



الذكوات البيض

اسم مشتق من الذكوة وهي الجمرة الملتهبة والمراد
بالذكوات الربوات البيض الصغيرة الخيطة بمقام أمير
المؤمنين علي بن أبي طالب {عليه السلام}
شبهها لضياؤها وتوهجها عند شروق الشمس عليها لما فيها
موضع قبر علي بن أبي طالب {عليه السلام}
من الدراري المضيئة

{**در النجف**} فكأنها جمرات ملتهبة وهي المرتفع من الأرض،
وهي ثلاثة مرتفعات صغيرة نتوءات بارزة في أرض الغري وقد
سميت الغري باسمها، وكلمة بيض لبروزها عن الأرض. وفي رواية
إنها موضع خلوته أو إنَّها موضع عبادته وفي رواية أخرى
في رواية المفضل عن الإمام الصادق {عليه السلام} قال:
قلت: يا سيدي فأين يكون دار المهدي ومجمع المؤمنين؟
قال: يكون ملكه بالكوفة، ومجلس حكمه جامعها
وبيت ماله ومقسم غنائم المسلمين مسجد
السهلة وموضع خلوته الذكوات البيض

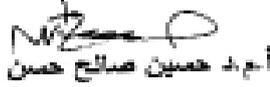


ديوان الوقف الشيعي / دائرة البحوث والدراسات

م/ مجلة الذكوات البيض

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

إشارة إلى كتابكم المرقم ١٠٤٦ والمؤرخ ١٢/٢٨/٢٠٢١ والحاقاً بكتابنا المرقم ب ت ٥٧٤٤/٤ في ٢٠٢١/٩/٦
والمضمن استحداث مجلتكم التي تصدر عن الوقف المذكورة أعلاه ، وبعد التصديق على الرقم المعياري الدولي
المطبوع وإنشاء موقع الكتروني للمجلة تعتبر المولفة الواردة في كتابنا أعلاه موافقة نهائية على استحداث المجلة.
... مع والفر التقدير


أ.م.د. هامين صالح حسن

المدير العام لدائرة البحث والتطوير / وكالة

٢٠٢٢/١/١٤

نسخة منه الورد

- قسم الشؤون العلمية / شعبة التوثيق والنشر والترجمة / مع الاذونات .
- السفارة .

مهتد ابراهيم
١٠ / كانون الثاني

إشارة إلى كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة البحث والتطوير

المرقم ٥٠٤٩ في ٢٠٢٢/٨/١٤ المعطوف على إعمامهم

المرقم ١٨٨٧ في ٢٠١٧/٣/٦

تُعدّ مجلة الذكوات البيض مجلة علمية رصينة ومعتمدة للترقيات العلمية.

الذكوان البيض



مجلة علمية فكرية فصلية محكمة تصدر عن
دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي



العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م
رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

الرقم المعياري الدولي ISSN 2786-1763

الذِّكْرُ الْبَيْضُ



التدقيق اللغوي
م.د. مشتاق قاسم جعفر

الترجمة الانكليزية
أ.م.د. رافد سامي مجيد

العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٥ م

عمار موسى طاهر الموسوي
مدير عام دائرة البحوث والدراسات

رئيس التحرير

أ.د. فائز هاتو الشرع

مدير التحرير

حسين علي محمد حسن الحسيني

هيئة التحرير

أ.د. عبد الرضا بھية داود

أ.د. حسن منديل العكيلي

أ.د. نضال حنش الساعدي

أ.د. حميد جاسم عبود الغرايبي

أ.م.د. فاضل محمد رضا الشرع

أ.م.د. عقيل عباس الريكان

أ.م.د. أحمد حسين حيال

أ.م.د. صفاء عبدالله برهان

م.د. موفق صبري الساعدي

م.د. طارق عودة مري

م.د. نوزاد صفر بخش

هيئة التحرير من خارج العراق

أ.د. نور الدين أبو لحية / الجزائر

أ.د. جمال شلبي / الاردن

أ.د. محمد خاقاني / إيران

أ.د. مها خير بك ناصر / لبنان

الذَّكْوَانُ الْبَيْضُ

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصَلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تَصَدُرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبُحُوثِ وَالدرَّاسَاتِ فِي دِيْوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ



العنوان الموقعي

مجلة الذكوات البيض

جمهورية العراق

بغداد / باب المعظم

مقابل وزارة الصحة

دائرة البحوث والدراسات

الاتصالات

مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي

ISSN ١٧٦٣-٢٧٨٦

رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

لسنة ٢٠٢١

البريد الإلكتروني

إيميل

العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٥ م

off_research@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com

دليل المؤلف

- ١- أن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- ٢- أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - أ. عنوان البحث باللغة العربية .
 - ب. اسم الباحث باللغة العربي، ودرجته العلمية وشهادته.
 - ت. بريد الباحث الإلكتروني.
 - ث. ملخصان: أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.
 - ج. تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
- ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office Word) ٢٠٠٧ أو ٢٠١٠ وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجزأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتُرَوَّد هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجدت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحة من الناحية الفنية للطباعة.
- ٤- أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4) .
٥. يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة APA
- ٦- أن يلتزم الباحث بدفع أجور النشر المحددة البالغة (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعين ألف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملة الأجنبية.
- ٧- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- ٨- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:
 - أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.
 - ب. اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) عناوين البحث (١٦). والملخصات (١٢)أما فقرات البحث الأخرى؛ فبحجم (١٤) .
- ٩- أن تكون هوامش البحث بالنظام الإلكتروني (تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم ١٢ .
- ١٠- تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم، والمسافة بين الأسطر (١) .
- ١١- في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
- ١٢- يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
- ١٣- يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكمين على بحثه وفق التقارير المرسله إليه وموافاة المجلة بنسخة معدلة في مدة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
- ١٤- لا يحق للباحث المطالبة بمتطلبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
- ١٥- لا تعاد البحوث الى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
- ١٦- تكون مصادر البحث وهوامشه في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
- ١٧- يخضع البحث للتقويم السري من ثلاثة خبراء ليبيان صلاحيته للنشر.
- ١٨- يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الأستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
- ١٩- يحصل الباحث على مستل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) ألف دينار.
- ٢٠- تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
- ٢١- ترسل البحوث إلى مقر المجلة - دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي بغداد - باب المعظم)
- أو البريد الإلكتروني: (hus65in@Gmail.com) (off reserch@sed.gov.iq) بعد دفع الأجر في مقر المجلة
- ٢٢- لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تُخلُّ بشروط من هذه الشروط .

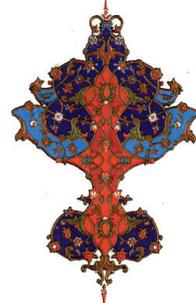
ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
١	التفكير المتباين وعلاقته بمهارات الحل الابداعي للمشكلات لدى طلاب الصف الخامس العلمي	أ.م. تغريد خضير هذال	٨
٢	فاعلية استراتيجية تدريسية مقترحة على وفق نموذج رينزوي في تحصيل مادة علم الفيزياء لدى طالبات الصف الرابع العلمي.	أ.م.د. عادل كامل شبيب	٢٠
٣	الوعي التكنولوجي وعلاقته بالتسكع التعليمي الرقمي لدى طلبة الجامعة	م.د. ميادة جمعة حسن	٤٠
٤	Intergenerational Conflict and Cultural Change in Chinua Achebe's Things Fall Apart	Asst. Lect. Mustafa Dawood Salman	٥٦
٥	دور المواثيق والاتفاقيات الدولية في حماية البيئية	الباحثة: كوسار سعيد غفور أ.م. د محمد مصطفى قادر	٧٤
٦	دور الضبط القضائي في وحدة وانسجام المجتمعات المحلية	الباحث: علي احمد عباس أ.د. رسول مطلق محمد	٩٠
٧	تأثير الذكاء الاصطناعي على السياسة العالمية	الباحث: فاضل مالك فاضل	١٠٢
٨	فاعلية استخدام الخرائط الذهنية ومعالجة المعلومات في تحصيل طلبة المرحلة الرابعة في مادة القياس والتقويم	م. د. قاسم عبد الأمير حميدي	١٠٨
٩	وعي الزبون: منظور مفاهيمي وقياس	م. ابتسام عباس عبد الحسن	١٢٢
١٠	Unifying Intangible Realities: Conceptual Metaphor Theory in Laila al-Othman's "Almuhakama" The Trial	Dr. Ayaad M. Abood	١٣٢
١١	الاساليب المتعلقة بالانتقال والمعابنة في الجريمة المنظمة عبر الوطنية» دراسة مقارنة»	م. د. خلدون عطية مزهر	١٦٢
١٢	الصفات الخيرية وأثرها في تدريس التربية الاسلامية	م. علي عبدالله رحمه	١٨٢
١٣	الفضاء الحدودي تحديد المستخدمين المستهلكين في الفضاء الثالث	م. د. عباس عموري الباحث: أرشد موحان غضب	١٩٢
١٤	النظريات المفسرة لمعايير جودة البيئة المدرسية الصديقة للطفل دراسة ميدانية في مدينة الصويرة	الباحثة: زهراء علي جعفر	٢١٢
١٥	الأواصر المعمارية المشتركة في حضارة وادي الرافدين	م. م. عبير فخري عباس	٢٢٢
١٦	درجة شغف المشرفين بعملهم وارتباطها بإنتاجيتهم	م. م. وسن نبيل محمد	٢٣٦
١٧	المسرح المدرسي في العراق ما بين الواقع والتنظير	م. م. يسمنية حقي إسماعيل	٢٤٤
١٨	دور المملكة العربية السعودية في تعزيز استقرار سوق النفط العالمي في حرب الخليج الأولى	م.د. عقيل زاهر سلمان آل علي	٢٥٨
١٩	اختصاص فرض الضريبة في الدول الفدرالية»العراق انموذجاً»	أ. د. بان صلاح عبد القادر الباحث: كزار محمد صباح	٢٧٨
٢٠	دور الفكر الإسلامي في توعية وتهذيب الأعراف العشائرية	الباحثة: سينا باسل عبد الكريم أ.م.د. خالد فرج حسن	٢٩٢
٢١	اثر استراتيجية معالجة المعلومات في تحصيل طالبات الصف الرابع الادي في مادة التاريخ وتنمية تفكيرهن المنطقي	م. م. سحر حسين محمد	٣٠٢
٢٢	تطور مفهوم الركن المعنوي في الجريمة «دراسة مقارنة بين القانون العراقي والفقه المعاصر»	م. د. عذراء ياسر عبيد	٣٢٠
٢٣	الثقافة الاجتماعية لسوسولوجيا الجسد في العرض المسرحي العراقي	م. م. منال محمد حاتم	٣٣٦
٢٤	أثر استراتيجية مقترحة على وفق الانهماك بالتعلم في تحصيل طلاب الثاني متوسط في مادة الاجتماعيات والشغف الأكاديمي	م. أحمد كاطع حسن	٣٤٢

فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م

الإسلام والبصيرة



فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية



٢٣٦

درجة شغف المشرفين بعملهم وارتباطها
بإنتاجيتهم

م. م. وسن نبيل محمد
وزارة التربية/المديرية العامة للتربية في محافظة القادسية

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين الانغماس الوظيفي ودرجة الشغف لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية في العراق، ومدى ارتباطهما بمستوى إنتاجيتهن. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمدت الدراسة على استبيانات وزعت على عينة مكونة من ١٢٠ مشرفاً تربوياً من مختلف المديريات التعليمية. كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين الانغماس الوظيفي والإنتاجية، وكذلك بين الشغف المتناغم والإنتاجية، بينما لم تكن العلاقة ذات دلالة بين الشغف القهري والإنتاجية. كما بين تحليل الانحدار أن الانغماس الوظيفي يُعد المتغير الأكثر تأثيراً في التنبؤ بالإنتاجية. توصي الدراسة بضرورة تعزيز بيئة العمل المشجعة والداعمة نفسياً ومهنيًا للمشرفين التربويين، من خلال برامج تطوير مهني وتقدير جهودهم مادياً ومعنوياً.

الكلمات المفتاحية: الانغماس الوظيفي، الشغف الوظيفي، الشغف المتناغم، الشغف القهري.

Abstract:

This research aims to study the relationship between job engagement and passion among educational supervisors in Iraqi education directorates, and the extent to which these relate to their productivity levels. A descriptive correlational approach was used, and the study relied on questionnaires distributed to a sample of 120 supervisors. Educationally, from various educational directorates. The results revealed a statistically significant positive relationship between job engagement and productivity, as well as between harmonious passion and productivity, while no significant relationship was found between compulsive passion and productivity. Regression analysis also showed that job engagement is considered The most influential variable in predicting productivity. The study recommends fostering a supportive and encouraging work environment for educational supervisors, both psychologically and professionally, through professional development programs and by recognizing their efforts both materially and morally.

Keywords: Job engagement, job passion, harmonious passion, obsessive passion.

المقدمة.

أولاً: مشكلة البحث

في بيئات العمل الحديثة، أصبح الحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء والإنتاجية هدفاً أساسياً للمؤسسات. إلا أن تحقيق هذا الهدف يرتبط بعوامل نفسية وسلوكية لدى الموظفين، لا سيما المشرفين الذين يمثلون حلقة وصل مهمة بين الإدارة والعاملين. يطرح البحث تساؤلاً رئيسياً:

• إلى أي مدى يؤثر الانغماس الوظيفي وشغف المشرفين بعملهم في مستوى إنتاجيتهم؟

ثانياً: أهمية البحث

• نظرية: يضيف البحث إلى الأدبيات التي تربط بين الدوافع الداخلية (مثل الشغف) والانغماس الوظيفي وبين

• **تطبيقية:** يساعد المؤسسات التربوية في وضع استراتيجيات لتحسين بيئة العمل وزيادة كفاءة المشرفين.

ثالثاً: أهداف البحث

- ١- قياس مستوى الانغماس الوظيفي لدى المشرفين.
- ٢- التعرف على درجة شغف المشرفين بأعمالهم.
- ٣- دراسة العلاقة بين الشغف والانغماس الوظيفي.
- ٤- تحليل ارتباط هذه المتغيرات بمستوى الإنتاجية.

رابعاً: تساؤلات البحث

- ١- ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى المشرفين في المؤسسات المستهدفة؟
- ٢- ما درجة شغف المشرفين بعملهم؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي وشغف المشرفين؟
- ٤- ما العلاقة بين كل من الانغماس الوظيفي والشغف من جهة، والإنتاجية من جهة أخرى؟

خامساً: فروض البحث

- ١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي والإنتاجية.
- ٢- توجد علاقة إيجابية بين درجة الشغف بالعمل ومستوى الإنتاجية.
- ٣- الانغماس الوظيفي يتوسط العلاقة بين الشغف والإنتاجية

الإطار النظري والدراسات السابقة

الانغماس الوظيفي (Work Engagement)

الانغماس الوظيفي يشير إلى الحالة النفسية الإيجابية المرتبطة بالعمل، والتي تتمثل في ثلاثة أبعاد رئيسية: الحيوية (vigor)، التفاني (dedication)، والاندماج (absorption). ويُعد هذا المفهوم تطوراً لفكرة الالتزام التنظيمي، إلا أنه يركز على البُعد العاطفي الإيجابي والديناميكي للعلاقة بين الفرد وعمله. قدمه كل من شوفلي وباكير (Schaufeli & Bakker) كنموذج تفسيري للتفاعل الإيجابي مع العمل، والذي يعكس الحماس والطاقة العالية التي يُظهرها الموظف عند أداء مهامه (Schaufeli & Bakker, ٢٠٠٤).

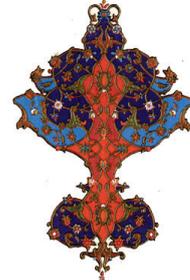
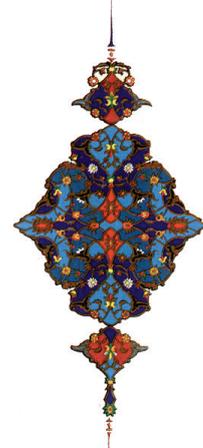
يُعزّز الانغماس الوظيفي الأداء الوظيفي والرفاهية النفسية ويقلل من معدلات الإرهاق والاحتراق النفسي. كما أنه يعزز سلوكيات العمل الإيجابية، مثل المبادرة، الإبداع، وتحمل المسؤولية، ويُعتبر من أبرز العوامل المؤثرة في جودة الأداء والإنتاجية (Bakker et al., ٢٠٠٨).

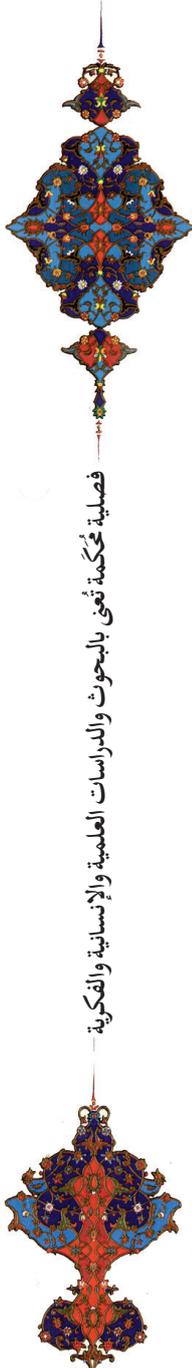
الشغف بالعمل (Work Passion)

عرّف فالبران (Vallerand) الشغف بالعمل بأنه ميل داخلي قوي يدفع الفرد للانخراط في العمل بحماسة. ينقسم الشغف إلى نوعين: الشغف المتناغم (Harmonious Passion)، الذي ينبع من دافع ذاتي ويؤدي إلى تجربة عمل إيجابية ومتوازنة، والشغف القهري (Obsessive Passion)، الذي يتمثل في شعور بالالتزام القهري تجاه العمل، وقد يؤدي إلى احتراق نفسي وانخفاض في جودة الحياة (Vallerand et al., ٢٠٠٣). تؤكد الدراسات أن الشغف المتناغم يرتبط إيجابياً بالرضا الوظيفي والانغماس والإبداع، بينما الشغف القهري قد يؤدي إلى نتائج عكسية رغم تحفيزه للأداء قصير الأمد (Ho et al., ٢٠١١).

العلاقة بين الشغف والانغماس والإنتاجية

يرتبط الشغف بالعمل ارتباطاً وثيقاً بالانغماس الوظيفي، حيث إن الموظف الشغوف بعمله غالباً ما يكون منغمساً فيه بشكل أكبر، ويشعر بارتباط وجداني ومعنوي بالمهام التي يؤديها. وقد أظهرت عدة نماذج تحليلية أن الانغماس





يعمل كمتغير وسيط بين الشغف والإنتاجية، حيث يترجم الشغف إلى أداء مرتفع من خلال تحفيز المشاركة النفسية في العمل (Lavigne et al, ٢٠١٢).

ويُعد هذا الربط الثلاثي من أبرز المؤشرات المستخدمة حاليًا في تقييم كفاءة الموارد البشرية، وقياس جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات التربوية والتعليمية.

نظرية (JD-R) الطلبات والموارد

ينتمي نموذج «الطلبات والموارد الوظيفية» (Job Demands-Resources model – JD-R) إلى الأطر التفسيرية المعاصرة التي تشرح كيف يتفاعل الموظفون مع بيئات عملهم. ينص النموذج على أن الانغماس الوظيفي يعزز عند توافر موارد وظيفية كافية (مثل الدعم الإداري، الاستقلالية، التغذية الراجعة)، خاصة عندما تكون متطلبات العمل مرتفعة (Bakker & Demerouti, ٢٠٠٧).

يمكن هذا النموذج من تصميم بيئات وظيفية محفزة، تركز على تقوية الموارد النفسية والتنظيمية، مما يعزز الشغف والانغماس ويؤدي في النهاية إلى رفع الإنتاجية الفردية والمؤسسية.

واقع الإشراف التربوي في العراق

يمثل الإشراف التربوي أحد الركائز الأساسية في النظام التعليمي العراقي، حيث يقوم المشرف التربوي بدور الوسيط بين الإدارة التعليمية والميدان المدرسي، ويضطلع بمهام عدة تشمل التخطيط، التوجيه، التقييم، والتطوير المهني للكوادر التدريسية. لكن المشرفين يواجهون تحديات متعددة، أبرزها ضعف الموارد، الضغوط الإدارية، غياب الحوافز، وكثرة المهام الميدانية، مما يؤثر على مستويات الشغف والانغماس لديهم (الياسري، ٢٠٢١). وقد كشفت دراسات محلية أن العديد من المشرفين يعانون من انخفاض الحماس للعمل بسبب الروتين، وعدم وجود مسارات مهنية واضحة، وغياب التقدير المؤسسي، ما يؤثر سلبًا على إنتاجيتهم وجودة أدائهم (الشوبلي، ٢٠٢٠).

العلاقة بين بيئة العمل والانغماس في العراق

دراسة أجريت في محافظة السليمانية (محمود، ٢٠٢٣) على عينة من المعلمين أظهرت أن وجود دعم اجتماعي قوي من الإدارة والزملاء والمجتمع المحلي يساهم في تعزيز الانغماس الوظيفي، مما يؤدي إلى رفاهية مهنية عالية. كما وُجد أن الانغماس يتوسط العلاقة بين الدعم الاجتماعي والرضا الوظيفي، مما يدل على أهمية البيئة المؤسسية في تعزيز أداء العاملين في قطاع التعليم (Mahmood, ٢٠٢٣).

دراسات عراقية على الانغماس والشغف

أظهرت دراسة أجريت في الجامعات العراقية (حميد، ٢٠٢٢) وجود علاقة موجبة بين رأس المال المعرفي والانغماس الوظيفي. فقد بينت أن قدرة الموظف الأكاديمي على استخدام معارفه ومهاراته بكفاءة تعزز انغماسه وشغفه بالعمل، مما ينعكس على أداءه الوظيفي (Hameed, ٢٠٢٢).

أما في دراسة زدا (Zada, ٢٠٢٣) في قطاع تكنولوجيا المعلومات العراقي، فقد وُجد أن ثقافة المنظمة والمناخ الداخلي لهما تأثير إيجابي في تحفيز الشغف والانغماس، الأمر الذي ينعكس على فاعلية العمل والإنتاجية، ويمكن تعميم هذا النموذج على السياق التربوي أيضًا (Zada & Ismael, ٢٠٢٣).

دراسات سابقة:

دراسة ١: زدا وإسماعيل (٢٠٢٣)

أجريت على موظفين في قطاع تكنولوجيا المعلومات في العراق، وأظهرت أن بيئة العمل التنظيمية الإيجابية تؤدي إلى رفع معدلات الانغماس الوظيفي. كما بينت أن الانغماس يتوسط العلاقة بين المناخ التنظيمي والإنتاجية (Zada & Ismael, ٢٠٢٣).

دراسة ٢: محمود (٢٠٢٣)

شملت معلمين في محافظة السليمانية، وركزت على أثر الدعم الاجتماعي في الانغماس الوظيفي. وأكدت أن الانغماس يعزز الصحة النفسية ويقلل من الإرهاق ويزيد من جودة الأداء الوظيفي (Mahmood, 2023).

دراسة ٣: حميد (٢٠٢٢)

أجريت في جامعة بغداد، وبيّنت وجود علاقة طردية بين رأس المال المعرفي والانغماس الوظيفي. كما أكدت أن العاملين الذين يشعرون بتمكين معرفي يُظهرون شغفاً أكبر في العمل ويحققون نتائج أفضل (Hameed, 2022).

دراسة ٤: الربيعي (٢٠٢١)

استهدفت مشرفين تربويين في محافظة بابل، وبيّنت أن غياب الحوافز والاعتراف الرسمي بجهود المشرفين من أهم العوامل التي تضعف الانغماس الوظيفي وتؤثر على إنتاجيتهم (الربيعي, ٢٠٢١)

الجانب العملي

يتناول هذا الجزء تحليل البيانات الميدانية المستخلصة من أدوات الدراسة المتمثلة في الاستبيان الموزع على عينة من المشرفين التربويين في عدد من مديريات التربية في العراق. الهدف من هذا التحليل هو الإجابة عن تساؤلات البحث والتحقق من صحة فروضه، وذلك من خلال تطبيق مجموعة من المقاييس الإحصائية المناسبة باستخدام

برنامج SPSS

وصف العينة

بلغ عدد أفراد العينة ١٢٠ مشرفاً تربوياً من خمس مديريات تربية مختلفة: بغداد، نينوى، البصرة، الديوانية، وكركوك. تنوعت العينة من حيث الجنس، سنوات الخبرة، والتحصيل العلمي.

الفئة	العدد	النسبة المئوية
ذكور	٨٥	٧٠,٨%
إناث	٣٥	٢٩,٢%
أقل من ١٠ سنوات خدمة	٤٠	٣٣,٣%
من ١٠ إلى ٢٠ سنة	٥٠	٤١,٧%
أكثر من ٢٠ سنة	٣٠	٢٥%

المقاييس المستخدمة

١. - مقياس الانغماس الوظيفي من تطوير (Schaufeli & Bakker, 2006)

يتضمن ٣ أبعاد:

- الحيوية (٦ فقرات)
- التفاني (٥ فقرات)
- الاندماج (٦ فقرات)

درجة القياس: مقياس ليكرت خماسي

الثبات الكلي للمقياس (ألفا كرونباخ) = ٠,٨٨

٢. - مقياس الشغف الوظيفي (Vallerand et al., 2003)

- الشغف المتناغم: ٦ فقرات
- الشغف القهري: ٦ فقرات
- الثبات الكلي = ٠,٨٤

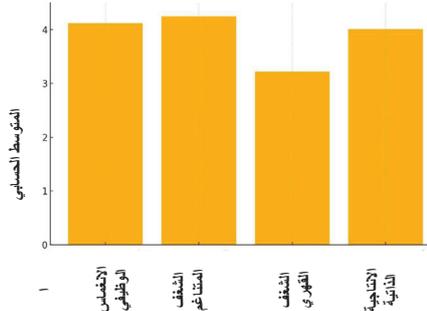
٣. - مقياس الإنتاجية الذاتية للمشرف

- التقييم الذاتي للأداء: ٤ فقرات
- مؤشرات موضوعية (عدد التقارير، زيارات الإشراف، تقييمات الإدارة): ٤ فقرات
- الثبات الكلي = ٠,٧٩

١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري
الانغماس الوظيفي	٤,١٢	٠,٤١
الشغف المتناغم	٤,٢٥	٠,٣٥
الشغف القهري	٣,٢٢	٠,٦٨
الإنتاجية الذاتية	٤,٠١	٠,٤٥

شكل رقم (١) متوسط درجات الانغماس الوظيفي، الشغف المتناغم، الشغف القهري، والإنتاجية الذاتية.

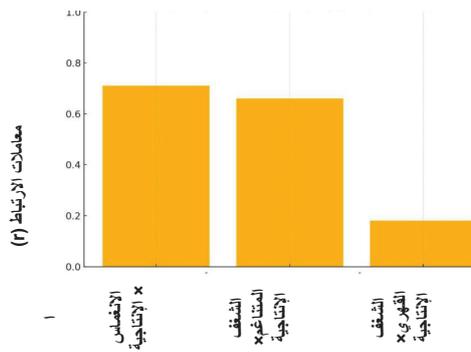


التحليل: تشير النتائج إلى أن المشرفين التربويين يتمتعون بانغماس وظيفي وشغف متناغم مرتفع نسبياً، ما يعكس الحماس والارتباط بالعمل. بينما يظهر الشغف القهري بدرجة أقل، وهو مؤشر صحي.

٢- تحليل الارتباط (Pearson Correlation)

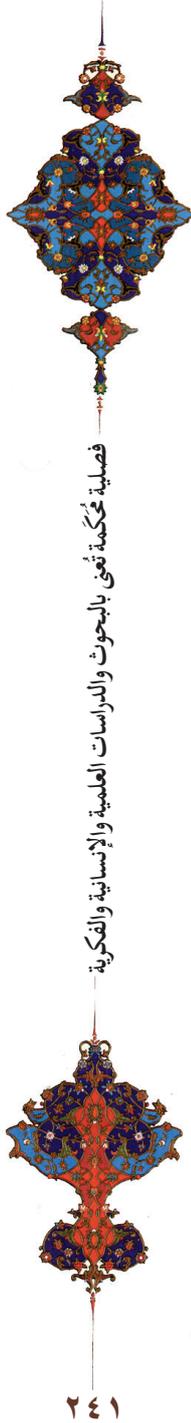
المتغيران	معامل الارتباط (r)	الدلالة (Sig)
الانغماس x الإنتاجية	٠,٧١	٠,٠٠١
الشغف المتناغم x الإنتاجية	٠,٦٦ x	٠,٠٠٢
الشغف القهري x الإنتاجية	٠,١٨ x	٠,١٠٩ (غير دال)

شكل رقم (٢) معاملات الارتباط (r) بين المتغير والإنتاجية



التحليل: توجد علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً بين كل من الانغماس الوظيفي والشغف المتناغم من جهة، والإنتاجية من جهة أخرى. أما الشغف القهري فلا توجد له علاقة معنوية بالإنتاجية.

٣- تحليل الانحدار الخطي المتعدد



تم تطبيق تحليل الانحدار لمعرفة قدرة الشغف والانغماس على التنبؤ بالإنتاجية:

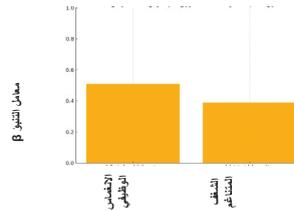
النموذج الإحصائي:

$$\text{الإنتاجية} = \beta_0 + \beta_1 (\text{الانغماس}) + \beta_2 (\text{الشغف المتناغم})$$

المتغير المستقل	β (معامل التنبؤ)	T	Sig
الانغماس	0.51	5.91	0.000
الشغف المتناغم	0.39	4.44	0.000

يفسر النموذج 62% من التباين في 'n' $R^2 = 0.62$
الإنتاجية

شكل رقم (٣) نتائج تحليل الانحدار لمتغيرات التنبؤ بالإنتاجية (الانغماس، الشغف المتناغم).



التحليل: يشير النموذج إلى أن الانغماس الوظيفي هو المتغير الأقوى في التنبؤ بالإنتاجية، يليه الشغف المتناغم.

٤. - تحليل الفروق باستخدام اختبار T

تم اختبار الفروق في متوسطات الانغماس والإنتاجية حسب الجنس:

المتغير	الفئة	المتوسط	T	Sig
الانغماس	ذكور	٤,١٠	١,٠٢	٠,٣ غير دال
	إناث	٤,١٥		
الإنتاجية	ذكور	٤,٠٠	١,١١	٠,٢ غير دال
	إناث	٤,٠٥		

التحليل: لا توجد فروق دالة إحصائية في درجات الانغماس أو الإنتاجية تبعاً للجنس، مما يشير إلى أن المتغيرات المدروسة تنتشر بالتساوي بين الذكور والإناث.

تفسير النتائج

• تؤكد النتائج وجود ارتباط إيجابي ودال إحصائياً بين الشغف المتناغم والانغماس الوظيفي من جهة، والإنتاجية من جهة أخرى.

• تُبرز البيانات أهمية الاهتمام بعوامل التحفيز الداخلي مثل الرضا والشغف، وتوفير بيئة داعمة للمشرفين.

• عدم وجود فروق جوهرية حسب الجنس أو سنوات الخبرة يعكس أن هذه المتغيرات تؤثر بشكل عام، دون تحيز لجنس أو خبرة.

الاستنتاج (Conclusion)

من خلال النتائج الإحصائية المستخلصة، يمكن التوصل إلى أن المشرفين التربويين الذين يظهرون مستويات عالية من الشغف المتناغم والانغماس في عملهم يحققون إنتاجية أكبر، مقارنةً بأولئك الذين يفتقرون إلى هذه السمات النفسية والمهنية. وقد ثبت أن الشغف القهري لا يُعد محفزاً حقيقياً للإنتاج، بل قد يؤدي إلى الإرهاق والضغط المهني. كما تبين أن الانغماس الوظيفي يمثل وسيطاً مهماً يربط بين الشغف والإنتاجية، مما يعزز أهمية العوامل النفسية والسلوكية في دعم كفاءة أداء الإشراف التربوي.

التوصيات (Recommendations)

- توفير بيئة عمل محفزة تعتمد على التقدير والدعم المؤسسي للمشرفين التربويين، لتنشيط الشغف الإيجابي والانغماس الحقيقي في المهام.
- تصميم برامج تدريبية متخصصة في إدارة الوقت، التوازن النفسي، والتواصل المهني لتعزيز الانغماس الوظيفي.
- الاهتمام بقياس مؤشرات الأداء السلوكي والنفسي إلى جانب المؤشرات الكمية، لتكوين صورة أكثر دقة عن فعالية المشرفين.
- تعزيز ثقافة العمل التعاوني والتشاركي بين المشرفين والمعلمين والإدارات المدرسية لرفع كفاءة الأداء الشامل.
- توسيع نطاق البحث مستقبلاً ليشمل قطاعات تربوية أخرى (المعلمين، مديري المدارس)، ولتحليل الأبعاد الثقافية والإدارية المؤثرة في الشغف والانغماس.

المصادر:

- الربيعي، علاء. (٢٠٢١). واقع الحوافز والانغماس الوظيفي لدى المشرفين التربويين. مجلة الإدارة التربوية العراقية. الشويلي، حسن. (٢٠٢٠). مشكلات الإشراف التربوي في العراق. مجلة البحوث التربوية والنفسية. الياسري، أحمد. (٢٠٢١). تطور مفهوم الإشراف التربوي ودوره في النظام التعليمي العراقي. مجلة كلية التربية الأساسية.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200
- Hameed, S. H. (2022). Knowledge Capital and Work Engagement among University Staff in Iraq. Baghdad University
- Ho, V. T., Wong, S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and work performance in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1055–1065
- Mahmood, A. J. (2023). The Influence of Social Support and Work Engagement on Secondary Teachers' Occupational Well-being in Sulaymaniyah, Iraq. *International Journal of Educational Studies*
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315
- Vallerand, R. J., et al. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767
- Zada, R., & Ismael, A. (2023). Organizational Culture and Work Engagement in Iraqi IT Companies. *Iraqi Journal of Management*, 15(2), 45–58

فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م

الثَّكْوَاتُ الْبَيْضُ

Al-Thakawat Al-Biedh Maga-

Website address

White Males Magazine

Republic of Iraq

Baghdad / Bab Al-Muadham

Opposite the Ministry of Health

Department of Research and Studies

Communications

managing editor

07739183761

P.O. Box: 33001

International standard number

ISSN 2786-1763

Deposit number

In the House of Books and Documents

(1125)

For the year 2021

e-mail

Email

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com



فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية



فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م

الزَّكَاةُ الْبَيْضُ

general supervisor

Ammar Musa Taher Al Musawi

Director General of Research and Studies Department

editor

Mr. Dr. fayiz hatu alsharae

managing editor

Hussein Ali Mohammed Al-Hasani

Editorial staff

Mr. Dr. Abd al-Ridha Bahiya Dawood

Mr. Dr. Hassan Mandil Al-Aqili

Prof. Dr. Nidal Hanash Al-Saedy

a.m.d. Aqil Abbas Al-Rikan

a.m.d. Ahmed Hussain Hai

a.m.d. Safaa Abdullah Burhan

Mother. Dr.. Hamid Jassim Aboud Al-Gharabi

Dr. Muwaffaq Sabry Al-Saedy

M.D. Fadel Mohammed Reda Al-Shara

Dr. Tarek Odeh Mary

M.D. Nawzad Safarbakhsh

Prof. Nouredine Abu Leahya / Algeria

Mr. Dr. Jamal Shalaby/ Jordan

Mr. Dr. Mohammad Khaqani / Iran

Mr. Dr. Maha Khair Bey Nasser / Lebanon

فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية