



Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

<https://joupress.uobabylon.edu.iq/>



An Analytical Study of the Job Engagement of Subject Supervisors from the Perspective of Physical Education Teachers in the Southern Region

Jalal Abbas Ramada . Iraq. Basra Education Directorate
Assistant Professor Dr. Fouad Abdul Mahdi Mahmoud .Iraq. University of Basra.
College of Physical Education and Sports Sciences

jalalabas56@gmail.com

fouad.mahdy@uobasrah.edu.iq

Research Received: 20/1/2026

Research Published: 28/3/2026

Abstract

This research aims to develop a functional engagement scale and identify its current state among specialist supervisors from the perspective of physical education teachers in the southern region. The researchers adopted a descriptive survey methodology, deemed suitable for the nature of the problem. The research population comprised 985 teachers, with a preliminary sample of 600 individuals and a final application sample of 335 teachers in the governorates of Basra, Dhi Qar, Maysan, and Muthanna. The functional engagement scale was developed according to scientific procedures and consists of 46 items distributed across four domains: enthusiasm, dedication, comprehension, and cognitive engagement. The results showed that supervisors generally possessed an average level of job engagement. The "enthusiasm" domain alone scored "good," reflecting the supervisors' intrinsic motivation and passion for the profession. However, the "dedication," "absorption," and "cognitive engagement" domains scored "average" due to administrative challenges and routine workloads. The researchers concluded that supervisors possess high intrinsic motivation (enthusiasm) stemming from their athletic background. However, logistical obstacles and the difficulty of commuting in the southern region prevent them from achieving full absorption and integration into their work. The research recommended a shift towards automation to reduce routine and a review of the geographical distribution of supervisory tasks to enhance engagement levels.

Keywords: Job Engagement, Specialist Supervisor, Southern Region

دراسة تحليلية لواقع الانغماس الوظيفي لمشرفي الاختصاص من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية
في المنطقة الجنوبية

جلال عباس رمضان/العراق. مديرية التربية البصرة

أ.م.د. فؤاد عبد المهدي محمود/العراق. جامعة البصرة. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

fouad.mahdy@uobasrah.edu.iq

jalalabas56@gmail.com

تاريخ نشر البحث 2026/3/28

تاريخ استلام البحث 2026/1/20

الملخص

يهدف البحث إلى بناء مقياس الانغماس الوظيفي والتعرف على واقعه لدى المشرفين الاختصاصيين من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في المنطقة الجنوبية، اعتمد الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة المشكلة واشتمل مجتمع البحث (985) مدرساً ومدرسة وتكونت عينة البناء من (600) فرد بينما بلغت عينة التطبيق النهائي (335) مدرساً ومدرسة في محافظات (البصرة، ذي قار، ميسان، المثنى) وتم بناء مقياس الانغماس الوظيفي وفق الخطوات العلمية وتكون بصيغته النهائية من (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (الحماس، التفاني، الاستيعاب، الانغماس المعرفي). وأسفرت النتائج عن امتلاك المشرفين لمستوى متوسط في الانغماس الوظيفي بشكل عام إذ حصل مجال " الحماس " وحده على مستوى (جيد) مما يعكس رغبة المشرفين الداخلية وحبهم للمهنة بينما جاءت مجالات (التفاني، والاستيعاب، والانغماس المعرفي) بمستوى (متوسط) نتيجة للتحديات الإدارية والعبء الروتيني. واستنتج الباحثان أن المشرفين يمتلكون دافعية ذاتية عالية (حماس) مستمدة من خلفيتهم الرياضية، إلا أن المعوقات اللوجستية وصعوبة التنقلات في المنطقة الجنوبية تحول دون وصولهم لحالة الاستيعاب والاندماج الكلي في العمل. وأوصى البحث بضرورة التحول نحو الأتمتة لتقليل الروتين، وإعادة النظر في التوزيع الجغرافي للمهام الإشرافية لتعزيز مستويات الانغماس.

الكلمات المفتاحية: الانغماس الوظيفي، المشرف الاختصاصي، المنطقة الجنوبية

1- المقدمة:

شهد العالم المعاصر تطوراً متسارعاً في الفكر الإداري، حيث لم تعد الإدارة مجرد عمليات روتينية تهدف لتنفيذ اللوائح والقوانين فحسب، بل أصبحت علماً وفناً يركز في جوهره على العنصر البشري باعتباره رأس المال الحقيقي لأي مؤسسة، ولا سيما المؤسسات التربوية والتعليمية. وتعد الإدارة الرياضية جزءاً لا يتجزأ من هذه المنظومة، حيث تسعى لتوظيف الطاقات البشرية بأقصى كفاءة ممكنة لتحقيق الأهداف التربوية. وتشير (العبادي، 2022) إلى "أن المؤسسات التربوية الناجحة لم تعد تبحث عن موظفين يؤدون واجباتهم فحسب، بل تسعى لاستقطاب قيادات تتصهر كلياً في أدوارها الوظيفية وتظهر مستويات عالية من الطاقة والمرونة الذهنية والرغبة في استثمار أقصى الجهود لتحقيق الأهداف المؤسسية". وفي قلب هذه المنظومة التربوية يبرز دور المشرف الاختصاصي في التربية الرياضية كحلقة وصل محورية بين التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ الميداني. فلم يعد دور المشرف قاصراً على التفتيش وتصيد الأخطاء كما كان سائداً في النمط التقليدي، بل تحول جزئياً ليصبح قائداً تربوياً وموجهاً فنياً يسعى لتطوير كفايات المدرسين. ويعد هذا التحول في الأدوار الوظيفية مطلباً أساسياً لامتلاك المشرف حالة ذهنية ونفسية تمكنه من الاستمرار في العمل الميداني، وهي ما يُعرف بالانغماس الوظيفي، الذي يجعله قادراً على مواجهة التحديات الإدارية والفنية بروح معنوية عالية بعيداً عن الاحتراق النفسي.

(الزهيري، 2021)

ويكتسب مفهوم الانغماس الوظيفي أهمية قصوى في مجال التربية الرياضية نظراً للطبيعة الديناميكية لهذا التخصص الذي يعتمد على الحركة والتفاعل المباشر. فهو يمثل حالة من الإشباع النفسي المرتبط بالعمل، ويتكون من أبعاد رئيسية تتمثل بالحيوية والتفاني والاستغراق في المهام. فالمشرف المنغمس هو الذي يعمل بطاقة عالية ويشعر بالفخر والتحدي، ويمر عليه الوقت سريعاً دون أن يشعر. إن الانغماس الوظيفي يمثل الترياق المضاد للجمود الوظيفي، حيث يحول المشرف من مجرد ناقل للتعليمات إلى قائد ملهم ينقل عدوى النشاط والحيوية إلى المدرسين، مما ينعكس إيجاباً على جودة الدرس الرياضي ومخرجاته.

إذ ينعكس توفر هذه البيئة النفسية المشجعة على توليد حالة الانغماس الوظيفي كأحد أهم النواتج النفسية للإدارة الناجحة لا سيما في المنطقة الجنوبية التي تتسم بخصوصية اجتماعية ومناخية حيث يواجه المشرفون تحديات قد تؤثر على مستوى انغماسهم وأن فهم مستويات الانغماس الوظيفي لدى القادة الرياضيين يعد مدخلاً أساسياً لتطوير الأداء إذ أن القائد المنغمس هو الأقدر على استثمار الموارد المتاحة وخلق بيئة إبداعية رغم المعوقات وعدم الاكتفاء بالحد الأدنى من المتطلبات الوظيفية.

ومن هنا تتجلى أهمية البحث في بناء أداة علمية رصينة لقياس هذا المتغير، والتعرف على واقع الانغماس الوظيفي لدى شريحة المشرفين الاختصاصيين في المنطقة الجنوبية، وتبسيط الضوء على هذا المتغير النفسي الهام الذي لم ينل حظه

الكافي من الدراسة، مما يوفر لصناع القرار في وزارة التربية والمديريات العامة قاعدة بيانات رصينة تساعد في وضع استراتيجيات لتعزيز الانغماس الوظيفي بما يضمن وجود جهاز إشرافي يتمتع بالصحة النفسية والقدرة على العطاء المستمر. ويحتل المشرف الاختصاصي دوراً جوهرياً في تطوير الكوادر التعليمية، إلا أن الواقع الميداني وما يفرضه من تحديات إدارية وجغرافية في المنطقة الجنوبية قد يؤثر على الحالة النفسية والذهنية للمشرفين. وتكمن جوهر المشكلة في الغموض الذي يكتنف مستوى "الانغماس الوظيفي" لدى هؤلاء المشرفين؛ فهل يمارسون عملهم بدافع الشغف والاستغراق الذهني، أم أن الأداء أصبح روتينياً يفقد للروح والإبداع؟ ومن خلال المعايشة الميدانية، لاحظ الباحثان تبايناً في أداء المشرفين، مما استدعى الحاجة الماسة لدراسة علمية تشخص الواقع بدقة. ونظراً لقلّة الأدوات القياسية الدقيقة التي تتناول هذا المفهوم في البيئة المحلية، تبلورت مشكلة البحث في التساؤل عن واقع الانغماس الوظيفي لمشرفي الاختصاص من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية، بوصفهم الفئة الأكثر احتكاكاً وتأثراً بأداء المشرف.

ويهدف البحث الى:

- 1- بناء مقياس الانغماس الوظيفي لمشرفي الاختصاص من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.
- 2- التعرف على واقع مستوى الانغماس الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصيين في المنطقة الجنوبية.

2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

لقد قاموا الباحثان بتحديد مجتمع البحث بالطريقة العشوائية وهم مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية للمنطقة الجنوبية (البصرة، ذي قار، ميسان، المثنى) ممن لديهم خدمة (10) سنوات فأكثر، حيث بلغ العدد الكلي للمجتمع (985) مدرساً ومدرسة. وقد تم تقسيم العينة إلى ثلاث فئات (عينة التجربة الاستطلاعية، عينة البناء، عينة التطبيق) وكما مبين في الجدول (1)

جدول (1) يبين توزيع عينات البحث على محافظات المنطقة الجنوبية

ت	المحافظات	عدد المدرسين	العينة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق
1	البصرة	438	18	270	150
2	ذي قار	212	15	125	72
3	ميسان	173	10	105	58
4	المتنى	162	7	100	55
المجموع		985	50	600	335
النسبة المئوية		%99.99	%5.07	%60.91	%34.01

2-3 وسائل جمع المعلومات والأدوات المستخدمة:

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)
- المقابلة الشخصية مع الخبراء والمختصين
- الاستبيان (مقياس الانغماس الوظيفي) كأداة رئيسة
- فريق العمل المساعد
- جهاز حاسوب. (HP)

2-4 إجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 إجراءات بناء مقياس الانغماس الوظيفي :

لغرض تحقيق هدف البحث المتمثل في بناء مقياس الانغماس الوظيفي لمشرفي الاختصاص من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية اتبع الباحثان الخطوات العلمية المحددة في عملية البناء للحصول على أداة تتمتع بأسس علمية رصينة وهي كالآتي:

2-4-2 تحديد مجالات مقياس الانغماس الوظيفي:

لبناء مقياس موضوعي قام الباحثان بالاطلاع على المصادر العلمية والدراسات السابقة التي تناولت هذا المفهوم واختار الباحثان ست مجالات مقترحة للمقياس وتم توزيعها على شكل استبيان لاستطلاع رأي 20 خبيراً ومختصاً في الإدارة الرياضية بهدف بيان صلاحيتها وتم تحليل الردود إحصائياً بواسطة اختبار (كا2) وكما مبين في الجدول (2)

جدول (2) يبين المجالات وصلاحيته لمقياس الانغماس الوظيفي

المجال	يصلح	لا يصلح	قيمة كا ²	النسبة المئوية	الدلالة الاحصائية
الحماس	18	2	12.8	90%	معنوية
التفاني	18	2	12.8	90%	معنوية
الاستيعاب	19	1	16.2	95%	معنوية
الانغماس العاطفي	13	7	1.8	65%	غير معنوية
الانغماس المعرفي	20	-	20	100%	معنوية
الانغماس السلوكي	14	6	3.2	70%	غير معنوية

معنوي عند مستوى الدلالة $\geq (0.05)$

بعد تحليل الاجابات تبين أن المجالات التي حصلت على النسبة المطلوبة 75% فأكثر هي (الحماس والتفاني والاستيعاب والانغماس المعرفي) إذ تم قبولها واعتمادها كمجالات رئيسة للمقياس بينما تم استبعاد مجالي (الانغماس العاطفي والانغماس السلوكي) لعدم وصولهما للنسبة المقبولة.

2-4-3 إعداد وصياغة الفقرات (الصيغة الأولية):

بعد تحديد المجالات الأربعة قام الباحثان بصياغة 60 فقرة أولية للمقياس بالاعتماد على المصادر العلمية موزعة بالتساوي على المجالات الأربعة بواقع 15 فقرة لكل مجال.

2-4-4 صلاحية الفقرات (صدق المحكمين):

لغرض الوقوف على مدى صلاحية فقرات المقياس قام الباحثان بعرض الصيغة الأولية المتكونة من 60 فقرة على 20 خبيراً في الإدارة الرياضية لبيان صلاحيتها وتم تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً بواسطة اختبار (كا2) حيث يتضح أنه تم حذف 12 فقرة من المقياس بواقع 3 فقرات من كل مجال لعدم حصولها على نسبة اتفاق 75% وبذلك أصبح عدد الفقرات المتبقية للمقياس (48) فقرة موزعة على (4) مجالات.

2-4-5 إعداد تعليمات المقياس:

عُرض المقياس على خبير باللغة العربية لتدقيقه لغوياً ثم أعد الباحثان تعليمات توضح للمستجيب كيفية الإجابة بدقة وموضوعية مع التأكيد على سرية المعلومات وتم اعتماد سلم ليكرت الخماسي.

2-5 التجربة الاستطلاعية:

أجريت التجربة الاستطلاعية بتاريخ (2025/1/15) على عينة قوامها (50) مدرساً وكان الهدف منها التأكد من وضوح التعليمات والفقرات وتحديد زمن الإجابة الذي تراوح بين (20-25) دقيقة. وتبين أن الفقرات واضحة ومفهومة.

2-6 الخصائص السيكومترية للمقياس (تجربة البناء):

بعد التأكد من وضوح التعليمات والفقرات من خلال التجربة الاستطلاعية، قام الباحثان بتطبيق مقياس الانغماس الوظيفي على عينة البناء البالغة (600) مدرساً ومدرسة، وذلك للمدة من (2025/2/1) ولغاية (2025/2/25)، وبعد جمع الاستمارات وتفرغ البيانات، خضعت للتحليل الإحصائي لاستخراج المعاملات العلمية (الصدق والثبات) وكالاتي:

2-6-1 التحليل الإحصائي للفقرات:

لغرض الإبقاء على الفقرات الصالحة واستبعاد غير الصالحة استخدم الباحثان مؤشرين أساسيين:

أولاً: القوة التمييزية (أسلوب المجموعتين المتطرفتين):

تم ترتيب الدرجات الكلية للاستمارات تنازلياً، واختيار نسبة (27%) من الدرجات العليا و(27%) من الدرجات الدنيا، حيث بلغ عدد استمارات كل مجموعة (81) استمارة، وبمجموع كلي (162) استمارة. وباستخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين أظهرت النتائج أن معظم الفقرات مميزة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، ما عدا الفقرتين (9، 25) اللتين لم تحققا الدلالة الإحصائية المطلوبة، مما استدعى حذفهما من المقياس، والجدول (3) يبين لذلك.

جدول (3) يبين نموذجاً لنتائج القوة التمييزية لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي

الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	الحدود الدنيا 27%		الحدود العليا 27%		ت
			ع	س	ع	س	
مجال الحماس							
معنوية	0.000	10.787	0.741	2.666	0.654	3.851	1
معنوية	0.000	8.657	0.732	2.629	0.701	3.604	2
معنوية	0.000	9.824	0.781	2.370	0.341	3.469	3
معنوية	0.000	11.604	0.594	2.493	0.570	3.555	4
معنوية	0.000	5.977	0.612	2.777	0.909	3.506	5
معنوية	0.000	9.889	0.821	2.777	0.733	3.987	6
معنوية	0.000	7.248	0.570	2.728	0.760	3.493	7
معنوية	0.000	6.760	0.666	2.740	0.792	3.518	8
غير معنوية	0.125	1.542	0.839	2.913	0.790	3.111	9
معنوية	0.000	7.890	0.614	2.814	0.972	3.629	10
معنوية	0.000	9.036	0.741	2.728	0.753	3.790	11
معنوية	0.000	9.718	0.737	2.592	0.700	3.691	12
مجال التفاني							
معنوية	0.000	8.666	0.893	3.049	0.624	4.098	13
معنوية	0.000	7.934	0.720	2.827	0.724	3.728	14
معنوية	0.000	7.847	0.794	2.765	0.787	3.740	15
معنوية	0.000	5.745	0.826	3.061	0.729	3.765	16
معنوية	0.000	7.715	0.847	2.790	0.801	3.790	17
معنوية	0.000	10.946	0.786	2.864	0.557	4.037	18
معنوية	0.000	7.357	0.858	2.987	0.828	3.963	19
معنوية	0.000	12.337	0.643	2.617	0.563	3.790	20
معنوية	0.000	10.127	0.670	2.666	0.724	3.777	21
معنوية	0.000	8.224	1.038	2.518	0.821	3.728	22
معنوية	0.000	9.318	0.715	2.839	0.734	3.901	23
معنوية	0.000	12.529	0.570	2.728	0.679	3.963	24

مجال الاستيعاب							
غير معنوية	0.281	1.082	0.833	3.074	0.600	3.197	25
معنوية	0.000	8.471	0.714	2.703	0.694	3.642	26
معنوية	0.000	8.894	0.834	2.580	0.675	3.642	27
معنوية	0.000	11.333	0.857	2.370	0.637	3.716	28
معنوية	0.000	5.415	0.774	2.975	0.734	3.617	29
معنوية	0.000	7.823	0.821	2.728	0.721	3.679	30
معنوية	0.000	8.431	0.879	2.567	0.714	3.629	31
معنوية	0.000	8.418	0.626	2.790	0.623	3.617	32
معنوية	0.000	8.688	0.800	2.691	0.594	3.654	33
معنوية	0.000	8.862	0.707	2.728	0.711	3.716	34
معنوية	0.000	7.213	0.919	2.679	0.749	3.629	35
معنوية	0.000	10.512	0.565	2.407	0.791	3.543	36
مجال الانغماس المعرفي							
معنوية	0.000	11.137	0.603	2.617	0.781	3.839	37
معنوية	0.000	6.187	0.709	2.851	0.348	3.506	38
معنوية	0.000	11.909	0.785	2.395	0.600	3.703	39
معنوية	0.000	8.511	0.750	2.753	0.707	3.728	40
معنوية	0.000	9.026	0.647	2.740	0.741	3.782	41
معنوية	0.000	8.106	0.586	2.864	0.670	3.666	42
معنوية	0.000	9.286	0.974	2.555	0.607	3.740	43
معنوية	0.000	6.784	0.929	2.753	0.803	3.670	44
معنوية	0.000	9.909	0.605	2.604	0.550	3.506	45
معنوية	0.000	10.685	0.525	2.543	0.749	3.629	46
معنوية	0.000	6.938	0.898	2.765	0.643	3.617	47
معنوية	0.000	10.104	0.591	2.444	0.605	3.395	48

تشير النتائج إلى أن قيم (T) المحسوبة كانت دالة إحصائياً لـ (46) فقرة، بينما استبعدت (2) فقرة لضعف قدرتها التمييزية.

ثانياً: الاتساق الداخلي (صدق البناء):

للتأكد من أن كل فقرة تصب في المفهوم العام للمقياس، أوجد الباحثان معامل الارتباط البسيط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك بين درجة الفقرة ودرجة المجال الذي تنتمي إليه. وقد أظهرت النتائج معنوية أي لم يتم استبعاد أي فقرة مما يؤكد صدق تماسك المقياس.

2-6-2 ثبات المقياس:

للتحقق من دقة المقياس واستقرار نتائجه، استخدم الباحثان طريقتين للإحصاء:

1- طريقة ألفا كرونباخ: تم حساب الثبات لجميع فقرات المقياس، حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.939) وهي قيمة عالية جداً تدل على أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع وصالح للتطبيق.

2- طريقة التجزئة النصفية: تم تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين (فردى وزوجي)، وتم حساب معامل الارتباط بينهما، ثم تصحيح القيمة بمعادلة (سبيرمان-براون)، حيث بلغت قيمة الثبات (0.934)، مما يعزز الثقة بصلاحية الأداة.

2-7 الوصف النهائي لمقياس الانغماس الوظيفي: بعد إجراء كافة الخطوات العلمية والإحصائية (صدق المحكمين، التحليل الإحصائي، الثبات) أصبح المقياس بصيغته النهائية يتكون من (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات وأمام كل فقرة سلم إجابة خماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) تعطى لها الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات الإيجابية وكما مبين في الجدول (4).

جدول (4) توزيع فقرات مقياس الانغماس الوظيفي بصورته النهائية

ت	المجالات	عدد الفقرات
1	الحماس	11
2	التفاني	12
3	الاستيعاب	11
4	الانغماس المعرفي	12
	المجموع	46

2-8 التجربة الرئيسية (التطبيق النهائي):

بعد الاطمئنان إلى صلاحية الأداة قام الباحثان بتطبيق مقياس الانغماس الوظيفي بصيغته النهائية على عينة التطبيق البالغة (335) مدرساً ومدرسة في مديريات التربية للمنطقة الجنوبية، وذلك للمدة من (2025/3/15) ولغاية (2025/4/14) تم توزيع الاستمارة إلكترونياً لضمان سرعة الوصول والدقة، وبعد انتهاء المدة تم جمع البيانات وتفريغها تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.

2-9 الوسائل الإحصائية: استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS) الإصدار (26).

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض النتائج الوصفية لمتغير الانغماس الوظيفي ومجالاته:

جدول (5) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي والمستوى لمجالات الانغماس الوظيفي

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	عدد الفقرات	المقياس	ت
متوسط	31.277	441.613	138	46	الانغماس الوظيفي	1

3-2 عرض نتائج توزيع العينة وفق المستويات المعيارية لمقياس الانغماس الوظيفي:

جدول (6) يبين التكرارات والنسب المئوية لعينة التطبيق وفقاً لمستويات مقياس الانغماس الوظيفي

المستويات	الدرجات المعيارية المعدلة	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	68 – 80	51 – 60	21	% 9.54
جيد	56 – 68	41 – 50	71	% 32.27
متوسط	44 – 56	31 – 40	80	% 36.37
مقبول	32 – 44	21 – 30	34	% 15.45
ضعيف	20 – 32	12 – 20	14	% 6.36

3-3 مناقشة النتائج:

أشارت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات، كما هو مبين في الجدول (5)، إلى أن المشرفين الاختصاصيين في المنطقة الجنوبية يمتلكون مستوى "متوسطاً" من الانغماس الوظيفي بشكل عام، حيث بلغ الوسط الحسابي للدرجة الكلية (441.613)، وهو رقم يقترب كثيراً من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (138)، وبانحراف معياري قدره (31.277). وتُعزى هذه النتيجة التي تتأرجح عند نقطة المنتصف إلى طبيعة التحديات التي تفرضها البيئة الوظيفية في المديرية العامة للتربية؛ فالمستوى المتوسط يعكس حالة من التوازن الحذر بين الرغبة الداخلية للمشرف في العمل والإنجاز، وبين المعوقات الخارجية التي تحول دون وصوله إلى درجات الاستغراق التام. ويتفق هذا التفسير مع ما يطرحه (باكر وديميروت، 2007) في "نموذج مطالب العمل وموارده"، والذي يشير إلى أن الانغماس الوظيفي هو نتاج تفاعل بين الموارد النفسية للفرد (كالدافعية والخبرة) وبين المتطلبات الوظيفية (كضغط العمل والبيئة)، وحينما تتساوى الكفتان أو تزيد الأعباء قليلاً، فإن الفرد يلجأ إلى مستوى أداء متوسط يحافظ فيه على واجباته دون الوصول إلى حالة الاحتراق، ولكنه في الوقت نفسه لا يصل إلى قمة الاندماج.

ومن خلال قراءة توزيع العينة في الجدول (7)، نلاحظ أن النسبة الأكبر من المدرسين (36.37%) وضعوا المشرفين في خانة المستوى "المتوسط"، بينما توزعت باقي النسب بين المستويات الجيدة (حوالي 41%) والمستويات المقبولة والضعيفة (حوالي 21%). ويدل هذا التشتت في الآراء -الذي يعكسه أيضاً الانحراف المعياري المرتفع نسبياً- على أن الانغماس الوظيفي لدى المشرفين ليس سمة ثابتة ومستقرة، بل هو حالة متذبذبة تتأثر بمدى توفر الظروف المساندة. فالمشرفون في المنطقة الجنوبية، وبحكم تباعد المدارس جغرافياً واختلاف بيئاتها، يجدون صعوبة في الحفاظ على وتيرة واحدة من الحماس والتركيز الذهني طوال الوقت. ويؤكد (شوفالي، 2002) أن استمرارية الانغماس الوظيفي تتطلب شعوراً مستمراً بالأهمية والقدرة على السيطرة على مجريات العمل، وهو ما قد يفنقه المشرف أحياناً بسبب الروتين الإداري الذي يطغى على الجانب الفني والإبداعي، مما يجعل انغماسه الوظيفي محصوراً في تأدية المهام المطلوبة وظيفياً (الحد المتوسط) بدلاً من الانخراط الشغوف الذي يتجاوز التوقعات.

ويمكن القول إن النتيجة الكلية التي استقرت عند المستوى "المتوسط" تعبر عن واقع المشرف الاختصاصي الذي يعمل في ظل إمكانيات محدودة، حيث يعتمد في أدائه على دافعه الشخصي وحبه للرياضة (وهو ما يفسر عدم انخفاض المستوى إلى الضعيف)، ولكنه يصطدم بمعوقات لوجستية وإدارية تكبح جماح طاقته (وهو ما يفسر عدم وصوله للمستوى الجيد جداً كظاهرة عامة). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العبادي، 2022) التي أشارت إلى أن القيادات التربوية تحتاج إلى بيئة تنظيمية داعمة ومحفزة لكي تتحول من مجرد "موظفين مؤدين" إلى "قادة منغمسين"، وأن الاقتصار على الأساليب التقليدية في الإدارة والإشراف يُبقي مستويات الطاقة النفسية والذهنية عند حدودها

المتوسطة، حيث يُستنزف جزء كبير من طاقة المشرف في محاولة التغلب على عقبات التنقل والروتين بدلاً من استثمارها في تطوير العملية التعليمية.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- 1- خلصت الدراسة إلى أن المشرفين الاختصاصيين في المنطقة الجنوبية يمتلكون مستوى متوسطاً من الانغماس الوظيفي، وهو ما يعكس واقعاً يتأرجح بين رغبتهم في العطاء وبين المعوقات الإدارية التي تحد من قدراتهم.
- 2- أظهرت النتائج وجود تباين واضح؛ إذ يتمتع المشرفون بحماس جيد "ودافعية ذاتية نابعة من حبهم للمهنة، إلا أن هذا الحماس لم يتحول إلى "استيعاب وتفاني" كامل (بقي متوسطاً) بسبب الظروف الميدانية الضاغطة.
- 3- استنتج الباحثان أن الروتين الإداري واتساع الرقعة الجغرافية للتنقلات في الجنوب تسببا في تشتيت التركيز الذهني للمشرفين، مما منعهم من الوصول إلى حالة الاندماج الكلي في العمل الفني.

4-2 التوصيات:

- 1- اعتماد الأتمتة الإلكترونية في العمل الإشرافي لتقليل العبء الكتابي والروتين، مما يفسح المجال للمشرف لتوجيه طاقته الذهنية نحو الجوانب الفنية وتطوير المدرسين.
- 2- عادة النظر في التوزيع الجغرافي للمهام الإشرافية لتقليل هدر الوقت والجهد في التنقلات، بما يضمن حفاظ المشرف على طاقته ونشاطه الذهني.
- 3- استثمار الحماس العالي لدى المشرفين من خلال تحسين بيئة العمل وتقديم الدعم المعنوي، لردم الفجوة بين رغبتهم الداخلية وبين أدائهم الفعلي.

المصادر

- أديب يوسف التميمي وآخرون: السلوك التنظيمي: مدخل معاصر: دار وائل للنشر، عمان، 2022.
- بشرى فاضل العبادي. البيروقراطية وتحديات الإبداع الإداري في المؤسسات التربوية: دار دجلة، بغداد، 2022.
- حيدر مهدي الزهيري. القيادة التربوية والاتجاهات المعاصرة في الإدارة الرياضية: مكتبة المجتمع العربي، عمان، 2021.
- خالد وليد الربيعي: العبء المعرفي والاداء التنظيمي في الإشراف التربوي، دار المسيرة للنشر، عمان، 2023.
- سعدون ناصر التميمي. سيكولوجية الدافعية والحماس في القيادة الرياضية: مكتبة الفلاح، الكويت، 2024.
- فضل الفضلي: تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، المجلد (15)، العدد (1)، 2001.
- ميثم جبار الشمري. الذكاء الاجتماعي والقيادة المستدامة في المؤسسات الرياضية: دار الذاكرة للنشر، بغداد، 2024.
- ناريمان لهوب، ماجدة الصرايرة: مهارات القيادة التربوية الحديثة، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2012.