

واقع الانغماس الوظيفي لدى مشرفي التربية الرياضية في المديرية العامة للتربية بالعراق

أحمد خيون هاشم⁽¹⁾، ثامر حماد رجه⁽²⁾

تأريخ تقديم البحث: (2020/8/5)، تأريخ قبول النشر (2020/8/19).

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V32\(3\)2020.1030](https://doi.org/10.37359/JOPE.V32(3)2020.1030)

المستخلص

هدف البحث إلى التعرف على واقع الإنغماس الوظيفي لدى مشرفي التربية الرياضية في المديرية العامة للتربية بالعراق. إذ حددت المشكلة من الملاحظة المباشرة للمشرفين ومدى الضغوط التي يتعرضون لها والجهود التي يبذلونها في السعي إلى تحسين وتطوير درس التربية الرياضية، ومستوى التفاعل المهني لدى مشرفي التربية الرياضية بما يخدم أهدافهم التربوية وتحسين مستوى درس التربية الرياضية في مدارس العراق، من خلال إعداد مقياس للتعرف على واقع الانغماس الوظيفي، إذ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته وطبيعة البحث لمجتمع من مشرفي التربية الرياضية والبالغ عددهم (20) مديرية، بواقع (492) مشرف ومشرفة موزعين على محافظات العراق، وتم اختيار العينة من المجتمع بنسبة بلغت (84.75%) كأساس لإجراءات العمل، وتقسيمهم وفق الشروط العلمية. إذ تم إعداد مقياس تضمن (4) مجالات موزعة عليها (30) عبارة في استبانة محددة بإجابات مغلقة، مستخدماً الحقيبة الإحصائية (SPSS)، لمجموعة من الإحصاءات التي تلائم النتائج المطلوبة. واستنتج الباحثان إن عملية الإعداد لمقياس البحث له أهمية كبيرة في الكشف عن مدى الانغماس الوظيفي في عمل مشرفي التربية الرياضية وإدارتهم لعملهم اليومي في المتابعة والتقييم وتحسين مستوى درس التربية الرياضية والمناهج المعدة للطلبة. وأوصى الباحثان بضرورة تبني تطبيق المقياس من قبل المديرية العامة للإشراف التربوي والاختصاصي في وزارة التربية والعمل بموجبه، كونه الوسيلة العلمية التي تكشف درجة ومدى الانغماس الوظيفي في إنتاج الجديد والمميز. والاستماع لمقترحات المشرفين وإعطائهم الحرية وإعطائهم الحرية الكاملة في التعبير عن آرائهم وأفكارهم لإنتاج ما هو جديد، يعطي الدافع نحو الانغماس بالوظيفة والشعور بالتأثير الفعال لتقديم الأفضل.

الكلمات المفتاحية: الانغماس الوظيفي، مشرفو التربية الرياضية.

ABSTRACT

Job Involvement Reality in Physical Education Supervisors in General Educational Bureaus Directorate in Iraq

The research aimed at identifying job involvement in physical education supervisors in Iraqi general educational directorate. The researchers used the descriptive method on (492) physical education supervisors from (20) directorates. A scale was designed of four fields distributed on (3) items arranged in the form of a questionnaire. The data was collected and treated using SPSS. The results showed that designing a measurement is of a great importance to detect the level of job involvement in physical education supervisors and their daily administration of work to improve and evaluate physical education class as well as programs designed for students. The researchers finally recommended adapting measurement for as a means for discovering the degree of job involvement for producing new, distinguished products. In addition to that, they recommended listening to supervisors' suggestions and giving them the freedom of speech a matter that motivates them for better job involvement and developing for the better.

Keywords: job involvement, physical education supervisors.

(1) طالب دراسات عليا (الماجستير)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (ahmedalqaraghoully7@gmail.com)
Ahmed Khyoon Hashem, Post Graduate Student (Master), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (ahmedalqaraghoully7@gmail.com) (+9647702718174).

(2) مدرس، دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (Thamer.Hammad@cope.uobaghdad.edu.iq)
Thamer Hemad Reja, Instructor (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (Thamer.Hammad@cope.uobaghdad.edu.iq) (+9647707014507).

المقدمة:

تعد التربية من المقومات الرئيسة في حياة المجتمعات وقد أولتها العديد من الدول أهمية واسعة بوصفها العامل الأساس في تحريك المجتمع والأثر الفاعل في تطويره، لتحقيق الغاية الأسمى نحو أهداف إنسانية كونها ضرورة من ضروريات الحياة العامة والتي تنعكس من خلال العملية الإنتاجية للبرنامج العام عبر الأهداف الاجتماعية والإنسانية والوجدانية والنفسحركية، أساساً لتحسين المستوى البشري والنهوض بواقع البلدان. إذ إن المؤسسة التربوية المسؤول الأول عن تنظيم وتهذيب الفرد لاستخراج الإمكانيات والقدرات العلمية والبدنية والفكرية والفنية وتكوين اتجاهاته وصقل أفكاره لتحقيق الأهداف العامة والخاصة ونجاح فلسفة الدولة.

لذا فإن التقدم والتطور بشكل عام يتأثر بمدى كفاية الأنظمة التربوية والسياسات المتبعة في إدارتها والنتائج المتوخاة منها، في ظل مجموعة من النشاطات والأعمال الإدارية والتربوية عبر أجهزة مؤسساتية متخصصة تدار عبر مجموعات مؤهلة لتقديم الخدمات المطلوبة والإشراف المباشر على طبيعة سير العمل في ضوء الأهداف المحددة تحت إطار النظام التربوي في وزارة التربية. ما يفرض الدور المهم على جهاز الإشراف بشكل عام ومشرفي التربية الرياضية على وجه الخصوص منحى رقابي وتقويمي بوصفه ركناً رئيساً من أركان النظام التربوي العام والمسؤول عن متابعة تطبيق درس التربية الرياضية في مدارس العراق، وجوانب التأثير البناء في تحسين المستوى التعليمي للرياضة المدرسية، كداعم رئيس للخطة المدرسية في صناعة الأبطال واللاعبين فضلاً عن الثقافة العامة لإعداد مجتمع يتحلى بالروح الرياضية والصحة النفسية والبدنية. والذي يقع على عاتق الجهاز المشرف عن هذا الاختصاص المتابعة والمراقبة والتقييم المستمر وفق اطر علمية حديثة تساعد في تغيير تطبيق الرياضة المدرسية إلى أفضل حال، ليضع على عاتقه مسؤولية كبيرة وحركة ديناميكية وثقافة رياضية وإدارية للسعي نحو تطوير الرياضة المدرسية وتوافر كافة الخدمات والإمكانيات المادية والمعنوية لمدرسي التخصص الرياضي. فضلاً عن السعي الحثيث في تطوير عمليات التخطيط والتنظيم والتنسيق وتحديد جوانب القوة والضعف والفرص والمشاركة الفعلية في تغيير المناهج الدراسية والطرائق المتبعة بالتعليم، مما يجعل منه المؤثر المباشر في سلوك الإدارة المدرسية ومدرسي التربية الرياضية، غاية للنمو المهني في ظل المقترحات والتوصيات والخطط المعدة للنهوض بالعملية التعليمية وتطوير الرياضة المدرسية. وقد أشار (الطويل 2006) على إن الأفراد الذين يظهرون درجة عالية من الانغماس الوظيفي في مهامهم الإدارية هم الأكثر إنتاجاً، ورضاء، وقناعة بما يؤدون من واجبات، والأقل تسرباً من العمل، مقارنةً بزملائهم الذين اقل انغماس وعزيمة بالعمل (الطويل، 2006، صفحة 148). إذ تم تناول الانغماس الوظيفي بعدة طرق إلا انه يمكن أن يعبر عنه من خلال الاندماج الداخلي لأداء الفرد بالعمل والموائمة النفسية معه، ما يعكس صورة تحقيق الذات والالتزام نحوه والارتباط به، ما يجعل عطائهم اكبر وذات كفاءة بالإنتاج قياساً بزملائهم (المغربي، 2014، الصفحات 14-15) ما يفتح الأبواب للبحث عن حالة الإدراك المكتملة لمدى موائمة وتقبل العمل المناط به ومدى انغماسه ورضاه في إشباع حاجاته ورغباته المهنية والشخصية وتوطيد الانغماس الوظيفي عبر المشاركة الفعالة والحماس اتجاه العمل المكلف به والاندماج في ظل الظروف النفسية وكيفية إدراكهم لأدوارهم وأدائهم داخل ضغوط العمل. ليعكس أداءه في انغماسه بعمله ودرجة الاهتمام والتعاطي مع مهامه الإدارية والعملية بأكمل صورة ممكنة لتغيير ارتباطه الوثيق والقناعة التامة بالمهمة الموكلة إليه، والبحث عن الواقع الحقيقي لتقدير أداءه المهني والتفاني في استيعاب أجواء العمل وتنمية العلاقات الجيدة مع الجهات المشاركة في تطوير الرياضة المدرسية والشعور بالممارسة المهنية الفعالة في رفع مستوى الناتج التعليمي والرغبة في الإبداع والخروج عن المألوف في تطبيق البرامج الرياضية وفتح الأفاق أمام المدرسين والطلبة بالارتقاء والتميز في المستوى الرياضي العام.

إذ إن القناعة الحقيقية للمشرف بإكتمال مستلزمات العمل المادية والمعنوية والطموح والنظر إلى المستقبل يعطي الفرصة في الانغماس بالعمل والبحث عن الجديد والمختلف في ضوء تصورات وخيال واسع يتطلب الابتعاد عن السلوك والتصرف الروتيني والتعامل بأفكار جديدة وأساليب تجذب الأنظار من خلال درجة تفانيهم واندماجهم بهذا العمل.

من هنا تبرز أهمية البحث في المسؤولية الواقعة على عاتق مشرفي التربية الرياضية في ظل السلسلة التنظيمية الموجهة نحو الأداء الأفضل وفق السياسات والخطط الجديدة والتغلب على التبعيدات المهنية والإيمان بالعمل والأساليب المتبعة في بناء درس التربية الرياضية والرياضة المدرسية، وطرائق التعامل المهني لدى مشرفي التربية الرياضية بحساسية عالية للسيطرة على الأداء الإداري لمهامه والتحكم بالظروف المحيطة ومراعاة الجوانب النفسية والدوافع المهنية والقيم الأخلاقية والحوافز الشخصية والشعور بالاستقلال الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات لتغيير المسارات التعليمية على مستوى الرياضة المدرسية، ما يعطي مسوغاً عاماً للشعور بمستوى الانغماس الوظيفي والرغبة في الانهماك المستمر بالعمل. وانعكاسه على مخرجات عمله لحل المشكلات وإنتاج الأفكار الجديدة ووضعها في اطر مغايرة عما يدور في تطبيق الجانب الرياضي.

وهذا يدل على إن للانغماس الوظيفي أهمية فاعلة في بيان تأثير العلاقة بين الفرد وعمله من خلال نظرة المؤسسة على سير تلك العلاقة، فهي الأساس للتعبير عن فهم السلوك التنظيمي للأفراد ودور الانغماس في تحسين مستوى الإنتاج وتسيير العمل، فضلاً عن تلبية حاجات ورغبات الأفراد وطبيعة الحياة الوظيفية ومدى أهمية الدور الذي تؤديه الوظيفة للفرد، والاستعداد للحفاظ عليه وبذل الجهود للوفاء بمتطلبات (الفضلي، 2001، الصفحات 107-108).

إذ يشار إلى الانغماس الوظيفي على انه "درجة التصاق الفرد نفسياً وعاطفياً وعقلياً بعمله ومدى الأهمية لتصوره بالشعور الداخلي في الإحساس بالكفاءة الذاتية والاجتماعية والانفعالية وتقبل الدافع والقدرة على التعامل المهني مع متطلبات مهامه الوظيفية والاندماج نحو العمل للتفاني بالجهود وتقديم الأفضل (Bhatia, Ajay, Deep, & Gagmen, 2012, p. 123).

وقد تناولت العديد من الدراسات على اكتشاف مدى الانغماس الوظيفي بعدة اتجاهات تربوية ورياضية منها دراسة (ازهار محمد 2019) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لمدربي بعض الألعاب الفرعية ومساعدتهم لأندية النخبة في العراق، لعينة بلغ قوامها (94) مدرب ومساعد مدرب موزعين على الأندية المشاركة بدوري النخبة للموسم (2017-2018)، باعتماد المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة للبحث والتقصي، من خلال تكييف، مقاييس متغيرات الدراسة، وتوصلت إلى وجود درجة عالية في متغيرات الدراسة لدى المدربين ومساعدتهم، وعلاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية فيما بينهم، وأوصت الدراسة على تطبيق المقاييس بين الفترة والأخرى، والمحافظة على درجة الثقة والانغماس وسلوك المواطنة للعينة، والاستعانة بالكوادر التدريبية المحلية للعمل الأندية لزيادة الثقة بإدارة الأندية وتعزيز الانغماس بالعمل التدريبي (محمد، 2019، الصفحات 34-35). أما دراسة (أسيل صبار 2016) التي هدفت إلى التعرف على الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس ومدى العلاقة بينهما لدى المرشدين التربويين، لعينة بلغ قوامها (300) مرشد ومرشدة للعاملين في المديرية العامة للتربية في بغداد، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات من خلال (47) عبارة لمقياس الانغماس الوظيفي، و(35) عبارة لمقياس الثقة بالنفس، وتوصلت الدراسة إلى وجود انغماس وظيفي وثقة تنظيمية لدى المرشدين التربويين، فضلاً عن العلاقة الارتباطية ذات دلالة معنوية فيما بينهم، وأوصت بضرورة تعزيز الوسائل التي تساعد من رفع الانغماس لديهم، وزيادة فرص الاجتماعات والندوات لنشر التوعية بما يحقق الثقة بمديرية التربية (صبار ، 2016، الصفحات 245-246).

ومن خلال اطلاع الباحثان ومتابعتهما لمدرسي درس التربية الرياضية في وزارة التربية، والملاحظة المباشرة للمشرفين وزياراتهم الميدانية وتعاملهم المهني مع معطيات درس التربية الرياضية والمدرسين والإدارات المدرسية ومدى الضغوط التي يتعرض لها والجهود التي يبذلها في السعي إلى التحسين والتطوير لدرس التربية الرياضية، والرغبة في المقاومة والتحدي للمعوقات والصعوبات للمشاركة في بناء المجتمع التربوي وعدم التفرغ عن ساحة التطور المهني، ما دفع الباحثان إلى الخوض في هذه المشكلة وبيان التعرف على مدى واقع الانغماس الوظيفي لدى مشرفي التربية الرياضية في المديرية

العامة للتربية بالعراق. ومستوى التفاعل المهني لدى مشرفي التربية الرياضية بما يخدم أهدافهم التربوية وتحسين مستوى درس التربية الرياضية في مدارس العراق.

الطريقة والأدوات:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي التحليلي في البحث وذلك لملائمته متطلباتها وإجراءاتها، ويعد هذا المنهج من أكثر المناهج شيوعاً وانتشاراً ولاسيما في البحوث التربوية والذي "يعنى بالتقييم للاتجاهات والسعي للوقوف على وجهات النظر والهدف إلى جمع البيانات الديموغرافية عن الأفراد، أو ترمي إلى التعرف على الظروف العمل ووسائله" (الكاظمي، 2012، صفحة 112). وحدد الباحثان مجتمع البحث من مشرفي التربية الرياضية في المديرية العامة للتربية وأقسام الإشراف الاختصاصي والنشاط الرياضي التابعة إلى وزارة التربية عدى المحافظات الشمالية، والمسؤولين عن متابعة درس التربية الرياضية في المدارس التابعة لمديرياتهم والبالغ عددها (20) مديرية توزعت على المحافظات العراقية بواقع (492) مشرف تربية رياضية فني واختصاص، وقد اختار الباحث عينته من المجتمع بنسبة (84.75%) كأساس لإجراءات العمل، بعد استبعاد كافة المشرفين الذين لم يتواجدون في فترة عمل البحث بسبب الإجازات المرضية أو الإجازات الدراسية، فضلاً عن المتفرغين لإعمال إدارية مكتبية، ومن ثم قسم الباحث العينة وفق الشروط العلمية إلى (عينة التجربة الاستطلاعية، وعينة البناء والإعداد، وعينة التقنين، وعينة التطبيق)، وكما مبين في الجدول (1).

جدول (1) يبين تفاصيل مجتمع البحث وعينته

ت	مجتمع البحث وعينته								تقسيمات عينة البحث			
	اسم المديرية	مجتمع البحث	المستبعدون	عدد العينة	عينة التجربة الاستطلاعية		عينة البناء والتعديل		عينة التقنين		عينة التطبيق	
					%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
1	تربية الكرخ/1	41	7	34	5.88	2	29.41	10	35.29	12	29.41	10
2	تربية الكرخ/2	26	2	24	4.16	1	29.16	7	41.66	10	25	6
3	تربية الكرخ/3	16	3	13	7.69	1	30.76	4	38.46	5	23.07	3
4	تربية الرصافة/1	32	5	27	7.40	2	29.62	8	37.03	10	25.92	7
5	تربية الرصافة/2	34	4	30	13.33	4	26.66	8	36.66	11	23.33	7
6	تربية الرصافة/3	28	5	23	4.34	1	26.08	6	39.13	9	30.43	7
7	ديالى	22	3	19	10.52	2	26.31	5	36.84	7	26.31	5
8	صلاح الدين	33	5	28	3.57	1	28.57	8	39.28	11	28.57	8
9	نينوى	8	1	7	14.28	1	28.57	2	42.85	3	14.28	1
10	كركوك	27	3	24	4.16	1	37.50	9	45.83	11	12.5	3
11	بابل	25	2	23	4.34	1	30.43	7	39.13	9	26.08	6
12	واسط	30	4	26	7.69	2	30.76	8	42.30	11	19.23	5
13	المتنى	14	2	12	8.33	1	25	3	41.66	5	25	3
14	كربلاء المقدسة	18	4	14	7.14	1	28.57	4	42.85	6	21.42	3
15	النجف الاشرف	16	2	14	7.14	1	21.42	3	50	7	21.42	3
16	ذي قار	19	3	16	6.25	1	25	4	50	8	18.75	3
17	ميسان	17	4	13	7.69	1	23.07	3	38.46	5	30.76	4
18	البصرة	23	6	17	5.88	1	29.41	5	41.17	7	23.52	4
19	الانبار	40	8	32	6.25	2	28.12	9	43.75	14	21.87	7
20	القادسية	23	2	21	16.66	2	28.57	6	38.09	8	23.80	5
	المجموع	492	75	417	6.95	29	28.53	119	40.52	169	23.98	100

استخدم الباحثان عدة وسائل لجمع المعلومات والبيانات، من خلال المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية، والمراجع والأدبيات العربية والأجنبية المتوفرة لمتغير البحث، فضلاً عن الاستبانة الخاصة بالتوزيع وجمع المعلومات وتفرغها، وجهاز الحاسوب الخاص في توثيق البيانات وبرمجتها وتنظيمها قبل إخراج نتائج الدراسة بشكل كامل. ولغرض تحقيق أهداف البحث اعتمد الباحثان الإستبانة، بوصفها أداة للبحث، "وتعد الإستبانة الوسيلة الوحيدة الميسرة لتعريض المستجيبين لمتغيرات مختارة ومرتبته بعناية بقصد جمع البيانات" (دالين، 1984، صفحة 395). إذ أنها الأداة المناسبة لجمع البيانات، وتوفر فرصة للمفحوصين للتعبير عن آرائهم بحرية، ولكي تكون أداة البحث دقيقة في تصميم الإستبانة تم الاستعانة بالمصادر التي توفر المعلومات من خلال الاطلاع على الاستبانات الجاهزة والقوائم الواردة في بعض الدراسات الأجنبية والعربية، فضلاً عن الأدبيات التي تناولت موضوعة الإشراف العام، وما أبدوه من مقترحات للخبراء والمشرفين في وزارة التربية عبر المقابلات الشخصية معهم. إذ قام الباحثان باقتراح وتحديد (5) مجالات لمقياس الانغماس الوظيفي وأهتم بإعطاء المجالات معنى للظاهرة المدروسة أو المفهوم الذي يراد قياسه من خلال الإستبانة المخصصة لهذا الغرض مع تعريفاتها، وتم عرضها على عدد من السادة الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والقياس والتقويم والبالغ عددهم (19)، وطلب منهم أبداء آرائهم بموضوعية المجالات وتعريفاتها وإمكانية إضافة أو دمج أي مجال يرونه مناسباً وحذف أو تعديل المجالات الغير مناسبة، ووفقاً لآراء الخبراء قام الباحث بحذف مجال (الدعم المنظم للإدارة)، وبذلك أصبح عدد مجالات المقياس (4) مجالات، وقد اعتمد الباحث قيمة (كا²)، لقبول مجالات المقياس، وتحت مستوى الخطأ (0.05) وكما مبين في الجدول (2).

الجدول (2) اتفاق الخبراء والمختصين على مجالات مقياس الانغماس الوظيفي

ت	المجالات المرشحة	الموافقون	غير الموافقين	قيمة (كا ²) المحسوبة	مستوى الخطأ
1	الاهتمام الشخصي بالعمل	18	1	15.211	*0.000
2	الدعم المنظم للإدارة	13	6	2.579	*0.108
3	الانغماس بالأشرف الإداري	17	2	11.842	*0.001
4	الاندماج مع زملاء العمل	15	4	6.368	*0.012
5	التطبع المجتمعي	16	3	8.895	*0.003

* معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ اصغر من (0.05).

ومن ثم، تم إعداد أستبانة لمجالات وعبارات المقياس، إذ تحتوي الأستبانة على عبارات مختارة للمجالات على أن تكون هذه العبارات موزعة ضمن المحاور (المجالات)، وتعتبر كل عبارة عن المجال الذي وضعت فيه وعلى أساس التعريف النظري للمجال الذي وضعت فيه العبارة مع تحديد بدائل للإجابة المقترحة إذ بلغ عدد عبارات مقياس الانغماس بالصيغة الأولية (60) عبارة، وتعد هذه الخطوة من المرتكزات الأساسية في بناء المقاييس، وقام الباحثان باستخدام أسلوب الاختيار من خمسة بدائل (Likert)، إذ تم وضع مقياس خماسي متدرج (دائماً، كثيراً، أحياناً، نادراً، مطلقاً) وتم ترتيب سلم الدرجات ابتداء من (5) دائماً، (4) كثيراً، (3) أحياناً، (2) نادراً، (1) مطلقاً، مع مراعاة الجوانب العلمية والموضوعية في صياغة الفقرات.

تحديد صلاحية العبارات: قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (19) في مجال الإدارة الرياضية والاختبار والقياس بالمجال الرياضي ومن له خبرة بالعمل التربوي، لغرض الاطلاع على عبارات المقياس ومدى ملائمتها وصلاحيتها وإبداء الملاحظات وتعديل أو حذف العبارات غير الملائمة، ومن خلال قيمة (كا²)، أصبح مقياس الانغماس الوظيفي يحتوي (51) عبارة من أصل (60) أي تم إهمال (9) عبارات موزعة على (4) مجالات. لتكون استبانة مقياس الانغماس الوظيفي بالصورة الأولية. وتم اعتماد مستوى الخطأ (0.05).

وقام الباحثان بتطبيق التجربة الاستطلاعية بمساعد فريق العمل المساعد، على مجموعة من مشرفي التربية الرياضية والبالغ عددهم (29) مشرف، في مقرات عملهم بشكل عشوائي، وتبين تقبل العينة للمقياسين من خلال وضوح التعليمات وسهولة فهم العبارات ووضوحها ولم يواجه الباحث أو فريق العمل المساعد أي سلبات أو معوقات في إجراءات العمل. لغرض ترصين الاستبانة تم استخراج الصدق الظاهري من خلال السادة الخبراء وابداء آرائهم في صلاحية الفقرات، فضلاً عن تصميم العبارات بشكل منطقي كونها من أهم أولويات هذا النوع فالصدق المنطقي "هو التعريف بالظاهرة أو المفهوم المطلوب دراسته وتحديد إبعاده ومحاوره وتغطية هذه الأبعاد بالعبارات التي تمثلها بصورة صادقة (عوده، 2005، صفحة 142). إذ قام الباحث بوضع تعريف لكل مقياس وتحديد المجالات العبارات التي تعبر عن كل مجال. وبعد التوصل إلى الصيغة الأولية لمقياس الانغماس الوظيفي لدى مشرفي التربية الرياضية للمديريات العامة للتربية في العراق، إذ عمد الباحثان وبمساعدة فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس على أفراد عينة المعاملات العلمية، والبالغ عددهم (119) مشرف ومشرفة، وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة تم ترتيب استمارات الإستبانة وتصحيحها وتدوين النتائج تمهيداً لإخضاعها للمعالجة الإحصائية واستخراج بعض الإحصاءات الوصفية، إذ تبين أن أفراد العينة تتوزع بصورة طبيعية في المقياس وكما في الجدول (3).

الجدول (3) الخصائص الوصفية لعينة البناء والإعداد

الخصائص	الوسط	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	الالتواء	الخطأ المعياري	أقل درجة	أعلى درجة
الانغماس الوظيفي	168.1579	165.0000	165.00	5.42897	0.170	0.524	165.00	177.00

بعد أن تم جمع وتفريغ البيانات للمقياس ورتبت الدرجات الخام الخاصة بالمقياس تصاعدياً من "أقل درجة إلى أعلى درجة، إذ اختير منها (27%) من الدرجات العليا والدنيا وذلك للتعرف على قدرة المقياس على التمييز بين المجموعة ذات المستوى المرتفع وذات المستوى المنخفض" (الكبيسي، 2010، صفحة 276). وعلى وفق ذلك تم استخدام اختبار (T) للعينات المتساوية غير المرتبطة وبعد معالجة البيانات إحصائياً تبين أن المقياس ذا (قوة) تمييزية بين المجموعتين العليا والدنيا لكون قيم الدلالة أصغر من مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (62). أما الاتساق الداخلي فتم استخراجها من خلال استخراج الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس لكل أفراد العينة. إن الهدف من هذا الإجراء هو معرفة ما إذا كانت الإجابات في مجملها بالنسبة للعبارات متسقة بطريقة معقولة مع اتجاهات السلوك التي تفرضها الدرجات وإن ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس الحالي تعني إن العبارة تمثل المفهوم أو السمة التي يراد قياسها، إذ إن ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس تعد دليلاً على إن العبارة فعلاً تقيس البعد السلوكي الذي يهدف المقياس إلى قياسه، إذ تبين إن معظم عبارات مقياس الانغماس الوظيفي والبالغ عددها (50) عبارة دالة إحصائياً (معنوية) عند مستوى دلالة (0.05)، إذ أظهرت النتائج قبول (30) عبارة تراوحت قيمة دلالتها بين (0.000-0.006). وحذف (21) عبارة لعدم صلاحيتها حسب معامل الاتساق وتراوحت قيمة دلالتها بين (0.132-0.351).

ومن ثم تم استخراج علاقة درجة العبارة بالدرجة الكلية للمجال، هو من المؤشرات الضرورية التي تبين مدى صدق الاختبار أو المقياس في قياس البعد السلوكي المراد قياسه في المجال الذي ينتمي إلى المقياس أو الاختبار، كما ويمكن التأكد من مدى ملائمة كل عبارة في المجال الذي وضعت فيه، وقد استخدم الباحثان معامل الارتباط لبيرسون بين الدرجة الكلية للمجال ودرجة كل عبارة ضمن هذا المجال نفسه، وقد تبين إن عبارات المقياس جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

ومن ثم تم إيجاد علاقة ارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس لكل أفراد العينة، إن الهدف من هذا الإجراء هو معرفة إذا ما كان هذا المجال يمثل السمة أو الظاهرة التي يقيسها المقياس لذلك قام الباحثان

أيضا باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس. وقد تبين إن عبارات المقياس جميعها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05).

أما في الثبات: تم اعتماد طريقة الفا كرونباخ كونها تعبر عن مدى قوة الارتباطات بين عبارات المقياس وانه يزودنا بتقدير جيد للثبات (الامام، 2011، صفحة 124). وتبين عند تطبيق مقياس الانغماس الوظيفي على العينة المعاملات العلمية، إن معامل الثبات بلغ (0.627). وهي قيمة عالية.

في حين تحققت الموضوعية من خلال عدم تدخل المحكمين في عملية التصحيح والحصول على الدرجة النهائية للمقياس، فضلاً عن ذلك قام الباحثان بإضافة فقرتين متشابهتين في المعنى لغرض التعرف على موضوعية الإجابة لكل استمارة.

الإعداد النهائي لمقياس الانغماس الوظيفي: لقد تم التوصل إلى تحديد المجالات وعبارات المقياس على وفق الخطوات الإجرائية وإجراء الأسس العلمية وأصبح المقياس جاهز بالصورة النهائية. بعد إتمام إجراءات عملية البناء وجاهزية مقياس الانغماس الوظيفي بصورته النهائية (انظر ملحق 1)، إذ احتوى (30) عبارة موزعة على أربعة مجالات رئيسية، إذ أدرجت في الإستبانة بشكل متسلسل دون ذكر المجالات. والجدول (4) يبين العبارات وأرقامها وتوزيعها على مجالات المقياس، علماً إن هذه الأرقام ذكرت بحسب تسلسلها الأصلي في المقياس المعد للعمل بعد استبعاد العبارات الغير مستوفية للشروط العلمية وإعادة ترقيمها بشكل متسلسل في الإستبانة النهائية.

الجدول (4) تفاصيل عبارات مقياس الانغماس الوظيفي وأرقامها وتوزيعها على المجالات

ت	أرقام العبارات في الإستبانة الأولية	أرقام العبارات في الإستبانة النهائية	أسم المجال	عدد العبارات
1	10،7،6،5،4،3،2،1	1، 2،3،4،5،6،7، 8	الاهتمام الشخصي بالعمل	8
2	23،21،20،18،17،14	9، 10،11،12،13،14،15	الانغماس بالإشراف الإداري	7
3	33،32،31،29،28،26،25،24	16، 17،18،19،20،21،22، 23	الاندماج مع زملاء العمل	8
4	42،41،40،39،38،37،36	24، 25،26،27،28،29، 30	التطبع المجتمعي	7
	المجموع			30

بعد جاهزية المقياس بصورته النهائية، تم توزيع الإستبانة على عينة التطبيق والبالغ عددها (100) مشرف ومشرفة بتاريخ 2020/12/6، وترتيب العبارات بشكل غير متسلسل كي لا ينحصر المستجيب نحو مجال معين دون الآخر. وتم جمع الاستبانات بعد فترة محددة، وتم إعادة ترتيبها بشكل منظم حسب كل مجال تمهيداً لإخضاعها للمعالجات الإحصائية. واستخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS)، من خلال مجموعة من الإحصاءات التي تلائم متطلبات البحث وطرق الحصول على النتائج المطلوبة باستعمال الوسط الحسابي، الوسط الفرضي، الوسيط، المنوال، الانحراف المعياري، الالتواء، معامل ارتباط سبيرمان براون، معامل ارتباط بيرسون، اختبار (t) للعينات المستقلة و للعينة الواحدة، ومعامل الفا كرونباخ.

النتائج:

عرض البيانات الإحصائية لمواصفات عينة التطبيق ونتائج مستوياتهم في الانغماس الوظيفي إذ تم استخراج الوصف الإحصائي لعينة التطبيق، لقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء، للتعرف على توزيع عينة التطبيق، ومن ثم تم استخراج القيمة النهائية لمقياس الانغماس الوظيفي ككل، وقيم المجالات منفصلة ومقارنة النتائج التي ظهرت بقيمة الوسط الفرضي لبيان صلاحية الدلالة، وكما في الجداول (5)، (6)، (7).

الجدول (5) يبين نتائج عينة التطبيق

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الوسيط	المنوال	أدنى درجة	أعلى درجة
الانغماس الوظيفي	101.010	5.127	0.065	101.000	101.00	90.00	113.00

الجدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وأعلى وأدنى درجة وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ	الدلالة
الانغماس الوظيفي	101.010	5.127	21.472	0.000	معنوي
الوسط الفرضي	90				

* معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) إذا كان مستوى الخطأ اصغر من (0.05).

الجدول (7) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجالات الانغماس الوظيفي منفصلة

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ
الاهتمام الشخصي بالعمل	26.780	2.172	24	12.798	0.000
الانغماس بالإشراف الإداري	23.640	2.324	21	11.356	0.000
الاندماج مع زملاء العمل	26.620	2.277	24	11.503	0.000
التطبع المجتمعي	23.970	2.422	21	12.261	0.000

* معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) إذا كان مستوى الخطأ اصغر من (0.05).

المناقشة:

ويتبين جدول (6) لنتائج اختبار (t) وعند إجراء المقارنة بين الوسط الحسابي المتحقق تبين إن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي للمقياس، إذ بلغت القيمة المعنوية (0.000) والتي هي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، فضلا عن إن مستوى الوسط لحسابي المتحقق أكبر من قيمة الوسط الفرضي للمقياس.

ويُعزى ذلك إلى إن مشرفي التربية الرياضية يتمتعون بانغماس وظيفي من خلال حالة الإدراك والوعي لما يوائم قدراتهم النفسية والاجتماعية والمهنية، والكفاية الشخصية في إشباع الحاجات والرغبات الشخصية بوصفها منطلق التطور لتقديم الأفضل بشكل مستمر. إذ إن نجاح أقسام إشراف التربية الرياضية لا يكتمل إلا من خلال ما توفره لمنتسبيها

المشرفين من إمكانيات وامتيازات لكسب ولائهم، إذ كلما كانت أهدافهم مطابقة لقيم وأهداف مديرية إشراف التربية الرياضية لكسب ثقتهم ولائهم الكامل، فضلاً عن ضمان توحيد الجهود لرفع مستوى الأداء بانغماس وظيفي عالي المستوى.

إذ يذكر (الزغبى 2008) على إن اهتمام المنظمات والمؤسسات الخدمية في تذليل المعوقات الابتعاد عن القيم السلبية وحرص القيم الايجابية لدى الأفراد يساعد في تعزيز شعورهم بالولاء والانتماء لهذه المنظمات والمؤسسات، وغالباً ما يدفعهم ذلك الى بذل الجهود الحثيثة للعمل بروح الفريق وتقوية العلاقات الاجتماعية بالعمل لتطوي وتحسين مستوى الأداء الوظيفي (الزغبى ، 2008، الصفحات 4-5). يؤكد (رافع الحديدي 2013) بان كل منظمة أو مؤسسة تمتلك مقومات رئيسية لتفعيل دور الموظفين واندماجهم بالعمل وتمتلك القدرة على استيعاب موظفيها والتعامل معهم بإيجابية، تظهر عليها حالات من الازدهار والقدرة على مواجهة التحديات والظروف الصعبة، فضلاً عن متغيرات العصر المتسارعة مواكبتها لمواجهة تحديات العمل (الحديدي ، 2013، صفحة 11).

ومن ملاحظة جدول (7) لنتائج العينة على المجالات بشكل منفصل، يتبين من نتائج مجال الاهتمام الشخصي بالعمل، هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الوسط الحسابي عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ إن قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي. ويعزى ذلك إلى إن بالرغم من ضغوط العمل والالتزام الوظيفي والظروف الصعبة في التنقل والمتابعة المستمرة للمدارس ومدرسي التربية الرياضية، إلا إن مشرف التربية الرياضية يعتبر عمله في مجال الإشراف ذات قيمة عالية تجعل له مكانة المجتمع، بوصفه احد المسؤولين عن برامج تطوير الرياضة المدرسية وله البصمة المؤثرة في تغيير سياسة العمل المدرسي المتبعة في درس التربية الرياضية، مما يبعث الحماس المتزايد والانغماس والرضا عما يقوم به أثناء تأدية واجباته الإدارية والعلمية، وتعد الدافع الرئيس في تقديم الأفكار والخطط الجديدة لتساعد في نجاح الرياضة المدرسية، فهي بحد ذاتها تعد مؤشر جدير بالنظر له أثناء التقييم من قبل المديرية العامة للإشراف التربوي والاختصاصي لوضع المكافآت والحوافز الداعمة لعمله، والدافع المعنوي للمنافسة والتميز بين الآخرين.

إذ تعد ظاهرة الانغماس الوظيفي مؤشراً جيداً لسياسة الإدارات المسؤولة عن موظفيها ومعيار للتوصيف الجيد بالأداء الوظيفي، فضلاً عن توافر المناخ الملائم لتشجيعه على الالتزام العالي والانغماس بالعمل لخلق فرص للإبداع والتميز (مرفت ، دراسة ميدانية على العاملين في وزارة الداخلية ، 2012). ويؤكد (Elias, S. & Metal 2011) على إن الانغماس الوظيفي ذات أهمية كبيرة في حياة الموظف، كون الانغماس العالي بالعمل يعطي مؤشراً ايجابياً في الاهتمام بوظيفته داخل المؤسسة، فضلاً عن نظرتة إلى نجاحه بالعمل الموكل إليه مؤشر لتقدير الذات والثقة بالنفس والنجاح بين المجتمع (Elias, S., Mittal, & R., 2011, pp. 305-316)

كما يتبين من جدول (7) لنتائج العينة على مجال الانغماس بالإشراف الإداري، إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الوسط الحسابي عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ إن قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي. ويعزو ذلك إلى إن اندماج مشرفي التربية الرياضية في وظائفهم والانغماس بها، يتعلق بالنواحي العقلية والعاطفية لديهم، وميولهم اتجاه العمل وفاعليتهم به، إذ نلاحظ انعكاس هذه الحالة على مدى رضاه والتزامه وسلوكه ما يعزز قناعاته بنفسه كونه ناجح في عمله كمشرف اختصاصي، والذي يأتي من خلال القدرة على التكيف مع البيئة المحيطة والعلاقات الجيدة مع الآخرين، فضلاً عن ثقة الإدارة المسؤولة عن أدائه الوظيفي فهي مفتاح الانغماس بالعمل وانجذاب المشرف إليه بشكل مستمر. إذ يشير (Sieve Marcos, 2010) بان السلوك الذي يظهر على الموظف المستغرق في عمله يأتي من خلال فترات العمل التي يقضيها وبفلس الجهد والمساهمة الفاعلة في النجاح، والرغبة العالية في البقاء بوظيفته وان كان هناك خيارات أخرى، فضلاً عن تعزيز العلاقات مع المدراء والزملاء وبدعم ثقة الإدارة المسؤولة عنه (Markos, Soloman, Sridevi, & Sadhya, 2011, p. 342)

كما يتبين من جدول (7) لنتائج العينة على مجال الاندماج مع زملاء العمل، إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الوسط الحسابي عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ إن قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي. ويعزى

ذلك إلى إن العلاقات الاجتماعية والتعايش والاندماج مع الزملاء يولد روح الحماس والدافعية نحو الأفضل، فالمشاركة في تحقيق أهداف المديرية العامة للإشراف التربوي والاختصاصي من خلال تطبيق الأفكار واستثمار الجهود والعلاقات المترابطة مع الزملاء وفسح المجال في اتخاذ القرارات، يظهر حالة الانغماس الوظيفي ويشعرهم بالفخر كونهم ينتمون لهذه الشريحة ويعملون كمشرفين في مجال التربية الرياضية. إذ تذكر (نرمين الحداد 2017) نقلاً عن (2011 Danna) بأن الموظفين الذين يمتلكون إحساس عالي بالتفوق ما بين المتطلبات الشخصية والزملاء على حدٍ سواء والتماثل مع مصلحة المؤسسة التي يعملون بها يعطي فرصة لبذل الجهود الحثيثة للنجاح ويرى عمله مع زملائه يدعو للفخر والرضا ومن ثم النظرة المستقبلية في نجاحه بعمله (الحداد، 2017، صفحة 11).

كما يتبين من جدول (7) لنتائج العينة على مجال التطبع المجتمعي، إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الوسط الحسابي عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ إن قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي. ويعزى ذلك إلى إن مشرفي التربية الرياضية لديهم الإسهامات الفعلية في إيجاد ذاتهم بعملهم، وإيمانهم بالقيم والمبادئ والمعتقدات نحو العمل بموضوعية في كافة الظروف، فالتعامل مع المشرفين فيما بينهم وفق العلاقات الاجتماعية من الاهتمام بالعمل والرغبة في الانتظام لهم والاندماج معهم بشكل مستمر، يقلل الفوارق ويفتح الأفاق الملموسة في تطوير العمل دون الممل أو التذمر والقلق. وترى (مرفت قاسم 2012) بأن الاتصالات الشخصية مع الآخرين والتزامه معهم في ظروف مختلفة توحد روابط العلاقة بينهم وتيسر العمل الإداري في اكتمال أهدافه، وتجعل الشخص تابعاً لهذه المجموعة ومتطبع في توجهاتهم وأفكارهم بما يوافق أفكاره واتجاهاته ضمن الحلقة الاجتماعية بكافة نواحيها الوظيفية والمهنية والثقافية (مرفت ، سبق ذكره، الصفحات 82-83).

الاستنتاجات:

- يتضح من النتائج التي ظهرت من تطبيق المقياس إن مشرفي التربية الرياضية لمديريات التربية في العراق لديهم مستوى عالي من الانغماس الوظيفي بالعمل ولديهم الاستعداد في تقديم المزيد لتحسين مستوى عملهم بالإشراف المدرسي.
- أنّ مؤشرات الانغماس الوظيفي لدى مشرفي التربية الرياضية تسهم في تحفيزهم نحو الأداء المهني الفعال ويولد الدافعية للاندماج بالعمل بشكل كبير.
- إن العلاقة الايجابية بين الانغماس الوظيفي وطريقة الاندفاع نحو واجبات العمل تولد قدرات مهنية تحقق غايات عمل الإشراف على درس التربية الرياضية في تطوير الدرس والرياضة المدرسية وتحسين مستوى الأداء المدرسي.
- إن البيئة التنافسية داخل وخارج العراق تفرض على وزارة التربية الاهتمام المتزايد في كسب انغماس مشرفي التربية الرياضية ما يحقق نتائج عالية المستوى وإبداع في إدارة الإشراف الرياضي ويرفع مستوى الرياضة المدرسية والتنافس مع باقي الجهات العالمية على المستوى التربوي والرياضي.
- إن الاهتمام بالانغماس الوظيفي ورعاية استمراره عند مشرفي التربية الرياضية، يعزز عمل مديريات الإشراف التربوي والاختصاصي وكافة أقسامه في المديرية العامة وتطورها ويفتح الأفاق نحو تماسك إدارتها في تنفيذ خططها وتحقيق أهدافها بشكل مستمر.

المصادر

- احمد سليمان عوده. (2005). القياس والتقويم في العملية التدريسية. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، 142.
- ازهار عبد الوهاب محمد. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة لمدرسي بعض الالعاب الفرقيه ومساعدتهم لاندية النخبة في العراق. أطروحة دكتوراه . جامعه بغداد ،كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات، العراق، 34-35.
- اسيل محمد صبار . (2016). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين. مجلة الاستاذ ، 2 ، 217. جامعة الانبار، كلية التربية للعلوم الانسانية، العراق، 245-246.
- خالد الزغبى . (2008). اثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام لمحافظة الكرك. مجلة جامعة الملك عبد العزيز،الاقتصاد والادارة ، 22 ، 1 ، 4-5.
- رافع يوسف الحديدي . (2013). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي. رسالة ماجستير ، 11. غزة ،جامعة الازهر ،كلية الادارة والاقتصاد ،قسم ادارة الاعمال، 11.
- ظافر هاشم الكاظمي. (2012). التطبيقات العلمية لكتابة الرسائل والاطارح التربويه والنفسية. جامعة بغداد ،كلية التربية الرياضية، العراق، 112.
- عبدالحميد عبدالفتاح المغربي. (2014). جودة حياة العمل واثرها في تنمية الانغماس. مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، مجلد 4(2) ، 14-15.
- فضل الفضلي. (2001). تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي في دولة الكويت. مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، مجلد 10(1) ، 107-108.
- ليو بولد فان دالين. (1984). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط3 ، 395. (محمد نبيل نوفل، و اخرون، المترجمون) القاهرة، مصر: مكتبة الانجلو المصرية، 395.
- محمد صالح الامام. (2011). القياس في التربية الخاصة (المجلد ط1). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 124 .
- مرفت قاسم. (بلا تاريخ). سبق ذكره. 83-82.
- مرفت قاسم. (2012). نموذج ثلاثي الابعاد للعلاقة بين الجودة وحياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل. اطروحة دكتوراه ، 87-86. القاهرة ،جامعة عين الشمس ،ادارة الاعمال، 82-83 .
- نرمين سليمان الحداد. (2017). دور اندماج الموظفين في رفع مستوى ادائهم في المصارف السورية الخاصة. رسالة ماجستير ، دمشق ،الجامعه الافتراضية السورية ،كلية الادارة والاقتصاد ادارة الاعمال، 11.
- هانى عبدالرحمن صالح الطويل. (2006). الادارة التربوية والسلوك التنظيمي (المجلد ط1). عمان ، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 148.
- وهيب الكبيسي. (2010). الاحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية (المجلد ط1). بيروت ، لبنان: العالمية المتحدة، 276.
- Bhatia، Ajay، Deep ،Gagmen. (2012). Analyzing The Role of job Invahenentl on Organizational Effccivencss. International Journal of Computing Business Resorch ، 123.
- Elias، S.، Mittal ، و R. (2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement. International journal of Organizational Anailysis ، 19 ، 4 ، 305-316.
- Markos،342، Soloman، Sridevi، M. Sadhya. (2011). ” Job involvement: the kay to impronving performance”.. international Journal of business and managwment ، 5 ، 12.

الملاحق

الملحق (1) استبيان مقياس الانغماس الوظيفي بالشكل النهائي

ت	العبارات	5	4	3	2	1
1	اعتبر عملي كمشرف تربية رياضية أكثر اهتماماتي بالحياة					
2	يعد عملي في قسم الإشراف التربوي والاختصاصي جزء مهم من أهدافي الشخصية.					
3	اعتبر عملي ذات قيمة كبيرة في اتجاه التربية البدنية والرياضية.					
4	لا أتهاون في متابعة مدرسي التربية الرياضية والمدارس المسؤول عنها بشكل مستمر.					
5	اشعر بالفخر كونى مشرف في قسم الإشراف الرياضي.					
6	اشعر بالحماس والحيوية أثناء أداء واجباتي ومهام عملي بالمدارس لمتابعة دروس التربية الرياضية.					
7	أفكر دائماً بتقديم أفكار جديدة لتطوير قسم الإشراف الرياضي.					
8	يقدر قسم الإشراف الرياضي إنجازاتي بالعمل كونها متعددة.					
9	أتعاطف مع مدرسي التربية الرياضية لتشجيعهم في أداء مهام عملهم داخل المدرسة.					
10	تتجدد أفكاري لكثرة ممارستي الإدارية في إشرافي على مدرسي ودروس التربية الرياضية.					
11	أركز في مهامي بالإشراف الرياضي على خطط أنجاح الرياضة المدرسية.					
12	انغراسي بالإشراف على درس التربية الرياضية يعزز ثقتي بنفسى.					
13	أقاوم الضغوط بالعمل والتزم بما يدور حولي من واجبات.					
14	أسيطر على أوقات عملي وفق منهج مبرمج يسهل تحكمي بإدارتي المهنية.					
15	أسعى إلى بلورة قدراتي لتقديم أفضل ما يمكن في تغيير نظام الإشراف الرياضي إلى التميز.					
16	اشعر بالسعادة لكثرة مدرسي التربية الرياضية الذين اشرف عليهم.					
17	يفتخر بي زملائي كونى مشرف تربية رياضية ناجح في عملي.					
18	أتمتع بالعلاقات الجيدة مع زملائي مشرفي التربية الرياضية .					
19	أبقى مع زملائي المشرفين وقتاً إضافياً لإنهاء عملنا دون التفكير في التعويضات المادية.					
20	أقدم مصالحةً عمل قسم الإشراف الرياضي على مصالحي الشخصية.					
21	اعتبر زملائي بالإشراف الرياضي جزء من نجاحي في وظيفتي.					
22	اشعر بالفخر لأني مرغوب بين زملائي المشرفين.					
23	اعتبر زملائي المشرفين مصدر الهام لتطوير عملي في تحسين الرياضة المدرسية.					
24	اعتبر الإشراف على الجانب الرياضي تحدي إثبات جدارتي في مجال التخصص الرياضي.					
25	تمنحني دائرة الإشراف الرياضي مكافآت كتشجيع في أداء عملي.					
26	اشعر باندفاع عالي عند إنجاز مهامي الموكلة إلي بالإشراف باتقان وجودة مميزة.					
27	وظيفتي في قسم الإشراف الرياضي تقريني من المجتمع بشكل مستمر.					
28	احترم كل الآراء وإن كانت مخالفة لسياستي بقسم الإشراف الرياضي.					
29	أختلط بالمشرفين والمدرسين عبر الندوات والمؤتمرات لبحث حال قسم الإشراف الرياضي والرياضة المدرسية.					
30	انقل كل أفكاري ومعلوماتي في المجال الرياضي والإداري لفائدة مدرسي التربية الرياضية ومن ثم المجتمع مستقبلاً.					