

شغف العمل لدى التدريسيين

م.م. هبة حسين قاسم

hibahussein2@gmail.com

وزارة التعليم العالي/هيئة البحث العلمي/مركز
النفسيّة

المخلص

هدف البحث لحالي إلى التعرف على شغف العمل لدى التدريسيين وفقاً لمتغيرات (الجنس، ونوع العمل، وسنوات الخدمة). وتألفت عينة البحث من (200) تدريسي من عموم محافظات العراق للعام الحالي (2025 م)، إذ تم اختيارها بطريقة العشوائية، وبعد ذلك طبق المقياس المكون من (20) فقرة بصورته النهائية، بعد أن قمت الباحثة ببناء فقراته ليلائم البيئة العراقية بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، والأدبيات النفسية التي تناولت لشغف، واستخراج لصدق والثبات. وتوصلت النتائج إلى أنّ التدريسيين يتمتعون بشغف عمل مرتفع، ولصالح الذكور، وقد توصلت الباحثة إلى عدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: شغف، العمل، التدريسيين.

Passion for Work among a sample of new hires

Hiba Hussein Qasim

Scientific Research Commission/Baghdad, IRAQ

Abstract

The current research aimed to identify the passion for work among teachers according to the variables (gender, type of work, and years of service). The research sample consisted of (200) teachers from all Iraqi governorates for the current year (2025 AD), as they were chosen using the random method. After that, the scale consisting of (20) paragraphs was applied in its final form after the researcher constructed its paragraphs to suit the Iraqi environment after reviewing previous studies and psychological literature that dealt with passion, and extracting validity and reliability. The results concluded that teachers enjoy a high

passion for work, in favor of males. The researcher reached a number of recommendations and suggestions.

Keywords: Passion ,work, teachers.

الإطار العام للبحث

أولاً- أهمية البحث والحاجة إليه:

يعد شغف العمل (Passion for Work) من المتغيرات النفسية التي ظهرت مؤخراً إذ تندرج ضمن مفردات علم النفس الإيجابي، إذ يعد جزءاً مهماً في حياة الفرد، فإنه يضيء مدة صف مدة يقضته في أداء مهامه وواجباته (الجراح والربيع، 2020، ص519). إذ أنه حالة من الرغبة المستمرة تعتمد على التقييمات المعرفية والانفعالية للمهام الموكلة (Solana et al., 2017, p.165). والجن ينظر للشغف كسمة في الشخصية، في حين أشار (Florida, 2007 & Winner, 2002) إلى أنه من خصائص المبدعين ومحفز على الإبداع، أي له دور كبير في حياتهم وأعمالهم (الجراح والربيع، 2020، ص520). كما أن روني وآخرين (Rony et al., 2003) أشاروا إلى أن لهم وجهتي نظر، إحداهما إيجابية، من أنه أكثر إشراقاً، إذ تعده مشاعر الفرد إيجابية وضرورية لصل بها إلى القمة في أداء عمله، وثانيهما سلبية على أن للشغف شغف يدل على الإرهاق، وأن الأفراد المرهقون منه لديهم إزمة، وسيطرة هذه الإزمة عليهم إلى إلى درجة أنهم باتوا عبيداً للعمل (Rony et al., 2003, p143). وطور (Vallerand et al., 2003) (الأنموذج الثنائي للشغف، فإن هناك نمطين من الشغف: فالاستعداد للنشاط والاستقلال والاستقلال الشخصي التي يتطابق مع هوية الفرد وما ينتج عنه، يسمى الشغف المتناغم (Harmonious Passion)، في حين التخطيط للنشاط لخاضع للرقابة والمقيد وما ينتج ينتج عنه، يسمى الشغف الاستحوالي (Obsessive Passion)، إذ تشير نتائج عدد من الدراسات الدراسات إلى أن الشغف المتناغم ينزع إلى الارتباط بالعمليات والخصائص ذات لطابع الإيجابي، في الإيجابي، في حين ينزع النوع الآخر من الشغف إلى الارتباط بالعمليات والخصائص والنتائج ذات ذات لطابع سلبي (Vallerand, 2008, p.2). ويرتبط لشغف الاستحوالي مع لضغوط النفسية النفسية والإرهاق والقلق للعاملين في المجالات ذات لطابع الإنساني، إذ ينتج عندما تفقر هوية هوية الفرد إلى الاستقلالية، وتخاذ القرارات للصيرية، وبالتالي يؤدي ذلك إلى حدوث النشاط التي يجي من أجل لصول على ميزات طارئة، مثل احترام الفرد لذاته أو المكافأة الملموسة، إذ الملموسة، إذ يقترح كل من (Tassel et al., 2006) أن أفترار شخصية الفرد إلى الاستقلال وتقرير للصير من صفات الممييزة للشغف الاستحوالي، وهذا وثيق لصلة بحدوث لضغوط النفسية التي النفسية التي تؤدي إلى الإرهاق والإضطرابات النفسجسمية، وأن الأفراد المنهكون يكونون شديدي شديدي الانفعالات، وافتقارهم إلى لحماس ولطاقة للقيام بمتطلبات عملهم، ويكونوا عديمي

الإحساس، ومنعزلين عن الآخرين، ويكونوا منخضين الإجاز بشتى مجالات الحياة مما يجعلهم يجعلهم يدركون أنهم يفتقرون إلى الكفاءة الذاتية (Leiter & Lasching,2006,p.140). وقد تناول الباحثون شغف العمل في شتى المجالات، نذكر منها دراسة (عيس،2023) عن شغف شغف العمل وعلاقته ببعض المتغيرات، إذ تشير النتائج إلى أن عينة البحث يتمتعون بشغف عمل مرتفع، واتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من (Liu et al.,2011)، (Fernet et al.,2014)، (Rajnish Rupali,2015). وأكدت دراسة فورت وآخرين (Fort et al.,2011) أن الشغف المتناغم يتنبأ بنتائج إيجابية في الوظيفة كالاتزام التنظيمي والرضا، وفي وفي دراسة أخرى لفورت وآخرين (Fort et al.,2014) أن الشغف المتناغم يرتبط سلباً بنوايا بنوايا التغيير بين التدريسيين بينما يرتبط لشغف الاستحوالي بشكل إيجابي بنوايا التغيير (Spehar et al.,2016,p.17-18). كذلك أكدت نتائج دراسة فورست وآخرين (Forest et al.,2011)، أن العينة ذات الشغف المتناغم تكون قادرة على التركيز بشكل كبير في أداء مهامها وشعورها بالرضا التام بعد إنهاؤها المهام والواجبات المكلفة بها، ولديها القدرة على تحديد الوقت المناسب لإنهائها (Geneviève et al.,2011,p.30). وكذلك أظهرت نتائج دراسة دراسة كوران وآخرين (Curran et al.,2015) أن شغف العمل، التي يتسم بميل الفرد لاستثمار لاستثمار قدر كبير من الوقت والجهد في عمله، يعزز مشاركته في العمل، ويسهم بشكل أكبر في أداء في أداء عمله وللشعور العام بالرخاء. إذ يتمتع الأفراد برخاء ذاتي أكبر أو أقل اعتماداً على نوع نوع الشغف التي يشعرون به تجاه عملهم. بالمقارنة مع الشغف الاستحوالي بالعمل، فإن الشغف المتناغم الشغف المتناغم للعمل يرتبط ارتباطاً إيجابياً برضا الناس عن الحياة والسعادة عادة ما يختبر الناس الناس شغفاً عميقاً بعملهم عندما يكون له صدى مع هدفهم النهائي في الحياة. بالنسبة للبعض، فإن فإن عيش حياة مملوءة بالشغف يتماشى مع رغبتهم في متابعة حياة هادفة. كما أظهرت نتائج دراسة أحمد وجين (Ahmad & Juna,2016,p.55-56) أن العاملين في مجال الخدمة العامة العامة يتمتعون بمستوى مرتفع من الشغف في مكان العمل. كما وجد شارما ودي ألبا (Sharma & De Alba,2018) أن المشاركة في الأنشطة المتنوعة المتعلقة بالعمل يمكن أن أن تدعم الأفراد في تحديد شغفهم وهدفهم في الحياة، إذ أن لخطر الشغف في العمل لديه القدرة على القدرة على دعم الأفراد لاستكشاف وتحقيق هدف حياتهم بنشاط، عندما يرى الأشخاص هدفاً أعق أعق وراء عملهم، وكيف تؤثر أنشطة عملهم بشكل إيجابي على حياة الآخرين، فإنهم يشعرون بدافع يشعرون بدافع أكبر للالتزام في عملهم بحماس، في الآونة الأخيرة، وأظهرت نتائج دراسة فان فان جيولي وآخرين (Fanggidae et al.,2019,p.235) تأثير شغف العمل على أداء العاملين العاملين في المصارف، وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين شغف العمل وأداء الفرد. وقد أظهرت أظهرت نتائج دراسة ماريا وآخرين (Mariya et al.,2020) العلاقة بين شغف العمل والرفاهية

والرفاهية أن لشغف المتناغم للعمل ساهم بشكل إيجابي في الرضا عن الحياة والسعادة الذاتية والوعي والوعي بالهدف، والانتباه إلى الهدف. أما لشغف الاستحوطي فقد ساهم بشكل إيجابي في غرض غرض الإيثار والاستيقظ لهذا الغرض.

لقد قت دراسة نوعي لشغف في مخفّ المجالات، ضمن منها: "التعليم، والعمل، والموسيقى، والمباريات الترفيهية"، وقد تم دراسته مع متغيرات أخرى، كأن تكون علاقة لشغف بالمودّة والعلاقات وعلاقة لشغف بالاتكالية وحل المشكلات والاستهلاك والقيادة (Solana et al., 2017p.169). وينخرط الأفراد الذين لديهم لشغف المتناغم، في النشاط بمطلق إرادتهم، ويمكن السيطرة على شغفه. أما في حال الاستحوطي، فالغرض ينخرط في نشاطه بسبب لضط الداخلي، أو ضغط الآخرين عليه. إذ يلهي هذا الانخراط لشغف في هذا النشاط، ويعزله عن مجالات الحياة الأخرى، ويمكن القول بأن لشغف هو الذي يسيطر على الفرد. فقد ركزت معظم البحوث، في مجال التعليم، على لشغف المتناغم، لفائدته في التعليم؛ لتأثيره الإيجابي في أداء التدريسيين وطلبتهم، والمرونة، والمثابرة، والتركيز، والتركيز على الأهداف، والحفز الموجه للتعلم (Zito & Colombo, 2017, p.48-50). إذ تتجلى أهمية البحث والحاجة إليه من أن دراسة متغير البحث الحالي (شغف العمل) قد تُعطي بعداً تفسيرياً نفسياً، ويمكن أن تسهم هذه في صياغة وجهات نظر تساعد على فهم سلوك الإنسان، فضلاً عن توفير أدوات لقياس متغير البحث الحالي للتعرف على شغف العمل لدى عينة من التدريسيين. كما يعد هذا البحث أداة مهمة في التعرف أيضاً على جذب من الحياة النفسية للتدريسيين، ثم وضع الخطط والإستراتيجيات الخاصة بمهنتهم الأكاديمية، إضافة إلى تلك سلط البحث الحالي لضوء على نقاط القوة والضعف لدى التدريسيين.

ثانياً_أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي للتعرف على:

1. شغف العمل لدى التدريسيين.
2. شغف العمل لدى التدريسيين على وفق متغير الجنس (إناث- ذكور).
3. شغف العمل لدى التدريسيين على وفق متغير قطاع العمل (حكومي_ خاص).
4. شغف العمل لدى التدريسيين على وفق متغير سنوات الخدمة (15) سنة فأكثر، (15) سنة فأقل.

رابعاً_حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالتدريسيين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لكلا الجنسين للعام 2025 م.

خلساً_ تحديد المصطلحات:

شغف العمل (Passion for Work)

عرفته فال يراند وآخرون (Vallerand et al., 2003, p.756): "بأنه ميل قوي نحو النشاط أو الفعالية التي يرغبها الفرد ويجدها مهمة، ويبدل الوقت ولطاقة عليها معتمداً على التقييمات المعرفية والانفعالية للعمل". كما عرفته في جدة (Frijda, 2005, p.473): "أنه يعطي الأفراد إحساساً بالهدف ويقودهم إلى أن يصبحوا منخرطين بشكل كبير ومستثمرين بأنشطتهم". وعرفه كار دون (Cardon et al., 2009, p.2): "أنه ميل للفرد نحو نشاط أو عمل معين يتميز بتجارب ممتعة، ويولد لدى الفرد دافعا قويا لممارسته والمثابرة عليه". في ضوء ما تقدم، فقد عرفت الباحثة شغف العمل: "أنه ميل الفرد المعرفي والانفعالي نحو عمل ما يتميز بخبرات متنوعة". والتعريف النظري المتبنى في البحث الحالي وإجراءات بناء المقياس هو لـ (Vallerand et al., 2003). أما التعريف الإجرائي، فهو: "الدرجة الكلية التي يصل إليها التدريسيون من خلال إجاباتهم عن مقياس شغف العمل المستخدم في البحث الحالي".

الإطار النظري

❖ شغف العمل (Passion for Work)

تعد نظرية النموذج الثنائي لشغف العمل عند فال يراند وآخرين (Vallerand et al., 2003)، أحد النماذج النظرية المرتبطة بعلم النفس الإيجابي، التي شرح نتائج الترف من المشاركة في أنشطة محددة، إذ ركزت الأبحاث في علم النفس الإيجابي على الأداء النفسي الأمثل الأمثل ومصادر الرخاء (Spehar et al., 2016, p.27). لقد طور فال يراند وزملاؤه أنموذجاً أنموذجاً لشغف والتي يعد أكثر شمولاً، هو النموذج الثنائي، إذ أن هناك نوعين من الشغف، النموذج الأول المتناغم (Harmonious) الذي يسفر عن الاستقلال الشخصي لهوية الفرد التي التي يتمثل مع الفاعلية والتهيؤ. أما الثاني فهو الاستحوالي (Obsessive) التي ينتج عن التخطيط التخطيط المقيد للرقابة الخاضع لنشاط غياب العمل (Gan et al., 2007, p.852-853). وأشار وأشار باكرو وسالانوف (Bakker & Salanova, 2002) إلى الشغف من أنه انفعالي ومعرفي، ومعرفي، إذ أن المشاركة وعدم المشاركة في الأنشطة هو لشعور بالإرهاق والقلق والتوتر إزاء إزاء الموقف في الأداء، وعلى تدني واجباته التي يكون شغوفاً بها، كما هو الحال عند المعلمين، المعلمين، والموظفين، والرياضيين، مبيناً أن ضعف العمل وانخفاض الكفاءة الذاتية والتعاون في في العمل الفعال والهدف ولطاقة، المثالية، وتصورات سلبية عن بيئة العمل وعيب العمل الفاهم، الفاهم، والإرهاق المقى بشأن الأغلاط، وعدم اليقين حول العمل (Judge et

(al.,2001,p.378-379). ويعد تمييز فال يراند وزملائه بين الشغف المتناغم والاستحوالي مهماً بشكل خاص نظراً لتعاكس العوقب المرتبطة بهذه الأنواع المختلفة من الشغف. وطبق فال يراند و فال يراند و هول فوررت (Valerand & Holfort, 2003) الأنموذج الثنائي لشغف العمل للمرة للمرة الأولى، إذ أظهرت النتائج إلى أن الشغف المتناغم كان مرتبطاً بشكل إيجابي بالتأقلم النفسي، وأن الشغف الاستحوالي كان مرتبطاً سلباً بالتأقلم النفسي، وأظهر أن العلاقة بين الشغف الشغف المتناغم والتأقلم النفسي في العمل كان بوساطة إشباع الحاجة، على وجه التحديد، إذ بينت بينت النتائج أن الشغف المتناغم في العمل يؤدي إلى تعديل منطقي نفسي، كون هذا النوع من الشغف الشغف يسهل إشباع الحاجات النفسية للاستقلالية (Kline,1998,p.155). وفقاً لفال يراند (Vallerand,2013)، يمكن أن يجعل لشغف الفرد يعيش حقاً حياة تستحق العيش في لطبيعة لطبيعة المتناغمة. بهذا المعنى، ادعى فال يراند وزملاؤه أن مفهوم لشغف هو نقطة أساسية لكيفية أن تكون الحياة أكثر استحقاقاً للعيش، كمسار إلى المشاركة والأداء الأمثل والسرور الجوهري، الجوهري، حتى في الأوقات لصعبة (Kline,1998,p.159). كما قد تولد لضغوط لشغف الاستحوالي الاستحوالي داخل شخصية الفرد أو بين الأفراد، إذ تكون مرتبطة بالقبول الاجتماعي، أو احترام احترام الذات، أو ربما كون الإحساس بالإثارة المنبثقة من المشاركة في ال إذ يصبح غير قابل قابل للهيمنة، وعلى الرغم من حب الأفراد لهذه الفعالية، فهم يشعرون بأنهم ملزمون بالمشاركة بالمشاركة فيها، بسبب هذه الحالات لطائرة الداخلية التي تسيطر عليهم. وفي نهاية الأمر، تأخذ تأخذ الفعالية حيزاً غير منمب في شخصية الفرد، ما تكون تعارضاً مع الأفعاليات الأخرى في في حياته. الأمر الذي قد يضي إلى تلقيه لخصائص سلبية، كالإرهاق الأكاديمي. وقد تم تصور تم تصور لشغف على أنه ميل قوي نحو عمل ما يحبه الشخص ويجده مهماً، ويكون معرفاً للذات وبمضمناً للذات وبمضمناً في الهوية الذاتية، ويستثمر الكثير من الوقت ولطاقة في نشاط مستمر بصورة منتظمة، بصورة منتظمة، عندما يكون العمل ذا قيمة عالية، يكون ذا معنى، ويتم قبوله بحرية على أنه عمل عمل مهم من الشخص، وأنه سوف يستطعن في هوية الشخص، مما يؤدي إلى خبرة لشغف المتناغم (Solana et al.,2017,p.172-176). يشارك الفرد في النشاط الذي يحبه مع المرونة التي ينطوي عليها هذا الشغف، إذ توفر مشاعر الاستقلالية والانفعالات الإيجابية، على العكس على العكس من ذلك، وعلى الرغم من اعتباره جانباً مهماً في حياته، كما أن شعور الفرد الموهوس الموهوس بالشغف بأنه مجبر على القيام بالنشاط، حتى في الأوقات التي لا يجب عليه القيام بها، بها، وقرار المشاركة فيها، لا يستتبع للإرادة الحرة، بل يستتبع للحاجة الماسة لمواجهة لضغوط التي لضغوط التي تضع له، على عكس سابقتها، يمكن للشغف الاستحوالي أن يشغل مساحة غير متناسبة في غير متناسبة في الهوية، وتتسبب في صراعات مع المجالات الحيوية الأخرى، وأن الأشخاص الأشخاص الموهوسين بالأنفعال يتشبثون بقوة في شغفهم، ثم يقل اهتمامهم بالأنشطة الأخرى على

على الرغم من أنه في كلا النوعين من الشغف لا تزال هناك احتياجات نفسية أساسية يجب أن يلبيها أن يلبيها النشاط الانفعالي (Astakhova & Porter, 2015, p.173). وتبنت الباحثة نظرية الأنموذج الثنائي لشغف العمل عند فال يراند وآخرين (Vallerand et al., 2003) كونها فسرت فسرت الشغف على وفق نمطين، هما لشغف التناغمي ولشغف الاستحوالي، وكل نمط بينهما في طابع في طابع مميز مخف عن النمط الآخر.

منهجية البحث وإجرائاته

أولاً- مجتمع البحث وعينته:

يتحدد مجتمع البحث الحالي بالتدريسين في عموم محافظات العراق للعام الدراسي (2025-2024 م)، إذ تم اعتماد طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث، إذ بلغ عدد أفرادها (200) تدريسي، وهو عدد يفي بالمعيار التي اقترحه نانلي (Nunnally, 1978, P.262).

ثانياً- مقياس شغف العمل (Passion for Work):

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة الأدبيات النفسية التي تناولت شغف العمل، ومنها دراسة (عيس، 2023)، ودراسة (Eunice, 2017)، ودراسة (Zito & Colombo, 2017)، قلت الباحثة في بناء مقياس شغف العمل بالاعتماد على نظرية (Vallerand et al., 2003) التي يتكون من (20) فقرة وموزعة على مجالين تتمثل بواقع (10) (10) فقرات لمجال لشغف المتناغم، و(10) فقرات لمجال لشغف الاستحوالي، تتم الإجابة عنها عنها على وفق طريقة ليكرت عبر بدائل رباعية (تطبق علي، تطبق علي دائماً، لا تطبق علي، لا علي، لا تطبق علي أبداً)، وبأوزان (1-4) لل فقرات الإيجابية (مع لظاهرة)، ومن (1-4) لل فقرات السلبية (ضد لظاهرة)، وقد تم عرض تعريف لكل مجال من مجالات شغف العمل كالآتي: كالآتي:

أ- الشغف المتناغم (HP) (Harmonious Passion): والتي عرفه فال يراند وآخرون (Vallerand et al., 2003) على أنه الحالة التي يصوف فيها الفرد باستبطان ذاتي للنشاط، إذ يبقى النشاط تحت سيطرته، أي عندما يشعر الفرد أن المشاركة في هذا النشاط تكون بحرية تامة.

ب- الشغف الاستحوالي (OP) (Obsessive Passion): كما عرفه أيضاً على أنه الحالة التي يكون فيها النشاط مسيطراً على الفرد، وتأتي هذه لسيطرة من ضغوطات وحوادث دخل الأفراد أو بين الأفراد مرتبطة بالنشاط تشير إلى القبول الاجتماعي. ثالثاً- عرض الأداة على المحكمين:

عرضت الباحثة فقرات مقياس شغف العمل، التي يتكون من (20) فقرة، على (10) مختصين في علم النفس للتحقق من صلاحية الفقرات، إذ قلمت الباحثة باسترجاع الاستثمارات من الأساتيد المختصين، وفرز آرائهم بشأن صلاحية الفقرات، قد وفق الأساتيد المحكمون على الفقرات وإجراء التعديل اللازم لبعض الفقرات لحاصلة على نسبة (80%) فأكثر.

رابعاً- تحليل الفقرات:

أكد آيبل (Ebel,1972,p.392) أن الغاية من تحليل الفقرات هي الحصول على بيانات تعب على وفقها القوة التمييزية للفقرات، إذ تعد طريقة المجموعتين المتطرفتين، وطريقة الانساق الداخلي، إجراءين مناسبين بعملية تحليل الفقرات، لأنهما يعطيان أعلى تميز وأكبر حجم؛ ولهذا اعتمدت الباحثة كليهما في عملية التحليل لفقرات مقياس شغف العمل، وهما:

أ- طريقة المجموعتين المتطرفتين :

قلمت الباحثة بعد تطبيق المقياس، بتحديد ما نسبته (27%) من الاستثمارات لحاصلة على أعلى الدرجات، و(27%) من الاستثمارات لحاصلة على أقل الدرجات، وعليه فقد بلغ عدد استمارات المجموعتين العليا والدنيا (54) استمارة لكل منهما، وقد بلغ عدد الاستثمارات الخاضعة للتحليل (108) استمارات، وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من المجموعتين، وباستخدام الاختبار التائي (T.test) لحساب دلالة الفروق بين وسط المجموعتين (العليا_الدنيا) لجميع الفقرات، إذ ظهر الفقرات المميزة من المقياس هي (19) مميزة وفقرة (14) غير مميزة، إذ أن حساب القيمة التائية المحسوبة مؤشر على تمييز كل فقرة عبر موازنتها بالقيمة الجدولية التي بلغت (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وبدرجة حرية (106)، ولجدول الآتي يوضح ذلك..

جدول (1) القوة التمييزية لفقرات مقياس شغف العمل

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	3.31	0.50	2.76	0.78	5.132	دالة
2	3.25	0.44	2.48	0.71	7.634	دالة
3	3.22	0.46	2.51	0.77	5.753	دالة
4	3.16	0.57	2.33	0.64	7.093	دالة
5	3.50	0.50	3.17	0.67	2.932	دالة
6	3.46	0.50	2.81	0.62	5.984	دالة
7	3.62	0.55	2.51	0.79	8.400	دالة
8	3.72	0.49	2.35	0.68	12.028	دالة

9	3.81	0.47	2.53	0.77	10.356	دالة
10	3.85	0.35	2.92	0.84	7.424	دالة
11	3.33	0.51	2.15	0.59	11.068	دالة
12	3.53	0.50	2.85	0.65	6.089	دالة
13	3.16	0.69	2.37	0.73	5.792	دالة
14	2.37	0.80	2.29	0.66	0.521	غير دالة
15	3.79	0.40	3.17	0.46	7.484	دالة
16	3.42	0.56	3.00	0.47	4.216	دالة
17	3.53	0.50	3.11	0.46	4.579	دالة
18	2.38	0.89	1.98	0.62	2.728	دالة
19	2.72	0.74	2.22	0.69	3.700	دالة
20	3.88	0.31	3.24	0.67	6.416	دالة

ب. علاقة درجة الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس:

احتسبت قيم معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس باستعمال معامل ارتباط ارتباط بيرسون، أظهرت أن (18) فقرة من المعاملات دالة إحصائياً باستثناء الفقرتين (14 & 18) (18) غير دالتين مقارنة بالجدولية (0.14) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (198)، والجدول الآتي يوضح ذلك..

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجة الفقرات والدرجة الكلية لمقياس شغف العمل

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	0,61	6	0,61	11	0,51	16	0,23
2	0,61	7	0,66	12	0,62	17	0,44
3	0,49	8	0,72	13	0,97	18	0,23
4	0,41	9	0,72	14	0,11	19	0,14
5	0,40	10	0,65	15	0,31	20	0,44

ت. علاقة درجة الفقرات بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه:

أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط لـ (18) فقرة دالة إحصائياً كونها أعلى من قيمة الارتباط الجداولية، إذ تم حذف الفقرتين (14 & 18) من علاقة الفقرة بالمجال كونهما غير دالتين إحصائياً، أي أنّهما أقل من قيمة الارتباط الجداولية البالغة (0.14) وبمستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198)، والجدول الآتي يوضح ذلك...

جدول (3) معامل ارتباط درجة الفقرات بدرجة المجال لمقياس شغف العمل

رقم المجا	اسم المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال
--------------	------------	----------------	------------------	---

1	المتناغم	10	-	
			1	0,61
			2	0,55
			3	0,47
			4	0,58
			5	0,37
			6	0,55
			7	0,76
			8	0,81
			9	0,81
			10	0,77
2	الاستحوي	8	-	
			11	0,55
			12	0,69
			13	0,45
			15	0,43
			16	0,62
			17	0,65
			19	0,32
			20	0,54

٥. علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجالات الأخرى والدرجة الكلية للمقياس:
أشارت النتائج إلى أن معاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية دالة إحصائية عند مستوى (0.14) ودرجة حرية (198)، وبذلك أصبح المقياس بعد استعمال الإجراءات السابقة مكوناً من مجالين موزعين على (18) فقرة، بواقع (10) فقرات للمتناغم، و(8) فقرات للاستحوي، والجدول الآتي يوضح ذلك..

جدول (4) علاقة درجة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية لمقياس شغف العمل

المتغيرات	شغف العمل	المتناغم	الاستحوي
شغف العمل	1	0,96	0,88
المتناغم	0,96	1	0,72
الاستحوي	0,88	0,72	1

خلساً_ مؤشرات الصدق Validity Indicators:

بين (الزوبعي، 1981، ص39) أنه لكي يكون الاختبار صادقاً فلا بد من أن يكون قادراً على قياس الخاصية أو السمة التي أعد البناء من أجلها. إذ سيتم التحقق من مؤشرات صدق مقياس شغف العمل على النحو الآتي:

أ_ الصدق الظاهري Face Validity:

أشار آيبل (Ebel, 1972, P.555) إلى أن أفضل طريقة للتأكد من صدق المقياس هو من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء المختصين لتقدير مدى تمثيل فقراته للظاهرة المراد قياسها، إذ يعد صدق ظاهري أحد مؤشرات صدق لضرورة للمقياس، وقد تم ذلك من خلال عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء .. وكما مبين في صلاحية الأداة.

ب_ صدق البناء Construct Validity:

عدت لند كوست (Lindquist, 1951, p.287) معاملات ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس أحد مؤشرات صدق البناء، وهذا يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه التي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس، إذ تم استخراج علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال التي تنتمي إليه، وعلاقة المجال بالمجال الآخر.

سادساً_ الثبات Reliability:

تحقت الباحثة من ثبات مقياس شغف العمل بطريقة معلم ألفا كرو نباخ (Alpha - Cronbach)، وذلك بالاعتماد على بيانات العينة الكلية، وقد بلغ معلم الثبات بهذه الطريقة (0,86)، وهو معلم عال، ويمكن الركون إليه (علام، 2000، ص158).

عرض النتائج وتفسيرها

في هذا الفصل سيتم عرض وتفسير النتائج التي توصلت إليها الباحثة على وفق أهداف البحث، فضلاً عن عرض لأهم الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء النتائج، ويمكن عرض نتائج البحث كما يأتي:-

❖ الهدف الأول :

التعرف على شغف العمل لدى التدريسيين، وتحقيقاً لهذا الهدف قلمت الباحثة بتطبيق مقياس مقياس شغف العمل على عينة البحث البالغ عددهم (200) فرد، إذ أظهرت النتائج أن متوسط درجات أفراد العينة على المقياس بلغ (55.69) درجة، وبانحراف معياري مقداره (6.46) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (45) درجة، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (T_test)، تبين أن الفرق دال إحصائياً وصالح المتوسط المتوسط لحسابي، إذ كلت القيمة التائية المحسوبة البالغة (23.414) أعلى من القيمة التائية

لجدولية والبالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (199)، والجدول الآتي يوضح ذلك..

جدول (5) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس شغف العمل

العينة	المتوسط الفر	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية T		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
200	45	55.69	6.46	23.41	1.96	199	0.05

❖ الهدف الثاني :

التعرف على دلالة الفرق في شغف العمل تبعاً لمتغير الجنس (إناث - نكور)، وتحقيقاً لذلك تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T_{test})، إذ أظهرت النتائج أن متوسط درجات الإناث على المقياس يسلي (53.73)، وانحراف معياري مقداره (7.21) درجة. أما متوسط درجات الذكور فقد كان (57.66) درجة، وانحراف معياري مقداره (4.91)، وتبين بعد استخراج القيمة التائية لعينتين مستقلتين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (4.51) وهي أقل من الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (198)، إذ تشير إلى أن هناك فرقاً دالاً في شغف العمل حسب الجنس، لصالح النكور، والجدول الآتي يوضح ذلك..

جدول (6) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في شغف العمل تبعاً لمتغير

النوع	العدد	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية T		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
الإناث	100	53.73	7.21	4.51	1.96	0.05
الذكور	100	57.66	4.91			

❖ الهدف الثالث:

التعرف على دلالة الفرق في شغف العمل لدى التدريسيين تبعاً لمتغير العمل (حكومي-خاص)، وتحقيقاً لذلك تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T_{test})، إذ أظهرت النتائج أن متوسط درجات العينة على المقياس وفق متغير قطاع العمل لحكومي يسلي (54.72) درجة، وانحراف معياري مقداره (7.89). أما متوسط درجات العينة في قطاع العمل الخاص فقد كان (57.32) درجة، وانحراف معياري مقداره (1.93)، إذ تبين بعد استخراج القيمة التائية لعينتين مستقلتين أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (-2.80) وهي أقل من الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198)، أي أن هناك فرقاً دالاً في شغف العمل حسب قطاع العمل، لصالح الخاص، والجدول الآتي يوضح ذلك..

جدول (7) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في شغف العمل تبعاً لمتغير

العمل	العدد	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية T		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	

حكومي	125	54.72	7.89	- 2.80	1.96	0.05
خص	75	57.32	1.93			

❖ الهدف الرابع:

التعرف على دلالة الفرق في شغف العمل لدى التدريسيين تبعاً لمتغير (سنوات الخدمة)، وتحقيقاً لذلك تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T_{test})، إذ أظهرت النتائج أن متوسط درجات لـ (15) سنة فأقل على المقياس يسوي (53.52) درجة، وبانحراف معياري مقداره (7.61). أما متوسط درجات لـ (15) سنة فأكثر فقد كان (57.91) درجة، وبانحراف معياري مقداره (3.98)، إذ تبين بعد استخراج القيمة التائية لعينتين مستقلتين أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (-5.09) وهي أقل من الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198)، أي أن هناك فرقاً دالاً في شغف العمل حسب متغير سنوات الخدمة، ولصالح (15) سنة فأكثر)، والجدول الآتي يوضح ذلك..

جدول (8) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في شغف العمل تبعاً لمتغير

سنوات الخدمة	العدد	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية T		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدول	
15 فأقل	101	53.52	7.61	-5.09	1.96	0.05 غير دال
15 فأكثر	99	57.91	3.98			

❖ تفسير النتائج:

تشير هذه النتائج إلى أن عينة البحث تتمتع بشغف عمل مرتفع، إذ فسرت على وفق ما جاء في جاء في نظرية الأنموذج التائي لشغف العمل عند فال يراند وآخرين (Vallerand et al., 2003) (al., 2003) من أن شغف العمل هو حالة من الرغبة المستمرة تعتمد على التقييمات المعرفية والعطفية للعمل الأكاديمي، أي أنها تعطي تقييمات عالية المستوى لأعمالهم، وهذا يعتمد على تأديتهم لواجبهم الأكاديمي أو مهامهم على أنها هدف مهم تم الحصول عليه بعد صعوبات كبيرة كبيرة تواجه حملة لشهادات العليا الذين حصلوا على العمل أو الوظيفة بعد انتظار قد يصل لسنوات لسنوات عديدة، لذلك تكون لديهم رغبة عالية لعملهم، ثم الإحساس بشغف تجاه أعمالهم ووظائفهم، إذ ووظائفهم، إذ أنهم يعدون مهنة التدريس لطريق التي من خلاله يتقدمون في حياتهم الأكاديمية، فمن الأكاديمية، فمن طريق مردوداتها العلمية والمادية يستطيع أن يلبي الفرد احتياجاته في الحياة، وأن وأن يكون أسرة ويجعله قادراً على تلبية متطلباتها، ثم شعوره بالرضا وشغف العمل. كما أن سنوات الخدمة لا تؤثر بشكل واضح على تغيير قناعات وتقييمات التدريسي الأكاديمي لواجباته لواجباته ومهامه، فهو لديه شعور بالرضا والاستمتاع بعمله منذ البداية إلى نهاية المدة الزمنية الخاصة للعمل مهما طالت أو قصرت، ثم أن شعوره بشغف العمل المرتفع أو المنخفض لا يتغير بشكل كبير يتغير بشكل كبير مع تقدم سنوات خدمته بالتعليم العالي. واتقت هذه النتائج مع دراسات كلاً من

من (عيس، 2023)، و (Rupali & Rajnish, 2015)، و (Fernet et al., 2014)، و (Liu et al., 2011).

❖ التوصيات Recommendations

- بناءً على ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي، توصي الباحثة بالآتي :
1. ضرورة إفادة الجامعات (الحكومية - الأهلية) بوضع مقياس شغف العمل من ضمن شروط القبول أو المفاضلة في القبول.
 2. التأكيد على الجامعات أهمية إشاعة ثقافة حب العمل والشغف فيه، والعمل على تنظيم ورش أو ندوات أو دورات للاستفادة من خبرات الأكاديميين المبدعين ولشغوفين من خلال نقل تجاربهم للآخرين.

❖ المقترحات Suggestions

استكمالاً لنتائج البحث تقترح الباحثة الآتي:

1. إجراء دراسة قياس شغف العمل لدى شرائح اجتماعية ومهنية وعينات أخرى في المجتمع.
2. إجراء دراسات ارتباطية بين شغف العمل ومتغيرات أخرى مثل (التخصية المنتجة، التفكير الإبداعي...).

❖ المصادر

- الجراح، عبد الناصر والربيع، فصل (2020). شغف الأكاديمي وعلاقته بالاحترق الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 16، عدد 4، الأردن.
- الزوبعي، عبد الجليل، ومحمد أحمد الغنام (1981). مناهج البحث في التربية، ج 1 و 2، مطبعة جامعة بغداد، العراق.
- عيس، رنا فليح عيس (2023). الاستنزاف الانفعالي وشغف العمل وعلاقتهما بالتنمر لدى موظفي الدولة، أطروحة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- علام، صلاح الدين محمود (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي.. أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- Ahmad, O. & Juan D., V. (2016). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo Conceptual considerations of work passion. Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario. Argentina.
- Astakhova, M & .Porter, G. (2015). Understanding the work passion-performance relationship: The mediating role of organizational identifi

cation and moderating role of fit at work. *Human Relations*, 68, 1315–1346. doi: 10.1177/0018726714555204.

- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2003). “Dual processes at work in a call centre: an application of the Job Demands–Resources model”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393–417.
- Cardon, Melissa S.; Sudek, Richard; and Mitteness, Chery .(2009). The Impact Of Perceived Entrepreneurialpassion On Angel Investing. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 29(2), Article 1.
- Ebel, P. L (1972) *Essentials of Educational Measurement* (2nd ed), Prentice– Hill, New Jersey.
- Eunice, Stoia .(2017). Employee Passion for Work: A Theoretical Review, Degree Master's in Management SRO011 – Master's thesis Academic year.
- Fanggidae, R., Epafras, M. K., Hawyah B. (2019). The Effect Of Workplace Spirituality And Employee Performance, Perspective of Islamic Work Ethics Case Study on BTPN Syariah. Kupang, Department Of Management, Universitas Nusa Cendana ,Kupang, Indonesia, 234–239.
- Fernet, C., Lavigne, G., Vallerand, R., and Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270–288.
- Frijda, N. (2005). Emotion experience. *Cognition and Emotion*, 14(4), 473–497.
- Gan, Y., Yang, M., Zhou, Y. & Zhang, Y. (2007). The two–factor structure of future–oriented coping and its mediating role in student engagement. *Personality and Individual Differences*, 43, 851–863; doi: 10.1016/j. paid.2007.02.009.
- Geneviève A. Mageau, Jacques Forest, Claude Sarrazin, Estelle M. Morin ,(2011), *Work is My Passion”: The Different Affective, Behavioural,*

and Cognitive Consequences of Harmonious and Obsessive Passion toward Work, Journal of Administrative Sciences pp.27-40.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K., (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
- Kline, H. (1998). An integrated control theory model of work motivation. *Academy of Management Journal*, 14(2), 150–172.
- Kovacs GL, Sarnyai Z, Szabo G. (1998). oxytocin and addiction: a review. *Psychoneuroendocrinology*. 23(945–62).
- Leiter, M. & Laschinger, H. (2006). Relationships of work and practice environment to professional burnout. *Nursing Research*, 55(2), 137–146.
- Lindquist, E. F. (1951) : "Educational measurement. Washington : Folkman. Suzan, Lazarus. Richard S, Dunkel-Schetter". Christine: Delongi.
- Liu, D., Chen, X.-P., and Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology*, 96 (2), 294– 309.
- Mariya A. Yukhymenko & Gitima Sharma, (2020), Passion for Work and Well-Being of Working Adults, *Journal of Career Development* 1–14, Curators of the University of Missouri.
- Nunnally, J. C. (1978) : "psychometric theor". new York : mac crow – hill.
- Rony, J., Rousseau, F & Vallerand, R. (2003). The role of passion in the subjective well-being of the elderly. *Revue Quebecoise de Psychologie*, 34, 143–311.
- Rupali J. and Rajnish K. (2014). Self-Efficacy, Work Passion and Well-being: A theoretical Framework. *The IUP Journal of Soft Skills*, VIII, (4).

- Solana, Salessi, Alicia Omar, Juan Diego, Vaamonde. (2017). Conceptual considerations on passion for work ,Conceptual considerations of work passion. Research Institute of the Faculty of Humanities and Arts, National University. National Scientific and Technical Research Council. Argentina, 11 (2): 165 – 178.
- Spehar, Ivan & Forest, Jacques .(2016). Passion for Work, Job Satisfaction ,and the Mediating Role of Belongingness. Department of Health Management and Health Economics, University of Oslo.
- Vallerand, R. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. Canadian Psychology, 49, 1-13.
- -----, R., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M. & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'Ame: On obsessive and harmonious passion. Journal of Personality and Social Psychology, 85(4), 756-767.
- Zito, M. & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. Journal of Work and Organizational Psychology, 33, 47-53.