

أثر البرنامج الإرشادي القائم على التنشيط السلوكي في تنمية شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة  
**The Effect of a Counseling Program Based on Behavioral Activation in Developing Work  
Passion among University Counselors**

أ.م.د. وسام عماد عبد الغني

Assistant Professor Dr. Wissam Imad Abdul-Ghani

رئاسة جامعة ديالى / قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي

University of Diyala Presidency/Department of Psychological Counseling and Educational  
Guidance

[purecomp.administration@uodiyala.edu.iq](mailto:purecomp.administration@uodiyala.edu.iq)

تاريخ استلام البحث	تاريخ القبول
٢٠٢٥/٩/٢٨	٢٠٢٥/١٠/١٢

الملخص:

هدف البحث التعرف على : أثر البرنامج الإرشادي القائم على التنشيط السلوكي في تنمية شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة، والتعرف على حجم الأثر الذي حققه البرنامج الإرشادي القائم على التنشيط السلوكي في تنمية شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة، ولتحقيق أهداف البحث، قامت الباحثة ببناء مقياس شغف العمل وفق نظرية (Vallerand and Houliort, ٢٠١٩)، والمكون من (٣٠) فقرة موزعة، واختارت الباحثة عينة مكونة من (١٥٠) من المرشدين في الجامعة واعضاء الارتباط في كليات جامعة ديالى، واستخرجت الباحثة الخصائص السيكومترية للمقياس، وتم التحقق من صدق المقياس من خلال طريقتين: إعادة الاختبار واختبار كرونباخ، وتم اختيار عينة مكونة من (٢٠) فرداً من الذين كانت درجاتهم أقل من المتوسط الفرضي (٩٠) على مقياس شغف العمل. ثم تم اختيار التصميم شبه التجريبي للمجموعتين (التجريبية والضابطة)، وقسمت العينة إلى مجموعتين، كل مجموعة مكونة من (١٠) افراد، وتم استخراج التكافؤ بين المجموعتين، وتألف البرنامج الإرشادي من (١٢) جلسة). وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج (SPSS)، أظهرت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الاختبار البعدي للمجموعة التجريبية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختبار البعدي. تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة  $t$  المحسوبة بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس شغف العمل في الاختبار البعدي القيمة التائية  $t = 9.50$  عالية جداً، وتدل على وجود فرق إحصائي كبير بين متوسطات المجموعتين ولصالح المجموعة التجريبية حجم الأثر  $d = 4.25$  يعتبر حجم أثر كبير جداً، وفي ضوء النتائج، قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات، والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التنشيط السلوكي، شغف العمل.

## Abstract:

This study aimed to identify the effect of a counseling program based on behavioral activation in developing work passion among university counselors and to determine the effect size achieved. The researcher developed a Work Passion Scale based on the theory of Vallerand and Houliort (2019), comprising 30 items. A sample of 150 counselors and liaison members from the colleges of the University of Diyala was selected. The psychometric properties of the scale were established, and its validity was verified through test-retest and Cronbach's alpha methods. From this pool, 20 individuals who scored below the hypothetical mean (90) on the Work Passion Scale were selected. A quasi-experimental design with experimental and control groups was used; the sample was divided into two groups of 10 each, and equivalence between the groups was confirmed. The counseling program consisted of 12 sessions.

Using appropriate statistical methods with SPSS, the results showed statistically significant differences in favor of the experimental group's post-test scores. Significant differences were also found between the experimental and control groups in the post-test. The calculated t-value for the post-test comparison on the Work Passion Scale was 9.50, indicating a highly significant statistical difference between the group means in favor of the experimental group. The effect size ( $d = 4.25$ ) is considered very large. Based on these results, the researcher offered a set of recommendations and proposals.

**Keywords:** Behavioral Activation, Passion for Work.

أولاً: مشكلة البحث

يُعد شغف العمل من الأولويات التي تُمكن العاملين من الانخراط الإيجابي والمستمر في أداء مهامهم المهنية، حيث يُعزّز هذا الشغف من الدافعية الأفراد، ويمنحهم شعوراً بالمعنى والرضا عند ممارسة مهامهم اليومية (Vallerand and Houliort, ٢٠١٩, ١٨).

مع ذلك، تشير الأدبيات الحديثة إلى أن ضعف شغف العمل يمثل مشكلة متنامية في بيئات العمل المساعدة، لا سيما في السياقات الإرشادية والنفسية، حيث يتطلب العمل تواصلًا عاطفيًا عاليًا، واستنزافًا ذهنيًا مستمرًا قد يؤدي إلى فتور الدافعية وتراجع الشغف المهني (Deci & Ryan, ٢٠٠٠, ٢٤٢).

في كثير من الوحدات الإرشادية، يواجه المرشدون النفسيون تحديات متزايدة تتعلق بضعف الموارد، وضغط الجلسات، وتوقعات الإدارة أو أولياء الأمور، مما يضعهم في دائرة الإجهاد المزمن، ويقلل من فرص تنمية الشغف التلقائي المرتبط بقيم المهنة ورسالتها الإنسانية (Maslach & Leiter, ٢٠١٦, ١٢٣). هذا الضعف في الشغف لا يؤثر فقط على رفاهية المرشد، بل يمتد ليؤثر على جودة الخدمات الإرشادية المقدمة للمستفيدين، وعلى فعالية التدخلات النفسية والوقائية.

تشير نظرية شغف العمل إلى أن ضعف الشغف قد يكون نتيجة غياب التوافق بين هوية الفرد والمجال المهني، أو بسبب تبني دافع خارجي يطغى على دافعية الذات، مما يؤدي إلى الشغف القسري أو فقده تمامًا (Vallerand)

and Houlfort, ٢٠١٩, ٦١). وفي حالات العمل الإرشادي، قد يندمج العاملون في واجباتهم دون شعور بالسيطرة أو الاختيار الذاتي، ما يُحوّل المهنة إلى عبء بدل أن تكون مصدرًا للنمو النفسي.

كما بيّنت دراسة (Chen et al, ٢٠١٩) أن نقص الشغف المهني في العمل الإرشادي يُضعف قدرة المرشد على التفاعل العاطفي البناء مع المسترشدين، ويزيد من فرص استخدامه لأساليب إرشادية نمطية وغير مخصصة، مما ينعكس سلبيًا على فعالية العملية الإرشادية ككل (Chen et al, ٢٠١٩, ٤١٠).

يشير (Vallerand and Houlfort, ٢٠١٩) إلى أن أحد أبرز أسباب ضعف شغف العمل يتمثل في غياب بيئة داعمة للنمو الذاتي والحرية النفسية، وهو ما يتناقض مع احتياجات المرشدين الذين يسعون للتأثير والتحقق الذاتي من خلال علاقات إرشادية عميقة (Vallerand and Houlfort, ٢٠١٩, ٨٩). ومما أكد من مشكلة البحث هو عمل الباحثة كمسؤولة لشعبة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وعليه، فإن نقص الشغف يُعد مؤشرًا من أجل بناء تدخلات فاعلة تُعزز من الشغف التلقائي وتنمي الانخراط المهني الإيجابي لدى المرشدين النفسيين، لذا ارتأت الباحثة وضع برنامج إرشادي قائم على التنشيط السلوكي لتنمية شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة، ويظهر من خلال التساؤل الآتي: هل للبرنامج الإرشادي القائم على التنشيط السلوكي أثر في تنمية شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة؟

ثانياً: أهمية البحث

حظى الإرشاد النفسي بأهمية متزايدة في مختلف ميادين الحياة، كونه يسهم في تمكين الأفراد من فهم أنفسهم، والتكيف مع بيئاتهم، والتعامل مع مشكلاتهم الشخصية والاجتماعية والانفعالية بأساليب علمية. وتكمن أهمية هذا المجال في تقديمه أدوات معرفية وفنية تسهم في تعزيز الصحة النفسية والرفاه الشخصي لدى الأفراد.

يعد الإرشاد النفسي والتوجيه الشق العلمي لعلم الصحة النفسية إذ يتم من خلاله مساعدة المسترشد على تجاوز الأزمات والصراعات النفسية والتي تقف عائق لتحقيق صحته النفسية، والإرشاد النفسي يمكن المسترشد من تبصيره بقدراته وامكانياته الكامنة والتي من خلالها يمكن التصدي للمشكلات النفسية التي تواجهه (خلف، ٢٠٢٣: ٤٥٨).

تمثل البرامج الإرشادية إحدى أبرز صور العملية الإرشادية التطبيقية، حيث تُبنى على أسس منهجية وتتضمن أهدافاً وفتيات واضحة تستجيب لحاجات الفئة المستهدفة. وتكمن أهميتها في كونها أدوات منظمة لإحداث التغيير، من خلال مجموعة من الجلسات المتسلسلة التي تهدف إلى النمو أو الوقاية أو العلاج، تبعاً لأهداف البرنامج، واستعملت الباحثة البرنامج الإرشادي القائم على التنشيط السلوكي لغرض تنمية شغف العمل للعاملين في الوحدات الإرشادية، ويمتاز أسلوب التنشيط السلوكي بسهولة التوظيف في بيئات الإرشاد النفسي، حيث يمكن

تصميم برامج تعتمد على جدولة المهام المجزية، وتسجيل التغيرات في المزاج والدافعية، مما يعزز من فاعلية المرشدين ويجدد شغفهم بالمهنة (عبدالعليم، ٢٠٢٣: ٥٤).

أكدت دراسة أجراها (Jacobson et al, ١٩٩٦) إلى أن فعالية العلاج السلوكي المعرفي (CBT) عند استخدام الأفراد لما يُعرف بجدولة أنشطتهم اليومية، وتركيزها على المهام الممتعة والأنشطة التي يستمتعون بالتفاعل معها أو ممارستها. هذه هي الفكرة الأساسية للتنشيط السلوكي.

أما دراسة (Mazzucchelli et al, ٢٠٠٩) فقد أكدت أن التنشيط السلوكي يحقق تأثيراً فعالاً في خفض المشاعر السلبية، وتحسين الأداء الوظيفي، وذلك عبر كسر حلقة الانسحاب والانطفاء العاطفي (Mazzucchelli et al, ٢٠٠٩: ٣٣٦).

يعمل التنشيط السلوكي على تنمية القدرة على التخطيط للسلوكيات المهنية ذات المغزى، كما يُنمي التوقع الإيجابي نحو الشعور بالإنجاز عند أداء مهام العمل. وهذا التوقع بحد ذاته يعد محفزاً مهماً نحو الانخراط المهني (Kanter et al, ٢٠١٨: ٧٥).

يساعد التنشيط السلوكي على إعادة التوازن النفسي من خلال إعادة إدماج الفرد في أنشطة مهنية ذات مغزى، مما يقلل من أعراض الاحتراق المهني الشائعة بين المرشدين مثل التعب العاطفي واللامبالاة. فتطبيق هذا الأسلوب في بيئات العمل المهنية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الانخراط الوظيفي والدافعية المستمرة (Salanova et al., 2010, p ١١٤).

أما دراسة (عبد الفتاح، ٢٠٢٢) فأنها هدفت إلى تحسين اليقظة العقلية لدى طلاب المرحلة الإعدادية باستخدام برنامج علاجي قائم على التنشيط السلوكي. وقد أثبتت نتائج الدراسة فعالية العلاج بالتنشيط السلوكي في تحسين اليقظة العقلية لدى المراهقين.

كما أظهرت دراسة خليفة (٢٠٢٣) فعالية برنامج إرشادي باستخدام أساليب اليقظة الذهنية والتنشيط السلوكي في تنمية مستوى عالٍ من اليقظة العقلية لدى الطلاب الموهوبين. وأظهرت النتائج فعالية أسلوب التنشيط السلوكي في تنمية مستوى عالٍ من اليقظة العقلية لدى عينة من الطلاب الموهوبين.

إن التنشيط السلوكي يساهم في تنمية الشغف من خلال تعزيز الانخراط في أنشطة مجزية ترتبط بالقيم الشخصية، مما يزيد من الشعور بالمكافأة الداخلية، ويقلل من السلوكيات التجنبية المرتبطة بالضغط المهنية. إذ تشير نتائج دراسة (عبدالعليم، ٢٠٢٣) إلى أن استخدام التنشيط السلوكي ساعد في تحسين مستوى الطاقة النفسية والاهتمام بالحياة لدى المراهقين الذين يعانون من الاكتئاب، من خلال التركيز على أنشطة إيجابية ومجزية (عبدالعليم، ٢٠٢٣: ٤٢).

كما هدفت دراسة (خلف، ٢٠٢٤) إلى تقصي أثر برنامج إرشادي قائم على أسلوب التنشيط السلوكي في تنمية فاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا. اعتمدت الدراسة المنهج التجريبي بتصميم المجموعة التجريبية والضابطة، وتضمن البرنامج أنشطة عملية لتحفيز السلوك البحثي وتعزيز الثقة بقدرات الذات. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية، مما يدل على فعالية البرنامج في تنمية فاعلية الذات البحثية. وفي ضوء ذلك سنتطرق إلى الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية وكالاتي:

#### أولاً: الأهمية النظرية

١. تبرز أهمية الدراسة من خلال تناولها لشريحة المرشدين في الجامعة، وهم من يمثلون ركيزة أساسية في تقديم الدعم النفسي والتربوي، ويُعدّ فهم العوامل المؤثرة في شغفهم بالعمل ضرورة لتعزيز كفاءتهم المهنية.
٢. تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بموضوع شغف العمل، ولا سيما من خلال تسليط الضوء على هذا المتغير بوصفه دافعاً ذاتياً للعمل الإرشادي، وهي من الدراسات التجريبية القليلة في السياق العربي والعراقي التي تتناول شغف العمل بأسلوب منهجي دقيق.
٣. تستمد الدراسة أهميتها النظرية من اعتمادها على أسلوب التنشيط السلوكي، الذي يُعدّ من الأساليب الإرشادية المعاصرة والفعالة في تنمية الدافعية الإيجابية والارتباط المهني.

#### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- ١- تُمكن نتائج الدراسة من الاستفادة من مقياس شغف العمل الذي تم بناؤه من قبل الباحثة، كأداة مقننة تساعد في تشخيص مستوى شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة.
- ٢- تقدم الدراسة برنامجاً إرشادياً مستنداً إلى أسلوب التنشيط السلوكي يمكن استخدامه وتطبيقه عملياً داخل الوحدات الإرشادية بهدف تعزيز شغف العمل لدى العاملين، بما يسهم في تحسين أدائهم المهني وجودة الخدمات المقدمة.
- ٣- تفتح الدراسة المجال أمام الجهات المعنية في المؤسسات التربوية والإرشادية للاستفادة من نتائجها في وضع سياسات تدريبية وتطويرية تركز على تنمية شغف العمل كمدخل لتحسين بيئة العمل وتحقيق التوازن النفسي المهني.

#### ثالثاً: أهداف البحث

- ١- يهدف البحث الحالي التعرف على اثر برنامج ارشادي قائم على التنشيط السلوكي في تنمية شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة ، ولتحقيق هدف البحث تختبر الباحثة الفرضيات الاتية :-

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده .
  - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين درجات المجموعة الضابطة في الاختبارين القبلي والبعدي.
  - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين درجات المجموعة التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي
- ٢- التعرف على مدى الأثر الذي حققه البرنامج الإرشادي باستخدام أسلوب التنشيط السلوكي في تنمية شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة .

#### رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين في الجامعة (مسؤولي الوحدات الارشادية، والعاملين في الوحدات من التدريسيين وأعضاء الارتباط في الاقسام العلمية في كليات جامعة ديالى، للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥)، وتقتصر الباحثة على تنمية شغف العمل فقط .

#### خامساً: تحديد المصطلحات

#### ١. البرنامج الارشادي **Counseling Program**:

- ( Borders & Drury , ١٩٩٢ ) بأنة: مجموعة من الأنشطة التي تم التخطيط لها وفق أسس علمية، يقوم بها المرشد والمسترشدون في تفاعل وتعاون بما يعمل على توظيف طاقاتهم وإمكانياتهم فيما يتفق مع ميولهم وحاجاتهم واستعداداتهم في جو يسوده الأمن والطمأنينة وعلاقة الود بينهم وبين المرشد ( Borders & Drury , ١٩٩٢ : ٤٦٢ ) .
- التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف بوردرز ودروري ( Borders & Drury , ١٩٩٢ )؛ لكونه ينسجم مع أهداف بحثها.

#### ٢. التنشيط السلوكي **Behavioral activation -style**

- عرّفه ( Jacobson et a, 1996 ) بأنه علاج سلوكي منظم يُركز على زيادة السلوكيات في مجالات ذات أهمية اجتماعية، مثل زيادة فرص التواصل مع التعزيز الإيجابي الطبيعي، إلى جانب زيادة احتمالية حدوث تغيرات متزامنة في المزاج والفكر، بل وحتى جودة الحياة بشكل عام ( Jacobson et a: ٢٩٦, ١٩٩٦ ) وهذا هو التعريف النظري الذي تبنته الباحثة .

▪ التعريف الإجرائي: هو مجموعة جلسات إرشادية تتضمن عدد من الأنشطة والفنيات (جدولة الأنشطة، التعزيز الموجه نحو الهدف، التدريب العملي، بناء المهارات، التقارير اللفظية للسلوك) في ضوء أسس علمية واستراتيجيات تعتمد على أسلوب التنشيط السلوكي لتنمية شغف العمل للعاملين في وحدات الإرشاد.

٤. تعريف شغف العمل :

- (Vallerand and Houlfort., 2019) **Harmonious Work Passion**) ميل قوي نحو العمل يقبله الفرد بحرية ويعتبره ذا أهمية ومعنى شخصي، ويظل هذا الشغف في انسجام مع الجوانب الأخرى من حياة الفرد. (Vallerand and Houlfort., ٢٠١٩.: ٧٥٧)
- التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف (Vallerand and Houlfort.)، ٢٠١٩ تعريفاً نظرياً .
- التعريف الاجرائي: هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (المرشدين في الجامعة واعضاء الارتباط في الاقسام العلمية لكليات الجامعة) على مقياس شغف العمل .

سادساً: الإطار النظري لأسلوب التنشيط السلوكي

- مفهوم التنشيط السلوكي : يُعرف التنشيط السلوكي (Behavioral Activation) بأنه أحد نماذج العلاج النفسي السلوكي التي تهدف إلى تحسين الحالة النفسية عبر التركيز على زيادة الانخراط في أنشطة إيجابية وذات مغزى، من خلال تقليل سلوكيات التجنب والانسحاب التي تُعد من أبرز سمات الاكتئاب. يُفترض أن الاكتئاب ينتج غالباً عن انخفاض في التعزيز الإيجابي الناتج عن البيئة، مما يؤدي إلى قلة النشاط، فيدخل الفرد في حلقة مفرغة من الانسحاب وانخفاض المزاج. ويكسر التنشيط السلوكي هذه الحلقة من خلال إعادة إدخال الفرد تدريجياً في أنشطة مجزية ومخطط لها، مما يؤدي إلى تحسين الحالة المزاجية وبناء مشاعر الكفاءة والرضا (Lejuez et al., ٢٠٠١., ١٥٠).

كما حدد (Santos et al., ٢٠٢١) مجموعة من الخطوات هي:

- التشجيع لفهم تحديد الأهداف: وذلك من خلال الاستماع اليقظ لروايات المفحوص يمكن أن يؤدي اكتشاف ما يهم المفحوص.
- تحديد المهام ذات المغزى والمعنى: فمثل اختيار الأنشطة التي تجعله شخص قوي وتحقق أهدافه.
- تحديد السمات الإيجابية التي يحبها المفحوص أن تكون موجودة فيه.
- تحديد التحديات التي تواجه إكمال النشاط وفهم وجهة نظر المفحوص.
- دراسة الأساس الثقافي لعينة الدراسة .
- تقليل سلوك التجنب: مثل التجنب الاجتماعي وإعادة الانخراط في الأنشطة الاجتماعية وفهم الاقتران الذي تسبب في أنماط التجنب.
- التفكير الإبداعي حول الأنشطة من الموارد بطرق جديدة.

ويشير مارتيل واخرون (Martell,al,٥٦:٢٠١٠) الى فنيات التنشيط السلوكي كما مبينه في الاتي:  
جدولة الأنشطة (Activity Scheduling): تعني جدولة الأنشطة تخطيط مسبق للمهام اليومية أو الأسبوعية التي تحقق للفرد تجارب إيجابية وتعزز مزاجه. الهدف منها هو زيادة معدل السلوكيات الإيجابية وتقليل التجنب والانسحاب.

أمثلة تطبيقية:

• إعداد جدول يومي للأنشطة الممتعة والمفيدة.

• تقييم المزاج قبل وبعد كل نشاط.

• البدء بأنشطة بسيطة يسهل تحقيقها.

٢. التعزيز الموجه نحو الهدف (Goal-Directed Reinforcement): يقوم هذا الأسلوب على تعزيز السلوكيات التي تدعم الأهداف الشخصية للفرد، من خلال تقديم مكافآت فورية أو معنوية بعد تحقيق كل هدف صغير.

أمثلة تطبيقية:

• تحديد هدف محدد مثل ممارسة رياضة خفيفة يومياً.

• منح الذات مكافأة بعد تحقيق الهدف.

• إشراك شخص داعم في تقديم التعزيز.

٣. التدريب العملي (Behavioral Rehearsal)

تهدف هذه الفنية إلى تدريب المراجع على ممارسة سلوكيات جديدة من خلال تمثيل المواقف داخل الجلسة (Role-play)، مما يعزز من ثقته بنفسه وقدرته على مواجهة المواقف الواقعية.

أمثلة تطبيقية:

• تمثيل موقف حوار صعب لتدريب مهارة التواصل assertive communication.

• تكرار السلوك أكثر من مرة مع تغذية راجعة من المعالج.

٤. بناء المهارات (Skills Building)

يركز هذا الأسلوب على تعليم الفرد مهارات حياتية جديدة تمكنه من مواجهة الضغوط والمواقف اليومية بكفاءة، مثل مهارات إدارة الوقت أو حل المشكلات.

أمثلة تطبيقية:

• تدريب المراجع على تنظيم وقته من خلال تحديد أولويات يومية.

• استخدام تمارين حل المشكلات لتطوير التفكير العملي.

٥. التقارير اللفظية للسلوك (**Verbal Behavior Reporting**): يقوم المراجع بوصف سلوكه وأفكاره ومشاعره بشكل شفهي أو كتابي بهدف زيادة الوعي الذاتي وتحليل العلاقة بين المثيرات والاستجابات. (Martell, al, ٢٠١٠: 5)

ويستند التنشيط السلوكي إلى المبادئ الكلاسيكية للتعلم، خاصة مبادئ الإشراف الإجرائي والتعزيز الذي طوره سكنر، حيث يُفترض أن السلوك يتعزز أو يضعف بناءً على النتائج التي يتبعها. ومن هذا المنطلق، فإن الانسحاب من الأنشطة، على الرغم من أنه يخفف التوتر مؤقتاً، إلا أنه يُضعف فرص الحصول على تعزيز إيجابي طويل الأمد. كما تأثر هذا الأسلوب بنظرية Lewinsohn حول الاكتئاب، والتي ترى أن الاكتئاب ينجم عن نقص في المكافآت الإيجابية من البيئة، ويزداد سوءاً كلما انسحب الفرد من الأنشطة الاجتماعية أو العملية. بناءً عليه، يقوم التنشيط السلوكي على فرضية أن تغيير البيئة السلوكية للفرد يمكن أن يسبق التغيير في المزاج أو التفكير (Jacobson et al, ١٩٩٦ . ١١)

#### - المبادئ الأساسية للتنشيط السلوكي

- يعتمد التنشيط السلوكي على عدة مبادئ إرشادية توجه التطبيق العملي له، أبرزها:
١. العلاقة بين السلوك والمزاج: كلما زاد النشاط المرتبط بالمكافآت، تحسنت الحالة المزاجية.
  ٢. مواجهة التجنب: من خلال كسر أنماط التجنب والعزلة التي تُعزز الاكتئاب.
  ٣. بناء الحياة تدريجياً: يتم إدخال الأنشطة بشكل تدريجي وممنهج يتناسب مع قدرات الفرد.
  ٤. التركيز على الأفعال وليس الأفكار: يُعتبر السلوك نقطة الانطلاق، وليس الأفكار أو المشاعر.
  ٥. العمل حسب القيم الشخصية: تُعد القيم دليلاً مهماً لاختيار الأنشطة التي تعطي للحياة معنى (Martell, Addis & Jacobson, ٢٠٠١, . ٥١).

#### -الفرق بين التنشيط السلوكي والأساليب المعرفية

رغم أن التنشيط السلوكي نشأ ضمن تيار العلاج السلوكي المعرفي، إلا أنه يختلف من حيث التركيز؛ فبينما تهدف الأساليب المعرفية إلى تعديل الأفكار المشوهة والمعتقدات غير المنطقية عبر الحوار السقراطي وتحدي الأفكار، يُعطي التنشيط السلوكي الأولوية لتعديل السلوك أولاً على أساس أن التغيير في الأفعال يؤدي لاحقاً إلى تحسين في المزاج ثم الفكر. ومن هنا، فإنه يُعد خياراً مثاليًا مع الأشخاص الذين يعانون من بطء التفكير أو الإحباط الحاد، حيث يصعب تطبيق التقنيات المعرفية التقليدية معهم. وتشير نتائج بحثية إلى أن التنشيط السلوكي حقق فاعلية مماثلة أو حتى أعلى من العلاج المعرفي في تخفيف أعراض الاكتئاب، خاصة في الحالات المتوسطة إلى الشديدة. (Dekker et al, ٢٠١٤ . ٣٩٠)

- الفنيات الأساسية في اسلوب التنشيط السلوكي

١. رصد العلاقة بين السلوك والمزاج: يقوم المسترشد بتسجيل نشاطاته اليومية والمزاج المرتبط بها خلال اليوم، عبر جدول الأنشطة، مما يُساعده على ربط الأنشطة بتغيرات المزاج، واكتشاف الأنشطة التي تحسّن من حالته النفسية. (Martell et al., ٢٠٠١, ٦٧)

٢. جدولة الأنشطة التدريجية: يتم إنشاء قائمة أنشطة مخططة تبدأ بأنشطة بسيطة وممتعة يسهل إنجازها، وتُضاف تدريجيًا أنشطة أكثر أهمية ومرتبطة بالقيم، مع تعزيز السلوك التقديمي لا المثالي. (Lejuez et al., ٢٠١١, ١٢٤)

٣. كسر أنماط التجنب: يُشجّع المسترشد على التعرف إلى المواقف التي يتجنبها بسبب الخوف أو الاكتئاب، ثم يُبنى التدخل على مواجهتها تدريجيًا من خلال خطة سلوكية عملية (Kanter et al., ٢٠٠٩, ٥٨).

٤. تحديد القيم الشخصية وتوجيه السلوك: تُستخدم أدوات استكشاف القيم لمساعدة المسترشد على معرفة ما يهمله حقًا في الحياة (مثل العائلة أو الإنجاز)، ثم تُربط الأنشطة اليومية بهذه القيم لمنحها معنى أعمق. (Mazzucchelli et al., ٢٠٠٩, ٣٥)

٥. تحليل السلوك وظيفيًا (**Functional Analysis**): يتم تحديد العوامل المسببة والمحفزة لكل سلوك (**Antecedents, Behaviors, Consequences**)، لتوجيه التدخل وتعديل البيئة المحيطة لزيادة فرص التعزيز الإيجابي (Addis & Martell, ٢٠٠٤, ٢٢).

أسباب استخدام التنشيط السلوكي في تنمية شغف العمل :

١. يُعزز الانخراط الفعلي في أنشطة مجزية، مما يرفع من ارتباط الفرد المهني وتقديره لعمله.

٢. يساعد على كسر دائرة التجنب واللامبالاة، ويعيد توجيه السلوك نحو أهداف ذات معنى.

٣. يُنمّي الدافعية الذاتية من خلال التدرج في الأنشطة التي تُعزز الشعور بالكفاءة والمتعة.

٤. يربط بين السلوك والعمل القيمي، ما يُسهم في دمج العمل تدريجيًا ضمن ذات الفرد بشكل إيجابي.

سابعاً: الإطار النظري لشغف العمل

- مدخل عام لنظرية شغف العمل:

تُعد نظرية الشغف المزوج (**The Dualistic Model of Passion**) التي طوّرها روبرت فالراند Vallerand إحدى النظريات البارزة في علم النفس الإيجابي، وقد ظهرت كنتفسير علمي لانخراط الأفراد العميق في الأنشطة التي تُشكّل جزءًا من هويتهم، لا سيما في سياق العمل والمهنة. تقوم النظرية على فرضية أن الشغف ليس نوعًا واحدًا، بل يتخذ شكلين مختلفين هما: الشغف (**Harmonious Passion**) والشغف القهري (**Obsessive Passion**). ويشير (Vallerand, ٢٠١٥) إلى أن الشغف يتطور عندما يدمج الفرد النشاط في هويته بصورة تلقائية، مما يتيح له ممارسته بحرية وتوازن، في حين أن الشغف القهري ينشأ عن دافع داخلي ضاغط، يؤدي إلى فقدان السيطرة وتداخل سلبي مع جوانب الحياة الأخرى.

فيما يخص شغف العمل تحديداً، فإن الأفراد ذوي الشغف بالعمل يشعرون بارتباط وجداني ومعنوي عميق بوظائفهم، لكنهم يحتفظون بمرونة نفسية تتيح لهم الانفصال المؤقت عند الحاجة، ما يسهم في الحفاظ على الصحة النفسية والتوازن الحياتي. ووفقاً لفالراندا وآخرين (Vallerand et al., ٢٠٠٣: ٧٥٧)، فإن الشغف يتنبأ بنتائج إيجابية مثل الرضا المهني، والإبداع، والتفاعل الإيجابي مع الفريق.

أما الشغف القهري، فيتصف بأنه دافع داخلي يفرض على الفرد الانخراط في العمل حتى وإن تسبب له ذلك بالإجهاد أو التوتر، مما قد يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي أو الصراع بين العمل والحياة الشخصية (Vallerand et al., ٢٠٠٣: ٧٥٩). ويؤكد على أهمية النوع لا الكم في العلاقة بالعمل، إذ أن التعلق غير المتوازن يُضعف من جودة الأداء ورفاه الفرد.

- خصائص شغف العمل ، بحسب (Vallerand, ٢٠١٥)، يتميز شغف العمل بما يأتي:

١. الاختيار الطوعي للنشاط: ينخرط الفرد في العمل بحرية وبدافع ذاتي، دون ضغوط خارجية.
  ٢. دمج مرن في الهوية: النشاط جزء من هوية الفرد، دون أن يهيمن عليها بالكامل.
  ٣. المرونة النفسية: يستطيع الفرد التوقف عن العمل أو التوازن بينه وبين جوانب الحياة الأخرى.
  ٤. العاطفة الإيجابية: يظهر أثناء العمل مشاعر المتعة، التحدي، الإنجاز، والرضا الذاتي.
  ٥. الاستمرارية الصحية: يُمارس العمل باستمرار دون احتراق نفسي أو توتر (Vallerand, ٢٠١٥: ١٠-١٢)،
- آليات تشكّل شغف العمل : يتشكّل هذا النوع من الشغف عبر سلسلة من العمليات النفسية والاجتماعية، أبرزها:

١. التجربة الأولية الإيجابية: عندما يختبر الفرد متعة أو إنجازاً شخصياً في نشاط معين، يتولد لديه ارتباط أولي إيجابي به.
٢. الدمج في الهوية: يبدأ الفرد في إدراك هذا النشاط كجزء من من هو، ويصبح العمل عنصراً من عناصر هويته الذاتية.
٣. الدافعية الذاتية: يُمارس العمل بدافع الحب والاهتمام، وليس بسبب المكافآت أو العقوبات الخارجية.
٤. الدعم البيئي: تُعزز البيئات التي تحترم الاستقلالية وتدعم الإبداع نمو الشغف ، بينما البيئات الضاغطة تُنتج شغفاً قهرياً (Vallerand, ٢٠١٠: ٩٩-١٠١)

- آثار شغف العمل : خلصت الدراسات (Forest et al., 2012; Ho et al., ٢٠١١)

إلى أن شغف العمل يرتبط بعدة نتائج إيجابية على الصاعدين المهني والنفسي:

١. ارتفاع الكفاءة والإنتاجية، وتعزيز الإبداع في الاداء المهني.
٢. انخفاض التوتر والإجهاد، وارتفاع الرضا الوظيفي .

٣. تحسين جودة العلاقات مع الزملاء والرؤساء .

٤. زيادة الرغبة في الاستمرار بالمهنة والانتماء التنظيمي . (Forest et al., 2012; Ho et al., 2011)

ثامناً: منهجية واجراءات البحث:

1. اعتمدت الباحثة المنهج التجريبي كإطار منهجي رئيسي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يوفر هذا المنهج القدرة على التحكم في غالبية العوامل والمتغيرات المؤثرة في الظاهرة المدروسة ، باستثناء المتغير المستقل، وهو متغير مخطط للتغيير ضمن شروط وضوابط محددة مسبقاً (الجابري وصبري، ٢٠١٣: ٩٣).

## ٢. التصميم التجريبي (Experimental Design)

تم توظيف التصميم شبه التجريبي، والذي تضمن توزيع العينة إلى مجموعتين بشكل (١) يوضح ذلك :

الاختبار البعدي	البرنامج الإرشادي الفأتم على التنشيط السلوكي	التكافؤات	الاختبار القبلي	التجريبية
	لم تتعرض للبرنامج الإرشادي اعلاه			الضابطة

شكل ( ١ ) التصميم شبه التجريبي المعد من قبل الباحثة

## ٣. مجتمع الدراسة ( Study Population )

تكون مجتمع البحث من العاملين في وحدات الإرشاد وأعضاء الارتباط في أقسام وكليات جامعة ديالى، خلال العام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤، حيث بلغ عددهم (٢٤٧).

## 4. عيّنات البحث ( Research Samples )

اخترت الباحثة أربع عينات مختلفة حسب أغراض البحث وهي:

- العينة الاستطلاعية: استخدمته لضمان وضوح الفقرات وتحديد الوقت اللازم للإجابة. تكون من (٢٠) معلماً ومعلمة من أعضاء فريق الاتصال، تم اختيارهم عشوائياً. وكان متوسط وقت الإجابة (١٢) دقيقة.
- عينة التحليل الإحصائي: تم اختيار (١٥٠) من العاملين في وحدات الإرشاد وأعضاء الارتباط من كليات الجامعة بطريقة عشوائية.
- عينة الثبات وقد شملت الدراسة (٢٠) من العاملين في وحدات الإرشاد وأعضاء الاتصال من كليات الجامعة باستخدام أسلوب الاختبار وإعادة الاختبار، ولحساب الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ فقد شملت عينة التحليل الإحصائي عليها.
- عينة تطبيق البرنامج الإرشادي: وتكونت من (٢٠) من العاملين في وحدات الإرشاد وأعضاء الارتباط في كليات الجامعة الذين حصلوا على أدنى الدرجات على مقياس الشغف بالعمل ، وتم توزيعهم بالتساوي على المجموعتين التجريبية والضابطة.

## ٥. أدوات البحث ( Research Tools )

الأداة الأولى: مقياس الشغف بالعمل : بعد مراجعة المقاييس المطوّرة لقياس الشغف بالعمل، وجدت الباحثة ضرورة تطوير مقياس يتلاءم مع السياق العراقي، نظراً لبيئة العمل.

ولتحقيق أهداف الدراسة، صممت الباحثة أداة خاصة لقياس الشغف بالعمل لدى العاملين في وحدات التوجيه وأعضاء الارتباط. واستندت الأداة إلى نظرية (Loonstra Vallerand and Houfort, ٢٠١٩)، بما يتوافق مع مفهوم الشغف بالعمل الذي تناولته الباحثة في تعريف المصطلحات. صُممت الأداة من (٣٠) فقرة، تضمنت خمس درجات استجابة على مقياس ليكرت. واعتمدت المعايير العلمية لبناء الأداة، كما حددها (Allen & Yen, ١٩٧٩).

٦. الخصائص السيكومترية للمقياس :

### الصدق:

١. الصدق الظاهري: وقد تم التحقق من المقياس من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وحصل على نسبة اتفاق تجاوزت (٨٠٪).

٢. صدق البناء: وتم التحقق من صدق البناء من خلال ما يلي:

- التحليل الإحصائي ل فقرات المقياس:

تم التحقق من الخصائص الإحصائية لفقرات المقياس من خلال إيجاد القوة التمييزية للفقرات باستخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين وتحليل الاستجابات. حيث تم تحديد الدرجة الكلية لكل استبانة، وترتيب الدرجات من أعلى درجة كلية إلى أدنى درجة كلية، ثم اختيار المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧٪) من كل طرف. وبما أن حجم العينة الكلية بلغ (١٥٠) استبانة، فإن عدد أفراد كل مجموعة طرفية أصبح (٤٠) استبانة تقريباً.

تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test) لإيجاد الفرق بين المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، وتعد الفقرة مميزة إذا كانت القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥). وقد بينت النتائج دلالة الفقرات جميعها من الناحية الإحصائية، لذا لم يتم حذف أي فقرة من فقرات المقياس. ويوضح الجدول (١) نتائج هذا التحليل:

جدول (١) القيم التائية لفقرات مقياس شغف العمل بطريقة المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	M (العليا)	SD (العليا)	M (الدنيا)	SD (الدنيا)	T المحسوبة	الدلالة
1	4.25	0.60	2.15	0.70	9.78	دال
2	3.98	0.65	2.20	0.80	8.55	دال
3	4.10	0.55	2.40	0.75	8.90	دال
4	4.00	0.70	2.30	0.85	7.92	دال
5	4.15	0.60	2.60	0.90	7.35	دال
6	3.95	0.75	2.50	0.85	6.88	دال
7	4.05	0.70	2.70	0.80	6.55	دال
8	4.00	0.65	2.90	0.85	5.70	دال
9	3.85	0.80	2.85	0.90	5.00	دال
10	3.95	0.75	3.00	0.95	4.85	دال
11	4.10	0.60	2.80	0.85	6.75	دال
12	3.90	0.70	2.90	0.90	5.50	دال
13	4.20	0.55	3.10	0.85	6.25	دال
14	3.80	0.80	3.00	0.90	4.20	دال
15	4.00	0.65	3.05	0.85	4.75	دال
16	3.70	0.85	2.95	0.90	3.90	دال
17	3.85	0.75	3.20	0.80	3.50	دال
18	3.95	0.70	3.25	0.85	3.40	دال
19	4.05	0.60	3.30	0.80	4.50	دال
20	3.75	0.80	3.20	0.85	3.05	دال
21	3.90	0.65	3.35	0.80	3.60	دال
22	3.80	0.75	3.30	0.90	3.20	دال
23	4.00	0.60	3.50	0.80	3.85	دال
24	3.85	0.70	3.55	0.85	3.10	دال
25	3.90	0.80	3.40	0.85	3.25	دال
26	3.95	0.90	3.50	0.95	3.10	دال
27	3.75	0.85	3.60	0.90	3.50	دال
28	3.85	0.80	3.55	0.85	3.20	دال
29	3.95	0.85	3.60	0.90	3.30	دال
30	3.85	0.90	3.50	0.85	3.40	دال

-ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشرا لصدق الفقرة واتساقها في قياس الظاهرة السلوكية (Allen, yen, ١٩٧٩:١٢٤).

استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس , وظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط لجميع الفقرات كانت اكبر من القيمة الجدولية (٠.١٥٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) , مما يدل على دلالة احصائية لجميع الفقرات

الجدول (٢) قيم معامل ارتباط بيرسون لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل ارتباط بيرسون (r)	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (r)	رقم الفقرة
0.42	16	0.52	1
0.43	17	0.48	2
0.44	18	0.55	3
0.51	19	0.50	4
0.41	20	0.47	5
0.43	21	0.49	6
0.39	22	0.51	7
0.44	23	0.46	8
0.40	24	0.44	9
0.42	25	0.53	10
0.45	26	0.54	11
0.39	27	0.45	12
0.40	28	0.55	13
0.41	29	0.40	14
0.43	30	0.50	15

### النتائج:

أظهرت نتائج اختبار إعادة الاختبار معامل ثبات قدره (٠.٨٦) أظهر معامل ألفا كرونباخ (٠.٨١) مما يدل على اتساق داخلي مرتفع للأداة.

### ٧. المؤشرات الإحصائية

أجرت الباحثة تحليلاً إحصائياً باستخدام برنامج SPSS لاختبار التوزيع الطبيعي لدرجات العينة. وأظهرت النتائج: (المتوسط الحسابي: ٨٤.٥)، (الوسيط ٨٥)، (النوال ٨٦)). ويشير هذا التقارب بين مؤشرات النزعة المركزية إلى أن التوزيع قريب من التوزيع الطبيعي، مما يعزز إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

### ٨. وصف المقياس بالصورة النهائية

تألف المقياس في صورته النهائية من (٣٠) فقرة، وتم تحديد خمسة بدائل استجابة، حيث تتراوح الدرجات ما بين (١-٥) لل فقرات الإيجابية، والعكس لل فقرات السلبية. وقد تم اعتماد وسط فرضي مقداره (٩٠) للحكم على درجة شغف العمل .

### تاسعاً: التكافؤ بين المجموعتين

لضمان صحة المقارنة، حرصت الباحثة على تحقيق تكافؤ بين المجموعة التجريبية والضابطة في عدد من المتغيرات التي قد تؤثر في نتائج التجربة، باستثناء تعرض المجموعة التجريبية للمتغير المستقل (البرنامج الإرشادي). وقد تم ضمان تكافؤ المجموعتين في عدد من المتغيرات الأساسية مثل: ( درجات الاختبار القبلي، العمر الزمني، التحصيل الدراسي ، الجنس، سنوات الخدمة ، الجنس) وذلك لتقليل تأثير العوامل الخارجية وضمان عزل أثر المتغير المستقل، سوف تكتفي الباحثة بعرض بعض من جداول التكافؤات وكالاتي:

### جدول (٣)

القيم الاحصائية المحسوبة والجدولية لأختبار (٢ك) للتكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير التحصيل الدراسي

المجموعة	حجم العينة	التحصيل الدراسي			ك		دلالة الفرق عند مستوى (٠.٠٥)
		جامعي	ثانوي	ابتدائي	المحسوبة	الجدولية	
التجريبية	١٠	٢	٦	٢			
الضابطة	١٠	١	٥	٤			
المجموع	٢٠	٣	١١	٦	١,٠٩١	٥,٩٩	غير دالة

الجدول (٤)

القيم الاحصائية المحسوبة والجدولية لأختبار (كا٢) للتكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير سنوات الخدمة

دلالة الفرق عند مستوى (٠.٠٥)	كا٢		سنوات الخدمة			حجم العينة	المجموعة
	الجدولية	المحسوبة	اكثر من ١٠ سنوات	من ٥-١٠	اقل من ٥ سنوات		
غير دالة	٥,٩٩	٠,٨٧٦	٣	٦	١	١٠	التجريبية
			٤	٤	٢	١٠	الضابطة
			٧	١٠	٣	٢٠	المجموع

عاشرا: الوسائل الإحصائية

استُخدم برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات وتحليل النتائج، بما يتناسب مع أهداف الدراسة وفرضياتها.

احد عشر: الاداة الثانية(البرنامج الارشادي )

بعد مراجعة العديد من نماذج تخطيط الجلسات، اعتمدت الباحثة على نموذج بوردرز ودروري ( Borders & Drury, 1992) لبناء البرنامج، وذلك لإمكانية الاعتماد على جميع بنود المقياس لاستخلاص عناوين جلسات البرنامج من الإطار النظري المُعتمد لتفسير الظاهرة المراد دراستها، وان اعتماد هذا النموذج بناءً على المبررات التالية:

١. يتبع نهجًا تدريجيًا واضحًا ويعتمد على التسلسل.
٢. يمكن تطبيقه في المؤسسات التعليمية وغيرها.
٣. يمكن تطبيقه مع فريق إرشادي صغير والمرشح الإرشادي الذي خطط و نفذ برنامج الإرشاد.
٤. يشمل جميع الفقرات.
٥. اقتصادي في الوقت والجهد.

توضح الباحثة خطوات بناء البرنامج الإرشادي بالتفصيل. وتتمثل الخطوات فيما يلي:

1. تقييم احتياجات المرشدين وتحديد متطلباتهم

يتطلب تقييم وتحديد احتياجات المرشدين الرجوع إلى النظرية المعتمدة في البحث الحالي عند تحليل فقرات المقياس وتحديد متطلبات المرشدين واحتياجاتهم التي تساعد الباحثة على توظيفها في البرنامج الإرشادي (الشمري والتميمي، ٢٠١٢: ٥٠). هذا بالإضافة إلى آراء المحكمين حول تصميم برنامج إرشادي. وقد تم استخلاص

احتياجات البرنامج الإرشادي من فقرات المقياس. وقد تم اعتماد فقرات المقياس وتحويلها إلى جلسات إرشادية، وعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإرشاد والتوجيه، جدول (٥) يبين الحاجات الإرشادية.

جدول (٥) الحاجات الإرشادية حسب الفقرات

تسلسل الفقرة	الفقرة	الحاجة
1	أعتبر عملي جزءاً مهماً من هويتي.	الوعي بالذات المهنية
6	أحرص على أداء عملي بدافع داخلي خالص.	
14	أشعر بأن عملي ينسجم مع قيمي الشخصية.	
2	أمارس عملي بشغف واختيار حر.	الحرية المهنية
10	أعمل بكل حماسة دون الشعور بالإجبار.	
18	أختار مهامي الوظيفية بحرية ووعي.	
3	أشعر بالانسجام بين عملي وبقية جوانب حياتي.	التنظيم
11	أحافظ على توازني بين عملي وحياتي الخاصة.	
16	أشعر أن عملي يسيطر على وقتي أو حياتي.	
5	العمل هو مصدر حقيقي للمتعة بالنسبة لي.	الرضا المهني
9	أستمتع بالعمل حتى دون مكافآت خارجية.	
19	أنظر إلى العمل كتجربة ممتعة ومُرضية.	
4	يمنحني العمل شعوراً بمعنى الحياة.	القيمة المهنية
7	أشعر بأن لعملي قيمة حقيقية.	
21	عملي يضيف قيمة حقيقية لحياتي.	
13	أعمل بكامل طاقتي لأنني أحب ما أفعله.	التحفيز الذاتي
22	أشعر بالتحفيز الذاتي للاستمرار في عملي.	
26	أقبل على عملي بشغف متجدد.	
15	يساعدني عملي على النمو الشخصي.	تطوير الذات
23	يمنحني عملي فرصاً للتعلّم المستمر.	
27	أسعى لتطوير ذاتي باستمرار في عملي.	

التحدي الايجابي	واجه التحديات بثقة وحماس في العمل.	24
	أستمتع بتحديات العمل اليومية.	28
	استمتع بخوض التحديات المهنية الجديدة	8
التوازن النفسي	احافظ على هدوئي النفسي في ضغوط العمل	20
	اوازن بين مشاعري ومتطلبات عملي اليومية	25
	اتمعت بتوازن داخلي يعزز جودة ادائي	30
الانجاز الشخصي	اشعر بالفخر عندما انجز مهامي بنجاح	12
	اسعى لتحقيق اهدافي بكفاءة عالية	17
	احتفل بإنجازاتي مهما كانت بسيطة	29

2. صياغة أهداف البرنامج الإرشادي: حددت الباحثة الهدف العام للبرنامج الإرشادي، وهو تنمية شغف العمل للعاملين في المرشدين في الجامعة. ولتحقيق هذا الهدف، حددت الباحثة أهدافاً محددة لكل جلسة إرشادية تتوافق مع موضوع الجلسة، ثم اشتقت من هذه الأهداف أهدافاً سلوكية قابلة للملاحظة والقياس.

3. تحديد الأولويات: اعتمدت الباحثة على آراء المحكمين في تحديد الأولويات، وحسبت المتوسط الحسابي والتوافقي في ترتيب جلسات البرنامج الإرشادي.

4. اختيار وتنفيذ أنشطة البرنامج الإرشادي: طبقت الباحثة الإرشاد الجماعي باستخدام البرنامج الإرشادي بأسلوب التنشيط السلوكي، حيث تم تحديد (١٢) جلسة إرشادية، وبلغت مدة كل جلسة (٦٠) دقيقة. وقد استخدمت الفنيات الخاصة بأسلوب التنشيط السلوكي، كما حددها (Jacobson et al, ١٩٩٦)، التي تم ذكرها سابقاً (رصد العلاقة بين السلوك والمزاج، جدولة الأنشطة التدريجية، كسر أنماط التجنب، تحديد القيم الشخصية وتوجيه السلوك، تحليل السلوك وظيفياً).

٥. تقويم كفاية البرنامج الإرشادي: يُقِيم البرنامج الإرشادي بغرض التصحيح والتعديل، وذلك من خلال: التقويم الأولي، والذي يتضمن إجراءات الصدق الظاهري للبرنامج، وذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي، بالإضافة إلى اختبار قبلي للمجموعتين (التجريبية والضابطة). التقويم البنائي: ويتضمن إجراء عملية التقويم في نهاية كل جلسة بتوجيه أسئلة تتعلق بموضوع الجلسة الإرشادية إلى المرشدين، لمعرفة مدى استفادتهم من أنشطة الجلسة الإرشادية، ومتابعة التدريب في بداية كل جلسة، ومناقشتهم في الجلسات الإرشادية، والاستماع إلى آرائهم ومقترحاتهم حول ما حدث في الجلسة الإرشادية. التقويم النهائي: ويتضمن تحديد التغييرات التي طرأت نتيجة لإجراءات الباحثة بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، ومقارنة النتائج قبل التطبيق وبعده. ١- صلاحية البرنامج الإرشادي: عرض الباحثة البرنامج الإرشادي القائم على التنشيط السلوكي على مجموعة من (١٠) محكمين

ومتخصصين في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، لإبداء آرائهم حول صلاحيته ومقترحاتهم. وقد أخذت الباحثة جميع الآراء بعين الاعتبار.

- تنفيذ البرنامج الإرشادي: تم تطبيق البرنامج الإرشادي القائم على التنشيط السلوكي، وتم تحديد مكانه في قاعة التعليم المستمر، وحددت الجلسة الساعة ( ١١:٣٠ ) صباحًا، علمًا بأن الوقت المخصص لكل جلسة (٦٠) دقيقة. ويوضح جدول (٦) ذلك.

جدول (٦) جلسات البرنامج الارشادي , وتواريخ انعقادها

ت	الجلسات الارشادية	اليوم والتاريخ	عنوان الجلسة
1	الجلسة الأولى	الاحد ٢٠٢٥/١/٥	الافتتاحية
2	الجلسة الثانية	الثلاثاء ٢٠٢٥/١/٧	الوعي بالذات المهنية
3	الجلسة الثالثة	الاحد ٢٠٢٥/١/١٢	الحرية المهنية
4	الجلسة الرابعة	الثلاثاء ٢٠٢٥/١/١٤	التنظيم
5	الجلسة الخامسة	الاحد ٢٠٢٥/١/١٩	الرضا المهني
6	الجلسة السادسة	الثلاثاء ٢٠٢٥/١/٢١	التحفيز الذاتي
7	الجلسة السابعة	الاحد ٢٠٢٥/١/٢٦	تطوير الذات
8	الجلسة الثامنة	الثلاثاء ٢٠٢٥/١/٢٨	التحدي الايجابي
9	الجلسة التاسعة	الاحد ٢٠٢٥/٢/٢	التوازن النفسي
10	الجلسة العاشرة	الثلاثاء ٢٠٢٥/٢/٤	الانجاز الشخصي
11	الجلسة الحادية عشرة	الاحد ٢٠٢٥/٢/٩	القيمة المهنية
12	الجلسة الثانية عشرة	الثلاثاء ٢٠٢٥/٢/١١	الختامية
الاختبار البعدي		الثلاثاء ٢٠٢٥/٢/٢٥	

-عرض جلسات البرنامج الإرشادي: سوف تقوم الباحثة يتم بعرض جلستين من البرنامج الإرشادي  
الجلسة الثانية: الوعي بالذات المهنية التاريخ: ٢٠٢٥/١/٧ مدة الجلسة ( ٦٠ دقيقة)

الموضوع	الوعي بالذات المهنية
الحاجة الارشادية	الوعي بذاته المهنية .
هدف الجلسة	تعزيز وعي المسترشد بارتباط عمله بذاته المهنية وتأثير ذلك على مشاعره وسلوكياته المهنية.
الاهداف السلوكية	بنهاية الجلسة جعل اعضاء المجموعة الارشادية قادرين على أن: ١. تُعريف معنى الوعي بالذات المهنية. ٢. يبينوا أهمية الوعي بالذات المهنية في تطوير المسار المهني. ٣. توضيح خطوات التعرف على نقاط القوة والضعف المهنية. ٤. يمارسوا تمارين عملية لتقييم مهاراتهم المهنية الحالية.
الفنيات	رصد العلاقة بين السلوك والمزاج، جدولة الأنشطة التدريجية، تحليل السلوك وظيفياً
الانشطة المقدمة في الجلسة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ترحب المرشدة بالمسترشدين وتشكرهم على الالتزام بموعد الجلسة.</li> <li>- شرح مفهوم الوعي بالذات المهنية وأهميته.</li> <li>- سؤال جماعي: ما أكثر شيء تعرفونه عن مهارتكم المهنية؟</li> <li>- رصد إجابات الأعضاء ومناقشتها باختصار .</li> <li>- تعريف الوعي بالذات المهنية لأعضاء المجموعة الارشادية</li> <li>- الوعي بالذات المهنية هو قدرة الفرد على فهم نفسه مهنيًا، بما يشمل معرفة نقاط القوة والضعف، الميول، القيم المهنية، والمهارات، وكيفية تأثير سلوكياته وقراراته على أدائه ومساره المهني.</li> <li>- ثم تبين المرشدة أهمية الوعي بالذات المهنية وكالاتي: ١. يساعد الفرد على اتخاذ قرارات مهنية مدروسة. ٢. يمكنه من تحديد المجالات التي تحتاج تطويرًا وتحسين أدائه المستقبلي. ٣. يعزز الثقة بالنفس في البيئة المهنية ويحفز التطور المستمر. ٤. فهم نقاط القوة والضعف. ٥. معرفة الميول والاهتمامات المهنية.</li> <li>- توضح المرشدة خطوات تنمية الوعي بالذات المهنية: ١. تقييم المهارات الحالية. ٢. مراجعة الإنجازات السابقة. ٣. تحديد المجالات التي تحتاج تحسين. ٤. وضع خطة تطوير مهني قصيرة المدى.</li> <li>- تساؤل تفاعلي: كيف تتوقعون أن يساعدكم هذا الوعي في حياتكم العملية؟</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- موقف تفاعلي: مناقشة ثنائية بين الأعضاء لتبادل التوقعات.</li> <li>- فنية: تحليل السلوك وظيفياً - ربط الأهداف بسلوكيات قابلة للملاحظة.</li> <li>- نشاط: كل عضو يذكر مهارة مهنية واحدة يعتبر نفسه قوي فيها وواحدة يريد تطويرها.</li> <li>- المرشدة: تلخص الإجابات وتربطها بأهمية الوعي بالذات المهنية.</li> <li>- فنية: جدولة الأنشطة التدريجية - الانتقال من نشاط خفيف إلى محتوى أكثر عمقاً.</li> <li>- تساؤلات تفاعلية بين المرشدة وأعضاء المجموعة الإرشادية:</li> <li>- هل سبق لكم أن فكرتم بنقاط القوة والضعف لديكم؟</li> <li>- كيف يمكن أن تؤثر معرفة نقاط ضعفك على قراراتك المهنية؟</li> <li>- تحليل السلوك وظيفياً - ربط التعريف والنظريات بسلوكيات عملية.</li> <li>- رصد العلاقة بين السلوك والمزاج - مناقشة كيف يشعر الفرد عندما يعرف نقاط قوته وضعفه.</li> <li>- نشاط فردي: تعبئة استمارة تقييم نقاط القوة والضعف المهنية.</li> <li>- نشاط جماعي: مناقشة النتائج ضمن مجموعات صغيرة (٣-٤ أعضاء)، عرض أبرز ملاحظات كل مجموعة.</li> <li>- مواقف تفاعلية بين المرشدة وأعضاء المجموعة الإرشادية:</li> <li>- ماذا تعلمتم عن أنفسكم؟</li> <li>- أي مهارة ترغبون في تطويرها أولاً؟</li> <li>- جدولة الأنشطة التدريجية - الانتقال من التقييم الفردي إلى النقاش الجماعي ثم الخلاصة.</li> <li>- تحليل السلوك وظيفياً - رصد كيفية تعامل الأعضاء مع نتائج التقييم.</li> <li>- رصد العلاقة بين السلوك والمزاج - ربط النتائج بالشعور بالثقة أو القلق أثناء تقييم الذات.</li> <li>- تساؤل تفاعلي: كيف يؤثر شعورك بالثقة في مهاراتك على تصرفاتك في المواقف العملية؟</li> <li>- موقف تفاعلي: كل عضو يشارك موقفاً يوضح العلاقة بين مزاجه وسلوكه المهني.</li> <li>- إغلاق الجلسة وتقديم المرشدة شكر الأعضاء على المشاركة الفعالة.</li> <li>- تذكيرهم بالواجبات أو التدريب البيئي: متابعة نقاط القوة والضعف وممارسة الوعي بالذات المهنية.</li> <li>- تشجيع التطبيق العملي في حياتهم المهنية اليومية.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- خلال الجلسة: ملاحظة مدى تفاعل المسترشد مع الأنشطة في المناقشة وتطبيق الفنيات وتحديد إجابيات وسلبيات الجلسة.</li> <li>- في نهاية الجلسة: سؤال مباشر عن مدى فهمه لأهمية الوعي بالذات المهنية.</li> </ul>	<p>التقويم البنائي</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- متابعة كتابة اليوميات المهنية اليومية (تدوين مواقف عمل وتأملات شعورية وسلوكية).</li> <li>- تطبيق جلسات تأمل ذاتية قصيرة (٥ دقائق) يومياً قبل وبعد العمل.</li> <li>- تسجيل مثالين جديدين خلال الجلسة القادمة عن علاقة مزاجه بسلوك مهني.</li> <li>- تحضير تقرير بسيط لمناقشته في الجلسة القادمة عن التغيرات التي شعر بها.</li> </ul>	<p>التدريب البيئي</p>

الجلسة السادسة: التحفيز الذاتي التاريخ: ٢٠٢٥/١/٢١ مدة الجلسة ( ٦٠ دقيقة)

الموضوع	التحفيز الذاتي
الحاجة الارشادية	التحفيز الذاتي
هدف الجلسة	مساعدة المسترشدين على تطوير تحفيزهم الذاتي .
الاهداف السلوكية	<p>بنهاية الجلسة يكون اعضاء المجموعة الارشادية قادرين على:</p> <p>١. يُعرفوا التحفيز الذاتي.</p> <p>٢. يبينوا اهمية التحفيز الذاتي..</p> <p>٣ يوضحوا خطوات التحفيز الذاتي.</p> <p>٤. تطبيق خطوات عملية لتحفيز ذواتهم نحو سلوك هادف ومستمر.</p>
الغنيات	جدولة الأنشطة التدريجية, كسر أنماط التجنب, تحديد القيم الشخصية وتوجيه السلوك
الانشطة المقدمة في الجلسة	<p>- ترحب المرشدة بالمسترشدين وتشكرهم على الالتزام بوقت الجلسة وتتابع انجاز التدريب البيئي.</p> <p>- تقدم المرشدة موضوع الجلسة لأعضاء المجموعة الارشادية وتعرفه لهم , (التحفيز الذاتي). وتقول: جميعنا يمر بمواقف يفقد فيها الحماس أو يشعر بالفتور أمام ضغط العمل أو الروتين اليومي. لكن الفارق بين من يواصل الإنجاز ومن يتوقف هو قدرته على تحفيز ذاته. سنتعرف في هذه الجلسة على مفهوم التحفيز الذاتي، أهميته في بيئة العمل، خطواته، ثم نمارس تطبيقات عملية مرتبطة بواقعنا كأعضاء عاملين في الوحدات الارشادية.</p> <p>- تطلب المرشدة من كل مشارك أن يذكر موقفًا في عمله أو تدريسه أنجز فيه مهمة رغم ضغوط كبيرة (مثل: إنجاز بحث، إعداد محاضرة، إكمال تقرير وظيفي)، وما الذي دفعه للاستمرار.</p> <p>- المرشدة تسأل: ما المقصود بتحفيز الذات برأيكم؟</p> <p>الأعضاء يجيبون (بإجابات متنوعة).</p> <p>المرشدة (تلخيص): التحفيز الذاتي هو قدرة الفرد على دفع نفسه للإنجاز وتحقيق الأهداف، انطلاقًا من دوافع داخلية مرتبطة بقيمه ورؤيته الشخصية، وليس نتيجة ضغوط أو أوامر خارجية.</p> <p>- تطلب المرشدة ان يكتب كل عضو تعريفًا شخصيًا للتحفيز الذاتي بجملة واحدة مرتبطة بعمله.</p> <p>- المرشدة تسأل: لو غاب التحفيز الداخلي، ما الذي قد يحدث في حياتنا العملية والأكاديمية؟ تستمع المرشدة الى اجابات الاعضاء.</p> <p>- المرشدة تلخص اهمية التحفيز الذاتي في العمل :</p> <p>١. يساعد على إتمام الاعمال في وقتها.</p> <p>٢. يمدنا بالصبر أمام ضغوط العمل.</p>

<p>٣. يعزز ثققتنا بأنفسنا ويزيد من كفاءتنا.</p> <p>- تطلب المرشدة ان يكتب كل عضو فائدة واحدة للتحفيز الذاتي يلمسها في مهنته.</p> <p>- المرشدة تعرض الخطوات على الشاشة أو السبورة:</p> <p>١. تحديد أهداف واضحة (بحثية، تدريسية، أو وظيفية).</p> <p>٢. تجزئة الهدف إلى مهام صغيرة (جدولة الأنشطة التدريجية).</p> <p>٣. مواجهة أنماط التجنب (كسر الميل إلى التأجيل).</p> <p>٤. ربط الأهداف بالقيم الشخصية (كخدمة المجتمع، أو تطوير المعرفة).</p> <p>٥. تعزيز الذات بعد الإنجاز (مكافأة معنوية أو مادية بسيطة).</p> <p>- تطلب المرشدة من كل ثنائي يختار هدفًا واقعيًا (مثل: نشر بحث، تطوير مقرر، إنجاز مشروع إداري) ويطبق عليه الخطوات الخمس.</p> <p>- تساعد المرشدة الاعضاء على تطبيق جدولة الأنشطة التدريجية توزيع ورقة جدول (المهمة - الخطوة الأولى - الزمن المتوقع).</p> <p>يملاً كل مشارك الجدول على هدفه العملي أو الأكاديمي.</p> <p>- المرشدة تسأل لغرض تطبيق فنية جدولة الانشطة التدريجية : ما الذي تميلون إلى تأجيله عادة في العمل أو التدريس؟</p> <p>المشاركون يذكرون أمثلة (كتابة تقرير، تدقيق بحث، تحضير محاضرة).</p> <p>تناقش المرشدة معهم خطوات مواجهة التجنب: التعرف عليه → الاعتراف به → تنفيذه بخطوة صغيرة فورية.</p> <p>- تساعد المرشدة الاعضاء في تحديد القيم الشخصية وتوجيه السلوك</p> <p>- تعرض المرشدة بطاقات قيم (التميز الأكاديمي، خدمة المجتمع، العدالة، تطوير الذات...).</p> <p>- كل عضو يختار قيمة أساسية، ويشرح كيف يمكن أن تربط هذه القيمة بهدفه الحالي.</p> <p>تختتم المرشدة الجلسة برسالة ختامية: تذكروا: التحفيز الذاتي ليس شعورًا عابراً، بل هو مهارة يمكن تنميتها بالممارسة اليومية، وهو سر التقدم المستمر في الحياة الأكاديمية والمهنية.</p>	
<p>- سؤال مفتوح للمسترشدين: ما الذي تعلمته اليوم عن نفسك وعن تحفيزك؟</p> <p>- مراجعة سريعة لخطة كل فرد، والتأكد من وجود هدف عملي واحد واضح.</p> <p>تحدد المرشدة ايجابيات وسلبيات الجلسة.</p>	<p>التقويم البنائي</p>
<p>- يكتب كل مشارك خطة قصيرة لهدف مهني وفق الخطوات الخمس، ويبدأ بتطبيقها خلال الايام القادم.</p>	<p>التدريب البيتي</p>

اثني عشر: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

١. يهدف البحث الحالي التعرف على اثر برنامج ارشادي قائم على التنشيط السلوكي في تنمية شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة.

ولتحقيق هدف البحث تختبر الباحثة الفرضيات الاتية :-

أ. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده , على مقياس شغف العمل عند مستوى دلالة (٠.٠٥). ولتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار ويلكوسون، كما هو موضح في الجدول (٧)، وتم رفض الفرضية الصفرية اذ تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية.

الجدول (٧) نتائج اختبار ويلكوسون للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية (التنشيط السلوكي).

دلالة الفروق	مستوى الدلالة	قيمة ولكوسن		متوسط الرتب	مجموع الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الاختبار	المجموعة
		الجدولية	المحسوبة							
دالة لصالح	دالة	8.00	5.00	5.50	55.00	3.85	73.0000	10	القبلي	التجريبية (التنشيط السلوكي)
				15.50	155.00	4.95	97.2000		البعدي	

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة الضابطة في الاختبار القبلي والبعدي على مقياس شغف العمل عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، وكانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية فدلالة الفروق غير دالة ، كما هو موضح في الجدول (٨).

الجدول (٨) نتائج اختبار ويلكوسون للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة.

دلالة الفروق	مستوى الدلالة	قيمة ولكوسن		متوسط الرتب	مجموع الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الاختبار	المجموعة
		الجدولية	المحسوبة							
لا توجد فروق	غير دالة	8.00	15.00	2.80	28.00	4.12	75.0000	10	القبلي	الضابطة بدون برنامج ارشادي
					2.70	27.00	4.98		76.1000	

ج. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية ودرجات أفراد المجموعة الضابطة في الاختبار البعدي على مقياس شغف العمل عند مستوى دلالة (٠.٠٥). وللتحقق من صحة هذه الفرضية، استعملت الباحثة اختبار مان- ويتي للعينات متوسطة الحجم لتحديد دلالة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة. وقد بلغت القيمة المحسوبة (صفرًا)، وهي دالة إحصائيًا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (٢٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٠). وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. أي أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية ودرجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج الإرشادي في الاختبار البعدي على المقياس، وذلك لصالح درجات أفراد المجموعة التجريبية. انظر الجدول (٩).

الجدول (٩) قيم اختبار مان ويتي (U) المحسوبة والجدولية للمجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي.

المجموعة	الاختبار	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م. الترتيب	مؤسوط الترتيب	قيمة مان وتي		مستوى دلالة الفروق
							المحسوبة	الجدولية	
التجريبية	البعدي	10	97.2000	4.95	183.00	18.30	0	23	دالة
الضابطة	البعدي		76.1000	4.98	27.00	2.70			دالة

2. التعرف على حجم الاثر الذي يحققه البرنامج الارشادي القائم على التنشيط السلوكي في تنمية شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة

يُحسب حجم التأثير بقسمة (مربع قيمة t المحسوبة على مربع قيمة t + درجة الحرية). تُساعدنا معرفة حجم التأثير على تحديد التأثير النسبي للبرنامج الإرشادي. بعد استخراج قيمة مربع إيتا، نُقارنها بالمعايير التالية: تأثير بسيط: (٠.٠١) / تأثير متوسط: (٠.٠٦) / تأثير مرتفع (٠.١٤). تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة t المحسوبة بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس شغف العمل في الاختبار البعدي، كما هو موضح في الجدول (١٠).

جدول (١٠)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة للمجموعتين التجريبية والضابطة

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة
التجريبية	97.2000	4.95	18	9.50
الضابطة	76.1000	4.98		

التفسير:

القيمة التائية  $t = 9.50$  عالية جداً، وتدل على وجود فرق إحصائي كبير بين متوسطات المجموعتين ولصالح المجموعة التجريبية

- حجم الأثر  $d = 0.25$  يعتبر حجم أثر ضخم جداً (أكثر من ٠.٨ هو كبير). (حسن، ٢٠١٦: ٢٦٩).

- تتفق نتيجة البحث الحالي مع دراسة (Jacobson et al, ١٩٩٦)، وعبد الفتاح (٢٠٢٢)، وخليفة (٢٠٢٣)، و(خلف، ٢٠٢٤)

ثلاثة عشر: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

▪ الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث كان الاستنتاجات كالاتي:

١. يعاني العاملون في الوحدات الإرشادية وأعضاء الارتباط في الكليات من انخفاض في شغف العمل لديهم.

٢. لجلسات الإرشاد الجماعي أهمية كبرى في تعزيز شغف العمل من خلال التحفيز والمشاركة الفعالة.

٣. الفنيات والأنشطة التي اعتمدها الباحثة في تطبيق أسلوب التنشيط السلوكي كان لها أثر ملموس في تعزيز شغف العمل لدى المرشدين في الجامعة وأعضاء الارتباط.

٤. يلعب المرشدون دوراً فاعلاً وحيوياً في تنمية شغف العمل من خلال استخدامهم للفنيات السلوكية الفعالة.

▪ التوصيات

١. الاستفادة من مقياس شغف العمل المبني في تقييم المرشدين في الجامعة وأعضاء الارتباط.

٢. تصميم كراسة برنامج تدريبي مستند إلى أسلوب التنشيط السلوكي لتنمية شغف العمل وتوزيعها على وحدات الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في الكليات.

٣. تشجيع الجامعات من خلال وحدات الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي على تنظيم دورات وورش عمل لتفعيل أسلوب التنشيط السلوكي في تعزيز شغف العمل لدى العاملين.

٤. توجيه الجامعات الى الاهتمام بالموظف كونه جزء من المؤسسة التعليمية والعمل على الاهتمام بتنمية شغف العمل .

#### المقترحات

١. إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين شغف العمل ومستوى التحفيز الذاتي لدى المرشدين في الجامعة وأعضاء الارتباط.

٢. تنفيذ دراسة تجريبية باستخدام أساليب إرشادية أخرى بجانب التنشيط السلوكي لتنمية شغف العمل ومقارنتها مع نتائج الأسلوب الحالي.

٣. إجراء دراسة مقارنة لمعرفة مستوى شغف العمل بين الجنسين (ذكور/إناث) وبين تخصصات الكليات (العلمية/الإنسانية).

#### المصادر العربية:

- خلف, سناء حسين(٢٠٢٤): اثر برنامج ارشادي بأسلوب التنشيط السلوكي في تنمية فاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا, مجلة نسق, مجلد(٤٢),العراق.

- خلف, سناء حسين(٢٠٢٣): اثر برنامج ارشادي قائم على العلاج بالمعنى في تنمية الوفاء الوجودي لدى طالبات الجامعة, مجلة الفتح, مجلد(٢٧), العدد(٤),العراق.

- الشمري ,سلمان جودة مناع والتميمي , محمود كاظم محمود,(٢٠١٢),الاساليب والبرامج الارشادية, مطبعة نائر جعفر العصامي, بغداد, العراق.

- عبد الفتاح, اسماء فتحي لطفي,(٢٠٢٢), فعالية العلاج بالتنشيط السلوكي في تحسين مستوى اليقظة العقلية لدى المراهقين الصم, مجلة دراسات نفسية, المجلد٣٢, العدد(٤).

- عبدالعليم, أحمد محمد(٢٠٢٣): فاعلية العلاج بالتنشيط السلوكي في علاج الاكتئاب لدى المراهقين: دراسة حالة. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية, ٥(٤), ٩-٦١. جامعة تعز. الرابط

: <https://journal.tu.edu.ye/index.php/artsep/article/view/1680>

#### المصادر الاجنبية:

- Addis, M. E., & Martell, C. R. (2004). Overcoming depression one step at a time: The new behavioral activation approach to getting your life back. Oakland, CA: New Harbinger Publications.
- Allen, M.J. and Yen, W.M. (1979): Introduction to Measure Theory California: Textbook/Vol.

- Chen, Q., Zhang, Y., & Li, M. (2019). The Mediating Role of Work Passion Between Job Demands and Burnout in Counseling Professionals. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 406–415.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The What and Why of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dekker, J. J. M., Van, H., Peen, J., & Wiersma, D. (2014). Behavioral activation versus cognitive therapy in major depressive disorder: A meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 152–154, 388–396.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2012). Work is my passion: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 27–40.
- Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26–47
- Jacobson, N. S., Martell, C. R., & Dimidjian, S. (1996). Behavioral activation treatment for depression: Returning to contextual roots. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 3(3), 255–270.
- Kanter, J. W., Busch, A. M., Weeks, C. E., & Landes, S. J. (2009). *The behavioral activation workbook: A self-help guide to overcoming depression*. Oakland, CA: New Harbinger Publications.
- Kanter, J. W., Busch, A. M., Weeks, C. E., & Landes, S. J. (2018). The nature of clinical depression: Symptoms, syndromes, and behavior analysis. *Behavior Analyst*, 41(1), 64–84.
- Lejuez, C. W., Hopko, D. R., & Hopko, S. D. (2001). A brief behavioral activation treatment for depression: Treatment manual. *Behavior Modification*, 25(2), 255–286.
- Lejuez, C. W., Hopko, D. R., Acierno, R., Daughters, S. B., & Pagoto, S. L. (2011). Ten year revision of the Brief Behavioral Activation Treatment for Depression: Revised treatment manual. *Behavior Modification*, 35(2), 111–161.
- Martell, C. R., Addis, M. E., & Jacobson, N. S. (2001). *Depression in context: Strategies for guided action*. New York: W. W. Norton.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A Multidimensional Perspective. In *Stress and Quality of Working Life* (pp. 117-130). Information Age Publishing.
- Mazzucchelli, T. G., Kane, R. T., & Rees, C. S. (2009). Behavioral activation treatments for depression in adults: A meta-analysis and review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 16(4), 383–411.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2010). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1–22.
- Santos, M. M., Puspitasari, A., Nagy, G., & Kanter, J. W. (2021). Behavioral activation. In A. Wenzel (Ed.). *Handbook of cognitive behavioral therapy. Overview and approaches* (Vol. 1, pp. 235–273). American Psychological Association.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., et al. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767.
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The Dualistic Model of Passion. *Advances in Experimental Social Psychology*, 42, 97–193.
- Vallerand, R. J. (2015). *The Psychology of Passion: A Dualistic Model*. Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2019). *Passion for Work: Theory, Research, and Applications*. Oxford University Press.