العدد 13A مجلة دراسات في الإنسانيات والعلوم التربوية ايار 2026
No. 13A Journal of Studies in Humanities and Educational Sciences May 2026
Print ISSN 3006-3256 Online ISSN 3006-3264

شغف العمل وعلاقته بالتوجه نحو الهدف لدى المرشدين التربويين

م.د..حسام ياسين علي شناوه التميمي
جامعة بغداد- كلية العلوم الاسلامية –قسم العلوم التربوية والنفسية الاسلامية
hussam.y@perc.uobaghad.edu.iq

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على شغف العمل لدى المرشدين التربويين فضلاً على التعرف على دلالة الفرق في المرونة الايجابية على وفق متغير الجنس (ذكور-اناث) ومن اجل تحقيق اهداف البحث الحالي قام الباحث بتبني المقياس المعد من قبل (مهند2024) أذ تألف المقياس بصيغته النهائية من (27) على نظرية فاليراند وآخرون (Vallerand,et al.2003) في فقرة وتعرف الباحث على التوجة نحو الهدف لدى المرشدين التربويين فضلاً على التعرف على دلالة الفرق في الانغماس الوظيفي على وفق متغير الجنس (ذكور-اناث) ومن اجل تحقيق اهداف البحث الحالي قام الباحث بتبني المقياس المعد من قبل (فراس 2024) أذ تألف المقياس بصيغته النهائية من (22) وفق نظرية (**فاندويل – Vandewalle**) الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية من المديريات الستة في محافظة بغداد والبالغ عددها (400) مرشد ومرشدة للعام الدراسي (2025-2026) وأظهرت النتائج ما يلي ان عينة البحث من المرشدين التربويين يمتلكون شغف العمل,لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين (المرشدين-المرشدات) في شغف العمل لدى المرشدين التربويين,ان عينة البحث من المرشدين التربويين يمتلكون التوجة نحو الهدف ,لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين (المرشدين-المرشدات) في التوجة نحو الهدف لدى المرشدين التربويين,وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين شغف العمل والتوجة نحو الهدف لدى المرشدين التربويين , وقام الباحث بوضع جملة من التوصيات والمقترحات على ضوء نتائج البحث.

(كلمات مفتاحية: شغف العمل , التوجة نحو الهدف, المرشدين التربويين)

Passion for Work and its Relationship to Goal Orientation among Educational Counselors

Dr. Hussam Yassin Ali Shanawa Al-Tamimi
University of Baghdad - College of Islamic Sciences - Department of Islamic Educational and Psychological Sciences

Abstract

The present study aims to identify work passion among educational counselors, as well as to examine the significance of differences in positive flexibility according to the gender variable (male–female). To achieve the objectives of the study, the researcher adopted the scale developed by (Muhannad, 2024), which in its final version consisted of (27) items based on the theory of Robert J. Vallerand et al. (2003).The study also aimed to identify goal orientation among educational counselors and to examine the significance of differences in job engagement according to the gender variable (male–female). To achieve these objectives, the researcher adopted the scale developed by (Firas, 2024), which in its final form consisted of (22) items based on the theory of Donald Vandewalle.The researcher applied the scales to a random sample selected from six directorates in Baghdad,

consisting of (400) male and female educational counselors for the academic year (2025–2026). The results indicated that the sample of educational counselors possesses work passion, and that there are no statistically significant differences between male and female counselors in work passion. The results also showed that the sample possesses goal orientation, with no statistically significant differences between male and female counselors in this variable. Furthermore, a statistically significant correlation was found between work passion and goal orientation among educational counselors. Based on these findings, the researcher proposed a number of recommendations and suggestions.

Keywords: Work Passion, Goal Orientation, Educational Counselors

الفصل الاول

مشكلة البحث

يعد الشغف عاملاً نفسياً ذا أهمية بالغة، حيث يمثل الشغف الشعور بالإثارة والحماس بشكل منتظم عندما يشترك الفرد في نشاط ملهم وهادف في حياته، ويعتبر هذا تفاعل إيجابي، إذ يسهم الشغف بشكل كبير في تحسين العديد من النتائج الهامة في ميدان علم النفس الإيجابي، مثل التدفق والانفعالات الإيجابية والرفاهية النفسية والصحة البدنية وجودة العلاقات الاجتماعية وأداء الفرد-Vallerand & Verner (Filion,2013:36).

وإن الشغف هو حالة تنشأ عند الفرد ، وتتضمن عدة مؤشرات تشير إليه، مثل التفرغ التام للنشاط أو التفوق في أداء أنشطة معينة و يتسم الشخص بتركيز عميق على العمل، ويلاحظ انخراطًا عالياً دون وعي كبير بالزمان والمكان، اذ يشعر الفرد بأن أدائه للأنشطة أصبح أسهل، ويحقق أقصى إمكانياته بشكل طبيعي، وتبرز قدرة الفرد على استغلال الانفعالات بشكل كامل في خدمة الأداء وعمليات التعلم ويشعر الشخص بالبهجة والمتعة الحقيقية أثناء العمل، و تتحول المطالب والتحديات إلى مستوى معقول، مما يدفع بالفرد بعيدًا عن الشعور بالملل، حتى في وجود تركيز عالٍ يتسم بالأداء الرفيع، و لقدرة الفرد على الاستمتاع بالراحة دوراً هاماً في تحقيق هذا الشغف، حيث يخفف من الاضطرابات العاطفية ويجعل العمل يبدو أقل جهداً. (Csikszentmihalyi,1987:361) أما في المؤسسات الحكومية فإن التوجه نحو العمل يعد من أهم المقاييس التي يتم من خلالها قياس مستوى الإنجاز الوظيفي حيث إن المؤسسة هي وحدة اجتماعية تنظم مجموعة من الأنشطة المتداخلة نتيجة لتفاعل عدة عناصر: الفرد والجماعة والتنظيم والبيئة التي تؤثر جميعها على سلوك الموظفين داخل المؤسسة (الجوفي: 2006، 6) وبينت دراسة أدريانسينس وآخرون (Adriaenssens,et al.) أن متطلبات الوظيفة التي تحدث مؤشرات على الإرهاق، وعدم توقع الدعم الاجتماعي والمشاركة في العمل، قد تؤدي لشرح انخفاض التوجيه نحو الهدف في العمل لدى مالمرشد التربوي وبشكل عام يمكن أن تؤثر هذه العوامل على قدرة المرشدين التربويين الى تحديد وتحقيق أهداف ذات مغزى، والتي يمكن أن يكون لها عواقب وخيمة على الأداء الفردي والتنظيمي (Adriaenssens,et al.,2015).

وتستند المشكلة البحثية الى التعرف على شغف العمل وعلاقته بالتوجه نحو الهدف حيث تحسس الباحث هذه المشكلة كونه احد افراد المجتمع البحثي ،وبما ان المرشد التربوي له دور كبير في الكشف ومساعدة الافراد في حل المشكلات مما يشكل دوراً كبيراً للإحساس بالكفاءة والاستقلالية، لذا فان المرشدون الفعالون يتميزون بمصدر تنظيمي والقدرة على التعامل مع وجهات النظر المختلفة في كل لحظة وفي كل

وقت، وفي بعض الاوقات ما يمر به المجتمع في كل المجالاته من الاحداث والتغيرات قد تترك آثارها على المرشدين التربويين تشغل كاهلهم او تكون عقبات وعراقيل امام تقدمهم على صعيد العمل الارشادي، فالمرشدين التربويين قد يخطؤن احيانا في تميز أداء الطلبة ليدعم انطباعه الاولي اتجاههم، وقد يخطأون في قراءة ما يتم ملاحظته عن سلوك الفرد وفق نظرته السابقة عنه (معمرية، 2013: 20-21) .وتكمن مشكلة البحث الحالي في التساؤل التالي هل يوجد شغف العمل وعلاقتة بالتوجة نحو الهدف لدى المرشدين التربويين.

اهمية البحث

تنبع أهمية البحث الحالي من الأهمية الكبيرة لشخصية المرشدين التربويين وطبيعة عملهم في التواصل مع الطلبة بشكل فعال والاستماع الى مشكلاتهم (النفسية والسلوكية واجتماعية وتربوية ومهنية), لذا فأن ممارسة الإرشاد التربوي يعد علم وفن لهذا أصبح الإرشاد التربوي عملية عصرية وسمة من سمات النظم التربوية ألمعاصرة والتي يراد بها مساعدة الطلبة على الانسجام والتناغم السليم مع المحيط ألمدرسي والبيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها (ربيع، 2008 : 15),وتأتي أهمية شغف العمل من خلال الاهتمام المتزايد من جانب الباحثين بهذا الأمر ومن المفهوم أن شغف بالعمل يعزى إلى الميل القوي نحو الأنشطة التي يجد فيها الأفراد المتعة والاهتمام والتصميم لاستثمار وقتهم وجهدهم في هذه الأنشطة، فإن شغفهم بالعمل يتجاوز مجال العمل ويتضمن فوائد نفسية والسلوكية مثل الحيوية الذاتية والالتزام العاطفي والتصورات الإيجابية لموارد الوظيفة وتكيفها ومع التقاعد، هذا بالإضافة إلى التأثيرات السلوكية الإيجابية مثل الإبداع وأداء المهام والأداء المالي والمواطنة .(Ho et al, 2018:112), في دراسة (Okpi & Rasuo, 2019) تم التحقيق في العلاقة بين العدالة التنظيمية وشغف بالعمل داخل الجامعات النيجيرية تشير هذه الدراسة إلى أن إدراك الموظفين للعدالة في الإجراءات والمعاملات داخل المؤسسة يلعب دورًا مهمًا في تعزيز شغفهم بالعمل بالتالي يُنصح إدارات الجامعات بالتركيز على تحسين العدالة الإجرائية والتفاعلية لتعزيز رضا الموظفين وشغفهم بأعمالهم, ويرتبط التوجه نحو الهدف بعدة متغيرات يمكن القياس به أو من خلاله، كما يتأثر بعدد من العلاقات الاجتماعية النفسية بين الأفراد، حيث تعتمد التاجية الفرد على مستوى أدائه، لذا فإن وكل ما يؤثر على العمل سواء سلبا أو إيجابا فإنه يؤثر لاحقا على إنتاجية الفرد (الجوفي :2006, 7) يمكن أن يؤثر العمل أيضا على آليات مهمة أخرى مثل الروح المعنوية والصحة العقلية وتشير الإحصائيات إلى أن المنظمات تواجه التغيير نتيجة لتغير الدافعية لدى المرشدين التربويين

(Chalofsky & Krishna, 2009:191).

ونضيف ألى ذلك، أن الأهداف وتوجهاتها أهمية كبيرة في سلوكيات التعلم للمرشدين التربويين فهو يساعدهم على التركيز وتحقيق الأهداف التي حددتها العملية التربوية، ويعطيهم دافعًا للعمل بجدية واجتهاد لتحقيق هذه الأهداف، وهذا يساعد على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم وخبراتهم في العمل التعليمي. كما يُعد التوجه نحو الهدف من المتغيرات المعرفية الدافعية التي تسهم في تنظيم السلوك وتحديد مسارات الإنجاز، إذ يعكس الطريقة التي يدرك بها الفرد أهدافه ويسعى لتحقيقها، سواء كانت أهداف تعلم أو أداء (Dweck, 1986؛ Elliot & McGregor, 2001) من هذا المنطلق، فإن دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين تُعد ذات أهمية كبيرة، لاسيما في البيئة التربوية.

وتتجلى أهمية البحث الحالي في الجوانب الآتية:

١. **الأهمية النظرية:**

يسهم البحث في إثراء الأدب النظري في مجال الإرشاد التربوي من خلال الربط بين شغف العمل والتوجه نحو الهدف، وهما من المتغيرات التي لم تُدرس بشكل كافٍ في البيئة العربية، مما يوفر إطارًا مفاهيميًا يمكن أن تعتمد عليه الدراسات المستقبلية .

٢. **الأهمية التطبيقية:**

قد تفيد نتائج البحث في تصميم برامج تدريبية وإرشادية تستهدف تنمية شغف العمل لدى المرشدين

التربويين، وتعزيز توجههم نحو أهداف واضحة ومحددة، بما يسهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية لديهم .(Locke & Latham, 2002)

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على :

١- **التعرف على مستوى شغف العمل لدى المرشدين التربويين**
٢- **التعرف على مستوى التوجه نحو الهدف لدى المرشدين التربويين**
٣- **الكشف عن العلاقة الارتباطية بين شغف العمل والتوجه نحو الهدف** لدى المرشدين التربويين
٤- التعرف على **الفروق ذات الدلالة الإحصائية في شغف العمل والتوجه نحو الهدف** لدى المرشدين التربويين تبعًا لمتغير الجنس (ذكور / إناث)

تحديد المصطلحات :

شغف العمل (work passion):

1-فاليراند(2003) Vallerand el al : ميل قوي نحو النشاط أو الفعالية التي يرغبها الفرد ويجدها مهمة ويبذل الوقت والطاقة عليها معتمدا على التقييمات المعرفية والعاطفية للعمل(Vallerand el al ,2003) .

التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف فاليراند (Vallerand,et al.2003) تعريفاً نظرياً واعتماده انموذجاً لبناء المقياس من قبل الباحث وتكييف فقراته وفق البيئة العراقية على ان يتم استخدام الاطار النظري لتفسير نتائج البحث.

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشدون التربويون من خلال اجابته على فقرات المقياس .

2- **التوجه للهدف (Goal Orientation)**

أ. **عرف فاندويل (Vandewalle:1997) التوجه نحو الهدف:** بانه "نزعة فردية نحو تطوير أو التحقق من قدرة الفرد في إعدادات الإنجاز" وتحتوي ثلاثة مجالات هي:

- **توجه تعلم الهدف (Learning Goal Orientation):** يعرفها بأنها "الرغبة في تطوير الذات من خلال اكتساب المهارات الجديدة، وإتقان المواقف الجديدة، وتحسين كفاءة الفرد".
- **توجه أثبات هدف الأداء :(Performance Goal Orientation)** يعرفها بأنها "الرغبة في إثبات كفاءة الفرد والحصول على أحكام إيجابية نحوه ".
- **توجه تجنب هدف الأداء (Avoid Goal Orientation): يعرفها** أنها "الرغبة في تجنب دحض الكفاءة وتجنب الأحكام السلبية عنها " (Vandewalle et al.,2001,630).

التعريف النظري: تبنى الباحث تعريف فاندويل (Vandewalle:1997) واعتماد مقياسه الأصلي لفحص عينة المجتمع بعد إجراءات الترجمة وتكيفيه للبيئة العراقية على أن يتم استخدم الإطار النظري لتفسير نتائج البحث.

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشدون التربويون من خلال اجابته على فقرات المقياس .

الفصل الثاني

الشغف "passion" :

الأول: التنظيم الانفعالي

- المحور الأول: شغف العمل
- أولًا: الشغف:

- إهتم علم النفس الايجابي بالدراسة العلمية لعوامل ومسببات المتغيرات ف علم النفس والتي تجعل حياة الفرد هادفة ومليئة بالمعنى الايجابي الذي يستحق ان يكون الفرد مثابر من أجل أن يحققها ويعيش من أجلها ويندرج من ضمن هذه الدراسات ، الدراسة التي تناولت مفهوم "الشغف_ "passion حيث تعتبر ضمن الدراسات ذات الأهمية التي تناولها علم النفس الإيجابي. (Vallerand & Verner-Filion,2013:36)
- يشير سمولان و آرون (1992) إلى أن العديد من النظريات والأبحاث تعتبر أن العديد من العناصر في البيئة المحيطة بالفرد تساهم بمرور الوقت في تحديد هويته ، حيث أن التطور الطبيعي للكائنات الحية هي واحدة من العمليات الأكثر تعقيدًا ، بسبب تداخل العناصر البيئية والاجتماعية في نفس الوقت (,1992: Aron & Smollan: 63)
- ومن الناحية التاريخية لابد من الإشارة ، الى إنه كانت اهتمامات الفلاسفة التي تتركز حول مفهوم "الشغف" ، قد أظهرت آراء ومواقف متباينة وفقاً للباحث روني (1990). إذ يُفترض في الموقف الأول أن الشغف يتطلب فقدان السيطرة على العقل، حيث إقترح الفيلسوف سبينوزا (1632-1677)بالجدل بأن هذا الشغف ضروري لتحقيق أعلى مستويات الإنجاز، وبالتالي، تشير هذه النظرة الثانية إلى الفوائد من النتائج التكيفية التي تزداد عندما يتمكن الأفراد من التحكم والسيطرة على شغفهم. (Vallerand, et al. 2003:756)
- طور فاليراند وآخرون (2010) أيضًا إنموذجًا مزدوجًا للشغف أطلق عليه "ازدواجية الشغف الموروثة" في ضوء "نظرية تقرير المصير" لديسي ورايان (2000). إذ إفترض هذا النموذج بأن الأفراد لديهم حرص للتعرف على البيئة المحيطة بهم حتى يتمكنوا من التطور والنمو الطبيعي ضمن المجتمع ، لذلك ينهمكون و ينخرطون في مجموعة مختلفة من الأنشطة المتنوعة ، البعض منها يكون مهامً ومثير للاهتمام بشكل خاص وفقًا لرؤيتهم ، و يقررون تكرارها بشكل متواصل على نسق منتظم ، وبالتالي يصبح واحد أو أكثر من هذه الانشطة نشاط شغفي ، وبالتالي فأن الأنشطة الشغفية بكونها الأكثر توجهاً نحو التعرف على الذات ، بحيث تظهر هوية الذاتية للفرد ، وتمثل هذه النشاطات الجوهر الأساس لشكل الهوية الذاتية للفرد ، مثالاً على ذلك ، الأفراد الذين يلعبون كرة السلة لديهم بشغف أو كتابة الشعر قد لا يمارسونه في الواقع لكنهم ينظرون الى أنفسهم بكونهم لاعبين لكرة السلة أو كاتبين للشعر ، وبمفهوم آخر ، الانشطة الشغفية ليست هي الأنشطة التي يرغب الفرد بممارستها ، أو يحب ممارستها بشكل منتظم ، والتعرف على قواعدها فقط ، ولكنه يساهم أيضاً في معرفة الذات ، وبالتالي يكون جزءً لا يتجزأ من الهوية الذاتية للفرد ، بالإضافة إلى أن الشغف في مجالاته الثلاثة هو وحدة واحدة ، أي أنه يهدف إلى معرفة ماهية الشغف . (Vallerand , et al,2010:289) أكد Vallerand(2010) بأن الشغف بنوعيه الانسجامي والقهري يرتبطان مع معايير الشغف العام المتمثل (بحب النشاط الشغفي و تقديره، وقضاء الوقت وبذل الجهد فيه والشعور بأنه مدمج ضمن هوية الفرد) مما يدعم تعريف الشغف، كذلك وجد إن الشغف بنوعيه يرتبطان بهوية الفرد، ولكن النشاط في الشغف القهري مرتبط بشكل واضح مع قدر من الصراع عند ممارسته، كما أكدت الأبحاث بإن الشغف بنوعيه القهري والانسجامي يُعدان شغف، مع احتفاظ كل منهما بخصائصه التي تميزه عن الآخر، بالتالي يظهر كل منها تركيب الشغف بصورته العامة (Vallerand,2010: 6). من هوية الفرد (Vallerand, 2015:14)ويشتمل الإنموذج المزدوج للشغف الذي قدمه العالم "فاليراند "Vallerandعلى نوعين هما :
- وبحسب الإنموذج المزدوج(DMP)يرتبط "الشغف ("passion)تجاه نشاط معين بتفاعل ذلك النشاط مع الفرد و بيئته، وعلى الأرجح أن يصبح الفرد شغوفاً بذلك النشاط إذا كان يسمح له بتلبية كل المتطلبات والحاجات النفسية الرئيسية أو بعضها ضمن سياق بيئته ، فإذا قام أحد احد الأفراد بالمشاركة في نشاط ما وبحرية فذلك من شأنه أن يعزز شعوره بالكفاءة ويتيح له اكتساب الخبرة والمهارة, ويسمح له بإتاحة فرص للإندماج في التفاعلات الاجتماعية وتكوين الصداقات ذات الفائدة ، فيمكن عندها أن يؤدي هذا

النشاط الى يصبح شغفاً،مما يعني بأن الفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الشغف تجاه بنشاطٍ معين، فإنه بذلك يقوم بإستثمار الوقت والطاقة من أجل أن يتم تلبية الاحياجات النفسية للـ "إستقلالية" و "الكفاءة "و "الارتباط".(Lalande, et al., 2017 :2)

- ويعتبرالإنموذج والمفاهيم النظرية لدراسة الشغف المزدوج المقدم من قبل العالم الكندي "فاليراند" (Vallerand, 2003،) من النماذج النظرية الاساسية التي إستندت عليها الكثير من الدراسات السابقة في تناولها دراسة مفهوم "الشغف", حيث قام بتطوير الإنموذج المزدوج للشغف(DMP)،إستناداً الى "نظرية تقرير المصير- "Self-Determination Theoryالتي تفترض ان هناك ثلاثة احتياجات رئيسية من الضروري إشباعها لدى الفرد، هي: (الاستقلالية- autonomyالرغبة في الشعور بالمبادرة الشخصية), و(الكفاءة -competenceالرغبة في التفاعل مع الاخرين ومع البيئة), و(الارتباط او التعلق -relatedness-الرغبة في الشعور بالارتباط او التعلق بالافراد المهمين) . (Vallerand,2010:101)

أهم المفاهيم التي يؤكد عليها إنموذج نظرية فاليراند في الشغف:

1- أكد فاليراند أن الأنشطة الشغفية الذي يقوم بممارستها الافراد لسنوات عديدة ، ولربما لطول فترة حياتهم ، قد يكون ذو أثر ايجابي كبير ، كون المدة الطويلة لممارسة هذا النشاط الشغفي يكسب الخبرة للاشخاص الذين يمارسونه، وبالتالي فإن الشخص الذي يقوم بهذا النشاط سيكون راضٍ بشكل تام عن أدائه ، من خلال ما يراه من التقييم من قبل الناس بنشاطه ، وبالتالي سيحصل على قدر كبير من الرفاهية النفسية ، وأن هذا النشاط سوف يت التخلي عنه مع مرور الوقت ، إذا لم يتم إعتباره بأنه نشاط شغفي ، خاصة إذا كان مفروض.

2- عند المقارنة بين الأنشطة التي تفرض على الأفراد والأنشطة التي يتم اختيارها بواسطة الأفراد وفقًا لرغبتهم، نجد أن مستوى الفائدة التي يحققونها من ممارسة ممارسة النشاط المفروض لا تصل إلى نفس مستوى الفائدة التي يحققونها من الأنشطة التي يمارسونها برغبتهم الشخصية. ولا تساهم الممارسة المفروضة في تحقيق السعادة النفسية للشخص بنفس القدر الذي يحققه النشاط الذي يختاره بنفسه. وقد أظهرت الأبحاث المتعلقة بالشغف القهري بالأنشطة الممتعة يكون أقل تكيفًا مقارنة بالشغف الانسجامي والمتوافق مع اهتمامات الفرد وقيمه. ولا تؤدي كل الأنشطة المفروضة المنسجمة مع اهتمامات الفرد وقيمه إلى نتائج ايجابية، فالشغف المفروض بأسلوب قهري تجاه نشاط ما يمكن أن يؤدي إلى آثار سلبية، وعلى العكس من ذلك، الشغف الانسجامي والمتوافق يؤدي إلى تحقيق تأثيرات إيجابية.

3- فيما يتعلق بالشغف القهري، فإنه عادة لا يرتبط بتأثيرات إيجابية خلال ممارسة الأنشطة الشغفية أو في جوانب أخرى من الحياة. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه لا يؤدي دورًا وقائيًا في حماية الفرد من أن يصل إلى حالات التعاسة النفسية، وعلى العكس من ذلك فإن الشغف الانسجامي، يمكن الفرد أن يتخلى عن نشاطه الشغفي بعد الانخراط فيه ويمارس أنشطة يومية أخرى دون حدوث صراع بين النشاطين. وبالتالي، يتيح الشغف الانسجامي للفرد أن يجرب ويشارك في مختلف مجالات الحياة على حد سواء، حيث يستطيع أثناء ممارسة نشاط معين أن يشارك في أنشطة أخرى، وبذلك يعمل على حماية الفرد من الانهاك النفسي . (Vallerand, 2015:14)

4- يُعتبر الشغف الانسجامي (Harmonious passion)عاملاً محفزًا يدفع الأفراد إلى المشاركة في أنشطة إيجابية بانتظام، مما يؤدي في النهاية إلى تجربة مشاعر إيجابية. وبالتالي، فإن الشغف له دورًا مهمًا في تحفيز الفرد لممارسة هذه الأنشطة بانتظام ولفترة زمنية طويلة ، فإن ماهية التأثيرات التي ستستمر بانتظام يعتمد على نوع الشغف المتجسد في تلك الأنشطة. يفترض أن الأنشطة التي تستند إلى الشغف الانسجامي ستتميز بالإيجابية (.Vallerand, et al, 2003:88)وتوصلت الدراسات الى أن للشغف جانبًا تحفيزيًا، حيث يستثير الأفراد لبذل مجهود كبير وقضاء وقت طويل لتحقيق أهدافهم الشغفية أو لممارسة الأنشطة التي يحبونها (Baum & Locke, 2004:23)

5- يندمج الشخص الشغوف بأداء نشاطه الشغفي لحدود تفوق مجرد أداء النشاط، حيث يتفانى في تحقيق الإتقان والتميز والإبداع ويسعى إلى الوصول إلى حالة من الرضا الداخلي والتحقق من معنى الحياة بدون

الالتفات الى أيٍ من الاعتبارات الخارجية. في بعض الأحيان يكون للفرد دافع خاص به لممارسته نشاط معين من دون رغبة، ومع ذلك يقوم به، ولكنه يجد نفسه غير مستمتع به لأنه يجبر على ممارسته تحت ضغوط محددة. (Vallerand & Verner-Filion ,2020:65)

6- في حالة الشغف الانسجامي، يتمتع الفرد بأداء النشاط بطريقة منفتحة وغير دفاعية، حيث يشارك فيه بانفتاح لمواجهة الأحداث أو التجارب بسلوك واع. مما يؤدي الى حصول تأثيرات إيجابية والتي تنشأ عن الأحداث الإيجابية، دون الانشغال بالنتائج السلبية أو التأثيرات السلبية المتوقعة على حالته النفسية وسعادته.
(Philippe, Vallerand, Houlfort, Lavigne, & Donahue, 2010:98)

7- يندمج الشخص الشغوف بأداء نشاطه الشغفي لحدود تفوق مجرد أداء النشاط، حيث يتفانى في تحقيق الإتقان والتميز والإبداع ويسعى إلى الوصول إلى حالة من الرضا الداخلي والتحقق من معنى الحياة بدون الالتفات الى أيٍ من الاعتبارات الخارجية. في بعض الأحيان يكون للفرد دافع خاص به لممارسته نشاط معين من دون رغبة، ومع ذلك يقوم به، ولكنه يجد نفسه غير مستمتع به لأنه يجبر على ممارسته تحت ضغوط محددة. (Vallerand & Verner-Filion ,2020:65)

8- توصلت الدراسات الى أن مفهوم الشغف (Passion) ومفهوم الدافعية (Motivation) يتداخلان، على الرغم من وجود بعض الاختلافات بينهما. تُعتبر الدافعية بنية فرضية تصف العوامل الخارجية أو الداخلية التي تؤثر في تنشيط وتوجيه وتعزيز السلوك، بينما يُعتبر الشغف عاملاً إيجابيًا يدفع الفرد نحو الاندماج الفعال مع بيئته لتتحقق له حياة ذات معنى. ويمثل الشغف جزءًا هامًا من حياة الفرد وهويته، حيث يعد النشاط الشغفي مصدرًا مهمًا للمعنى والرضا في حياته. ويكون لديه معنى لحياته، و يُمنحه الشغف الطاقة النفسية للاستمتاع والمشاركة في الأنشطة ذات القيمة العالية ، وهذه الخبرة الإنسانية تجعل من الشغف عنصرًا ضروريًا للتناغم والارتباط بالحياة((Yeh & Chu, 2018:61)

9- يعتقد فاليراند Vallerand, 2010 أن الشغف في العمل يمثل امتلاك الموظف لقوة داخلية تدفعه نحو ممارسة العمل الذي يعكس هويته الشخصية. ويشير إلى وجود عنصرين أساسيين في شغف الفرد تتمثل في العنصر الوجداني، الذي يدل على اعجاب الفرد الشديد والحب القوي الذي يكنه لمهنته وعمله ، والعنصرالمعرفي، الذي يعبّر عن تضمين المهنة في هوية الفرد. ويتكامل هذان العنصران مع العامل المحفز لإشعال الشغف. ولا يمكن أن ينشأ الشغف دون أحد هذين العنصرين، فهو يتجاوز تجربة الحب العادية لنشاط ما، بل يشترط أن يكون أحد العناصر الرئيسية التي تتشكل منها هوية الفرد وتحدد حياته بشكل عام (Vallerand, 2010:95)

.ثانيا: التوجه نحو الهدف: Goal Orientation

كلمة هدف في اللغة العربية مصدره فعل (هَدَفَ)، والهَدَفُ: مطلب، غرض يُوجَّه إليه القصد، ووَضْع الأهداف :استراتيجية يستخدمها الأخصائيُّون النفسيون والاجتماعيون وبعض المهنيّين للمساعدة على تحديد وتوضيح الأهداف التي يرغب الناس في تحقيقها ، على ان يتم بناء الخطوات التي ستُتَّخذ، وتحديد الوقت اللازم لتحقيق الأهداف المقصودة، ويتم التعبير عن الأهداف عادةً بأهداف قابلة للقياس. ومصطلح الأهداف يستخدم أيضاً بصورة غير رسمية بمعنى المتطلبات (موقع قاموس المعاني،2022).

زاد الاهتمام بالأهداف في سبعينات القرن الماضي حيث ركز العديد من العلماء منهم (Ames,Dweck,Elliot,Nicholls) على دوافع الإنجاز بالأخص في البيئات التعليمية والأكاديمية (Wimmer et al.,2018,2)، اذ أن اغلب النظريات المتعلقة بالتوجهات الهدفية تؤكد أن توجيه الهدف هو بناء متعدد الأوجهُ، حيث يتكون من التعلم المتوجه نحو الهدف، وإثبات التوجه نحو هدف الأداء، وتجنب هدف الأداء (Drawbaugh,2017)، ويشير العلماء إلى أن أنماط الأهداف تعرف على أنها "تمثيلات معرفية عقلية للمعتقدات والإدراكات والتفسيريات والرغبات والاهتمامات والغايات للأشياء التي نرغب في إنجازها والتي تعمل كموجهات توفر الطاقة للسلوك وتحدد اتجاهه". وهي بشكل عام تعكس الرغبة

في الإنجاز وإظهار الكفاءة في نشاط ما وتحافظ على استمراريته إلى حين تحقيق الهدف (الزغلول،2006،116).

انموذج التوجه نحو الهدف للعالم فانديوال (Vandewalle-1997):

أن الفراد الذين يعملون معا ضمن فريق أو مؤسسة لإنجاز الأهداف التنظيمية المشتركة والتي قد تتجاوز أدوارهم المحددة ، لذا لابد من المؤسسة ان يكون أفرادها يتملكون المعرفة المشتركة لعملية العمل الشاملة وكيفية ترابط أدوارهم ، وهذا الترابط يجعلهم يشعرون بالاحترام المتبادل الذي يمكنهم من القيام بأدوارهم في جو من الانفتاح ، ويكونا أقل عرضة لإلقاء اللوم على بعضهم البعض للفشل (Carmeli & Gittell 2009,713),,وطور فانديوال (VandeWalle:1997) أداة لتفعيل أنموذج ثلاثي الاتجاه للتوجهات الهدفية في مجال العمل وعلى مستوي الدافع ومفهومه لتطوير أهداف العمل على المستوي البعيد للأهداف التنظيمية بعيدة المدى (Vandewalle,2019,120)، كما ووضح ديشون وجيليسبي إن مسألة التوجه نحو الهدف هي سمة وقوة جذب في علم النفس التنظيمي وأبحاث السلوكيات التنظيمية للمنظمات حيث قدمت التوجهات الهدفية الإجابة على جزيئين مهمين في العمل التنظيمي (DeShon & Gillespie,2005) وهما:

أ. يصف اتجاه الهدف المميز للفرد الميل للانخراط في سلوكيات متسقة عبر المواقف وكذلك الانخراط في التكيف أو السلوك المتكيف في بيئة الإنجاز.

ب. تتأثر التوجهات بالمتغيرات التنظيمية كسياق، اي غالبًا ما تُستخدم الإرشادات لإنشاء توجهات هدفية للتعلم والتحكم بالأداء مشروطا في مناخ يحفز التوجهات كوجود الفصل الدراسي الأكاديمي أو مؤسسة تنظيمية أو مجاميع عمل(Vandewalle, et al.,2019,6) .

ولذا كان أنموذج فانديوال للتوجه نحو الهدف (Goal Orientation) أكثر ملائمة للأعمال في الفريق أو المؤسسات أو المنظمات، حيث دمج عملي دويك (Dweck:1986) واليوت (Elliot:1996) ، وكانت رؤيته لتعريفات مجالات النموذج آنذاك كما يلي:

توجيه تعلم الهدفLearning Goal Orientation : وهي "الرغبة في تطوير الذات من خلال اكتساب جديد المهارات، وإتقان المواقف الجديدة، وتحسين كفاءة الفرد "، وأنها أهداف نحو التعلم والتطوير الإداري للموظف عن طريق التعلم الفردي أو الجماعي في المعاهد التدريبة داخل أو خارج المؤسسات (Vandewalle,1997,1000).

- **إثبات هدف الأداء Prove (Performance Goal) Orientation :** وهي " الرغبة في إثبات كفاءة الفرد والحصول على أحكام إيجابية نحوه " (Vandewalle,2019,116).
- **تجنب (هدف الأداء) Avoid (Performance Goal) Orientation:** وهي "الرغبة في تجنب دحض الكفاءة وتجنب الأحكام السلبية عنها ". أهداف نحو تجنب العمل خشية اللوم من الأخرين. (2007, Baranik, et al.).

العوامل التي يمكن أن تؤثر في التوجهات نحو الهدف للأفراد في العمل:

ان هناك أيضا مواقف نظرية متنافسة فيما يتعلق بدور توقعات نجاح الفرد Vandewalle اكد فانديوال للسلوك في إعدادات الإنجاز، حيث اقترح نموذج التوجه نحو الهدف أن توقعات النجاح (الكفاءة الذاتية ،خبرة الأداء) تعمل كوسيط لعلاقة اتجاه الهدف الفرد في موقف معين. واكد ان الاحتفاظ بتوقعات نجاح منخفضة لموقف ما أدى إلى انخفاض مع المتغيرات القريبة مثل الجهد والمثابرة. لذا اقترح أن توقع النجاح يعمل كسابقة لهدف إنجاز هدف تحقيق نهج أداء الفرد وزيادة هدف تحقيق تجنب الأداء (Vandewalle,2019)، ويمكن ان نلخص العوامل التي توثر على التوجه نحو الهدف في مجال العمل التنظيمي في المؤسسات كما يلي: وقد لا يعرف الموظف النموذجي أهدافه الخاصة. لذلك ، فإن نقطة البداية المهمة لنموذج تنفيذ أكثر اكتمالاً هي بناء الوعي بالملف الشخصي الموجه بالهدف أثناء عملية التقييم. إن استخدام التقييم الموجه نحو

الهدف كنقطة انطلاق يسلط الضوء على أهمية معالجة أسئلتنا أعلاه حول التصور والتشغيل الموجهين نحو الهدف(وقد تكون السمات الشخصية للعاملين بالمؤسسات لها دور رئيسي منها :Vandewalle,2019,13)

١. **الثقافة التنظيمية Organizational culture:** يمكن للمؤسسات تثقيف الموظفين حول الفوائد المحتملة لتوجيه التعلم والآثار الضارة المحتملة للحفاظ على توجيه قوي للأداء على النتائج مثل التنظيم الذاتي الفعال ، وتطوير القائد ، والتعلم ، والأداء. يمكن للمؤسسات تطوير تدخلات تعمل على تحسين الصورة المهنية للموظفين لتوجيهها نحو أهداف الموظف، لذا ان مثل هذا التدخل يتطلب بحثًا إضافيًا حول السوابق لكل عامل من عوامل التوجه نحو الهدف. بمجرد تحديد السوابق القوية ، يمكن استخدامها كونه أساسياً لتطوير التدخلات الفعالة لتعزيز الملف الشخصي الموجه بالهدف(Vandewalle,2019,138).

٢. **أسلوب القيادةdriving style :** بحثت دراسة (Domingues & Agnihotri) "التأثيرات التفاعلية لتوجيه الهدف وأسلوب القيادة على أداء المبيعات" لاختبار نموذج يصور التأثيرات المعتدلة لأنواع مختلفة من أنماط قيادة المدير على العلاقة بين توجهات أهداف مندوب المبيعات (أي توجيه الأداء وتوجيه التعلم) والأداء، حيث تم وضع الاستبيانين في سياقات عمل البيع بالتجزئة في البرازيل وأظهرت النتائج ما يلي:

- التعامل القيادي الجيد يعزز الرابط الإيجابي بين توجيه التعلم وأداء المبيعات،
- القيادة التحويلية تضعف الارتباط الإيجابي بين توجيه التعلم والأداء.

٣. **تقييم الأداء التنظيميOrganizational Performance :** ورد في دراسة سوتجيبتو وآخرون (SOETJIPTO, et al:2021) الموسومة "آثار التوجه نحو الهدف والثقافة التنظيمية على تقييم أداء الموظفين" والتي أجريت على عينة من (134) موظف في المؤسسات التعليمية تحت رعاية المؤسسات التعليمية الإسلامية في جاوة الشرقية، إندونيسيا. وكانت النتائج التي أظهرت أن هناك تأثيرًا للثقافة المؤسسية على تحفيز الموظف وأن هناك تأثير لتحفيز الموظف على تقييم الأداء. وهناك تأثير معنوي وسيط لتحفيز الموظف في العلاقة الارتباطية بين ثقافة تقييم الأداء للمنظمة وتقييم الأداء (SOETJIPTO,et al:2021).

واستندت الدراسة بالأساس على نظرية (Vandewalle:1997) في تفسير التوجهات الهدفية على ثلاثة أنواع من التوجه نحو الهدف: توجيه التعلم، وتوجيه "إثبات" أو "نهج" الأداء، وتوجيه "تجنب" الأداء، يركز بُعد الإثبات على رغبات مندوبي المبيعات في إثبات الكفاءة، بينما يركز بُعد التجنب على رغباتهم لتجنب دحض الكفاءة وتجنب الأحكام السلبية(Agnihotri,2017)

بعد استعراض الباحث للنماذج التي تناولت التوجه نحو الهدف فأنه تبنى نموذج (Vandewalle,1997) وذلك للأسباب الآتية :

1-تبنى الباحث التعريف النظري والمقياس لـ (Vandewalle,2001) وطريقة القياس المتبعة لديه والاستفادة منها بما تلائم طبيعة المجتمع البحثي.

2-تناول هذا الأنموذج مفهوم التوجه نحو الهدف في مجال العمل التنظيمي بشكل مباشر فقد قدمت تعريفا واضحا لهذا المفهوم ينسجم والأبعاد التي يتكون منها.

3-أشار الأنموذج إلى مدى تأثير التوجه نحو الهدف للأفراد في العمل لمشاعرهم وأحكامهم المنطقية وتحصين أفكارهم, وينسجم تركيز هذا الأنموذج على التوجه نحو الهدف على المجتمع البحثي.

الفصل الثالث

مجتمع البحث

تألف مجتمـــــع البحث الحالي من المرشدين التربويين ولكلا الجنسين (ذكور-اناث) من العاملين في المديريات الست (الرصافة , والكرخ) لمحافظة بغداد وللعـــام الدراسي (2025- 2026) حيث بلغ العدد ألكلي للمجتمـــع (1924) مرشد ومرشدة .

عينة البحث الأساسية

تكونت عينه البحث الاساسية من (400) مرشد ومرشـدة ، اختيروا بالطريقة العشوائية، موزعين بأعداد مختلفة بحسب المديريات والجنس، والجدول رقم (1) يوضح حجم عينة البحث الأساسية.

جدول رقم (1)

العينة الاساسية للبحث موزعة وفق المديرية والجنس

المديرية العامـــة	الجنس		المجموع
	إنـــاث	ذكور	
رصافـــة أولى	34	36	70
رصافـة ثانية	34	36	70
رصافـــة ثالثة	20	20	40
كـــــرخ أولى	40	35	75
كـــرخ ثانيـــة	43	38	81
كرخ ثالثـــــــة	24	40	64
المجمـــــوع	**195**	**205**	**400**

اداة البحث

بعد اطلاع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمفهوم (شغف العمل) فقد قام الباحث بتبني المقياس المعد من قبل (مهند 2024) , أذ تألف المقياس من (27) فقرة بصيغته النهائية ، ويقابلها خمس بدائل هي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً) وكانت درجات البدائل (5،4،3،2،1) هذا بالنسبة للفقرات الايجابية، اما الفقرات السلبية فكانت درجات البدائل (1،2،3،4،5).

اما مقياس التوجة نحو الهدف قام الباحث بتبني المقياس المعد من قبل (فراس 2024) أذ تألف المقياس بصيغته النهائية من (22) وأمام كل فقرة خمسة بدائل (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ ابداً)، حسب الترتيب (5، 4، 3، 2، 1) للفقرات الإيجابية.

صلاحية الفقرات :

لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات فقد تم عرض مقاييس البحث الحالي على مجموعة من المختصين في التربية وعلم النفس والارشاد النفسي والتوجيه التربوي، لتحديد مدى صلاحية الفقرات, وفي ضوء اراء المختصين تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق 80% فأكثر وبناءا على ذلك تم الإبقاء على جميع الفقرات في كلا المقياسين مع بعض التعديلات .

التحليل الإحصائي للفقرات:

لقد طبق مقياس شغف العمل ومقياس والتوجة نحو الهدف على (400) المرشدين التروبين واعتمدت هذه العينة لإغراض تحليل الفقرات وكذلك اعتمدت للتطبيق الاساسي لعينة البحث, وان الهدف من هذا الاجراء هو العمل على ابقاء الفقرات الجيدة في المقياس وقد استخدم الباحث اسلوب المجموعتين المتطرفتين بوصفه اجراء لتحليل الفقرات وكما يأتي :

المجموعتين المتطرفتين: لغرض اجراء التحليل بهذا الاسلوب تم اتباع الخطوات الاتية :

ـ تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة.

ـ ترتيب الاستمارات من اعلى درجة الى اقل درجة لكلا المقياسيين.

ـ تعيين 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا, تمثلان مجموعتين بأكبر حجم واقصى تمايز ممكن, وكان عدد الاستمارات في كل مجموعة (108) أستمارة لكل مقياس, ثم طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين متوسط درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في كل فقرة من المقياسين, وعدت القيمة التائية مؤشرا لتمييز كل فقرة بمقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96)* وقد كانت جميع الفقرات في كلا المقياسسين مميزة عند مستوى دلالة (0.05) . والجدول (2 و3) يوضحا ذلك.

الجدول رقم (2)

القوة التمييزية لفقرات مقياس شغف العمل

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	4.759	0.577	4.055	0.862	7.042
2	4.740	0.461	4.203	0.794	6.077
3	4.861	0.373	3.963	0.819	10.365
4	4.703	0.516	4.018	1.022	6.214
5	4.814	0.495	3.842	0.877	10.028
6	4.722	0.577	3.879	0.861	8.433
7	3.333	1.606	2.768	1.257	2.878
8	4.268	0.923	2.824	1.158	10.132
9	4.648	0.701	3.305	1.106	10.653
10	4.472	0.703	3.361	0.836	10.564
11	4.564	0.800	3.574	0.929	8.395
12	4.583	0.737	3.471	0.971	9.469
13	4.907	0.291	4.009	1.187	7.631
14	3.481	1.537	2.768	1.272	3.713
15	4.787	0.627	4.101	0.994	6.055
16	4.824	0.508	3.916	0.987	8.493
17	4.666	0.669	3.222	1.138	11.365
18	4.703	0.567	3.259	1.026	12.796
19	4.759	0.609	3.814	0.866	9.267
20	4.879	0.541	4.037	1.013	7.620
21	3.361	1.527	2.824	1.166	2.892
22	4.796	0.488	3.777	0.730	10.071

7.508	0.873	3.944	0.584	4.703	23
6.822	0.810	4.157	0.512	4.787	24
6.705	0.971	4.009	0.526	4.722	25
4.761	0.851	4.055	0.713	4.564	26
6.823	0.978	3.935	0.560	4.675	27

الجدول رقم (3)

القوة التمييزية لفقرات مقياس التوجة نحو الهدف

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
10.221	0.922	4.092	0.000	5.000	1
9.807	0.990	3.907	0.315	4.888	2
10.779	1.169	3.657	0.291	4.907	3
10.570	0.742	4.027	0.347	4.861	4
11.171	0.778	4.027	0.277	4.916	5
12.649	0.810	3.750	0.420	4.861	6
8.557	0.957	3.592	0.886	4.666	7
11.332	1.016	3.351	0.724	4.713	8
10.865	0.876	4.083	0.555	5.000	9
10.206	0.885	4.101	0.135	4.981	10
11.590	0.990	3.527	0.559	4.796	11
10.928	1.019	3.685	0.413	4.842	12
10.105	1.048	3.824	0.315	4.888	13
12.654	1.012	3.611	0.303	4.898	14
13.490	0.948	3.583	0.375	4.907	15
13.119	1.009	3.518	0.379	4.879	16
12.544	0.980	3.537	0.456	4.842	17
15.269	0.983	3.120	0.540	4.768	18
11.678	1.016	3.222	0.731	4.629	19
12.408	1.045	3.638	0.263	4.925	20
13.004	1.177	3.416	0.263	4.925	21
10.570	1.114	3.527	0.559	4.796	22

* القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (214) تساوي (1,96)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي):

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل من فقرات المقياس والدرجة الكلية, وقد كانت معاملات الارتباط دالة دلالة معنوية لكلا المقياسين لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (0,098) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398) ، والجدول (4 و 5) يوضحا ذلك.

الجدول رقم(4)

معاملات ارتباط فقرات مقياس شغف العمل بالدرجة الكلية

ت	معامل الارتباط	الدلالة	ت	معامل الارتباط	الدلالة
1	0.336	دالة	15	0.321	دالة
2	0.266	دالة	16	0.504	دالة
3	0.499	دالة	17	0.530	دالة
4	0.370	دالة	18	0.562	دالة
5	0.376	دالة	19	0.377	دالة
6	0.446	دالة	20	0.442	دالة
7	0.251	دالة	21	0.216	دالة
8	0.456	دالة	22	0.442	دالة
9	0.497	دالة	23	0.382	دالة
10	0.428	دالة	24	0.343	دالة
11	0.375	دالة	25	0.346	دالة
12	0.450	دالة	26	0.326	دالة
13	0.384	دالة	27	0.351	دالة
14	0.229	دالة			

الجدول رقم(5)

معاملات ارتباط فقرات مقياس التوجة نحو الهدف بالدرجة الكلية

ت	معامل الارتباط	الدلالة	ت	معامل الارتباط	الدلالة
1	0.553	دالة	11	0.642	دالة
2	0.540	دالة	13	0.548	دالة
3	0.563	دالة	14	0.627	دالة
4	0,484	دالة	15	0.578	دالة
5	0.554	دالة	16	0.578	دالة
6	0.579	دالة	17	0.586	دالة
7	0.495	دالة	18	0.521	دالة
8	0.546	دالة	19	0.607	دالة
9	0.542	دالة	20	0.653	دالة
10	0.538	دالة	21	0.551	دالة

11	0.571	دالة	22	0.497	دالة

الخصائص السيكومترية لمقياس شغف العمل ومقياس التوجة نحو الهدف

الصدق Validity

يعد الصدق من الخصائص الأساسية للمقاييس النفسية لأنه يشير إلى قدرة المقاييس في قياس ما وضع من أجل قياسه (Eble, 1972,P.408).

الصدق الظاهريFace Validity: بأنه مدى قدرة المقياس على قياس ما وُضع من أجله، أي مدى اتساق فقراته مع المتغير المراد قياسه، ومدى توافق محتواه مع الغرض الذي صُمم من أجله. ويُشير أيضًا إلى المظهر العام للمقياس من حيث نوع المفردات، وطريقة صياغتها، ووضوحها (الإمام، 1990، ص. 130).وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرضت فقرات المقياسين على مجموعة من الخبراء والمختصين للحكم على صلاحيته في قياس الخاصية المراد قياسها.

الثبات Reliability :

تم حساب الثبات المقياسين في البحث الحالي بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alfa , اذ تعد هذه الطريقة مفضلة لقياس الثبات فهي تقيس الاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات المقياس (Anstasi, 1997,p.95) أي أن الفقرات جميعها تقيس فعلاً الخاصية نفسها وهذا يتحقق عندما تكون الفقرات مترابطة مع بعضها البعض داخل الاختبار كذلك ارتباط كل فقرة مع الاختبار كله، وتم تطبيق معادلة ألفا كرونباخ على درجات (400) مرشد ومرشدة، وبلغ معامل ثبات ألفا (0,84) لمقياس شغف العمل وبلغ معامل ثبات ألفا (0,70) لمقياس التوجة نحو الهدف.

الوسائل الإحصائية:

استعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية لتحقيق اهداف البحث بالاستعانة ببرنامج الحقيبة الاحصائية SPSS:

- الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين.
- معامل أرتباط بيرسون .
- معادلة ألفاكرونباخ .
- الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الأول: التعرف على شغف العمل لدى المرشدين التربويين :

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي إن متوسط درجات العينة بلغ (113,65) وبانحراف معياري مقداره (9,88)، بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (81)، وباستعمال الأختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، وجد أن القيمة التائية المحسوبة كانت (59,96) ,وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) وجد أنها دالة إحصائياً عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (399)، مما يعني أن أفراد عينة البحث لديهم شغف العمل والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول رقم (6)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لعينة البحث في شغف العمل

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0,05)
				المحسوبة	الجدولية	
400	113,65	9,88	81	59,96	1,96	دالة

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفرق في شغف العمل على وفق متغير الجنس (ذكور- اناث) لدى المرشدين التربويين :

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب متوسط الدرجات وفق جنس المستجيب، إذ بلغ متوسط درجات الذكور (113,22) وبانحراف معياري مقداره (11,13)، بينما كان متوسط درجات الاناث (114,02) وبانحراف معياري مقداره (8,63)، وباستعمال الإختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (0,80) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) تبين انه لا يوجد فرق دال وفق الجنس في شغف العمل, عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398) والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول رقم(7)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بين متوسط الدرجات وفق الجنس في شغف العمل

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0,05)
				المحسوبة	الجدولية	
ذكور	189	113,22	11,13	0,80	1,96	غير دالة
اناث	211	114,02	8,63			

الهدف الثالث: التعرف على التوجة نحو الهدف لدى المرشدين التربويين :

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط درجات العينة في التوجة نحو الهدف بلغ (104,14) وبانحراف معياري مقداره (11,51)، بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (66)، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة كانت (85, 55)، وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) تبين أنها دالة أحصائياً عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (399)، مما يعني أن المرشدين لديهم توجه نحو الهدف والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول رقم(8)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لعينة البحث في التوجة نحو الهدف

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0,05)
				المحسوبة	الجدولية	

400	104,14	11,51	72	55,85	1,96	دالة

الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفرق في التوجة نحو الهدف على وفق متغير الجنس (ذكور- اناث) لدى المرشدين التربويين :

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب متوسط الدرجات وفق الجنس ، إذ بلغ متوسط درجات الاناث (103,95) وبانحراف معياري مقداره (11,54)، بينما كان متوسط درجات الذكور (104,35) وبانحراف معياري مقداره (11,50)، وباستعمال الأختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (0,34) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) تبين انه لا يوجد فرق دال وفق الجنس في التوجه نحو الهدف، عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398) والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول رقم(9)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بين متوسط الدرجات وفق العمر في التوجة نحو الهدف

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0,05)
				المحسوبة	الجدولية	
اناث	211	103,95	11,50	0,34	1,96	غير دالة
ذكور	189	104,35	11,54			

الهدف الخامس: التعرف على العلاقة الإرتباطية بين شغف العمل والتوجة نحو الهدف لدى المرشدين التربويين:

لتحقيق هذا الهدف تم تحليل البيانات احصائياً باستعمال معامل ارتباط بيرسون Person Correlation بين درجات أفراد العينة على مقياس المرونة الايجابية ومقياس الإنغماس الوظيفي، وكانت قيمة معامل الإرتباط (0,953)، ثم أستعمل الإختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) إذ كانت القيم التائية المحسوبة لدلالة معامل الإرتباط (1,981)، مما يدل انه توجد علاقة إرتباطية بين المرونة الايجابية والإنغماس الوظيفي، وكما مبين في الجدول (10)

جدول رقم(10)

نتائج معاملات الارتباط بين شغف العمل والتوجه نحو الهدف

عدد العينة	متغيرات العلاقة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	درجة الحرية	دلالة معامل الارتباط	
				المحسوبة	الجدولية
400	شغف العمل والتوجة نحو الهدف	0,953	398	1,981	1,96

التوصيات:

١- ضرورة عقد ندوات ودورات للمرشدين التربويين لزيادة الوعي بمفهوم شغف العمل لديهم .
٢- مخاطبة وزارة التربية للعمل على تنمية التوجة نحو الهدف لدى المرشدين التربويين من خلال عمل نشاطات تنمي المفهوم لديهم والعمل على تحقيق الصحة النفسية لديهم.

المقترحات:

١- اجراء دراسة تجريبية لتنمية شغف العمل لدى المرشدين التربويين.
٢- اجراء دراسة مماثلة على عينات مختلفة مثل طلبة الجامعة وملاكات وزراة التربية.
٣- عمل دراسة ارتباطية بين مفهوم التوجة نحو الهدف ومتغيرات الاخرى .

المصادر العربية والانكليزية :

- **الإمام، مصطفى محمود، العجيلي، صباح حسين، وعبد الرحمن، أنور حسين .(1990) التقييم والقياس .دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، العراق.**
- **بشير معمرية. (2013). سيكولوجية الدافع إلى الإنجاز، تونس: شبكة العلوم النفسية العربية**
- **جوفي، محمد أحمد. (2006). الدافعية للعمل والإنجاز. عمان: دار المسيرة.**
- **الربيع، أحمد علي .(2008) *شغف العمل ودافعيته في بيئة العمل المعاصرة* .عمان: دار النهضة العربية.**
- **الزغلول، رافع عقيل أحمد النصير (2006)، أنماط الأهداف عند طلبة جامعة مؤتة وعلاقتها باستراتيجيات الدراسة التي يستخدمونها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 2، عدد 3، ص. 115- 127.**

- Aron, A., Aron, E. N., & Smollan, D. (1992). Inclusion of Other in the Self Scale and the structure of interpersonal closeness. Journal of Personality and Social Psychology, 63(4), 596–612. https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.4.596
- Adriaenssens, J., Gucht, V. & Maes, S. (2015). Association of goal orientation with work
- Baranik, L. E., Barron, K. E., & Finney, S. J. (2007). Measuring goal orientation in a work domain: Construct validity evidence for the 2 × 2 framework. Educational and Psychological Measurement, 67(4), 697–718. https://doi.org/10.1177/0013164406292090
- Baum, J, & Locke, E. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. Journal of Applied Psychology, 84, 183–148.
- Carmeli, A. & Gittell, J. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. Journal of Organizational Behavior. 30. 709 - 729. 10.1002/job.565.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. Advances in Developing Human Resources, 11(2), 189–203.
- Chalofsky, Neal Krishna, Vijay (2009) Meaningfulness, Commitment, and Engage-ment: The Intersection of a Deeper Level of Intrinsic Motivation. Advances In Developing Human Resources Vol. 11, No. 2, 189-203

- **Chen, P. L., Lee, F., & Lim, S. (2019). *Loving the work: Developing a measure of work passion*. European Journal of Work and Organizational Psychology**
- Csikszentmihalyi, Isaballa, (1987): Introduction to part IV In optimal Experience : psychology studies of flow in consciousness, Mihaly ---- Csikszentmihalyi and Isaballa Selega Csikszentmihalyi, eds . Cambridge University Press .
- DeShon, R. P., & Gillespie, J. Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. Journal of Applied Psychology, 90, 1096–1127. doi:10.1037/00219010.90.6.1096.
- DeVellis, R. F. (2017). Scale Development: Theory and Applications (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Eble. r. l. (1972). *Essential of Education measurement*. New Jersey, prentice hill.
- Elliot, A. & Dweek, C. (1988): Goals: An approach to motivation and achievement, Journal of personality and social psychology, Vo. 54, No.1.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. Journal of Personality and Social Psychology, 80(3), 501–519. https://doi.org/10.1037/0022‑3514.80.3.501
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). *A 2* × 2 achievement goal framework. Journal of Personality and Social Psychology, *80*(3), 501–519. https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.3.501

engagement and burnout in emergency nurses. Journal of occupational health, 57(2), 151-**.**

- Filion, L. J. (2013). Entrepreneurship and passion for work. Montreal: HEC Montréal.
- Filion, L. J. (2013). Entrepreneurship and passion for work. Montreal: HEC Montréal.
- Filion, L. J. (2013). *Entrepreneurship and passion for work*. Montreal: HEC Montréal.
- Lalande, D., Vallerand, R., Lafreniere, M., Verner-Filion, J., Laurent, F., Orest, J., & Paquet, Y. (2017): Obsessive passion: A compensatore response to unsatisfied needs. "Journal of Personality, 85, 163-178
- Philippe, F. Vallerand, R. Houlfort, N. Lavigne, G. & Donahue, E. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of positive and negative emotions. Journal of Personality and Social Psychology.

- SOETJIPTO, N., SOELISTYA, D., PRIYOHADI, N. D., WIDYAWATI, N., & RISWANTO, A. (2021). The Effects of Goal Orientation and Organizational Culture on Performance Appraisal of Employees. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(4), 1047-1056.
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The Dualistic Model of Passion. In M. P. Zanna (Ed.), Advances in experimental social psychology, Vol. 42, pp. 97–193). Academic Press. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(10)42003-1
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. In M. P. Zanna (Ed.), Advances in Experimental Social Psychology (Vol. 42, pp. 97‑193). Academic Press.
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. In M. P. Zanna (Ed.), Advances in Experimental Social Psychology (Vol. 42, pp. 97‑193). Academic Press.
- Vallerand, R. J., et al. (2003). *Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion*. Journal of Personality and Social Psychology, 85(4), 756–767.
- Vallerand, R., & Verner-Filion, J.(2020) . Theory and Research in Passion for Sport and Exercise. In G. Tenenbaum., R., C. Eklund (Eds.). Handbook of Sport Psychology, 4th (206-229). John Wiley & Sons, Inc.
- Vallerand, R.J. and Houlfort, N. (2003), "Passion at work: toward a new conceptualization", in Gilliland, S.W., Steiner, D.D. and Skarlicki, D.P. (Eds), Emerging Perspectives on Values in Organizations, *Information Age Publishing, Greenwich, CT, pp. 175-204*
- Vallerand, R.J. and Houlfort, N. (2003), "Passion at work: toward a new conceptualization", in Gilliland, S.W., Steiner, D.D. and Skarlicki, D.P. (Eds), Emerging Perspectives on Values in Organizations, *Information Age Publishing, Greenwich, CT, pp. 175-204*
- Vallerand, Robert J., The Psychology of Passion: A Dualistic Model, Series in Positive Psychology (New York, 2015; online edn, Oxford Academic, 20 Aug. 2015), https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199777600.001.0001, accessed 20 Dec. 2023.
- VandeWalle, D. (2001). Goal orientation:: Why wanting to look successful doesn't always lead to success. Organizational Dynamics, 30(2), 162-171.
- Vandewalle, D. , Cron, W. & Slocum, J. (2001). The Role of Goal Orientation Following Performance Feedback. The Journal of applied psychology. 86. 629-40. 10.1037//0021-9010.86.4.629.

- VandeWalle, D. 1997. Development and validation of a work domain goal orientation instrument. Educational and Psychological Measurement, 57: 995-1015.
- VandeWalle, D. 1997. Development and validation of a work domain goal orientation instrument. Educational and Psychological Measurement, 57: 995-1015.
- Vandewalle, Don & Nerstad, C. & Dysvik, A. (2019). Goal Orientation: A Review of the Miles Traveled and the Miles to Go. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 6. 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062547.
- Vandewalle, Don. (2001). Goal orientation. Organizational Dynamics - ORGAN DYN. 30. 162-171. 10.1016/S0090-2616(01)00050-X.
- Yeh, Y.-c., & Chu, L.-H. (2018). The mediating role of self-regulation on harmonious passion, obsessive passion, and knowledge management in e-learning. Educational Technology Research and Development, 66(3), 615–*637.* **https://doi.org/10.1007/s11423-017-9562-x**