مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: إسهام شغف العمل في التطوير الوظيفي المستدام – اختبار الدور الوسيط للنوايا الوظيفية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل
اسم الكاتب: دينا عزيز محمد الساجي، ثائر احمد سعدون السمان
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/10190
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 06:59 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 44, No. 146
June. 2025

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: Al-Saji, Dina A., & Al-Samman, Thaeir A. . (2025). The Contribution of Work Passion to Sustainable Career Development - Testing the Mediating Role of Work Intentions: An Exploratory Study of a Sample of Faculty Lecturers at the University of Mosul. *TANMIYAT AL-RAFIDAIN*, *44* (146), 52-81. https://doi.org/10.33899/tanra.2024.154942.1428

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.uomosul.edu.iq

Research Paper

The Contribution of Work Passion to Sustainable Career Development-Mediating Role of Work Intentions: An Exploratory Study of a Sample of Faculty Lecturers at the University of Mosul

Dina Aziz Al-Saji[1], Thaeir Ahmed Al-Samman[2]

[1]General Directorate of Education, Mosul, Iraq.
[2]Department of Management Information Systems, College of Administration and Economics, University of Mosul, Mosul, Iraq.

Corresponding author: Dina Aziz Al-Saji
dina.aziz100@yahoo.com

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2024.154942.1428

Article History: *Received*: 7/10/2024; *Revised*:25/11/2024; *Accepted*:8/12/2024; *Published*: 1/6/2025

Abstract

The study aims to examine the correlation and influence relationships of and influence between work passion and promoting sustainable career development through the mediating role of work intentions. The main problem of the study lies in the following central question: "Does work passion contribute to influencing job intentions, and what are the contributions of both work passion and work intentions to sustainable career development?" Descriptive-analytical has been used in this study. A questionnaire using a five-point Likert scale was the primary data collection tool. The sample of the study consisted of 511 faculty members. The study concluded by accepting all the hypotheses. It reached several conclusions, the most important of which was the discovery of both direct and indirect partial effects of work passion on sustainable career development. The first is a direct partial effect, and the second is an indirect partial effect through the mediating variable of work intentions. Thus, work intentions partially mediate the relationship between work passion and sustainable career development. The researcher presented a set of recommendations, the most important of which is the necessity for university management to pay attention to each dimension of work passion and work intentions, as this will lead to sustainable career development with its benefits for employees, the university, and the community.

Keywords:
Work passion, Sustainable xareer Development, Work intentions

ورقة بحثية

إسهام شغف العمل في التطوير الوظيفي المستدام – اختبار الدور الوسيط للنوايا الوظيفية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل

دينا عزيز محمد الساجي [1]، **ثائر احمد سعدون السمان** [2]

[1] المديرية العامة لتربية نينوى، الموصل، العراق.

[2] قسم نظم المعلومات الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.

المؤلف الواسل: دينا عزيز محمد الساجي (dina.aziz100@yahoo.com)

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2024.154942.1428

تاريخ المقالة: *الاستلام*:2024/10/7؛ *التعديل والتنقيح*:2024/11/25؛ *القبول*:2024/12/8 ؛ *النشر* : 2025/6/1

المستخلص

تهدف الدراسة إلى فحص علاقات الارتباط والتأثير بين الشغف الوظيفي وتعزيز التطوير المهني المستدام من خلال الدور الوسيط للنّيات الوظيفية. وتتمثل المشكلة الرئيسة للدراسة في السؤال المحوري التالي: "هل يُسهم الشغف الوظيفي في التأثير على النيات الوظيفية؟ وما هي مساهمات كل من الشغف الوظيفي والنيات الوظيفية في التطوير المهني المستدام؟" اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة القائمة على مقياس ليكرت خماسي كأداة رئيسة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من 511 عضو هيئة تدريس. خلصت الدراسة إلى قبول جميع الفرضيات، وتوصلت إلى عدد من الاستنتاجات، من أبرزها اكتشاف وجود تأثيرات جزئية مباشرة وغير مباشرة للشغف الوظيفي في التطوير المهني المستدام. يتمثل الأول في تأثير جزئي مباشر، والثاني في تأثير جزئي غير مباشر عبر المتغير الوسيط المتمثل في النيات الوظيفية. وبالتالي، تلعب النيات الوظيفية دورًا وسيطًا جزئيًا في العلاقة بين الشغف الوظيفي والتطوير المهني المستدام. وقدّم الباحث مجموعة من التوصيات، من أبرزها ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بكل بُعد من أبعاد الشغف الوظيفي والنيات الوظيفية، لما لذلك من أثر في تحقيق التطوير المهني المستدام وما يحمله من فوائد للموظفين والجامعة والمجتمع.

الكلمات المفتاحية:

شغف العمل، التطوير الوظيفي المستدام، النوايا الوظيفية

مجلة

تنمية الرافدين

(TANRA): مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.

المجلد (44)، العدد (146) ، حزيران 2025

© جامعة الموصل | كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص Creative Commons Attribution (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: الساجي ، دينا عزيز محمد، و السمان، ثائر احمد سعدون. (2025). إسهام شغف العمل في التطوير الوظيفي المستدام- اختبار الدور الوسيط للنوايا الوظيفية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل *تنمية الرافدين. 44* (146)، 52-81. https://doi.org/10.33899/tanra.2024.154942.1428

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.uomosul.edu.iq

المقدمة

يدل تعدُد حاجات ورغبات الأفراد العاملين على تنوع البدائل وزيادة المتطلبات وارتفاع الوعي نحو مزيد من الرفاهية والتطور في الحياة العملية والاجتماعية، الأمر الذي يحفّز الباحثين إلى تحليل المزيد من المفاهيم والمتغيرات المحدثة التي من شأنها الكشف عن التأثيرات المتوقعة لها على سلوك وتطور المورد البشري تجاه تحقيق غاياته وأهدافه وبما يتناسب مع أهداف المنظمة التي يعمل بها، إن تناوُل موضوع شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام والنوايا الوظيفية يُلامس المورد البشري على نحوٍ خاص لما له من تأثير على عمل الأفراد على نحوٍ غير ملموس.

إن الوصول إلى الأهداف بنجاح والرغبة في التطور الوظيفي يتطلب وجود نوايا وظيفية إيجابية لدى الأفراد العاملين نحو مزيد من العطاء والتقدم والرغبة في المواصلة بإيجابية في الحياة الوظيفية بإنتاجية وإنجاز.

ومهما بلغت المنظمة من نجاح، ما هو إلاّ جزء من نجاح الأفراد العاملين، إذ إن تطور المنظمات الكلي ناتج عن التطور الوظيفي للأفراد العاملين على نحوٍ فردي الذي بمحصلته ينتج عنه تطور المنظمة على نحوٍ مستدام واعتباره مؤشراً على قدرة المنظمة في دفع وتحفيز أفرادها وتذليل العقبات أمامهم وتوفير الظروف المناسبة لهم لتحقيق أهدافهم الوظيفية بالتناغم مع أهداف المنظمة.

واستناداً للتطورات الفلسفية والفكرية في مجال عمل المنظمات، باتت المنظمات بحاجة لمفاهيم ومصطلحات إدارية مستحدثة، كان من بينها كل من شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام، الذي بدوره يُمكن أن ينعكس على أداء وتطور المنظمة. إذ يُعدّ الشغف الوظيفي القوة المحركة التي تدفع الأفراد العاملين نحو تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية في مجال عملهم، فضلاً عن الشعور بالالتزام والحماس نحو العمل، وهذا بدوره يؤثر إيجابياً على الأداء والإنتاجية، ويعكس الشغف توافق الفرد مع قيمه وأهدافه، مما يجعله أكثر رضاً وإشباعاً في مجال عمله. لذلك، يمثل الشغف الوظيفي الدافع والحماس الذي يشعر به الأفراد العاملون تجاه عملهم، ويعكس تفاني الشخص في تحقيق أهدافه المهنية، ويُسهم في تحمل التحديات على نحوٍ إيجابي، مما يجعل العمل أكثر متعةً. فضلاً عن النوايا الوظيفية وأهميتها في التأثير في نوعية شغف العمل ومسار التطوير الوظيفي المستدام وإمكانية استعمال النوايا الوظيفية بوصفها متغيراً وسيطاً لتأثير شغف العمل في التطوير الوظيفي المستدام وكيفية تعزيز مستوياته. ووفقاً للمنطلقات السابقة صيغت مشكلة البحث انطلاقاً من التساؤل الرئيس: (هل يُسهم شغف العمل في التأثير في النوايا الوظيفية، وما إسهامات كل من شغف العمل والنوايا الوظيفية في التطوير الوظيفي المستدام؟).

سعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة أهداف مهمة، هي:

أولاً: التعرف على مستوى شغف العمل لدى عينة من التدريسيين في جامعة الموصل.

ثانياً: هو استكشاف طبيعة العلاقة بين شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام.

ثالثاً: اختبار الدور الوسيط للنوايا الوظيفية في العلاقة بين شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام. وأخيراً: تقديم توصيات عملية لتعزيز شغف العمل وتحقيق التطوير الوظيفي المستدام لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

فيما تجلت أهمية البحث عبر سعيها نحو إطار نظري شامل للمتغيرات الرئيسة الثلاثة واعتمادها بوصفها أساساً لاستكشاف العلاقات القائمة بين هذه المفاهيم وفي الاتجاهين النظري والتطبيقي من خلال تساؤل البحث الرئيس الذي مفاده: (هل يُسهم شغف العمل في التأثير في النوايا الوظيفية، وما إسهامات كل من شغف العمل والنوايا الوظيفية في التطوير الوظيفي المستدام؟)، وبذلك يستمد هذا البحث أهميتها من كونها تسلط الضوء على موضوع حيوي يتعلق بتطوير الموارد البشرية في بيئة التعليم العالي. فهي تسعى إلى إثراء الأدبيات البحثية حول العوامل المؤثرة على التطوير الوظيفي المستدام، مع التركيز على الدور المحوري لشغف العمل والنوايا الوظيفية. كما أنها ستوفر للجامعات معلومات قيمة لتطوير السياسات والممارسات التي من شأنها تعزيز شغف العمل وتحقيق التطوير المهني المستدام للتدريسيين. وعن منهجية البحث فقد تم إجراء هذا البحث باستخدام منهج البحث الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات عبر استبانة أعدت لهذا الغرض، ووجهت لعينة عشوائية من التدريسيين في جامعة الموصل، واستخدم في تحليل البيانات أساليب إحصائية مناسبة لاختبار فرضيات البحث والكشف عن العلاقات المستهدفة بين المتغيرات. ولتحقيق أهداف البحث ومعالجة مشكلتها تم بناء مخطط فرضي يوضح متغيرات البحث الرئيسة وأبعادها الفرعية، واستناداً إليه صيغت الفرضيات الرئيسة والفرعية للبحث التي أُخضعت إلى الاختبار في ضوء تحليل البينات المجمعة من عينة البحث وعلى نحوٍ قادت إلى مجموعة من الاستنتاجات مهدت لتقديم عدد من المقترحات الممكنة.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

يُمكن النظر إلى مشكلة البحث في جزءين:

الجزء الأول: المعضلة الفكرية: تتمثل مشكلة البحث الفكرية التي تتحدد في ظل الجدل الفكري وضعف الاتفاق المفاهيمي بين الباحثين حول متغيراتها، وضعف تأصيل العلاقة التفاعلية بين المتغيرات المدروسة، وضرورة تشخيص الفجوة المعرفية التي يمكن تناولها بمحدودية تغطية الأكاديميين في جهودهم البحثية لمتغيرات البحث بسبب حداثة تلك المتغيرات، مما شكّل حافزاً أساسياً للباحثة في الخوض بغمار تشخيص هذه الفجوة وردمها ومعالجتها.

إذ تتحدد المعضلة الفكرية بثلاثة جوانب: حجم ومساحة البحث فيها، شمولية دراسة المتغيرات والربط بينها، وتناول الباحثين للموضوع من أي جانب وكيف أشاروا إلى أهميته؟

فمن ناحية عدد الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، فإن الدراسات السابقة لم تتطرق إلّا نادرا لإقامة البحوث حول تأثير شغف العمل على التطوير الوظيفي المستدام بتوسيط النوايا الوظيفية في ميدان التعليم

العالي وعلى وجه الخصوص الجامعة بتشكيلاتها. أما البحث الحالي فقد اهتم بهذه المتغيرات وبهذا الميدان المهم لما له من تأثير على الأساتذة والطلبة وإدارة الجامعة والمجتمع.

من ناحية شمولية دراسة المتغيرات والربط بينها، نجد أن غالبية البحوث تعاملت مع متغير واحد أو اثنين، وقلما تناولت دراسة سابقة المتغيرات الثلاثة، وهو ما أخذه البحث الحالي على عاتقه وربطهم مع بعض في علاقة منطقية من أجل الوصول لنتائج علمية يُمكن الاعتماد عليها وتعميمها.

في النهاية، كان لابد من سد الفجوة المعرفية التي تركها الباحثون السابقون من حيث ربط المتغيرات الثلاثة بعلاقة منطقية، إذ إن دراسة (Gong et al., 2020) ربطت بين شغف العمل والنوايا الوظيفية فقط.

وربطت دراسة (Kiami et al., 2020) بين النوايا الوظيفية والتطوير الوظيفي المستدام فقط.

ودراسة (Peyton & Zigarmi, 2024) التي ربطت بين شغف العمل والنوايا الوظيفية فقط.

أما البحث الحالي فهو الدراسة الوحيدة – على حد علم الباحثة – وإلى هذا الوقت من قامت بربط المتغيرات الثلاثة بعلاقة متكاملة تظهر تأثير المتغير المستقل (شغف العمل) على المتغير التابع (التطوير الوظيفي المستدام) بواسطة المتغير الوسيط (النوايا الوظيفية) مطبقة على عينة من تدريسيي جامعة الموصل بكافة كلياتها.

الجزء الثاني: المشكلة الميدانية: قامت الباحثة باستطلاع (دراسة واقع)، الملحق (1) عن حقيقة وجود ضعف في التطوير الوظيفي المستدام في جامعة الموصل من عدمه، وتم توزيع 80 استبانة مكونة من ستة أبعاد للتطوير الوظيفي المستدام (أشكال الهوية الذاتية، النمو الشخصي والقدرة الفاعلة على التكيّف الشخصي، المسؤولية الاجتماعية، الموازنة بين الحياة والوظيفة، التوجه بالأهداف، التعلّم المستمر) متضمنةً أسئلة تخص كل بُعد والإجابة تكون على مقياس ليكرت الثلاثي على كليات الإدارة والاقتصاد وكلية الهندسة (هندسة الموارد المائية) وكلية الطب وتم استرداد 72 استبانة، وبعد تحليل الإجابات المتوفرة تبيّن أن مجموع الإجابات كانت بين محايد وغير موافق، الأمر الذي يؤشر محدودية المعرفة بمبادئ وأبعاد التطوير الوظيفي، لا بل انعدامها، وضعف تطبيقها في الواقع الفعلي لوظائفهم. وإن البُعدين اللذين حصلا على إجماع على مستوى ضعف تطبيقهما في الجامعة هما: المسؤولية الاجتماعية والتوجه بالأهداف، مما يُبرر الحاجة الفعلية لدراسة مشكلة ميدانية تتمثل في البحث حول آلية اصلاح الخلل في التطوير الوظيفي المستدام في الميدان عبر ترسيخ مفهوم شغف العمل الذي يُمكن أن يُلقي بظلاله على التطوير الوظيفي المستدام، وبيان أثر النوايا الوظيفية للأفراد العاملين على العلاقة بينهما، مما يؤكد حقيقة أساسية تتمحور حولها مشكلة البحث، وهي حاجة الإدارات الجامعية لإدراك العلاقات التأثيرية بين المتغيرات ميدانياً. وهكذا تم تشخيص مشكلة البحث عن طريق الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية مع عينة من التدريسيين في جامعة الموصل.

ومن هنا انطلقت الباحثة في محاولة معالجة الضعف في تطبيق مبادئ التطوير الوظيفي المستدام عبر اقتراح تعزيز شغف العمل والكشف عن النوايا الوظيفية ومحاولة توجيهها ومعالجة الأسباب التي تحول دون الوصول للنتائج المستهدفة على الصعيدين الشخصي والمهني.

يُمكن حصر مشكلة البحث في مجموعة من التساؤلات على النحو الآتي:

1- ما المرتكزات الفكرية لموضوعات البحث (شغف العمل، النوايا الوظيفية، التطوير الوظيفي المستدام) على نحوٍ عام؟
2- ما مدى امتلاك الأفراد عينة البحث تصوراً واضحاً أو إدراكاً معيناً عن متغيرات البحث (شغف العمل، النوايا الوظيفية، التطوير الوظيفي المستدام) وأبعادها الفرعية؟
3- ما قوة علاقة الارتباط بين شغف العمل والنوايا الوظيفية بأبعادهما كل على انفراد مع التطوير الوظيفي المستدام بأبعاده على مستوى عينة البحث؟
4- ما مستوى علاقة التأثير بين شغف العمل والنوايا الوظيفية بأبعادهما كل على انفراد مع التطوير الوظيفي المستدام بأبعاده على مستوى عينة البحث؟
5- مدى تغيير وجود النوايا الوظيفية في موقع الوساطة من العلاقة التأثيرية بين شغف العمل مع التطوير الوظيفي المستدام على مستوى عينة البحث؟

ثانياً: أهمية البحث

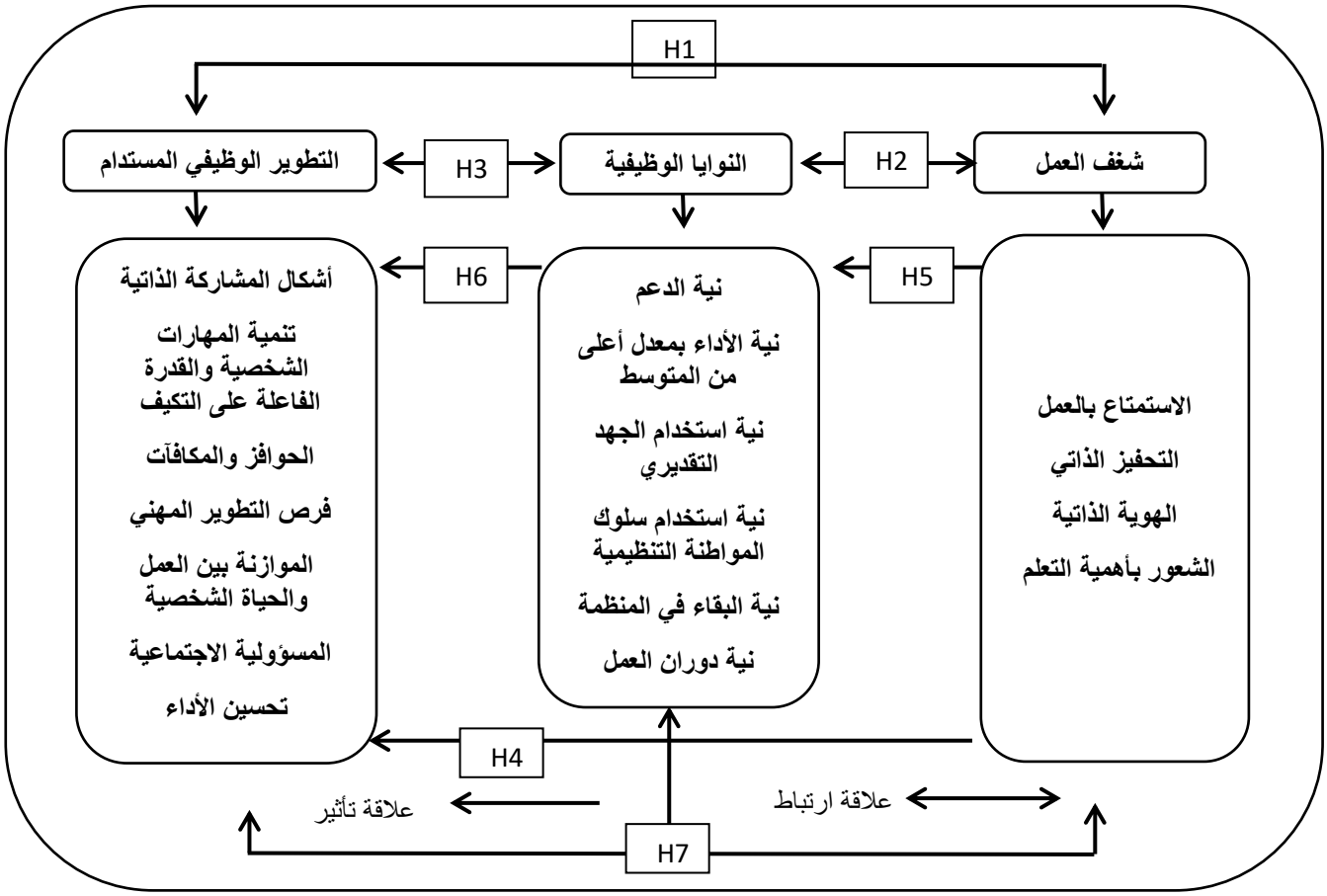
1.الأهمية النظرية:

آ. تُسهم على نحوٍ علمي ومنهجي في التركيز على حقيقة الدور الذي يؤديه شغف العمل في الجامعات وأهمية تبنيه في التطوير الوظيفي المستدام.
ت. توضيح وإبراز مدى إسهام التدريسيين الشغوفين في اختصاصاتهم وأعمالهم في زيادة الإنتاجية والأفكار الجديدة وإبراز دور النوايا الوظيفية في تحسين مسارهم الوظيفي.

2. الأهمية التطبيقية

آ. الحلول التي سيقدمها البحث في سبيل استدامة التطوير الوظيفي عبر التركيز على أهمية وجود شغف العمل لدى التدريسيين اثناء أدائهم لأعمالهم في مختلف اختصاصاتهم.
ث. سيتم تناول البحث لجوانب تطبيقية، فضلاً عن توضيح مفهوم شغف العمل وربطه بالتطوير الوظيفي المستدام، واختبار النوايا الوظيفية بدور وسيط للعلاقة بينهما.

ثالثاً: أنموذج البحث



الشكل (1). المخطط الفرضي للبحث

المصدر: الشكل من إعداد الباحثة اعتماداً على الأدبيات المذكورة.

رابعاً: فرضيات البحث

تُعبر فرضيات البحث عن طبيعة وحركة واتجاه العلاقات بين متغيراته، وكذلك تجسيد أبعادها والسعي لتحقيق أهدافها، والفرضيات، ستكون على النحو الآتي:

1- **الفرضية الرئيسة الأولى H_1:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام. وينبثق عن هذه الفرضية أربع فرضيات فرعية بين كل بُعد من أبعاد شغف العمل مع متغير التطوير الوظيفي المستدام.

2- **الفرضية الرئيسة الثانية H_2:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين شغف العمل والنوايا الوظيفية. وينبثق عن هذه الفرضية أربع فرضيات فرعية بين كل بُعد من أبعاد شغف العمل مع متغير النوايا الوظيفية.

3- **الفرضية الرئيسة الثالثة H_3:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين النوايا الوظيفية والتطوير الوظيفي المستدام. وينبثق عن هذه الفرضية ست فرضيات فرعية بين كل بعد من أبعاد النوايا الوظيفية والتطوير الوظيفي المستدام.

4- **الفرضية الرئيسة الرابعة H_4:** يوجد تأثير معنوي لشغف العمل في التطوير الوظيفي المستدام. وتنبثق منها أربع فرضيات فرعية بين كل بعد من أبعاد شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام.

5- **الفرضية الرئيسة الخامسة H_5:** يوجد تأثير معنوي لشغف العمل في النوايا الوظيفية. وتنبثق منها أربع فرضيات فرعية بين كل بعد من ابعاد شغف العمل ومتغير النوايا الوظيفية.

6- **الفرضية الرئيسة السادسة H_6:** يوجد تأثير معنوي للنوايا الوظيفية في التطوير الوظيفي المستدام. وتنبثق عن هذه الفرضية ست فرضيات فرعية بين كل بعد من أبعاد النوايا الوظيفية مع متغير التطوير الوظيفي المستدام.

7- **الفرضية الرئيسة السابعة (الفرضية الرئيسة للبحث) H_7:** يوجد تأثير وسيط ذي دلالة معنوية للنوايا الوظيفية في العلاقة بين شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام.

خامساً: حدود البحث

1- **الحدود المكانية:** طبق البحث في جامعة الموصل في مدينة الموصل في العراق.

2- **الحدود الزمنية:** خلال المدة الزمنية من 2023/10/1 إلى 2024/10/1.

3- **الحدود البشرية:** تشمل عينة البحث من التدريسيين في جامعة الموصل، إن ميدان البحث هو جامعة الموصل وكلياتها، أما مجتمع البحث فهم الأشخاص الذين يمكن تعميم النتائج عليهم، أي الأفراد العاملين في جامعة الموصل، وعينة البحث ستكون مجموعة من أساتذة الكليات بكافة أقسامها، التي تم اختيارها عشوائياً من أجل الحفاظ على الحيادية وعدم التحيّز وبلغ عددهم (511) من إجمالي المجتمع البالغ (4568).

4- **الحدود الموضوعية:** سوف يقتصر البحث الحالي على تناول العلاقة الارتباطية والتأثير بين متغيرين رئيسين، هما شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام والدور الوسيط لمتغير النوايا الوظيفية، وما يتضمنه من أبعاد.

المحور الثاني: الإطار النظري

أولاً: مفهوم شغف العمل

يُعدّ العمل جزءاً مهماً من حياتنا، نقضي فيه ساعات طويلة، ما يقرب من نصف حياتنا اليقظة. ووفقاً للدراسات الحديثة لعلم النفس الإيجابي للتجربة الذاتية، فإن كسب المزيد من المال لا يعني بالضرورة زيادة في الرضا عن الحياة (Seligman, 2004, 165–187)، وبالتالي فإن العثور على الشغف في عمل المرء هو البديل. وهذا يعني أن بعض الأفراد يقدرون عملهم معتبرين أنه مهنة مقدسة. بالنسبة لهذا النوع من الأشخاص، فإن العمل مهم للغاية لدرجة أنه يعطي معنى لوجودهم ويصبح جزءاً من هويتهم (Morin & Dassa, 2004).

ويُعد الشغف من أهم مرتكزات العمل, لكونه الداعم للعمل والمحفز على الانجاز, تمت دراسته لفترات طويلة في المجالات كافة مثل الفلسفة والعلوم الاجتماعية وعلوم النفس وغيرها (Cardon *et al.*, 2009, 511–532)، وفي الآونة الأخيرة أو العقد الماضي تحديداً حظيّ الشغف باهتمام متزايد من العلماء في علم الإدارة بخاصة، ثم تم دمج مفهوم الشغف بالجانب التطبيقي الخاص بالعمل لينتج مفهوماً جديداً ضمن المفاهيم العلمية يطلق عليه شغف العمل في العديد من الدراسات (Baum *et al.*, 2001, 292–303; Perttula, 2004, 1–9; Martin, 2005, 203–205).

وعلى المستوى العام، يمكن تعريف الشغف أنه ميل قوي أو رغبة تجاه نشاط يجده المرء مهما، الذي يقضي فيه المرء الوقت والطاقة (Vallerand *et al.*, 2003,175–204; Vallerand *et al.*, 2010, 289–312; Marsh *et al.*, 2013, 796)، لكن تجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد تعريف عام شامل متفق عليه من قبل الباحثين لمفهوم شغف العمل.

وتجد الباحثة أن "شغف العمل" هو عاطفة أو حالة نفسية يشعر بها الفرد تجاه سلوك متعلق بهويته وذاته في العمل بناءً على تقييمات معرفية سابقة، يبذل في هذا الاتجاه الجهد والوقت بهدف تحقيق هدف يؤمن به ويعكس شعوره بالمعنى أو القيمة الذاتية.

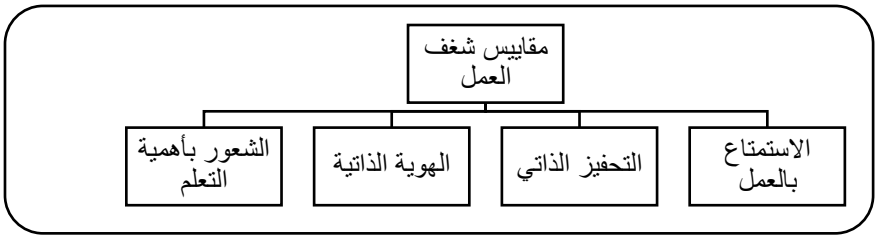
ثانياً: أبعاد شغف العمل

تُعبّر أبعاد شغف العمل عن مجموعة من الأدوات التي تُستخدم لقياس شغف الموظفين بعملهم. وتُستخدم أبعاد شغف العمل عادةً في الدراسات البحثية والتطبيقية لفهم مدى تأثير شغف العمل على أداء الموظفين ورضاهم عن العمل والمنظمة، وتُعدّ هذه الأبعاد مهمة للمديرين لتحديد مدى الالتزام والشغف لدى موظفيهم والعمل على تحسين هذه الجوانب في المنظمة.

ولقد طوّر العلماء مقياس شغف العمل Work Passion Scale "WPS"، وهو مقياس موثوق وصالح لقياس مدى شغف الفرد بعمله. تم تطوير هذا المقياس بواسطة (Hirschi *et al.*, 2014, 575–594) في المجتمع الهندي، ويتألف المقياس من 15 بنداً يقيس كل من الشغف الثنائي والشغف الهادف والشغف المتميّز.

تم تحليل المقياس على نحوٍ كافٍ ومتعدد الأوجه، وأثبتت النتائج صدق وثبات وفاعلية المقياس في قياس شغف العمل. ويمكن استخدام هذا المقياس في العديد من المجالات المهنية لقياس شغف العمل ودراسة تأثيره على أداء الموظفين والمنظمات(Johri *et al.,* 2016) .

ويعتمد المقياس على تقييم أربعة أبعاد لشغف العمل، وهي: الاستمتاع بالعمل، التحفيز الذاتي، الهوية الذاتية، والشعور بأهمية التعلّم، الشكل (2).



الشكل (2). مقاييس شغف العمل

المصدر: الشكل من إعداد الباحثين اعتمادا على المصادر المذكورة آنفاً.

1- الاستمتاع بالعمل (Work Enjoyment Scale)

يستخدم بُعد الاستمتاع بالعمل لقياس مستوى شغف العمل لدى الأفراد. **ويُعرف الاستمتاع بالعمل،** بأنه: "الشعور بالرضا والسعادة والإنجاز الذي يشعر به الموظفون نتيجة العمل الذي يقومون به (Schaufeli & Bakker, 2010). ويُعدّ الاستمتاع بالعمل مؤشراً قيماً لمدى رضا الموظفين عن العمل والتزامهم بالمنظمة.

وتُشير الأبحاث إلى أن الاستمتاع بالعمل يُمكن أن يؤدي إلى العديد من الفوائد للموظفين والمنظمات، ومن بين هذه الفوائد تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية، فضلاً عن تحسين صحة الموظفين ورفاهيتهم النفسية، وزيادة التزام الموظفين بالعمل، كما يعمل على تحسين العلاقات بين الموظفين وتحسين الجو العام في المنظمة (Saks, 2019).

وقد أشارت الأبحاث الأخرى إلى وجود مؤشرات عدة تدلل على الاستمتاع بالعمل، ومن بين هذه المؤشرات (Shuck & Reio, 2014):

أ) الشعور بالتواصل والتفاعل مع الآخرين في العمل.
ب) الشعور بالتحدي والإنجاز في العمل.
ت) الشعور بالارتباط بالمنظمة والانتماء إليها.
ث) الشعور بالتحكم والاختيارية في العمل.
ج) الشعور بالتوافق بين قيم الموظف وقيم المنظمة.

2- **التحفيز الذاتي (Self-Motivation Scale)**

يُعبّر التحفيز الذاتي عن القدرة على الحفاظ على الدافع والتحفيز الشخصي لتحقيق الأهداف المحددة، بغض النظر عن الظروف الخارجية المحيطة بالفرد. ويشمل ذلك القدرة على التركيز والانتباه على الأهداف، والإيمان بالقدرة الذاتية على تحقيق الأهداف، والعمل بدون إشراف، والقدرة على التعامل مع المشكلات والتحديات، والاستمتاع بالعمل، والاستمرار في العمل حتى بعد تحقيق الأهداف. يُعدّ التحفيز الذاتي مفهوماً مهماً في علم النفس الإيجابي ويُمكن أن يُساعد الأفراد على تحقيق الأهداف وتعزيز الأداء الوظيفي والرضا (Akpevweoghene & Jamabo, 2022)، أما عن بُعد التحفيز الذاتي هو أداة قياس تهدف إلى تقييم مدى قدرة الفرد على الحفاظ على التحفيز الذاتي لتحقيق الأهداف المحددة(Beheshtifar & Omidvar, 2013) ، (Serrano-Fernández, 2017).

ويُمكن استخدام بُعد التحفيز الذاتي لقياس مستوى شغف العمل للفرد. إذ إن شغف العمل يُعدّ نوعاً من أنواع الحافز الداخلي الذي يدفع الفرد للعمل بشغف واهتمام وتفانٍ في العمل، ويشمل شغف العمل العواطف والمشاعر الإيجابية المتعلقة بالعمل.

2- **الهوية الذاتية (Self-Identity)**

توصف الهوية الذاتية بأنها أداة تستخدم لقياس مستوى الهوية الذاتية للفرد. يهدف هذا البُعد إلى فهم كيف يعرّف الشخص نفسه ويدرك هويته الشخصية في مجالات عدة. وتُعدّ الهوية الذاتية مجموعة من المعتقدات والمشاعر والاعتقادات التي يُمكن أن يكونها الفرد حول نفسه، وتشمل العديد من الجوانب مثل الجنسية، والعرق، والدين، والمهنة، والعلاقات الشخصية، والقيم الشخصية، وغيرها (Hall, 2002) .

هناك مجموعة متنوعة من أبعاد الهوية الذاتية المستخدمة في البحث العلمي والممارسة النفسية. تختلف هذه الأبعاد في طولها وتنوعها والأبعاد التي تقيسها. يجب ملاحظة أنه توجد العديد من المقاييس والأدوات المتاحة لقياس الهوية الذاتية، ويُمكن اختيار البُعد المناسب بناءً على الأبعاد المراد قياسها والسياق الذي يُستخدم فيه البُعد. ولأغراض هذه الاطروحة، وجدت الباحثة أن البُعد الأنسب هو بُعد **الهوية الذاتية من المنظور المهني**، وبعد الهوية الذاتية هو أداة تستخدم لقياس الهوية المهنية للأفراد. يتم استخدام هذا البُعد لفهم كيف يتعرف الأفراد على أنفسهم في سياق العمل وكيف يرتبطون بمهنتهم ومجال عملهم.

3- **الشعور بأهمية التعلم (Sense of Learning Scale)**

يُشير الشعور بأهمية التعلّم إلى الوعي والتقدير العميق لقيمة التعلّم التعليمية والمعرفية. يعكس الشعور بأهمية التعلّم الرغبة والدافع للاستفادة من الفرص التعليمية والسعي للتعلّم وتطوير المهارات والمعرفة (Serrano-Fernández, 2017). ويعتمد المفهوم على العواطف والمعتقدات والتفكير الذاتي المرتبطة بالتعلّم. ويُشير إلى الاعتقاد بأن للتعلّم تأثير إيجابي على النمو الشخصي والتحقيق الذاتي. يتضمن الشعور بأهمية التعلم تقدير قيمة العلم والمعرفة والتفكير النقدي والابتكار (Serrano-Fernández, 2017).

وعن الإطار النظري لبُعد الشعور بأهمية التعلّم، تعتمد الأبحاث المتعلقة بالشعور بأهمية التعلمّ على العديد من النظريات والمفاهيم المرتبطة بالدافعية والتعلّم الذاتي وعلم النفس الإيجابي. تُشير النظرية الذاتية للدافع إلى أن الشعور بالأهمية ينشأ من الاعتقاد بأن التعلّم له تأثير إيجابي على النمو الشخصي والتحقيق الذاتي. بينما يرتبط علم النفس الإيجابي بتعزيز الشعور بالرضا والإشباع والتحفيز في سياق التعلّم.

وعن أبعاد الشعور بأهمية التعلّم تتضمن الأبعاد الشخصية والاجتماعية والمهنية. من الناحية الشخصية، يعكس الشعور بأهمية التعلّم الإدراك الذاتي للقدرات والقيم الشخصية والفضيلة الذاتية المرتبطة بالتعلّم. ومن الناحية الاجتماعية، يُمكن أن يؤدي الشعور بأهمية التعلّم إلى المشاركة الفاعلة في المجتمع وتحسين العلاقات الاجتماعية. ومن الناحية المهنية، يُحفز الشعور بأهمية التعلّم التطوير المهني وتحقيق التفوق في مجال العمل.

ثالثاً: مفهوم النوايا الوظيفية

يُعدّ مفهوم النوايا الوظيفية محوراً أساس للعديد من الدراسات البحثية في مجال السلوك التنظيمي. إذ تُعد النوايا الوظيفية إحدى المفاهيم المهمة في مجال علم النفس التطبيقي والمهني، وقد تم تحديدها على نحوٍ عام على أنها: الخطوات الأولى التي يقوم بها الفرد لتحقيق أهدافه المهنية. وتعكس النوايا الوظيفية الرغبات والأهداف والاهتمامات والمواهب التي يسعى الفرد لتحقيقها في مجال العمل، وتشكل بذلك جزءاً أساس من مسار حياته المهنية. وقد عرفها (Nguyen, 2022) النية المبينة لدى الموظفين بالبقاء في الوظيفة والعمل بجدية واجتهاد، وتُعد النوايا الوظيفية مؤشراً مهماً على الالتزام التنظيمي والأداء المهني. اعتماداً على ما ورد، يجد الباحثان أن النوايا الوظيفية، هي: المساعي والأهداف والرغبات التي يسعى الفرد لتحقيقها في حياته المهنية، وتُعدّ إحدى أهم عوامل تحفيز الأفراد لتحقيق النجاح المهني وتطوير أدائهم الوظيفي أو العكس حسب ما يشعرون به تجاه مسارهم الوظيفي ويخططون له نتيجة الظروف المحيطة بهم.

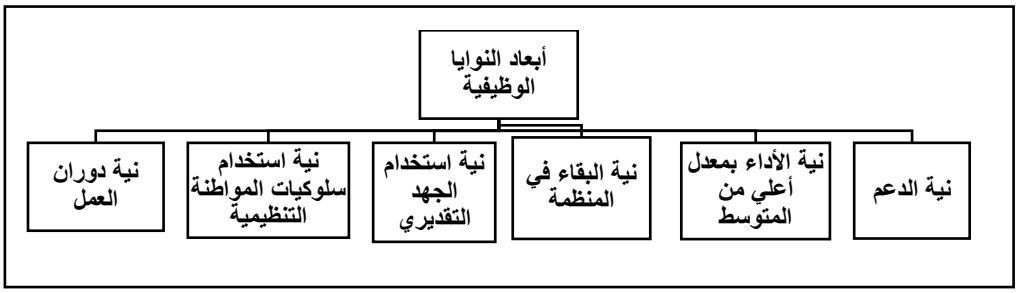
ثانياً: أشكال النوايا الوظيفية

تتعلق الأشكال المختلفة للنوايا الوظيفية بالبقاء والاستمرار في العمل، يُمكن تلخيصها على النحو الآتي:

1. **الترقية في المسار الوظيفي:** يتعلق برغبة الموظفين في الحصول على ترقية في وظيفتهم الحالية أو التحول إلى وظيفة أعلى في سلم الوظائف، وذلك لزيادة المسؤوليات والفرص التطويرية.
2. **الاستمرار في العمل مع الاحتراق الوظيفي:** ويشمل الشعور بالإرهاق والإرباك النفسي والانحباس في المشاعر المتعلقة بالعمل، ومع ذلك، يواصل الموظفون العمل بغض النظر عن هذه الصعوبات.
3. **التغيّب وكثرة الاجازات:** يشمل غياب الموظفين عن العمل على نحوٍ غير مبرر أو تكرار طلب الإجازات على نحوٍ متكرر دون أسباب واضحة.
4. **انتظار التقاعد المبكر:** يرتبط برغبة الموظفين في تقديم طلب التقاعد قبل الحد الأدنى للسن المعتاد للتقاعد، وذلك بغرض الاستفادة من المدة المتبقية في الحياة لأغراض أخرى.

5. **ترك العمل بشكل نهائي:** يعني رغبة الموظفين في الاستقالة من العمل على نحوٍ دائم والبحث عن فرص عمل أخرى خارج المنظمة الحالية.

لقد اختار الباحثان أن يستخدما المقياس الذي طوره الباحث Zigarmi، وهو مقياس يعتمد خمسة أبعاد للنوايا، وهي: (نية الدعم، نية استخدام سلوكيات المواطنة التنظيمية، نية الأداء بمعدل أعلى من المتوسط، نية استخدام الجهد التقديري، نية البقاء في المنظمة)(Nimon *et al.*, 2011)مع إضافة ما تم تطويره في هذا المقياس عبر إضافة مقياس دارج في الأبحاث العلمية للنوايا الوظيفية يتناوله الباحثون منفرداً، وقد جمع الباحثان المقاييس لكي تكون إضافة علمية جديدة شاملة ذات نتيجة محكمة، وهو نية دوران العمل (Riley, 2006). وستقوم الباحثة فيما يأتي بتوضيح المعلومات التفصيلية للمقياس، وعلى النحو الآتي:



الشكل (3) مقاييس النوايا الوظيفية

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان اعتماداً على المصادر المذكورة آنفاً.

1. **نية الدعم (Intent to Endorse):** يستخدم هذا المقياس في قياس نية الفرد في دعم وتعزيز مهمة وقيم وأهداف المنظمة. يعكس مدى التزام الموظفين بدعم ومواءمة أنفسهم مع أهداف المنظمة. والمثال التطبيقي على ذلك: موظف يعبر عن نية قوية في دعم رؤية وقيم المنظمة، ويتخذ إجراءات فعلية لتعزيزها، مثل المشاركة في الفعاليات الترويجية للمنظمة أو التحدث بإيجابية عنها أمام الآخرين.
2. **نية الأداء بمعدل أعلى من المتوسط (Intent to Perform):** يوظف هذا المقياس لقياس نية الفرد في المشاركة الفاعلة في مهامه الوظيفية وأدائها بكفاءة وفاعلية. ويعكس مستوى الالتزام والدافعية لتحقيق معايير الأداء العالية. والمثال التطبيقي: موظف يظهر ارتباطاً قوياً بأداء مهامه الوظيفية، ويعمل بجد لتحقيق النتائج الممتازة. يمكن أن يظهر ذلك عبر تحقيق الأهداف على نحوٍ متفوق وإبداء الرغبة في تعلّم وتطوير المهارات اللازمة للأداء المتميز.
3. **نية البقاء في المنظمة (Intent to Stay):** يُركز هذا المقياس على نية الفرد في البقاء مع المنظمة والاستمرار في التوظيف على المدى الطويل. ويقيس مستوى الالتزام والولاء تجاه المنظمة، ويُشير إلى احتمالية الانتقال أو الاحتفاظ بالموظف. والمثال التطبيقي يتمثل في: موظف يعبر عن رغبة قوية في الاستمرار في العمل لدى المنظمة لفترة طويلة. يمكن أن يتجلى ذلك برفض فرص التوظيف الأخرى، والتعبير عن الولاء والانتماء للمنظمة، والاستثمار في تطوير مهاراته المهنية داخل المنظمة.

4. **نية استخدام الجهد التقديري (Intent to Use Discretionary Effort)**: يقيس هذا المقياس نية الفرد في بذل جهد إضافي يتجاوز المستوى الأدنى المطلوب. يُقيم الاستعداد للقيام بجهود إضافية والمساهمة في تحقيق نجاح المنظمة. والمثال التطبيقي يكمن في: موظف يبذل جهوداً إضافية، ويستثمر وقتاً وطاقة إضافية في العمل لتحقيق أهداف المنظمة. يُمكن أن يشمل ذلك تقديم المشورة والمساعدة للزملاء، والمشاركة في مشاريع إضافية، وتحمل المسؤولية الإضافية.
5. **نية استخدام سلوكيات المواطنة التنظيمية (Intent to Use OCBs)**: ويقيس نية الفرد في المشاركة في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وهي الأفعال الاختيارية التي تعود بالفائدة على المنظمة وأعضائها. يعكس الاستعداد للمشاركة في سلوكيات مثل مساعدة الآخرين والتطوع للمهام الإضافية وتعزيز بيئة عمل إيجابية. المثال التطبيقي: موظف يتجاوز مهامه الوظيفية الأساسية، ويُسهم في تعزيز بيئة العمل الإيجابية. قد يقدم المساعدة للزملاء، ويشارك في مبادرات تطوير المنظمة، ويُسهم في تعزيز روح الفريق والتعاون.
6. **نية دوران العمل (Employee Turnover Intention)**: نية دوران العمل هي مصطلح يُستخدم في مجال إدارة الموارد البشرية للإشارة إلى نية الموظفين في مغادرة منظمتهم الحالية والبحث عن فرص عمل أخرى. يُمكن أن تكون لدى الموظفين نية قوية في البقاء في المنظمة، مما يعني أنهم يرغبون في الاستمرار في وظائفهم الحالية، أو قد تكون لديهم نية قوية في الرحيل، مما يعني أنهم ينوون مغادرة المنظمة، ويُعد فهم نية دوران العمل أمراً مهماً، لأنه يُساعد المنظمات على تحديد عوامل الاحتفاظ بالموظفين وتحسين بيئة العمل والأداء العام للمنظمة، تُعد نية دوران العمل مؤشراً مبكراً للاحتمالية التي يمكن أن يتركها الموظفون ويؤثروا بالتالي على الاستقرار التنظيمي والكفاءة والإنتاجية. يُعدّ ارتفاع معدل الدوران في المنظمة تحدياً كبيراً، لأنه يؤدي إلى تكاليف متعددة مثل تكلفة التوظيف والتدريب للموظفين الجدد وفقدان المعرفة والخبرة.

رابعاً: مفهوم التطوير الوظيفي المستدام

يُشير مفهوم التطوير الوظيفي المستدام إلى الجهود المبذولة لتعزيز وتطوير مهارات وقدرات الموظفين على المدى الطويل، بهدف تحقيق النجاح المستدام للفرد والمؤسسة على حدٍ سواء. ويُركز التطوير الوظيفي المستدام على بناء قدرات الموظفين وتوجيههم نحو النمو المهني والتطوير المستمر، عبر توفير فرص التعلم والتدريب والتطوير المناسبة (DeCenzo *et al.*, 2016; Rothwell & Kazanas, 2018 Tannenbaum *et al.*, 1992).

ويتضمن التطوير الوظيفي المستدام جوانب عديدة، تتمثل بما يأتي:

1. **التعلّم المستمر**: يتطلب التطوير الوظيفي المستدام التركيز على التعلّم المستمر واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة. يُمكن أن يتم ذلك عبر الدورات التدريبية وورش العمل والموارد التعليمية الأخرى.

2. **التخطيط المهني:** يتطلب التطوير الوظيفي المستدام وجود تخطيط مهني فاعل يُساعد الموظفين على تحديد أهدافهم المهنية وتطوير خطط لتحقيقها. يُمكن أن يشمل ذلك تحديد المهارات المطلوب تطويرها والفرص المهنية المستقبلية.
3. **التوجيه والمرافقة:** يُمكن أن يؤدي التوجيه والمرافقة دوراً مهماً في التطوير الوظيفي المستدام. يتضمن ذلك توفير إرشادات ومشورة للموظفين وتقديم الدعم والتوجيه اللازم لهم لتحقيق أهدافهم المهنية.
4. **التنمية القيادية:** يُمكن أن يكون التطوير الوظيفي المستدام مرتبطاً بتنمية المهارات القيادية للموظفين. يهدف ذلك إلى تمكينهم من تحمل مسؤوليات إدارية أعلى في المستقبل وتطوير قدراتهم في القيادة وإدارة الفرق (Schuler & MacMillan , 1984; Rothwell & Kazanas, 2018; Tannenbaum *et al.*, 1992).

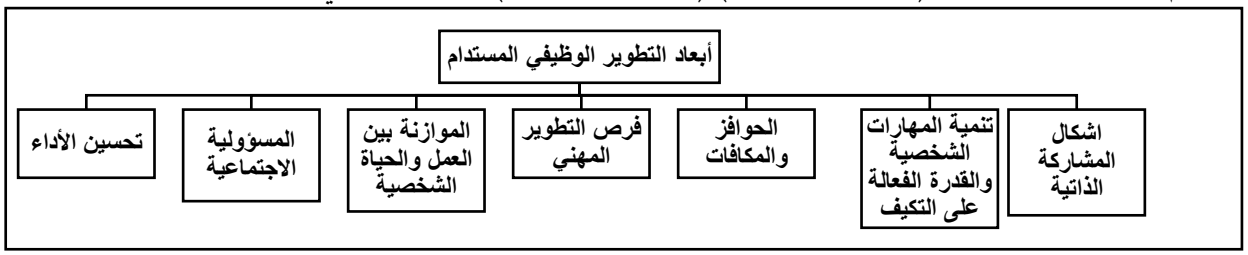
ويتطلب التطوير الوظيفي المستدام اعتماد نهج شامل يشمل التشخيص المستمر لاحتياجات التطوير، وتصميم وتنفيذ برامج التدريب والتعلّم المناسبة، وتقديم الدعم والتوجيه للموظفين في رحلتهم التطويرية، وقياس وتقييم النتائج لضمان استدامة وفاعلية هذه العملية (Schuler & MacMillan, 1984; Rothwell & Kazanas, 2018; Tannenbaum *et al.*, 1992).

ويُشكل التطوير الوظيفي المستدام أولوية كبرى للمنظمات والحكومات والأفراد على حدٍ سواء في مواجهة التحديات التي يفرضها النظام العالمي حول الأنماط الليبرالية الجديدة للمنظمات وتضخيم المسؤولية الفردية للأفراد عن حياتهم المهنية(Bal & Alhnaity, 2024) .

وبناءً على ما ذكر آنفاً، يُمكن للباحثين أن يُعرفا التطوير الوظيفي المستدام على أنه: "العملية المستمرة والمستدامة لتعزيز وتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسة بما يتناسب مع احتياجاتها الإستراتيجية والتغيرات البيئية الداخلية والخارجية. يهدف التطوير الوظيفي المستدام إلى تعزيز قدرات ومهارات الموظفين وتحفيزهم للتعلّم المستمر والابتكار والتكيف مع المتطلبات المتغيرة للعمل والمؤسسة".

خامساً: أبعاد التطوير الوظيفي المستدام

أبعاد التطوير الوظيفي المستدام هي أدوات ومؤشرات تستخدم لقياس وتقييم عملية التطوير الوظيفي في المؤسسات على نحوٍ مستدام، وتحديد مدى نجاحها في تعزيز نمو وتطور الموظفين على المدى الطويل. وتُعدّ هذه المقاييس أدواتاً قيمّة للمؤسسات لمراقبة وتحسين استراتيجيات التطوير الوظيفي. وبعد اطلاع الباحثين على طريقة تناول مقاييس التطوير الوظيفي المستدام طور الباحثان مقاييس شاملة لقياس أبعاد التطوير الوظيفي المستدام المرتبطة بشغف العمل (Almeida, 2022) (Asuquo, 2013)وعلى النحو الآتي:



الشكل (4) .أبعاد التطوير الوظيفي المستدام

المصدر: الشكل من إعداد الباحثين اعتمادا على المصادر المذكورة سابقًا

1. **أشكال المشاركة الذاتية:** هنالك اختلاف بين الأدوار الفردية التي يؤديها الشخص، والتي بدورها تؤثر على حياته وخططه المهنية، وفي هذا البُعد يتم قياس مدى انخراط الموظفين ورضاهم عن فرص التطوير الوظيفي.
2. **تنمية المهارات الشخصية والقدرة الفاعلة على التكيف:** يقيس اكتساب وتطوير المهارات الجديدة لدى الموظفين. يمكن قياسه عن طريق تتبع إتمام برامج التدريب، والشهادات، أو تقييم الأداء.
3. **الحوافز والمكافآت:** يُمكن قياس مستوى الحوافز والمكافآت المقدمة للموظفين بوصفها محفزاً للتطوير الوظيفي وتعزيز الشغف. ويشمل ذلك الراتب والمزايا، والترقيات، والمكافآت المالية والمعنوية.
4. **فرص التطوير المهني:** يُمكن قياس مدى توفر فرص التطوير المهني في المؤسسة، مثل البرامج التدريبية، والتعليم المستمر، والمشاريع الجديدة. يُمكن استخدام مؤشرات مثل عدد الفرص التدريبية المتاحة، ونسبة الموظفين الذين يشاركون في البرامج التطويرية، ومتوسط الساعات التدريبية للموظف لقياس هذا الجانب.
5. **الموازنة بين العمل والحياة الشخصية:** يتعلق بمدى توفر الدعم والمرونة للموظفين في إدارة التوازن بين أعمالهم وحياتهم الشخصية.
6. **المسؤولية الاجتماعية:** تُشير إلى التزام المؤسسات والمنظمات والأفراد باتخاذ إجراءات وقرارات تُؤثر على نحوٍ إيجابي على المجتمع والبيئة من حولها. وتُعدّ المسؤولية الاجتماعية جزءاً من المفهوم الأوسع للتنمية المستدامة، إذ يتعين على المنظمات أن تأخذ في اعتبارها الأثر الاجتماعي والبيئي لأنشطتها وقراراتها، يقيس تأثير العوامل المحيطة بالفرد من محفزات وتحديات على التطوير الوظيفي المستدام، وتُشير المسؤولية الاجتماعية أيضاً إلى قيام الفرد العامل بأكثر مما يتطلبه دوره الوظيفي من أجل إنجاح المنظمة وازدهارها.
7. **تحسين الأداء:** يقيس تأثير التطوير الوظيفي على أداء الموظفين، يتضمن هذا المقياس تقديم ردود فعل منتظمة وتقييم لأداء الموظفين، وتحديد نقاط القوة والضعف وتحقيق الأهداف، أو مؤشرات الإنتاجية.

المحور الثالث: الجانب العملي للبحث

لغرض التعرف على آراء واتجاهات التدريسيين المبحوثين عن متغيرات البحث المتمثلة بالمتغيرات المبحوثة (المستقبل والمعتمد والوسيط) وأبعادها، فقد تم استخدام برنامجSPSS V.24 وبرنامج AMOS V. 24 في عملية التحليل، وعلى وفق الآتي:

أولاً: الوصف الإحصائي لأبعاد متغير شغف العمل والنوايا الوظيفية والتطوير الوظيفي المستدام

1- الأهمية النسبية لأبعاد متغير شغف العمل

الجدول (1). الأهمية النسبية لأبعاد متغير شغف العمل من وجهة نظر الأفراد المبحوثين

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	نسبة الاستجابة
1	الاستمتاع بالعمل	3.673	73.464
2	التحفيز الذاتي	3.511	70.228
3	الهوية الذاتية	3.546	70.935
4	الشعور بأهمية التعلم	3.619	72.380

يُلحظ من الجدول (1) أن أبعاد متغير شغف العمل كانت قد أعطت نسب استجابة بشكل متفاوت. علماً أن بُعد الاستمتاع بالعمل حصل على أعلى نسبة مقارنة بالأبعاد الأخرى، وبُعد التحفيز الذاتي هو الأقل.

2- الأهمية النسبية لأبعاد متغير النوايا الوظيفية

الجدول (2). الأهمية النسبية لأبعاد متغير النوايا الوظيفية من وجهة نظر الأفراد المبحوثين

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	نسبة الاستجابة
1	نية الدعم	3.656	73.137
2	نية الأداء بمعدل أعلى من المتوسط	3.637	72.759
3	نية البقاء في المنظمة	3.650	73.004
4	نية استخدام الجهد التقديري	3.619	72.397
5	نية استخدام سلوكيات المواطنة التنظيمية	3.523	70.460
6	نية دوران العمل	3.352	67.045

يُلحظ من الجدول (2) أن أبعاد متغير النوايا الوظيفية كانت قد أعطت نسب استجابة على نحوٍ متفاوت، علماً أن بُعد نية الدعم حصل على أعلى نسبة مقارنة بالأبعاد الأخرى.

3- الأهمية النسبية لأبعاد متغير التطوير الوظيفي المستدام

الجدول (3). الأهمية النسبية لأبعاد متغير التطوير الوظيفي المستدام من وجهة نظر الأفراد المبحوثين

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	نسبة الاستجابة
1	أشكال المشاركة الذاتية	3.606	72.120
2	تنمية المهارات الشخصية والقدرة الفاعلة على التكيف	3.570	71.402
3	الحوافز والمكافآت	3.491	69.824
4	فرص التطوير المهني	3.669	73.398
5	الموازنة بين العمل والحياة الشخصية	3.641	72.824
6	المسؤولية الاجتماعية	3.523	70.476
7	تحسين الأداء	3.470	69.419

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يُلحظ من الجدول (3) أن أبعاد متغير التطوير الوظيفي المستدام كانت قد أعطت نسب استجابة على نحوٍ متفاوت، علماً أن بُعد فرص التطوير المهني حصل على أعلى نسبة مقارنة بالأبعاد الأخرى.

ثانياً: فرضيات البحث

1- فرضيات الارتباط

تم في هذا الجزء اختبار الفرضيات المحددة في البحث والتي يمكن توضيحها كما يأتي:

الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام.

ومن خلال برنامج AMOS تم إيجاد قيمة معاملات الارتباط بين متغير شغف العمل ومتغير التطوير الوظيفي المستدام

واختبار معنويتهِ، وتوضيحها بالجدول (4):

الجدول (4) . معامل الارتباط بين متغير شغف العمل ومتغير التطوير الوظيفي المستدام

الارتباط		
متغير شغف العمل	Measure	المتغير
0.93	Correlation	متغير التطوير الوظيفي المستدام
0.002	P-value	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يُلحظ من الجدول (4) أن معامل الارتباط بين متغير شغف العمل ومتغير التطوير الوظيفي المستدام كانت قيمتهُ 0.93، كذلك ظهر معامل الارتباط ذات دلالة معنوية من قيمة P (0.002) التي كانت أقل من 0.05 والتي من خلالها يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية متغير شغف العمل ومتغير التطوير الوظيفي المستدام. كذلك فإن علاقة متغير شغف العمل ومتغير التطوير الوظيفي المستدام كانت علاقة طردية، من خلال الإشارة الموجبة لهذا المعامل. وتم إيجاد قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد متغير شغف العمل (منفردةً) وأبعاد متغير التطوير الوظيفي المستدام (مجتمعةً) واختبار معنوياتها وتوضيحها بالجدول (5)

الجدول(5). معامل الارتباط بين أبعاد متغير شغف العمل(منفردةً)وأبعاد متغير التطوير الوظيفي المستدام (مجتمعةً)

الارتباط		
أبعاد متغير شغف العمل	Measure	متغير التطوير الوظيفي المستدام
الاستمتاع بالعمل	Correlation	0.84
	P-value	0.002
التحفيز الذاتي	Correlation	0.89
	P-value	0.004
الهوية الذاتية	Correlation	0.89
	P-value	0.002
الشعور بأهمية التعلم	Correlation	0.88
	P-value	0.002

الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين شغف العمل والنوايا الوظيفية.

الجدول (6). معامل الارتباط بين متغير شغف العمل ومتغير النوايا الوظيفية

الارتباط		
متغير شغف العمل	Measure	المتغير
0.89	Correlation	متغير النوايا الوظيفية
0.003	P-value	

من معطيات الجدول (6) أعلاه يُلحظ أن معامل الارتباط بين متغير شغف العمل ومتغير النوايا الوظيفية المستدام كانت قيمتهُ 0.89، وقد ظهر معامل الارتباط ذو دلالة معنوية عبر قيمة P (0.003) وهي أقل من 0.05، وبذلك يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير شغف العمل ومتغير النوايا الوظيفية. وكذلك فإن العلاقة بين متغير شغف العمل ومتغير النوايا الوظيفية كانت طردية وذلك عبر الإشارة الموجبة لهذا المعامل.

الجدول (7). معامل الارتباط بين أبعاد متغير شغف العمل (منفردة) وأبعاد ومتغير النوايا الوظيفية (مجتمعة)

الارتباط		
أبعاد متغير شغف العمل	Measure	متغير النوايا الوظيفية
الاستمتاع بالعمل	Correlation	0.81
	P-value	0.002
التحفيز الذاتي	Correlation	0.83
	P-value	0.003
الهوية الذاتية	Correlation	0.86
	P-value	0.002
الشعور بأهمية التعلم	Correlation	0.85
	P-value	0.002

الفرضية الرئيسة الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير النوايا الوظيفية ومتغير التطوير الوظيفي المستدام.

الجدول (8). معامل الارتباط بين متغير النوايا الوظيفية ومتغير التطوير الوظيفي المستدام

الارتباط		
متغير النوايا الوظيفية	Measure	المتغير
0.95	Correlation	متغير التطوير الوظيفي المستدام
0.004	P-value	

من معطيات الجدول (8) يتضح أن معامل الارتباط بين متغير النوايا الوظيفية ومتغير التطوير الوظيفي المستدام كانت قيمتهُ 0.95، كذلك ظهر معامل الارتباط ذات دلالة معنوية وذلك من قيمة P (0.004) التي كانت أقل من 0.05، ومن خلال هذه القيمة سيتم رفض فرضية العدم، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير النوايا الوظيفية ومتغير التطوير الوظيفي المستدام. كما أن العلاقة بين متغير النوايا الوظيفية ومتغير التطوير الوظيفي المستدام كانت طردية، وذلك عبر الإشارة الموجبة لهذا المعامل. تم إيجاد معامل الارتباط بين أبعاد متغير النوايا الوظيفية (منفردةً) وأبعاد متغير التطوير الوظيفي المستدام (مجتمعةً) عبر البرنامج AMOS وتوضيحها بالجدول (9):

الجدول (9) . معامل الارتباط بين أبعاد متغير النوايا الوظيفية (منفردةً) وأبعاد متغير التطوير الوظيفي المستدام (مجتمعةً)

الارتباط		
ابعاد متغير النوايا الوظيفية	Measure	متغير التطوير الوظيفي المستدام
نية الدعم	Correlation	0.94

	P-value	0.002
نية استخدام سلوك المواطنة التنظيمية	Correlation	0.89
	P-value	0.002
نية الأداء بمعدل اعلى من المتوسط	Correlation	0.80
	P-value	0.002
نية استخدام الجهد التقديري	Correlation	0.88
	P-value	0.006
نية البقاء في المنظمة	Correlation	0.91
	P-value	0.004
نية دوران العمل	Correlation	0.88
	P-value	0.003

الفرضية الرئيسة الرابعة: يوجد تأثير معنوي لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام.

الجدول (10). قيم تحليل تأثير متغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام

المتغير المؤثر	مسار التأثير	المتغير المؤثر به	SRW	USRW	S.E.	Confidence Interval 95%		P
						Lower Bound	Upper Bound	
شغف العمل	< ---	التطوير الوظيفي المستدام	0.930	0.909	0.012	0.902	0.951	0.002

يتضح من الجدول (10) قيم معاملات الانحدار، وقيمة الخطأ المعياري للقيمة المقدرة Standard Error (S.E.)، وحدود الثقة Confidence Interval 95% وقيمة P (P–Value). إذ يُلحظ أن العلاقة بين متغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام كانت تتمثل من خلال قيمة المعلمة المقدرة غير المعيارية (Unstandardized Regression Weights USRW) والخاصة بمتغير شغف العمل فقد بلغت 0.909، أما القيمة المعيارية (Standardized Regression Weights SRW) فقد بلغت 0.930، وإن هذه العلاقة هي علاقة طردية بين متغير شغف العمل ومتغير التطوير الوظيفي المستدام عبر الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أنه بزيادة وحدة واحدة من متغير شغف العمل يؤدي إلى زيادة في متغير التطوير الوظيفي المستدام بمقدار 0.930 وحدة، وأن القيمة الحقيقة لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا 0.902 و0.951 على التوالي، إذ تمّ إيجاد حدود الثقة عبر أسلوب إعادة المعاينة بدلاً من إيجاد القيم الحرجة .C.R، إذ إن عدم عودة المتغيرات إلى التوزيع الطبيعي لا يمكن إيجاد هذه القيم. وسيتم اتخاذ هذا الإجراء في جميع علاقات التأثير في الجانب العملي. أما الخطأ قياسي (S.E.) فيبلغ 0.012، وقيمة p (0.002) وهي أقل من 0.05 لهذه العلاقة، الأمر الذي يشير إلى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام. ويمكن توضيح تقدير علاقة التأثير ومعنويتهِ لأبعاد متغير شغف العمل منفردةً في متغير التطوير الوظيفي المستدام، وعلى النحو الموضح في الجدول (11):

الجدول (11) . تحليل قيم تأثير أبعاد متغير شغف العمل منفردةً في متغير التطوير الوظيفي المستدام

المتغير المؤثر	مسار التأثير	المتغير المؤثر به	SRW	USRW	S.E.	Confidence Interval 95%		P
						Lower Bound	Upper Bound	
الاستمتاع بالعمل	< ---	التطوير الوظيفي المستدام	0.840	0.679	0.024	0.792	0.884	0.002
التحفيز الذاتي	< ---		0.886	0.817	0.019	0.841	0.917	0.004
الهوية الذاتية	< ---		0.894	0.837	0.015	0.861	0.921	0.003
الشعور بأهمية التعلّم	< ---		0.883	0.910	0.022	0.834	0.920	0.002

الفرضية الرئيسة الخامسة: يوجد تأثير معنوي لمتغير شغف العمل في متغير النوايا الوظيفية.

الجدول (12). تحليل قيم تأثير متغير شغف العمل في متغير النوايا الوظيفية

المتغير المؤثر	مسار التأثير	المتغير المؤثر به	SRW	USRW	S.E.	Confidence Interval 95%		P
						Lower Bound	Upper Bound	
شغف العمل	< ---	النوايا الوظيفية	0.886	0.932	0.021	0.838	0.920	.003

يوضح الجدول (12) قيم معاملات الانحدار، وقيمة الخطأ المعياري للقيمة المقدرة Standard Error (S.E.)، وحدود الثقة 95% Confidence Interval وقيمة P (P–Value). إذ يُلحظ أن العلاقة بين متغير شغف العمل في متغير النوايا الوظيفية كانت تتمثل بقيمة المعلمة المقدرة غير المعيارية (USRW) والخاصة بمتغير شغف العمل فقد بلغت 0.932، أما القيمة المعيارية (SRW) فقد بلغت 0.886، وهذه العلاقة هي علاقة طردية بين متغير شغف العمل ومتغير النوايا الوظيفية من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أن بزيادة وحدة واحدة من متغير شغف العمل يؤدي إلى زيادة في متغير النوايا الوظيفية بمقدار 0.886 وحدة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا 0.838 و0.920 على التوالي. أما الخطأ القياسي (S.E.) يبلغ 0.021، وأن قيمة P (0.003) والتي ظهرت أقل من 0.05 لهذه العلاقة التي تدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير شغف العمل في متغير النوايا الوظيفية.

ومن خلال برنامج AMOS تم إيجاد علاقة التأثير لأبعاد متغير شغف العمل (منفردةً) في متغير النوايا الوظيفية، يمكن توضيح تقدير علاقة التأثير ومعنويتهِ لأبعاد متغير شغف العمل في متغير النوايا الوظيفية، في الجدول (13):

الجدول (13). تحليل قيم تأثير أبعاد متغير شغف العمل منفردة في متغير النوايا الوظيفية

المتغير المؤثر	مسار التأثير	المتغير المؤثر به	SRW	USRW	S.E.	Confidence Interval 95%		P
						Lower Bound	Upper Bound	
الاستمتاع بالعمل	< ---	النوايا الوظيفية	0.809	0.707	0.029	0.745	0.860	0.002
التحفيز الذاتي	< ---		0.826	0.789	0.026	0.770	0.870	0.002
الهوية الذاتية	< ---		0.858	0.874	0.023	0.808	0.899	0.002
الشعور بأهمية التعلم	< ---		0.847	0.937	0.030	0.780	0.900	0.002

الفرضية الرئيسة السادسة: يوجد تأثير معنوي لمتغير النوايا الوظيفية في التطوير الوظيفي المستدام.

الجدول (14). قيم تحليل الأثر لمتغير النوايا الوظيفية في متغير التطوير الوظيفي المستدام

المتغير المؤثر	مسار التأثير	المتغير المؤثر به	SRW	USRW	S.E.	Confidence Interval 95%		P
						Lower Bound	Upper Bound	
النوايا الوظيفية	< ---	التطوير الوظيفي المستدام	0.952	0.885	0.011	0.926	0.970	0.004

يوضح الجدول (14) قيم معاملات الانحدار، وقيمة الخطأ المعياري للقيمة المقدرة Standard Error (S.E.)، وحدود الثقة Confidence Interval 95% وقيمة P (P–Value). إذ يُلحظ أن العلاقة بين متغير النوايا الوظيفية في متغير التطوير الوظيفي المستدام تتمثل بقيمة المعلمة المقدرة غير المعيارية (USRW) والخاصة بمتغير النوايا الوظيفية فقد بلغت 0.885، أما القيمة المعيارية (SRW) فقد بلغت 0.952، وهذه العلاقة طردية بين متغير النوايا الوظيفية ومتغير التطوير الوظيفي المستدام بدليل الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، علماً أن زيادة وحدة واحدة من متغير النوايا الوظيفية سيؤدي إلى زيادة في متغير التطوير الوظيفي المستدام بمقدار 0.952 وحدة، وأن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا 0.926 و0.970 على التوالي. أما الخطأ القياسي (S.E.) فيبلغ 0.011، وقيمة P (0.004) التي ظهرت بأنها أقل من 0.05 لهذه العلاقة وهي تدل على رفض فرضية العدم، وقبول الفرضية البديلة، التي تنص على: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير النوايا الوظيفية في متغير التطوير الوظيفي المستدام.

ومن برنامج AMOS تم إيجاد علاقة تأثير أبعاد متغير النوايا الوظيفية (منفردةً) في متغير التطوير الوظيفي المستدام، يمكن توضيح تقدير علاقة التأثير أبعاد متغير شغف العمل في متغير النوايا الوظيفية ومعنويتِهِ، في الجدول (15):

الجدول (15) . تحليل قيم تأثير أبعاد متغير النوايا الوظيفية منفردةً في متغير التطوير الوظيفي المستدام

المتغير المؤثر	مسار التأثير	المتغير المؤثر به	SRW	USRW	S.E.	Confidence Interval 95%		P
						Lower Bound	Upper Bound	
نية الدعم	< ---	التطوير الوظيفي المستدام	0.940	1.031	0.028	0.886	0.999	0.002
نية الأداء بمعدل أعلى من المتوسط	< ---		0.891	0.767	0.021	0.847	0.930	0.002
نية البقاء في المنظمة	< ---		0.801	0.850	0.040	0.718	0.873	0.002
نية استخدام الجهد التقديري	<--- -		0.884	0.830	0.032	0.802	0.933	0.006
نية استخدام سلوكيات المواطنة التنظيمية	< ---		0.910	0.811	0.023	0.854	0.947	0.004
نية دوران العمل	< ---		0.880	1.015	0.028	0.818	0.931	0.003

الفرضية الرئيسة السابعة: يوجد تأثير وسيط ذو دلالة معنوية للنوايا الوظيفية في العلاقة بين شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام.

ومن برنامج AMOS تم إيجاد علاقة التأثير المباشر وغير المباشر لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام، عبر المتغير الوسيط المتمثل بالنوايا الوظيفية، وعلى النحو الموضح في الجدول (16) يمكن توضيح تقدير علاقة التأثير المباشر وغير المباشر لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام عبر المتغير الوسيط المتمثل بالنوايا الوظيفية،

الجدول (16) . تحليل الأثر المباشر وغير المباشر لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام بتوسيط متغير النوايا الوظيفية

المتغير المستقل	مسار التأثير	المتغير الوسيط	مسار التأثير	المتغير التابع	نوع التأثير	SRW	USRW	S.E.	Confidence Interval 95%		P-value	نوع الوساطة
									Lower Bound	Upper Bound		
شغف العمل	←	النوايا الوظيفية	←	التطوير الوظيفي المستدام	التأثير غير المباشر	0.527	0.519	0.060	0.420	0.638	0.002	وساطة جزئية
	←				التأثير المباشر	0.403	0.397	0.065	0.280	0.524	0.001	

يبيّن الجدول (16) أن التأثير المباشر لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام كان يتمثل من خلال قيمة المعلمة المقدرة غير المعيارية (USRW) والخاصة بمتغير شغف العمل قد بلغت 0.397، أما القيمة المعيارية (SRW) فقد بلغت 0.403، وهذه العلاقة هي علاقة طردية بين متغير شغف العمل ومتغير التطوير الوظيفي المستدام من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح

بين القيمتين الدنيا والعليا 0.280 و0.524على التوالي. أما الخطأ قياسي (S.E.) فيبلغ 0.065، كما أن قيمة P (0.001) والتي ظهرت أقل من 0.05 لهذه العلاقة والتي تدل على أن التأثير المباشر لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام هو تأثير ذو دلالة معنوية أي لهُ تأثير معنوي.

أما التأثير غير المباشر لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام بتوسط متغير النوايا الوظيفية كان يتمثل بقيمة المعلمة المقدرة غير المعيارية (USRW) والخاصة بمتغير شغف العمل قد بلغت 0.519، أما القيمة المعيارية (SRW) فقد بلغت 0.527، وهذه العلاقة هي علاقة طردية بين متغير شغف العمل ومتغير التطوير الوظيفي المستدام بتوسط متغير النوايا الوظيفية من خلال الإشارة الموجبة لهذه المعلمة، كما أن القيمة الحقيقية لهذه المعلمة تتراوح بين القيمتين الدنيا والعليا 0.4209 و0.638 على التوالي. أما الخطأ القياسي (S.E.) فيبلغ 0.060، كما أن قيمة P (0.002) التي ظهرت أقل من 0.05 لهذه العلاقة، وتدل على أن التأثير غير المباشر لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام بتوسط متغير النوايا الوظيفية، هو تأثير ذو دلالة معنوية أي لهُ تأثير معنوي.

وبذلك ومن خلال التأثير المباشر المعنوي، والتأثير غير المباشر المعنوي سيكون هناك وساطة جزئية لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام بتوسط متغير النوايا الوظيفية، أي أن تأثير متغير شغف العمل ينتقل على شكل تأثيرين جزئيين إلى متغير التطوير الوظيفي المستدام، الأول هو تأثير جزئي مباشر بينهما، والثاني هو تأثير جزئي غير مباشر من خلال متغير النوايا الوظيفية.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1- أثبتت نتائج البحث الدور الوسيط للنوايا الوظيفية في العلاقة بين شغف العمل بوصفها متغيراً مستقلاً والتطوير الوظيفي المستدام بوصفه متغيراً تابعاً، ومن ثُم يُعد البحث الحالي إضافة إلى الأدبيات القليلة نسبياً في هذا المجال، إذ لم ترصد الباحثة أي سبق في هذا المجال في البحوث الأجنبية أو العربية على نحوٍ خاص بما يعمل على توسيع قاعدة البحث في هذا المجال.

2- ظهرت علاقة الارتباط طردية معنوية بين متغير شغف العمل ومتغير التطوير الوظيفي المستدام وبين جميع أبعاد متغير شغف العمل (منفردةً) وأبعاد التطوير الوظيفي المستدام، وهذا يُشير إلى أن زيادة مستوى شغف الموظفين نحو عملهم ترتبط على نحوٍ إيجابي مع مستوى التطوير الوظيفي المستدام لديهم.

3- عند إيجاد علاقة الارتباط ظهر هناك علاقة ارتباط طردية معنوية بين متغير شغف العمل ومتغير النوايا الوظيفية وبين جميع أبعاد متغير شغف العمل (منفردةً) وأبعاد متغير النوايا الوظيفية (مجتمعةً)، وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى شغف الموظفين تجاه عملهم، زاد لديهم أيضاً مستوى النوايا الإيجابية

والرغبة في الاستمرار في وظائفهم الحالية، ومن شأن ذلك أن يؤكد أهمية تعزيز شغف الموظفين نحو أعمالهم، مما ينعكس إيجاباً على نواياهم المستقبلية تجاه الوظيفة.

4- عند إيجاد علاقة الارتباط ظهر هناك علاقة ارتباط طردية معنوية بين متغير النوايا الوظيفية ومتغير التطوير الوظيفي المستدام وبين جميع أبعاد متغير النوايا الوظيفية (منفردةً) وأبعاد متغير التطوير الوظيفي المستدام (مجتمعةً)، وهذا يعني أنه كلما زادت نوايا الموظفين الإيجابية نحو الاستمرار بالوظيفة والتطور فيها، زاد لديهم أيضاً مستوى التطوير الوظيفي المستدام. وهذا يُؤكد أهمية تعزيز النوايا الوظيفية الإيجابية لدى الموظفين، التي تنعكس إيجاباً على سعيهم نحو التطوير المستدام في وظائفهم.

5- عند إيجاد علاقة التأثير ظهر هناك علاقة أثر طردية معنوية لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام ولجميع أبعاد متغير شغف العمل منفردة في متغير التطوير الوظيفي المستدام. هذا يعني أن زيادة مستوى شغف الموظفين تجاه عملهم يؤدي إلى زيادة مستوى التطوير الوظيفي المستدام لديهم. وهذا يؤكد أهمية تعزيز شغف العمل بوصفه عاملاً مُحفِزاً للتطوير الوظيفي المستدام.

6- عند إيجاد علاقة التأثير ظهر هناك علاقة أثر طردية معنوية لمتغير شغف العمل في متغير النوايا الوظيفية ولجميع أبعاد متغير شغف العمل منفردة في متغير النوايا الوظيفية. وهذا يعني أن زيادة مستوى شغف الموظفين تجاه عملهم يُؤدي إلى زيادة مستوى النوايا الإيجابية لديهم، كالرغبة في الاستمرار بالوظيفة والتطور فيها. وهذا يُؤكد أهمية تعزيز شغف العمل بوصفها عامل محفز للنوايا الوظيفية الإيجابية.

7- عند إيجاد علاقة التأثير ظهر هناك علاقة أثر طردية معنوية لمتغير النوايا الوظيفية في متغير التطوير الوظيفي المستدام ولجميع أبعاد متغير النوايا الوظيفية منفردة في متغير التطوير الوظيفي المستدام. هذا يعني أن زيادة مستوى النوايا الإيجابية لدى الموظفين، مثل الرغبة في الاستمرار بالوظيفة والتطور فيها، يؤدي إلى زيادة مستوى التطوير الوظيفي المستدام لديهم. وهذا يؤكد أهمية تعزيز النوايا الوظيفية الإيجابية بوصفها عاملاً محفزاً للتطوير الوظيفي المستدام.

8- عند إيجاد علاقة التأثير ظهر وجود تأثير لمتغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام بتوسيط متغير النوايا الوظيفية، إذ بظهور معنوية التأثير المباشر ومعنوية التأثير غير المباشر يكون هناك وساطة جزئية بين متغير شغف العمل في متغير التطوير الوظيفي المستدام بتوسيط متغير النوايا الوظيفية، إذ تبيّن أن تأثير شغف العمل (المتغير المستقل) ينتقل على شكل تأثيرين جزئيين إلى متغير التطوير الوظيفي المستدام (المتغير التابع)، الأول هو تأثير جزئي مباشر بينهما، والثاني هو تأثير جزئي غير مباشر عبر متغير النوايا الوظيفية (المتغير الوسيط). ومن ثمّ، فإن النوايا الوظيفية تؤدي دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام، وهذا يُؤكد أهمية تعزيز شغف العمل والنوايا الوظيفية الإيجابية لتحفيز التطوير الوظيفي المستدام.

ثانياً: التوصيات ذات العلاقة بمتغيرات البحث الحالي

1- بما أن النتائج أظهرت تأثيرين لشغف العمل في التطوير الوظيفي المستدام، أحدهما جزئي مباشر والثاني جزئي غير مباشر عبر النوايا الوظيفية (المتغير الوسيط). لذا الاهتمام من قبل إدارة الجامعة بكل بُعد من أبعاد شغف العمل وأبعاد النوايا الوظيفية سيقود إلى تطوير وظيفي مستدام بكل منافعه على الأفراد العاملين والجامعة والمجتمع.

2- ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتوفير بيئة عمل صحية وملائمة تحوي عناصر الرفاهية في العمل لتعزيز عملية الاستمتاع بالعمل كونه الأشد تأثيراً في إدارة شغف العمل للأفراد العاملين، عبر الحرص على زيادة شعور التدريسيين بالرضا عن العمل وتوفير كل ما يجعلهم يستمتعون بأداء مهامهم وتقليل أعباء العمل الإداري لإتاحة الفرصة لهم للتدريس والبحث العلمي، عبر توزيع الاستبانات ذات إجابات مفتوحة للتدريسيين حول ما يحتاجونه من مستلزمات مادية ومعنوية من أجل تحسين الشعور بالرضا عند أداء المهام والعمل على توفيرها على النحو الأمثل كلما أمكن ذلك.

3- إجراء مزيد من الأبحاث والدراسات المستقبلية لتعميق فهم الموضوع وتوسيع نطاق التحليل. وإيلاء اهتمام أكبر بجمع البيانات الأولية والثانوية ذات الصلة بالموضوع للحصول على صورة شاملة. والبحث في تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية على الظاهرة قيد البحث. وأخيراً إشراك أصحاب المصلحة الرئيسين في عملية التحليل والتوصيات لضمان ملاءمتها وقابليتها للتطبيق. وذلك من خلال إعداد خطة بحثية محددة الأهداف والمنهجية والجدول الزمني لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية. وتخصيص موارد كافية (مالية وبشرية) لجمع البيانات الأولية والثانوية ذات الصلة. وإنشاء فريق بحثي متعدد التخصصات (اقتصاد، اجتماع، سياسة) لتحليل العوامل المؤثرة على الظاهرة. وأخيراً تشكيل لجنة توجيهية تضم ممثلين من مختلف الجهات المعنية لمتابعة تنفيذ التوصيات والإشراف عليها.

ثالثاً: مقترحات الدراسات المستقبلية

1. التأثير التبادلي بين شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام:

- إجراء دراسة طولية لتحليل التأثيرات المتبادلة بين شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام على مدى مدة زمنية أطول.
- إمكانية المقارنة بين إسهام الأنموذج الحالي والأنموذج الثنائي لشغف العمل في تعزيز التطوير الوظيفي المستدام.

2. دور العوامل التنظيمية والشخصية في تعزيز شغف العمل:

- بحث تأثير العوامل التنظيمية مثل الهيكل التنظيمي والثقافة والقيادة على تنمية شغف الموظفين لعملهم.

3. تصميم وتطبيق برامج لتعزيز شغف العمل والتطوير الوظيفي المستدام:

- دراسة أنموذج البحث الحالي في المنظمة المبحوثة باختيار عينة تشمل مرتبة علمية محددة أو كليات معينة واجراء مقارنة بين نتائج الدراسة بين الكليات الطبية والهندسية والإنسانية.

- **الإقرار بالشكر.(Acknowledgements)**

ويعرب المؤلفون عن تقديرهم للدعم العلمي والتقني الذي قدمته جامعة الموصل وكلية الإدارة والاقتصاد وقسم إدارة الأعمال لدعمهم في إتمام هذا البحث بأفضل شكل.

- **التمويل.(Funding)**

لم يتلقى الباحثان أي دعم مالي من أي جهة كانت.

- **إفصاحات المؤلف:(Author Disclosures)**

يُقر المؤلفان بعدم وجود أي تضارب في المصالح أو إفصاحات ذات صلة بهذا البحث.

References

1. Akpevweoghene, A. P., & Jamabo, T. A. (2022). Self-motivation, empathy, social skill and job satisfaction among Anglican clergy of Bayelsa and Delta states. *EAS Journal of Psychology and Behavioural Sciences*, *4*(2), 47-53. https://doi.org/10.36349/easjpbs.2022.v04i02.002
2. Almeida, L. & Moreira, A., (2022). Workplace Innovation: a search for its determinants through a systematic literature review. *Business: Theory and Practice*, *23*, 502-524, https://doi.org/10.3846/btp.2022.14928
3. Argyropoulou. K., Mouratoglou N, Antoniou AS, Mikedaki K, & Charokopaki A, (2020) Promoting Career Counselors' Sustainable Career Development through the Group-based Life Construction Dialogue Intervention: "Constructing My Future Purposeful Life". *Sustainability*. *12*(9), 3645; https://doi.org/10.3390/su12093645
4. Asuquo, P. N., & Inaja, A. E. (2013). Fostering sustainable career development and employability among young people in the changing world of work: employers' perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *84*, 1492-1499. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.782
5. Asuquo, P. N., & Inaja, A. E. (2013). Fostering sustainable career development and employability among young people in the changing world of work: employers' perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *84*, 1492-1499. https://doi.org/10.3390/su16020578
6. Bal, P. M., & Alhnaity, R. (2024). A Psychology of Sustainable Career Development: Hypernormalized Ideology or Inherently Sustainable?. *Sustainability*, *16*(2), 578. https://doi.org/10.3390/su16020578
7. Baum, J. R., Locke, E. A., & Smith, K. G. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of management journal*, *44*(2), 292-303. https://doi.org/10.2307/3069456

8. Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *3*(6), 107.https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v3-i6/107
9. Biraglia, A., & Kadile, V. (2017). The role of entrepreneurial passion and creativity in developing entrepreneurial intentions: Insights from American homebrewers. *Journal of small business management*, *55*(1), 170-188. https://doi.org/10.1111/jsbm.12242
10. Cardon, M. S., & Kirk, C. P. (2015). Entrepreneurial passion as mediator of the self–efficacy to persistence relationship. *Entrepreneurship theory and practice*, *39*(5), 1027-1050. https://doi.org/10.1111/etap.12089
11. Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of management Review*, *34*(3), 511-532. https://doi.org/10.5465/amr.2009.40633190
12. DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons. https://doi.org/10.1017/jmo.2017.71
13. Di Fabio, A., & Tsuda, A. (2018). The psychology of harmony and harmonization: Advancing the perspectives for the psychology of sustainability and sustainable development. *Sustainability*, *10*(12), 4726. https://doi.org/10.3390/su10124726
14. Gong, Z., Zhang, Y., Ma, J., Liu, Y., & Zhao, Y. (2020). Effects of work passion on turnover intention for Chinese government employees: The dualistic model of passion perspective. *Journal of Management & Organization*, *26*(4), 502-518. https://doi.org/10.1017/jmo.2017.71
15. Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage. https://doi.org/10.1037/a0032573
16. Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, *22*(4), 575-594. https://doi.org/10.1177/1069072713514813
17. Johri, R., Misra, R. K., & Bhattacharjee, S. (2016). Work passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. *Global Business Review*, *17*(3_suppl), 147S-158S. https://doi.org/10.1177/0972150916631206
18. Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. A. K., Parker, P., Morin, A. J., Carbonneau, N., ... & Paquet, Y. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological assessment*, *25*(3), 796. https://doi.org/10.1037/a0032573
19. McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2018). Conceptualizing and creating sustainable careers. *Human Resource Development Review*, *17*(4), 349-372. https://doi.org/10.1177/1534484318796318

20. Morin, E. M., & Dassa, C. (2004). Characteristics of a meaningful work: Construction and validation of a scale. *HEC Montréal/Université de Montréal, Montréal, QC, Canada*.
21. Nguyen, A. (2022). Multi-level factors influencing job embeddedness among migrant employees: A systematic literature review. *Wanderlust to wonderland?: Exploring key issues in expatriate careers: Individual, organizational, and societal insights*. https://library.oapen.org/
22. Perttula, K. H. (2004). *The POW factor: Understanding and igniting passion for one's work*. University of Southern California.
23. Riley, D. (2006). *Turnover intentions: The mediation effects of job satisfaction, affective commitment and continuance commitment* (Unpublished doctoral dissertation), University of Waikato, New Zealand.
24. Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2011). *Mastering the instructional design process: A systematic approach*. John Wiley & Sons.
25. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, *12*(2010), 10-24.
26. Schuler, R. S., & MacMillan, I. C. (1984). Gaining competitive advantage through human resource management practices. *Human resource management*, *23*(3), 241-255. https://doi.org/10.1002/hrm.3930230304
27. Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2017). Spanish adaptation of the Passion toward Work Scale (PTWS). *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, *33*(2), 403-410. https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.240521
28. Shuck, B., & Reio Jr, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *21*(1), 43-58. https://doi.org/10.1177/1548051813494240
29. Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology, 43,* 399–441. https://doi.org/10.1146/annurev.ps.43.020192.002151
30. Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. *Emerging perspectives on values in organizations*, *3*, 175-204. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1501567
31. Vallerand, R. J., & Verner-Filion, J. (2020). Theory and research in passion for sport and exercise. *Handbook of sport psychology*, 206-229.
32. Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, *85*(4), 756. https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756
33. Vallerand, R. J., Houlfort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 85-105.

34. Zigarmi, D., & Nimon, K. (2011). A cognitive approach to work intention: The stuff that employee work passion is made of?. *Advances in Developing Human Resources*, *13*(4), 447-461. https://doi.org/10.1177/1523422311431152
35. Zigarmi, D., Galloway, F. J., & Roberts, T. P. (2018). Work locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: An empirical investigation of an appraisal model. *Journal of Happiness Studies*, *19*(1), 231-256. https://doi.org/10.1007/s10902-016-9813-2