



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة

**دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي شركة توزيع المنتجات النفطية // هيئة
الفرات الأوسط - فرع كربلاء**

رسالة مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال

تقدمت بها

وهاد رحيم جهاد

بإشراف

الأستاذ الدكتور

أكرم محسن الياسري

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ
أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٩﴾

صدق الله العلي العظيم

سورة البقرة: الآية (269)

اقرار المشرف

اشهد ان هذه الرسالة الموسومة (الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة دراسة تحليلية
لآراء عينة من موظفي شركة توزيع المنتجات النفطية // حياة الفرات الاوسط فرع كربلاء) التي تقدمت بها
طالبة الماجستير (وهلا رحيم جهاد) قد جرى اعدادها تحت اشرافي في جامعة كربلاء / كلية الادارة
الاقتصاد وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال

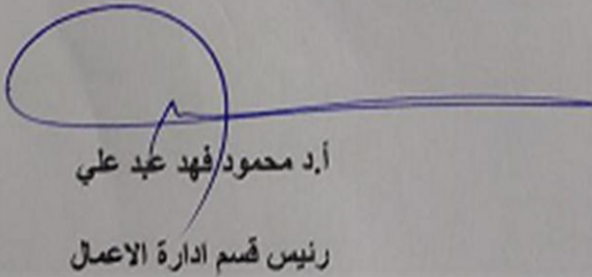


المشرف

أ.د. أكرم محسن الياسري

توصية رئيس قسم ادارة الاعمال

بناءً على توصية الدكتور المشرف أرشح هذه الرسالة للمناقشة.



أ.د. محمود فهد عبد علي
رئيس قسم ادارة الاعمال

أقرار لجنة المناقشة

نحن أعضاء لجنة المناقشة نشهد بأننا قد اطلعنا على الرسالة الموسومة (الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي شركة توزيع المنتجات النفطية // هيئة الفرات الاوسط فرع كربلاء) والمقدمة من قبل الطالبة (وهاد رحيم جهاد) وقد ناقشنا الطالب في محتويات الرسالة ووجدنا بأنه جدير بالقبول لليل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال بتقدير.....

أ.د محمود فهد عبد علي
جامعة كربلاء_ كلية الادارة والاقتصاد
(رئيساً)

أ.م.د جنان مهدي شهيد
جامعة كربلاء_ كلية الادارة والاقتصاد

(عضواً)

أ.م.د محمد جبار هادي
جامعة الفرات الاوسط التقنية_ المعهد التقني كربلاء

(عضواً)

أ.د أكرم محسن الباسري
جامعة كربلاء_ رئاسة جامعة كربلاء
(عضواً ومشرفاً)

أقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على ترشيح السيد المشرف والسيد رئيس القسم، وكذلك التوصية العلمية للمقومين العلمي واللغوي لرسالة الماجستير - قسم ادارة الاعمال للطلاب / وهاد رحيم جهاد) الموسومة بـ (الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي شركة توزيع المنتجات النفطية // حياة الفرات الاوسط فرع كربلاء) أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

الإستاذ الدكتور

علي أحمد فارس

رئيس لجنة الدراسات العليا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

مصادفة مجلس الكلية

صالح مجلس كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء على توصية لجنة المناقشة

أ.م.د.

هاشم الحسيني

عميد كلية الإدارة والاقتصاد

إقرار الخبير اللغوي

أشهد ان الرسالة الموسومة (الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة) لطالبة وهاد رحيم جهاد / قسم إدارة الأعمال/ قد جرت مراجعتها من الناحية اللغوية حتى غدت خالية من الأخطاء اللغوية والأسلوبية ولأجله وقعت .



الخبير اللغوي
اد محمد عبد الرسول جاسم



الإهداء

لطالما رجوت أن تكون فخوراً بي مثلما أنا فخورة دائماً بكوني إبتك ..

الى وطني وملجئي الأبدى أبي العزيز

إصطحبتيني الى صفى الأول وأنا صغيرة وها أنا ذا أوصلتيني الى الشهادة العليا ولا
زلت بجانبى بذات الלהفة والخوف ..

الى من ذرفت روحها لي أمي الغالية

شريك نجاحي والدا عم الأول لو لا وجودك لما أصبحت ما أنا عليه الآن..

الى من تحملني بضغط دراستي وإنشغالي زوجي الحبيب يوسف

كبرنا معاً وتشاطرنا الأيام الصعبة والجميلة كنتم فيها دائماً سندي وأماني

الى فخري وإعتزازي إخوتي

صديقي قبل أن تكون أخي الصغير الى من كاتفني ونحن نشق طريق دراستنا أخي
نبراس وجودك منحني القوة دائماً

الشمس التي أشرقت علي في أحلك الأيام ، كان النظر في عينيك هو من يدفعني
للنجاح .. الى عالم البراءة والجمال أبنتي (شمس)

مسك ختام إهدائي .. كان فخراً وشرفاً لي قبولك الأشراف على رسالتي الى أستاذي
العزيز الذي كان بمثابة الأب الناصح الدكتور أكرم الياسري

و الى كل من تمنى لي النجاح من أقاربي وأصدقائي .. الى كل من ساعدني ولو
بكلمة ... لكم جميعاً أهدي نجاحي وخالصة جهدي

وهاد

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين على ما أنعم علي بعظيم نعمته والصلاة والسلام على محمد واله وصحبه أجمعين.

أتقدم بوافر الشكر والإمتنان الى أستاذي ومشرفي الفاضل الدكتور أكرم الياسري الذي منحني الكثير من وقته وعلمي خطوة بخطوة وكان لطيب أخلاقه وسمو أسلوبه وخبرته الكبيرة الأثر الأكبر في ترصين و نجاح رسالتي وبكل أمانة كل الكلام لايوافي حقه وأسأل الله سبحانه وتعالى أن يجعل التوفيق قرين حياته ويمده بالصحة والسلامة.

كما يطيب لي أن أتقدم بالشكر والعرفان الى الأساتذة في لجنة المناقشة السيد رئيس اللجنة المحترم والأعضاء الكرام لقبولهم مناقشة الرسالة وإغنائها علمياً وترصينها بعلميتهم وخبرتهم الكبيرة، وشكري وتقديري للأساتذة المقوم العلمي والخبير اللغوي لتحملهم قراءة الرسالة وتعديلها وإظهارها بصورة علمية ولغوية.

كما أقدم شكري المتواصل للسيد العميد المحترم لإهتمامه بطلبة الدراسات العليا وتسهيل المعوقات أمامهم .

وشكري وأعتزازي الكبير للسيد رئيس قسم إدارة الأعمال الأستاذ الدكتور (محمود فهد الدليمي) لما قدمه لي شخصياً من مساعدة كبيرة وكذلك لما قدمه لكل طلاب القسم وأتمنى له التوفيق في مسيرته العلمية .

وكذلك الشكر موصول للأساتذة في قسم إدارة الأعمال جميعاً لما قدموا لنا من نصح ومعاونة طول فترة الدراسة ، كما أشكر السادة المحكمين على الإستبانة لما قدموه من إقتراحات وتعديلات وأسأل الله تعالى أن يوفقهم جميعاً.

ولا يسعني الا أن أشكر كل العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء لمساعدتهم الكبيرة وتعاونهم في إنجاز الجانب التطبيقي في هذه الرسالة.

ختاماً أتقدم بالشكر والعرفان الى زملائي في الدفعة على مواقفهم النبيلة ومساعدتهم وأتمنى لهم التوفيق والنجاح الدائم وأخصهم بالذكر الأخ والزميل (حسين جعفر) الذي تشهد له كل الدفعة بطيب أخلاقه ومساعدته الكبيرة.

المستخلص

تسعى هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الشغف بالعمل في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة للعاملين، ومن أجل تحقيق ذلك، تم إعتقاد إثنين من الأبعاد للشغف بالعمل (الشغف بالعمل المتناغم والشغف بالعمل القسري) استناداً إلى (zito&colombo,2017) فيما تم التعبير عن الطاقة التنظيمية المنتجة بوصفها متغيراً تابعاً من خلال ثلاثة أبعاد (الطاقة المعرفية والطاقة السلوكية والطاقة العاطفية) استناداً إلى (cole et al,2005) و (الفتلاوي والربيعي:2016) و أنطلقت مشكلة الدراسة من واقع شركة توزيع المنتجات النفطية هيئة // الفرات الأوسط فرع كربلاء المقدسة التي تعد من أهم المؤسسات الاقتصادية على مستوى المحافظة.

وقد تم بناء مخطط فرضي عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات، ووفقاً لفرضيتين رئيسيتين الأولى تتعلق بعلاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة فيما أختصت الفرضية الثانية بقياس مستوى التأثير وتم الحصول على البيانات اللازمة للجانب الميداني من خلال الإستبانة التي أعدت لهذا الغرض، إذ بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (251) من الأفراد العاملين في الشركة المبحوثة ، وأستخدمت أدوات إحصائية عدة في الجانب العملي تمثلت في التوزيع الطبيعي وتحليل العامل التوكيدي وتحليل الارتباط ونمذجة المعادلة الهيكلية ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع و تأثير ذات دلالة معنوية موجبة لمتغير الشغف بالعمل في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة، و تم تقديم مجموعة توصيات منها : تعزيز ثقافة الشغف بالعمل بأبعاده والطاقة التنظيمية المنتجة بأبعاده ورفع مستوى كفاءة العاملين في بيئة موقع الدراسة عبر مجموعة من البرامج التدريبية والفعاليات والندوات لزيادة الشغف بالعمل .

الكلمات الرئيسية : الشغف بالعمل، الطاقة التنظيمية المنتجة ، شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	الاية الكريمة
ب	الإهداء
ج	الشكر والعرفان
د	المستخلص
هـ	قائمة المحتويات
و	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
١	المقدمة
٢٥-٣	الفصل الأول منهجية الدراسة وبعض الدراسات السابقة
٤	المبحث الأول : منهجية الدراسة
١٦	المبحث الثاني : بعض الدراسات السابقة
٧٥-٢٦	الفصل الثاني / الجانب النظري للدراسة
٢٧	المبحث الأول : الشغف بالعمل
٢٨	الشغف لغة واصطلاحاً
٣٠	مفهوم الشغف بالعمل
٣٤	اهمية الشغف بالعمل
٣٧	اهداف الشغف بالعمل
٤٠	خصائص الشغف بالعمل
٤٢	عناصر الشغف بالعمل
٤٥	النظريات المفسرة لشغف بالعمل
٤٦	التأثير العام لشغف بالعمل
٤٩	انواع الشغف بالعمل
٥٠	ابعاد الشغف بالعمل
٥٦	المبحث الثاني : الطاقة التنظيمية المنتجة
٥٧	التطوير التاريخي لطاقة التنظيمية المنتجة
٥٩	مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة
٦١	اهمية الطاقة التنظيمية المنتجة
٦٣	اهداف الطاقة التنظيمية المنتجة

٦٤	خصائص الطاقة التنظيمية المنتجة
٦٥	العوامل المؤثرة الطاقة التنظيمية المنتجة
٦٧	انواع الطاقة التنظيمية المنتجة
٧١	مصادر الطاقة التنظيمية المنتجة
٧٢	ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة
١١٦-٧٦	الفصل الثالث / الجانب العملي للدراسة
٧٧	المبحث الأول : إختبار صدق الأستبانة
٩٣	المبحث الثاني: الوصف الإحصائي لمقاييس الدراسة وتفسير نتائجها
١٠٥	المبحث الثالث: إختبار فرضيات الدراسة
١٢٣-١١٧	الفصل الرابع/ الإستنتاجات والتوصيات
١١٨	المبحث الأول : الأستنتاجات
١٢٠	المبحث الثاني: التوصيات والمقترحات
١٤١-١٢٤	المصادر
	الملاحق
	أسماء السادة محكموا إستبانة الدراسة
	إستبانة الدراسة

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	ت
٩	توزيع عينة البحث بحسب النوع الإجتماعي	١
٩	توزيع عينة البحث بحسب الفئة العمرية	٢
١٠	توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي	٣

١١	توزيع عينة البحث بحسب سنوات الخدمة	٤
١١	توزيع العينة حسب عدد الدورات التدريبية	٥
١٣	متغيرات ومقاييس الدراسة	٦
١٦	الدراسات العربية التي تناولت متغير الشغف بالعمل	٧
١٨	الدراسات الأجنبية التي تناولت متغير الشغف بالعمل	٨
٢١	الدراسات العربية التي تناولت متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	٩
٢٢	الدراسات الأجنبية التي تناولت متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	١٠
٣١	مفهوم الشغف بالعمل وفق آراء مجموعة من الباحثين	١١
٥٩	مفهوم الطاقة التنظيمية وفق آراء مجموعة من الباحثين	١٢
٧٨	تفاصيل مقياس الدراسة	١٣
٧٩	التحقق من إكمال البيانات	١٤
٨١	التحقق من توزيع بيانات متغير الشغف بالعمل	١٥
٨٣	التحقق من توزيع بيانات متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	١٦
٨٥	إختبار التعدد الخطي لأبعاد متغيري الدراسة	١٧
٨٦	معايير جودة المطابقة	١٨
٨٨	قيم نموذج متغير الشغف بالعمل	١٩
٩٠	قيم نموذج متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	٢٠
٩١	تصنيف مستوى الإتساق الداخلي المقياس	٢١
٩٢	نتائج التناسق بين مكونات المقياس	٢٢

٩٣	تصنيف طول فئات مدرج ليكرت وفقاً للوسط الحسابي	٢٣
٩٤	الخصائص الوصفية لبعده الشغف المتناغم	٢٤
٩٦	الخصائص الوصفية لبعده الشغف القسري	٢٥
٩٧	الخصائص الوصفية لمتغير الشغف بالعمل	٢٦
٩٩	الخصائص الوصفية للبعده السلوكي	٢٧
١٠٠	الخصائص الوصفية للبعده المعرفي	٢٨
١٠٢	الخصائص الوصفية للبعده المعرفي	٢٩
١٠٤	الخصائص الوصفية لأبعاد متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	٣٠
١٠٧	مصفوفة معاملات الارتباط بين الشغف بالعمل بأبعاده و متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	٣١
١١٠	تقديرات نموذج التأثير بين متغير الشغف بالعمل و متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	٣٢
١١٣	تقديرات نموذج التأثير بين بعده الشغف المتناغم و متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	٣٣
١١٥	تقديرات نموذج التأثير بين بعده الشغف القسري و متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	٣٤

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	ت
٧	المخطط الفرضي للدراسة	١
٤٤	الإطار العام لعناصر الشغف بالعمل	٢

٤٧	تأثير كل من الشغف المتناغم والقسري على الرضا الوظيفي والمهني	٣
٦٧	تقييم الطاقة التنظيمية المنتجة	٤
٦٨	يوضح عوامل تمكين الطاقة التنظيمية المنتجة	٥
٧٠	ديناميكية الطاقة في المنظمات	٦
٧٥	أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة	٧
٨٠	إختبار القيم الشاذة لمتغير الشغف بالعمل	٨
٨٠	إختبار القيم المتطرفة لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة	٩
٨٢	التوزيع الطبيعي لمتغير الشغف بالعمل	١٠
٨٤	منحنى التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	١١
٨٧	الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الشغف بالعمل	١٢
٨٩	الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الطاقة التنظيمية الإنتاجية قبل الحذف	١٣
٩٠	الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الطاقة التنظيمية الإنتاجية بعد الحذف	١٤
٩٥	الوصف البياني لفقرات بعد الشغف المتناغم وفقا لوسطها الحسابي	١٥
٩٧	مخطط يوضح مستوى أبعاد متغير الشغف بالعمل حسب المتوسط الحسابي	١٦
٩٩	الوصف البياني لفقرات البعد السلوكي وفقا لوسطها الحسابي	١٧
١٠١	الوصف البياني لفقرات البعد المعرفي وفقا لوسطها الحسابي	١٨
١٠٣	الوصف البياني لفقرات البعد العاطفي وفقا لوسطها الحسابي	١٩
١٠٤	مخطط يوضح مستوى أبعاد متغير الطاقة التنظيمية المنتجة حسب المتوسط الحسابي	٢٠

١١٠	النموذج الهيكلي لإختبار تأثير الشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة	٢١
١١٢	النموذج الهيكلي لإختبار تأثير بعد الشغف المتناغم في الطاقة التنظيمية المنتجة	٢٢
١١٥	النموذج الهيكلي لإختبار تأثير بعد الشغف القسري في الطاقة التنظيمية المنتجة	٢٣

المقدمة

جذب موضوع الشغف بالعمل إنتباه الباحثين وإهتمامهم في السنوات الأخيرة بوصفه موضوع يعكس رغبة الفرد القوية في إستثمار وقته وجهده في أداء الأعمال والأنشطة التي يعتبرها المفضلة لديه والمهمة وجعله يشعر بالبهجة

يعد الأفراد العاملين الشغوفين أساسيين لنجاح أي مؤسسة إذ أنهم يقودون الأداء العالي ويقللون من التغيب عن العمل ، تؤكد العديد من نتائج الأبحاث أن الشغف بالعمل لدى الفرد له العديد من الآثار الإيجابية، مثل المثابرة، والنجاح المهني العام، والحماس، والمكاسب المالية، والسعادة في العمل والحياة، يصبح حماس العمل مهماً إذا تم التأكيد على أنه شرط ضروري للنجاح في العمل، لأن حماس العمل يجسد ميلاً قوياً لدى الناس إلى حب النشاط، وإيجاد وإستثمار الوقت والطاقة فيه، لأن وضع هذا الشغف بالعمل يساعد المؤسسات على الإزدهار وتصبح أكثر إنتاجية على كل المستويات في عالم سريع التغيير كما يعد الشغف بالعمل مطلباً أساسياً ورئيسياً للمنظمات والمؤسسات التي تهدف إلى التحسين المستمر لإنتاجية العمل.

لذا فالشغف بالعمل محدد مهم للعديد من النتائج الإيجابية بما في ذلك تأثيره في تنمية وتطوير الطاقات البشرية المتمثلة في الطاقة التنظيمية المنتجة إذ أن من الضروري توفير طاقات بشرية ذات كفاءات ومهارت معرفية وسلوكية عالية من شأنها أن تحل الأزمات والمشكلات وإطلاق العنان لشغفهم في إتمام المهام المناطة بهم أو المهام أو الإسهامات التطوعية وإستثمارهم للتطور الإداري.

كان ولا زال القطاع النفطي في العراق الدعامة الأساسية لأقتصاد البلد إذ يعتمد العراق في موارده المالية على النفط بنسبة ٩٥ ٪ ، لذا يعتبر هو العمود الأساس في توفير السيولة النقدية التي تُسير أعمال البلد ومصروفاته ولأهمية الدور الذي يؤديه في بناء ودعم الإقتصاد العراقي، إذ أن الشركات النفطية الحكومية ومنها شركة توزيع المنتجات النفطية هيئة الفرات الأوسط / فرع كربلاء (الشركة عينة الدراسة) كانت من بين المؤسسات المهمة والفاعلة في هذا القطاع لذلك أصبح من الضروري التأكيد على دراستها والمتغيرات المحيطة بها بغية النهوض بواقعها الى مستويات متقدمة ترقى بها الى مستوى المنافسة مع الشركات العالمية الأخرى فالكل يعلم بتواجد شركات اجنبية كثيرة تعمل في مجال النفط داخل العراق، ومن هنا كانت فكرة هذه الدراسة التي حاولت تسليط الضوء على شغف الأفراد بالعمل وإدأهم في هذه الشركة وإنعكاس ذلك على الواقع السلوكي والمعرفي والعاطفي فيها ومعرفة مدى توافر الشغف بالعمل داخل الأفراد العاملين في المنظمة وكذلك تعزيز ثقافة الشغف بالعمل ورفع كفاءة الافراد العاملين من الناحية السلوكية والمعرفية والعاطفية.

ولتحقيق أهداف الدراسة قسمت على أربع فصول وعلى النحو الآتي:-

قسم **الفصل الأول** على مبحثين المبحث الأول المنهجية والمبحث الثاني بعض الدراسات السابقة

بينما خصص **الفصل الثاني** للجانب النظري وقسم على مبحثين المبحث الأول تناول المتغير الأول المستقل الذي هو الشغف بالعمل أما الثاني ركز على المتغير الثاني التابع الذي هو الطاقة التنظيمية المنتجة.

أما **الفصل الثالث** فتناول الجانب العملي للدراسة وتم تقسيمه على ثلاث مباحث المبحث الأول يخص إختبار صدق الإستبانة والمبحث الثاني الوصف الإحصائي لمقاييس الدراسة وتفسير نتائجها والمبحث الثالث تضمن إختيار فرضيات الدراسة.

وأختتم الدراسة **الفصل الرابع** وتضمن مبحثين الأول يخص الإستنتاجات والمبحث الثاني يخص التوصيات.

الفصل الأول

منهجية الدراسة والدراسات السابقة

المبحث الأول

منهجية الدراسة

المبحث الثاني

بعض الدراسات السابقة

المبحث الأول / منهجية الدراسة

توطئة...

تعد المنهجية أداة مهمة للباحث تُبين المسار الذي يسلكه في دراسته ، فهي مجموعة من القواعد والخطوات المنظمة التي تساعد في تحقيق النتائج ، وتعتمد المنهجية على إستخدام أدوات وتقنيات محددة في جمع البيانات وتحليلها ، وبذلك يمكن للباحث أن يضع إطاراً منهجياً قوياً لدراسته من خلال توضيح مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها ومخططها الفرضي ، وكذلك بناء الفرضيات ، وبيان الحدود الزمانية والمكانية ومجتمع الدراسة وعينها فضلاً عن التعريفات الإجرائية لمتغيراتها الرئيسية والفرعية وفقاً للفقرات الآتية :-

أولاً :- مشكلة الدراسة :

بشكل عام جوهر الإبداع يكون في الضغط أثناء العمل لا الرخاء، ولكون المعوقات التي تصاحب أي عمل تؤثر بالسلب على معدل الإنتاجية والإبداع من هنا تكونت فكرة الدراسة لمعرفة أثر الشغف على روح العمل والأفكار المتجددة ولكون العراق بشكل عام و القطاع النفطي بشكل خاص يعاني من تراكمات معوقات العمل لأكثر من ٣٠ عام بسبب الحروب والتخبط الإقتصادي وسوء إدارة الموارد للدولة ، لهذا فالعمل الدؤوب والتفاني الوظيفي و الأفكار الإبداعية الخلاقة هي من تغير واقع البنية التحتية والفوقية بكافة مؤسسات الدولة،

وعليه تكون دراسة تأثير الشغف بالعمل في تغيير عقلية العاملين والإداريين من أصحاب القرار هي جوهر التقدم من خلال زيادة معدلات الطاقة المنتجة بإعتماد أساسيات إدارة الموارد والتفكير خارج الصندوق يخلق البيئة المناسبة للعمل والتواصل مع العاملين والفنيين على مختلف تقسيمات عملهم ومراكزهم الوظيفية .

كل ماسبق يوفر بيئة مناسبة لخلق روح التعاون والشغف للأفراد والجماعات داخل بيئة العمل ، خصوصاً إذا ما طبقت بشكل جدي بروح قيادية بعيدة عن التسلط والترهيب للقائمين على المجال النفطي وباقي القطاعات الصناعية .

هذا المنطلق ولد دافعاً للباحث في دراسة الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة في شركة توزيع المنتجات النفطية/ فرع كربلاء كأنموذج

أذ تم التعبير عن مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية:-

- ١) ما مستوى توافر الشغف بالعمل بأبعاده (الشغف بالعمل المتناغم والشغف بالعمل القسري) في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء ؟
- ٢) ما مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة بأبعادها (الطاقة المعرفية والطاقة العاطفية والطاقة السلوكية) ؟ في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء ؟
- ٣) ما مستوى توجد علاقة إرتباط بين الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء ؟
- ٤) كيف يؤثر الشغف بالعمل في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء ؟

ثانياً : أهمية الدراسة:-

وتكمن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:-

- ١) تنعكس أهمية الدراسة في القيمة الفكرية لكل من الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة كونها مفاهيم حديثة ومهمة ولها تأثير على المنظمة بسبب تركيزها على أهم عنصر في المنظمة هو المورد البشري.
- ٢) تغطي متغيرات الدراسة مجالين مهمين من مجالات إدارة الأعمال (إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي)، مما يساعد على خلق التفاعل الفكري وإنشاء أسس مفاهيمية جديدة.
- ٣) تركز الدراسة على الإهتمام في الشغف بالعمل لدى جميع الإدارات بشكل عام وإدارة الموارد البشرية في شركة توزيع المنتجات النفطية كربلاء بشكل خاص.
- ٤) توضح الدراسة دور وتأثير وجود الشغف بالعمل داخل بيئة الشركة وإنعكاسه على الطاقة التنظيمية المنتجة.
- ٥) ولتفادي الفراغ الذي تركته الدراسات السابقة في ربط موضوع هذه الدراسة بمتغيراته، مما يجعلها الدراسة الأولى التي تدرس الموضوع في السياق العراقي (في حدود علم الباحث) ومحاولة استنتاج علاقاتها، ودراسة أبعادها، آثارها والتنبؤ بجوداها المستقبلية، مما سيكون له الأثر في إثراء المكتبات العربية بالدراسات في مجال الشغف بالعمل و الطاقة التنظيمية المنتجة.
- ٦) تعد هذه الدراسة مساهمة متواضعة من شأنها أن تساعد الباحثين المستقبليين على دراسة متغيرات هذه الدراسة وتطبيقها في البيئات المختلفة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية بشكل أساس إلى بيان تأثير الشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة (من خلال عينة من العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية) ومن خلال الاهداف الثانوية الاتية :-

(١) قياس مستوى وعي الأفراد عينة الدراسة عن وجود صفة الشغف بالعمل لدى الأفراد العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية.

(٢) تحديد مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة للأفراد العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية.

(٣) توضيح العلاقة بين الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة للعاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية.

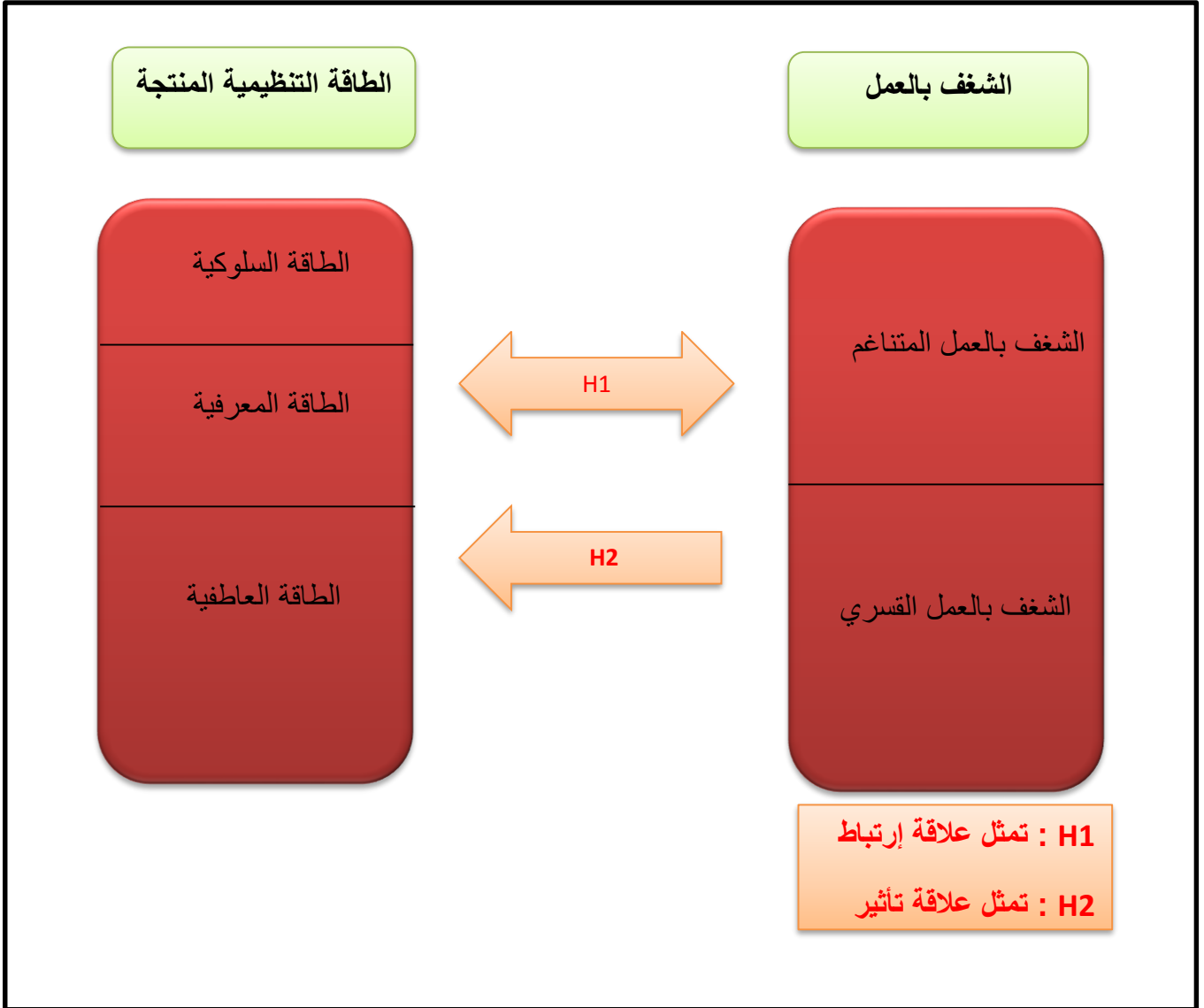
(٤) بيان دور الشغف بالعمل في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة للأفراد العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية.

رابعاً : المخطط الفرضي للدراسة :-

تم بناء المخطط الفرضي بناءً على علاقة الارتباط والتأثير بين المتغيرات (الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة) اذ يبين الشكل (1) ما يأتي :

١ . الشغف بالعمل كمتغير مستقل تم قياسه ببعدين (الشغف المتناغم (المنسجم) و الشغف القسري).

٢ . الطاقة التنظيمية المنتجة كمتغير معتمد تم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد (البعد العاطفي والبعد المعرفي والبعد السلوكي)



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر من إعداد الباحث

خامساً : فرضيات الدراسة:-

الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط دالة معنوياً بين الشغف بالعمل ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة) وتنفرع عنها فرضيتن فرعتين:

(١) توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الشغف بالعمل المتناغم والطاقة التنظيمية المنتجة.

(٢) توجد علاقة إرتباط ذو دلالة معنوية بين الشغف بالعمل القسري والطاقة التنظيمية المنتجة.

الفرضية الرئيسية الثانية: وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير الشغف بالعمل في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة) وتتفرع عنها ، فرضيتين فرعيتين :

(١) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للشغف بالعمل المتناغم في الطاقة التنظيمية المنتجة.

(٢) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للشغف بالعمل القسري في الطاقة التنظيمية المنتجة.

سادساً : حدود الدراسة :-

(١) **الحدود المكانية :** تم إختيار شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء لأجراء الجانب الميداني للدراسة .

(٢) **الحدود الزمانية:** تستند الحدود الزمنية لهذه الدراسة عند الفترة التي تم فيها إعداد الجانب النظري والعملي للدراسة من (٢٠٢٣/٧/٢٠) الى (٢٠٢٤/١/٤) والتي تضمنت جمع البيانات والمصادر وكذلك إعداد إستمارة الاستبانة.

(٣) **الحدود البشرية :** ركز البحث الحالي على الأفراد العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء.

سابعاً : مجتمع الدراسة وعينتها :

(١) **مجتمع الدراسة :** إنطلاقاً من هدف البحث الأساسي والمتمثل في معرفة تأثير الشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة ، قام الباحث بإختيار شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء ، كونها مجتمع ملائم لإختبار متغيرات البحث وتطبيق الجانب العملي منها ، إذ تعد هذه الشركة من أفضل فروع شركة توزيع المنتجات النفطية في العراق كونها تقع في محافظة كربلاء والتي تعد من المحافظات المهمة إقتصادياً والتي تمتلك واحد من أهم وأحدث المصافي في العراق ألا وهو مصفى كربلاء الذي يبعد ٤٠ كيلومتر عن مركز المحافظة .

(٢) **عينة الدراسة :** تم إعتداد العينة العشوائية في إختيار عينة البحث، شملت العينة عدداً من موظفي الشركة إذ بلغت عددهم (٢٧٠) فرداً من المجتمع البالغ (٨٣٠) فرداً إستناداً الى الجدول الإحصائي (R &Morgan، Krejcie، 1970, 607-610) ويمكن تفصيل العينة المستجوبة البالغ عددها (٢٥١) بعد حذف الاستثمارات التالفة والغير صالحة للتحليل الإحصائي حسب التفصيل الآتي :

الفصل الأول / المبحث الأول منهجية الدراسة

أ- توزيع عينة الدراسة بحسب الجنس : عدد الذكور (٢٠٠) فرداً أي ما يشكل نسبة (٨٠%) من إجمالي العينة كما بلغ عدد الإناث (٥١) فرداً ما يشكل نسبة (٢٠%) من إجمالي العينة، إذ يلحظ الباحث أن نسبة الذكور سائدة على نسبة الإناث في العينة المقصودة وذلك بسبب كون وظائف القطاع النفطي تعتبر من المهام الصعبة والتي تحتاج الى قوة جسدية وكذلك الى تفرغ تام للعمل بحيث يستحوذ على كل وقت الفرد العامل وهذا يشكل عائق بالنسبة للإناث كونها مرتبطة بمهام منزلية وأسرية بالإضافة للوظيفة و يوضح الجدول ادناه هذا التفاوت في النسبة.

الجدول (١) توزيع عينة الدراسة بحسب الجنس

ت	النوع الإجتماعي	العدد	النسبة المئوية
١	الذكور	٢٠٠	٨٠%
٢	الإناث	٥١	٢٠%
٣	المجموع	٢٥١	١٠٠%

المصدر من إعداد الباحث بالإعتماد على إستمارة الاستبانة

ب- توزيع العينة بحسب الفئة العمرية :

من خلال ملاحظة الجدول (٢) فإن الفئة (٤١-٥٠ سنة) حصلت على أعلى نسبة ضمن العينة بنسبة ٥٢% وتأتي بالمرتبة الثانية الفئة (٣١-٤٠) بنسبة ٢٥% فيما حصلت الفئة (٣٠ سنة فأقل) على نسبة ١٤% من إجمالي عينة الدراسة وهذا يعني أن النسبة الأكبر هم فئة متوسطي الأعمار والذين يعدون حلقة وصل بين الشباب وكبار السن أي بمعنى بين الخبرة والعقول الفتية .

الجدول (٢) توزيع عينة الدراسة بحسب الفئة العمرية

ت	الفئة العمرية	العدد	النسبة
١	٣٠ فأقل	٣٦	١٤%
٢	(٣١-٤٠)	٦٢	٢٥%
٣	(٤١-٥٠)	١٣٠	٥٢%
٤	٥١ فأكثر	٢٣	٩%

الفصل الأول / المبحث الأول منهجية الدراسة

٥	المجموع	٢٥١	١٠٠%
---	---------	-----	------

المصدر من إعداد الباحث بالإعتماد على إستمارة الاستبانة

ت- توزيع عينة البحث بحسب المؤهل العلمي:

من خلال ملاحظة الجدول (٣) يتضح ان نسبة المؤهل العلمي في عينة البحث متنوعة وهذا يدل على أن هذه الشركة تستقطب كل الشهادات مما يوسع نطاق عملها وتنوع العاملين فيها وعدم الإقتصار على طلب محدد من الشهادات وإهمال الأخرى.

الجدول (٣) توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي

ت	المؤهل العلمي	العدد	النسبة
١	إعدادية	١٩	٨%
٢	دبلوم	٦٢	٢٥%
٣	بكالوريوس	٨٢	٣٢%
٤	دبلوم عالي	٢٩	١٢%
٥	ماجستير	٣٧	١٥%
٦	دكتوراه	٢٢	٨%
٧	المجموع	٢٥١	١٠٠%

المصدر من إعداد الباحث بالإعتماد على إستمارة الإستبانة

ث- توزيع البيانات بحسب سنوات الخدمة الوظيفية:

من خلال الجدول (٤) تبين أن سنوات الخدمة من (١١-١٥) النسبة الأكبر بين سنوات الخدمة ، وقد يعزو السبب ان سنوات تعيين هذه الفئة قد شهدت إزدهاراً في توفير الوظائف في القطاع النفطي الأمر الذي أدى الى إستقطاب أكبر عدد من الأفراد العاملين.

الجدول (٤) توزيع عينة الدراسة بحسب سنوات الخدمة

ت	الخدمة الوظيفية	العدد	النسبة
١	(٥-١)	٤٨	%١٩
٢	(١٠-٦)	54	%٢١
٣	(١٥-١١)	117	%٤٧
٤	١٦ فأكثر	32	%١٣
٥	المجموع	٢٥١	%١٠٠

المصدر من إعداد الباحث بالإعتماد على إستمارة الإستبانة

ج - توزيع عينة الدراسة بحسب الدورات التدريبية :

من خلال الجدول (٦) نلاحظ أن عدد الدورات التدريبية من ٦ فأكثر هي النسبة الأكبر وهذا يدل على ان الشركة مهتمة في تدريب وتطوير مهارات موظفيها وكذلك يدل على انها تمتلك موظفين طموحين يعملون على إثراء خبراتهم.

الجدول (٥) توزيع العينة حسب عدد الدورات التدريبية

ت	الدورات التدريبية	العدد	النسبة
١	لم يشترك بأي دورة	٢١	%٨
٢	(٥-١)	٨٥	%٣٤
٣	٦ دورات فأكثر	١٤٥	%٥٨
٤	المجموع	٢٥١	%١٠٠

المصدر من إعداد الباحث بالإعتماد على إستمارة الاستبانة

ثامناً : مصادر وأساليب جمع المعلومات :

من أجل إكمال الدراسة والوصول الى شكلها النهائي جرى الإعتماد في تنفيذ متطلباتها النظرية والعملية المصادر الآتية :

١. الجانب النظري :

لتحقيق أهداف الدراسة وإظهارها بإطار نظري علمي رصين تم الإعتماد على مجموعة من المصادر العربية ومجموعة من المصادر الأجنبية والمتمثلة في الكتب والمجلات والأطاريح والرسائل وشبكات الأنترنت وتم توثيق هذه المصادر حسب الطريقة العالمية لتوثيق APA (طريقة توثيق المصادر وفق أسلوب الجمعية الأمريكية للسيكولوجية)

٢. الجانب الميداني :

تم إعتماد إستمارة الإستبانة، التي تعد الوسيلة الأساسية لجمع البيانات والمعلومات ذات الصلة بمجال الدراسة، اذ تمت صياغة فقراتها مع مراعاة الوضوح والإتساق، فضلاً عن إلى إستخدام لغة سهلة لفهم العبارات دون إستخدام التعابير الفلسفية الصعبة الفهم لكي يفهمها الشخص المستجيب، وكذلك محاكاة الجوانب الميدانية والعملية في الشركة عينة الدراسة، تم تقديم نموذج إستبانة أولي لمجموعة من المتخصصين، (السادة المحكمين) (الملحق رقم (١)) ووفقاً لتوصيات الخبراء المتفق عليها فإن لأرائهم أهمية كبيرة في تحسين مستوى الإستبانة والجمع بين متغيرات الدراسة ومراعاة الآراء الأساسية العديدة التي أثاروها، وبناءً على آراء وملاحظات السادة الخبراء، تم تطوير معايير لقياس المتغيرات اذ تضمنت الإستبانة (الملحق رقم (٢)) تضمنت ثلاثة محاور و كما يأتي:-

المحور الأول: المعلومات التعريفية العامة للمستجيب، المتمثلة بالجنس والعمر والمؤهلات العلمية وسنوات الخدمة والدورات التدريبية.

المحور الثاني : تضمن متغيرات البحث وهي كالآتي:- :

- **الشغف بالعمل:** وتم قياسه بإستخدام اثنين من الأبعاد وكان إجمالي الفقرات (12) فقرة.
- **الطاقة التنظيمية المنتجة :** تم قياسه بثلاثة أبعاد وكان عدد الفقرات (15) فقرة ليصبح إجمالي الفقرات الخاصة بالإستمارة (27) فقرة

وقد تم إستخدام تدرج (Likert) الخماسي في جميع مقاييس الإستبانة وهو مقياس مرتب من عبارة (أتفق تماماً (5)، أتفق (٤) ، محايد (٣)، لا أتفق (٢)، لا أتفق تماماً (1)) وإن فقرات الإستبانة هي فقرات إيجابية وقد تم تثبيتها بالإعتماد على آراء وملاحظات الخبراء والمحكمين.

تاسعاً: متغيرات الدراسة ومقاييسها المعتمدة والتعريف الإجرائية:

يبين الجدول (6) متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية ومقاييسها المعتمدة مع المصادر التي تم إعتماؤها لقياس تلك المتغيرات.

الجدول (٦) متغيرات الدراسة ومقاييسه

المتغير الرئيسي	الأبعاد الفرعية	الفقرات	المصدر
الشغف بالعمل passion work	الشغف بالعمل المتناغم Harmonious passion	٦	(zito&colombo,2017)
	الشغف بالعمل القسري obsesshve passion	٦	
الطاقة التنظيمية المنتجة productive organizational energy	البعد السلوكي Behavioral Dimension	٤	(cole et al,2005) (الفتلاوي والربيعي:2016)
	البعد المعرفي Cognitive Dimension	٥	
	الطاقة العاطفية Emotional/ Affective Dimension	٦	
		٢٧	

المصدر من إعداد الباحث إعتماً على الأدبيات المذكورة

وقد تم إعتما التعريفات الإجرائية في وصف متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية و كالاتي:-

(١) **الشغف بالعمل: passion work**: يمثل فهماً عميقاً للارتباط بين العواطف والمعرفة في

سياق العمل، حيث يعبر عن الالتزام العاطفي العميق والشغف بالوظيفة، ويتضمن هذا

المتغير إثنين من الأبعاد وهي :-

أ – **الشغف بالعمل المتناغم Harmonious passion**: إن الشغف المتناغم هو تفاعل الفرد بشكل متناغم مع العمل عندما يمارس نشاطاً يعتبره مهماً بحرية ودون قيود، ويشعر بالدعم والرضا عند المشاركة في هذه الأنشطة، كما يتوافق مع جوانب أخرى من حياته.

ب_ **الشغف بالعمل القسري obsessive passion**: ينشأ الشغف القسري عندما يفرض الفرد على نفسه الانخراط في العمل، مما يؤدي إلى شعور بالشغف المصاحب بالضغط والالتزام، وقد يؤدي ذلك إلى إهمال جوانب أخرى من حياته.

٢) الطاقة التنظيمية المنتجة productive organizational energy

تشير إلى التفاعلات الإيجابية داخل مجموعة الأفراد أثناء تعاونهم لتحقيق أهداف تنظيمية، تظهر هذه الطاقة من خلال تحفيز التعلم والابتكار، وتعزيز التفاعلات الاجتماعية البناءة، الثقة المتبادلة والتعاون والتفاهم المشترك يلعبون دوراً حيوياً في تعزيز هذه الطاقة، مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة بكفاءة أكبر، وتتضمن الأبعاد الآتية :-

أ_ **البعد السلوكي Behavioral Dimension**: يُحسن ويُيسر البُعد السلوكي السلوك العام المتعلق بالعمل للموظفين، مؤثراً على النشاط العام ومشاركتهم في سيناريوهات محددة، مما يؤثر على أدائهم وتنفيذ العمليات بشكل شامل.

ب_ **البعد المعرفي Cognitive Dimension**: يمثل عاملاً أساسياً للطاقة التنظيمية الإنتاجية، حيث يُسهم في تطوير العمليات الفكرية بين الموظفين، تتجه الطاقة المعرفية نحو تحقيق مواقف تفاعلية ونتائج مالية أفضل للموظفين.

ج_ **البعد العاطفي Emotional/ Affective Dimension** : تعلق بأنواع التفاعلات والتعاون البشري التي يقوم بها الموظفون مع الآخرين، مما يؤثر بشكل مستمر على بينتهم الخارجية، يُسهم السلوك الذي يساعد في تحقيق أهدافهم في تجربة تفاعلات واستجابات إيجابية، إلى جانب إثارة عاطفية إيجابية.

عاشراً: الأساليب الإحصائية :

تم استخدام بعض من الأدوات الإحصائية بالاعتماد على البرامج الإحصائية (23) ; SPSS.V.25 (Amos.V) المتمثلة بما يأتي :

١- معامل كرونباخ الفا : يستخدم للتحقق من الإتساق الداخلي في إجابات عينة الدراسة .

- ٢- الإنحراف المعياري : يستخدم لبيان التشتت في اجابات عينة الدراسة .
- ٣- الوسط الحسابي الموزون: لغرض تحديد مستوى الإتفاق حول بناء الفقرات.
- ٤- معامل إرتباط بيرسون (Pearson) : يستخدم لقياس قوة الترابط بين متغيرات الدراسة.
- ٥- (النمذجة الهيكلية) **Structural Equation Modeling** : تستخدم لقياس مستوى علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة، فضلا عن تقديمه لدليل يدعم توجه الباحث لقبول فرضية ما.
- ٦- معامل التحديد (**R2**) : يوضح مقدار التغيرات الحاصلة في المتغير التابع و التي يمكن تفسيرها من خلال المتغير المستقل.

المبحث الثاني / بعض الدراسات السابقة

توطئة...

تهدف الدراسة الحالية إلى إبراز جهود الباحثين الآخرين وإظهار ما حققوه في بناء الجوانب المعرفية لمحتوى الدراسة الحالية، إذ تعد الجهود المعرفية السابقة من أهم الركائز في بناء الجوانب المعرفية لأي فكرة لنموذج البحث الجديد لأنه يمثل التراكم المعرفي والإثراء الفكري الذي يمكن للباحث أن يبدأ منه وفي نفس الوقت يمكن الباحث من تعزيز الأساس النظري لمشكلة الدراسة ، مستعرضاً بجدول أبرز الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيرات البحث (الشغف بالعمل-الطاقة التنظيمية المنتجة) واستكمالاً لرحلة البحث المستمرة، فضلاً عن مناقشة هذه الدراسات، والمجالات التي تم الاستفادة منها، يتكون الجدول من عدة فقرات وهي (المصدر، عنوان البحث، منهجية البحث، هدف البحث، العينة واسلوب البحث، وأهم النتائج).

ولأولاً __ بعض الدراسات السابقة التي تناولت الشغف بالعمل :

• الدراسات العربية

الجدول (٧) الدراسات العربية التي تناولت متغير الشغف بالعمل

الدراسة _ ١ _	(فرحات و زويل، 2022)
عنوان البحث	نمذجة العلاقة بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل
منهجية البحث	تحليلي وصفي
هدف البحث	التعرف على مدى وجود مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكونيه الانسجامي والقهري، والكشف عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقسري،
عينة واسلوب البحث	بلغ عدد المشاركين في البحث (٤٩٠) مشاركاً من معلمي ذوي الإحتياجات الخاصة، بواقع (٢٢٠) من الذكور و (٢٧٠) من الإناث)، وتكونت أدوات البحث من مقاييس ،الحكمة، ورأس المال النفسي والشغف للعمل، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي تحليل المسار للتحقق من النموذج باستخدام البرنامج الإحصائي AMOS 2

الفصل الأول / المبحث الثانيبعض الدراسات السابقة

وجود مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكونيه التناغمي والقسري	اهم النتائج
(عبدالعزيز، 2023)	الدراسة ٢ _
فاعلية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الإنسجامي لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس جامعة عين الشمس	عنوان البحث
تحليلي وصفي	منهجية البحث
التحقق من فعالية برنامج إرشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الإنسجامي لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس	هدف البحث
تكونت عينة الدراسة الأساسية من (١٨) معيداً ومعيدة واستخدم الباحث الأسلوب اللابارا متري مان ويتني Mann whiteny U test وذلك لصغر حجم العينة	عينة واسلوب البحث
وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية القياسيين في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس شغف العمل الإنسجامي لصالح القياس البعدي، وكذلك وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس شغف العمل الانسجامي لصالح المجموعة التجريبية	اهم النتائج
(عشري وسبع، 2023)	الدراسة ٣ _
توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة	عنوان البحث
بحث تحليلي وصفي	منهجية البحث
هدفت الدراسة الى اختبار التأثيرات المباشرة لكل من أبعاد الشغف بالعمل وابعاد الرسوخ التنظيمي على أبعاد الارتباط الوظيفي بالإضافة الى بحث الدور الوسيط للرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة	هدف البحث
شمل مجال التطبيق عينة من معاوني اعضاء هيئة التدريس إذ شملت العينة ٣٣٠ مستجيباً وتم جمع البيانات عن طريق الإستبانة	عينة وإسلوب البحث

أهم الإستنتاجات	وجود تأثير معنوي ايجابي للشغف بالعمل على كل من الرسوخ التنظيمي والإرتباط الوظيفي
-----------------	--

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على الأدبيات المذكورة.

• الدراسات الأجنبية

الجدول (٨) الدراسات الأجنبية التي تناولت متغير الشغف بالعمل

الدراسة _ ١ _	(Burke et al.,2015)
عنوان البحث	Work Passion Through the Lens of Culture: Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China
منهجية البحث	الشغف بالعمل من خلال عدسة الثقافة : الشغف بالعمل المتناغم والشغف بالعمل القسري ونتائج العمل في روسيا والصين
هدف البحث	المنهج الوصفي الإستطلاعي التحليلي
عينة وإسلوب البحث	درست هذه الدراسة المتعددة الثقافات مع ثنائيي الموظفين المتميزين في روسيا والصين الروابط بين الشغف بالعمل المتناغم والقسري وأربعة نتائج تركز على الوظيفة والمنظمة (الرضا الوظيفي، ونوايا الإستقالة ، والأداء الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية)
أهم النتائج	تم جمع بيانات التصميم/المنهجية/النهج من ثنائيات الموظفين المشرفين في روسيا (العدد = ٢٢٣) والصين (العدد = ١٩٣). تم القيام بسلسلة من الإنحدارات الهرمية لفحص العلاقات المفترضة
	وجود دعم كبير لعلاقات نتائج العمل والشغف المتناغم ودعم اقل لعلاقات نتائج العمل والشغف القسري في كل من روسيا والصين.
الدراسة _ ٢ _	(Johri et al.,2016)

Work Passion : Construction of reliable and valid measurement scale in the indian context	عنوان البحث
الشغف بالعمل : بناء مقياس موثوق وصالح في السياق الهندي	
المنهج الوصفي الإستطلاعي التحليلي	منهجية البحث
تطوير والتحقق من صحة مقياس "الشغف بالعمل" في الهند.	هدف البحث
تم إجراء دراستين منفصلتين في هذا الصدد. في الدراسة الأولى، تم تطوير مقياس شغف العمل وتم إجراء تحليل العوامل الاستكشافية (EFA) لفحص هيكل العوامل وموثوقيتها. في الدراسة ٢، تم إجراء تحليل العامل التوكيدي (CFA) وتم فحص صلاحية البناء من خلال صلاحيته المتقاربة والتمييزية.	عينة وإسلوب البحث
اسفرت نتائج كل من التعليم للجميع و CFA عن مقياس شغف العمل (WPS) المكون من ١٧ بندًا بأربعة أبعاد متميزة: الاستمتاع بالعمل، والتحفيز الذاتي، والهوية الذاتية، والشعور بالتعلم ، ظهر النموذج باعتباره مناسبًا تمامًا لمؤشرات الملاءمة المختلفة.	أهم النتائج
(zito&colombo,2017)	الدراسة ٣
The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations	عنوان البحث
النسخة الإيطالية من مقياس الشغف بالعمل : التقييمات النفسية الأولية	
المنهج الوصفي الاستطلاعي التحليلي	منهجية البحث
تقديم تقييم سيكومتري للنسخة الإيطالية من مقياس الشغف الذي طوره فاليراند وزملاؤه، وتطبيقه على العمل. لتقييم الصلاحية العاملة للمقياس الإيطالي	هدف البحث
تحليل عامل (N = 101) تم إجراء تحليل عامل استكشافي ، إلى جانب الارتباطات لتقييم الصلاحية. (N = 234) تأكيد	عينة وإسلوب البحث

كشفت التحليل العاملي الإستكشافي عن بنية ذات عاملين، تماشياً مع الدراسة الأصلية	
إن جودة العمل التي طبقتها النسخة الإيطالية من مقياس الشغف يمكن استخدامها في الأبحاث، مما يسمح باكتشاف عامل فردي مهم يؤثر على الرفاهية وحياة	اهم النتائج
(gong et al .,2020)	الدراسة _ ٤ _
Effects of work passion on turnover intention for Chinese government employees:The dualistic model of passion perspective اثر شغف العمل على نية دوران الموظفي الحكومة الصينية : النموذج المزدوج لمنظور الشغف.	عنوان البحث
المنهج الوصفي الإستطلاعي التحليلي	منهجية البحث
فحص العلاقات بين شغف العمل، والرفاهية الذاتية، والقدرة على التكيف الوظيفي، ونية الدوران الوظيفي لموظفي الحكومة الصينية.	هدف البحث
تكون المقال من دراسة تجريبية مع عينة مكونة من ٤٧٢ موظفًا حكوميًا في مقاطعة شانغونغ، الصين. أكمل المشاركون سلسلة من الاستبيانات في ثلاث موجات	عينة وإسلوب البحث
اشارت النتائج إلى أن الشغف المتناغم ارتبط سلباً بنية الدوران وأن الشغف القهري ارتبط إيجابياً بنية الدوران. بالإضافة إلى ذلك، فإن العلاقة بين العاطفة المتناغمة/الوسواسية والدوران تتوسطها الرفاهية الذاتية.	اهم النتائج

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الأدبيات المذكورة

ثانياً __ الدراسات السابقة التي تناولت الطاقة التنظيمية المنتجة

• الدراسات العربية

الجدول (٩) الدراسات العربية التي تناولت متغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر	1-(الربيعي,2016)
عنوان البحث	توظيف حاكمية المورد البشري في تعزيز الإنعزاز الوظيفي من خلال الطاقة التنظيمية المنتجة
منهجية البحث	بحث تحليلي وصفي
هدف البحث	قياس حاكمية المورد البشري من خلال الطاقة التنظيمية المنتجة ، وانعكاس ذلك على الإنعزاز الوظيفي للقيادة في الجامعات المبحوثة
عينة وإسلوب البحث	طبقت الدراسة على ثلاث جامعات هي (كربلاء، بابل، الفرات الاوسط التقنية) في محافظات بابل والنجف وكربلاء عينات الدراسة الثلاث البالغة (١٦٣) شخصا والتي أُختيرت من مجتمع الدراسة الموزع.
اهم النتائج	أمكانية نشر ثقافة حاكمية المورد البشري في قطاع التعليم العالي من خلال مؤسساته ، لغرض استكمال ما هو قائم على تعليمات وزارة التعليم وقانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة الجامعية
المصدر	2 _ (هلال و سعيد،2019)
عنوان البحث	القيادة العلائقية وتأثيرها في الطاقة التنظيمية دراسة مقارنة في مصرفي الرشيد والرافدين
منهجية البحث	تحليلي وصفي
هدف البحث	اختبار العلاقة بين القيادة العلائقية كمتغير مستقل والطاقة التنظيمية كمتغير تابع

عينة وإسلوب البحث	طبق على عدد من نت المدراء العاميين ومعاونيهم ومدراء الاقسام ومدراء الشعب وبلغت العينة(١١١) في كل من مصرفي الرشيد والرافدين وتم استخدام الاساليب الاحصائية ومنها الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
اهم النتائج	ان كلا المصرفين الرشيد والرافدين لديهم الاهتمام الجيد بالعمل وفق عامل القيادة العلائقية ولكن هناك تفاوت في النتائج وتفوق ملحوظ لمصرف الرافدين لكلا المتغيرين لاسيما في الجانب السلوكي.
المصدر	3-(خشبه وجوده،2023)
عنوان البحث	العلاقة بين الطاقة التنظيمية والتحول الرقمي : الدور الوسيط لمرونة ممارسات المورد البشرية (دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفى المنصورة الجامعي)
منهجية البحث	وصفي تحليلي
هدف البحث	يهدف هذا البحث إلى فحص العلاقة بين الطاقة التنظيمية والتحول الرقمي في منظمات الرعاية الصحية بمصر
عينة وإسلوب البحث	تم إجراء دراسة ميدانية طبقت على عينة من (١٨٣) من العاملين بمستشفى المنصورة الجامعي، اذ تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيان تم إعداده خصيصاً لهذا الغرض استناداً إلى المفاهيم النظرية والدراسات العلمية في هذا الصدد. ولقد تم تحليل البيانات باستخدام أسلوب بناء المعادلات الهيكلية SEM باستخدام برنامج ٨-WARPPLS.
اهم النتائج	وجود تأثير إيجابي ومعنوي لجميع أبعاد الطاقة التنظيمية العاطفية، والمعرفية والسلوكية في التحول الرقمي، في حين أثر بعدين فقط منها المعرفية والسلوكية في مرونة ممارسات الموارد البشرية

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على الأدبيات المذكورة

• الدراسات الأجنبية

الجدول (١٠) الدراسات الأجنبية التي تناولت متغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر	1- (Cole et al,2005)
عنوان البحث	DEVELOPMENT AND VALIDATION OF A MEASURE OF ORGANIZATIONAL ENERGY تطوير والتحقق من مقياس الطاقة التنظيمية
منهجية البحث	المنهج الوصفي الإستطلاعي التحليلي
هدف البحث	لدراسة مقياس للطاقة التنظيمية المنتجة
عينة وإسلوب البحث	تم تحديد ثلاثة أبعاد جوهرية لقياس الطاقة التنظيمية المنتجة (POE) تمثلت بـ (الطاقة المعرفية ،الطاقة العاطفية ، الطاقة السلوكية) والتأكد من صحة اثنين من عوامل الطاقة التنظيمية، وهما الكثافة والنوعية التي جاءت بها الدراسة السابقة.
اهم النتائج	المنظمة النشيطة هي القادرة على الجمع بين القدرات المعرفية والبدنية والعاطفية وملائمتها للقوى التنظيمية
المصدر	2-(Cole et al.,2012)
عنوان البحث	Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness الطاقة في العمل : التحقق من صحة القياس والربط بفعالية الوحدة
منهجية البحث	المنهج الوصفي الإستطلاعي التحليلي
هدف البحث	قدم فكرة أن طاقة الأفراد يمكن أن تظهر كبنية جماعية ذات مستوى أعلى.
عينة وإسلوب البحث	تم اجراء أربع دراسات مستقلة للتحقيق في جدوى وأهمية بناء الطاقة الجماعية كما تم تقييمها بواسطة أداة مسح جديدة - مقياس الطاقة الإنتاجية (PEM).
اهم النتائج	تحققت النتائج من ثبات القياس، والتجميع الإحصائي، والتقارب، وتقييمات الصلاحية التمييزية و قدمت دعماً إضافياً لصلاحية بناء PEM.
المصدر	3- (Alexiou et al.,2019)

Productive organizational energy mediates the impact of organizational structure on absorptive capacity الطاقة التنظيمية المنتجة تتوسط تأثير الهيكل التنظيمي على القدرة الإستيعابية	عنوان البحث
المنهج الوصفي الاستطلاعي التحليلي	منهجية البحث
تبحث هذه الدراسة دور الهيكل التنظيمي في دفع القدرة الإستيعابية وتكشف عن دور ظاهرة الطاقة التنظيمية الناشئة كمثل لهذه العلاقة .	هدف البحث
تم إجراء دراسة ميدانية بين الشركات التي تواجه تحديات الطبيعة التخريبية للحوسبة السحابية.	عينة وإسلوب البحث
أظهرت النتائج ان التصميم التنظيمي يؤثر في درجة تعبئة مصادر المنظمة العاطفية والمعرفية والسلوكية، والتي بدورها تؤثر في فاعلية عمليات التعلم المتعلقة باستيعاب وتبادل المعرفة داخل المنظمة.	اهم النتائج

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الأدبيات المذكورة

ثالثاً__ مناقشة الجهود المعرفية وأوجه الإفادة من الدراسات السابقة

● مناقشة الجهود المعرفية:-

بعد استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت من متغيرات الدراسة الحالية تمكن الباحث من استخلاص الملاحظات الآتية:

(١) إن الغرض الرئيسي من اختيار ومراجعة الدراسات السابقة يكمن في أهميتها، إذ أن هذه الدراسات هي الأساس الذي انطلقت منه الدراسة الحالية و أثرائها بالمعلومات.

(٢) لم نجد بحوثاً سابقة (الشغف بالعمل، الطاقة التنظيمية المنتجة) بين متغيرات هذه الدراسة، مما جعل الباحث يتبنى هذه الدراسة لعدم تطبيقها من قبل باحثين سابقين.

(٣) قلة الأدبيات البحثية باللغة العربية، وحسب علم الباحث وبجته، فقد تناولت الدراسات متغير الشغف بالعمل، وهو ما دفعه إلى اعتماد هذا المتغير في الدراسة الحالية.

٤) قامت الدراسات السابقة بتطبيق متغيري الدراسة الحالية على القطاعات الصناعية والخدمية المختلفة، مما يوضح أهمية متغيرات الدراسة الحالية وضرورة تطبيق مقاييسها في كافة القطاعات وبيئاتها المختلفة.

٥) تختلف الدراسات السابقة بنوعيتها، العربية والأجنبية، ولكل متغير من متغيراتها من حيث الأهداف والمعايير والفرضيات وطرق التحليل والإستنتاجات والتوصيات المستخلصة.

• أوجه الإفادة من الدراسات السابقة :-

استناداً إلى محتوى الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) والجهود المعرفية المتعلقة بموضوع البحث الحالي (مناقشته من حيث الأطر العلمية)، فإنه يحتوي على كمية كبيرة من البيانات في أهم المجالات التي يمكن الإستفادة منها، كما يلي:

١) إثراء الجانب النظري والفكري: وهو الإهتمام ببلورة وتوجيه الأطر والمصادر النظرية التي توجه العلوم الحديثة، كما ذكرنا سابقاً فإن وضوح البحث يساعد على إثراء الجانب النظري، والجوانب الفكرية وكذلك البحث الميداني استفاد في البناء النظري للدراسة الحالية حيث أن معظم الدراسات السابقة قدمت متغيرات معرفية ونظرية لإستعراض وجهات النظر الفلسفية ذات الصلة بهذه الدراسة.

٢) طرق البحث العلمي: تعتبر الأبحاث السابقة بمثابة دليل لتوجيه الباحثين لتصميم وبناء أساليب البحث العلمي بناءً على الأسئلة والمعرفة في معظم الدراسات السابقة والإستفادة من المعلومات المسبقة عن الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة، واستخدام الأساليب السليمة والدقيقة وتجنب المشاكل التي واجهها الباحثون السابقون.

٣) اختيار عينات البحث: من خلال النظر إلى عينات من الدراسات السابقة، يتم الإستفادة من الجهد المعرفي المسبق في اختيار طبيعة عينة الدراسة الحالية، وبالتالي توليد الأفكار المناسبة عند اختيار عينة الدراسة الحالية.

٤) استخدام الأساليب الإحصائية: تستفيد الأعمال المعرفية السابقة من مراجعة الأساليب الإحصائية المستخدمة فيها ومن ثم تحديد الوسائل الأكثر توافقاً وملاءمة لاختبار فرضيات البحث وخطط الفرضيات

وترى الدراسة الحالية أنه من خلال جهودها الأدبية والمعرفية يمكن أن تساهم بشكل بسيط في إثراء متغيرات الدراسة الحالية، وخاصة متغير الشغف بالعمل ، وذلك لقلّة الأبحاث العربية في هذا المجال.

الفصل الثاني

الجانب النظري لدراسة

المبحث الأول

الشغف بالعمل

المبحث الثاني

الطاقة التنظيمية المنتجة

المبحث الاول : الشغف بالعمل

توطئة...

الشغف بالعمل هو تجربة فريدة وممتعة تحدث عندما يجمع الفرد بين مهاراته واهتماماته في مجال معين، إنها القوة الدافعة التي تدفع الأشخاص للإرتقاء بأنفسهم وتحقيق النجاح في حياتهم المهنية. يُعتبر الشغف مصدر الإلهام والإصرار، وهو العنصر الذي يمكن أن يجعل العمل يبدو وكأنها مهمة ممتعة بدلاً من واجب.

عندما يشعر الشخص بالشغف تجاه عمله، يكون أكثر اندفاعاً لتحقيق أهدافه وتطوير مهاراته. إنه يمنحه القوة للتغلب على التحديات والمضي قدماً حتى في وجه الصعاب. في هذا المبحث سنتناول الفقرات الآتية :-

اولاً : الشغف لغةً واصطلاحاً

ثانياً : مفهوم الشغف بالعمل.

ثالثاً : أهمية الشغف بالعمل.

رابعاً : أهداف الشغف بالعمل.

خامساً : خصائص الشغف بالعمل.

سادساً : عناصر الشغف بالعمل.

سابعاً : النظريات المفسرة لشغف بالعمل.

ثامناً : التأثير العام للشغف بالعمل.

تاسعاً : انواع الشغف بالعمل.

عاشراً : أبعاد الشغف بالعمل.

اولاً : الشغف لغةً واصطلاحاً:-

الشغف لغةً :-

ورد في معجم لسان العرب أن "الشغاف" هو غلاف القلب، كالحجاب الذي يحيط به وعندما يشغف الإنسان بالحب، يشعر به بشدة وشغفٍ عميق، حتى يصل إلى أعماق قلبه و ذكر قول الله "قد شغفها حبا" بأن حبه يخترق قلبها ويُمكن تفسير "شغاف القلب وشغفه" بأنه يشير إلى الغلاف الذي يحيط بالقلب، وشغفه هنا يعني أنه ولع به. (عوض الله ، 2015 : 5)

و الشغف هو قمة الحب وعمقه، اذ يشير إلى الجنون والتعلق الشديد بشيء وحبه على سبيل المثال، يعني "شغوف بالقراءة" حبها بشكل مجنون.

الشغف يكون مميزاً ومثيراً، اذ يشعل شرارة الإبداع والحماس ويولد روح المغامرة والفكر المبتكر. يمنحنا الشغف بعضاً من بريق الحياة، وأحياناً يكون كالحياة نفسها ويعد الشغف دافعاً قوياً للتفوق، وهو ما يُبني علاقات مليئة بالعاطفة بين الأشخاص اذ انه عندما يجذب شيء انتباهنا على مستوى العقل، نكون على استعداد للاستثمار فيه بالوقت والجهد لذلك يقوم الموظفون بتحديد المهنة والوظيفة التي تمتاز بشغفهم بها، اذ يكونون مستمتعين بأداء أعمالهم ويتحفزون لتحقيق أقصى إمكاناتهم. (شغري & سوبجاسي ، 2018 : 28)

عندما نقول أنه شغوف بشيء ما، فإننا نشير إلى أنه غارق فيه بالشغف والحماس. ونستخدم مصطلح "شغفه" للإشارة إلى الحالة التي يكون فيها محبوباً بالشغف والحماس ويمكن أن يكون هذا كانشغاله بعمل معين، مما يعني أنه يخصص كل وقته وجهده لهذا العمل وينغمس فيه بشكل كامل (الزهراني وآخرون ، 2022 : 142)

الشغف اصطلاحاً:-

تمثل الفهم الأول لمفهوم الشغف في علم النفس في عام ٢٠٠٣ عندما نشر فاليراند وفريقه أول دراسة تتناول هذا الموضوع ، تضمنت هذه الدراسة تعريفاً للشغف على أنه حب متوجه نحو

نشاط محدد ، تعامل المتخصصون في علم النفس الإجتماعي مع الشغف على أنه بنية تحفيزية تحتوي على مكونات عاطفية ومعرفية وسلوكية و أن الشغف يساعد في توجيه انتباه الفرد وأفعاله وأنه بناء تحفيزي خاص بالمجال ، إنه خاص بالكلمة لأن المرء يحتاج إلى هدف حب الشغف وغالبا ما يكون هذا الهدف نشاطاً محدداً أو مجموعة من الأنشطة التي تجسد قيما ضمنية أو صريحة معينة.

(Chen et al., 2009 : 200)

نعود الى بداية القرن العشرين، كان الشغف مفهوماً بشكل أساسي على أنه مزاج أو سمة أو على الأقل شيء ناتج عن التصرفات الداخلية للفرد و مع إدخال قوائم جرد الشخصيات ، طور العلماء تصنيفاً لثمانى شخصيات بما في ذلك النوع "الشغوف" الذي يوصف بأنه عاطفي ونشط وثنائوي ، وقد ذكر ان هذه الشخصية هي الأكثر شيوعاً لأنها تنطبق على ثلث السكان و يتميز الأفراد المعنيون بهذا التصنيف بقدرتهم الرائعة على العمل ومثابرتهم وقدرتهم على إطلاق طاقة طويلة الأمد وقوية وعقولهم المنفتحة. (Balon et al., 2013 : 60)

وبعد مراجعة شاملة للأدبيات ، عرف (Moeller et al., 2019 : 10) الشغف على أنه بناء متعدد الأوجه بما في ذلك ميل ملتزم طويل الأجل وحث الشخص نحو نشاط ما و أحد جوانب هذا التعريف للشغف هو الإلتزام، وهو شكل من أشكال الدافع المستمر والطويل الأجل.

وبين (Rahimi et al ., 2021: 2) أن الشغف هو ميل قوي نحو نشاط معين يجده الفرد مهما، ويستمد المتعة من القيام به ويقلل من هدر الوقت ومتابعة العمل بكل طاقة ، وفقاً للنموذج الثنائي للشغف يصبح النشاط الذي يكون الفرد شغوفاً به داخلياً في هويته، مما يعزز لاحقاً تطوير نوع سائد من الشغف.

وتعبير اوسع من ذلك عرف (Belanger & Ratelle , 2021 : 3) الشغف بأنه أمة قوية نحو كائن - يمكن أن يكون نشاطاً ولكن أيضاً شخصاً - يحبونه ويستثمرون من أجله وقتاً وطاقة كبيرتين في مشاركة طويلة الأمد ، موضوع الشغف له معنى ويصبح جزءاً من هوية المرء، ولكن جودة مشاركته تعتمد على نوع الشغف الذي تم تطويره للنشاط.

رغم حداثة دراسة الشغف في النفس الإيجابية، يمكن تناوله فلسفياً تحت رؤيتين الرؤوية الأولى سلبية، إذ يرى بعض الفلاسفة كأفلاطون وسبينوزا الشغف يعبر عن فقدان المنطق والسيطرة أو خبرة المعاناة، مواكباً لمعنى "passio" باللاتينية والمعنى المعاناة من منظورهم، الشغف يقود لأفكار غير مقبولة ويجعل الأفراد عبيداً لشغفهم السلبي بالمقابل، رؤية أخرى إيجابية تقودها فلاسفة مثل ديكارت

وهيجل وروسو، اذ الشغف إن تأكد بالمنطق يمكن أن يؤدي إلى سلوكيات إيجابية، ويعزز الشغف الانفعالات القوية للوصول لإنجازات عالية ودفع نحو المعرفة والحقيقة. (الضبيع ، 2021 : 99)

إذ إنه كان يُعتقد سابقاً من قبل الفلاسفة أن الشغف يظهر عندما يفقد الشخص السيطرة على عقله في وضع معين، اذ تنشأ الأفكار المقبولة من العقل، والأفكار غير المقبولة من الشغف والعواطف. الأفراد الشغوفين بشكل مفرط يجدون صعوبة في السيطرة على شغفهم، لذلك كانت كلمة "شغف" ترتبط أولاً بالمعاناة ، يبدو أن الأشخاص الذين يتصرفون بشغف يواجهون تحديات، حيث يكونون كأنهم مسيطرون من جانب شغفهم، فهو يسيطر عليهم ويملكهم. (سالماني ، 2022 : 259)

بالرغم من أهميته في الزمن الحالي، إلا أن مفهوم "الشغف" لم يكن محط تركيز رئيس في مجال علم النفس الإيجابي حتى مدة قريبة. (المسعودي & شلاكة ، 2022 : 236)

يعد الشغف تجربة إنسانية أساسية، اذ يزود الفرد بالطاقة والعزيمة للانخراط في أنشطة ذات قيمة بالإضافة إلى الانفعالات المباشرة الممتعة والمثيرة و يعزز الشغف من رضا الفرد وسعادته وتكامله في الحياة، وهو أكثر من مجرد حب نشاط ما، بل يمنحه إحساساً بالإنجاز والإشباع.

(شحاتة وآخرون .، 2023 : 938)

يتم تطبيق الشغف في الغالب في أبحاث مجال العمل، ونظرية الشغف العامة تحدد الشغف كحالة عاطفية قوية وإيجابية تلهم وتعزز الأفكار والسلوكيات الفردية استناداً إلى هذه النظرية علاوة على ذلك، اقترح بعض الباحثين نظرية الدافع، حيث يكون شغف الفرد بشيء ما طاقة داخلية قوية تدفع الفرد إلى اتخاذ خطوات للقيام بهذا الشيء بشكل جيد باختصار، يمكن القول أن الشغف هو قوة جوهرية إيجابية للتحفيز. (Yin et al., 2023 : 2)

ثانياً: مفهوم الشغف بالعمل:-

الشغف في العمل هو ميل قوي يدفع الفرد نحو الإنخراط في نشاط يحمل له معنى وأهمية. يجمع بين العواطف والمعرفة والسلوك، ويساهم في توجيه انتباهه وجهوده نحو هدف محدد يجسد قيماً شخصية اذ يمثل تحفيزاً خاصاً للفرد للإستثمار في الوقت والعاطفة والجهد للمشاركة بشكل كامل في الأنشطة المرتبطة بذلك النشاط، وغالباً ما يكون مرتبطاً بمجال أو هدف معين يعبر عن قيم أو مبادئ مهمة بالنسبة للفرد. (Chen et al., 2009:200)

فهو مشاعر إيجابية مكثفة يمكن الوصول إليها بوعي نعني منها المشاركة في أنشطة تنظيم المشاريع المرتبطة بأدوار ذات مغزى وبارز للهوية الذاتية لرائد الأعمال ، ويمكن النظر هنا في ثلاثة جوانب محددة من هذا التعريف: (Cardon et al.,2013:375)

(١) ينطوي الشغف على تجربة المشاعر الإيجابية الشديدة.

(٢) يتم تجربة هذه المشاعر للأنشطة المركزية للهوية الذاتية للفرد.

(٣) تركز المشاعر ومركزية الهوية على ثلاثة مجالات محددة لتنظيم المشاريع.

اذ نسمع احياناً عبارة "اتبع شغفك" من جانب العمل ، هذا لا يعني أنك بالضرورة بحاجة إلى كسب المال والعيش منه ؛ بدل ذلك ، فهو يعني بان حياتك ستستفيد حين يتم إشباع شغفك من هذا يتضح إن الشغف هو العنصر الأساسي لبناء أي عمل(Kent ,2014:18) .

و اعترفت الدراسات بأن الشغف هو بناء معقد قادر على إثارة ردود فعل الموظفين التي تتراوح من الإيجابية للغاية إلى المدمرة. (Perrewe et al.,2014:146)

وان تعريف شغف زيادة الأعمال يتضمن مشاعر إيجابية مرتبطة بأنشطة تنظيم المشاريع. يُظهر البحث أن الشغف يمكن أن يؤدي إلى تطوير مهنة تنظيم المشاريع و يستنتج أن الشغف بزيادة الأعمال يؤثر على اختيار الأفراد لاستكشاف فرص تجارية جديدة في أسواق غير معروفة مسبقاً. (Biraglia&kadile2017:2)

وأشار (9 : 2019 , Obschonka et al .) ان بعض علماء النفس يصفون الشغف بأنه نوع من التصرف المستقر للشخص للمشاركة والاستمرار في أنواع معينة من الأنشطة.

ويمكن عرض مجموعة من التعاريف بالاستناد الى الأدبيات التي اهتمت بدراستها وكما موضح في الجدول (١١)

الجدول رقم (١١) مفهوم الشغف بالعمل وفق آراء مجموعة من الباحثين

ت	المصدر	المفهوم
1	(Cardon et al., 2009 : 512)	عاطفة إيجابية مكثفة والتي عادة ما تكون مراجعها أو أشياءها التجريبية فرصاً أو مهام أو أهداف متعلقة بالمشاريع و لها تأثير تحفيزي يحفز رواد الأعمال على التغلب على العقبات .

مفهوم يعبر عن الاشتراك القوي للعواطف والمعرفة في سياق العمل. يعكس الشغف بالعمل الإرتباط العميق والإلتزام العاطفي بالوظيفة، مما يتجلى في الإعجاب والانجذاب الشديدين إلى الأنشطة والمهام المهنية.	(Ho et al.,2011:28)	2
الشغف بالعمل يتعلق بأنشطة مهمة للفرد، تعكس مركزية هويته و ترتبط أهمية النشاط بأهمية الهوية المركزية، مما يشير إلى أن أنشطة التحقق من الهويات المركزية تثير شغفاً أكبر حيث ان النجاح في هذه الأنشطة يؤدي لتعزيز الذات والتأثير الإيجابي على الفرد.	(Murnieks et al.,2014:9)	3
أنه ميل قوي نحو نشاط ينظر إليه على أنه مثير للاهتمام ومهم، ويستثمر فيه الأفراد الوقت والطاقة.	(Burke et al.,2015:3)	4
مشاعر إيجابية مكثفة و أن الشغف بالعمل في أنشطة تنظيم المشاريع، مثل استكشاف أفكار السوق الجديدة، والحصول على رأس المال الممتلك، وتطوير منتجات جديدة	(Biraglin&kadile,2017:2)	5
يمثل الشغف بالعمل، الذي يلتقط ميل الفرد الدائم نحو العمل، بنية تحفيزية تحتوي على كل من المكون العاطفي (الإعجاب القوي أو الحب لأنشطة العمل) ومكون معرفي (المغزى المتصور واستيعاب أنشطة العمل في الهوية الشخصية)	(Kong&Ho,2018:2)	6
الشغف بالعمل هو اتجاه قوي يدفع الموظفين للإستثمار في وقت وجهد أكبر في وظائفهم عندما يرونها مهمة ومرتبطة بقيمهم ، يعزز هذا الشغف الإستمرارية في الأداء المتميز والسلوك الإيجابي في المكان العمل.	(Wang& pan,2019:289)	7
الشغف بالعمل هو سمة مطلوبة كثيرا في الموظفين والمديرين والشركات و من المرجح أن يستثمر المستثمرون في الشركات الناشئة التي يقودها رواد الأعمال الذين يعدونها متحمسين لمشروعهم.	(Moller et al.,2019:3)	8

يعرف الانموذج الثنائي للشغف على أنها ميل قوي نحو نشاط مهم، يحبه الناس ويقدرون ويشاركون فيه بشكل منتظم أساس وهو يحدد نفسه. يقترح هذا الانموذج كذلك وجود نوعين من الشغف هما الشغف المتناغم والشغف القسري	(Lopes&vallerand,2020:3)	9
فقد طوره مفهوم شغف ريادة الاعمال والذي يركز على الشغف بأنشطة تنظيم المشاريع المتمثلة في الاختراع والمكونان الرئيسان لشغف ريادة الاعمال هما المشاعر الإيجابية الشديدة وبروز الهوية الذاتية.	(Toth et al.,2021:4)	10
ميل قوي نحو نشاط محدد بذاته يحبه الناس ويجدونه مهما ويستثمرون الوقت والطاقة من أجله.	(Ramzan et al.,2021:8283)	11
يتم تعريفه على أنه حالة عاطفية قوية ومتفجرة للعمل	(Zhao&Qi,2021:1)	12
هو دافع حاسم و ميل قوي نحو نشاط معين يحبه المرء ويقدره بشدة ويستثمر فيه الوقت والطاقة وهو جزء من هويته و اقترحوا النموذج الثنائي للشغف وصنفوه إلى شغف متناغم وشغف قسري من حيث كيفية استيعاب النشاط المعني في هوية الفرد) يشير الأول إلى الاستيعاب المستقل للنشاط في هوية المرء ونفسه، في حين أن الأخير هو استيعاب خاضع للرقابة	(Zhou,2021:1)	13
الشغف بالعمل يعد عامل أساسي لبدء اي عمل تجاري لأنه يحفز الدافع ويحسن النشاط الفكري ويوفر معنى للعمل اليومي.	(Anjum et al.,2021:1)	14
هو الرغبة في العمل والطاقة في أي نشاط ممتع أو مهم، أي أنه عندما يحب الافراد نشاطا معيناً ويشاركون فيه على أساس منتظم، فإنهم يطورون ذلك الى مرحلة الشغف بذلك النشاط.	Yukhymenko-) (Lescroar,2022:4)	15

المصدر: من اعداد الباحث وفق الادبيات المذكورة

بالإستناد الى ما تم عرضه من وجهات النظر المقدمة من الباحثين، لخص الباحث المفاهيم المشتركة لـ "الشغف بالعمل" على النحو التالي:

١. الشغف بالعمل هو ميل قوي نحو نشاط معين يعكس تفرد الفرد ويرتبط بقيمه الشخصية.
 ٢. يشمل الشغف بالعمل العواطف الإيجابية المكثفة والارتباط العميق بالعمل، وهذا يؤدي إلى تحفيز وتحفيز الأفراد للتفوق وتحقيق أهدافهم.
 ٣. الشغف بالعمل يعزز الأداء المتميز والسلوك الإيجابي في مكان العمل ويعد سمة مرغوبة في الموظفين والمديرين.
 ٤. يمكن أن يكون للشغف بالعمل تأثير إيجابي على الفرد والشركة، بما في ذلك استقطاب المستثمرين في الشركات التي يقودها رواد أعمال يتصفون بالحماسة.
 ٥. يشمل الشغف العواطف والمعرفة، ويمكن تصنيفه إلى أنواع مثل الشغف المتناغم والشغف القسري وفقاً لكيفية استيعاب النشاط في هوية الفرد.
 ٦. الشغف بالعمل يمكن أن يكون عاملاً مهماً لبدء أعمال تجارية ناجحة لأنه يزيد من الدافع والنشاط الفكري ويضيف معنى للعمل اليومي.
- وبناء على ما سبق يبين الباحث تعريفاً إجرائياً للشغف بالعمل وهو ان الشغف بالعمل يمثل الرغبة العميقة والشديدة في القيام بالأنشطة والمهام المتعلقة بالعمل بشكل متجدد ومستمر، إنه الحماس والإندفاع الداخلي الذي يدفع الفرد لتحقيق أهدافه المهنية والشخصية بتفانٍ وتفويض
- ثالثاً : أهمية الشغف بالعمل:-**

للشغف أهمية مباشرة ومؤثرة في العمل ، تتجلى أهميته بشكل واضح وصريح وتنتضح من خلال أن العمل المولود من الشغف والعمل الجاد وحرية التعبير يميز المؤسسة ويجعلها في المراكز المتقدمة حتى على الصعيد العالمي من حيث عدد اكتشافاتهم الجديدة ، والتوضيحات عالية الجودة ، والإلتزام بالتميز ، والشغف (Obomanu,2011:286)

وأيضاً الشغف بالعمل مهم ومميز في الموضوعات ذات الصلة مثل الإستباقية والحماس والمثابرة والتركيز. (Anagnostopoulos et al.,2016:387)

وتنتضح الفوائد الشخصية لوجود موظفين شغوفين بشكل متناغم فيما يتعلق بالنتائج الإيجابية مثل الأمن الوظيفي والرضا. على وجه الخصوص، يعد السلوك التنظيمي الإيجابي، مثل الشغف تجاه وظيفة الفرد ، أمراً بالغ الأهمية لتعزيز أو الاحتفاظ بمشاعر الأمن الوظيفي، وفي نهاية المطاف، الرضا في العمل، وتسهيل الأداء الفردي والتنظيمي.(Papadimitriou et al.,2017:26)

واشار (Jachimowicz,2018:7) الى اهمية الشغف من خلال النقاط الاتية :

- الشغف يوجه الأفراد نحو تحقيق أهداف قيمة ومهمة.
- يعزز الشغف فهم الأفراد لتوازن هويتهم وملاءمة العمل معها.
- يسهم الشغف في تحقيق أهداف الموظفين بشكل أكثر تكاملاً وأقل تناقضاً.
- يقلل الشغف من مشاعر الإجهاد الزمني ويزيد من مشاركتهم في الأنشطة المعنوية.
- تقليل الإجهاد الزمني يؤثر إيجابياً على صنع القرارات والإنتاجية في العمل.

وتعد أهمية الشغف بالعمل واضحة من خلال الاهتمام المتزايد من قبل العلماء والمديرين بهذا المفهوم، يُعزى الشغف بالعمل إلى ميل قوي نحو أنشطة يجد الأفراد فيها متعة وأهمية، وهم عازمون على استثمار وقتهم وجهدهم في تلك الأنشطة يتجاوز الشغف بالعمل مجال العمل ويشمل فوائد نفسية منطقية وسلوكية مثل الحيوية الذاتية والالتزام العاطفي وتصورات إيجابية للموارد الوظيفية والتكيف مع التقاعد، هذا بالإضافة إلى تأثيرات سلوكية إيجابية مثل الإبداع وأداء المهام والأداء المالي والمواطنة السلوكية (Ho et al.,2018:112)

إن الموظفين سيكونون أكثر إنتاجية في الأدوار الفردية ، ولكن أيضاً على المستوى التنظيمي من خلال تحسين العمل الجماعي والفعالية التنظيمية ، يشير هذا البحث وغيره إلى أن الأشخاص المتحمسين لوظائفهم وأماكن عملهم هم أكثر عرضة للترويج للمنظمة و / أو منتجات المنظمة أكثر من الموظفين الذين يفتقرون إلى الشغف بالمنظمة كما أنهم أكثر عرضة للإلتزام بوظيفة طويلة الأجل ، وبالتالي إثراء المنظمة بالمعرفة والمهارة والخبرة التي اكتسبوها من خلال العمل طويل الأجل مع المنظمة (Vallerand& Houlfort,2019:168)

لا يعزز الشغف "الإبداع والاعتراف بأنماط المعلومات الجديدة الحاسمة لإكتشاف واستغلال الفرص الواعدة" فحسب، بل يسهل أيضا العمليات الاجتماعية ذات الصلة بعملية تنظيم (Obschonka et al.,2019:4)

من حيث أهمية الشغف للسلامة نركز هنا على شغف السلامة المتناغم، وبالمقارنة مع الشغف بالعمل القسري:-

- الشغف بالسلامة المتناغم يعزز سلوكيات إيجابية للموظفين في العمل.
- يدفع الشغف بالسلامة المتناغم للمشاركة في أنشطة تعزز السلامة في برامج المنظمات.

- في مجال التعليم، يتجلى الشغف من خلال تحفيز الطلاب وتطوير أساليب تعليمية فعالة.
 - الدراسات تشير إلى أن الشغف بالسلامة المتناغم والقسري يؤثران على العلاقات الإيجابية والسلبية في مجال العمل.
 - يمكن للشغف بالسلامة المتناغم أن يؤثر في متغيرات مثل الرضا الوظيفي وجودة الحياة.
- (الضبيح، 2019:41)

إن شغف السلامة المتناغم هو مشاعر إيجابية تشكل الإستيعاب المستقل للأفراد للسلوكيات والممارسات المتعلقة بالسلامة في هوياتهم وتؤدي إلى رغبتهم في الإنخراط في السلوكيات المتعلقة بالسلامة في مكان العمل من خلال الإرادة والتدخل الشخصي. (Ali et al.,2020:4)

وتتضح أهميته بالنسبة للموظفين ذوي القدرة العالية على التكيف الوظيفي، فإن إعادة إيقاظ شغفهم المتناغم والقسري يمكن أن يعزز رفاههم الذاتي ويقلل من نية دورانهم و أن يهدف الأشخاص الذين لديهم مستويات عالية من الشغف القسري إلى الحد من تعدد شغفهم بالإنشطة في مجالات الحياة الأخرى ومساعدة الآخرين على إيجاد طرق أكثر كفاءة للتحكم في مشاركتهم في الأنشطة ذات الشغف. (Gong et al.,2020:12) يستمتع الموظفون بعملهم، ويرون أنه مهم، وبالتالي يختارون استثمار الوقت والطاقة في عملهم تم العثور على الشغف بالعمل كمؤشر رئيسي لأداء العمل ورفاهه. (Li et al .,2020:864) فهو يساعد في تحقيق عوامل النجاح مثل الابتكار وإدارة الوقت والنجاح المهني والطموح والاختراع والاتجاه الإيجابي والاستقلالية والاختراع والاستمتاع بالحياة (عبدالوهاب واحمد، 2020:517).

ومن فوائد الشغف المتناغم بالعمل لدى الأفراد وجد أنها تتعلق بالمشاعر الإيجابية وترتبط سلبا بالمماثلة ومن ثم ، يجب أن يشجع على تطوير الشغف المتناغم ليس فقط للأنشطة الوظيفية ولكن أيضا للأنشطة الأخرى في المجالات الأخرى لحياتهم مثل الموسيقى والرياضة وما شابه ذلك. (Rahimi& Vallerand,2021:9) ونظرا لأهمية نشاط تنظيم المشاريع للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، بدأ الباحثون في دراسة العوامل الشخصية والسياقية المتعلقة بشغف تنظيم المشاريع ، فضلا عن الدور المهم الذي يلعبه شغف تنظيم المشاريع في إنشاء وتطوير مشاريع التنظيم والمشاريع الريادية . (Newman et al.,2021:4)

بشكل عام، أن الشغف المتناغم يعزز المؤشرات الإيجابية للوظيفة الفردية ويحمي من المؤشرات السلبية (Bélanger& Ratelle,2021:3) كما تم توضيح، أهمية الشغف في التنبؤ بجودة الحياة

فالشغف يشجع الفرد على الالتزام والتفاني في مهام التعلم، ومواجهة التحديات بكفاءة، مما يؤدي إلى التميز والإبداع ومن ثم، يرتبط بالنجاحات الأكاديمية ويؤثر إيجابياً على رفاهية الفرد وجودته للحياة. (عمران، 2022:499) وتتجسد أهمية الشغف بالعمل الأكاديمي في عدة جوانب فهو يحث على الاستمرارية والاندماج في عمليات التعلم، ويمكّنهم من مواجهة التحديات والضغوط الأكاديمية بفاعلية إلى جانب ذلك، يشجعهم على تبني ممارسات إيجابية مستمرة تساهم في تحقيق التميز والإبداع. (يوسف وزينب، 2022:683) وجدت بعض الدراسات أن الشغف الإيجابي يمكن أن يحسن بشكل فعال مستوى الرفاه النفسي للفرد والذي غالباً ما يتضمن الرفاهية الذاتية بالإضافة إلى ذلك، تبين أن شغف الطلاب بالدراسات يمكن أن يعزز سعادتهم في الحياة. (Yin et al.,2023:2)

مما تقدم يرى الباحث أن الشغف بالعمل هو متغير مهم وحيوي لدى الافراد ويعد نذيراً مهماً لتطور وهو أيضاً نقطة محورية لمعظم النظريات المتعلقة بالفشل الوظيفي اذ انه يشير الى مقدار الجهد الذي يبذله الفرد في القيام بعمله بكفاءة وفاعلية لذا تبين ان الشغف بالعمل مهم في تقويم أداء الافراد لان الشغوفين بعملهم يولون المزيد من الاهتمام للقضايا والموضوعات التي تخص العمل وتمامه بأفضل صورته ويظهرون المزيد من الالتزام بالقواعد ولوائح الشركة وينجبنون السلوكيات غير المناسبة وغير المرغوب فيها.

رابعاً: أهداف الشغف بالعمل:-

في المنظمات الجديدة ذات الموارد المحدودة، يمكن أن يصبح الشغف محركاً رئيساً لعمل تنظيم المشاريع. بشكل أكثر تحديداً، لأن الشغف يهدف إلى "تغذية الدافع، وتعزز النشاط العقلي، ويوفر معنى للعمل اليومي يمكن أن يعزز الإبداع والإعتراف بأنماط المعلومات الجديدة الحاسمة لاكتشاف واستغلال الفرص الواعدة علاوة على ذلك، ارتبط الشغف بقدرة رواد الأعمال على جمع الأموال من المستثمرين. وتوظيف وتحفيز الموظفين الرئيسيين وفقاً لذلك، ضغط العلماء من أجل فهم أعمق للشغف كعنصر أساسي لجهود تنظيم المشاريع. (Cardon et al.,2013:374)

ومن بين أهداف الشغف بالعمل الخاصة بالعمل و رواد الاعمال هي:-

٣. الشغف يرتبط بأنشطة ذات أهمية للفرد.
٤. تأثير الشغف على سلوك رواد الأعمال تم تجسيده في هذه الدراسة.
٥. الممارسة المتعمدة (التطوير والنجاح في مجال تنظيم المشاريع) ترتبط بالشغف وتسهم في تحسين الأداء.
٦. الشغف يعد محفزاً للمشاركة في الممارسة المتعمدة بين رواد الأعمال.

٧. العلاقة بين الشغف وسلوك تنظيم المشاريع تدعم الفكرة المذكورة.

٨. الشغف يحفز رواد الأعمال للمشاركة في المهام الشاقة لنجاح المشاريع. (Murnieks et al.,2014:24)

يهدف الشغف بالعمل سواء كان قسرياً أم متناغماً، على السعادة النفسية بطرق مختلفة اذ يعمل الشغف المتناغم على توجيه الشخص نحو أداء نشاط معين بطريقة تسمح له بالمشاركة بإنفتاح ووعي وهذا يسمح للشخص بإستخلاص الإيجابيات من الأحداث دون التفكير بالنتائج السلبية ، مما يسهم في سعادته النفسية وتقوية إيجابياته وتظهر دراسات أن الشغف المتناغم يسهم في زيادة التفاعلات الإيجابية على المدى الطويل. (الحارثي،2015:24)

كما يهدف الى تعزيز العديد من جوانب حياة العاملين، فضلا عن رفاهية المنظمات، كما يتضح من علاقتها الإيجابية بسلوكيات المواطنة التنظيمية. وإذا كان من الممكن للمنظمة المساعدة في تطوير شغف العاملين، أو حتى تسهيله ببساطة، فقد تكون الفوائد التي تعود على المنظمة كبيرة. يمكن أن يؤدي تطوير الشغف بالعمل إلى إنخفاض في نوايا الدوران وزيادة الالتزام التنظيمي، وهما نتيجتان تنظيميتان عاليتا التأثير ينبغي النظر في المساعي البحثية المستقبلية. (McAllister et al.,2017:16)

يهدف الشغف بالعمل الى تحقيق اهداف العمل اذ انه من المحتمل أن يعاني الموظفون المتحمسون من المشاعر الإيجابية عند مواجهة حالات الصراع، مما يزيد من قدرتهم المعرفية على توجيه المهارات ذات الصلة لحل النزاع أي أن المشاعر الإيجابية المستمدة من شغفهم بالعمل توسع ذخيرة الأدوات المتاحة للموظفين لحل المشاكل المتعلقة بالمهام وبالمثل، عندما يكون الافراد متحمسين للعمل، فإنهم يظهرون المزيد من الالتزام بتحقيق أهداف العمل، خاصة عندما يواجهون مواقف عمل سلبية وبالتالي، فإن مدى شغف الموظفين يجب أن يشجعهم على التركيز على حل حالات النزاع، والتي يمكن أن تمنع تحقيق أهداف العمل. (De Clercq&Belausteguigoitia,2017:4)

ويهدف الشغف بالأنشطة التأسيسية الريادية إلى مشاركة الأفراد في نية بدء الأعمال التجارية. تشير حقيقة أن رواد الأعمال المحتملين يقررون المضي قدما في مواجهة العقبات الشاقة إلى أنهم متحمسون للغاية، وفي الواقع، يشير الأدب إلى أن الشغف هو تعبير مهم جدا وسائد بين رواد الأعمال (Biraglia&Kadile,2017:17)

أي انهم عندما يكونوا شغوفين بالمهام أو الأنشطة ، فإنهم يستمتعون بها ويختبرون تعزيز الهوية الذاتية من خلال القيام بها بغض النظر عن النتيجة النهائية أو نجاح تلك المهمة والاعتراف بالذات ، الذي يتم اتباعه من خلال تجربة الشغف (Baraldi et al .,2020:44)

كما يهدف الشغف الأكاديمي يمكن أن يتنبأ بفعالية بالمشاركة الأكاديمية وبالتالي، فإنه لم يعزز بشكل فعال تطوير نظرية التوسع والبناء في مجال التعليم فحسب، بل وسع أيضا نطاق البحث عن العوامل التي تؤثر على المشاركة الأكاديمية. (Zhao et al.,2021:6)

ويقترح النموذج الثنائي للشغف أن الشغف المتناغم والقسري يلعب أدوارا غير واضحة في التنبؤ بأداء الأفراد.(Bélanger&Ratelle,2021:1)

ويؤدي الشغف المتناغم وظيفية وقائية ضد المماثلة والتسوية لدى الافراد لأنها تؤدي إلى تجربة المشاعر الإيجابية وترتبط سلبا بتجربة المشاعر السلبية علاوة على ذلك، (Rahimi&Vallerand,2021:47)

كما أظهرت الدراسات أن الشغف المتناغم له عموما تأثير مثيري على حياة الفرد؛ في حين أن الشغف القسري له تأثير قليل و في مراجعة تحليلية وصفية لأكثر من عقد من العمل على الشغف تبين أن الشغف المتناغم مرتبط ارتباطا إيجابيا بالفاهية (التأثير الإيجابي، والرضا عن الحياة، والحيوية، والمشاركة المعرفية والعاطفية)، ونتائج الدافع التكيفي (هدف نهج الإتقان، ورضا الحاجة النفسية المنطقية، والدافع الجوهرى والمحدد)(Yukhymenko -Lescroart,2022:4)

بشكل عام يتفق الباحث مع رأي (عطا لله ومحمد،2022:112) في ان الأفراد الشغوفين الذين يحملون أهدافا شخصية تتناسب مع الحوافز الداخلية والخارجية، يستثمرون بشكل أكبر في تحقيق هذه الأهداف وتجاوزها، مما يجعلهم يشعرون بالحيوية والنشاط في عملية تحقيق الاهداف.

خامساً : خصائص الشغف بالعمل:-

الشغف بالعمل يمثل جانباً عاطفياً في نهج الأفراد للعمل، وبترافق مع إدراكهم للمعنى والقيمة و يجد الأفراد الشغوفون أنفسهم يشرفون على معالجة المعرفة بشكل أكثر تكثيف وانغماس عندما تتطلب المهام ذلك.(De Clercq et al.,2013:653)

يتميز الأفراد المعنيون بهذا التصنيف بقدرتهم الرائعة على العمل ومثابرتهم وقدرتهم على إطلاق طاقة طويلة الأمد وقوية وعقولهم المنفتحة،(Balon et al.,2013:60)

ومن خصائص الشغف بالعمل:- (Murnieks et al.,2014:5)

- الشغف بالعمل يعبر عن المشاركة المتناغمة في أنشطة معينة.
- يشمل شغف قيادة الأعمال مشاعر إيجابية مكثفة مرتبطة بتنظيم المشاريع المهمة للهوية الشخصية.
- يعبر عن ميل قوي وإيجابي نحو الأنشطة المرتبطة بالعمل.
- الشغف المتناغم يتضمن الإعجاب القوي والمكثف بالوظيفة.
- يؤثر الشغف على الاندماج العميق والانجذاب نحو العمل.
- الشغف القسري يرتبط بالضغوط والنتائج المرتبطة بالوظيفة.
- يمكن للشغف المتناغم أن يكون متحكماً بالفرد أكثر من الشغف القسري.
- الشغف يعكس الميل القوي والإيجابي نحو أهداف وأنشطة معينة.
- يمكن أن يكون شغف الفرد متنوعاً وفقاً لسياق ومجال العمل.
- الشغف يعزز المثابرة والتصميم لتحقيق الأهداف في بيئة ديناميكية.

و في ذات الصدد اوضح (Anagnostopoulos et al.,2016:387) أن الشغف بالعمل يمكن أن يتجلى على شكل تكيف تناغمي، حيث يندمج الأفراد بشكل سلس مع متطلبات العمل ويشعرون بإرتياح وإنسجام وإضافت مجموعة خصائص مثل الأستباقية ، زيادة الرضا عن العمل.

بالإضافة الى تلك الخصائص هناك خصائص أعمق :- (Jachimowicz,2018:4)

- أ- التفرغ للعمل: الأفراد الشغوفين يبذلون مجهودًا إضافيًا خارج ساعات العمل العادية لتحقيق أهدافهم على سبيل المثال، قد يستغلون وقت الفراغ لتطوير مهاراتهم أو للبحث عن فرص جديدة تعزز من تطورهم المهني.
- ب- الإلتزام والمثابرة: الشغف يزيد من الإلتزام والمثابرة في العمل لان الافراد يشعرون برغبة قوية في تحقيق أهدافهم ولا يدخرون جهدًا لتحقيقها، مما يعزز من تحقيق الإنتاجية والنجاح.
- ت- زيادة الإنتاجية: الشغف يؤثر إيجابيًا على الإنتاجية والأداء فالأفراد الشغوفون بشغفهم يعملون بتفانٍ واجتهاد، مما ينتج عنه إنجاز مهامهم بشكل أفضل وأكثر كفاءة.
- ث- المرونة الزمنية: يظهر أن الأفراد الشغوفين يتمتعون بمرونة زمنية أكبر. يمكنهم تخصيص وإدارة وقتهم بفعالية لتحقيق أهدافهم المختلفة، وهذا يقلل من الضغط الزمني الذي يمكن أن يؤثر سلبيًا على الأداء.
- ج- لتوجه نحو التحسين المستمر: الشغف يدفع الأفراد للسعي الدائم نحو التحسين والتطوير. يسعون لتطوير مهاراتهم وتعلم مفاهيم جديدة، مما يؤثر بشكل إيجابي على تطويرهم الشخصي والمهني.
- ح- الإستثمار في العمل: الأفراد الشغوفين يستثمرون الجهد والوقت في تحقيق أهدافهم المهنية. يرتبط شغفهم بعملهم بشكل عميق، مما يجعلهم مستعدين للإستثمار فيه بكل الوسائل الممكنة.
- خ- إدارة التوازن: على الرغم من التفرغ للعمل، يمكن أن يتحدث الشغوفين أيضًا عن أهمية تحقيق توازن صحي بين الحياة المهنية والشخصية. يعملون على تنظيم وقتهم بطريقة تتيح لهم التفرغ للعمل والإستمتاع بأنشطتهم الشخصية.
- د- تأثير إيجابي على الفريق: يمكن أن ينعكس الشغف على باقي أفراد الفريق أيضًا، حيث يلهمون بالعمل الجاد والتفاني، مما يؤدي إلى تعزيز الروح الجماعية وتحسين الأداء الجماعي.
- الشغف ليس مجرد مهارة قراءة، بل هو صفة للأشخاص الذين يتميزون بالطموح والتفوق، وهم يمتلكون القدرة على تحقيق النجاح ويتسمون بالإيجابية. إنهم يمتلكون القدرة على التفوق في مختلف جوانب الحياة، ويتمتعون بقدرة استثنائية على تذكر الأرقام والكتابات. بالإضافة إلى ذلك، يمتازون بالقدرة على التفكير بشكل منطقي وتقديم حلول منطقية في العديد من جوانب الحياة
- (خلف، 2021:50)

بغض النظر عن الأسس النظرية التي يعتمد عليها الباحثون، تختلف مفاهيم الشغف ومع ذلك، هناك سمات مشتركة يمكن أن تُعبر عنها بوصفها سمات عامة للشغف، هذه السمات تشمل التفاني وحب

النشاط والمثابرة والإنخراط المركز في الممارسة، بالإضافة إلى الإدماج بالهوية.(الشافعي ونهله،2022:130)

وخصائص الافراد الشغوفين هي :-

- الطلاب والباحثون الذين يمتلكون شغفاً متناعماً يتميزون بالإنغماس والتأقلم مع مهامهم التعليمية بشكل هادف.

- يتميزون بقدرتهم على تحليل وفهم المعلومات التي يتلقونها، وبالقدرة على ربط الأفكار الجديدة بالمعرفة السابقة.

- لديهم رغبة داخلية قوية لاكتشاف المعرفة واكتسابها، ويتبنون سلوك الإستكشاف.

- يمتازون بالقدرة على التكيف مع الوضع الحالي في حال تعذر عليهم ممارسة أنشطتهم ذات الشغف، ويمكنهم تنفيذ المهام الأخرى بتركيز واهتمام.

(الشافعي ونهله،2022:132)

من مميزات الشغف على مستوى الفرد هي :-

- الشغف يحفز الفرد لتعلم وتطوير مهاراته والإرتقاء بمستواه.

- يمنح الشغف الشعور بالتميز والإحساس بالرضا من العمل.

- يمكن للشغف أن يجعل الفرد يواجه التحديات بقوة.

- يبعد الفرد عن مذبذوبو الهمم يبقون في حلقة اليأس والملل دون تحقيق إنجازات ملحوظة.

(السعداوي،2023:665)

سادساً : عناصر الشغف بالعمل :-

تم توليد الشغف لخلق المعرفة وتطويرها بشكل مناسب من خلال العبارة الإفتتاحية لأرسطو

في الميثافيزيقيا: "كل البشر بطبيعتهم يرغبون في المعرفة". (Samuelson,1998:2)

وفي الصدد نفسه اشار (Chang,2002:36) الى أن التغيير القائم على الشغف في المنظمة يتضمن عناصر مهمة لا ينبغي تجاهل اي منها ، بحيث يمكن اجمالها في ثلاث مجاميع اساسية هي الشعور والتفكير والعمل وهي بدورها تساعد في تأسيس مناخ قائم على الشغف بالعمل وهذه العناصر يمكن

اجمالها في هذه الخطوات : الدافع من القلب ، اكتشاف الشغف الأساسي ، توضيح الغرض ، تحديد الإجراءات ، أداء بشغف ، إنشر الشغف ، البقاء على المسار.

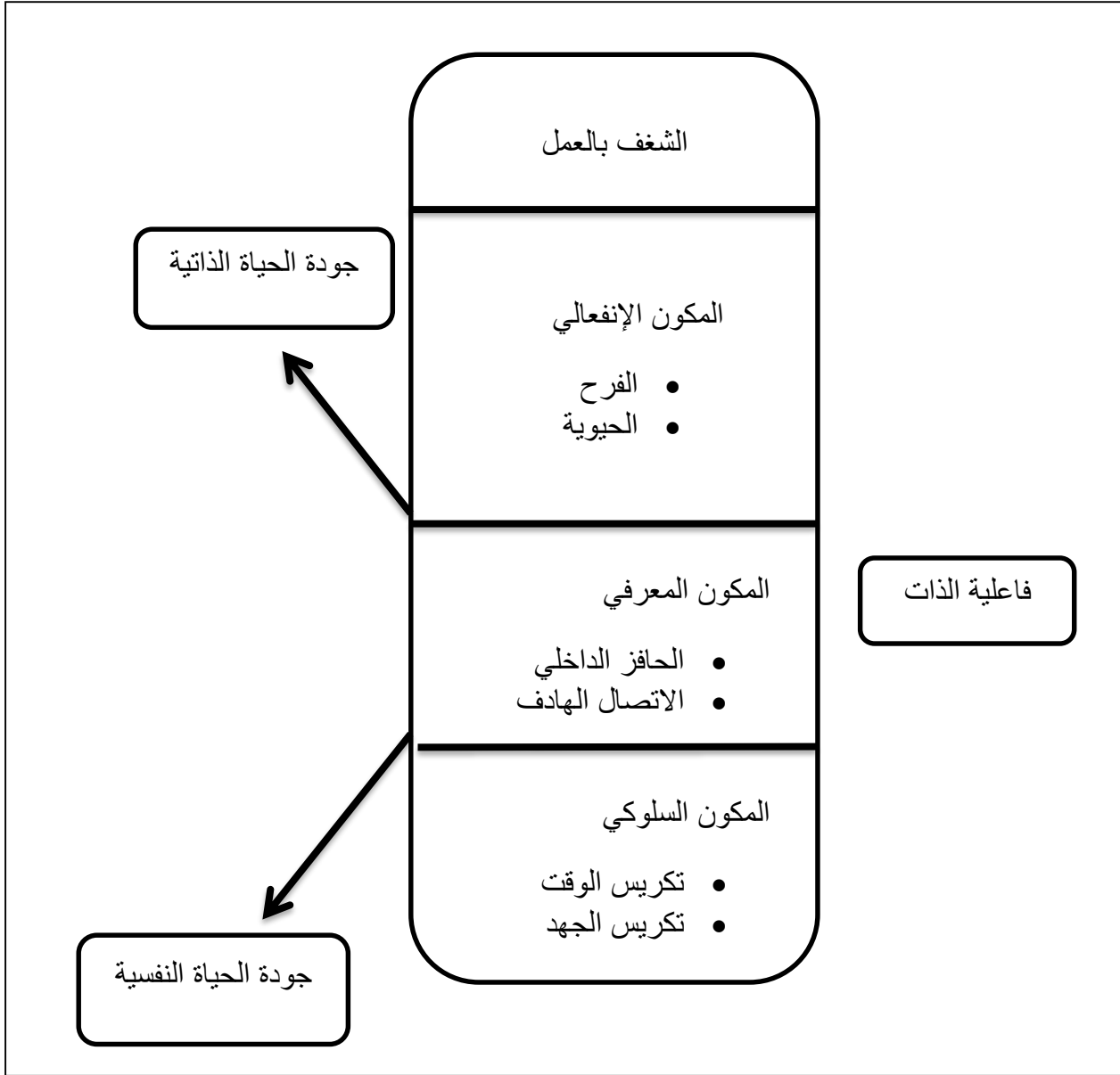
كما تميز الأبحاث السابقة عن الشغف القسري و الشغف المتناغم الأول يميز مدمني العمل، في حين يشير الأخير إلى الأشخاص المتحمسين طواعية لعملهم و يعرف الشغف المتناغم بمكون عاطفي، بحيث أن الشغف الذي يظهره الناس للأنشطة المتعلقة بالعمل قد يعكس كيفية تعريفهم لأنفسهم وبالمثل، فإننا نتصور الشغف بالعمل على أنه مدى تجربة الناس لمشاعر المتعة والفرح عند الإنخراط في الأنشطة المكثفة المتعلقة بالعمل. لا يلتقط هذا الشغف عنصراً عاطفياً فحسب، بل يلتقط أيضاً عنصراً معرفياً، لأنه يبلغ الجهود المعرفية التي يرغب الناس في تخصيصها للأنشطة المتعلقة بالعمل. (De Clercq et al.,2013:656)

اذ اكد (Kong&Ho,2018:2) الشغف بالعمل يلتقط ميل الفرد الدائم نحو العمل، بنية تحفيزية تحتوي على كل من العنصر العاطفي (الإعجاب القوي أو الحب للأنشطة العمل) والعنصر معرفي (الدلالة المتصورة واستيعاب أنشطة العمل في الهوية الشخصية) على وجه الخصوص، يتميز الشغف القسري بالإستيعاب الخاضع للرقابة أو الضغط، اذ يعتبر العمل غير قادر ويحدد هوية المرء بسبب بعض الضغوط أو الحالات الطارئة المرتبطة به (على سبيل المثال، احترام الذات، والحساب الإجتماعي)، وليس بسبب الخصائص المتأصلة في العمل نفسه ويميزه الجمع بين كل من العناصر العاطفية والمعرفية التي تشكله عن مفاهيم العمل التحفيزية والداخلية الأخرى.

كما يمتاز الشغف بأنه قوة داخلية تحفزنا على تفضيل أنشطة معينة والاستمتاع بها، حيث يمثل إضافة ذات تأثير كبير ومباشر على حياتنا ويتألف الشغف من عناصر مهمة تشمل الشغف الإيجابي والشغف المعرفي المثمر، وتتضمن هذه العناصر الهدفية، والنفع، والتسامي، والقبول، والمشاركة، والأخلاقية، والإنضباط يؤدي هذا التنوع من العناصر دوراً حاسماً في تحقيق النجاح للأفراد.(محمود & عبد المحسن ، 2020 : 518)

وذهب سالمان الى تحديد ان "الرغبة والالتزام تُعدّان عنصرين أساسيين للشغف"، ويرتبط الشغف بشكل عام، والشغف المتناغم بشكل خاص، بمشاعر إيجابية كالمتعة والفائدة والسعادة والتركيز. يتفاوت مفهوم الشغف بين الأفراد وحتى داخل كل فرد في مواقف مختلفة هذا يوحي بأن الشغف أساساً تجربة إيجابية، وأن الأشخاص يتفاوتون في شدة شغفهم بأنشطتهم المُفضَّلة وفي عدد هذه الأنشطة بالإضافة إلى ذلك، يتباين الأفراد في مدى تعبيرهم عن شغفهم بأنشطة معينة.(سالمان ، 2022 : 262)

وفي الصدد ذاته اعتمد (فرحات وزويل، 2022:311) في فهم عناصر الشغف بالعمل من خلال تصويرها كما هي في الشكل (٢)



الشكل (٢) الاطار العام لعناصر الشغف بالعمل

المصدر : فرحات، رمضان السيد، زويل محمد جمال الدين (٢٠٢٢) نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الإحتياجات الخاصة مجلة كلية التربية في العلوم النفسية 385-235 (3) 46

يتضح من خلال ملاحظة الشكل انه في حال توافر عناصر الشغف بالعمل لدى الأفراد والتي هي المكون الإنفعالي والمكون المعرفي والمكون السلوكي فانه سيؤثر على جودة الحياة الذاتية والنفسية للفرد بحسب الفاعلية الذاتية وقدرة الفرد على توظيف هذا الشغف.

سابعاً : النظريات المفسرة للشغف:-

في سيكولوجية الشغف، لقد وُلد الشغف الكثير من الإهتمام من قبل الفلاسفة، خاصة من منظور شغوف، ظهر موقفان يفترض الأول أن الشغف يستلزم فقدان العقل والسيطرة و تماشيًا مع أصل كلمة شغف (من اللاتينية "معاناة")، يُنظر إلى الأشخاص المصابين بالشغف على أنهم يعانون من نوع من المعاناة، كما لو كانوا عبيدًا لشغفهم، لأنه يتعلق بالتحكم بهم بالمقابل يصور المنظور الثاني الشغف على أنه عواطف قوية ذات دوافع سلوكية متأصلة يمكن أن تكون إيجابية طالما أن العقل يكمن وراء السلوك إذ أن العواطف ضرورية للوصول إلى أعلى مستويات الإنجاز وبالتالي، فإن هذه النظرة الثانية للشغف تصور الشغف في ضوء أكثر إيجابية لأن بعض النتائج التكيفية يمكن تجربتها عندما يتحكم الأفراد في شغفهم. (Gagne , 2014 : 86)

ونلخص هنا بعض نماذج نظريات تفسير الشغف:-

انموذج تحديد الذات : والذي تُفترض توفير ثلاثة حاجات أساسية للفرد: الإستقلالية، الكفاءة، والإرتباط ، نمو الشغف تجاه نشاط ما يرتبط بتفاعل الفرد مع النشاط والبيئة المحيطة. عندما يشعر الفرد بكفاءته ويشارك بحرية في نشاط يساعد في اكتساب مهارات، يتحول هذا النشاط لشغف. وبناءً على الانموذج، يمكن تلخيص مراحل الشغف بثلاثة خطوات: اختيار نشاط، تقييمه، واستيعابه. (طه ، 2020:314)

واضاف (عبدالعزیز وعبد العزیر، 2021:2) النماذج الثلاثة الآتية :-

أولاً : انموذج Baum & Locke للشغف بالعمل: يركز هذا النموذج على الشغف تجاه العمل بشكل عام، حيث يُظهر الشغف الإيجابي نحو العمل حب المرء لما يقوم به.

ثانياً : النموذج الثنائي للشغف: يستند هذا النموذج إلى نظرية تحديد الذات، إذ يصف الشغف توجهاً قوياً نحو نشاط يحبه المرء ويشعر بأهميته، ويستثمر جهداً ووقتاً كبيرين فيه

ثالثاً: انموذج الشغف لريادة الأعمال: يعتمد هذا النموذج على نظرية تنظيم الذات، ويعكس كيفية تنشيط الشغف من خلال تنظيم سلوكيات الفرد وإنفعالاته الداخلية

ثامناً: التأثير العام للشغف بالعمل:-

يؤثر الشغف بنوعيه على كل المجالات إذ أن الشغف المتناغم يمكن الأفراد من أن:-

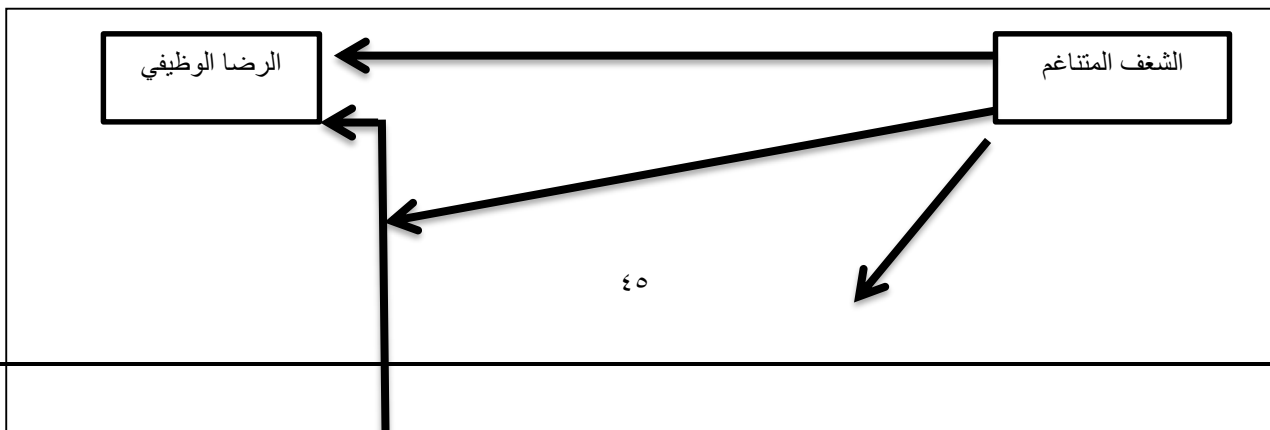
- يتأقلموا مع الظروف وينجزوا أنشطة أخرى بنجاح.

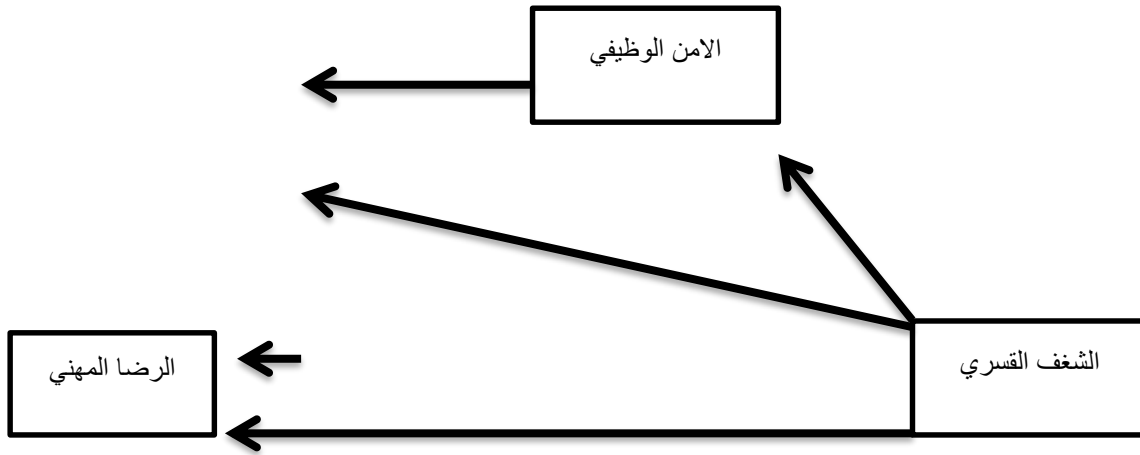
- صنع القرارات الصائبة: يتيح لهم اتخاذ قرارات تجنب الأنشطة الشغفية إذا كانت لها تأثيرات سلبية.

- المرونة والإيجابية: يتسم الشغف المتناغم بالمرونة والاستجابة الإيجابية للمؤثرات.

اما الشغف القسري: ينتج عنه تأثيرات سلبية مثل القلق والإحباط والصعوبة في التفاعل. (Ho&wong,2011:30) فهو يؤثر بشكل معتدل و إيجابي على قدرة الأفراد على تنظيم مشاريعهم ويعزز الشغف بالعمل الفرح والحيوية أثناء العمل، ويقوي الإسترجاع المعرفي والقدرة على توجيه المعرفة نحو المهام كما يحفز الأشخاص لتطوير مهاراتهم والتفاني في مجالات الريادة ، وتتوقع بعض الدراسات أن إرتفاع مستوى الشغف يزيد من إحتمالية تنظيم المشاريع بنجاح. (De clercq et al ., 2013 : 659)

و يتم تأكيد أهمية الشغف بالوظيفة والرضا الوظيفي من خلال البحث، وخاصة النتائج الإيجابية المرتبطة بالشغف المتناغم. تبرز أهمية الشغف المتناغم بالرضا الوظيفي والمهني، بما يتجاوز المتغيرات الهامة الأخرى مثل التعليم والحيازة الوظيفية والرضا الوظيفي علاوة على ذلك، يوضح الكاتب أن الموظفين الذين يعملون في بيئة التقشف يعبرون عن الشغف والرضا في العمل وأخيرا، يكشف أن الأمن الوظيفي، كما ينظر إليه الموظفون، يمكن عده وسيطا متغيرا بين الشغف والرضا في العمل كما مبين في الشكل (3). (Papadimitriou et al.,2017:24).





(الشكل (٣) يبين تأثير كل من الشغف المتناغم والقسري على الرضا الوظيفي والمهني)

المصدر: Papadimitriou, D., Winand, M., & Anagnostopoulos, C. (2017). Job and career satisfaction in an austerity environment: The role of job security and passion towards work. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 17(1-2), 7-31.

اما الشغف القسري فقد أظهرت دراسات متعددة أن هو محدد للإرهاق العاطفي، ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى العمليات المعرفية المختلة وظيفيا - الإجتراح، وضعف الإنتعاش، والصراع الذي تلا ذلك من الشغف بالعمل القسري تتفق هذه النتائج مع فكرة أن المطالب الشخصية للإعاقة تتكبد تكاليف نفسية وفسولوجية للأفراد، نظرا لأن العمل يحتل جزءا كبيرا بشكل غير متناسب من الموظفين القسريين، فإنهم يتجولون في العمل حتى عندما يكونون خارج العمل مثل هذا الإجتراح، وإعادة إرسال الأفكار المستمرة المتكررة وغير المقصودة في غياب إشارات خارجية واضحة، يسبب تجربة الصراع بين العمل والجوانب الأخرى للحياة ويؤدي إلى الإرهاق العاطفي. (Kong&Ho.,2018:3)

وفي مجال الإدارة فان الشغف الوظيفي محور رئيسي ، اذ درس الباحثون تأثير الشغف بالعمل في عوامل عديدة مثل الموارد والمطالب الوظيفية والمناخ التنظيمي والرضا والمشاركة والإرهاق والسلوك المبادر. (Teng,2019:35)

وينتج الشغف المتناغم عن الإستيعاب المستقل، في المقابل، ينتج الشغف القسري عن الإستيعاب الخاضع للرقابة و تظهر نتائج البحث الحالي أنه كلما كان لدى الناس شغف أكثر تناغماً، كلما زاد

ميلهم إلى تجربة الرفاهية الذاتية في نشاطهم الشغفي؛ وهذا بدوره يرتبط سلباً بدوران الموظفين بينما يرتبط الشغف القسري سلباً بالرفاهية الذاتية، والذي بدوره يرتبط إيجاباً بدوران الموظفين.

(Gong et al.,2020:11) لأن الشغف القسري ينشأ من استيعاب داخلي للنشاط والضغط الداخلي أو بين الأشخاص يجبر الأفراد على المشاركة في النشاط بسبب حالات داخلية ضاغطة مثل القبول الإجتماعي أو الإثارة حيث يؤثر هذا على هويتهم ويتسبب في تعارض مع أنشطة أخرى، مما يمكن أن يؤدي إلى الإحترق الأكاديمي. اذن الشغف القسري يرتبط بتجربة الإحترق للعاملين في المجال الإنساني. (Al-Jarrah&Al-Rabee,2020:535)

أبرزت الأبحاث السابقة حول الشغف المتناغم أن الإستيعاب المستقل للنشاط يلعب دوراً حتمياً في تشكيل وتطوير شغف الأفراد المتناغم تجاه النشاط بالإضافة ان الأبحاث الموجودة كشفت ان الدافع المستقل يعزز مستوى ارتباط الأفراد ومشاركتهم في المعايير والإجراءات والبرامج والقواعد المتعلقة بالسلامة في مكان العمل . (Ali et al.,2020:2)

تم استكشاف العلاقة بين الشغف وسلوك المواطنة التنظيمية وأداء الموظفين في دراسة معينة ، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الشغف المتناغم وسلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي. أيضاً، درست العلاقة بين الشغف الوظيفي والرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية، حيث تم التحقق من أن الانتماء للعمل يؤثر جزئياً في هذه العلاقة وبالنسبة للشغف القسري، لم تظهر النتائج وجود علاقة مع الانتماء. (النواحة، 2022:80)

ويرتبط الشغف تجاه العمل ارتباطاً إيجابياً بعدد ساعات العمل، ونتيجة لذلك، بالتدخل بين العمل والأسرة حيث اقترح ان الشغف القسري يمكن أن يقود الأفراد إلى قضاء المزيد من الوقت في الإنخراط في النشاط العاطفي، وبالتالي، وقت أقل لأنشطة الحياة الأخرى، خاصة عندما يلعب النشاط العاطفي دوراً مهماً في هوية الفرد. (Yukhymenko-Lescroart,2022:7)

من جانبه (Purba et al.,2022:17) اوضح ان الشغف بالعمل يؤثر بشكل إيجابي على سلوك العمل الإستباقي و يتماشى مع الأبحاث السابقة، التي أخصت إلى أن الشغف بالعمل له تأثير إيجابي وكبير على سلوك العمل الإستباقي يمكن استنتاج أن الموظفين يقومون بعملهم طواعية على النحو الأمثل لذلك كلما ارتفع شغف الشخص بالعمل، كلما كان سلوك عمله أكثر استباقية.

بشكل عام الشغف يعد المحفز والدافع للقيام بأنشطة معينة، وهو العامل الذي يقف وراء السلوك والتفاني والحماس تجاه أفكار أو أنشطة أو أفراد معينين و يظهر الشغف من خلال التعبير عن الإعجاب والحماس، ويدفع الفرد للإستثمار الدائم للوقت كما يمثل الشغف منظوراً فلسفياً - تجربة

إنسانية أساسية حيث يُمنح الشخص طاقة نفسية تعينه على المشاركة والإندماج في أنشطة تعطي قيمة لحياته ومع ذلك، كان الشغف لفترة طويلة قليلاً موضوعاً للإهتمام في مجال علم النفس، ولكن دراسته تحت سياقات ذات صلة بمفاهيم السعادة والمتعة والإثارة تزايدت مؤخرًا. (صالح ، 312) 2023:

ختاماً فإن تأثيرات الشغف المتناغم والشغف القسري تتباين بين الإيجابية والسلبية ، الشغف المتناغم يحمل تأثيرين إيجابيين: الأول يشمل زيادة الإستقرار والسعادة النفسية للأفراد، والثاني يُقلل من التعاسة والإنفعالات السلبية أما في حالة الشغف القسري، فإنه قد لا يحدث تحولات إيجابية للفرد، ما يؤثر على استقراره النفسي وقدرته على التحكم بانفعالاته السلبية بشكل صحيح. (صبار،2023:444)

تاسعاً: أنواع الشغف بالعمل :-

يذكر كل من (Cardon&kirk,2015:5) و (Pollack et al .,2020:7) بأن الشغف يتألف من مستويات مختلفة محتملة من الشغف بأدوار محددة مع الأنشطة المرتبطة بها الشائعة في ريادة الأعمال: الشغف بإختراع الفرص، والشغف بتأسيس شركات جديدة، والشغف بتطوير الأعمال التجارية.

إذن يُقسم الشغف وفق ما ذكر (عبد العزيز و عبد العزيز،2021:8) على ثلاثة أنواع: "الشغف بالتنمية"، و"الشغف بالتأسيس"، و"شغف الابتكار" ويعتمد الشغف في هذا السياق على عدة عوامل، منها المشاعر الإيجابية القوية، والدور المركزي للمسؤوليات الوظيفية في هوية الفرد، بالإضافة إلى طبيعة الشغف المتعلق بدور الفرد في مجال العمل.

و في عملية مراجعة الأدبيات والبحث فيها، لاحظنا أن ثلاثة تيارات من أبحاث الشغف قد ظهرت بشكل مستقل في سياق العمل - الشغف العام، والنموذج الثنائي للشغف، والشغف القائم على الأدوار.

(Bélanger&Ratelle,2021:3)

نوع اخر من الشغف هو الشغف البحثي، بوصفه نوعاً من الشغف الشامل، يعكس حالة انفعالية يُفرد فيها الفرد جهداً كبيراً لإستكشاف البحث العلمي وتكريس وقته وطاقته لهذا السبيل، مع الإصرار على متابعة هذا المجال حتى عند وجود تحديات. يتضح من خلاله اعتبار النشاط البحثي جزءاً أساسياً من هويته الشخصية ومن ثم ، يمكن القول إن المفهوم يمتاز بطابع متجذر في الجوانب الدافعية والمعرفية والسلوكية للفرد، حيث يشمل رغبته القوية في متابعة الأبحاث، وإدراكه لأهمية وقيمة

الدراسات العليا، واستعداده للاستثمار في الوقت والجهد والإصرار من أجل تحقيق الأهداف).
الشافعي و نهلة، 2022:131)

بالإضافة الى الشغف البحثي هناك نوع جديد من الشغف هو الشغف المعرفي يرتبط بشكل وثيق بالإبداع والابتكار، الأشخاص المبدعون يدفعون بشغفهم نحو اكتساب المعارف والمهارات اللازمة لتحقيق النجاح، إضافةً إلى ذلك، الإبداع والابتكار يعدان عناصر رئيسة في الشغف المعرفي، إذ يمثل الشغف المعرفي الخطوة الأولى في رحلة الابتكار والإبداع. (الدوسري والاحمدي ، 2023:5)

عاشراً : أبعاد الشغف بالعمل:-

في الانموذج الثنائي للشغف بين (Vallerand,2010:291) أبعاد الشغف بالعمل وهي تنقسم الى قسمين قسري ومتناغم ، ينشأ الشغف القسري من ضغوط داخلية أو اجتماعية تجعل الفرد غير قادر على السيطرة على الانخراط في النشاط بينما ينبع الشغف المتناغم من ارتباط ذاتي أقوى بالنشاط ويدفع الشخص للمشاركة بحرية وارتياح، مما يجعله أكثر مرونة في التعامل مع المهمة .

وأكد (Fredricks et al.,2010:19) ارتباط الشغف المتناغم ارتباطاً إيجابياً بالتدفق والعاطفة الإيجابية ، وأن الشغف القسري يرتبط بالعاطفة السلبية والتأثير بالإضافة إلى ذلك وجدوا أن القيمة المتصورة للمشاركة في النشاط والشخصية المستقلة تنبأت بالشغف المتناغم أي ان ابعاد الشغف بالعمل هي الشغف المتناغم والشغف القسري.

حققت الأبحاث حول الشغف المتناغم والشغف القسري في مجالات مختلفة مثل العمل والرياضة والرقص والموسيقى والألعاب الرقمية ، بشكل عام، تظهر النتائج أن الشغف المتناغم يميل إلى الارتباط بالخصائص والعمليات والنتائج الإيجابية (مثل المشاعر الإيجابية)، المقابل يميل الشغف القسري إلى الارتباط بالخصائص والعمليات والنتائج السلبية (مثل المشاعر السلبية)

(Stoeber et al.,2011:513)

ومن وجهة نظر (Schellenberg et al.,2015:149) الذي اعتمد الأبحاث النفسية التي تدرس المشاعر على النموذج الثنائي للشغف ، واقترح أنه يمكن تمييز شغف الناس بناء على أبعاد الكمية والجودة يمثل البعد الكمي مقدار الشغف الذي يشعر به الناس بالأنشطة، ويظهر عندما يجد الناس أنشطة معينة ممتعة ومهمة وقيمة في حياتهم، مما يؤدي بهم إلى استيعاب النشاط كجزء من هوياتهم. كلما أصبحت هذه الأنشطة أكثر استيعاباً، زاد شغف الناس تجاههم .

بينما وجد (Obschonka et al.,2019:2) أنه كما تنبأ النموذج المزدوج للشغف (الشغف المتناغم مقابل الشغف القسري)، يرتبط توجه الشخصية المستقلة بالشغف المتناغم وتوجه الشخصية المسيطر عليها المرتبط بالشغف القسري باختصار، يبدو أن الشغف يتأثر بسمات شخصية مستقرة نسبياً.

وتبين أن من المرجح أن يواجه بعض الأشخاص مستويات مماثلة من وكل من الشغف المتناغم والشغف القسري في حين أن آخرين قد يواجهون في الغالب إما متناغم أو قهري و عادة ما تبلغ الأبحاث الترابطية عن وجود علاقة إيجابية بين الشغف المتناغم والقسري، مما يشير إلى أن العديد من الأشخاص الذين هم مرتفعون (أو منخفضون) على الشغف المتناغم ليسوا جميعاً مرتفعون (أو منخفضون) أيضاً على الشغف القسري.(Schellenberg et al.,2019:5)

كما تقدم الأدبيات طرقاً مختلفة لقياس ودراسة الشغف من حيث البناء متعدد الأوجه (على سبيل المثال، الأنواع الفرعية من الشغف مثل الشغف المتناغم مقابل القسري أو المكونات المختلفة قصيرة الأجل / طويلة الأجل، والجوانب العاطفية والمعرفية والسلوكية).(Newman et al.,2021;5)

وقسم (الزهراني،2022:153) أبعاد الشغف حسب رأيه إلى ثلاث أبعاد وهي :-

بعد الشغف المتناغم هو الدافع الذي ينشأ من الشعور الداخلي والذي يمكن التحكم فيه، اذ يسعى الفرد للتدخل فيه وتوجيهه وتكيفه وفقاً لشخصيته.

بينما الشغف القسري هو الدافع الذي ينشأ من شعور داخلي غير مسيطر عليه، ويتسبب في تحكم مشاعر الفرد عند مشاركته في أنشطة ذات شغف يتكرر وينظم بشكل متكرر.

أما الشغف العام فيعبر عن الدافع الذي يدفع الفرد لممارسة الأنشطة بانتظام، اذ يتداخل مع شخصيته وقيمه الشخصية ويتأثر بعوامل البيئة، مما يؤدي إلى تطور شغفه بهذه الأنشطة بشكل إيجابي أو سلبي.

واشار (Izadpanah,2023:3) الى أن الشغف الأكاديمي يتضمن ثلاثة أبعاد: الاستيعاب الذاتي والقوة والتفاني، من السمات البارزة الإنغماس الذاتي التي تشير إلى التركيز في الأنشطة الأكاديمية أن الوقت يمر بسرعة حتى لا يتعرف الشخص على مرور الوقت وبالكاد يستطيع ترك العمل، يشير بعد القوة إلى مستويات عالية من القوة والمرونة للعقل المتفشي عند أداء المهام التي يظهر فيها الطلاب جهداً كبيراً في إكمال مهامهم. العنصر الثالث من الدافع الأكاديمي هو التفاني في

الفصل الثاني / المبحث الأول الشغف بالعمل

النشاط الأكاديمي، الذي يتميز بصراع شخصي نفسي شديد مع الواجبات الأكاديمية ، هذا البعد هو نوع من التعلق الأكاديمي ودرجة يعتمد بها الشخص نفسيا وملتزم بشؤونه الأكاديمية.

أما (السعداوي،2023:667) فقد بين أبعاد الشغف بالعمل ثلاثة وهي :-

- الإستمتاع بالعمل: يمثل الحب للعمل دافعًا للإبداع والتقدم، ويتضمن تطوير القوى ومعالجة الضعف.
- التحفيز الذاتي: القدرة على تحفيز النفس دون اعتماد عوامل خارجية، مما يقود إلى القيام بالواجبات بنشاط.
- الهوية الذاتية: تجمع بين شخصية الفرد ومشاعره وقيمه وثقافته، وهي العلامة المميزة لكل إنسان.
- الشعور بأهمية التعلم: يسعى الفرد لتطوير نفسه ومهاراته بمرور الزمن، مع التركيز على التغيير والتحسين المستمر.

سيتم وضع جدول من قبل الباحث لتوضيح الابعاد الاكثر اتفاق بين الباحثين

جدول ابعاد الشغف بالعمل من وجهة نظر عدد من الباحثين

ت	اسماء الباحثين	الشغف العام	الشغف المتناغم	الشغف القسري	الاستيعاب الذاتي	الاستمتاع بالعمل والقوة وال تفاني	التحفيز الذاتي	الهوية الذاتية	الشعور بأهمية التعلم
١	(Vallerand,2010:291)		✓	✓					
٢	(Fredricks et al.,2010:19)		✓	✓					

					✓	✓		(Stoeber et al.,2011:513)	٣
					✓	✓		Obschonka et) (al.,2019:2	٤
					✓	✓	✓	(الزهراني،2022:153)	٥
			✓					(Izadpanah,2023:3)	٦
✓	✓	✓	✓					(السعداوي،2023:667)	٧
					✓	✓		(عشري & وسنية ، (51:2023	٨

استناداً إلى مراجعة الأدبيات السابقة، تتوصل الدراسات في النهاية إلى وجود بعدين أساسيين للشغف بالعمل، وهما الشغف بالعمل المتناغم والشغف بالعمل القسري. (zito&colombo,2017) وسيتم اعتماد ذلك في دراستنا الحالية للمبررات العلمية المذكورة وفيما يأتي شرح مفصل لهذين البعدين:-

1 - الشغف المتناغم..... Harmonious passion :-

وضح (Liu et al.,2011:3) ان الشغف المتناغم يعمل كآلية تحفيزية تربط دعم الاستقلالية البيئية وتوجه الاستقلالية الفردية بالإبداع الفردي.

وفي ذات الصدد اشار(Burke et al.,2015:3) أن الشغف المتناغم يأتي من الداخل واذ عندما يقبل الأفراد ممارسة نشاط بحرية وبنية تعتبره مهمًا بالنسبة لهم، دون قيود اذ يشعر الأفراد المتحمسون بشكل متناغم بالدم والرضا عندما يشاركون في هذه الأنشطة كما يؤدي الشغف المتناغم إلى الإشباع ويتوافق مع جوانب أخرى من حياتهم.

اذ يرتبط الشغف بالعمل المتناغم بالإستيعاب المستقل اذ ينظر الأفراد بحرية وإراديا إلى العمل على أنه مهم لهوياتهم بسبب خصائص العمل نفسه (على سبيل المثال، العمل صعب أو له مغزى) على هذا النحو، فإنهم يكرسون الوقت والطاقة بحرية لعملهم، ولكن مع ذلك يظلون مسيطرين على مشاركتهم بحيث لا يتعارض ذلك مع الجوانب الأخرى من حياتهم ونتيجة لذلك، كان الشغف المتناغم مرتبطا بالنتائج الإيجابية مثل تعزيز الرفاه النفسي والمشاركة في العمل وأداء المهام.

(Ho et al.,2018:114)

و عرف (Teng.2019:35) الشغف المتناغم بأنه ميل تحفيزي يحفز الموظفين على توظيف الإرادة والتأييد الذاتي لإنجاز عملهم لأن الشغف المتناغم ينشأ من الهوية الذاتية التي شكلها الاستيعاب المستقل للفرد لذا عندما يعتقد الموظفون أن عملهم له قيمة عالية وإحساس بالمعنى، فإنهم متحمسون للمشاركة بشكل استباقي وسعيد في العمل أي أن مشاركة الموظفين في عملهم تعتمد كلياً على إرادتهم الحرة وليس على شروط محددة أو شروط مسبقة أخرى (على سبيل المثال، قبول الذات أو احترام الذات).

أي ان الشغف المتناغم يتضمن الاستيعاب الطوعي للوظيفة، اذ يشمل إلقاء نظرة حرة وطواعية على الوظيفة على أنها مهمة بسبب خصائصها (على سبيل المثال، صعوبتها) ويتجلى هذا الشغف في الإندفاع العاطفي والإهتمام المعرفي نحو الوظيفة. (طه ، 2020:316)

وفي الإتجاه نفسه أكد (Rahimi& Vallerand.2021:3) أن الشغف المتناغم ينتج عن الإستيعاب المستقل، وتنطوي على الشغف بنشاط متناغم مع الأنشطة الأخرى في حياة المرء، ويحدث عندما يتم قبول النشاط بحرية في هوية المرء باستثناء الحالات الطارئة المصاحبة له.

ويذكر (Yukhymenko-Lescroart,2022:4) الشغف المتناغم هو نتيجة لتدويل النشاط الحر أو الذاتي ونتيجة لذلك يحب الفرد الشغف بانسجام النشاط ويشارك بحرية في النشاط دون أي شروط مرتبطة به و بهذه الطريقة، يأخذ الشغف المتناغم جزءاً مهماً، ولكن ليس غامراً في هوية المرء.

2 - الشغف القسري.....obsessive passion :-

الشغف القسري ينشأ من الإستيعاب الذي يكون خاضعاً للرقابة ويجبر الأفراد على الإنخراط في العمل حيث يشعر الأفراد القسريون بالشغف بالضغط والإلتزام، وقد يؤدي ذلك إلى إهمال جوانب أخرى من حياتهم.(Burke et al.,2015:3) الأفراد الذين يعانون من هذا الشغف يعانون من شكل جامد من السعي وراء النشاط بحيث يصبحون مسيطرين بالعمل ويشعرون بشعور بالإكراه على العمل، بدلاً من اختيار القيام بذلك بحرية، فإنهم عادة ما يبلغون عن نتائج سلبية بما في ذلك الاكتئاب وانخفاض الرفاه النفسي والمنطقي والإهتمام المعرفي. (Ho et al.,2018:114) كما بين (Teng.2019:35) ان الشغف القسري ينشأ من سيطرة الفرد على معتقدات محددة واستيعابها لها آثار محددة (على سبيل المثال، احترام الذات، ومشاعر القبول الاجتماعي)، مما يؤدي إلى ضغوط شخصية وداخلية تحت الفرد على تشكيل النشاط بأكمله. وأكد (Schellenberg et al.,2019:3)

أن الشغف القسري هو نتيجة لنشاط يتم استيعابه جزئياً فقط في هوية الفرد اي في هذه الحالة، وعلى الرغم من أن الشخص يحب النشاط، إلا أن مشاركة النشاط مدفوعة بالطوارئ المرتبطة بالنشاط، مثل الرغبة في احترام الذات أو القبول الاجتماعي ، كلما زاد عدد الذين لديهم شغف القسري، كلما شعر الفرد برغبة لا يمكن السيطرة عليها لمتابعة النشاط الذي يحبه غالباً على حساب الأنشطة الأخرى.

فالشغف القسري يتعلق بالضغط للوظيفة، اذ يعني أن الأفراد يرون الوظيفة مهمة بسبب ضغوط أو نتائج مرتبطة بها و هذه الضغوط تشمل مشاعر التفوق والقبول الاجتماعي، مما يجبر الفرد على الاستمرار في الوظيفة للحفاظ على هذه النتائج لذا الشغف القسري يجبر الفرد على متابعة النشاط بغض النظر عن تعارضه مع جوانب أخرى من حياته.(طه ، 2020:316) وبنفس الاتجاه اكد (Rahimi& Vallerand,2021:3) ان الشغف القسري ينتج عن الاستيعاب الخاضع للرقابة المصاحب لحالات الطوارئ المرتبطة بالنشاط مثل احترام الذات

ومن ثم ، يشعر الفرد بأنه مضطر للإنخراط في النشاط بدلا من اختيار القيام بذلك بحرية على عكس الشغف المتناغم يتغلب الشغف القسري على هوية الشخص، مما يسبب صراعات مع الانشطة الاخرى (Yukhymenko-Lescroart,2022:4)

المبحث الثاني / الطاقة التنظيمية المنتجة

توطئة...

تعد الطاقة التنظيمية المنتجة من الموضوعات المهمة في علوم الإدارة لما لها من دور في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة المتمثلة في زيادة الإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية ومكانة رائدة للمنظمة في سوق الأعمال وغيرها من الأهداف الكثيرة...

بدء الاهتمام في الطاقة التنظيمية المنتجة حديثاً من قبل الباحثين في حقول المعرفة كونها تواكب التطورات العالمية السريعة فهي تركز على اهم عنصر في المنظمة الا وهو المورد البشري.

وسيتم دراسة هذا الموضوع من خلال الفقرات الآتية :-

اولاً : التطور التاريخي لطاقة التنظيمية المنتجة

ثانياً : مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة.

ثالثاً : أهمية الطاقة التنظيمية المنتجة.

رابعاً : اهداف الطاقة التنظيمية المنتجة.

خامساً : خصائص الطاقة التنظيمية المنتجة.

سادساً : العوامل المؤثرة في الطاقة التنظيمية المنتجة.

سابعاً : انواع الطاقة التنظيمية المنتجة.

ثامناً : مصادر الطاقة التنظيمية المنتجة.

تاسعاً : أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة.

اولاً : التطور التاريخي لطاقة التنظيمية المنتجة

أصبح بناء القوة التنظيمية شائعاً في الأدبيات الأكاديمية منذ الثمانينيات ومع ذلك، في السنوات الأخيرة، بدأ الاهتمام بهذا الموضوع يتزايد بشكل ملحوظ و في الماضي، كان التركيز على الطاقة الفردية، ولكن الآن أصبح التركيز على الطاقة على المستوى التنظيمي وأدى هذا التحول إلى ظهور مفهوم طاقة الأنسجة، مما أدى إلى إجراء الكثير من الأبحاث في هذا المجال، والتي شملت جوانب مفاهيمية وتطبيقية متعددة. (Smith&Tosey,1999)

وفي نفس الاتجاه اكد (Dhawan et al.,2002:399) ان بناء الطاقة التنظيمية كان سائداً في الأدبيات الأكاديمية منذ الثمانينات ولكنه بدأ يجذب المزيد من الاهتمام في السنوات الأخيرة كما استخدم مفهوم "الطاقة" عند شرح موضوع تعبئة الإنسان للعمل الاجتماعي الجماعي الهادف، يتم التعبير عن الطاقة كمورد نفسي واجتماعي قادر على تحفيز البشر، كأعضاء في الأنظمة الاجتماعية، الملتزمين بالمهمة السامية للتغيير الاجتماعي من خلال التجربة التأملية.

وكما أن قوة المناعة داخل الجسم والحالة النفسية والجسدية الجيدة يمكن أن تساعد في التغلب على المشاكل الصحية، فإن هيمنة الإمكانيات الاستراتيجية الإيجابية للمؤسسة، والقوة الداخلية للمؤسسة وحيوية موظفيها يمكن أن تصبح عوامل حاسمة في القدرة التنافسية للمؤسسة. (1: بلا, Borowik).

واستذكر (Bruch & Ghoshal, 2003:45) قبل نصف قرن من الزمن، كانت نظرية وممارسة الإدارة التنظيمية تعتمد بشكل أساسي على الأساليب الفنية والتحليلية، متجاهلة تمامًا العوامل الناعمة مثل العواطف والمشاعر ومع مرور الوقت، تطور هذا النهج، إذ أصبح العلماء والمديرون على دراية بالدور المهم الذي تؤديه العواطف في الإدارة التنظيمية وتوجيه السلوك التنظيمي، والتحدي الحقيقي اليوم هو توجيه هذه المشاعر نحو أهداف المنظمة وأدائها، و إن الأولوية القصوى للقيادة ليست فقط تحقيق السعادة الشخصية، ولكن أيضًا التأكد من أن رؤية المنظمة واستراتيجيتها تلهم مشاعر وحماس الموظفين وتطلق العنان لإمكاناتهم الفكرية، مما يشجع بدوره على إطلاق واستخدام الطاقة التنظيمية لدعم العناصر الأساسية والأهداف الاستراتيجية.

تتنتمي هذه الطاقة إلى العامل غير الملموس ولكنه قوي للغاية، وهو ما يسمى بالعامل الناعم للإمكانيات البشرية، والذي يقع في جوهر أداء الشركة و نحن نسمي هذه الظاهرة "الطاقة التنظيمية". إن قوة الشركة هي التي تصنع الفرق، لذا فإن حيوية

الشركة هي حجر الزاوية، وفاعلية الأشخاص ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالعديد من جوانب الأداء (1: بلا, vogel)

بين (Hannah et al.,2010:11) مفهوم الطاقة هو كمية عددية تصف مقدار الشغل الذي يمكن أن تؤديه قوة محددة. لقد تم استخدام الطاقة على نطاق واسع في مجالات مختلفة من النظم البيئية الطبيعية أو الفيزيائية والبيولوجية والبشرية والكيميائية (والميكانيكية).

بالعودة الى التاريخ، أدى مفهوم الطاقة دوراً مهماً في النظرية العلمية والبيولوجية، وكذلك في مجالات الأداء البشري ويمكن إرجاع جذور هذا المفهوم إلى التقاليد القديمة للثقافات الآسيوية، مع ذلك، بدأ الاهتمام بمفهوم الطاقة الشخصية يركز في المقام الأول على الأفراد، في حين زاد الاهتمام بالطاقة التنظيمية في مجال العمل، لقد كان هناك تحول نحو تعزيز الحالات العقلية الإيجابية بدلاً من التركيز فقط على منع الحالات السلبية (Cole, Bruch & Vogel, 2011:445).

فالطاقة التنظيمية المنتجة مفهوم يصعب تحديده ومع ذلك، قال (Derman et al., 2011:1) "إن الظواهر التي يصعب توضيحها قد تكون الأكثر أهمية للفهم" إن طاقة الفرد، وخاصة طاقة القائد، تؤثر على الطاقة التنظيمية، كما أن حالة طاقة المنظمة تؤثر على طاقة الأفراد و عندما يعمل الموظفون بشكل جيد معًا، تكون العلاقات داعمة ومشجعة، وعندما يشارك الموظفون المعلومات، تستفيد المؤسسات من الديناميكيات الإيجابية للقوى العاملة المحفزة ، لذا تعد إدارة الطاقة مهمة لأنها تعزز التحفيز، وتعزز العمل الجماعي، وتعزز الإبداع، وتمنح المنظمات ميزة تنافسية وبدون مستويات عالية من الطاقة، لن تتمكن الشركات من زيادة الإنتاجية الإجمالية، أو النمو بسرعة، أو الابتكار بشكل كبير لذلك، من المهم تهيئة بيئة إدارية إنسانية تتسم بالتحدي والمكافأة، بحيث يكون الناس متحمسين ومفعمين بالحيوية تجاه عملهم

ثانيا : مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة

في اللغة العربية، تُستخدم كلمة "الطاقة" للإشارة إلى قدرة الشخص وقوته البدنية على السعي لإكمال العمل وفي سياق العلوم والفيزياء، تشير الطاقة الحركية إلى القوة التي يكتسبها الجسم من الحركة مما يمكنه من أداء الأعمال والمهام بسبب تلك الحركة (المعجم الوسيط، الجزء 2، 1:570).

في اللغة الإنجليزية بين (Taylor et al, 2012,2) كلمة "الطاقة" أنت من الكلمة اليونانية "energeia"، والتي تعني "شيء يعكس نشاطاً او عملاً".

ويمكن عرض مجموعة من المفاهيم للطاقة التنظيمية المنتجة بالإستناد الى الأدبيات التي اهتمت بدراستها وكما موضح في الجدول (١٢)

الجدول رقم (١٢) مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة وفق آراء مجموعة من الباحثين

ت	المصدر	المفهوم
1	(Dhawan et al.,2002:399)	كمورد نفسي واجتماعي قادر على تحفيز البشر
2	(Bruch & Vogel, 2005)	القدرة على إنجاز شغل أو إكمال مهمة ما

هي قوة عمليات الشركة وتشير إلى مدى قيام الشركة بتعبئة إمكاناتها العاطفية والنفسية والسلوكية في السعي لتحقيق الأهداف فالطاقة التنظيمية المنتجة هي الأساس الذي تقوم به المؤسسة لتحقيق أهدافها.	(bruch et al.,2005:66)	3
النظم الإيكولوجية التنظيمية والطاقة المعرفية والعاطفية والفسولوجية التي تولدها النظم الاجتماعية التنظيمية وتدعمها وتستهلكها من خلالها؛ وفي نهاية المطاف تحديد مقدار العمل الذي يمكن للمنظمة القيام به لتحويل مواردها إلى قدرات.	(Hannah et al.,2010:11)	4
قوة بشرية في عالم العمل "القوة أو القدرة على إلهام الإنسان للتغيير والتغيير	(Taylor & Casey, 2011:97)	5
انها القوة التي تستخدمها المنظمة لوضع الأمور موضع التنفيذ بغزارة فهي المدى الذي حشدت فيه الشركة والقسم والفريق بشكل جماعي إمكاناتها العاطفية والمعرفية والسلوكية سعياً لتحقيق أهدافها	(Bruch&vogel,2011:8)	6
هي ظاهرة متعددة الأبعاد تعكس تجارب الموظفين المشتركة للتأثير الإيجابي (الطاقة العاطفية)، وتنشيطهم المعرفي المشترك في السعي لتحقيق الأهداف المشتركة (الطاقة المعرفية) وجهودهم الجماعية لتحقيق هذه الأهداف (الطاقة السلوكية).	(Derman et al., 2011:6)	7
إنها قوة تحفيزية أو طاقة يمكن إنشاؤها أو تدميرها وتدفع الموظفين إلى أداء المهام بفاعلية، اعتماداً على حالتهم العاطفية	(Sutherland& Hofmeyr,2012:9)	8
يصبح مفهوم الطاقة أداة قيمة لاكتساب فهم أعمق لكيفية وصول المنظمات إلى إمكاناتها الكاملة	(cuff& Barkhuizen,2014:263)	9

القدرة على أداء الأعمال وإنتاج الأفعال والنشاط وتعرف على أنها "طاقة" الفرد و هذا التعريف لا يقتصر على الطاقة المادية فقط، بل يساعد أيضاً في فهم القدرات والإمكانات البشرية داخل المنظمات	(El Bedawy, 2015: 160)	10
على انها امكانية الفرد على اداء المهام والاعمال و يعكس التعريف أساسا الطاقة المادية ولكن يمكن أن يساهم في فهم طاقة الموارد البشرية داخل المنظمة.	(الفتلاوي و الربيعي، 2016:39)	11
أهم مورد متجدد وهو الوقود الذي يجعل المنظمات تعمل"	(Abualhamael,2017:19)	12
التجربة المشتركة وإظهار التأثير الإيجابي والتنشيط المعرفي والسلوكي بين أعضاء المجموعة في سعيهم المشترك لتحقيق أهداف بارزة تنظيمياً.	(Baker,2019:384)	13
وهي بناء مفيد للغاية يساعدنا على تطوير أساس القدرات التنظيمية على الظواهر النفسية الدقيقة التي تظهر بشكل جماعي من خلال العمليات الجزئية والتفاعلية.	(Alexiou et al .,2019:2)	14
مجموعة من الإمكانيات البشرية غير الملموسة، المتمثلة بالجوانب الجسدية والطاقة المعرفية والطاقة العاطفية ، وهي عنصر مؤثر في فشل او نجاح اي مؤسسة.	(الذهلي والطعاني،2021:670)	15

المصدر: من اعداد الباحث وفق الادبيات المذكورة

بعد النظر في ما تقدم تتفق الباحثة مع مفهوم (Sutherland& Hofmeyr,2012:9) الذي اعطى مفهوم على نطاق واسع وعرف الطاقة التنظيمية المنتجة على انها محرك رئيس لقيمة أصحاب المصلحة والمساهمين وذات سمات قوية من الشدة والسرعة والقدرة على التحمل، مما يؤثر على عمل المنظمة و الأساس المنطقي وراء هذا البيان هو أنه كلما ارتفع مستوى الطاقة التي يتمتع بها الأفراد، زاد الجهد الذي من المرجح أن يبذلوه في عملهم.

ثالثاً: أهمية الطاقة التنظيمية المنتجة

أوضح (Hannah et al.,2010:6) أهمية الطاقة التنظيمية المنتجة كونها تخلق ميزة تنافسية للمنظمة اذ قدم نظرية متعددة المستويات لما يشكل الطاقة التنظيمية ، نظرية تركز على توليد مصادر الطاقة البشرية الجماعية داخل المنظمة التي تعمل على تعزيز تحويل الموارد التنظيمية إلى قدرات، بقدر ما يمكن لطاقة الشرارة تحويل الوقود والأكسجين إلى قوة حسانية.

علاوة على ذلك تعد الطاقة مؤشرا جيدا على ما إذا كان الفرد سيحقق نتائج، إذ من المرجح أن يستثمر الناس الطاقة في الأنشطة بما يتناسب مع كمية الطاقة التي يتعين عليهم استغلالها (Sutherland& Hofmeyr,2012:11)

واظهرت دراسة (cuff& Barkhuizen,2014:263) أهمية الطاقة التنظيمية المنتجة في المنظمات، ومدى أهمية إدارة العلاقة التفاعلية والديناميكية بين المنظمة وأعضائها بنشاط لصالح كلا الطرفين ويمكن تحقيق ذلك من خلال رصد مستويات الطاقة في المنظمة على أساس مستمر لضمان زراعة العناصر التي تسهم في الطاقة التنظيمية المنتجة ورعايتها وبالمثل، يمكن تحديد العناصر التي تستنفد الطاقة في المنظمة وإدارتها.

بين (الفتلاوي والربيعي،2016:42) أهمية الطاقة التنظيمية المنتجة لانها تعزز الفوائد

الاتية:-

١- تعزيز الثقة بالنفس، وتشجيع روح الفريق، وتعزيز الدافع الذاتي، وتنمية الشعور بالمسؤولية، وتعزيز الولاء التنظيمي.

٢- تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة المشاركة في العمل.

٣- إطلاق العنان للإبداع والابتكار.

٤- تحقيق السعادة في العمل

٥- تحسين الوضع الصحي للأفراد العاملين من خلال توفير التأمين الصحي.

أيضا على غرار ذلك بين (Abualhamael,2017:81) أهمية الطاقة التنظيمية المنتجة

على شكل نقاط وهي كالآتي:-

١- الطاقة التنظيمية الإنتاجية تساعد المنظمات في تنفيذ واستكمال الأنشطة الأساسية وتوجيه مشاعر الموظفين نحو التدابير الإيجابية التي تحفزهم على تحقيق الأهداف المشتركة.

٢- هناك نقص في الدراسات حول أهمية الطاقة التنظيمية المنتجة في سياق السلوك والأداء.

- ٣- الطاقة التنظيمية المنتجة تؤدي دوراً مهماً في تحفيز الأفراد وتطويرهم.
- ٤- تؤثر أيضاً إيجابياً على الصحة والرفاهية والإبداع والأداء العام.
- ٥- ثمة صلة مباشرة بين الطاقة التنظيمية المنتجة والرضا الوظيفي ومشاركة الموظفين.
- ٦- عوامل داخلية متعددة تؤثر في هذه الطاقة، بما في ذلك تحديات الموظفين وأسلوب القيادة.
- ٧- الطاقة التنظيمية المنتجة لها تأثير كبير على صناعة الخدمات، بما في ذلك صناعات الخدمات المهنية.

ختاماً لهذه الفقرة من المبحث ترى الباحثة أهمية الطاقة التنظيمية المنتجة انها تساهم وبشكل كبير في تحقيق الأهداف والرؤى التي تصبو المنظمة الى تحقيقها والتي تتمثل في تعزيز الميزة التنافسية من خلال التركيز على الدور المهم للموظفين والعاملين و أعضاء طابع من المشاركة والعمل الجماعي الذي يخلق جواً من الإيجابية والنشاط في اكمال المهام بوقت اقصر وبجودة عالية.

رابعاً : اهداف الطاقة التنظيمية المنتجة

تشير بعض الأدلة أن الطاقة التنظيمية المنتجة يمكن أن تسفر عن اهداف مختلفة للمنظمات وموظفيها ، بالنسبة للفرد يمكن أن تؤدي الطاقة التنظيمية إلى زيادة الصحة والرفاه، وتحفيز الموظفين والتزامهم، والرضا الوظيفي، والأداء والإبداع والعمل الجماعي و على المستوى التنظيمي، يمكن أن تؤدي القوى العاملة النشطة إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والميزة التنافسية. (cuff& Barkhuizen,2014:263)

أكد (Hannah et al.,2010:6) أنه لتعبئة موارد المنظمة ومواءمتها بفاعلية لتحقيق وحدة الجهد نحو الأهداف المحددة والسعي بلا هوادة لتحقيق تلك الأهداف من خلال تحدي الصعوبات، يتطلب شكلاً من أشكال "الطاقة التنظيمية المنتجة" الجماعية الناتجة والمستدامة من قبل رأس المال البشري والاجتماعي للمنظمة ويمكن أن تكون هذه الطاقة مصدراً للميزة التنافسية لأن المجموعات، إذا تمت رعايتها بشكل صحيح، لديها القدرة على تحديد أهداف أعلى من الأفراد.

إن تحقيق الأهداف التنظيمية المشتركة من خلال تعزيز جوانب الطاقة التنظيمية المنتجة ويشمل ذلك التركيز على أداء الموظفين النهائي اذ ان تطوير بيئة إيجابية داخل المنظمة يؤدي إلى تعزيز الطاقة التنظيمية وزيادة الإنتاجية. (Abualhamael,2017:19)

وضح (Alexiou et al., 2019:2) إرتباط الطاقة التنظيمية المنتجة بإنشاء المعرفة وتبادلها للأفراد النشطين تأثير كبير على ما تتعلمه الوحدات والشبكات ككل بمرور الوقت، في حين وجد أن تنشيط العلاقات هو محدد ثابت لتبادل المعرفة في الواقع، تعد شبكة الطاقة مؤشرا مهما على علاقات البحث عن المعلومات، اذ من المرجح أن يبحث الناس عن المعلومات ويتعلمون من الأفراد الذين يعدون نشطين للغاية وإيجابيين

أما (Gabardo-Martins, 2022:2) فقد ذهب الى توضيح أهداف الطاقة التنظيمية المنتجة من خلال الإرتباط الإيجابي مع المتغيرات الأخرى فربما تكون علاقة الاستقلال الوظيفي بالطاقة التنظيمية المنتجة قد حدثت لأنه عندما يتمكن العمال من استخدام إمكاناتهم بشكل أفضل في عملهم، فإنهم يميلون إلى الشعور بمزيد من الطاقة

على غرار ذلك فإن العلاقة الإيجابية للطاقة التنظيمية المنتجة بالرضا الوظيفي والمشاركة في العمل والإلتزام التنظيمي، تتماشى هذه النتائج مع هذا الموقف أيضاً ، إذ يميل الأشخاص النشطون في وظائفهم إلى المشاركة بشكل أكمل في أنشطتهم العملية وتعزيز روابطهم مع المنظمات علاوة على ذلك، عندما يتمتع الموظفون بتفاعلات إيجابية مع بعضهم البعض، يتم تلبية الاحتياجات الأساسية، مما يتيح زيادة مستوى الرضا الوظيفي

وبالتالي، ترى الباحثة كما ذكرنا تينيز ان نتائج الارتباطات التي تم الحصول عليها بين الطاقة التنظيمية المنتجة والمتغيرات المتعلقة بها إلى أن الطاقة التنظيمية المنتجة هي متغير مهم للسياق التنظيمي، مما يفيد كلاً من الموظفين والمنظمات.

خامساً : خصائص الطاقة التنظيمية المنتجة

أشار (Derman et al., 2011:1) إلى أنه "يجب على المنظمات إكتشاف القوة الداخلية لتحقيق التوازن بين طاقاتها وتحويل نفسها إلى أنظمة أكثر إنسانية" واكد أن المنظمات تحتاج إلى نهج مختلف اختلافا جوهريا لإدارة الموظفين عن النهج المركزي الموجه نحو التحكم لفريدريك تايلور وأن الدور الجديد لكبار المديرين هو إطلاق العنان للروح البشرية التي تجعل المبادرة والإبداع وريادة الأعمال ممكنة وذلك يعتمد على إنشاء مناخ تنظيمي يسمح للقدرة البشرية على الابتكار والإبداع والازدهار لذا يصبح مفهوم الطاقة في هذا السياق أداة مفيدة لدراسة المنظمات ، فمن خلال دراسة الطاقة وتدفق الطاقة، وبذلك يقترح أننا سنكتسب نظرة ثاقبة على طاقاتنا وطاقات منظماتنا.

و يرى (Sutherland & Hofmeyr, 2012:11) ان الطاقة هي سمة بعيدة المنال تدفع الدافع، وتعزز الإبداع، وتعطي المنظمات ميزة تنافسية ، كذلك بين ان الطاقة الفردية مدفوعة بسمتين اولاً، تنشأ الطاقة من داخل الفرد، وهي نتيجة للتفاعلات الاجتماعية في المجموعة أو الفريق التي تخلق الطاقة داخلها والسمة الثانية هي بناء متعدد الأبعاد يتكون من أبعاد عاطفية ومعرفية وسلوكية اما (الفتلاوي و الربيعي ،2016:40) حددا خصائص الطاقة التنظيمية المنتجة بنقاط وهي كالآتي:-

١. هي تركيبية أو بنية ثلاثية الأبعاد تتمثل في الطاقة العاطفية والمعرفية والسلوكية.
٢. تظهر الطاقة التنظيمية المنتجة كطاقة نوعية إيجابية عالية الشدة
٣. هي خاصة خفية تدفع إلى التحفيز وتشجع على الإبداع.
٤. الاهتمام بمبدأ المشاركة الجماعية في الإدارة.
٥. يتم توليد الطاقة على المستوى الفردي ولكن من الممكن أيضاً أن توجد على المستوى التنظيمي.

و تسلط الدراسة التي أجراها (Abualhamael, 2017:19) الضوء على ان أن الطاقة التنظيمية المنتجة للموظفين في المنظمة هي نتيجة ونتائج رفاهم العام الذي يؤدي بدوره إلى زيادة كبيرة في الطاقة التنظيمية المنتجة الشاملة.

أما (Alexiou et al., 2019:2) وصفها كمورد عالي المستوى التي يمكن أن تعزز القدرات التعليمية للمنظمات ، فهي التجربة المشتركة وإظهار التأثير الإيجابي والإثارة المعرفية والسلوك الوكيل بين أعضاء الوحدة والأهم من ذلك، أنها مرنة لأنها يمكن أن تتأثر بالعوامل التنظيمية مثل درجات الاستقلالية والمشاركة في عملية صنع القرار، وهو أمر له آثاره على المنظمات.

وأشار (Gabardo-Martins, 2022:2) الى خصائص الطاقة التنظيمية المنتجة حيث بين انها متغير مهم في السياق التنظيمي، لأنها مورد يفيد كل من الموظفين والمنظمات من خلال زيادة إبداع الموظفين، وكفاءة التفكير، وتركيز المهام، وفي نهاية المطاف أداء الموظفين.

سادساً : العوامل المؤثرة في الطاقة التنظيمية المنتجة:-

بالنسبة لقائد الشركة ومديرها، من الأهمية بمكان معرفة محركات الطاقة التنظيمية المنتجة، ومن هنا تأتي العتلات الرئيسية لإدارة الطاقة و تظهر النتائج التي توصلنا إليها (bruch et al., 2005:66) ان الطاقة تتأثر في المقام الأول بالعوامل الخمسة الآتية:-

1- جودة القيادة : لتعبئة الطاقة التنظيمية، تعد جودة القيادة العالية على جميع مستويات الشركة أمراً أساسياً أن يكون المديرون قادرين على تحفيز أتباعهم على بذل جهود استثنائية عن طريق نمذجة الأدوار والإلهام وتعزيز الإبداع وتطوير الموظفين الاستراتيجيين.

2- الإتجاه الإستراتيجي : عامل رئيس آخر لتعبئة الطاقة وهو التوجه الإستراتيجي الواضح للشركة، تطلق رؤية مقنعة طويلة الأجل - صورة واضحة للأهداف المشتركة - العنان للقوى القوية وتوجيهها

3- الثقة : معتقدات الناس في نجاح الشركة وثقتهم في قدرتهم على مواجهة التحديات هي سبب جذري للطاقة المنتجة ، إذا كان الناس يفتقرون إلى الثقة في كفاءتهم للتعامل بنجاح مع التحدي، فلن يكون لديهم الشجاعة وقوة الإرادة لإستخدام إمكاناتهم الكاملة ومع ذلك إذا كان لدى الناس ثقة كبيرة في قدرتهم الخاصة فسوف يسعون حتى إلى تحقيق أهداف صعبة بإصرار كبير وجهد طويل الأجل.

4- الإلتزام : محرك رئيس آخر للطاقة التنظيمية هو الإلتزام الجماعي أي الشعور الداخلي القوي بالإلتزام بتحقيق الأهداف المشتركة لأن مع الإلتزام العالي، يكون الناس على إستعداد للعمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة الصعبة، حتى في مواجهة الصعوبات أو النكسات.

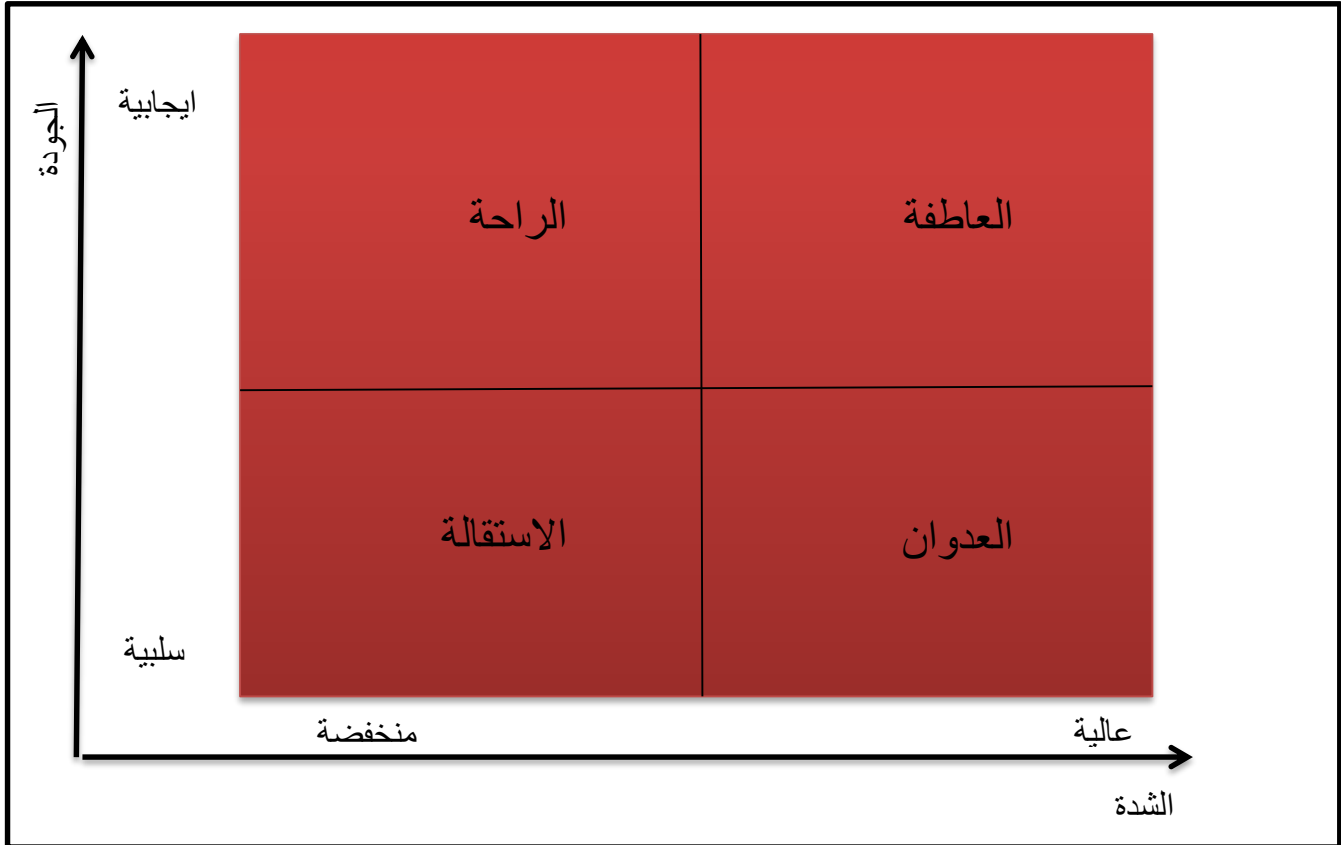
5- العمل الجماعي : أحد العوامل الرئيسة فيما يتعلق بتركيز الطاقة التنظيمية هو أيضاً مستوى العمل الجماعي داخل المنظمة حيث انه إذا كان هناك تماسك عال أو شعور قوي بالانتماء معا في المنظمة، فإن الموظفين هم مستعدون لمساعدة بعضهم البعض ووضع مصالحهم الخاصة وراء أهداف المنظمة.

ويعتقد (Donnelly,2008:210) أن الطاقة التنظيمية المنتجة تتأثر بالأفراد والمنظمات على المستوى الفردي، يتجلى هذا السلوك كإستجابة عاطفية إيجابية للمهام الشخصية.

يمكن أن تولد الطاقة التنظيمية المنتجة تصورات إيجابية لدى الأفراد، والتي يمكن أن تؤثر على قدرتهم على مواجهة التحديات داخل المنظمة، وتؤدي هذه المشاعر الإيجابية إلى زيادة الإبداع بين العاملين في مجال المعرفة وكذلك تحسين الإحتفاظ بالموظفين (Sriruttan)، (2011: 20)

وصف (Derman et al., 2011:5) الطاقة التنظيمية المنتجة على أنها مترابطة، ولكنها ليست متطابقة، مع مجموع طاقة الناس ويشير الكتاب كذلك إلى أن المنظمات يمكنها تقييم طاقتها التنظيمية على أساس الشدة والجودة ، و تشير الشدة إلى قوة الطاقة التنظيمية (منخفضة إلى عالية)، في حين أن الجودة تمثل تأثير الطاقة على المهمة (سلبية إلى إيجابية) ويحدد التفاعل بين الكثافة

والجودة حالات الطاقة في المنظمات ويمكن أن يقع في أربع مناطق و هذه هي. الراحة، والاستقالة، والعدوان، والعاطفة. تظهر الشركات في منطقة الراحة أو الإستقالة مستويات منخفضة من الإهتمام والعاطفة والنشاط، وتعاني من أولويات متضاربة وانعدام التعاون. منطقة العاطفة مثالية إذ تزدهر الشركات على المشاعر الإيجابية القوية. يوجه الموظفون حماسهم وإثارة نحو الأولويات التنظيمية المشتركة وبينت الباحثة ذلك من خلال الشكل (٤) ادناه:

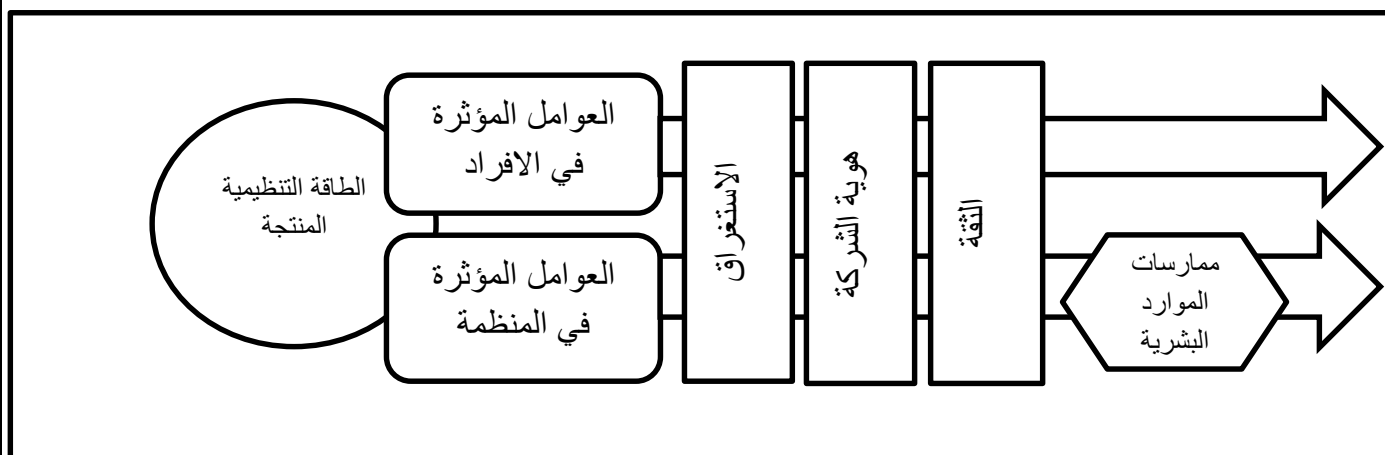


الشكل (٤) تقييم الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر: من اعداد الباحثة

تشير الدراسة البحثية التي اجراها (Sutherland & Hofmeyr, 2012:11) إلى أن العوامل التي تؤثر على الطاقة التنظيمية تشمل الطاقة البدنية للفرد والطاقة المعرفية والطاقة العاطفية، وبين أن محركات الطاقة التنظيمية المنتجة هي هوية الشركات والمشاركة والثقة والقيادة والذكاء العاطفي وممارسات الموارد البشرية و حددوا ثلاث ديناميكيات للطاقة داخل المنظمة، وهي البنية التحتية التنظيمية والتفاعل الاجتماعي والسلوك الفردي.

بينما ذهبت (الربيعي، 2016:104) الى اتجاه مختلف ووضحت عوامل تمكين الطاقة التنظيمية المنتجة من خلال الشكل (5) :



الشكل (٥) يوضح عوامل تمكين الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر : الربيعي، رشا عباس عبود ، (2016) ، "توظيف حاكمية المورد البشري في تعزيز الانغراز الوظيفي من خلال الطاقة التنظيمية المنتجة: دراسة تطبيقية في عينة من الجامعات العراقية " اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء: 104

سابعاً : أنواع الطاقة التنظيمية المنتجة

يمكن وصف الطاقة التنظيمية المنتجة بأنها "القدرة على القيام بالعمل أو "خزان الوقود الذي يجعل المنظمات العظيمة تعمل" إنها مورد يتأرجح بين مستويات الطاقة العالية والمنخفضة، مما يؤثر على أداء الأفراد والفرق ويؤثر هذا بدوره على الأداء التنظيمي اذ ترتبط طاقة المنظمة بمجموع طاقة الأفراد (Sutherland& Hofmeyr,2012:12)

فالطاقة هي نتيجة التفاعل بين الطاقة الفردية وطاقة الفريق والطاقة التنظيمية وان كل نوع من أنواع الطاقة مدفوع بعوامل مختلفة (Schiuma et al 2007:75) وهذه الأنواع كالآتي :-

١- الطاقة الفردية Individual energy :

يمكن وصف الطاقة الفردية بأنها "الجهد الشخصي لإنجاز العمل، أن الطاقة الفردية مدفوعة بخاصيتين أولاً، يتم توليد الطاقة داخل الأفراد نتيجة للتفاعلات الاجتماعية داخل المجموعة أو الفريق الذي يولد الطاقة و السمة الثانية هي بنية متعددة الأبعاد تتكون من أبعاد عاطفية ومعرفية وسلوكية (Schiuma et al 2007:71) الموظفون الذين يحققون مستويات عالية من السعادة هم أكثر إنتاجية. العوامل التي تساهم في مستويات عالية من الرفاهية الفردية هي المتطلبات التنظيمية والسيطرة والدعم (Taris & Schreurs 2009: 124)

أكد ذلك (Sutherland & Hofmeyr, 2012:12) عندما وصف الطاقة الفردية بأنها دافع الفرد لأداء العمل فالموظفون الذين يبلغون من مستويات عالية من الرفاه هم أكثر إنتاجية والعوامل التي تقدم مساهمة مهمة في المستويات العالية من الرفاه الفردي هي الطلب التنظيمي المصحوب بالسيطرة، إذا كان لدى الفرد السيطرة والسلطة والدعم الكافيين من الإدارة، فمن المرجح أن يوجه الفرد الطاقة بطريقة إيجابية للتعامل مع متطلبات الوظيفة. إذا لم يكن لدى الفرد سيطرة على الموارد، فستظهر الطاقة كضغط، مما لن يساهم في الطاقة التنظيمية.

٢- طاقة الفريق Team energy :

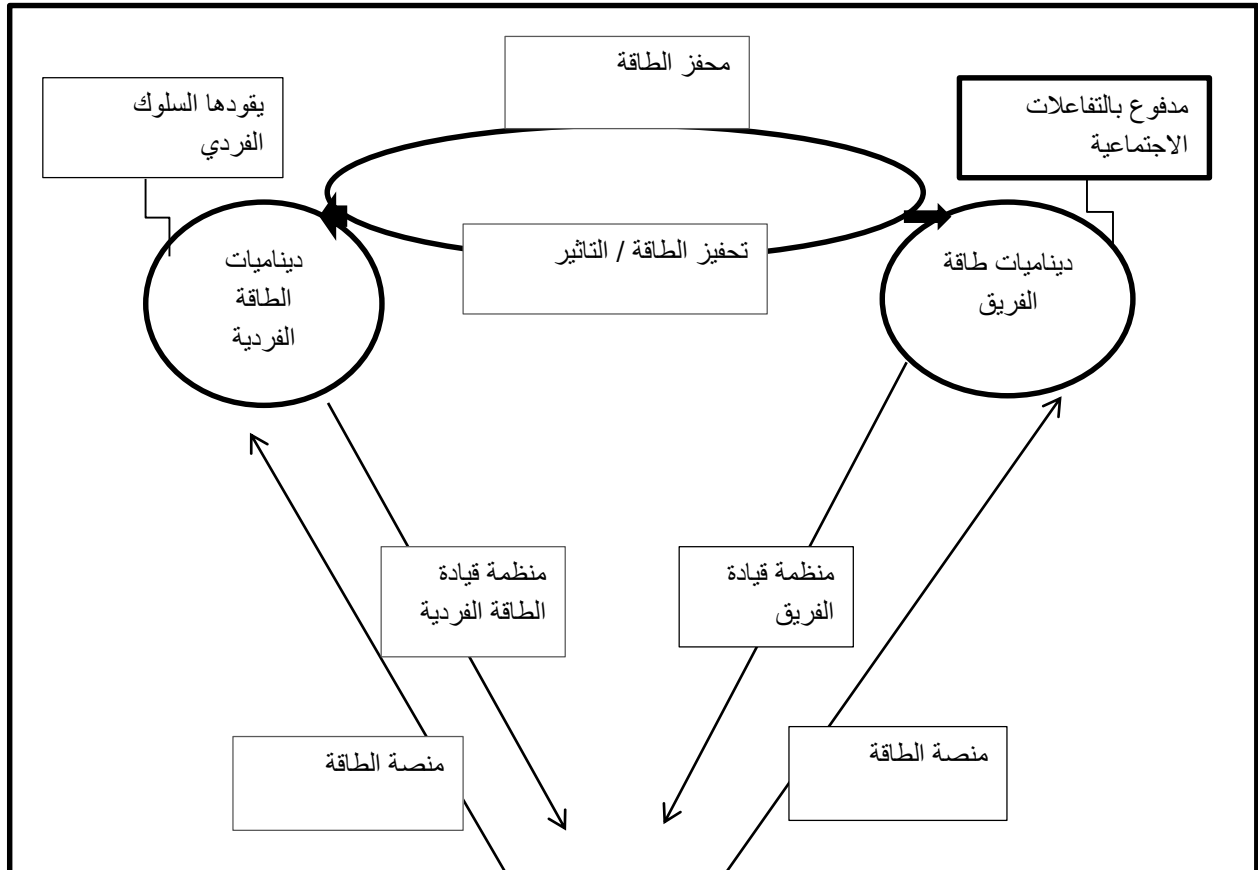
طاقة الفريق هي التمثيل الاجتماعي للطاقة كما وصفها (Cole et al, 2005) وان هذا التفاعل الاجتماعي يساهم من خلال صفتان لمستويات الطاقة، وهما الإجراء العاطفي والمعرفي يقترح (Mathew, 2007:679) أن الطاقة الإنتاجية تتضمن عناصر مثل الإيجابية الشخصية، والملاءمة الوظيفية، والعمل الجماعي، والثقة والدعم ويتميز بالوضوح والتماسك والقدرة على التكيف مع التغيير، ويعتقد ماثيو أيضاً أن الدعم الاجتماعي والعاطفي يؤثر على الحالة المعرفية للفرد، والتي بدورها، إذا كانت إيجابية، تؤدي إلى تحفيز أكبر وزيادة الطاقة المنتجة.

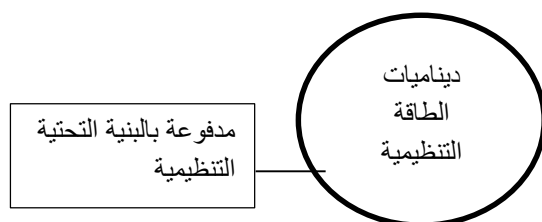
والعوامل التي تقلل من طاقة الفريق هي تلك التي تحد أو تمنع التفاعل الاجتماعي (Schiuma et al, 2007:75)، مثل (ضعف الهياكل التنظيمية، وانعدام الثقة، وساعات العمل الطويلة)

بالمختصر يكمن القرب ، ان طاقة الفريق هي السياق الإجتماعي للطاقة كما وصفه (Sutherland& Hofmeyr,2012:12) في هذا التفاعل الاجتماعي، تساهم سمتان في مستويات الطاقة، وهي المعاملة المعرفية والعاطفية إذ تعتمد المعاملة المعرفية على دورة المرسل والمتلقي التي تنطوي على المعرفة والفهم ورد الفعل و السمة الأخرى هي المعاملة العاطفية داخل الفريق و أن أهم محرك وحيد لطاقة الفريق هو التفاعلات الاجتماعية داخل الفرق .

٣- الطاقة التنظيمية organizational energy :

في تحديد الطاقة التنظيمية، يؤكد (Sutherland& Hofmeyr,2012:12) على أهمية الأنشطة التنظيمية التي تؤثر على عوامل مثل عمليات التنشئة الاجتماعية والدعم والتطوير الوظيفي وعلاقات الصداقة وأنواع أخرى من تدفق المعلومات التي تؤثر على الدافع الفردي والنمو، الأنشطة التنظيمية بدورها تخلق البيئة التي تزدهر فيها طاقة الفريق و منصة الطاقة التي أنشأتها المنظمة هي رابط مهم للطاقة الفردية والجماعية وقد تم بناء هذه المنصة على ثقافة تنظيمية تشمل المعايير والقيم والشعور والتعبيرات السلوكية البناءة.





الشكل (٦) ديناميكية الطاقة في المنظمات

المصدر: Schiuma, G., Mason, S., & Kennerley, M. (2007). Assessing energy within organisations. *Measuring Business Excellence*, 11(3), energy p:75

اذ تبين الباحثة بعد الاطلاع على الشكل اعلاه انواع الطاقة التنظيمية المنتجة والدافع المحفز وراء كل نوع من هذه الأنواع فالطاقة الفردية يقودها السلوك الفردي اما طاقة الفريق مدفوعة بالتفاعلات الاجتماعية اما الطاقة التنظيمية فتكون مدفوعة بالبنية التحتية التنظيمية (الهيكل التنظيمي).

ثامناً : مصادر الطاقة التنظيمية المنتجة

إن مستوى الطاقة المرتفع يشير إلى أن مناخ العمل يولد طاقة أكثر من استهلاكه وحسب ما قاله (Dhawan et al.,2002:405) يعود ذلك الى عنصرين:

1- دور الموظفين : إذا شعر الموظفون أو أدركوا أن دورهم يقع أكثر ضمن مجالاتهم الوظيفية، فسيكون لدى هؤلاء الموظفين طاقة منتجة مرتفعة داخل المجال الوظيفي.

2- الموقف الهرمي للموظف : في المستويات العليا في المنظمة، يتعين على الموظفين التفاعل مع الأقسام الأخرى والوكالات الخارجية بعدة طرق مختلفة، ما لم يتم تطوير نظام منسق للأداء التنظيمي وتظهر الوكالات الخارجية موقفا داعما، فإن استهلاك الطاقة سيكون أكثر على الأنشطة خارج المجال الوظيفي.

ذهب (Derman et al., 2011:6) في اتجاه أن الطاقة التنظيمية المنتجة هي "إلى أي مدى حشدت المنظمة الجهد الكامل المتاح لشعبها سعياً لتحقيق أهدافها" و يصف ان لها أربعة مصادر للطاقة، ولكل منها جوانب عقلانية وعاطفية ، "الاتصال" هو مدى ارتباط الناس بالعمل الذي يقومون به وقيمتهم بالغرض من المنظمات ، "المحتوى" يتعلق بالعمل الفعلي الذي يقوم به الناس، سواء وجدوه محفزاً وما إذا كان يعطي شعوراً بالإنجاز، "السياق" هو مدى تجربة الناس لبيئات العمل

على أنها داعمة وتمكينية، "المناخ" يشير إلى جو المنظمات التي تشجع الناس على تقديم أفضل ما لديهم.

وأضاف (Abualhamael,2017:19) أيضاً ان الطاقة التنظيمية المنتجة لها ثلاثة عناصر من الطاقات: الطاقة العاطفية والطاقة المعرفية والطاقة السلوكية

و يذكر (Baker,2019:384) بأن التأثير الإيجابي هو عنصر حاسم في الطاقة المنتجة، ولكن يجب أيضاً تضمين هذا الإدراك والسلوك "لشمول مجمل سياق العمل النشط بشكل إيجابي"

وفي النهاية تستنتج الباحثة ان الطاقة التنظيمية المنتجة ترتبط بطاقات جميع الموظفين، فضلاً عن إلى مجموع طاقة الشبكة الإجتماعية التي تم إنشاؤها داخل الفرق وفيما بينها، والطاقة الناشئة التي هي نتيجة التكامل التآزري والجمع بين جميع أشكال الطاقة الأخرى وقد تم تطوير "سلسلة أداء الطاقة" لربط مصادر الطاقة (الأشخاص والمجموعات) ومصادر ديناميات الطاقة (السلوكيات الفردية والتفاعلات الإجتماعية والبنية التحتية التنظيمية) بشكل كلي بأداء الأعمال.

تاسعاً : أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة

كان اول من تطرق لأبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة هو (Tosy , 1999:111) تحت عنوان الشكرة (chakra) والتي تعني العجلة الدائرة التي تكون مراكز الطاقة الأساسية اذ شبه هذه الأبعاد مثل مراكز الطاقة بالجسم البشري الجذر، والجذع، والسرة، والقلب، والبلعوم، والدماغ (Tosy&Liewellye,2002:55) وبناء على دراسات توسي وعلى عدد اخر من الدراسات التي اطلع عليها (Derman et al., 2011:6) بين أن دراسة الطاقة التنظيمية جديدة نسبياً ولا تزال هناك العديد من الفجوات في مجموعة المعرفة و تشمل الطاقة التنظيمية على أبعاد متعددة الأوجه ليس من السهل تحديدها أو تصنيفها و مع ذلك، تعمل هذه الأبعاد على أساس يومي كما تحدث الموظفون والمديرين عنهم دون وجود تعريفات واضحة للمفاهيم وهذه الأبعاد هي الإلهام التكامل والمعنى و المجتمع و السيطرة و النشاط و الوجود.

من منظور(cuff& Barkhuizen,2014:263) أدت زيادة وتيرة وتعقيد وكثافة بيئة الأعمال العالمية التي يجب أن يعمل فيها الأفراد والمنظمات إلى تغييرات في الطريقة التي ينظر بها إلى الموظفين والمديرين ، أدى هذا الإدراك الى فهم ان أفكار وعواطف الموظفين تؤدي دوراً مهماً في تشكيل تصرفات الموظفين في مكان العمل إلى زيادة التدقيق في الآثار التي يمكن أن تحدثها الحالات النفسية الإيجابية.

وبناء على هذا جاء (Abualhamael,2017:80) و من منطلق ان الطاقة التنظيمية المنتجة هي بطبيعتها متعددة الأوجه وهذا يعني أنه يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسة للطاقة، وهي اليقظة المعرفية، والتي تعني الرغبة في تركيز الانتباه، والإثارة العاطفية، أي الشعور بالإثارة وأخيراً، السلوك الهادف، أي استخدام الموارد المادية المختلفة لتعزيز الطاقة الإيجابية في سياق الإدارة.

وتستند بعض مفاهيم ومقاييس الطاقة إلى الحجة القائلة بأن الطاقة متعددة الأبعاد وينبغي تمثيلها بمزيج من التأثير والإدراك والسلوك. (Baker,2019:391)

أشار (Alexiou et al., 2019:8) الى أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة في العمل فقد بين البناء ثلاثي الأبعاد ظاهرة الطاقة الناشئة في العمل حيث يلتقط البعد العاطفي للمقياس المشاعر الإيجابية والإثارة العاطفية التي يواجهها أعضاء العمل في بيئة عملهم، ويشير البعد المعرفي إلى العمليات الفكرية المشتركة التي تؤدي إلى التفكير المستمر والبناء عندما يتعلق الأمر بحل التحديات المتعلقة بالعمل وأخيراً، يعكس البعد السلوكي سن الجهود المشتركة من قبل أعضاء العمل لصالح المنظمة مثال على العناصر هي: "الناس في المنظمة متيقظون عقلياً"، "غالبا ما يعمل الناس في المنظمة لساعات طويلة للغاية دون شكوى" و"يشعر الناس في المنظمة بالحماس في عملهم" وفي ما يأتي شرح مفصل لهذه الأبعاد:-

١- البعد السلوكي The behavioral dimension :

يشير البعد السلوكي او الطاقة السلوكية إلى الهيكل المرتبط بالعمل الذي ينتج طاقة تنظيمية منتجة ودرجة مشاركة المجموعة في الأنشطة وتركيزها على العمل والسلوك نحو تحقيق الأهداف التنظيمية (Bruch, 2011 & Vogel).

وتجسد سلوكيات معيارية تتجاوز متطلبات العمل الرسمية وتضمن مصالح المنظمة من خلال المشاركة الجماعية (Cole et al., 2008: 11) و ترتبط الطاقة السلوكية ارتباطاً مباشراً بكمية وكثافة الموارد المخصصة لتحفيز الموظفين على أداء السلوكيات التي تفيدها المنظمة. (Cole et al., 2012) وكذلك السلوك الفردي والتفاعلات الاجتماعية.

وهو عامل مهم في توليد الطاقة وتنفيذ العمليات لتحقيق الأداء المستدام. (Schiuma .et al 71: 2007,) في المنظمات التي تتمتع بمستويات عالية من الطاقة السلوكية، يركز الموظفون جهودهم الجماعية على أهداف المنظمة وهذا يسهل عملية التواصل والتعاون بين الموظفين،

ويتجنب المخاطر والإجراءات غير الضرورية التي تعيق الأهداف التنظيمية، ويغتتم الفرص في السعي لتحقيق الأهداف التنظيمية (Miller&Lee, 2001: 163).

يسهل البعد السلوكي للطاقة التنظيمية ويحسن السلوك العام المتعلق بالعمل للموظفين و يؤثر هذا البعد على النشاط العام ومشاركة الموظفين في سيناريو معين، مما يؤثر على أدائهم العام وتنفيذ العمليات

(Abualhamael,2017:83).

٢- البعد المعرفي The cognitive dimension :

يعكس البعد المعرفي او الطاقة المعرفية الخبرة المشتركة في التنشيط المعرفي ويمثل القدرة الجماعية على مواصلة التفكير بشكل منتج واستباقي في الأنشطة وإيجاد حلول للمشكلات المتعلقة بأداء مهام العمل. (Cole et al., 2008, p: 11)

وتشير العمليات الفكرية حسب ما جاء به (Bruch& Vogel ، 2011) إلى انه القوة الدافعة أو المحرك الذي يدفع أعضاء الفريق إلى التفكير بشكل بناء لتطوير حلول للمشاكل المتعلقة بالعمل ويعني في الأساس تبادل الخبرات بين أفراد المجموعة، لما له من آثار معرفية ونفسية تؤدي إلى البحث عن أهداف مشتركة.

كما يمكن أن يؤدي تقاسم الطاقة المعرفية داخل مجموعات العمل إلى فوائد متعددة، بما في ذلك فعالية عمليات وإجراءات الفريق وتحسين النتائج التنظيمية. الاتجاه أكثر تفاؤلاً والقدرة على التكيف مع البيئات الديناميكية أعلى. (Cuff& Barkhuizen , 2014 :264)

وختاماً عرف (Abualhamael,2017:83)، البعد المعرفي بأنه عنصر مهم آخر للطاقة التنظيمية المنتجة، مما يؤدي إلى تطوير العمليات الفكرية بين الموظفين و تميل الطاقة المعرفية، أو بعد الطاقة التنظيمية، إلى المساهمة في مواقف أكثر تفاؤلاً ونتائج مالية أفضل لدى الموظفين.

٣- البعد العاطفي The emotional dimension :

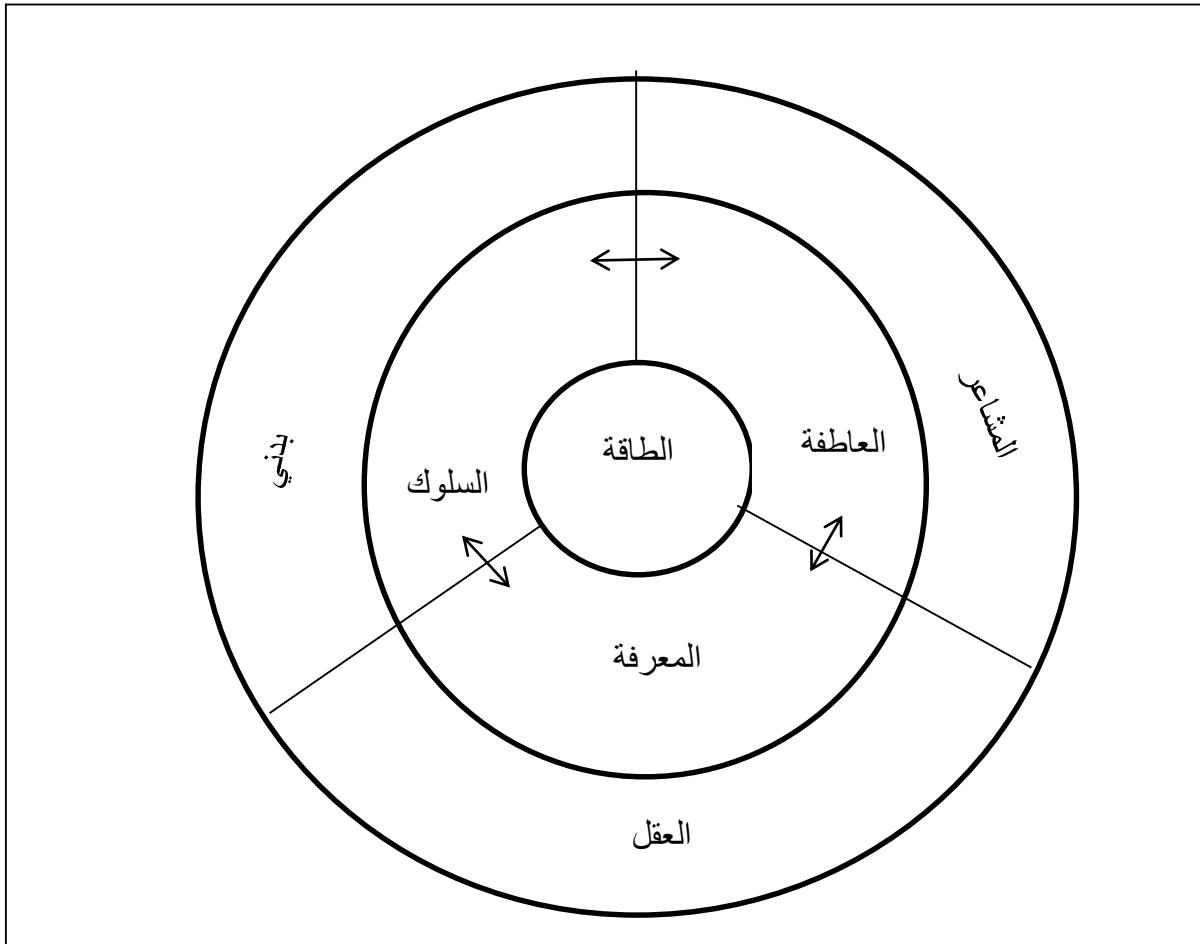
ويتم تعريفه على أنه "نتيجة التقييم الإيجابي للخبرات والأحداث المتعلقة بالعمل" (Shirom ,2003 :4).

تؤثر بيانات الطاقة العاطفية على مستويات متجانسة من ردود الفعل الإيجابية داخل مجموعات العمل، فضلا عن مشاعر الإلهام البناء والحماس والاهتمام في اتجاه المهام والأهداف

التنظيمية المتعلقة بالعمل (Cole et al ; 2005: 5) وقد تؤثر الطاقة العاطفية على الاستخدام الجيد للموارد، ومن المهم للغاية تعبئة العاملين لاستخدام الموارد تحت تأثير التحفيز الجماعي وحماس العمل.

إن تجربة المشاعر الإيجابية تمكن الموظفين من متابعة الاستمرارية والتغيير وقد تشير الأبحاث التي أجريت في هذا المجال إلى أن المشاعر الإيجابية في مكان العمل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأداء المهام وتساعد في بناء موارد قيمة جديدة. (Schudy, 2010 :106).

كما يوضح (Bruch & kunz ,2013:333) أن المنظمات التي تتمتع بالطاقة العاطفية العالية تشعر برضا وسعادة كبيرين في العمل، مما له تأثير إيجابي على تحقيق الأهداف التنظيمية.



الشكل (٧) أبعاد الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر: Schiuma, G., Mason, S., & Kennerley, M. (2007). Assessing energy within organisations. *Measuring Business Excellence*, 11(3), p:71

الفصل الثالث

الجانب العملي من الدراسة

المبحث الأول

إختبار صدق الإستبانة

المبحث الثاني

الوصف الإحصائي لمقاييس
الدراسة وتفسير نتائجها

المبحث الثالث

إختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول

إختبار صدق الإستبانة

توطئة

يشتمل الجانب الميداني للدراسة على ثلاث نقاط أساسية بمجموعها تعكس الأهداف العملية التي يسعى الباحث لتحقيقها وهي النقطة الأولى الخاصة بالتمهيد للوثوق بالإستبانة الخاصة بالدراسة من خلال مجموعة إختبارات إحصائية مهمتها الأساسية التحقق من أن أداة القياس ذات قدرة على دراسة المتغيرات والظواهر في الدراسة ضمن بيئة التطبيق المستهدفة، ثم تأتي النقطة الثانية المتعلقة ببيان مدى توافر المتغيرات والأبعاد في بيئة التطبيق من خلال مجموع إحصاءات وصفية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري، أما النقطة الأخيرة فهي تهتم بالتحقق من بيان قدرة التطبيق على توظيف المتغيرات المستقلة في إحداث تغييرات في المتغير المعتمد، وعليه فإن عملية إختبار صدق الإستبانة أو ما يعرف بقدرتها على عكس الظواهر (المتغيرات) امرأ مهما ضمن مجال البحث العلمي وإن هذا الإختبار والتحقق يبدأ من بداية تصميمها وصلاحيتها مرورا بتفريغ البيانات وتامامها وقدرتها على دراسة متغيرات النموذج ، وبناء عليه فإن المبحث الحالي مهمته تقصي دقة وصلاحية مقياس كل من الشغف بالعمل ممثلا بأبعاده (الشغف المتناغم، الشغف القسري) ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة ممثلا بالأبعاد (البعد السلوكي، البعد المعرفي، البعد العاطفي) وسيكون ذلك من خلال أساليب إحصائية وفنية عدة وكما يأتي :

أولاً: ترميز متغيرات وأبعاد نموذج الدراسة

يحتوي انموذج الدراسة المراد اختباره متغيرين الأول متغير مستقل والثاني متغير مستجيب فالمتغير المستقل الأول الشغف بالعمل مقياسه يشتمل بعدين أساسيين بينما المتغير المستجيب الثاني يشتمل على ثلاث أبعاد أساسية، وإن عملية الترميز تعد عملية أساسية لبداية العمل الإحصائي وان هدفها الرئيس هو إعطاء الباحث القدرة على التمييز بين التساؤلات للأبعاد والأبعاد للمتغيرات مما يمكن من رسم المسارات التأثيرية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة ويوضح جدول (13) تفاصيل بُنية المقياس المراد استخدامه للدراسة.

الجدول (13)

تفاصيل مقياس الدراسة

المتغير	البعد	عدد الفقرات	الرمز	مصدر المقياس
الشغف بالعمل	الشغف المتناغم	6	Har	(zito&colombo,2017)
	الشغف القسري	6	Obs	
الطاقة التنظيمية المنتجة	البعد السلوكي	4	Beh	(cole et al,2005) (الفتلاوي والربيعة 2016:
	البعد المعرفي	5	Cog	
	البعد العاطفي	6	Emo	
		27		

المصدر: إعداد الباحث

ثانياً: التحقق من إكمال البيانات

إنَّ التحقق من اكتمال البيانات ضمن البرنامج الإحصائية أي ان عملية التنزيل هل كان فيها خلل أم إن البيانات التي تم تنزيلها في البرنامج الإحصائي الخاص بالتحليل ليس فيها نقص خلايا،بعبارة أخرى هذه الفقرة تجيب عن التساؤل الآتي، هل : يوجد فقدان لجزء من البيانات أم لا ؟ إن معرفة وجود نقص بيانات بالخلايا ام لا يؤثر في مستوى الثقة بالنتائج، فالنتائج المتمخضة عن التحليل تستند بدقتها الى دقة التنزيل للبيانات هذا من جهة، ومن جهة أخرى فان هناك بعض البرامج الإحصائية مثل برنامج (Amos) لا يمكن أن تعمل إلا اذا تم التحقق من اكتمال البيانات في جميع الخلايا، وإن هذا الإجراء يمكن الاستدلال عليه من عدة إحصاءات منها ما متوافر في الحزمة الإحصائية SPSS كالتكرارات والتي من خلاله يتبين عدد العينة وهل هناك فقدان للبيانات ام لا، وقد تم تصميم الجدول التالي بالاستناد الى مخرجات البرنامج وبما يوضح عدم وجود بيانات مفقودة ضمن البرنامج المستخدم وهذا يؤثر وجود اطمئنان بصحة النتائج التالية لعمليات التحليل.

الجدول (١٤)

التحقق من إكمال البيانات

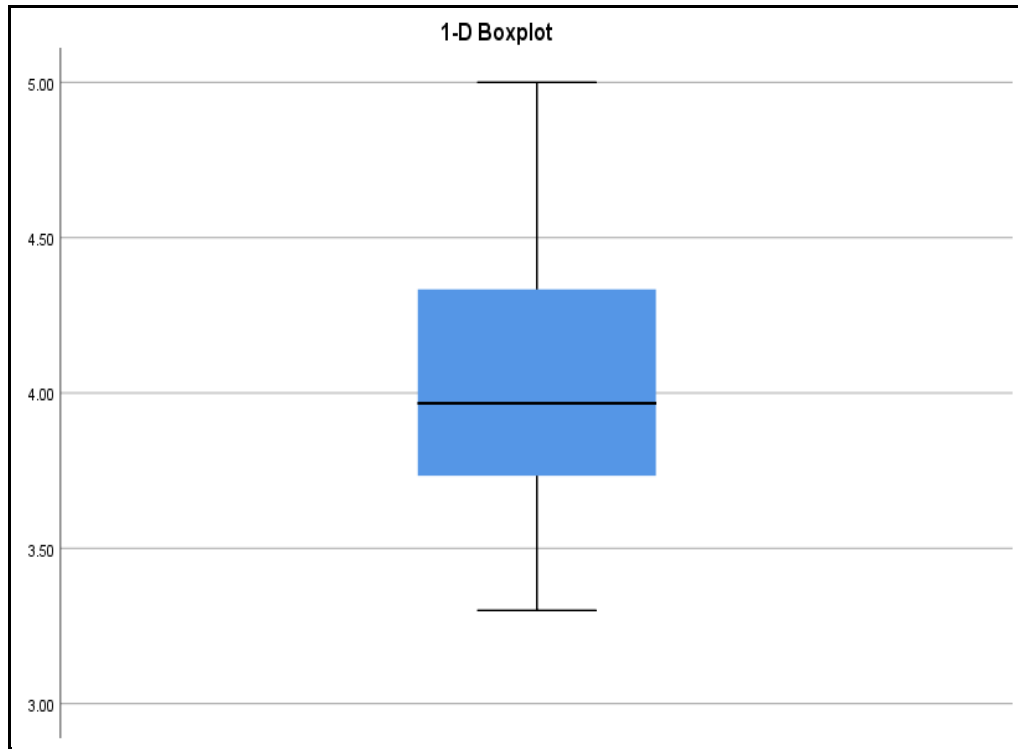
الأسئلة	عدد الأفراد	قيم فقدان	الأسئلة	عدد الأفراد	قيم فقدان	عدد الأفراد	قيم فقدان	الأسئلة
Har1	251	0	Cog3	251	0	251	0	Obs4
Har2	251	0	Cog4	251	0	251	0	Obs5
Har3	251	0	Cog5	251	0	251	0	Obs6
Har4	251	0	Emo1	251	0	251	0	Beh1
Har5	251	0	Emo2	251	0	251	0	Beh2
Har6	251	0	Emo3	251	0	251	0	Beh3
Obs1	251	0	Emo4	251	0	251	0	Beh4
Obs2	251	0	Emo5	251	0	251	0	Cog1
Obs3	251	0	Emo6	251	0	251	0	Cog2

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V.25

ثالثاً: إستكشاف وجود قيم خارج حدود المدرج المعتمد

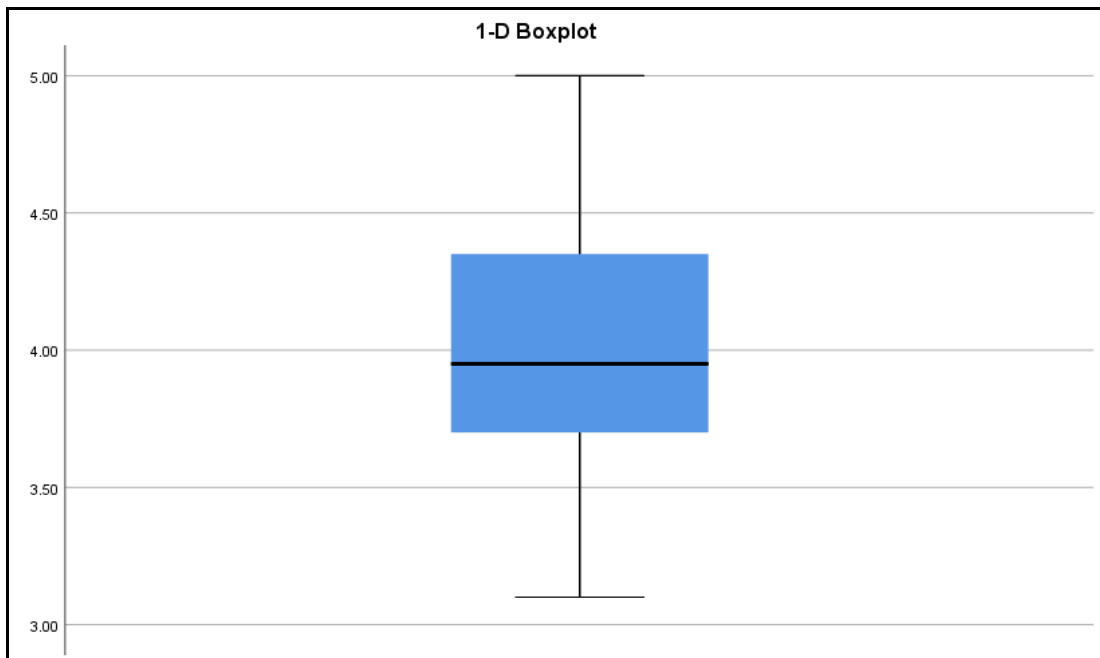
من الخطوات التمهيدية المهمة لإتمام العمل الإحصائي هو التحقق من وجود بعض البيانات التي يتجاوز مستواها الحد الأعلى للمدرج المعتمد وإن تحقق هكذا حالة عند تنزيل البيانات هو أن يتكرر الرقم بالخلية مما يجعله أكبر من الحد الأعلى للمدرج فمثلا قيمة (1) تم كتابتها سهوا (11) او اكثر وهكذا مما يعني ان القيمة التي تظهر بخلية البرنامج لا تمثل أي فئة من المقياس الخماسي المستخدم الذي حدوده هي (1) لأدنى الإجابات وحتى اعلى الإجابات المعبر عنها بـ (5)، وإن حدوث هكذا شذوذ وتكراره بأكثر من خلية يعني أن ما ينتج عنها من نتائج خلال التحليل لا تعبر عن محتواها الحقيقي المراد منها علميا مما يؤثر في نتائج الدراسة بشكل عام ولهذا سيتم اعتماد أسلوب (Boxplot) التي أشار لها (Sekaran and Bougie,2016:276) في كتابه وباستخدام الحزمة الإحصائية SPSS.V.25.

وبعد القيام بالإختبار المطلوب تبين خلو البيانات من قيم اعلى من حدود المدرج ولمتغيرات الدراسة مما يعني خلو أبعادها وتساؤلاتها من شذوذ البيانات ويوضح ذلك الأشكال (٧) و (٨)، وبناء على ما سبق يدعم التحليل خلو البيانات من الشذوذ في القيم.



الشكل (٨) إختبار القيم الشاذة لمتغير الشغف بالعمل

المصدر من اعداد الباحث



الشكل (٩)

إختبار القيم المتطرفة لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر من اعداد الباحث

رابعاً: إختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:-

إنّ عملية التحقق من طبيعة ما تتوزع به استجابات عينة الدراسة يعد أمراً أساسياً لأنه يعطي للباحث التصور الدقيق عن مدى ملائمة أي الأساليب الإحصائية (المعلمية ام غير المعلمية) لطبيعة الإختبارات المراد إجراؤها (Sekaran and Bougie,2016:238)، ويستخدم لهذا الغرض احدى اهم الأدوات الإحصائية استخداما (Kolmogorov- Smirnov) (Tabachnick and Fidell,2014:198) والتي من صفاتها الأساسية والمهمة الدقة التي تمتاز بها عند فحص البيانات (Frank and Massey, 2012:68) وإحصائياً إختبار التوزيع الطبيعي ممكن يتخذ شكلين او احدهما، الشكل الأول عبارة عن جدول يبين فيه تفاصيل العينة المختبرة ويظهر فيه (Test Statistic) الذي يجب أن تكون معنويته اكبر من (5%) لتقبل نتيجة توزع البيانات بشكل طبيعي والعكس صحيح والشكل الثاني الرسم البياني الذي يتخذ منحنى الجرس اذا كان التوزيع طبيعياً أي إن البيانات اغلبها تتمحور حول مركز التوزيع بينما اذا كانت بأحد الإتجاهات عن المركز أو ابتعدت عنه فهذا يشير الى أن التوزيع غير طبيعي (Musselwhite & Wesolowski , 2018 : 12)

أ. إختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الشغف بالعمل

إنّ الجدول التالي يتبين من خلال الإختبار أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.068) لبيانات متغير الشغف بالعمل، وإن قيمة الإختبار الإحصائي كان (Test Statistic=0.238) وهذا يعني ان الإختبار غير معنوي وعليه إنّ البيانات تتوزع طبيعياً (لأن الإختبار احد خصائص التوزيع اللاطبيعي) وعليه تدعم هذه النتيجة إستخدام البيانات المعلمية في التحليل.

الجدول (١٥)

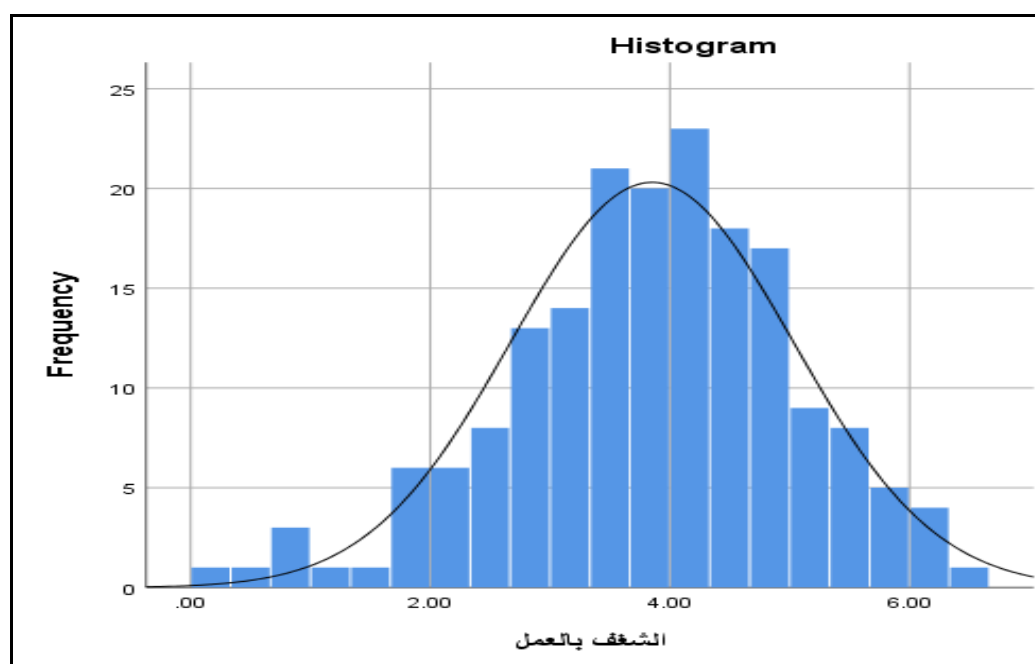
التحقق من توزع بيانات متغير الشغف بالعمل

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		الشغف بالعمل
N		251
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.0360
	Std. Deviation	.71135
Most Extreme Differences	Absolute	.238
	Positive	.225

	Negative	-.238-
Test Statistic		.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068
a. Test distribution is Normal.		

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

ويبين الشكل (٩) اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الشغف بالعمل



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

الشكل (١٠)

التوزيع الطبيعي لمتغير الشغف بالعمل

ب. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة

إنَّ الجدول التالي يتبين من خلال الإختبار ان قيمة الدلالة الإحصائية كانت (0.081) لبيانات متغير الطاقة التنظيمية المنتجة، وإنَّ قيمة الاختبار الإحصائي كان (Test Statistic=0.198) وهذا يعني ان الإختبار غير معنوي وعليه إنَّ البيانات تتوزع طبيعياً (لأن الإختبار احد خصائص التوزيع اللاطبيعي) وعليه تدعم هذه النتيجة استخدام البيانات المعلمية في التحليل.

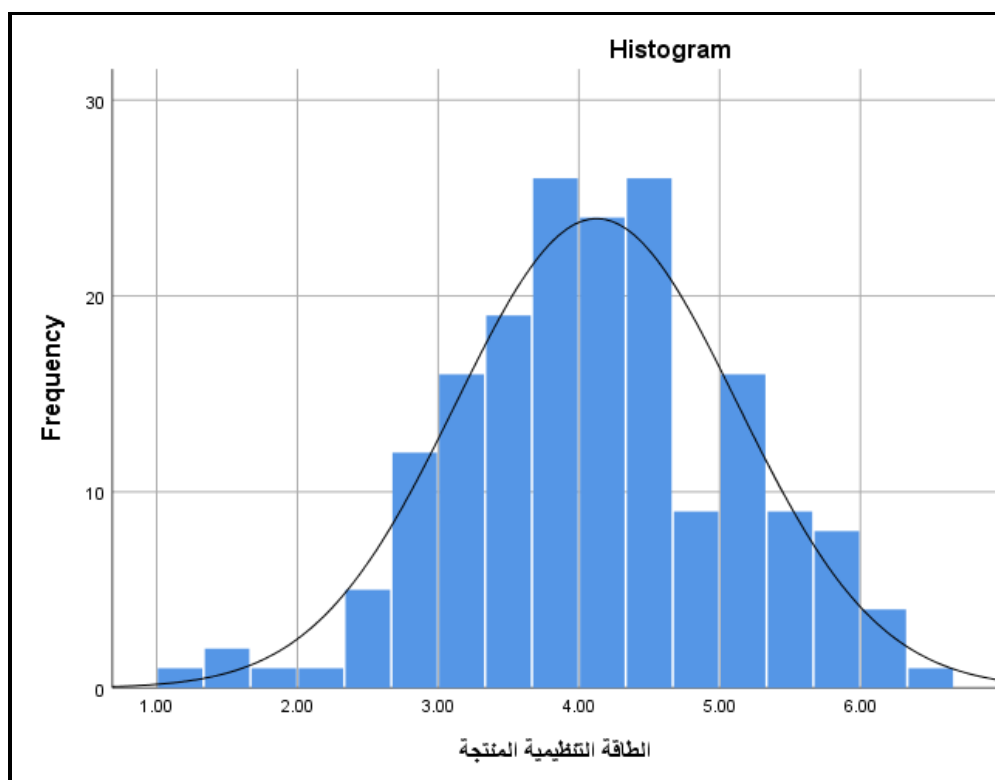
الجدول (١٦)

التحقق من توزع بيانات متغير الطاقة التنظيمية المنتجة

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		الطاقة التنظيمية المنتجة
N		251
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.7214
	Std. Deviation	.63667
Most Extreme Differences	Absolute	.200
	Positive	.200
	Negative	-.198-
Test Statistic		.198
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081
a. Test distribution is Normal.		

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.25

ويبين الشكل (١٠) إختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة



الشكل (١١) منحني التوزيع الطبيعي لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

خامساً: التحقق من التعدد الخطي

إنّ عملية استكشاف مشكلة تحقق التعدد الخطي تُعدّ إحدى الخطوات المهمة في البحث والتي تشير إلى وجود ارتباط بمستوى مرتفع بين أبعاد المستقلات والتي معناها إنّ وجود بعدين بينهما ارتباط عالٍ يشير إلى قياسهما لذات الظاهرة مما يستوجب حذف أحدهما (Bordens and Abbott, 2017:476) وقد يرد تساؤل ماهي المشكلة الحقيقية في حال تحقق الارتباط العالي؟ في الواقع يكون نتيجة لذلك عدم التمكن من فرز تأثير البعد الأول عن تأثير البعد الثاني مما ينعكس في استيعاب العلاقات التي تكون بين المتغيرات المستقلة والمتغير المعتمد في الدراسة، أما عن الطرق التي يمكن من خلالها تحديد وجود مشكلة تعدد خطي بين الأبعاد المستقلة أم لا، فيمكن استخدام تقنية (Tolerance) و (Variance Inflation Factor-VIF) (قيمة التسامح -عامل التضخم للتباين) (DeVaus,2002:327) وهناك معايير يمكن من خلالها المقارنة بين القيم الناتجة للاختبارين، إذ تقبل النتيجة إذا بلغ ناتج اختبار قيمة التسامح (0.10) أو بمستوى أعلى منه، أما معيار عامل التضخم للتباين فإن يكون أقل (5) (Hair et

(a1.,2019:320) واستخدام برنامج (SPSS V.25) وقد أتضح لا وجود لمشكلة تعدد خطي بين الابعاد المستقلة أي أن كل بعد فيها يقىس بشكل مستقل جزء من التأثير تجاه المتغير المعتمد وفقا للجدول (١٧):

الجدول (١٧)

إختبار التعدد الخطي لأبعاد متغيري الدراسة

Collinearity Statistics		أبعاد المتغير	المتغير
VIF	Tolerance		
عامل تضخم التباين	قيمة التسامح		
1.564	.833	الشغف المتناغم	الشغف بالعمل
1.201	.765	الشغف القسري	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

سادساً : التحقق الصدق الظاهري والمحتوى لأداة القياس:

إنّ الصدق لأداة القياس يمكن دراستها من خلال ثلاث نقاط أساسية هي التحقق من صدق محتوى أداة القياس ظاهرياً ثم معرفة مستوى تشبع الفقرات وجودة المقياس من خلال اختبار والتحليل العاملي التوكيدي، وأخيراً التحقق من ثبات أداة القياس من خلال اختبار (كرونباخ الفا)) وتتضح الفقرات بالاتي:

١. الصدق الظاهري للمحتوى الخاص بمقياس الدراسة:

إن اختبار محتوى أداة القياس- الإستبانة- يعد أمراً حيويًا يعطي دعماً للقناعة العلمية بما تريد أن تقيسه من ظواهر (أي أن التساؤلات فيها تفهم من قبل العينة ما المراد منها) وهو من الخطوات السهلة والتي لا تأخذ وقتها طويلاً وإنما تعرض على محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص بمجال الإستبانة يوضحون مدى قدرة تلك التساؤلات في توضيح فهم العينة للظواهر المدروسة (Mohajan , 2017 : 16) وهكذا خطوة ممهدة لباقي خطوات التحقق من الصدق الخاص بالأداة (Yaghmale , 2003 : 25) وقد قام الباحث بعرض الإستبانة بشكلها الأولى على محكمين كان عددهم (10) محكما وبعد مراجعة ملاحظاتهم عن الإستبانة بشكل إجمالي تبين إنهم متفقون عليها بشكل إجمالي ، فقد تركزت ملاحظاتهم في إعادة صياغة بعض التساؤلات لتكون أكثر وضوحاً وقدرة لعكس ما مراد دراسته من خلالها ويمكن مراجعة الملحق (1) لمعرفة المحكمين.

٢. الإختبار البنائي –التحليل العاملي التوكيدي-لأداة القياس:

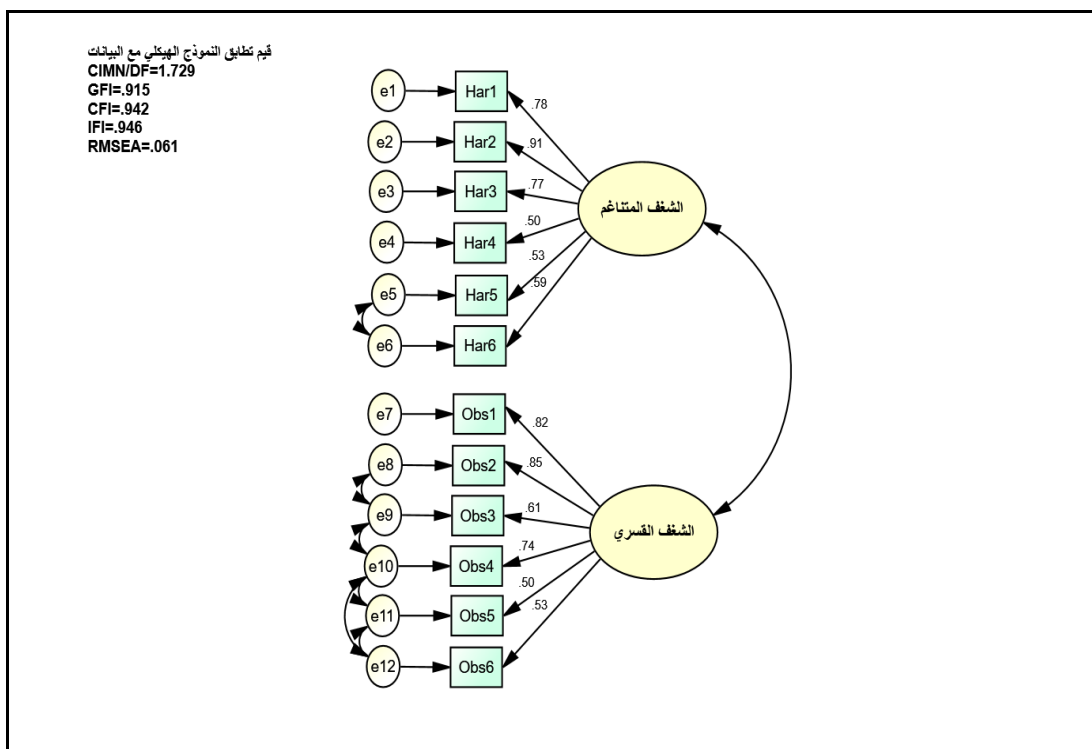
إنّ الخطوة الحالية تعتمد في إجراءها على تقنية التحليل العاملي التوكيدي (CFA) والتي تعد إحدى اختيارات معادلة النمذجة الهيكلية ، وتهدف الى التحقق من غرضين ، الأول التحقق من بُنية العوامل الداخلية لمقياس الدراسة ، أي البنية الهيكلية للإستبانة ، بينما الغرض الثاني يتعلق بكونها أداة تساعد في توضيح قبول الفرضيات من عدمه أما عن تقنية التحليل العاملي التوكيدي فأنها تعد أداة للتحقق من قضيتين مهمتين للنموذج الهيكلية المراد فحصه، القضية الأولى معرفة هل إن الفقرات (التساؤلات) في البعد المعني (هيكل العامل) تعبر عنه ميدانياً بعبارة أخرى يمكن قياسه من خلالها ام لا من خلال استخدام الإرتباطات بين إجابات العينة (, Eaton & Willoughby 1 : 2018) والتحقق منها ويعبر عن هذا المعيار من خلال ما يعرف بتشبع الفقرة فعندما يكون تشبع الفقرة (40%) فما فوق فإنه يشير الى تعبير الفقرة عن البعد وعليه تقبل ضمن هيكلته (Dancey and Reidy,2007:473) أما القضية الثانية الممكن الإستفادة بها من هذا التحليل هي مساهمة مؤشرات (Model Fit Indices) التي يُعد عنها بمؤشرات جودة مطابقة النموذج الهيكلية مع البيانات التي تم سحبها من العينة فمن خلالها يمكن معرفة وجود تطابق بين النموذج الفرضي الذي اقترحه الباحث وبين الهيكلية الفرضي في النموذج المختبر وإن تلك الإجراءات تتم من خلال برنامج (Amos V.23) ، وأن المعايير المحددة لبيان التطابق سابق الذكر يبينها جدول المعايير (18) علماً وجود مؤشرات أخرى إلا أن الباحثين يشيرون الى كفاية هذه المعايير في تحقق الهدف المرجو.

الجدول (18) معايير جودة المطابقة

المعيار	ت
CMIN/DF < 5	-1
Goodness of Fit Index (GFI > 0.90)	-2
(Incremental Fit indices (IFI >0.90)	-3
Comparative Fit Index (CFI >0.90)	-4
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA <0.08)	-6
Source: (Byrne, 2001:71).	

١. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الشغف بالعمل :

تختص الفقرة بعملية التحقق من انتماء الفقرات لمقاييسها وكذلك جودة انموذج متغير الشغف بالعمل الذي اشتمل على بعدين أساسيين هما (الشغف المتناغم (6 فقرات، الشغف القسري (6 فقرات) إذ يتضح من نموذجهما الهيكلي أن جميع الفقرات الخاصة بتلك الأبعاد حققت نسب تشبع أعلى من المعيار الذي يحدد انتمائها فقط كان التشبع لجميع الفقرات محصوراً بين (0.49-0.91) وهي نسب تبين إنها مقبولة إحصائياً إستناداً الى النسبة الحرجة لها والتي تراوحت بين (-12.624 5.420) وإن قيمه (P-Value ≤ 0.001) وهي نسب معنوية ممتازة لقبول نتائج التشبع، والذي يعني قبول ان (12) تعكس بشكل مقبول متغير الشغف بالعمل ضمن بيئة التطبيق المختبرة، ولتحديد معايير جودة المطابقة وتأكيداها على أنها تقيس متغيراً ذا بُنية متكون من بعدين وليس بُنية أحادية البعد فقد أفرزت نتائج إختبار معايير جودة المطابقة تحققها ضمن النسب المقبولة إحصائياً وكما يوضحها الشكل الهيكلي (١١)، مما يبين تحقق التوافق الجيد بين الانموذج النظري المفترض لقياس المتغير وبين الانموذج الهيكلي مما يمهد لصلاحية إستخدامه في إختبار المتغير ضمن بيئة التطبيق.



الشكل (١٢)

الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الشغف بالعمل

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

و يظهر الجدول (١٩) تفاصيل قيم النموذج الهيكلي ومستويات قبوله احصائيا

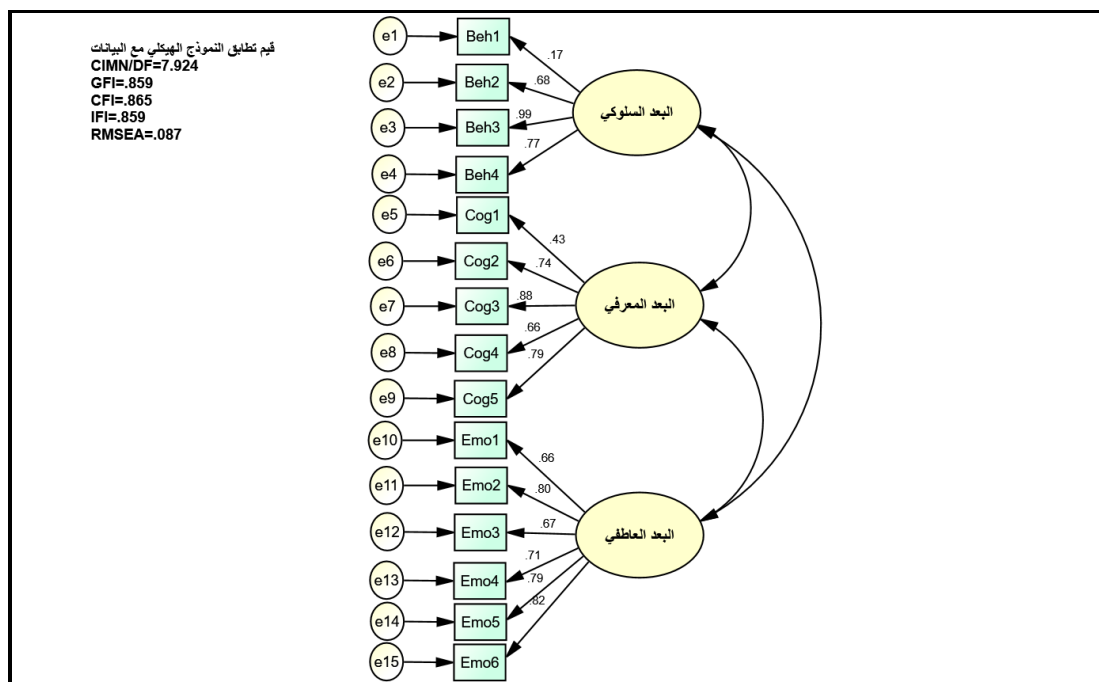
الجدول (١٩) قيم نموذج متغير الشغف بالعمل

			Standardized Estimate	unstandardized Estimate	Standardized Error	Critical Ratio	P- value
Har1	<---	الشغف المتناغم	.783	1.000			
Har2	<---	الشغف المتناغم	.913	1.689	.134	12.624	***
Har3	<---	الشغف المتناغم	.774	1.461	.134	10.865	***
Har4	<---	الشغف المتناغم	.505	.885	.133	6.681	***
Har5	<---	الشغف المتناغم	.532	.526	.074	7.073	***
Har6	<---	الشغف المتناغم	.588	.571	.072	7.905	***
Obs1	<---	الشغف القسري	.824	1.243	.163	7.618	***
Obs2	<---	الشغف القسري	.847	1.267	.129	9.850	***
Obs3	<---	الشغف القسري	.610	1.000			
Obs4	<---	الشغف القسري	.736	1.141	.151	7.567	***
Obs5	<---	الشغف القسري	.497	.921	.170	5.420	***
Obs6	<---	الشغف القسري	.526	.855	.151	5.668	***

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

٢. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الطاقة التنظيمية المنتجة :

تختص الفقرة بعملية التحقق من انتماء الفقرات لمقاييسها وكذلك جودة انموذج متغير الطاقة التنظيمية المنتجة الذي اشتمل على ثلاثة أبعاد اساسية هي (البعد السلوكي (4) فقرات، البعد المعرفي (5) فقرات ،البعد العاطفي(6)) إذ يتضح من انموذجها الهيكلي أن جميع الفقرات الخاصة بتلك الأبعاد حققت نسب تشبع اعلى من المعيار ما عدا الفقرة المرمزة (Beh1) التي كان تشبعها (0.17) مما يدل على عدم انتمائها وتعبيرها عن البعد ولهذا يستلزم الأمر القيام بحذفها من الانموذج الهيكلي للمقياس.

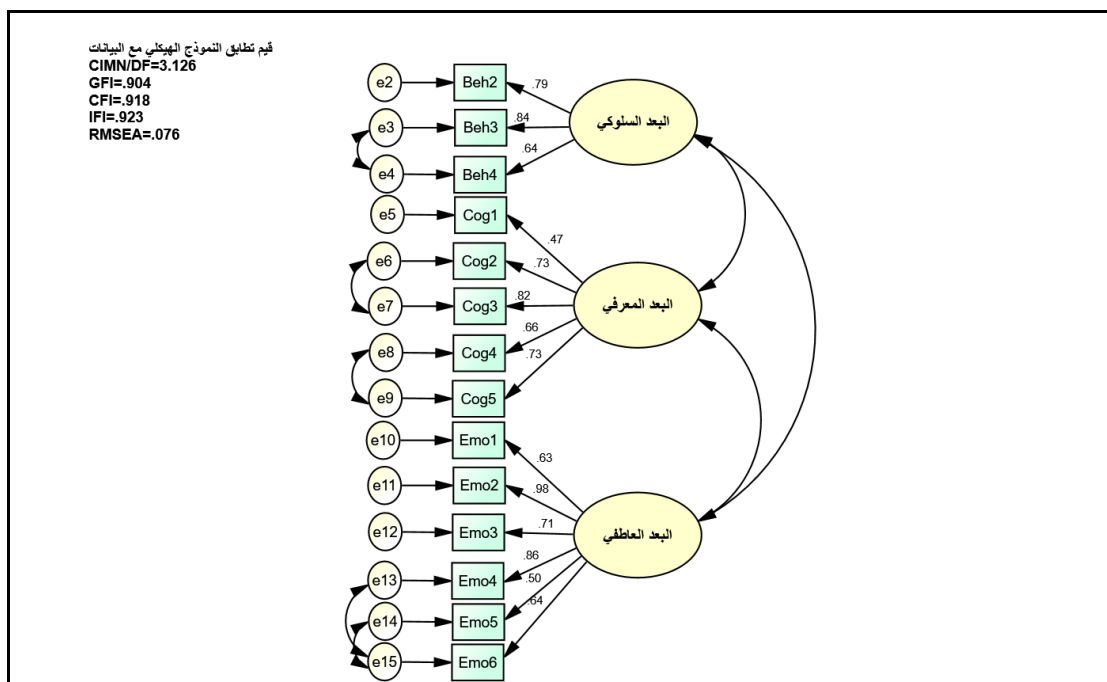


الشكل (١٣)

الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الطاقة التنظيمية الإنتاجية قبل الحذف

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

بعد القيام بعملية الحذف للفقرة أعلاه وإعادة تحليل العامل التوكيدي وإجراء مؤشرات التعديل تبين أن باقي الفقرات لمقياس الطاقة التنظيمية المنتجة والبالغ عددها (14) فقرة تحقق جميعها الانتماء للأبعاد المؤشر إنتماءها لها بالنموذج الهيكلي كونها حققت تشبعا اعلى من المعيار المحدد فقد كان التشبع لجميع الفقرات محصوراً بين (0.98-0.47) وهي نسب تبين أنها مقبولة إحصائياً إستناداً الى النسبة الحرجة لها والتي تراوحت بين (10.375-5.850) وإن قيمه (P-Value ≤ 0.001) وهي نسب معنوية ممتازة لقبول نتائج التشبع، والذي يعني قبول إن (14) تعكس بشكل مقبول متغير الطاقة التنظيمية المنتجة ضمن بيئة التطبيق المختبرة، ولتحديد معايير جودة المطابقة وتأكيداها على أنها تقيس متغيراً ذا بُنية متكون من ثلاثة أبعاد وليست بُنية أحادية البعد فقد أفرزت نتائج إختبار معايير جودة المطابقة تحققها ضمن النسب المقبولة إحصائياً وكما يوضحها الشكل الهيكلي (١٣)، مما يبين تحقق التوافق الجيد بين النموذج النظري المفترض لقياس المتغير وبين النموذج الهيكلي مما يمهد لصلاحيته إستخدامه في إختبار المتغير ضمن بيئة التطبيق.



الشكل (١٤)

الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الطاقة التنظيمية الإنتاجية بعد الحذف

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

و يظهر الجدول (٢٠) تفاصيل قيم النموذج الهيكلي ومستويات قبوله إحصائياً

الجدول (٢٠) قيم نموذج متغير الطاقة التنظيمية المنتجة

			Standardized Estimate	unstandardized Estimate	Standardized Error	Critical Ratio	P-value
Beh2	<---	البعد السلوكي	.794	1.000			
Beh3	<---	البعد السلوكي	.844	1.581	.153	10.357	***
Beh4	<---	البعد السلوكي	.645	1.235	.159	7.741	***
Cog1	<---	البعد المعرفي	.473	1.000			

			Standardized	unstandardized	Standardized	Critical	P-
			Estimate	Estimate	Error	Ratio	value
Cog2	<---	البعد المعرفي	.729	.878	.144	6.116	***
Cog3	<---	البعد المعرفي	.824	.991	.154	6.425	***
Cog4	<---	البعد المعرفي	.660	.908	.155	5.850	***
Cog5	<---	البعد المعرفي	.726	.991	.162	6.116	***
Emo1	<---	البعد العاطفي	.626	1.000			
Emo2	<---	البعد العاطفي	.985	1.496	.145	10.337	***
Emo3	<---	البعد العاطفي	.709	1.287	.155	8.287	***
Emo4	<---	البعد العاطفي	.861	1.285	.134	9.577	***
Emo5	<---	البعد العاطفي	.505	.748	.120	6.240	***
Emo6	<---	البعد العاطفي	.640	.954	.125	7.628	***

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

٣. إختبار الثبات لأداة القياس

تم استخدام ألفا لأول مرة في عام ١٩٥١ من قبل (Lee Cronbach) والذي قدم مقياساً للاتساق الداخلي للاختبار أو المقياس والذي تكون محصورة قيمته بين (0-1) إذ أشارت نظرية الاختبار الكلاسيكية الأساسية إلى أنه يمكن التعبير عن موثوقية درجات الإختبار على أنها نسبة تباين النتيجة الحقيقية والنتيجة الإجمالية (الخطأ بالإضافة إلى النتيجة الحقيقية) : (Sharma , 2016)

الفصل الثالث / المبحث الأول..... إختبار صدق الإستبانة

272). إنَّ إعادة توزيع الإستبانة مرة ثانية على ذات العينة وبنطق زمنية يفصل بينها مدة زمنية معينة وأثبت قدرتها هذا يسمى ثبات المقياس كما يمكن أن يكون مؤشراً آخر للتحقق من الإتساق الداخلي لفقرات المقياس أي قدرتها على قياس الظواهر المراد دراستها (Oppenheim,1992:144)، ولمعرفة الثبات للمقياس فإنه يجب ان تتعدى كرونباخ الفا له مستوى (0.70) أو اعلى (Tavakol & Dennick , 2011 : 54) وفيما يلي جدول تصنيف القبول لمعامل كرونباخ الفا (Sharma , 2016 : 273)

الجدول (٢١)

تصنيف مستوى الإتساق الداخلي للمقياس

ت	كرونباخ الفا	الاتساق الداخلي
1	$\alpha \geq 0.90$	اتساق ممتاز
2	$0.90 > \alpha \geq 0.80$	اتساق جيد
3	$0.80 > \alpha \geq 0.70$	اتساق مقبول
4	$0.70 > \alpha \geq 0.60$	اتساق مشكوك فيه
5	$0.60 > \alpha \geq 0.50$	اتساق ضعيف
6	$0.50 > \alpha$	اتساق غير مقبول

المصدر: (Sharma , 2016: 273)

وفي حالة كون المعامل لكرونباخ الفا إنخفض عن المعيار المحدد فهو مؤشر أن المقياس فيه إشكال وهو يتسم بضعف الاتساق الداخلي وعليه لا يقبل ويجب القيام بإجراءات إحصائية خاصة بتلك الحالات، ويوضح الجدول (٢٢) اختبار ثبات الاستبانة.

وبعد القيام بالتحليل يتضح أن قيم معامل كرونباخ الفا لمتغيرات الدراسة الرئيسية وأبعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.76-0.90) وتعتبر القيم الناتجة قيما ذات قبول إحصائي ومستوى ثبات معتمد، وبذلك أصبحت أداة الدراسة ومقاييسها صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والثبات والصدق العالي.

الجدول (٢٢)

نتائج التناسق بين مكونات للمقياس

ت	المتغيرات والأبعاد	معامل كرونباخ الفا
1	الشغف المتناغم	0.84

0.87	الشغف القسري	2
0.88	متغير الشغف بالعمل	
0.76	البعد السلوكي	
0.78	البعد المعرفي	
0.88	البعد العاطفي	
0.90	متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25)

المبحث الثاني

الوصف الإحصائي لمقاييس الدراسة وتفسير نتائجها

توطئة ...

إنّ عملية الوصف والتفسير لقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري تعد احدى الخطوات التي تمكن الباحث من معرفة مستوى توافر متغيراته ضمن بيئة التطبيق المختبرة من خلال الاسترشاد المعتمد بإجابات أفراد العينة وللانموذج البحثي بمتغيراته (الشغف بالعمل ببعديه: الشغف المتناغم، الشغف القسري) والمتغير المعتمد (الطاقة التنظيمية المنتجة) وأبعادها الفرعية (البعد السلوكي، البعد المعرفي، البعد العاطفي) من وجهة نظر منتسبي شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة الفرات الأوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة ، ولتحديد المستوى الذي يتوافر فيه البعد والمتغير سيتم اعتماد طول الفئات أدناه لتحديد الوسط الحسابي ومستوى القبول بناء عليها

الجدول (٢٣)

تصنيف طول فئات مدرج ليكرت وفقا للوسط الحسابي

ت	طول الفئة	مستوى القبول
---	-----------	--------------

منخفض جدا	1.80-1	1
منخفض	2.60-1.81	2
معتدل	3.40-2.61	3
مرتفع	4.20-3.41	4
مرتفع جدا	5-4.21	5

المصدر: (Dewberry,2004)

أولاً: وصف وتشخيص متغير الشغف بالعمل

يتضمن وصف وتشخيص متغير الشغف بالعمل وصف وتشخيص فقرات وأبعاد هذا المتغير تفصيلاً ومن ثم وصف وتشخيص المتغير إجمالياً، وكالاتي: -

١. وصف توافر بعد الشغف المتناغم:

تهتم الفقرة الحالية ببيان الوصف الإحصائي الخاص ببعد الشغف المتناغم والذي يحتوي ست فقرات هي (Har1-Har6) وسيتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري الأساس الذي يعتمد في بيان التوافر للبعد المدروس في بيئة التطبيق، فمن خلال الاختبار للأدوات الإحصائية تبين أن التساؤل الأعلى اتفاقاً من قبل عينة الدراسة حول توافره هو التساؤل الخامس الذي يصف (يتسق عملي مع باقي الأنشطة الأخرى في حياتي) إذ بلغ وسطها الحسابي ما مقداره (4.56) وهو وسط حسابي بمستوى مرتفع جداً استناداً إلى التصنيف المعتمد في تحديد مدى التوافر ويدعم هذا الاتفاق حول الفقرة أعلاه نسبة التثنت التي كانت ضمن نسبة (0.546) وهو تثنت قليل جداً يشير إلى الانسجام في الآراء من قبل المستجيبين حول توافر هذا السؤال وقد تحققت أهمية نسبية للسؤال بما نسبته (91%) ولهذا فهي تحتل المرتبة الأولى من حيث قناعة الأفراد في عينة الدراسة. أما الاتفاق الأقل وسطاً حسابياً كان بمستوى وسط حسابي مقداره (3.43) من نصيب الفقرة ذات التسلسل الرابع التي محتواها (تعكس لي هذه الوظيفة الصفات التي أحبها في نفسي) فضلاً عن مستوى التثنت بالإجابات كان منخفضاً إذ بلغت نسبته (0.969) وهي نسبة منخفضة تبين مستوى التثنت القليلة حول السؤال مما يعكس الانسجام في إجابات الأفراد عينة الدراسة والتي كانت بأهمية نسبية بلغت (69%) والتي تعكس مستوى الاهتمام بهذا التساؤل.

أما على مستوى البعد بشكل إجمالي فقد كان الوسط الحسابي لبعد (الشغف المتناغم) (3.84) وقد تحدد التثنت له بنسبة انحراف معياري (0.745) ويتضح من خلال هذه النتيجة أن مستوى توافر البعد ضمن بيئة التطبيق كانت بمستوى مرتفع وضمن حيز اهتمام بلغ (0.77) وتبين هذه النتائج

الفصل الثالث / المبحث الثاني..... الوصف الإحصائي لمقاييس الدراسة وتفسير نتائجها

الوصفية بان الأفراد يشعرون بان هناك اتساقا وتوازنا جيدا بين ما يكلفون به من مهام وبين باقي الأنشطة في حياتهم وعدم وجود تعارض بينها.

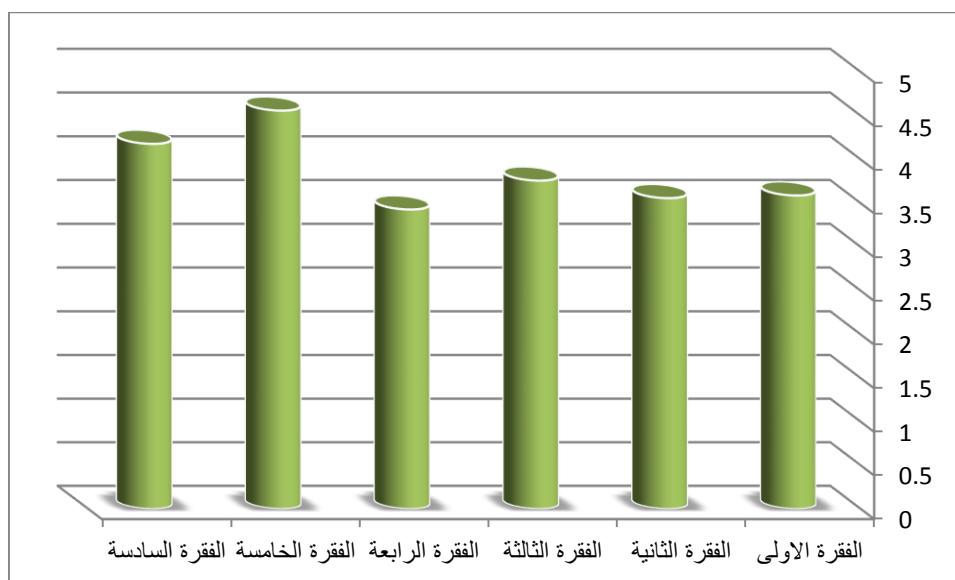
الجدول (24)

الخصائص الوصفية لبعث الشغف المتناغم (n= 251)

ت	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	الأشياء الجديدة التي أكتشفها من خلال هذه الوظيفة تسمح لي بتقديرها أكثر	3.59	.705	.72	مرتفع	4
2	تتيح لي هذه الوظيفة أن أعيش تجارب لا تنسى	3.56	.895	.71	مرتفع	5
3	تتيح لي هذه الوظيفة أن أعيش مجموعة متنوعة من التجارب	3.76	.819	.75	مرتفع	3
4	تعكس لي هذه الوظيفة الصفات التي أحبها في نفسي	3.43	.969	.69	مرتفع	6
5	يتسق عملي مع باقي الأنشطة الأخرى في حياتي	4.56	.546	.91	مرتفع جدا	1
6	تتناغم هذه الوظيفة مع الأنشطة الأخرى التي أمارسها في حياتي	4.18	.536	.84	مرتفع	2
	المعدل العام	3.84	0.745	0.77	مرتفع	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويبين الشكل التالي الرسم البياني المعتمد على الوسط الحسابي لغرض العرض الظاهري لمستويات توافر التساؤلات ضمن بيئة التطبيق



الشكل (١٥)

الوصف البياني لفقرات بعث الشغف المتناغم وفقا لوسطها الحسابي

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

٢. وصف وتشخيص بعد الشغف القسري:

تهتم الفقرة الحالية ببيان الوصف الإحصائي الخاص ببعد الشغف القسري والذي يحتوي ست فقرات هي (Obs1-Obs6) وسيتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري الأساس الذي يعتمد في بيان التوافر للبعد المدروس في بيئة التطبيق ، فمن خلال الاختبار للأدوات الإحصائية تبين أن التساؤل الأعلى اتفاقا من قبل عينة الدراسة حول توافره هو التساؤل الرابع الذي يصف (ربما لا أستطيع العيش من دون هذه الوظيفة) إذ بلغ وسطها الحسابي ما مقداره (4.69) وهو وسط حسابي بمستوى مرتفع جدا استنادا الى التصنيف المعتمد في تحديد مدى التوافر ويدعم هذا الاتفاق حول الفقرة أعلاه نسبة التثنت التي كانت ضمن نسبة (0.643) وهو تثنت قليل جدا يشير الى الانسجام في الآراء من قبل المستجيبين حول توافر هذا السؤال وقد تحققت أهمية نسبية للسؤال بما نسبته (94%) ولهذا فهي تحتل المرتبة الأولى من حيث قناعة الأفراد في عينة الدراسة. أما الاتفاق الأقل وسطا حسابيا كان بمستوى وسط وحسابي مقداره (4.28) من نصيب الفقرة ذات التسلسل الثاني التي محتواها (أجد صعوبة في تخيل حياتي بدون هذه الوظيفة) فضلا عن مستوى التثنت بالإجابات كان منخفضا إذ بلغت نسبته (0.611) وهي نسبة منخفضة تبين مستوى التثنت القليلة حول السؤال مما يعكس الانسجام في إجابات الأفراد عينة الدراسة والتي كانت بأهمية نسبية بلغت (86%) والتي تعكس مستوى الاهتمام بهذا التساؤل.

أما على مستوى البعد بشكل إجمالي فقد كان الوسط الحسابي لبعد (الشغف القسري) (4.48) وقد تحدد التثنت له بنسبة انحراف معياري (0.661) ويتضح من خلال هذه النتيجة ان مستوى توافر البعد ضمن بيئة التطبيق كانت بمستوى مرتفع وضمن حيز اهتمام بلغ (0.90) وتبين هذه النتائج الوصفية بان الأفراد يعتقدون بان العمل ضمن هذه الوظيفة يشكل مصيرهم بالحياة وهم لا يمكنهم الاستغناء عنها فهذا يعكس مدى شعورهم بالانتماء والولاء لمكان التطبيق.

الجدول (25)

الخصائص الوصفية لبعد الشغف القسري ((n= 251))

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الإجابة	الأهمية الترتيبية
1	رغبتي في وظيفتي قوية جداً، ولا أستطيع أن أمنع نفسي من القيام بهذه الوظيفة.	4.42	.616	.88	مرتفع جدا	4

الفصل الثالث / المبحث الثاني..... الوصف الإحصائي لمقاييس الدراسة وتفسير نتائجها

2	أجد صعوبة في تخيل حياتي بدون هذه الوظيفة	4.28	.611	.86	مرتفع جدا	6
3	لدي شعور بالهوس تقريباً تجاه هذه الوظيفة	4.35	.672	.87	مرتفع جدا	5
4	ربما لا أستطيع العيش من دون هذه الوظيفة	4.69	.643	.94	مرتفع جدا	1
5	أجد صعوبة في التحكم في حاجتي للقيام بهذه الوظيفة	4.48	.758	.90	مرتفع جدا	3
6	حالي المزاجية تعتمد على قدرتي على القيام بأعمال هذه الوظيفة	4.67	.665	.93	مرتفع جدا	2
المعدل العام		4.48	0.661	0.90	مرتفع جدا	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

وإجمالاً فقد حققت أبعاد متغير الشغف بالعمل مستويات توافر مرتفعة وفقاً لإجابات العينة فقد كان بعد الشغف القسري الأعلى وسطاً حسابياً إذ بلغ مما يشير إلى انسجام واتفاق العينة حول توافره ضمن بيئة التطبيق (4.48) وان مقدار تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي له قد كانت (0.661) يمثل انحرافاً معيارياً وقد بلغ مستوى الإجابة ضمن مرتبة مرتفع جداً وبهذا فقد احتل المرتبة الأولى بعد ثم يليه بالتسلسل حسب الوسط الحسابي بعد الشغف المتناغم إذ بلغ وسطه الحسابي (3.84) وبمقدار تشتت (انحراف معياري) (0.745) وهو يوضح أن التشتت في الإجابات كان منخفضاً مما يعكس في بيان أن هناك انسجاماً ما بآراء عينة الدراسة حول توافر في بيئة التطبيق وبمستوى إجابة كان مرتفعاً.

وإجمالاً فقد حقق متغير الشغف بالعمل وسطاً حسابياً بلغ (4.16) والذي يمثل معدل متوسطات أبعاد المتغير وقد كان انحراف الإجابات المعيارية للعينة عن متغير الشغف بالعمل بمستوى (0.73) وضمن مستوى اتفاق مرتفع حول المتغير وهذا يبين أن هناك توافراً جيداً لمتغير الشغف بالعمل في بيئة التطبيق ويعرض الجدول (٢٦) بيان خصائص الأبعاد الوصفية.

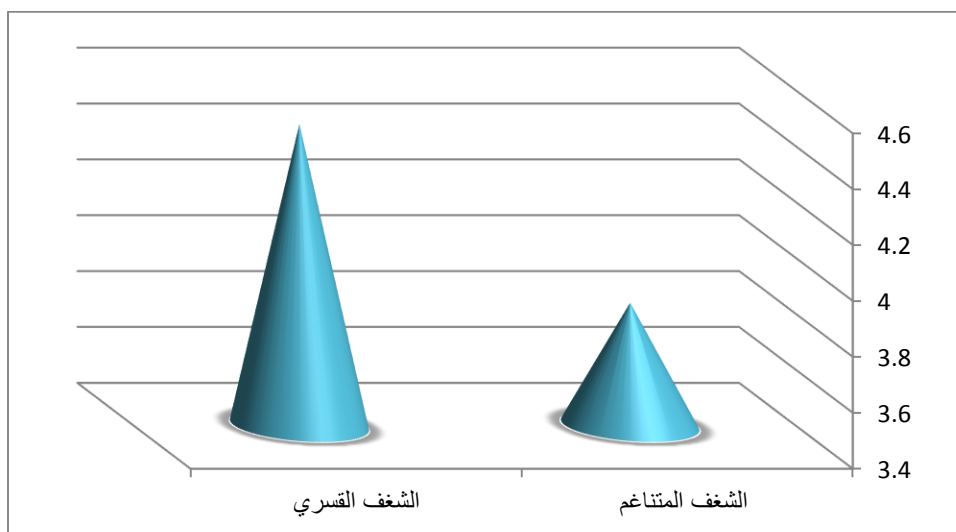
الجدول (26)

الخصائص الوصفية لمتغير الشغف بالعمل (n=180)

البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الإجابة	الاهمية الترتيبية
الشغف المتناغم	3.84	0.745	0.77	مرتفع	الثاني
الشغف القسري	4.48	0.661	0.90	مرتفع جدا	الأول
المعدل العام لمتغير الشغف بالعمل	4.16	.703	0.83	مرتفع	-

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويبين الشكل الاتي الرسم البياني المعتمد على الوسط الحسابي لغرض الظاهري لمستويات توافر التساؤلات ضمن بيئة التطبيق



الشكل (١٦)

مخطط يوضح مستوى أبعاد متغير الشغف بالعمل حسب المتوسط الحسابي

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

ثانياً. وصف وتشخيص متغير الطاقة التنظيمية المنتجة:

يتضمن وصف وتشخيص متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وصف وتشخيص فقرات وأبعاد هذا المتغير تفصيلاً ومن ثم وصف وتشخيص المتغير إجمالياً، وكالاتي:-

١. وصف وتشخيص البعد السلوكي:

تهتم الفقرة الحالية ببيان الوصف الإحصائي الخاص بالبعد السلوكي والذي يحتوي اربع فقرات هي (Beh1-Beh4) وسيتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري الأساس الذي يعتمد في بيان التوافر للبعد المدروس في بيئة التطبيق، فمن خلال الاختبار للأدوات الإحصائية تبين ان التساؤل الاعلى اتفاقاً من قبل عينة الدراسة حول توافره هو التساؤل الثالث الذي يصف (الموظفون يعملون لساعات طويلة دون أي شكوى أو إجهاد) اذ بلغ وسطها الحسابي ما مقداره (3.95) وهو وسط حسابي بمستوى مرتفع استناداً الى التصنيف المعتمد في تحديد مدى التوافر ويدعم هذا الاتفاق حول الفقرة أعلاه نسبة التثنت التي كانت ضمن نسبة (0.613) وهو تثنت قليل جداً يشير الى الانسجام في الآراء من قبل المستجيبين حول توافر هذا السؤال وقد تحققت أهمية نسبية للسؤال بما نسبته (79%) ولهذا فهي تحتل المرتبة الأولى من حيث قناعة الأفراد في عينة الدراسة. أما الاتفاق الأقل وسطاً حسابياً كان بمستوى وسط وحسابي مقداره (3.42) من نصيب الفقرة ذات التسلسل الثاني التي محتواها (موظفون

الفصل الثالث / المبحث الثاني..... الوصف الإحصائي لمقاييس الدراسة وتفسير نتائجها

هذه الشركة جاهزون للعمل في أي وقت من أيام الأسبوع) فضلا عن مستوى التثنت بالإجابات كان منخفضا إذ بلغت نسبته (0.681) وهي نسبة منخفضة تبين مستوى التثنت القليلة حول السؤال مما يعكس الانسجام في إجابات الأفراد عينة الدراسة والتي كانت بأهمية نسبية بلغت (68%) والتي تعكس مستوى الاهتمام بهذا التساؤل.

أما على مستوى البعد بشكل إجمالي فقد كان الوسط الحسابي للبعد (السلوكي) (3.63) وقد تحدد التثنت له بنسبة انحراف معياري (0.639) ويتضح من خلال هذه النتيجة ان مستوى توافر البعد ضمن بيئة التطبيق كانت بمستوى مرتفع وضمن حيز اهتمام بلغ (0.73) وتبين هذه النتائج الوصفية بان هناك قناعة لدى الأفراد عينة الدراسة بان أي عمل خارج أوقات الدوام تستحقه مؤسستهم ولهذا فهم لا يتذمرون من ذلك.

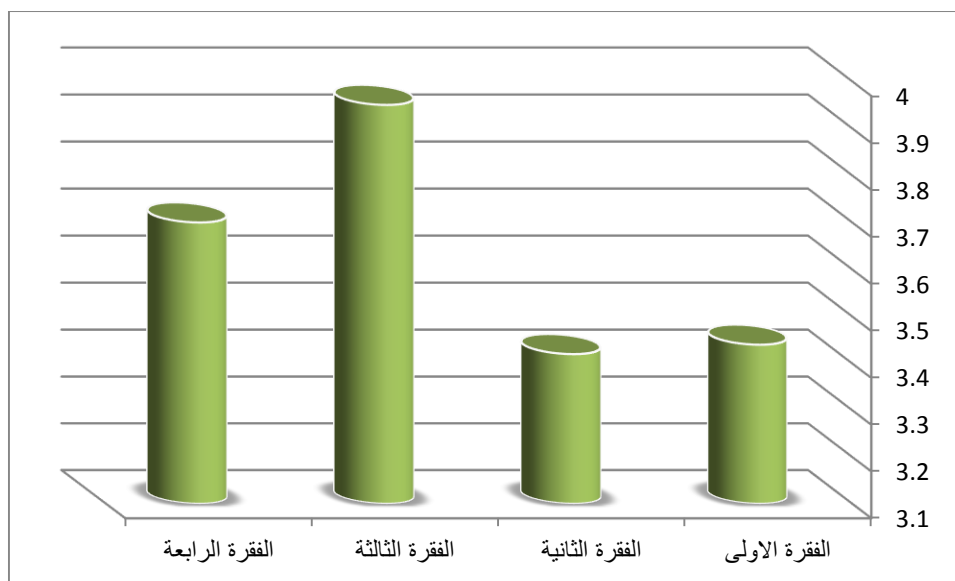
الجدول (27)

الخصائص الوصفية لبعده السلوكي (n=251)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	الموظفون ينتظرون بفارغ الصبر الفرص الجديدة لتطوير هذه الشركة.	3.44	.627	.69	مرتفع	3
2	موظفون هذه الشركة جاهزون للعمل في أي وقت من أيام الأسبوع.	3.42	.681	.68	مرتفع	4
3	الموظفون يعملون لساعات طويلة دون أي شكوى أو إجهاد.	3.95	.613	.79	مرتفع	1
4	الموظفون يحرسون على الحضور في وقت مبكر لبدء أعمالهم.	3.70	.635	.74	مرتفع	2
	المعدل العام	3.63	0.639	073	مرتفع	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويبين الشكل التالي الرسم البياني المعتمد على الوسط الحسابي لغرض العرض الظاهري لمستويات توافر التساؤلات ضمن بيئة التطبيق



الشكل (١٧)

الوصف البياني ل فقرات البعد السلوكي وفقا لوسطها الحسابي

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

٢. وصف وتشخيص البعد المعرفي:

تهتم الفقرة الحالية ببيان الوصف الإحصائي الخاص بالبعد المعرفي والذي يحتوي خمس فقرات هي (Cog1-Cog5) وسيتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري الأساس الذي يعتمد في بيان التوافر للبعد المدروس في بيئة التطبيق، فمن خلال الاختبار للأدوات الإحصائية تبين ان التساؤل الأعلى اتفاقا من قبل عينة الدراسة حول توافره هو التساؤل الرابع الذي يصف (يلتزم الموظفون بمسؤولية تحقيق ربحية الشركة مقارنةً بالشركات الأخرى). اذ بلغ وسطها الحسابي ما مقداره (4.43) وهو وسط حسابي بمستوى مرتفع جدا استنادا الى التصنيف المعتمد في تحديد مدى التوافر ويدعم هذا الاتفاق حول الفقرة أعلاه نسبة التثنت التي كانت ضمن نسبة (0.617) وهو تثنت قليل جدا يشير الى الانسجام في الآراء من قبل المستجيبين حول توافر هذا السؤال وقد تحققت أهمية نسبية للسؤال بما نسبته (89%) ولهذا فهي تحتل المرتبة الأولى من حيث قناعة الأفراد في عينة الدراسة ، اما الاتفاق الأقل وسطا حسابيا كان بمستوى وسط وحسابي مقداره (3.39) من نصيب الفقرة ذات التسلسل الأول التي محتواها (الموظفون ينفذون مهامهم من البداية حتى الانتهاء دون الاهتمام بالوقت). فضلا عن مستوى التثنت بالإجابات كان منخفضا اذ بلغت نسبته (0.948) وهي نسبة منخفضة تبين مستوى التثنت القليلة حول السؤال مما يعكس الانسجام في إجابات الأفراد عينة الدراسة والتي كانت بأهمية نسبية بلغت (68%) والتي تعكس مستوى الاهتمام بهذا التساؤل.

الفصل الثالث / المبحث الثاني..... الوصف الإحصائي لمقاييس الدراسة وتفسير نتائجها

اما على مستوى البعد بشكل إجمالي فقد كان الوسط الحسابي للبعد (المعرفي) (4.07) وقد تحدد التشتت له بنسبة انحراف معياري (0.648) ويتضح من خلال هذه النتيجة ان مستوى توافر البعد ضمن بيئة التطبيق كانت بمستوى مرتفع وضمن حيز اهتمام بلغ (0.81) وتبين هذه النتائج الوصفية بان الأفراد يعدون تحقيق أهداف الربحية لشركتهم هو تحقيق لأهدافهم الشخصية مما جعلهم ملتزمين تجاه العمل في هذه الشركة.

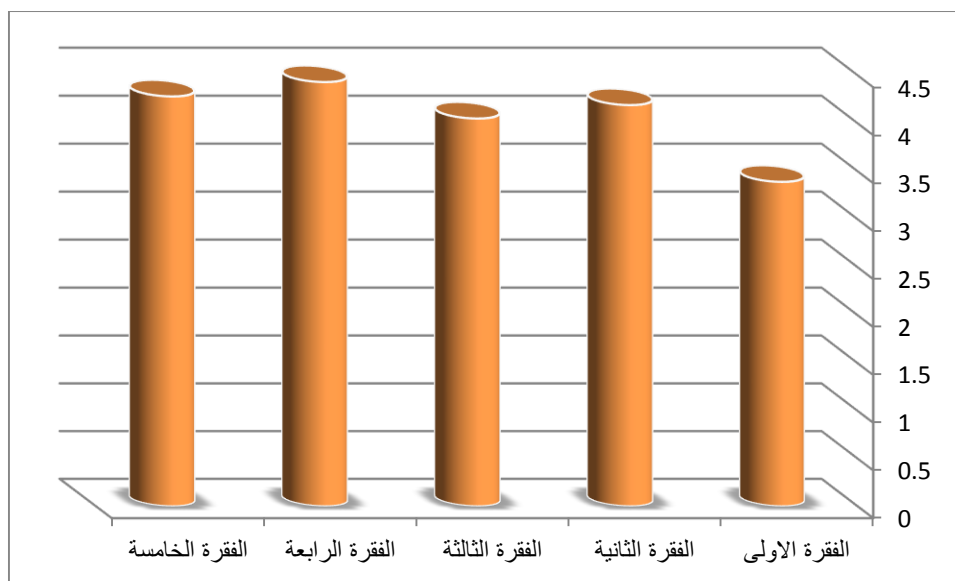
الجدول (28)

الخصائص الوصفية للبعد المعرفي (n=251)

ت	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	الموظفون ينفذون مهامهم من البداية حتى الانتهاء دون الاهتمام بالوقت.	3.39	.948	.68	مرتفع	5
2	يتميز جميع الموظفون في الشركة بقوة عقلية لمعالجة المواقف غير المتوقعة.	4.19	.539	.84	مرتفع	3
3	الموظفون في الشركة يتبادلون الأفكار والمعرفة لإنجاز أي مهمة يتطلبها العمل.	4.05	.525	.81	مرتفع	4
4	يلتزم الموظفون بمسؤولية تحقيق ربحية الشركة مقارنة بالشركات الأخرى.	4.43	.617	.89	مرتفع جدا	1
5	يبتكر الموظفون طرقاً جديدة تختلف عن تلك التي اعتادوا عليها لضمان نجاح الشركة.	4.28	.611	.86	مرتفع جدا	2
	المعدل العام	4.07	0.648	0.81	مرتفع	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.25

ويبين الشكل التالي الرسم البياني المعتمد على الوسط الحسابي لغرض العرض الظاهري لمستويات توافر التساؤلات ضمن بيئة التطبيق



الشكل (١٨)

الوصف البياني لفقرات البعد المعرفي وفقا لوسطها الحسابي

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.25

٣. وصف وتشخيص البعد العاطفي:

تهتم الفقرة الحالية ببيان الوصف الإحصائي الخاص بالبعد العاطفي والذي يحتوي ست فقرات هي (Emo1-Emo6) وسيتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري الأساس الذي يعتمد في بيان التوافر للبعد المدروس في بيئة التطبيق، فمن خلال الاختبار للأدوات الإحصائية تبين ان التساؤل الأعلى اتفاقا من قبل عينة الدراسة حول توافره هو التساؤل الأول الذي يصف (يعيش الموظفون في الشركة تجارب إيجابية في مهامهم) اذ بلغ وسطها الحسابي ما مقداره (4.37) وهو وسط حسابي بمستوى مرتفع جدا استنادا الى التصنيف المعتمد في تحديد مدى التوافر ويدعم هذا الاتفاق حول الفقرة أعلاه نسبة التثنت التي كانت ضمن نسبة (0.667) وهو تثنت قليل جدا يشير الى الانسجام في الآراء من قبل المستجيبين حول توافر هذا السؤال وقد تحققت أهمية نسبية للسؤال بما نسبته (87%) ولهذا فهي تحتل المرتبة الأولى من حيث قناعة الأفراد في عينة الدراسة ، اما الاتفاق الأقل وسطا حسابيا كان بمستوى وسط وحسابي مقداره (3.46) من نصيب الفقرة ذات التسلسل الخامس التي محتواها (يشعر الموظفون بمشاعر إيجابية تجاه زملائهم أثناء العمل) فضلا عن مستوى التثنت بالإجابات كان منخفضا اذ بلغت نسبته (0.619) وهي نسبة منخفضة تبين مستوى التثنت القليلة حول السؤال مما يعكس الانسجام في إجابات الأفراد عينة الدراسة والتي كانت بأهمية نسبية بلغت (69%) والتي تعكس مستوى الاهتمام بهذا التساؤل.

الفصل الثالث / المبحث الثاني..... الوصف الإحصائي لمقاييس الدراسة وتفسير نتائجها

اما على مستوى البعد بشكل إجمالي فقد كان الوسط الحسابي للبعد (العاطفي) (3.71) وقد تحدد التشتت له بنسبة انحراف معياري (0.653) ويتضح من خلال هذه النتيجة ان مستوى توافر البعد ضمن بيئة التطبيق كانت بمستوى مرتفع وضمن حيز اهتمام بلغ (0.74) وتبين هذه النتائج الوصفية بان الأفراد يشعرون بمشاعر إيجابية داخل بيئة العمل مما انعكس على تفسيرهم وفهمهم للتجارب التي يتعرضون لها وعدها فرصاً للتعلم وتحقيقاً للأهداف.

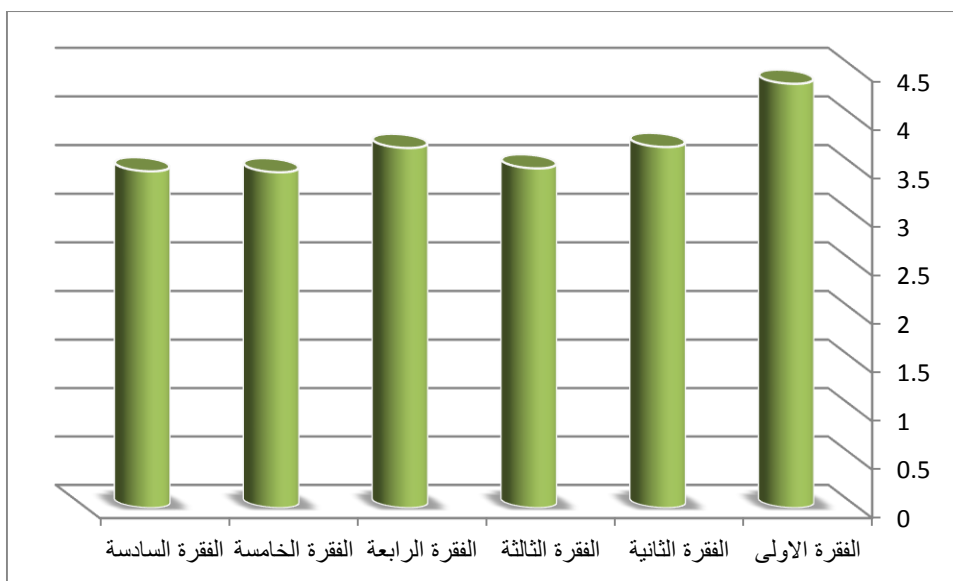
الجدول (29)

الخصائص الوصفية للبعد العاطفي (n=251)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	يعيش الموظفون في الشركة تجارب إيجابية في مهامهم.	4.37	.667	.87	مرتفع جدا	1
2	يتحمس الموظفون لأداء مهامهم بشغف.	3.72	.634	.74	مرتفع	2
3	تظهر حيوية ملحوظة لدى الموظفين في أداء واجباتهم.	3.50	.758	.70	مرتفع	4
4	تلقي وظائف المجموعة التي أعمل معها إعجاباً كبيراً من جانب الموظفين.	3.71	.623	.74	مرتفع	3
5	يشعر الموظفون بمشاعر إيجابية تجاه زملائهم أثناء العمل.	3.46	.619	.69	مرتفع	6
6	يتجنب الموظفون إيذاء مشاعر الآخرين أثناء أداء واجباتهم الوظيفية.	3.47	.620	.69	مرتفع	5
	المعدل العام	3.71	0.653	0.74	مرتفع	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.25

ويبين الشكل التالي الرسم البياني المعتمد على الوسط الحسابي لغرض العرض الظاهري لمستويات توافر التساؤلات ضمن بيئة التطبيق



الشكل (١٩)

الوصف البياني ل فقرات البعد العاطفي وفقا لوسطها الحسابي

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.25

وإجمالاً فقد حققت أبعاد متغير الطاقة التنظيمية المنتجة مستويات توافر مرتفعة وفقاً لإجابات العينة فقد كان بعد المعرفي الأعلى وسطاً حسابياً إذ بلغ مما يشير إلى انسجام واتفق العينة حول توافره ضمن بيئة التطبيق (4.07) وأن مقدار تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي له قد كانت (0.648) يمثل انحرافاً معيارياً وقد بلغ مستوى الإجابة ضمن مرتبة مرتفع وبهذا فقد احتل المرتبة الأولى بعد ثم يليه بالتسلسل حسب الوسط الحسابي بعد البعد السلوكي إذ بلغ وسطه الحسابي (3,63) وبمقدار تشتت (انحراف معياري) (0.639) وهو يوضح أن التشتت في الإجابات كان منخفض مما ينعكس في بيان أن هناك انسجام ما بآراء عينة الدراسة حول توافر البعد السلوكي في بيئة التطبيق وبمستوى إجابة كان مرتفعاً، ثم جاء بعد البعد العاطفي إذ بلغ وسطه الحسابي (3.47) وبمقدار تشتت (انحراف معياري) (0.620) وهو يوضح أن التشتت في الإجابات كان منخفضاً مما ينعكس في بيان أن هناك انسجام ما بآراء عينة الدراسة حول توافر البعد العاطفي في بيئة التطبيق وبمستوى إجابة كان مرتفع.

وإجمالاً فقد حقق متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وسطاً حسابياً بلغ (3.72) والذي يمثل معدل متوسطات أبعاد المتغير وقد كان انحراف الإجابات المعيارية للعينة عن متغير الطاقة التنظيمية المنتجة بمستوى (0.636) وضمن مستوى اتفاق مرتفع حول المتغير وهذا يبين أن هناك توافراً جيداً

لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة في بيئة التطبيق عينة الدراسة ويعرض الجدول (٣٠) بيان خصائص الأبعاد الوصفية.

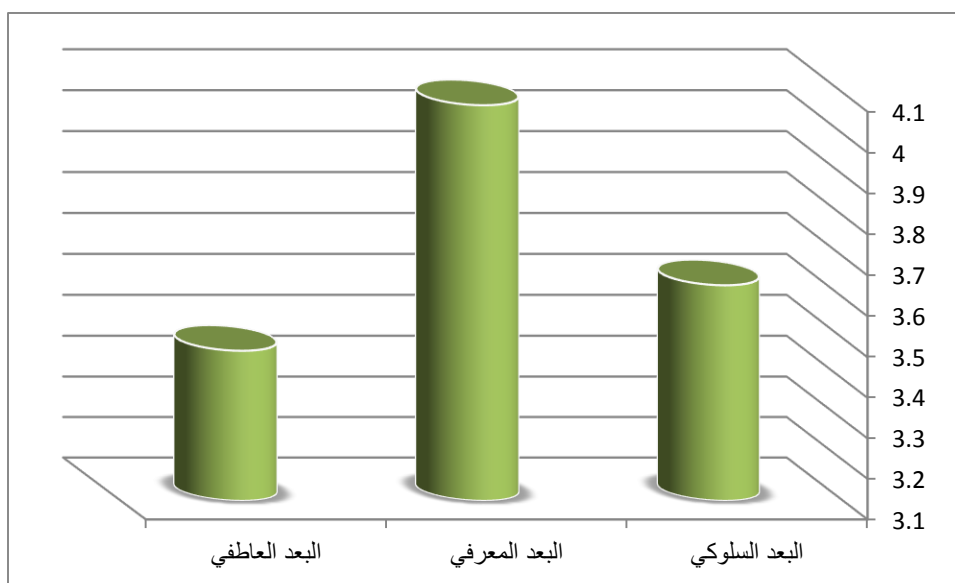
الجدول (30)

الخصائص الوصفية للأبعاد الرئيسة لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة (n=251)

الاهمية الترتيبية	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرئيسي
الثاني	مرتفع	073	0.639	3.63	البعد السلوكي
الاولى	مرتفع	0.81	0.648	4.07	البعد المعرفي
الثالث	مرتفع	.69	.620	3.47	البعد العاطفي
-	مرتفع	0.74	0.636	3.72	المعدل العام لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.25

والشكل التالي يوضح الرسم البياني لمتوسطات الأبعاد



الشكل (٢٠) مخطط يوضح مستوى أبعاد متغير الطاقة التنظيمية المنتجة حسب المتوسط الحسابي

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V.25

المبحث الثالث

إختبار فرضيات الدراسة

توطئة ...

ان إختبار الفرضيات التي وضعها الباحث يعد الخطوة الأخيرة التي يجب القيام بها بهدف تحديد مستوى الارتباط بين متغيرات الدراسة من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون وكذلك تحديد مساهمة المتغيرات والأبعاد المستقلة في إحداث تأثيرات في المتغير المعتمد من خلال اعتماد نمذجة المعادلة الهيكلية ومن ثم التحقق من تحقق الفرضيات وبأي مستوى أو عدم تحققها، والتوصل الى قناعة بانسجام النتائج تلك مع النموذج الفرضي المقترح في الجانب النظري وهل تدعمه أم تختلف معه، وتركز الدراسة الحالية من خلال انموذجها المراد إختباره على متغيرين أساسية هي متغير الشغف بالعمل متغيرا مؤثرا (مستقلا) ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة متغيرا مستجيبا (معتمدا) وكما يأتي :

أولاً / إختبار فرضيات الارتباط :

تتناول هذه الخطوة التحقق من مستوى الارتباط والتلازم بين المتغير المستقل (الشغف بالعمل) وبين المتغير المعتمد (الطاقة التنظيمية المنتجة) وضمن فرضية رئيسة للارتباط فضلا عن البعدين للمتغير المستقل ، وهنا سيتم اعتماد معاملات ارتباط (Person) للقيام بالتحليل، إلا انه يجب أولاً تحديد قوة علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد وكذلك بين كل بعد مستقل والمتغير المعتمد ، ويستلزم ذلك اتباع معايير محددة تبين مستوى قوة الارتباط ، وقد اعتمدت الدراسة الحالية وجهة نظر (Saunders.2009:459) في تصنيف قوة الارتباط اذ يصنفها الى خمس فئات ارتباط اساسية تبدأ من عدم وجود ارتباط أساس اذا كان معامل الارتباط صفراً بينما اذا ظهر الارتباط واحد تام فهو ارتباط تام بين المتغيرين إما إيجاباً أو سلباً، أما في حالة كان معامل الارتباط محصور بين (0.30 ±0) فهو يشير الى وجود ارتباط ضعيف بين المتغيرين طردياً أو عكسياً، في حين اذا كان معامل الارتباط محصور بين ± (0.31-0.70) فهو يعني تحقق ارتباط قوي بين المتغيرين سواء كان طردياً أم عكسياً، وأخيراً اذا كان معامل الارتباط محصوراً بين ± (0.71-0.99) فهو يشير الى قوة علاقة الارتباط بين المتغيرين سواء كان اتجاه العلاقة طردياً أم عكسياً ، إلا أن القيمة الناتجة من مصفوفة الارتباط لا يمكن الحكم عليها مبدئياً إلا اذا تحققت لها معنوية، اما عند مستوى (1%) أو عند مستوى (5%) لتقبل إحصائياً ويتم تفسيرها وإلا اذا ظهرت اعلى من مستوى المعنوية أعلاه فترفض الفرضية الخاصة بوجود علاقة الارتباط ويمكن الاستدلال على المعنوية ضمن المصفوفة من خلال قيمة (Sig.) وارتباطها بعدد النجمات التي تظهر على قيمة الارتباط فاذا ظهرت نجمة واحدة على

قيمة الارتباط(*) فهذا يشير الى قبول وتحقق الارتباط عند مستوى معنوية (5%) بينما اذا ظهرت نجمتان على قيمة الارتباط (**) فهذا يشير الى قبول النتيجة عند مستوى (1%) وهذه القيم هي عبارة عن المقارنة التي يجريها البرنامج أثناء حساب الارتباط بين قيمة t الجدولية و t المحسوبة، كما يمكن الاستدلال على حجم العينة المختبرة في ضوء حرف (n) وفيما يلي بيان لإجراءات الإختبار للفرضيات

اولا. اختبار الفرضية الرئيسية الاولى:

تتعلق الفرضية الرئيسية بطبيعة التصور الفكري لعلاقة الارتباط بين متغير الشغف بالعمل ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة وضمن فرضية تتضمن (توجد علاقة ارتباط دالة معنوية بين الشغف بالعمل ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة) اذ يتضح ان هناك تلازما جيدا بين ظهور متغير الشغف بالعمل وبين ظهور متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وبمستوى ارتباط متحقق ($R=0.870^{**}$, $Sig=000, < 0.01$) وهي قيمة ارتباط قوية جدا حسب تصنيف قوة الارتباط وهي قيمة مقبولة إحصائيا كون معنويتها كانت ضمن مستوى (0.01) اي ان الثقة بتحقق هذا الارتباط هي عند (0.99) وكما يبينها جدول (٣١) وهذه القيم تعني انه في بيئة التطبيق اذا توافر الشغف بالعمل كلما توافر مستوى جيد من الطاقة التنظيمية المنتجة وان هذا التلازم ذو اتجاه طردي ضمن حدود شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة الفرات الأوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة والنتيجة أعلاه تدعم قبول تحقق الفرضية في بيئة التطبيق

الجدول (31)

مصفوفة معاملات الارتباط بين الشغف بالعمل بأبعاده ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة

Correlations					
		الشغف المتناغم	الشغف القسري	الشغف بالعمل	الطاقة التنظيمية المنتجة
الشغف المتناغم	Pearson Correlation	1	.409**	.783**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	251	251	251	251
الشغف القسري	Pearson Correlation	.409**	1	.712**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	251	251	251	251
الشغف بالعمل	Pearson Correlation	.783**	.712**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	251	251	251	251
الطاقة التنظيمية المنتجة	Pearson Correlation	.842**	.794**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	251	251	251	251

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

وللفرضية الرئيسية فرضيتين فرعية للأبعاد وهي :-

١. إختبار الفرضية الفرعية (١-١):

تتعلق الفرضية الفرعية بطبيعة التصور الفكري لعلاقة الارتباط بين بعد الشغف المتناغم ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة وضمن فرضية تتضمن (توجد علاقة ارتباط دالة معنوياً بين الشغف المتناغم ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة) إذ يتضح ان هناك تلازماً جيداً بين ظهور بعد الشغف المتناغم وبين ظهور متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وبمستوى ارتباط متحقق ($R=0.842^{**}$) ($Sig=000, < 0.01$) وهي قيمة ارتباط قوية جداً حسب تصنيف قوة الارتباط وهي قيمة مقبولة إحصائياً كون معنويتها كانت ضمن مستوى (0.01) اي ان الثقة بتحقيق هذا الارتباط هي عند (0.99) وكما يبينها جدول (٣١) وهذه القيم تعني انه في بيئة التطبيق اذا توافر الشغف المتناغم كلما توافر مستوى جيد من الطاقة التنظيمية المنتجة وان هذا التلازم ذو اتجاه طردي ضمن

حدود شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة الفرات الاوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة عينة الدراسة الحالية. والنتيجة أعلاه تدعم قبول تحقق الفرضية الفرعية في بيئة التطبيق

٢. إختبار الفرضية الفرعية (٢-١):

تتعلق الفرضية الفرعية بطبيعة التصور الفكري لعلاقة الارتباط بين بعد الشغف القسري ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة وضمن فرضية تتضمن (توجد علاقة ارتباط دالة معنوياً بين الشغف القسري ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة) إذ يتضح ان هناك تلازماً جيداً بين ظهور بعد الشغف القسري وبين ظهور متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وبمستوى ارتباط متحقق, ($R=0.794^{**}$) ($Sig=0.000, < 0.01$) وهي قيمة ارتباط قوية جداً حسب تصنيف قوة الارتباط وهي قيمة مقبولة احصائياً كون معنويتها كانت ضمن مستوى (0.01) اي ان الثقة بتحقيق هذا الارتباط هي عند (0.99) وكما يبينها الجدول (٣١) وهذه القيم تعني انه في بيئة التطبيق اذا توافر الشغف القسري كلما توافر مستوى جيد من الطاقة التنظيمية المنتجة وان هذا التلازم ذو اتجاه طردي ضمن حدود شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة الفرات الاوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة عينة الدراسة الحالية. والنتيجة اعلاه تدعم قبول تحقق الفرضية الفرعية في بيئة التطبيق.

ثانياً / إختبار فرضيات التأثير

ان الجزء الاخر من هذا المبحث يختص بتحديد تأثير المتغير المستقل وابعاده في المتغير المعتمد اي التحقق من مقدار القدرة التأثيرية لمتغير الشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة كمسار تأثير فضلا عن قدرته التفسيرية، ولتحقيق هذه الاختبارات سيتم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية وهو اسلوب يعد من افضل اساليب اختبار النماذج البحثية وهو احد خيارات التحليل في البرنامج الاحصائي Amos

ثانياً : إختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

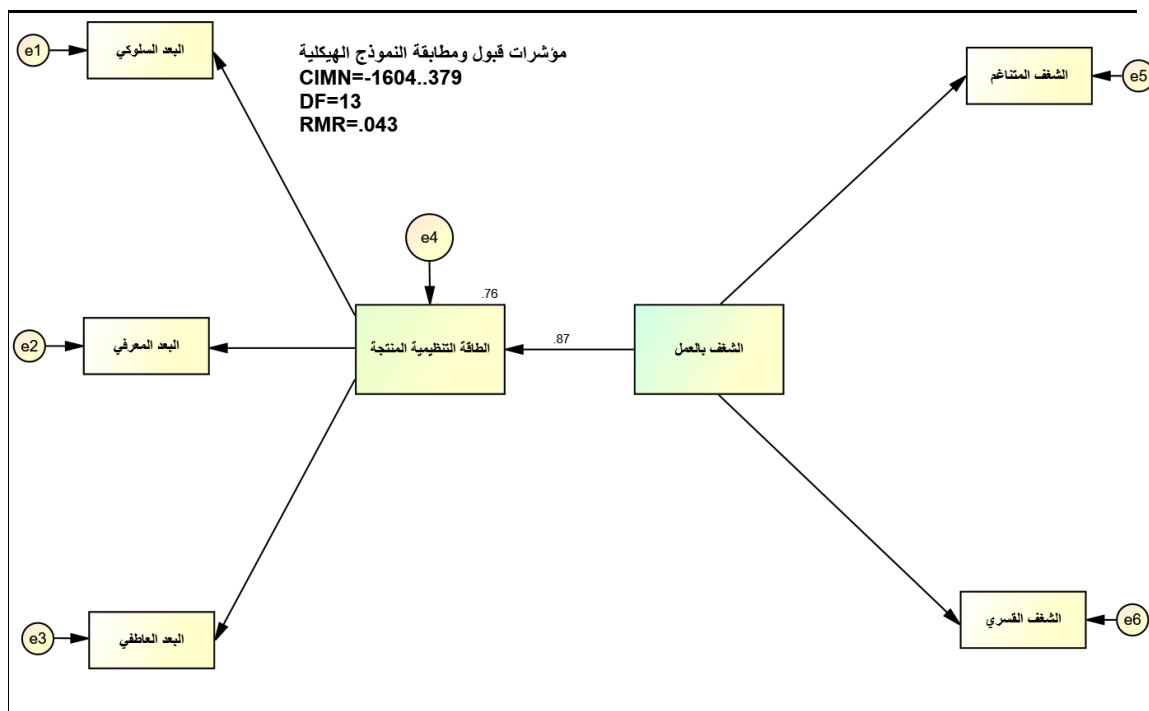
ان المسار الاول الذي تستهدفه الدراسة التحقق منه هو مسار تأثير متغير الشغف بالعمل تجاه الطاقة التنظيمية المنتجة ضمن بيئة شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة الفرات الاوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة وان البناء الفرضي لذلك هو (وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير الشغف بالعمل في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة) وهذه الفرضية تبين ايضا قدرة توظيف بيئة التطبيق للمتغير المستقل في احداث تغيير في المتغير المعتمد وان التحقق من هذا التوظيف يتم من خلال مجموعة مؤشرات احصائية منها قيمة البيتا المعيارية اي معامل الميل الحدي ومعنويتها وكذلك مؤشر القدرة التفسيرية.

فقد تبين من خلال النموذج الهيكلي للتأثير (٢١) ان هناك تأثيرا لمتغير الشغف بالعمل بمقدار $(B=0.87)$ تجاه متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وان هذه القيمة ذات دلالة احصائية لان قيمة $(P-Value=0.01)$ اي ان النتيجة مقبولة بمستوى ثقة (99%) وهذا يعني ان التزايد في المتغير الشغف بالعمل بمقدار وحدة واحدة سيتبعه تغير في الطاقة التنظيمية المنتجة بنسبة (87%) وهي نسبة جيدة للتأثير وقد كانت معايير معنويتها جيدة فقد كانت النسبة الحرجة بحدود (23.640) لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96) وتعتبر النتائج اعلاه عن القدرة التوظيفية التي تمتاز بها شركة توزيع المنتجات النفطية/هياة الفرات الاوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة للمتغير المستقل في المتغير المعتمد.

اما عن المقدرة التفسيرية التي يمكن للمتغير المستقل ان يفسر فيها نسبة من اجمالي تغيرات المتغير المعتمد فقد كانت (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد ما نسبته (0.76) وهي نسبة عالية من تفسير التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد الطاقة التنظيمية المنتجة، اي ان حدوث تغييرات في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة يساهم فيها متغير الشغف بالعمل بنسبة (76%) وما تبقى من هذه النسبة والمقدرة بـ (0.24) فهي نسبة متعلقة بمتغيرات خارج حدود اهتمام النموذج البحثي الحالي.

وبشكل اجمالي فان النموذج الهيكلي يعد نموذج مقبولا احصائيا لتحقق معايير القبول والمطابقة الاحصائية اذ كان قيمة (RMR) ضمن منطقة قبوله اذ بلغت $(RMR \leq 0.08 = 0.043)$

وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير لشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالاتجاه الايجابي.



الشكل (٢١)

النموذج الهيكلي لاختبار تأثير الشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر: من اعداد الباحث

ويتضح من الجدول (32) قيم الاختبار المعيارية واللامعيارية التي تخص مسار التأثير فضلا عن باقي قيم التحقق من معنوية النواتج

الجدول (32)

تقديرات نموذج التأثير لمتغير الشغف بالعمل في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	قيم Beta المعيارية	قيم Beta اللامعيارية	خطأ القياس	النسبة الحرجة	المعنوية
الطاقة التنظيمية المنتجة	<---	الشغف بالعمل	.870	.750	.032	23.640	***
الشغف القسري	<---	الشغف بالعمل	.712	.681	.050	13.556	***
الشغف المتناغم	<---	الشغف بالعمل	.783	.883	.052	16.836	***

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	قيم Beta المعيارية	قيم Beta اللامعيارية	خطأ القياس	النسبة الحرجة	المعنوية
البعد السلوكي	<---	الطاقة التنظيمية المنتجة	.830	1.152	.058	19.877	***
البعد العاطفي	<---	الطاقة التنظيمية المنتجة	.810	.882	.048	18.493	***
البعد المعرفي	<---	الطاقة التنظيمية المنتجة	.936	.966	.027	35.547	***

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Amos. V.23

وللفرضية الرئيسية فرضيتان فرعية للأبعاد:

١ - إختبار الفرضية الفرعية (١-١):

ان مسار التأثير الفرعي الذي تستهدفه الدراسة التحقق منه هو مسار تأثير بعد الشغف المتناغم تجاه الطاقة التنظيمية المنتجة ضمن بيئة شركة توزيع المنتجات النفطية/هياة الفرات الاوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة وان البناء الفرضي لذلك هو (وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعء الشغف المتناغم في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة) وهذه الفرضية تبين ايضا قدرة توظيف بيئة التطبيق للبعء المستقل في احداث تغيير في المتغير المعتمد وان التحقق من هذا التوظيف يتم من خلال مجموعة مؤشرات احصائية منها قيمة البيتا المعيارية اي معامل الميل الحدي ومعنويتها وكذلك مؤشر القدرة التفسيرية.

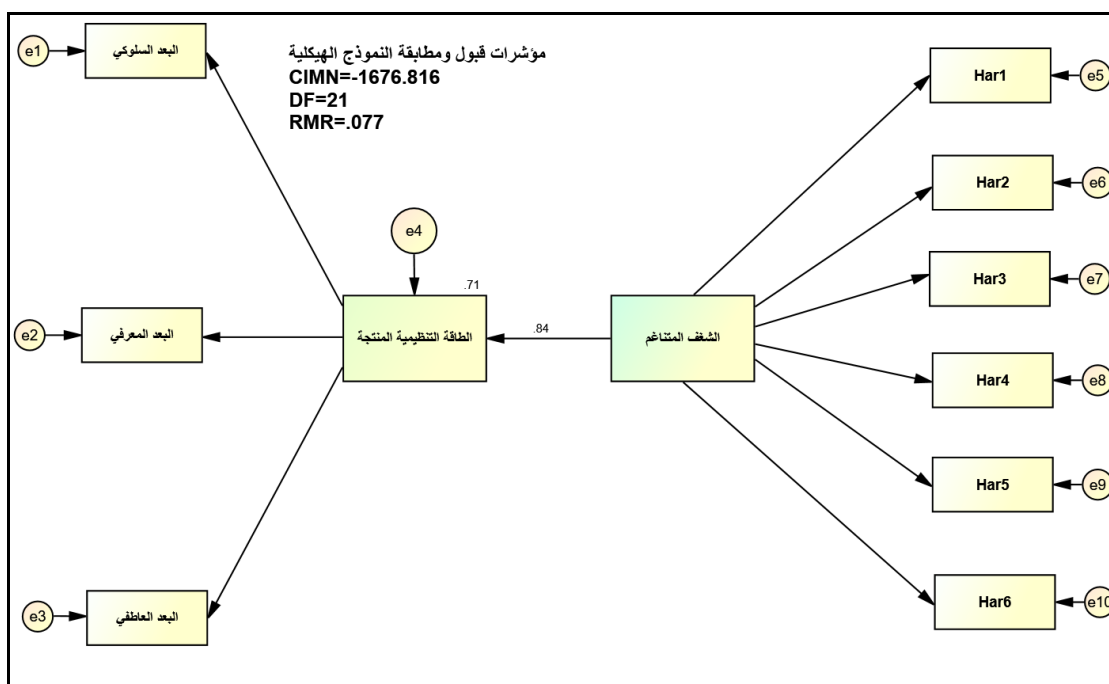
فقد تبين من خلال الانموذج الهيكلي للتأثير (٢٢) ان هناك تأثير من بعد الشغف المتناغم بمقدار (B=0.84) تجاه متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وان هذه القيمة ذات دلالة احصائية لان قيمة (P-Value=0.01) اي ان النتيجة مقبولة بمستوى ثقة (99%) وهذا يعني ان التزايد في بعد الشغف المتناغم بمقدار وحدة واحدة سيتبعه تغير في الطاقة التنظيمية المنتجة بنسبة (84%) وهي نسبة جيدة للتأثير وقد كانت معايير معنويتها جيدة فقد كانت النسبة الحرجة بحدود (20.922) لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96) وتعتبر النتائج اعلاه عن القدرة التوظيفية التي تمتاز بها

شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة الفرات الاوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة للبعد المستقل في المتغير المعتمد.

اما عن المقدرة التفسيرية التي يمكن للبعد المستقل ان يفسر فيها نسبة من اجمالي تغيرات المتغير المعتمد فقد كانت (R^2) للبعد المستقل في المتغير المعتمد ما نسبته (0.71) وهي نسبة عالية من تفسير التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد الطاقة التنظيمية المنتجة، اي ان حدوث تغييرات في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة يساهم فيها بعد الشغف المتناغم بنسبة (71%) وما تبقى من هذه النسبة والمقدرة بـ (0.29) فهي نسبة متعلقة بمتغيرات خارج حدود اهتمام النموذج البحثي الحالي.

وبشكل اجمالي فان الانموذج الهيكلية يعد نموذجاً مقبولاً احصائياً لتحقق معايير القبول والمطابقة الاحصائية اذ كان قيمة (RMR) ضمن منطقة قبوله اذ بلغت ($RMR \leq 0.08 = 0.077$)

وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير لبعد الشغف المتناغم في الطاقة التنظيمية المنتجة ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالالاتجاه الايجابي.



شكل (٢٢)

النموذج الهيكلية لاختبار تأثير بعد الشغف المتناغم في الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر : من اعداد الباحث

ويتضح من الجدول (٣٣) قيم الاختبار المعيارية واللامعيارية التي تخص مسار التأثير فضلا عن باقي قيم التحقق من معنوية النواتج

جدول (٣٣)

تقديرات نموذج التأثير لبعث الشغف المتناغم في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المعنوية	النسبة الدرجة	خطأ القياس	قيم Beta اللامعيارية	قيم Beta المعيارية	المتغيرات	المسار	المتغير والابعاد
***	20.922	.031	.644	.842	الشغف المتناغم	<---	الطاقة التنظيمية المنتجة
***	19.877	.058	1.152	.830	الطاقة التنظيمية المنتجة	<---	البعد السلوكي
***	18.493	.048	.882	.810	الطاقة التنظيمية المنتجة	<---	البعد العاطفي
***	35.547	.027	.966	.936	الطاقة التنظيمية المنتجة	<---	البعد المعرفي
***	22.736	.043	.982	.862	الشغف المتناغم	<---	Har1
***	23.235	.062	1.430	.867	الشغف المتناغم	<---	Har2
***	13.407	.047	.624	.708	الشغف المتناغم	<---	Har5
***	13.407	.046	.614	.708	الشغف المتناغم	<---	Har6
***	13.734	.082	1.121	.716	الشغف المتناغم	<---	Har4
***	14.266	.086	1.228	.729	الشغف المتناغم	<---	Har3

المصدر: مخرجات برنامج Amos. V.23

٢ إختبار الفرضية الفرعية (٢-١):

ان مسار التأثير الفرعي الذي تستهدفه الدراسة التحقق منه هو مسار تأثير بعث الشغف القسري تجاه الطاقة التنظيمية المنتجة ضمن بيئة شركة توزيع المنتجات النفطية/هياة الفرات الاوسط//فرع

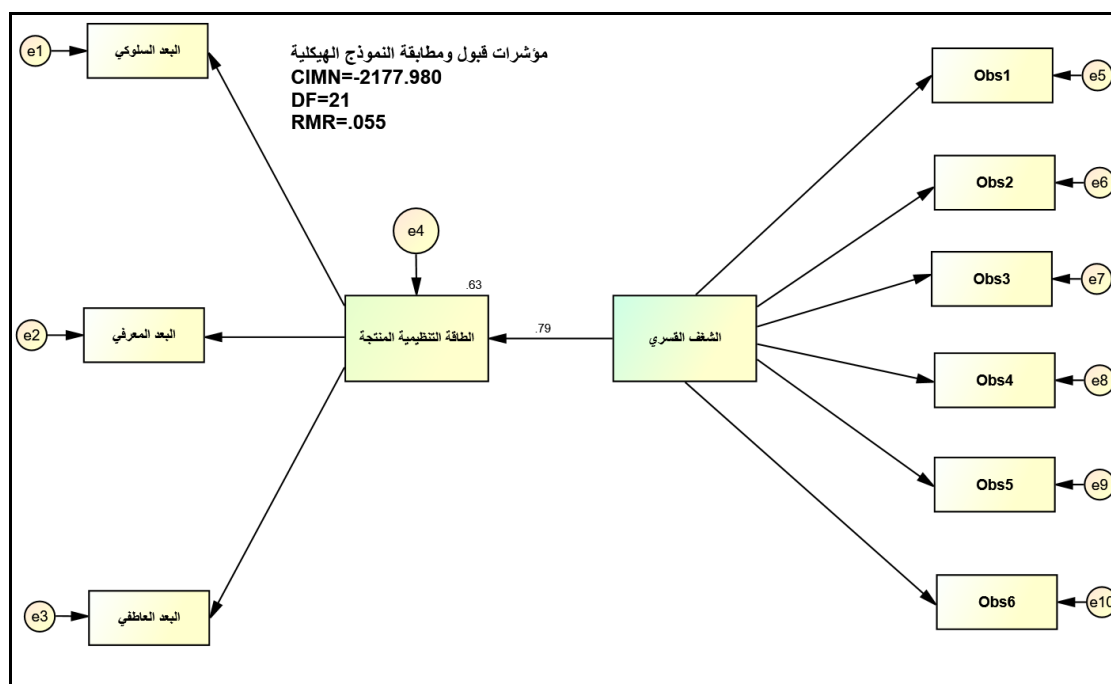
كربلاء عينة الدراسة وان البناء الفرضي لذلك هو (وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعء الشغف القسري في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة) وهذه الفرضية تبين ايضاً قدرة توظيف بيئة التطبيق للبعء المستقل في احداث تغيير في المتغير المعتمد وان التحقق من هذا التوظيف يتم من خلال مجموعة مؤشرات احصائية منها قيمة البيتا المعيارية اي معامل الميل الحدي ومعنويتها وكذلك مؤشر القدرة التفسيرية.

فقد تبين من خلال الانموذج الهيكلي للتأثير (٢٣) ان هناك تأثيراً من بعد الشغف القسري بمقدار $(B=0.79)$ تجاه متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وان هذه القيمة ذات دلالة احصائية لان قيمة $(P-Value=0.01)$ اي ان النتيجة مقبولة بمستوى ثقة (99%) وهذا يعني ان التزايد في بعد الشغف القسري بمقدار وحدة واحدة سيتبعه تغير في الطاقة التنظيمية المنتجة بنسبة (79%) وهي نسبة جيدة للتأثير وقد كانت معايير معنويتها جيدة فقد كانت النسبة الحرجة بحدود (17.499) لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96) وتعتبر النتائج اعلاه عن القدرة التوظيفية التي تمتاز بها شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة الفرات الاوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة للبعء المستقل في المتغير المعتمد.

اما عن المقدرة التفسيرية التي يمكن للبعء المستقل ان يفسر فيها نسبة من اجمالي تغيرات المتغير المعتمد فقد كانت (R^2) للبعء المستقل في المتغير المعتمد ما نسبته (0.63) وهي نسبة جيدة من تفسير التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد الطاقة التنظيمية المنتجة، اي ان حدوث تغييرات في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة يساهم فيها بعد الشغف القسري بنسبة (63%) وما تبقى من هذه النسبة والمقدرة ب (0.37) فهي نسبة متعلقة بمتغيرات خارج حدود اهتمام النموذج البحثي الحالي.

وبشكل اجمالي فان النموذج الهيكلي يعد نموذج مقبول احصائياً لتحقيق معايير القبول والمطابقة الاحصائية اذ كان قيمة (RMR) ضمن منطقة قبوله اذ بلغت $(RMR \leq 0.08 = 0.055)$

وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير لبعء الشغف القسري في الطاقة التنظيمية المنتجة ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالالاتجاه الايجابي.



شكل (٢٣) النموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد الشغف القسري في الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر: من اعداد الباحث

ويتضح من الجدول (34) قيم الاختبار المعيارية واللامعيارية التي تخص مسار التأثير فضلا عن باقي قيم التحقق من معنوية النواتج

جدول (34)

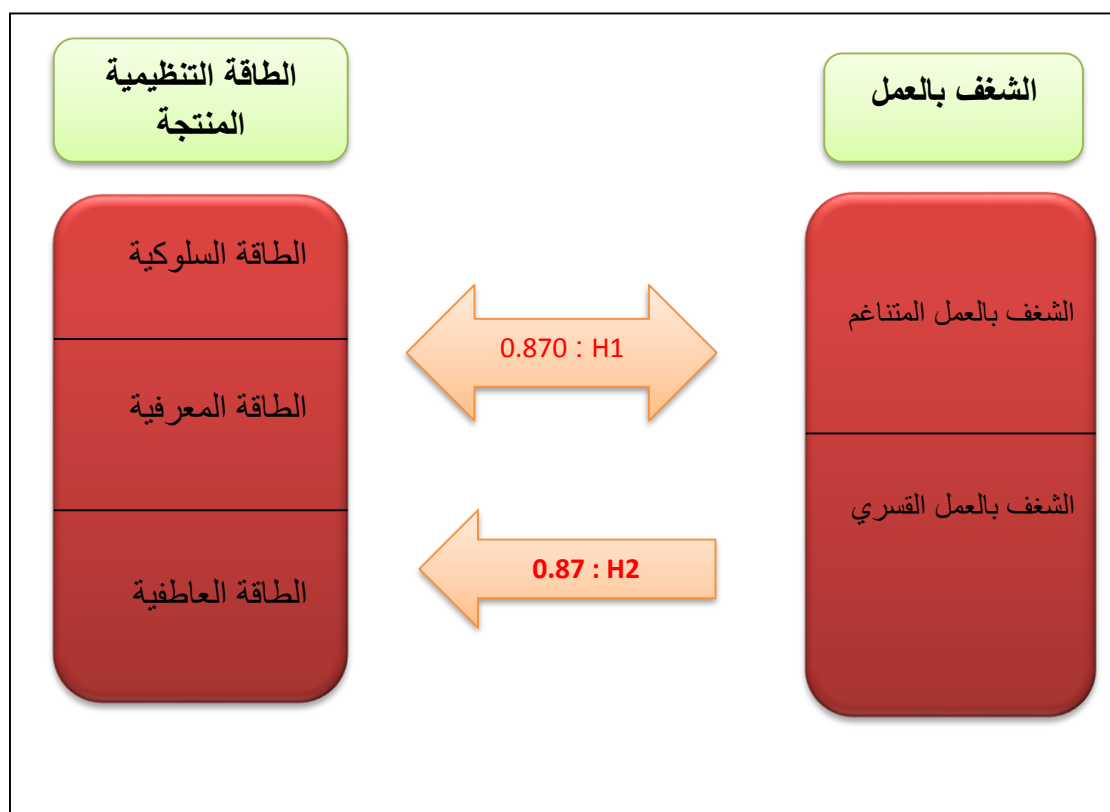
تقديرات نموذج التأثير بين بعد الشغف القسري ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	قيم Beta المعيارية	قيم Beta اللامعيارية	خطأ القياس	النسبة الحرجة	المعنوية
الطاقة التنظيمية المنتجة	<---	الشغف القسري	.794	.716	.041	17.499	***
البعد السلوكي	<---	الطاقة التنظيمية المنتجة	.830	1.152	.058	19.877	***
البعد العاطفي	<---	الطاقة التنظيمية المنتجة	.810	.882	.048	18.493	***

الفصل الثالث / المبحث الثالث..... إختبار فرضيات الدراسة

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	قيم Beta المعيارية	قيم Beta اللامعيارية	خطأ القياس	النسبة الحرجة	المعنوية
البعد المعرفي	<---	الطاقة التنظيمية المنتجة	.936	.966	.027	35.547	***
Obs1	<---	الشغف القسري	.753	.884	.058	15.307	***
Obs2	<---	الشغف القسري	.782	.911	.054	16.805	***
Obs5	<---	الشغف القسري	.757	1.092	.071	15.479	***
Obs6	<---	الشغف القسري	.795	1.007	.057	17.514	***
Obs4	<---	الشغف القسري	.924	1.132	.035	32.352	***
Obs3	<---	الشغف القسري	.761	.974	.062	15.709	***

المصدر: مخرجات برنامج Amos. V.23



الشكل (٢٤) النموذج الفرضي المختبر لدراسة

الفصل الرابع

المبحث الأول

الاستنتاجات

المبحث الثاني

التوصيات والمقترحات

المبحث الاول

الاستنتاجات

توطئة...

يشتمل هذا المبحث على استعراض اهم الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة بالاعتماد على ما تم تفسير من نتائج تحليل الجانب العملي ، لذا فهي تعكس الجهود المبذولة في اعداد هذه الدراسة ، وهذه الاستنتاجات تتمثل بالاتي :-

اولاً :- الاستنتاجات التي تم التوصل اليها من خلال وصف وتشخيص متغيرات الدراسة :-

1_ تعطي الشركة عينة الدراسة اهتماماً جيداً لمتغير الشغف بالعمل لاعتقادهم بأهميته في رفع مستوى اتقان المهام والتفاني في الوظيفة ، و يتجلى ذلك من خلال ما يأتي :-

أ_ توافر بعد الشغف بالعمل المتناغم في بيئة الشركة، الذي يعمل كآلية لتوجيه الاستقلالية الفردية بالابداع الفردي.

ب_ توافر بعد الشغف بالعمل القسري بشكل ملحوظ جدا في الشركة والذي يبين مدى التزام الافراد العاملين في مهامهم .

٢_ توافر جيد لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة في الشركة عينة الدراسة ، ما يدل ان الشركة تعطي اهتماماً جيداً لهذا المتغير اعتقاداً منهم أنه يساعد المنظمات في تنفيذ واستكمال الانشطة الاساسيه وتوجيه مشاعر الافراد نحو التدابير الايجابية التي تحفزهم على تحقيق الاهداف المشتركة، ويتضح ذلك من خلال ما يأتي :-

أ_ توافر البعد السلوكي والذي يتضح من خلال سلوكيات تتجاوز متطلبات العمل الرسمية وتضمن مصالح الشركة من خلال المشاركة الجماعية .

ب_ توافر البعد المعرفي بشكل جيد في بيئة العمل كونه يعكس الخبرة المشتركة في التنشيط المعرفي وتمثيل القدرة الجماعية على مواصلة التفكير بشكل منتج واستباقي في الانشطة ويجاد الحلول للمشاكل المتعلقة باداء المهام .

ت_ توافر البعد العاطفي اذ انه يؤثر على مشاعر الالهام البناءة والحماس و الاهتمام في اتجاه المهام و الاهداف التنظيمية.

ثانياً : الاستنتاجات التي تم التوصل إليها من خلال تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة

- 1- _ يساعد الشغف بالعمل لدى الافراد العاملين في الشركة في خلق سلوكيات من شأنها ان تساعد في رفع مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة .
- 2- يؤدي الشغف المتناغم لدى الافراد العاملين في الشركة الى التوافق مع جوانب أخرى من حياتهم الفردية مما يؤدي الى الرضا والمساهمة في رفع مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة .
- 3 _ يؤدي الشغف القسري لدى الافراد العاملين في الشركة الذين يعتقدون بأهمية الوظيفة كونهم يريدون التفوق والقبول الاجتماعي ، يؤدي الى إجبارهم على الاستمرار في العمل واستحداث مهارات تطويرية تساعد في رفع مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة .
- 4- يهتم الافراد العاملين في الشركة بشكل كبير في العمل بتقان واتقان المهام الموكلة اليهم على اتم وجه والاستغلال الأمثل للموارد ، مما يعني تأثير معنوي و ايجابي لمتغير الشغف بالعمل في رفع مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة .
- 5 - يساهم بعد الشغف المتناغم في رفع الدوافع المعنوية وروح الانتماء لدى الافراد العاملين في الشركة بما يدفع مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة.
- 6- يساهم بعد الشغف القسري في توليد الضغوط الشخصية والداخلية لدى الافراد العاملين في الشركة التي تحثهم على تشكيل نشاطات واساليب ترفع مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة.

المبحث الثاني

التوصيات والمقترحات

أولاً : التوصيات

توطئة...

استناداً الى الاستنتاجات التي تم الوصول اليها في المبحث السابق اصبح بالإمكان وضع بعض التوصيات التي نأمل ان تكون مفيدة وفعالة للجهات المعنية ، فضلاً عن ذلك فقد تم وضع آليات تنفيذ لكل توصية وكما في الآتي:-

1- تعزيز ثقافة الشغف بالعمل بين جميع الافراد العاملين، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي:-

- أ- إقامة دورات وورش عمل لتعزيز ثقافة الشغف بالعمل لدى العاملين
- ب- اقامة فعاليات وانشطة لتطوير ودعم الافراد الشغوفين.

2- ضرورة العمل على تعزيز ورفع مستوى كفاءة الافراد العاملين في البيئة موضع الدراسة مع منحهم كافة الصلاحيات لتطبيق مبدأ الخلق والابداع ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي :-

- أ- إقامة دورات تدريبية داخل الشركة وخارجها على يد مدربين اكفاء واختصاص في كل مجالات العمل
- ب- ارسال البعثات للدول المتقدمة لتعليم الافراد المهارات الجديدة والحديثة التي تفتقر اليها الشركة.

3- عدم إهمال القائد الأفكار الجديدة للأفراد العاملين الشغوفين مهما كانت صغيرة واخذها بعين الاعتبار ومناقشتهم فيها والعمل على وضع الجيدة منها موضع التنفيذ ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي:-

- أ- الاكثار من الاجتماعات المفتوحة بين المدراء والافراد في كل اقسام الشركة وفتح المجال امام الافراد العاملين في كل قسم ومستوى لأجراء الحوارات وابداء الآراء التي قد تكون مثمرة
- ب- إعطاء الحرية للأفراد العاملين في إتمام مهامهم بالطرق التي تناسبهم دون اجبارهم على القولية النمطية.

4- تبادل المعلومات وبقاء الافراد على اطلاع بالتغيرات في العالم من اجل مواكبة هذه التغيرات واستنباط الأفكار منها ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاتي:-

أ- اجراء جلسات العصف الذهني بين الافراد العاملين بين فترة وأخرى وعدم اهمال هذه الجلسات.

ب- الاكثار من ورش العمل واستخدام وسائل الاعلام ومواقع التواصل الاجتماعي.

5- الاهتمام بالجانب الأمني والصحي للأفراد العاملين لتعزيز شعورهم بالانتماء للشركة وبذل كل جهد من اجل تطويرها، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاتي:-

أ- بالإضافة الى الضمان الصحي للمستشفيات الحكومية كذلك العمل على وضع ضمان صحي للمستشفيات الاهلية والعلاج خارج العراق.

ب- وقوف الإدارة العليا مع الافراد في حال تعرضهم للظلم والاجحاف اثناء الدوام الرسمي او خارجه وتقديم ما يمكن تقديمه للمساعدة وكذلك فتح تحقيق عادل ودقيق وانصاف الافراد أصحاب الحق.

6- العمل على تجنب الصراعات ومشكلات العمل ، والتي من شأنها ان تؤدي الى زيادة سلوكيات العمل السلبية للأفراد العاملين والتي تقتل الشغف داخلهم والحرص على حل كافة النزاعات في العمل و المشكلات التي تحدث بين العاملين والاهتمام بمنع تكرارها في المستقبل ، لضمان توفير بيئة عمل داعمة ومناسبة للأفراد العاملين ، وكذلك العمل على ضمان وجود علاقات إيجابية بين الأفراد كافة مما يزيد من ارتباطهم للشركة ، ويتم ذلك من خلال:-

أ- تخصيص يوم محدد وثابت من الشهر يكون يوم ترفيهي للأفراد العاملين يتم فيه اجراء الفعاليات الترفيهية والنشاطات التي من شأنها ان تضيي طابع من المرح والبهجة في بيئة عينة الدراسة.

ب- المساواة بين الافراد العاملين في الحوافز والمكافآت والاجازات وكلاً حسب جهده.

7- اعتماد سياسات وثقافات تنظيمية تدعم القيم والسلوكيات والممارسات الإيجابية كافة وتجنب السلوكيات السلبية التي قد تؤدي إلى انسحاب الموظفين نفسياً وجسدياً من العمل، مثل النميمة والكذب والتتمر وضعف الالتزام التنظيمي الذي يسبب ارباك في بيئة العمل واشغال الفرد بأمر ليس لها علاقة بمهامه الوظيفية.. ويتحقق ذلك من خلال الاتي:-

أ- نشر اللوائح و اللافتات التي تدعو الى حسن السلوك والالتزام والمقولات التي تبث الإيجابية والحماس في الشركة عينة الدراسة.

ب- المراقبة الخفية وغير المباشرة على جميع الكوادر ومحاسبة أي مخالفات بطرق تقلل الضرر قدر الامكان

8- الاهتمام بتحقيق السعادة المهنية للفرد الامر الذي ينعكس ايجاباً على نفسية الفرد واحساسه بالاستقرار والتفرغ للعمل بكل شغف وإخلاص لتحقيق النتائج المرجوة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاتي:-

أ- اهتمام الإدارة العليا بوضع الفرد الاجتماعي والأسري.

ب- مشاركة الفرد في شؤونه الخاصة كافة كعضو في الشركة.

9- إشراك العاملين في مجالس الشركة واجتماعاتها وتقديم المكافآت والأجور لهم بما يتناسب مع جهودهم بحيث يكون لديهم اهتمام تنظيمي عالي وولاء للشركة الامر الذي يدعوهم الى العمل بالطرق التي تناسب وضع الشركة وحل ازماتها بكل تقان، يتحقق ذلك من خلال الاتي:-

أ- اجراء الاجتماعات الرسمية بين أعضاء مجلس الإدارة وبين رؤساء الوحدات وكذلك اجتماعات رسمية دورية مع الافراد العاملين.

ب- تعديل سلم الرواتب بما يتناسب مع الجهد المبذول بالإضافة الى الحوافز والمكافآت المستمرة وايضاً المكافآت المعنوية والترقيات.

10 - من الضروري وضع رؤى استراتيجية لتنمية الطاقة البشرية مبنية على أسس علمية متينة تراعي رسالة الشركة وتخدم مصالحها ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاتي:-

أ- توعية المدراء بأهمية الطاقة البشرية وتأثيرها المباشر على سياق العمل.

ب- النظر في سياسات ورؤى الشركات المتقدمة التي تولي اهتمام كبير في الطاقة البشرية.

11- التدوير الوظيفي في الشركة اذ أنه مفيد في توفير مهارات إضافية للعاملين واكسابهم خبرات وبالتالي زيادة قيمة الموارد البشرية للقيام بأدوار متعددة يتحقق ذلك من خلال الاتي :-

أ- نقل او تنسيب الكوادر بين فروع الشركة في عموم العراق.

ب- نقل الافراد او تنسيبهم داخل اقسام فرع الشركة ..

12- تعزيز ثقافة الطاقة التنظيمية المنتجة والتعريف بأبعادها ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاتي:-

أ- تنظيم الندوات والمؤتمرات وورش العمل لتعميق فهم الافراد العاملين في الشركة

ب- خلق مناخ تنظيمي يشجع الاهتمام بنظرية الطاقة التنظيمية المنتجة في إدارة الشركة وماهية الطاقة التنظيمية المنتجة.

13- اخيراً وبشكل عام من الضروري تقديم المزيد من الأبحاث حول موضوع الطاقة التنظيمية المنتجة في الجامعات وخاصة الجامعات العراقية وتطبيقها في المؤسسات الوطنية كافة ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاتي :

- أ- إعادة نشر البحوث التي تناولت الموضوع كونه موضوع مهم ومفيد.
- ب- حث الطلبة والباحثين على الاطلاع على موضوع الطاقة التنظيمية المنتجة والكتابة فيه.

ثانياً : المقترحات لمشاريع بحثية مستقبلية

المقترحات الاتية تمثل مقترحات متواضعة من الباحثة لتطوير مشاريع بحثية مستقبلية في موضوعه الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة .. تم التوصل اليها من خلال المراجعة للادبيات والدراسات ذات صلة نأمل الافادة منها من قبل المهتمين والباحثين :-

١- دور الشغف بالعمل في تحقيق النجاح الاستراتيجي.

٢- دور الشغف بالعمل في زيادة الاعمال.

٣- تأثير الشغف بالعمل على الرضا الوظيفي.

٤- دور الطاقة التنظيمية المنتجة في الابتكار التنظيمي.

٥- دور القيادة بالقيم في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة.

المصادر

قائمة المصادر

أولاً : المصادر العربية

أ_ الكتب

1- المعجم الوسيط ، 1960 ، الجزء الأول والثاني ، المكتبة الإسلامية

ب - الرسائل والاطاريح :

1- الحارثي، عبدالله بن عوض الله. ٢٠١٥. "الشغف وعلاقته بالسعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية في مكة المكرمة"، رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة ام القرى. المملكة العربية السعودية.

2- الربيعي، رشا عباس عبود ، (2016) ، "توظيف حاكمية المورد البشري في تعزيز الانغراز الوظيفي من خلال الطاقة التنظيمية المنتجة دراسة تطبيقية في عينة من الجامعات العراقية " اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء.

ج_ المجلات والبحوث :

1) الجراح، عبد الناصر & فيصل الربيع. (٢٠٢٠). الشغف الاكاديمي وعلاقته بالاحترق

الاكاديمي لدى طلبة جامعة اليرموك. المجلة الاردنية للعلوم التربوية، 519-519(4), 16

2) حسام محمود صبار. (٢٠٢٣). الشغف (المتناغم-القسري) وعلاقته بالمرونة النفسية لدى

طلبة المرحلة الإعدادية. مجلة آداب الفراهيدي. 438-458(53), 15 ,

3) ربيع بن المر الذهلي & ورود معروف الطعاني. (٢٠٢١). درجة توافر أبعاد الطاقة

التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العربية من وجهة نظرهم مجلة

الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 29(4) ,

4) الزهراني، ر. ف.، رنا فهد، خليفة، & هدى عاصم محمد. (٢٠٢٢). الشغف وعلاقته

بالسلوك الاستكشافي لدى عينة من الطلبة الموهوبين بالمرحلتين المتوسطة والثانوية

بجدة. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة. 135-170(23), 6 ,

5) زهير النواجحة. (٢٠٢٢). روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى

معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث. 77-92(1), 10 ,

6) زينب أحمد على يوسف . (٢٠٢٢). أثر نمط التعزيز (فوري/متقطع) ببيئة تعلم إلكترونية مصغرة علالتحصيل والشغف الأكاديمي وخفض التجول العقلي لدي طلاب تكنولوجيا التعليم منخفضي ومرتفعي فاعلية الذات. *المجلة الدولية للتعليم الإلكتروني*-639, 7(2), 750.

7) سالمان، الشيماء مجمود. (٢٠٢٢). الشغف الأكاديمي وعلاقته بالضغوط الجامعية المدركة لدى المعوقين بصرياً. *مجلة كلية التربية، الجزء الثاني، عدد إبريل، صفحات ٢٤٨-٢٩١*.

8) سمر سعدون هلال، & هديل كاظم سعيد. (٢٠٢٠). القيادة العلائقية وتأثيرها في الطاقة التنظيمية (دراسة مقارنة في مصرفي الرافدين والرشيد). *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 26(121), 46-66.

9) السعداوي، إ. (٢٠٢٣). دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (دراسة تطبيقية). *المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)*. 48(1), 655-698.

10) السيد حسين عمران محسن المسعودي، & د فاضل كردي شلاكة. (٢٠٢٢). الشخصية المبدعة بدلالة الشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية. *kufa journal Physical Education Sciences*, 4(5).

11) الشافعي، ن. ف. ع.، & نهلة فرج على. (٢٠٢٢). نمذجة العلاقات السببية بين الشغف البحثي والكمالية والرفاهية الأكاديمية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*. 28(9.2), 113-206.

12) شحاتة بيرق، ص. ب.، & صفاء بيرق. (٢٠٢٣). فاعلية برنامج إرشادي قائم على الشغف الأكاديمي المتناغم لتحسين الإزدهار النفسي لدى التلاميذ الوافدين بالمرحلة الابتدائية بمعهد البحوث الإسلامية الأزهرية. *مجلة قطاع الدراسات الإنسانية*, 31(1), 921-1032.

13) شغري، رضوان، & سوبجاكي، معتز. (٢٠١٨). أثر توظيف الموارد البشرية للشغف بالإختصاص على إبداع وتطور الشركات في الشرق الأوسط. *مجلة جامعة العين للأعمال والقانون*، ٢(١)

14) صالح، & شعيب جمال محمد. (٢٠٢٣). عاطفة التعلم (الشغف المتناغم-الهوس العاطفي) وعلاقتها بعمليات تنظيم وإدارة المعرفة في بيئات التعلم من بعد. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*. 110(110), 297-350.

- 15 (1) الضبع، فتحي عبد الرحمن. (٢٠٢١). "النموذج الثنائي للشغف الأكاديمي لدى طلبة الماجستير في التربية الخاصة بجامعة الملك خالد في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية". *المجلة العربية لعلوم الاعاقة والموهبة*: 5 (16): 97-122
- 16 (1) طه، رياض سليمان السيد. (٢٠٢٠). الاندماج الأكاديمي وعلاقته بالشغف الأكاديمي والتفؤل والرجاء لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية*. 44(3), 291-372,
- 17 (1) عبد الرحمن الضبع، & فتحي. (٢٠١٩). التَّسامي بالذات والشَّغف والكمالية العُصَابِيَّة كُمُنَبَّاتٍ بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج* 26-97، (63)63،
- 18 (1) عبد العزيز، ع. ا. م.، & عبد العزيز محمود. (٢٠٢١). فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية الشغف بالعمل المتناغم لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*. 31(113), 285-338 ,
- 19 (1) عشري، ت. ا.، تامر إبراهيم، سبع، & سنية محمد أحمد سليمان. (٢٠٢٣). توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*. 4(2), 49-77،
- 20 (2) عطا الله، & محمد إبراهيم محمد. (٢٠٢٢). فعالية برنامج تدريبي قائم على بعض عادات العقل المنتجة في خفض التجول العقلي غير الوظيفي وتنمية الشغف الأكاديمي المتناغم لدى الواقعين تحت الملاحظة الأكاديمية من طلبة الجامعة. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*. 98(98), 85-151،
- 21 (2) عمران، هبة سعيد محمد. ٢٠٢٢. "جودة الحياة الأكاديمية في ضوء بيئة التعليم المدركة والشغف الأكاديمي (المتناغم والاستحواذي) لدى طلاب الجامعة". *مجلة كلية التربية*: 3 (40)، 481-502،
- 22 (2) الفتلاوي، ميثاق هاتف والربيعي، رشا عباس، (٢٠١٦)، تحليل واقع الطاقة التنظيمية المنتجة من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى ((بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من القيادات في جامعات الفرات الاوسط)). *JOURNAL OF ADMINISTRATION AND ECONOMICS*, 5(18).

- 2 3) فرحات، ر. ا.، رمضان السيد، زويل، & محمد جمال الدين. (٢٠٢٢). نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية*. 46(3), 235-385,
- 2 4) محمود عبد الوهاب، م.، محمد، & عبد المحسن أحمد. (٢٠٢٠). أثر اختلاف نمطي الإبحار (المقيد/الحر) للتصميم الإلكتروني لمقرر الدراسات الأسرية على تنمية التحصيل المعرفي والشغف الإلكتروني لدى طلاب كلية التربية. *مجلة كلية التربية*. بنها 31, (١٢٢ أبريل ج ١)، ٤٩٥-٥٤٥.
- 2 5) مراد احمد خلف. (٢٠٢١). اثر استراتيجية قوة التفكير في تحصيل وتنمية الشغف الدراسي لدى طلاب الخامس الادبي في مادة التاريخ. *Journal of Basra researches for Human Sciences*, 46(4-B).
- 2 6) مشاعل صالح الدوسري، & ابتهاج يحيى الأحمدى. (٢٠٢٣). واقع تضمين قيم الشغف المعرفي في كتب لغتي الخالدة في المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية. *مجلة المناهج وطرق التدريس* 2(2), 1-11

A-Book

- 1) Baraldi, E., Guercini, S., Lindhal, M., & Perna, A. (2020). Passion and entrepreneurship. *Contemporary Perspectives and New Avenues for Research*, Cham: Springer.
- 2) Chang, R. Y. (2002). *The passion plan at work: Building a passion-driven organization*. John Wiley & Sons.
- 3) Gagné, M. (Ed.). (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford University Press, USA.
- 4) Kent, T. L. (2014). *Wild Creative: Igniting Your Passion and Potential in Work, Home, and Life*. Simon and Schuster.
- 5) Obomanu, T. (2011). *Drive to Passion*. AuthorHouse.
- 6) Samuelson, P. A. (1998). *Passion and Craft: Economists at Work*. University of Michigan Press.
- 7) Vallerand, R. J., & Houfort, N. (Eds.). (2019). *Passion for work: Theory, research, and applications*. Oxford University Press.

a. B-Journals

- 8) Bruch, H., Vogel, B., & Morhart, F. (2005). Keeping Track of Organizational Energy: How to harness a company's productive forces
- 9) A.N. Oppenheim" Questionnaire Design, Interviewing And Attitude Measurement" Continuum London And New York, New Edition,1992

- 10) Abualhamael, Z. W. H. (2017). *The power of productive organisational energy in relation to leadership style and job satisfaction: The context of Saudi Arabian universities* (Doctoral dissertation, Manchester Metropolitan University).
- 11) Alexiou, A., Khanagha, S., & Schippers, M. C. (2019). Productive organizational energy mediates the impact of organizational structure on absorptive capacity. *Long*
- 12) Ali, M., Aziz, S., Pham, T. N., Babalola, M. T., & Usman, M. (2020). A positive human health perspective on how spiritual leadership weaves its influence on employee safety performance: The role of harmonious safety passion. *Safety science, 131*, 104923.
- 13) Anagnostopoulos, C., Winand, M., & Papadimitriou, D. (2016). Passion in the workplace: Empirical insights from team sport organisations. *European sport management quarterly, 16*(4), 385-412.
- 14) Anjum, T., Heidler, P., Amoozegar, A., & Anees, R. T. (2021). The impact of entrepreneurial passion on the entrepreneurial intention; moderating impact of perception of university support. *Administrative Sciences, 11*(2), 45.
 - a. Baker, W. E. (2019). Emotional energy, relational energy, and organizational energy: Toward a multilevel model. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6*, 373-395.
- 15) Balon, S., Lecoq, J., & Rimé, B. (2013). Passion and personality: Is passionate behaviour a function of personality?. *European Review of Applied Psychology, 63*(1), 59-65.
- 16) Bélanger, C., & Ratelle, C. F. (2021). Passion in university: The role of the dualistic model of passion in explaining students' academic functioning. *Journal of Happiness Studies, 22*, 2031-2050.

- 17) 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.
- 18) 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.
- 19) Borowik, R. PRODUCTIVE ORGANIZATIONAL ENERGY (POE) AS A POSITIVE AND DYNAMIC POWER OF ORGANIZATION.
- 20) Bruch Heike, Bernd Vogel, and Felicitas Morhart ,(2005) ,Keeping Track of organizational Energy :how to harness a company's productive forces , The Journal of Europe's Centre for Business Leaders
- 21) Bruch, H & Ghoshal, S. 2003. Unleashing organizational energy. MIT Sloan Management Review 45(1):45.
- 22) Bruch, H & Kunz ,J (2013) Organisational Energy as the Engine of Success: Managing Energy Effectively with Strategic HR Development , Strategic Human Resource Development Management for Professionals
- 23) Bruch, H., & Vogel, B. (2011). *Fully charged: How great leaders boost their organization's energy and ignite high performance*. Harvard Business Press.
- 24) Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30, 457-471.

- 25) Cancey, P. Christine; Reidy, John (2007) (Statistics Without Maths for Psychology) Fourth edition, Pearson Prentice Hall..
- 26) 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.
- 27) Cardon, M. S., Gregoire, D. A., Stevens, C. E., & Patel, P. C. (2013). Measuring entrepreneurial passion: Conceptual foundations and scale validation. *Journal of business venturing*, 28(3), 373-396.
- 28) 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.
- 29) Chen, X. P., Yao, X., & Kotha, S. (2009). Entrepreneur passion and preparedness in business plan presentations: a persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions. *Academy of Management journal*, 52(1), 199-214.
- 30) Cole, M. S., Bruch, H. & Vogel, B. (2012). Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 445-467.
- 31) Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. 2008. Productive Energy in the Workplace: A Measurement Validation and Linkage to Collective Outcomes. Working Paper: Fort Worth, TX.
- 32) Cole, MS, Bruch, H & Vogel, B. 2005. Development and validation of a measure of organizational energy. *Academy of Management Best Conference Paper*, V1, V1-V6.
- 33) Cuff, R., & Barkhuizen, N. (2014). Validating a measure of productive organisational energy in the South African context. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 263

- 34) D.A. De Vaus “ Surveys In Social Research” Fifth Edition
Published In 2002
- 35) De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I. (2017). Overcoming the dark side of task conflict: Buffering roles of transformational leadership, tenacity, and passion for work. *European Management Journal*, 35(1), 78-90.
- 36) De Clercq, D., Honig, B., & Martin, B. (2013). The roles of learning orientation and passion for work in the formation of entrepreneurial intention. *International Small Business Journal*, 31(6), 652-676.
- 37) Derman, L., Barkhuizen, N., & Stanz, K. (2011). The validation of a measure of organisational energy in the South African context. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-11.
- 38) Dewberry, C. (Statistical Methods for Organizational Research : Theory and practice) First published, Published in the Taylor & Franci, 2004.
- 39) Dhawan, S. K., Roy, S., & Kumar, S. (2002). Organizational energy: an empirical study in Indian R&D laboratories. *R&D Management*, 32(5), 397-408
- 40) Donnelly, R. (2008). Careers and temporal flexibility in the new economy: An Anglo-Dutch comparison of the organisation of consultancy work. *Human Resource Management Journal*, 18(3),197-215.
- 41) Fredricks, J. A., Alfeld, C., & Eccles, J. (2010). Developing and fostering passion in academic and nonacademic domains. *Gifted Child Quarterly*, 54(1), 18-30
- 42) Gabardo-Martins, L. M. D. (2022). Evidence of Validity of the Productive Organizational Energy Measure in Brazilian Samples. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 32.

- 43) 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.
- 44) Hannah, S. T., Avolio, B. J., Cavarretta, F. L., & Hennelly, M. J. (2010). Conceptualizing organizational energy. In *Organization Science Winter Conference XVI*.
- 45) Hänsch, T. W. (2006). Nobel lecture: passion for precision. *Reviews of Modern Physics*, 78(4), 1297.
- 46) Ho, V. T., Kong, D. T., Lee, C. H., Dubreuil, P., & Forest, J. (2018). Promoting harmonious work passion among unmotivated employees: A two-nation investigation of the compensatory function of cooperative psychological climate. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 112-125.
- 47) Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.
- 48) Huéscar Hernández, E., Moreno-Murcia, J. A., Cid, L., Monteiro, D., & Rodrigues, F. (2020). Passion or perseverance? The effect of perceived autonomy support and grit on academic performance in college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2143.
- 49) Izadpanah, S. (2023). The Mediating Role of Academic Passion in Determining the Relationship Between Academic Self-Regulation and Goal Orientation With Academic Burnout Among English Foreign Language (EFL) Learners. *Frontiers in Psychology*, 13, 933334
- 50) Jachimowicz, J. (2018). Why passionate employees can have it all: Passion lowers time stress by enhancing goal integration.

- 51) Joseph F. Hair Jr., William C. Black, Barr Y J. Babin, Rolph E. Anderson” Multivariate Data Analysis” Eighth Edition© 2019, Cengage Learning Emea.
- 52) Kenneth S. Bordens Bruce B. Abbott” Research Design And Methods: A Process Approach, Tenth Edition” Indiana University—Purdue University Fort Wayne, Tenth Edition,2017
- 53) Kong, D. T., & Ho, V. T. (2018). The performance implication of obsessive work passion: Unpacking the moderating and mediating mechanisms from a conservation of resources perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(2), 269-279.
- 54) Krejcie, R & Morgan, D(1970):Determining sample size for research activities. Educational and Psychological
- 55) Li, J., Zhang, J., Shao, B., & Chen, C. (2020). A latent profile analysis of work passion: structure, antecedent, and outcomes. *Personnel Review, 49*(3), 846-863.
- 56) Liu, D., Chen, X. P., & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: a multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of applied psychology, 96*(2), 294.
- 57) Lopes, M., & Vallerand, R. J. (2020). The role of passion, need satisfaction, and conflict in athletes’ perceptions of burnout. *Psychology of Sport and Exercise, 48*, 101674.
- 58) Marshall, E. (1992). When does intellectual passion become conflict of interest?. *Science, 257*(5070), 620-620.
- 59) Mathew, J. 2007. The relationship of organizational culture with productivity and quality. *Employee Relations 29*(6):677-695.
- 60) McAllister, C. P., Harris, J. N., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2017). Got resources? A multi-sample constructive replication of perceived resource availability’s role in work passion–job outcomes relationships. *Journal of Business and Psychology, 32*, 147-164.

- 61) Miller, D., & Lee, J. 2001. The People Make the Process: Commitment to Employees, Decision Making, and Performance. *Journal of Management*, 27(2): 163
- 62) Moeller, J., Ivcevic, Z., White, A. E., Taylor, C., Menges, J. I., Caruso, D., & Brackett, M. A. (2019). Passion for work: What is it, who has it, and does it matter?.
- 63) Mohajan, Haradhan (2017): Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. Published in: *Annals of Spiru Haret University*, Vol. 17, No. 4 (24 December 2017): pp. 56-82.
- 64) Murnieks, C. Y., Mosakowski, E., & Cardon, M. S. (2014). Pathways of passion: Identity centrality, passion, and behavior among entrepreneurs. *Journal of management*, 40(6), 1583-1606.
- 65) Musselwhite, D.J., Wesolowski, B.C. 2018. The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation Normal Distribution (Editor: Bruce B. Frey). SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks
- 66) Newman, A., Obschonka, M., Moeller, J., & Chandan, G. G. (2021). Entrepreneurial passion: A review, synthesis, and agenda for future research. *Applied Psychology*, 70(2), 816-860.
- 67) Obschonka, M., Moeller, J., & Goethner, M. (2019). Entrepreneurial passion and personality: the case of academic entrepreneurship. *Frontiers in psychology*, 9, 2697.
- 68) Papadimitriou, D., Winand, M., & Anagnostopoulos, C. (2017). Job and career satisfaction in an austerity environment: The role of job security and passion towards work. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 17(1-2), 7-31.
- 69) Peixoto, E. M., Pallini, A. C., Vallerand, R. J., Rahimi, S., & Silva, M. V. (2021). The role of passion for studies on academic procrastination and mental health during the COVID-19 pandemic. *Social Psychology of education*, 24(3), 877-893.

- 70) Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., McAllister, C. P., & Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145-150.
- 71) Philip Eaton and Shannon D. Willoughby 2018 (Confirmatory factor analysis applied to the Force Concept Inventory) Published by the American Physical Society Phys. Rev. Phys. Educ. Res. 14, 010124 – Published 19 April
- 72) Phillips, W. (2018). Pursuing personal passion: Learner-Centered research mentoring. *Family Medicine*, 50(1), 41-46.
- 73) Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
- 74) Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
- 75) Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
- 76) Purba, P. Y., Sihotang, J. J. E., Ikhsan, R., Lumbantobing, R. S., & Juliani, J. (2022). The Influence of Protean Career Attitude, Passion for Work, and Self-Management on Proactive Work Behavior in the Millennial Generation. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2).
- 77) Rahimi, S., & Vallerand, R. J. (2021). The role of passion and emotions in academic procrastination during a pandemic (COVID-19). *Personality and Individual Differences*, 179, 110852.
- 78) Ramzan, A., Iftikhar, A., Sabir, I., Majid, M. B., Shah, I. H., & Awan, M. H. T. (2021). Teachers' Work Passion and Students' Performance: Mediating Role of Psychological

Empowerment. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(2), 8282-8296.

79) Randa El Bedawy (2015). A Review for Embedding Human dimension of Sustainability to Maintain Energetic Organizations in Egypt. *Journal of Management and Sustainability*; Vol. 5, No. 1; 2015 , ,Published by Canadian Center of Science and Education .

a. *Range Planning*, 52(2), 155-172.

80) Schellenberg, B. J., & Bailis, D. S. (2015). Predicting longitudinal trajectories of academic passion in first-year university students. *Learning and Individual Differences*, 40, 149-155.

81) Schellenberg, B. J., Verner-Filion, J., Gaudreau, P., Bailis, D. S., Lafrenière, M. A. K., & Vallerand, R. J. (2019). Testing the dualistic model of passion using a novel quadripartite approach: A look at physical and psychological well-being. *Journal of personality*, 87(2), 163-180.

82) Schiuma, G, Mason, S & Kennerley, M. 2007. Assessing energy within organisations. *Measuring Business Excellence* 11(3):69-78

83) Shirom, A. (2003). The effects of work-related stress on health. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnbust & C.L. Cooper (Eds.). *Handbook of work and health psychology*. (2nd edn., pp. 63–83). New York, New York: Wiley.

84) Sriruttan, Beverly, (2011) , Organisational energy and performance: relevance and implications among knowledge workers , Unpublished MBA Research Report from Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria.

85) Stoeber, J., Childs, J. H., Hayward, J. A., & Feast, A. R. (2011). Passion and motivation for studying: predicting academic

- engagement and burnout in university students. *Educational psychology*, 31(4), 513-528.
- 86) Sunders, Mark; Lewis, Philp; Thornhill, Andrian (Research metods foe business students) Prentice Hall, 2009
- 87) Sutherland, M., & Hofmeyr, K. (2012). Enabling and inhibiting factors of productive organisational energy. *South African Journal of Labour Relations*, 36(2), 9-29
- 88) Taris, TW & Schreurs, PJG. 2009. Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress* 23(2):120-136.
- 89) Tavakol, Mohsen; Dennick, Reg (2011) (Making sense of Cronbach's alpha) *International Journal of Medical Education*
- 90) Taylor, M. T. S., & Casey, A. (2010), 'Experiencing energy at work: A mixed methods study of how individuals experience energy in their work', 2010 AHRD International Research Conference in the Americas.
- 91) Taylor, M. T. S., & Casey, A. (2011), 'Defining energy at work: How energy at work has been and may be defined', 2011 AHRD International Research Conference in the Americas, Paper # 097.
- 92) Taylor, M., Schwandt, D. R., & Casey, A. (2012). Energy and learning at work: the importance of energy. Retrieved from http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/conf/olkc/archive/olkc6/papers/id_233.pdf
- 93) Teng, H. Y. (2019). Job crafting and customer service behaviors in the hospitality industry: Mediating effect of job passion. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 34-42.
- 94) Tosey, P. and Smith, P. (1999), "Assessing the learning organization: part 2 - exploring practical assessment approaches". *The Learning Organization*, Vol. 6 No. 3, pp. 107-115

- 95) Tosey, Paul;Llewelrlyn, Catherine , (2002) , Inquiring into organizational "energy": A consultancy example , *The Learning Organization* Volume 9 • Number 2 2002 pp. 54-64 ; ProQuest Central.
- 96) Toth, I., Heinänen, S., & Puumalainen, K. (2021). Passionate and engaged? Passion for inventing and work engagement in different knowledge work contexts. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(9), 1-25.
- 97) Uma Sekaran and Roger Bougie “ Research Methods for Business A Skill-Building Approach” Seventh Edition Copyright © 2016 John Wiley & Sons Ltd.
- 98) Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of personality*, 78(1), 289-312.
- 99) Vogel, B. Leadership to boost your organisation’s energy and performance.
- 100) Wang, Q., & Pan, Q. Study on Influencing Factors of Work Passion.
- 101) Yaghmale, F. (2003) Content Validity and Its Estimation. *Journal of Medical Education*, 3, 25-27.
- 102) Yin, Z., Xuan, B., & Zheng, X. (2023). Academic Passion and Subjective Well-Being among Female Research Reserve Talents: The Roles of Psychological Resilience and Academic Climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4337.
- 103) Yukhymenko-Lescroart, M. A. (2022). Sport-to-school spillover effects of passion for sport: The role of identity in academic performance. *Psychological Reports*, 125(3), 1469-1493.

- 104) Zhao, H., Liu, X., & Qi, C. (2021). “Want to Learn” and “Can Learn”: Influence of Academic Passion on College Students' Academic Engagement. *Frontiers in psychology, 12*, 697822.
- 105) Zhou, J. (2021). How does dualistic passion fuel academic thriving? A joint moderated–mediating model. *Frontiers in Psychology, 12*, 666830

الملاحق

الملحق (1) اسماء السادة المحكمون

ت	الاسم واللقب العلمي	مكان العمل	التخصص
1	ا. د حسين حريجة الحسناوي	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال / موارد بشرية
2	ا. د عادل عباس الجنابي	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال/ الادارة الاستراتيجية
3	ا. د علي غباش محمد	جامعة البصرة/كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال/ ادارة تسويق
4	ا. د محمود فهد عبدعلي	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال/ ادارة الانتاج والعمليات
5	ا. د ميثاق هاتف الفتلاوي	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال/ سلوك تنظيمي
6	ا.م.د احمد امانة الشمري	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال/ الادارة الاستراتيجية
7	ا.م.د سحر عباس	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال/ الادارة الاستراتيجية
8	ا. م. د صالح مهدي الحسناوي	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال/ موارد بشرية
9	ا.م.د يزن سالم محمد	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال/ نظرية منظمة
10	ا.م. زيد صادق ماجد	جامعة البصرة/كلية الادارة والاقتصاد	ادارة اعمال/ موارد بشرية



الملحق (2) الاستبانة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية الادارة والاقتصاد

قسم إدارة اعمال-الدراسات العليا

استمارة الاستبانة

السيدات والسادة الأفاضل منتسبي شركة توزيع المنتجات النفطية / هيئة الفرات
الأوسط / فرع كربلاء....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

تشرفت الباحثة ان تضع بين ايديكم استمارة الاستبانة التي اعدت لقياس متغيرات رسالة
الماجستير الموسومة (الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة) كجزء من
متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية ومعرفة
مهنية تم اختياركم للتعامل مع فقرات الاستبانة كونكم الاقدر على الاجابة، وسيكون لتعاونكم البناء
واسهامكم الفاعل دور مهم في انجاح هذا البحث وتحقيقه لأهدافه العلمية مع مراعاة الجوانب
الاتية: -

(١) ان البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط فلا داعي لذكر الاسم او التوقيع على
الاستمارة.

(٢) امام كل فقرة توجد مجموعة من البدائل والمطلوب اختيار البديل الذي يمثل الواقع الفعوليس
المفترض ان يكون.

(٣) يرجى عدم ترك أي سؤال من دون إجابة، لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستبانة للتحليل
لطفاً.

(٤) الباحثة على استعداد تام للإجابة على اي سؤال يتعلق بفقرات الاستبانة.

شاكرين حسن تعاونكم ولكم وافر الامتنان والتقدير

المشرف

الباحثة

الاستاذ الدكتور أكرم الياسري

وهاد رحيم جهاد

المحور الأول: المعلومات العامة لعينة الدراسة

(١) الجنس :

انثى

ذكر

(٢) العمر:

(50-41)

(40-31)

30 سنة فأقل

(50 فأكثر)

(٣) المؤهل العلمي:

بكالوريوس

دبلوم

إعدادية

دكتوراه

ماجستير

دبلوم عالي

(٤) سنوات الخدمة:

(15-11) سنة

(10-6) سنة

(5-1) سنة

(16- فأكثر)

(٥) الدورات التدريبية :

6 دورات

(5-3) دورات

(أقل من ثلاث دورات)

فأكثر)

المحور الثاني / الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة

١- المتغير المستقل (الشغف بالعمل)

الشغف بالعمل **passion work**: يمثل فهمًا عميقًا للارتباط بين العواطف والمعرفة في سياق العمل، حيث يعبر عن الالتزام العاطفي العميق والشغف بالوظيفة، ويتضمن هذا المتغير الاتي من الابعاد وهي :-

أولاً: الشغف المتناغم Harmonious passion: إن الشغف المتناغم هو تفاعل الفرد بشكل متناغم مع العمل عندما يمارس نشاطاً يعتبره مهمًا بحرية ودون قيود، ويشعر بالدعم والرضا عند المشاركة في هذه الأنشطة، كما يتوافق مع جوانب أخرى من حياته.

ت	السؤال	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	الأشياء الجديدة التي أكتشفها من خلال هذه الوظيفة تسمح لي بتقديرها أكثر					
٢	تتيح لي هذه الوظيفة أن أعيش تجارب لا أنسى					
٣	تتيح لي هذه الوظيفة أن أعيش مجموعة متنوعة من التجارب					
٤	تعكس لي هذه الوظيفة الصفات التي أحبها في نفسي					
٥	يتسق عملي مع باقي الأنشطة الأخرى في حياتي					
٦	تتناغم هذه الوظيفة مع الأنشطة الأخرى التي أمارسها في حياتي					

ثانياً/ الشغف القسري **obsessive passion**: ينشأ الشغف القسري عندما يفرض الفرد على نفسه الانخراط في العمل، مما يؤدي إلى شعور بالشغف المصاحب بالضغط والالتزام، وقد يؤدي ذلك إلى إهمال جوانب أخرى من حياته.

ت	السؤال	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	رغبتني في وظيفتي قوية جداً، ولا أستطيع أن أمنع نفسي من القيام بهذه الوظيفة .					
٢	أجد صعوبة في تخيل حياتي بدون هذه الوظيفة					
٣	لدي شعور بالهوس تقريباً تجاه هذه الوظيفة					
٤	ربما لا أستطيع العيش من دون هذه الوظيفة					
٥	أجد صعوبة في التحكم في حاجتي للقيام بهذه الوظيفة					
٦	حالتني المزاجية تعتمد على قدرتي على القيام بأعمال هذه الوظيفة					

٢- المتغير التابع: الطاقة التنظيمية المنتجة **productive organizational energy**

تشير إلى التفاعلات الإيجابية داخل مجموعة الأفراد أثناء تعاونهم لتحقيق أهداف تنظيمية، تظهر هذه الطاقة من خلال تحفيز التعلم والابتكار، وتعزيز التفاعلات الاجتماعية البناءة، الثقة المتبادلة والتعاون والتفاهم المشترك يلعبون دوراً حيوياً في تعزيز هذه الطاقة، مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة بكفاءة أكبر، وتتضمن الأبعاد الآتية :-

أولاً / البعد السلوكي **Behavioral Dimension**: يُحسن ويُيسر البُعد السلوكي السلوك العام المتعلق بالعمل للموظفين، مؤثرًا على النشاط العام ومشاركتهم في سيناريوهات محددة، مما يؤثر على أدائهم وتنفيذ العمليات بشكل شامل.

ت	السؤال	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	الموظفون ينتظرون بفارغ الصبر الفرص الجديدة لتطوير هذه الشركة.					
٢	موظفون هذه الشركة جاهزون للعمل في أي وقت من أيام الأسبوع.					
٣	الموظفون يعملون لساعات طويلة دون أي شكوى أو إجهاد.					
٤	الموظفون يحرصون على الحضور في وقت مبكر لبدء أعمالهم.					

ثانياً/ البعد المعرفي **Cognitive Dimension**: يمثل عاملاً أساسياً للطاقة التنظيمية الإنتاجية، حيث يُساهم في تطوير العمليات الفكرية بين الموظفين، تتجه الطاقة المعرفية نحو تحقيق مواقف تفاعلية ونتائج مالية أفضل للموظفين.

ت	السؤال	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	الموظفون ينفذون مهامهم من البداية حتى الانتهاء دون الاهتمام بالوقت.					
٢	يتميز جميع الموظفون في الشركة بقوة عقلية لمعالجة المواقف غير المتوقعة.					
٣	الموظفون في الشركة يتبادلون الأفكار والمعرفة لإنجاز أي مهمة يتطلبها العمل.					
٤	يلتزم الموظفون بمسؤولية تحقيق ربحية الشركة مقارنةً بالشركات الأخرى.					

					يبتكر الموظفون طرقًا جديدة تختلف عن تلك التي اعتادوا عليها لضمان نجاح الشركة.	٥
<p>ثالثاً/ البعد العاطفي Emotional/ Affective Dimension : تعلق بأنواع التفاعلات والتعاون البشري التي يقوم بها الموظفون مع الآخرين، مما يؤثر بشكل مستمر على بيئتهم الخارجية، يُسهم السلوك الذي يساعد في تحقيق أهدافهم في تجربة تفاعلات واستجابات إيجابية، إلى جانب إثارة عاطفية إيجابية.</p>						
لا	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	السؤال	ت
لا اتفق بشدة						
					يعيش الموظفون في الشركة تجارب إيجابية في مهامهم.	١
					يتحمس الموظفون لأداء مهامهم بشغف.	٢
					تظهر حيوية ملحوظة لدى الموظفين في أداء واجباتهم.	٣
					تلقى وظائف المجموعة التي أعمل معها إعجابًا كبيرًا من جانب الموظفين.	٤
					يشعر الموظفون بمشاعر إيجابية تجاه زملائهم أثناء العمل.	٥
					يتجنب الموظفون إيذاء مشاعر الآخرين أثناء أداء واجباتهم الوظيفية.	٦

Abstract

This study seeks to determine the impact of passion for work on the productive organizational energy of employees. In order to achieve this, two dimensions of passion for work were adopted, while the productive organizational energy was expressed as a dependent variable through three. The problem of the study was launched from the reality of the oil products distribution company. Middle Euphrates Commission, Holy Karbala Branch.

A hypothetical chart was built that reflects the researcher's perceptions of the nature of the relationship between variables, and according to two main hypotheses, the first related to the correlation between variables and the second related to measuring the level of influence. The necessary data for the field aspect was obtained through the questionnaire prepared for this purpose, as the number of members of the study sample was (251) individuals working in the researched company. The study reached a set of results, the most important of which is the existence of a correlation and influence between the variable of passion for work and the variable of productive organizational energy. The researcher presented a set of recommendations, including: enhancing the culture of passion for work in its dimensions and productive organizational energy in its dimensions.

Keywords: passion for work ,productive organizational energy, petroleum products Distribution company karbala branch

The Republic of Iraq

**Ministry of Higher Education and
Scientific Research**



**Karbala University College of
Administration and Economics
Business Administration Department**

**Passion for work and its role in enhancing productive
organizational energy**

**An analytical study in the Middle Euphrates Oil Products
Distribution Company // Karbala Branch**

Presented to

The College of Business and Economics Board is part of the requirements for
obtaining a master's degree in business administration

Presented by:

Wihad Raheem Jihad

Supervisor

Pro. Akram Mohsen AL-yasiri