



## Passion For Work and Its Role in Enhancing Productive Organizational Energy

الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة<sup>1</sup>

Akram Mohsen AL-yassiri 2

Wihad Raheem Jihad 1

أ.د. أكرم محسن الياسري 2

وهاد رحيم جهاد 1

[dr.akrem.alyasiry@uokerbala.edu.iq](mailto:dr.akrem.alyasiry@uokerbala.edu.iq)

[wihadraheemjihad@gmail.com](mailto:wihadraheemjihad@gmail.com)

1. Economics and Administration College - Karbala University/Iraq

2.1. كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء/ العراق



### Article information

#### Article history:

Received: 14/1/2024

Accepted : 30/1/ 2024

Available online: 14/3/2024

#### Keywords:

passion for work, productive organizational energy, Petroleum Products Distribution Company, Karbala branch

تاريخ الاستلام: 2024/1/14

تاريخ قبول النشر: 2024/1/30

تاريخ النشر: 2024/3/14

#### الكلمات المفتاحية

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

### 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 (270) individuals working in the researched company*

Citation: AL-yassiri, Akram Mohsen & Jihad, Wihad Raheem . (2024). Passion For Work and Its Role in Enhancing Productive Organizational Energy, Iraqi Journal for Administrative Sciences, 20(79), 1-18.

الاقْتِباس: جهاد، وهاد رحيم. والياسري، أكرم محسن. (2024). الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 20 (79). 1-18.

#### المستخلص

سعت هذه الدراسة إلى تحديد أثر الشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة للعاملين، ومن أجل تحقيق ذلك، تم اعتماد اثنين من الابعاد للشغف بالعمل فيما تم التعبير عن الطاقة التنظيمية المنتجة بوصفها متغيراً تابعاً عن طريق ثلاثة ابعاد وقد انطلقت مشكلة الدراسة من واقع شركة توزيع المنتجات النفطية هيئة الفرات الاوسط فرع كربلاء المقدسة. وقد تم بناء مخطط فرضي يعكس تصورات الباحثين عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات، ووفقاً لفرضيتين رئيسيتين الأولى تتعلق بعلاقة الارتباط بين متغيرات و الأخرى تتعلق بقياس مستوى التأثير وتم الحصول على البيانات اللازمة للجانب الميداني من الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض، إذ بلغ عدد افراد عينة الدراسة (251) من الافراد العاملين في الشركة المبحوثة ، و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط و تأثير بين متغير الشغف بالعمل و متغير الطاقة التنظيمية المنتجة، و قدم الباحثان مجموعة توصيات منها : تعزيز ثقافة الشغف بالعمل بأبعاده والطاقة التنظيمية المنتجة بأبعاده

<sup>1</sup> بحث مستل من الرسالة الموسومة الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة

**المقدمة Introduction**

جذب موضوع الشغف بالعمل انتباه الباحثين واهتمامهم في السنوات الأخيرة بوصفه موضوعاً يعكس رغبة الفرد القوية في استثمار وقته وجهده في أداء الاعمال والانشطة التي يعدها المفضلة لديه والمهمة التي تجعله يشعر بالبهجة

كان ولا يزال القطاع النفطي في العراق الدعامة الأساسية لاقتصاد البلد اذ يعتمد العراق في موارده المالية على النفط بنسبة 95 % ، لذا يعد هو العمود الأساس في توفير السيولة النقدية التي تسير اعمال البلد ومصروفاته ولأهمية الدور الذي يؤديه في بناء ودعم الاقتصاد العراقي، اذ ان الشركات النفطية الحكومية ومنها شركة توزيع المنتجات النفطية هيئة الفرات الأوسط / فرع كربلاء كانت من بين المؤسسات المهمة والفاعلة في هذا القطاع لذلك اصبح من الضروري التأكيد على دراستها ودراسة المتغيرات المحيطة بها بغية النهوض بواقعها الى مستويات متقدمة ترقى بها الى مستوى المنافسة مع الشركات العالمية الأخرى ومن هنا كانت فكرة هذه الدراسة (الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة) التي حاولت تسليط الضوء على شغف الافراد بالعمل واداءهم في هذه الشركة وانعكاس ذلك على الواقع السلوكي والمعرفي والعاطفي فيها .

وقسمت البحث الى أربع فقرات: منهجية البحث والإطار النظري للبحث والإطار العملي والاستنتاجات والتوصيات

**منهجية البحث:****1 . مشكلة البحث Research Problem:**

تضمنت مشكلة البحث التساؤلات الآتية:

- 1) ما مستوى توافر الشغف بالعمل بأبعاده (الشغف بالعمل المتناغم والشغف بالعمل القسري) في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء؟
- 2) ما مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة بأبعاده (الطاقة المعرفية والطاقة العاطفية والطاقة السلوكية)؟ في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء؟
- 3) هل توجد علاقة ارتباط بين الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء؟
- 4) كيف يؤثر الشغف بالعمل في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء؟

**2. أهمية البحث Research Importance:**

تتضح أهمية البحث من النقاط الآتية:

- أ- تنعكس أهمية البحث الحالي في القيمة الفكرية لكل من الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة كونها مفاهيم حديثة ومهمة ولها تأثير في المنظمة في الوقت الحالي بسبب تركيزها على اهم عنصر في المنظمة الذي هو المورد البشري.
- ب- تغطي متغيرات البحث مجالين مهمين من مجالات إدارة الأعمال (إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي)، مما يساعد على خلق التفاعل الفكري وإنشاء أسس مفاهيمية جديدة
- ت- ركز البحث على الاهتمام في الشغف بالعمل لدى جميع الإدارات بشكل عام وإدارة الموارد البشرية في شركة توزيع المنتجات النفطية كربلاء بشكل خاص.
- ث- وضح البحث دور وتأثير وجود الشغف بالعمل داخل بيئة الشركة وانعكاسه على الطاقة التنظيمية المنتجة.

**3 . اهداف البحث Research Objectives:**

يرمي البحث الى:

- أ- قياس مستوى وعي الأفراد عينة البحث على وجود صفة الشغف بالعمل لدى الافراد العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية.
- ب- تحديد مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة للأفراد العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية.
- ت- توضيح العلاقة بين الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة للعاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية.
- ث- بيان دور الشغف بالعمل في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة للأفراد العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية.

**4 . التعريفات الاجرائية:**

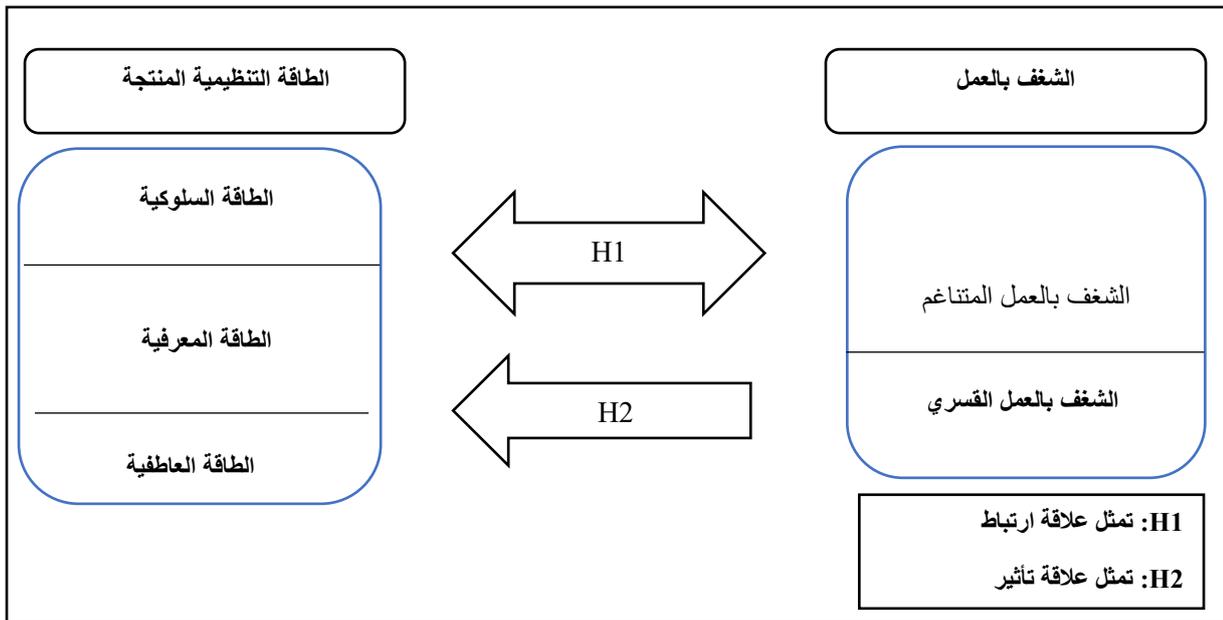
(أ) **الشغف بالعمل:** هو مفهوم يعبر عن الاشتراك القوي للعواطف والمعرفة في سياق العمل ويعكس شغف العمل الارتباط العميق والالتزام العاطفي بالوظيفة، ما يتجلى في الإعجاب والانجذاب الشديدين إلى الأنشطة والمهام المهنية

(ب) **الطاقة التنظيمية المنتجة:** الطاقة التنظيمية المنتجة تشير إلى الديناميات الإيجابية التي تنشأ داخل مجموعة من الأفراد عندما يتعاونون سوياً بهدف تحقيق أهداف تنظيمية مهمة، وتتجلى هذه الطاقة من خلال تفاعلات إيجابية تحفز التعلم والابتكار وتعزز التفاعلات الاجتماعية البناءة بين الأعضاء.

### 5. المخطط الفرضي للبحث Research chart:

تم بناء المخطط الفرضي بناءً على علاقة الارتباط والتأثير بين المتغيرات (الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة) يبين الشكل (2) المخطط الفرضي للبحث ويمكن توضيحه فيما يأتي:

1. الشغف بالعمل كمتغير مستقل تم قياسه ببعدين (الشغف المتناغم (المنسجم) والشغف القسري).
2. الطاقة التنظيمية المنتجة كمتغير معتمد تم قياسه من خلال ثلاث ابعاد (البعد العاطفي والمعرفي والسلوكي)



الشكل (1) يمثل المخطط الفرضي للبحث

### 6. فرضيات البحث Research Hypotheses:

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة) وتنفرع منها عدة فرضيات فرعية:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الشغف بالعمل المتناغم والطاقة التنظيمية المنتجة.
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الشغف بالعمل القسري والطاقة التنظيمية المنتجة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة) وتنفرع منها عدة فرضيات فرعية:

1. توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية للشغف بالعمل المتناغم في الطاقة التنظيمية المنتجة.
2. توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية للشغف بالعمل القسري في الطاقة التنظيمية المنتجة.

### 7. حدود البحث Research limits:

1. الحدود المكانية: تم اختيار شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء لأجراء الجانب الميداني للبحث.
2. الحدود الزمانية: تستند الحدود الزمنية لهذا البحث عند المدة التي تم فيها اعداد الجانب النظري والعملي للدراسة من (2023/7/20) الى (2024/1/3) والتي تضمنت جمع البيانات والمصادر وكذلك اعداد استمارة الاستبانة.

3. الحدود البشرية: ركز البحث على الافراد العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء.

#### 8. مجتمع وعينة البحث :Research population and sample

**مجتمع البحث:** انطلاقاً من هدف البحث الأساسي والمتمثل في معرفة تأثير الشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة ، قام الباحث باختيار شركة توزيع المنتجات النفطية ، كونها مجتمع ملائم لاختبار متغيرات البحث وتطبيق الجانب العملي منها ، وكان عدد افراد العينة 270 فرداً استناداً الى معادلات (R & Morgan، Krejcie، 1970, 607-610) وكان عدد المستجيبين كان 251 فرداً.

#### 9. ادوات البحث :Research Tools

لتحقيق اهداف البحث واطارها بأطار نظري علمي رصين تم الاعتماد على مجموعة من المصادر العربية ومجموعة من المصادر الأجنبية اما اطار العملي تم اعتماد الاستبانة، التي تعد الوسيلة الأساسية لجمع البيانات والمعلومات ذات الصلة بمجال البحث، اذ تمت كتابتها وصياغة فقراتها مع مراعاة الوضوح والاتساق، فضلاً عن استخدام لغة سهلة لفهم العبارات من دون استخدام التعابير الفلسفية الصعبة الفهم لكي يفهمها الشخص المستجيب، وكذلك محاكاة الجوانب الميدانية والعملية في الشركة عينة البحث.

#### الجانب النظري للبحث

#### الشغف بالعمل Passion For Work

#### اولاً: مفهوم الشغف بالعمل The concept of passion for work

الشغف في العمل هو ميل قوي يدفع الفرد نحو الانخراط في نشاط يحمل له معنى وأهمية ، يجمع بين العواطف والمعرفة والسلوك، ويسهم في توجيه انتباهه وجهوده نحو هدف محدد يجسد قيمًا شخصية اذ يمثل تحفيزاً خاصاً للفرد للاستثمار في الوقت والعاطفة والجهد للمشاركة بشكل كامل في الأنشطة المرتبطة بذلك النشاط (Chen et al., 2009:200)

وأشار (Obschonka et al., 2019: 9) الى 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 الادبيات التي اهتمت بدراساتها وكما موضح في الجدول (1)

#### الجدول رقم (1) مفهوم الشغف بالعمل وفق آراء مجموعة من الباحثين

ت	المصدر	المفهوم
1	(Cardon et al., 2009 : 512)	عاطفة ايجابية مكثفة والتي عادة ما تكون مراجعها أو أشياءها التجريبية فرصاً أو مهام أو أهداف متعلقة بالمشاريع ولها تأثير تحفيزي يحفز رواد الأعمال في التغلب على العقبات.
2	(Ho et al .,2011:28)	مفهوم يعبر عن الاشتراك القوي للعواطف والمعرفة في سياق العمل. يعكس الشغف بالعمل الارتباط العميق والالتزام العاطفي بالوظيفة، مما يتجلى في الإعجاب والانجذاب الشديدين إلى الأنشطة والمهام المهنية.
3	(Murnieks et al.,2014:9)	الشغف بالعمل يتعلق بأنشطة مهمة للفرد، تعكس مركزية هويته وترتبط بأهمية النشاط بأهمية الهوية المركزية، مما يشير إلى أن أنشطة التحقق من الهويات المركزية تثير شغفاً أكبر اذ ان النجاح في هذه الأنشطة يؤدي لتعزيز الذات والتأثير الإيجابي على الفرد.
4	(Burke et al.,2015:3)	أنه ميل قوي نحو نشاط ينظر إليه على أنه مثير للاهتمام ومهم، ويستثمر فيه الأفراد الوقت والطاقة.

المصدر: من اعداد الباحثين

**ثانياً: ابعاد الشغف بالعمل Dimensions of passion for work**

في الانموذج الثنائي للشغف بين (Vallerand,2010:291) ابعاد الشغف بالعمل وهي تنقسم على 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.

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) ان الشغف المتناغم يأتي من الداخل واذ عندما يقبل الأفراد ممارسة نشاط بحرية وبنية تعده مهمًا بالنسبة لهم، من دون قيود اذ يشعر الأفراد المتحمسون بشكل متناغم بالدعم والرضا عندما يشاركون في هذه الأنشطة كما يؤدي الشغف المتناغم إلى الإشباع ويتوافق مع جوانب أخرى من حياتهم.

اذ يرتبط الشغف بالعمل المتناغم بالاستيعاب المستقل اذ ينظر الأفراد بحرية وإراديا إلى العمل على أنه مهم لهوياتهم بسبب خصائص العمل نفسه (على سبيل المثال، العمل صعب أو ذو 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 مرتبطًا بالنتائج الإيجابية مثل تعزيز الرفاه النفسي والمشاركة في العمل وأداء المهام. (Ho et al.,2018:114)

وعرف (Teng.2019:35) الشغف المتناغم بأنه ميل تحفيزي يحفز الموظفين على توظيف الإرادة والتأييد الذاتي لإنجاز عملهم لان الشغف المتناغم ينشأ من الهوية الذاتية التي شكلها الاستيعاب المستقل للفرد لذا عندما يعنقد 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).

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

**2\_ الشغف القسري Obsessive passion**

الشغف القسري ينشأ من الاستيعاب الذي يكون خاضعاً للرقابة ويجبر الأفراد على الانخراط في العمل اذ يشعر الأفراد القسريون بالشغف بالضغط والالتزام، 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 والاهتمام 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.

واكد (Schellenberg et al.,2019:3) على ان 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 شعغف القسري، كلما شعر الفرد برغبة لا يمكن السيطرة عليها لمتابعة النشاط الذي يحبه غالباً على حساب الأنشطة الأخرى.

فالشغف القسري يتعلق بالضغط للوظيفة، حيث يعني أن الأفراد يرون الوظيفة مهمة بسبب ضغوط أو نتائج مرتبطة بها وهذه 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)

### المتغير الثاني: الطاقة التنظيمية المنتجة

أولاً: 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" أتت من الكلمة اليونانية "energeia"، والتي تعني "شيء يعكس نشاطاً أو عملاً".

ويمكن عرض مجموعة من المفاهيم للطاقة التنظيمية المنتجة بالاستناد الى الادبيات التي اهتمت بدراستها وكما موضح في الجدول (2)

الجدول (2) مفهوم الطاقة التنظيمية المنتجة على 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
3	(bruch et al.,2005:66)	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.
4	(Hannah et al.,2010:11)	النظم الإيكولوجية التنظيمية والطاقة المعرفية والعاطفية والفسبولوجية التي تولدها النظم الاجتماعية التنظيمية وتدعمها وتستهلكها من طريقها؛ وفي نهاية المطاف تحديد مقدار العمل الذي يمكن للمنظمة القيام به لتحويل مواردها إلى قدرات.
5	(Taylor & Casey, 2011:97)	قوة بشرية في عالم العمل "القوة أو القدرة على إلهام الإنسان للتغيير والتغيير

المصدر: من اعداد الباحثين

ثانياً: ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة: جاء (Abualhamael,2017:80) 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 إذ يلتقط البعد العاطفي للمقاييس 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 لدى

أعضاء العمل لصالح المنظمة مثال على العناصر هي: "الناس في المنظمة متيقظون عقلياً"، "غالباً ما يعمل الناس في المنظمة لساعات طويلة للغاية دون شكوى" و"يشعر الناس في المنظمة بالحماس في عملهم" وفي ما يأتي شرح مفصل لهذه الابعاد:

### 1- 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 عن طريق المشاركة الجماعية (Cole et al., 2008: 11) وترتبط الطاقة السلوكية ارتباطاً مباشراً بكمية وكثافة الموارد المخصصة لتحفيز الموظفين على أداء السلوكيات التي تفيد المنظمة. (Cole et al., 2012) وكذلك السلوك الفردي والتفاعلات الاجتماعية.

### 2- 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 تفاعلاً والقدرة على التكيف مع البيئات الديناميكية أعلى (Cuff & Barkhuizen, 2014: 264).

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

### 3- البعد العاطفي The emotional dimension

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

تؤثر بيانات الطاقة العاطفية في مستويات متجانسة من ردود الفعل الإيجابية داخل مجموعات العمل، فضلاً 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.

الجانب العملي

اولا. ترميز متغيرات وابعاد انموذج البحث

يحتوي أنموذج البحث المراد اختباره متغيرين الاول متغير المستقل والاخر متغير مستجيب فالمتغير المستقل الاول الشغف بالعمل مقياسه يشتمل بعدين اساسيين بينما المتغير المستجيب الثاني يشتمل على ثلاث ابعاد اساسية, وان عملية.

جدول (3) 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)
	البعد المعرفي	5	Cog	(الفتلاوي والربيعي:2016)
	البعد العاطفي	6	Emo	

المصدر: من اعداد الباحثين

ثانيا. اختبار الثبات لأداة القياس

تم استخدام ألفا لأول مرة عام 1951 من ( Lee Cronbach ) والذي قدم مقياساً للاتساق الداخلي للاختبار أو المقياس والذي تكون محصورة قيمته بين ( 1-0 ) إذ أشارت نظرية الاختبار الكلاسيكية الأساسية إلى أنه يمكن التعبير عن موثوقية درجات الاختبار على أنها نسبة تباين النتيجة الحقيقية والنتيجة الإجمالية (الخطأ بالإضافة إلى النتيجة الحقيقية) (Sharma , 2016 : 272). ان اعادة توزيع الاستبانة مرة ثانية على ذات العينة وبنقاط زمنية يفصل بينها مدة زمنية معينة وتثبت قدرتها هذا يسمى ثبات المقياس كما يمكن ان يكون مؤشرا اخر للتحقق من الاتساق الداخلي لفقرات المقياس أي قدرتها على قياس الظواهر المراد دراستها(Oppenheim,1992:144)، ولمعرفة الثبات للمقياس فان يجب ان تتعدى كرونباخ الفا له مستوى (0.70) او اعلى (Tavakol & Dennick , 2011 : 54) وفيما يلي جدول تصنيف القبول لمعامل كرونباخ الفا (Sharma , 2016 : 273).

جدول (4) تصنيف مستوى الاتساق 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 انخفض عن المعيار المحدد فهو مؤشر ان المقياس فيه اشكال وهو يتسم بضعف الاتساق الداخلي وعليه لا يقبل ويجب القيام بإجراءات احصائية خاصة بتلك الحالات، وبعد القيام بالتحليل يتضح أن قيم معامل كرونباخ الفا لمتغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.76-0.90) وتعتبر القيم الناتجة قيما ذات قبول احصائي ومستوى ثبات معتمد، وبذلك أصبحت أداة الدراسة ومقاييسها صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والثبات والصدق العالي.

## جدول (5) نتائج التناسق بين مكونات للمقياس

ت	المتغيرات والأبعاد	معامل كرونباخ الفا
1	الشغف المتناغم	0.84
	الشغف القسري	0.87
	متغير الشغف بالعمل	0.88
2	البعد السلوكي	0.76
	البعد المعرفي	0.78
	البعد العاطفي	0.88
	متغير الطاقة التنظيمية المنتجة	0.90

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25)

## ثالثاً. الوصف الاحصائي لمقاييس البحث

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

## جدول (6) تصنيف طول فئات مدرج ليكرت وفقاً للوسط الحسابي

ت	طول الفئة	مستوى القبول
1	1.80-1	منخفض جدا
2	2.60-1.81	منخفض
3	3.40-2.61	معتدل
4	4.20-3.41	مرتفع
5	5-4.21	مرتفع جدا

المصدر: (Dewberry,2004)

## 1. وصف وتشخيص متغير الشغف بالعمل

يتضمن وصف وتشخيص متغير الشغف بالعمل وصفاً وتشخيص لأبعاد هذا المتغير تفصيلياً ومن ثم وصفاً وتشخيصاً المتغير اجمالياً فقد حققت ابعاد متغير الشغف بالعمل مستويات توافر مرتفعة وفقاً لإجابات العينة فقد كان بعد الشغف القسري الاعلى وسطا حسابيا اذ بلغ مما يشير الى انسجام واتفاق العينة عن توافره ضمن بيئة التطبيق (4.48) وان مقدار تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي له قد كانت (0.661) يمثل انحرافا معياريا وقد بلغ مستوى الاجابة ضمن مرتبة مرتفع جدا وبهذا فقد احتل المرتبة الاولى بعد ثم يليه بالتسلسل حسب الوسط الحسابي بعد الشغف المتناغم اذ بلغ وسطه الحسابي (3.84) وبمقدار تشتت (انحراف معياري) (0.745) وهو يوضح ان التشتت في الاجابات كان منخفضاً مما يعكس في بيان ان هناك انسجاماً بآراء عينة الدراسة عن توافر في بيئة التطبيق وبمستوى اجابة كان مرتفعاً.

واجمالاً فقد حقق متغير الشغف بالعمل وسطاً حسابياً بلغ (4.16) والذي يمثل معدل متوسطات ابعاد المتغير وقد كان انحراف الاجابات المعيارية للعينة عن متغير الشغف بالعمل بمستوى (0.73) وضمن مستوى اتفاق مرتفع عن المتغير وهذا يبين ان هناك توافر جيد لمتغير الشغف بالعمل في بيئة التطبيق ويعرض جدول (7) بيان خصائص الابعاد الوصفية.

جدول (7) الخصائص الوصفية لمتغير الشغف بالعمل (n=251)

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

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

## 2. وصف وتشخيص متغير الطاقة التنظيمية المنتجة:

يتضمن وصف وتشخيص متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وصف وتشخيص ابعاد هذا المتغير تفصيلاً ومن ثم وصف وتشخيص المتغير اجمالياً فقد حققت ابعاد متغير الطاقة التنظيمية المنتجة مستويات توافر مرتفعة وفقاً لإجابات العينة فقد كان بعد المعرفي الاعلى وسطاً حسابياً اذ بلغ مما يشير الى انسجام واتفاق العينة عن توافره ضمن بيئة التطبيق (4.07) وان مقدار تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي له قد كانت (0.648) يمثل انحرافاً معيارياً وقد بلغ مستوى الاجابة ضمن مرتبة مرتفع وبهذا فقد احتل المرتبة الاولى بعد ثم يليه بالتسلسل حسب الوسط الحسابي بعد السلوكي اذ بلغ وسطه الحسابي (3.63) وبمقدار تشتت (انحراف معياري) (0.639) وهو يوضح ان التشتت في الاجابات كان منخفض مما يعكس في بيان ان هناك انسجام بآراء عينة الدراسة حول توافر **البعد السلوكي** في بيئة التطبيق وبمستوى اجابة كان مرتفعاً، ثم جاء بعد البعد العاطفي اذ بلغ وسطه الحسابي (3.47) وبمقدار تشتت (انحراف معياري) (0.620) وهو يوضح ان التشتت في الاجابات كان منخفضاً مما يعكس في بيان ان هناك انسجاماً بآراء عينة الدراسة حول توافر **البعد العاطفي** في بيئة التطبيق وبمستوى اجابة كان مرتفعاً.

واجمالاً فقد حقق متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وسطاً حسابياً بلغ (3.72) والذي يمثل معدل متوسطات ابعاد المتغير وقد كان انحراف الاجابات المعيارية للعينة عن متغير الطاقة التنظيمية المنتجة بمستوى (0.636) وضمن مستوى اتفاق مرتفع عن المتغير وهذا يبين ان هناك توافراً جيداً لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة في بيئة التطبيق عينة الدراسة ويعرض جدول (8) بيان خصائص الابعاد الوصفية.

جدول (8) الخصائص الوصفية للابعاد الرئيسية لمتغير الطاقة التنظيمية المنتجة (n=251)

الاهمية الترتيبية	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرئيسي
الثاني	مرتفع	0.73	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: مخرجات برنامج Spss V.25

## رابعاً. اختبار فرضيات الدراسة

1. اختبار فرضيات الارتباط : تتناول هذه الخطوة التحقق من مستوى الارتباط والتلازم بين المتغيرين المستقلين (الشغف بالعمل) وبين المتغير المعتمد (الطاقة التنظيمية المنتجة) وتتعلق الفرضية الرئيسية بطبيعة التصور الفكري لعلاقة الارتباط بين متغير الشغف بالعمل ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة وضمن فرضية تتضمن (توجد علاقة ارتباط دالة احصائياً بين الشغف بالعمل ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة) اذ يتضح ان هناك تلازماً جيداً 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 وهي قيمة مقبولة احصائياً 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 الاوسط/ فرع كربلاء عينة الدراسة الحالية. والنتيجة انفاً تدعم قبول تحقق الفرضية في بيئة التطبيق. وتتضمن الفرضية الفرعية الاولى (توجد علاقة ارتباط دالة احصائياً بين الشغف المتناغم ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة) اذ يتضح ان هناك تلازم جيد 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 جدا وهي قيمة مقبولة احصائياً 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 الحالية. والنتيجة انفاً تدعم قبول تحقق الفرضية الفرعية في بيئة التطبيق.

والفرضية الفرعية الثانية تتضمن (توجد علاقة ارتباط ذات دالة احصائياً بين الشغف القسري ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة) اذ يتضح ان هناك تلازم جيد بين ظهور بعد الشغف القسري وبين ظهور متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وبمستوى ارتباط متحقق ( $R=0.794^{**}$ ,  $Sig=000, < 0.01$ ) وهي قيمة ارتباط قوية جدا وهي قيمة مقبولة احصائياً 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 الحالية. والنتيجة انفاً تدعم قبول تحقق الفرضية الفرعية في بيئة التطبيق

جدول (9) مصفوفة معاملات الارتباط بين الشغف بالعمل بأبعاده ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة الارتباطات

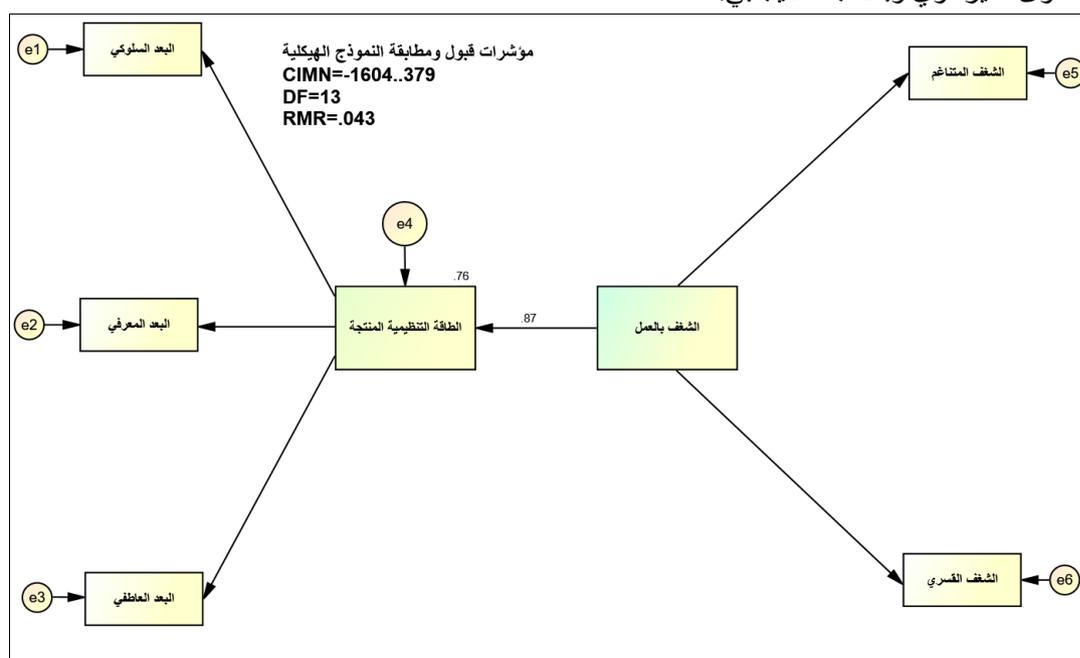
		الشغف المتناغم	الشغف القسري	الشغف بالعمل	الطاقة التنظيمية المنتجة
الشغف المتناغم	Pearson Correlation	1	.409**	.783**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	251	251	251	251
الشغف القسري	Pearson Correlation	.409**	1	.712**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	251	251	251	251
الشغف بالعمل	Pearson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

	Pearson Correlation	.842**	.794**	.870**	1
الطاقة التنظيمية المنتجة	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

2. **فرضية التأثير:** ان المسار الاول الذي يستهدف البحث يمكن 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 بين متغير الشغف بالعمل ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة) فقد تبين من خلال الانموذج الهيكلي للتأثير (2) ان هناك تأثير من متغير 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 الأدنى المقبول الذي يبلغ (1.96) وتعتبر النتائج انفاً عن القدرة التوظيفية التي تمتاز بها شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة 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<sup>2</sup>) 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 يسهم فيها متغير الشغف بالعمل بنسبة (76%) وما تبقى من هذه النسبة والمقدرة بـ (0.24) فهي نسبة متعلقة بتغيرات خارج حدود اهتمام الانموذج البحثي الحالي. وبشكل اجمالي فان الانموذج الهيكلي يعد أنموذج مقبول احصائياً لتحقيق معايير القبول والمطابقة الاحصائية اذ كان قيمة (RMR) ضمن منطقة قبوله اذ بلغت (RMR ≤ 0.08 = 0.043) وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين الشغف بالعمل والطاقة التنظيمية المنتجة ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالالاتجاه الايجابي.



شكل (2) الانموذج الهيكلي لاختبار تأثير الشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة

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

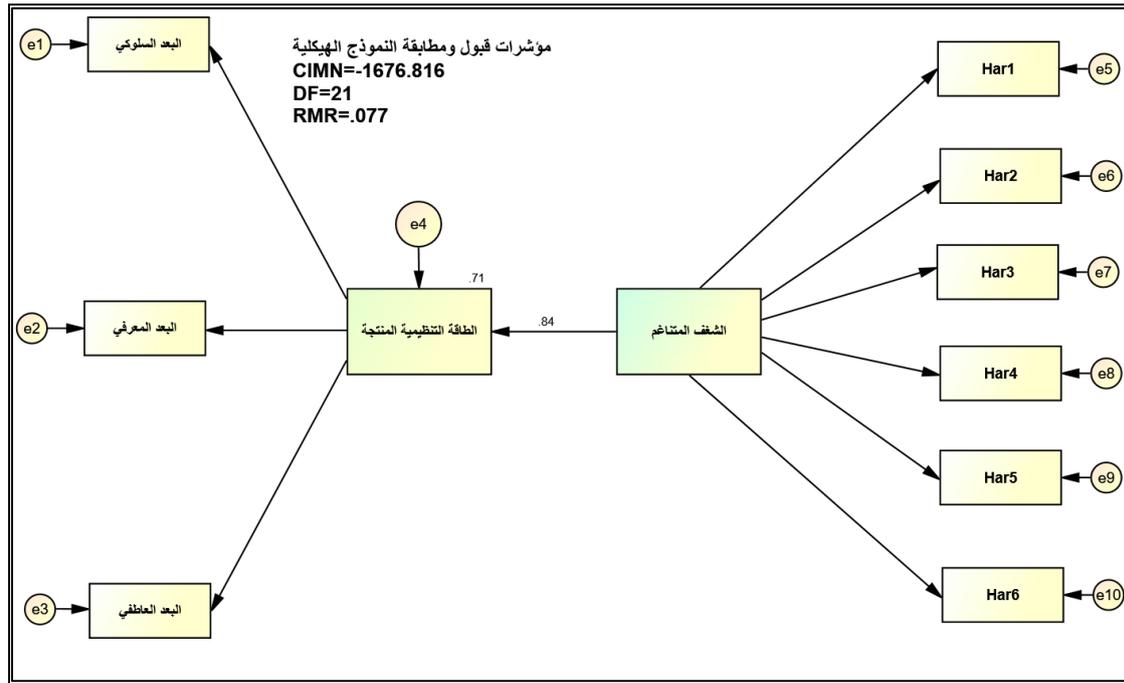
### جدول (10) تقديرات أنموذج التأثير بين متغير الشغف بالعمل ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	قيم Beta المعيارية	قيم Beta اللامعيارية	خطأ القياس	النسبة الدرجة	المعنوية
الطاقة التنظيمية المنتجة	<---	الشغف بالعمل	.870	.750	.032	23.640	***

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

### وللفرضية الرئيسية فرضيتين فرعية للأبعاد:

**الفرضية الفرعية (1-1):** ان مسار التأثير الفرعي الذي تستهدف الدراسة التحقق منه هو مسار تأثير بعد الشغف المتناغم 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 بين بعد الشغف المتناغم ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة) فقد تبين من خلال الأنموذج الهيكلي للتأثير ان هناك تأثيراً 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 سيبتبعه تغير في الطاقة التنظيمية المنتجة بنسبة (84%) وهي نسبة جيدة للتأثير وقد كانت معايير معنويتها جيدة فقد كانت النسبة الدرجة بحدود (20.922)، لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96) وتعتبر النتائج المذكورة انفاً 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<sup>2</sup>) 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 يسهم 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 الأنموذج الهيكلي يعد نموذجاً مقبولاً احصائياً لتحقيق معايير القبول والمطابقة الاحصائية اذ كان قيمة (RMR) ضمن منطقة قبوله اذ بلغت (RMR ≤ 0.08 = 0.077) وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين بعد الشغف المتناغم والطاقة التنظيمية المنتجة ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالالاتجاه الايجابي.



شكل (3) الأنموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد الشغف المتناغم في الطاقة التنظيمية المنتجة

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

جدول (8) تقديرات أنموذج التأثير بين بعد الشغف المتناغم ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	قيم Beta المعيارية	قيم Beta اللامعيارية	خطأ القياس	النسبة الحرجة	المعنوية
الطاقة التنظيمية المنتجة	<---	الشغف المتناغم	.842	.644	.031	20.922	***

المصدر: مخرجات برنامج Amos. V.23

### الفرضية الفرعية (2-1):

ان مسار التأثير الفرعي الذي يستهدفه البحث للتحقق منه هو مسار تأثير بعد الشغف القسري 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 بين بعد الشغف القسري ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة) فقد تبين من خلال النموذج الهيكلي للتأثير (3) ان هناك تأثير من بعد الشغف القسري بمقدار ( $B=0.79$ ) تجاه متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وان هذه القيمة ذات دلالة احصائية لان قيمة ( $P\text{-Value}=0.01$ ) اي ان النتيجة مقبولة بمستوى ثقة (99%) وهذا يعني ان التزايد في بعد الشغف القسري بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغيير في الطاقة التنظيمية المنتجة بنسبة (79%) وهي نسبة جيدة للتأثير وقد كانت معايير معنويتها جيدة فقد كانت النسبة الحرجة بحدود (17.499) بأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96) وتعتبر النتائج المذكورة انفاً عن القدرة التوظيفية التي تتمتع 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 (0.63) وهي نسبة جيدة من تفسير التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد الطاقة التنظيمية المنتجة، اي ان حدوث تغييرات في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة يسهم فيها بعد الشغف القسري بنسبة (63%) وما تبقى من هذه النسبة والمقدرة بـ (0.37) فهي نسبة متعلقة بتغيرات خارج حدود اهتمام الأنموذج البحثي الحالي. وبشكل اجمالي فان النموذج الهيكلي يعد نموذجاً مقبولاً احصائياً للتحقق 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 بين بعد الشغف القسري والطاقة التنظيمية المنتجة ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالالاتجاه الايجابي.

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

جدول (11) تقديرات أنموذج التأثير بين بعد الشغف القسري ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة

المعنى	النسبة الحرجة	خطأ القياس	قيم Beta المعيارية	قيم Beta المعيارية	المتغيرات	المسار	المتغير والابعاد
***	17.499	.041	.716	.794	الشغف القسري	<---	الطاقة التنظيمية المنتجة

المصدر: مخرجات برنامج Amos. V.23

### الاستنتاجات والتوصيات

#### اولاً: الاستنتاجات

- وجود علاقة ارتباط دالة معنوياً بين الشغف بالعمل ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة وان هذا التلازم ذو اتجاه طردي ضمن حدود شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة الفرات الاوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة وهذا يعني ان الشغف بالعمل لدى الافراد في بيئة التطبيق يساعد في خلق سلوكيات من شأنها ان تساعد في رفع مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة.
- وجود علاقة ارتباط دالة معنوياً بين بعد الشغف المتناغم ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة وان هذا التلازم ذو اتجاه طردي ضمن حدود شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة الفرات الاوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة وهذا يعني انه في بيئة التطبيق الشغف المتناغم يؤدي الى التوافق مع جوانب أخرى من حياة الافراد مما يؤدي الى الرضا والمساهمة في رفع مستوى من الطاقة التنظيمية المنتجة.
- وجود علاقة ارتباط دالة معنوياً بين الشغف القسري ومتغير الطاقة التنظيمية المنتجة وان هذا التلازم ذو اتجاه طردي ضمن حدود شركة توزيع المنتجات النفطية/هيئة الفرات الاوسط//فرع كربلاء عينة الدراسة وهذا يعني ان الشغف القسري لدى الافراد الذي يرون الوظيفة مهمة كونهم يريدون التفوق والقبول الاجتماعي يجبرهم على الاستمرار في العمل واستحداث مهارات تطويرية تساعد في رفع مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة.
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية وبمستوى قوي وبالالاتجاه الإيجابي لمتغير الشغف بالعمل في الطاقة التنظيمية المنتجة وهذا يعني ان الافراد العاملين في بيئة التطبيق شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء مهتمون بشكل كبير في العمل بتقان واتقان المهام على اتم وجه والاستغلال الأمثل للموارد الامر الذي رفع مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة.
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية وبمستوى قوي وبالالاتجاه الإيجابي لبعده الشغف المتناغم في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وهذا يعني ان الافراد العاملين في بيئة التطبيق شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء ينظرون بحرية وارادياً الى العمل على انه مهم لهويتهم ويكرسون الوقت والجهد لرفع مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة.
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية وبمستوى قوي وبالالاتجاه الإيجابي لبعده الشغف القسري في متغير الطاقة التنظيمية المنتجة وهذا يعني ان الافراد العاملين في بيئة التطبيق شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء لديهم ضغوط شخصية وداخلية تحثهم على تشكيل نشاطات وأساليب ترفع من مستوى الطاقة التنظيمية المنتجة.

## ثانياً: التوصيات

1. تعزيز ثقافة الشغف بالعمل بين جميع الافراد العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية فرع كربلاء المقدسة.
2. ضرورة العمل على تعزيز ورفع مستوى كفاءة الافراد العاملين في البيئة موضع الدراسة مع منحهم الصلاحيات كافة لتطبيق مبدأ الخلق والابداع.
3. عدم إهمال القائد الأفكار الجديدة للأفراد العاملين الشغوفين مهما كانت صغيرة واخذها بعين الاعتبار ومناقشتهم فيها والعمل على وضع الجيدة منها موضع التنفيذ.
4. تبادل المعلومات وبقاء الافراد على اطلاع بالتغيرات في العالم من اجل موكبة هذه التغيرات واستنباط الأفكار منها.
5. الاهتمام بالجانب الأمني والصحي للأفراد العاملين لتعزيز شعورهم بالانتماء للمنظمة وبذل كل جهد من اجل تطويرها.
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 والمشكلات 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 بالمنظمة.

## المصادر References

## أولاً: المصادر العربية

1. المعجم الوسيط ، 1960، الجزء الأول والثاني، المكتبة الإسلامية
2. طه، رياض سليمان السيد. (2020). الاندماج الأكاديمي وعلاقته بالشغف الأكاديمي والتفاؤل والرجاء لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية. 372-291، (3)، 44.

## ثانياً: المصادر الاجنبية

3. 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).
4. Alexiou, A., Khanagha, S., & Schippers, M. C. (2019). Productive organizational energy mediates the impact of organizational structure on absorptive capacity. *Long*
5. 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.
6. Bruch Heike, Bernd Vogel, and Felicitas Morhart, (2005), Keeping Track of organizational E nergy: how to harness a company's productive forces, *The Journal of Europe's Centre for Business Leaders*
7. Bruch, H., & Vogel, B. (2011). *Fully charged: How great leaders boost their organization's energy and ignite high performance*. Harvard Business Press.
8. 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.
9. 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.
10. 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.

11. 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.
12. 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.
13. 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
14. 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
15. Dewberry, C. (Statistical Methods for Organizational Research: Theory and practice) First published, Published in the Taylor & Franci, 2004.
16. Hannah, S. T., Avolio, B. J., Cavarretta, F. L., & Hennelly, M. J. (2010). Conceptualizing organizational energy. In *Organization Science Winter Conference XVI*.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. Obschonka, M., Moeller, J., & Goethner, M. (2019). Entrepreneurial passion and personality: the case of academic entrepreneurship. *Frontiers in psychology*, 9, 2697.
22. Oppenheim" Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement" Continuum London And New York, New Edition,1992
23. 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.
24. 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.
25. Tavakol, Mohsen; Dennick, Reg. (2011) (Making sense of Cronbach's alpha) *International Journal of Medical Education*
26. 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.

27. Taylor, M., Schwandt, D. R., & Casey, A. (2012). Energy and learning at work: the importance of energy
28. 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.
29. 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.

الملحق: استمارة الاستبيان					
1	2	3	4	5	ت
					<b>اولاً: الشغف المتناغم Harmonious passion:</b>
					1 الاشياء الجديدة التي أكتشفها من خلال هذه الوظيفة تسمح لي بتقديرها أكثر
					2 تتيج لي هذه الوظيفة أن أعيش تجارب لا تنسى
					3 تتيج لي هذه الوظيفة أن أعيش مجموعة متنوعة من التجارب
					4 تعكس لي هذه الوظيفة الصفات التي أحبها في نفسي
					5 يتسق عملي مع باقي الأنشطة الأخرى في حياتي
					6 تتناغم هذه الوظيفة مع الأنشطة الأخرى التي امارسها في حياتي
					<b>ثانياً/ الشغف القسري obsessive passion:</b>
					1 الاشياء الجديدة التي أكتشفها من خلال هذه الوظيفة تسمح لي بتقديرها أكثر
					2 تتيج لي هذه الوظيفة أن أعيش تجارب لا تنسى
					3 تتيج لي هذه الوظيفة أن أعيش مجموعة متنوعة من التجارب
					4 تعكس لي هذه الوظيفة الصفات التي أحبها في نفسي
					5 يتسق عملي مع باقي الأنشطة الأخرى في حياتي
					6 تتناغم هذه الوظيفة مع الأنشطة الأخرى التي امارسها في حياتي
					<b>المتغير الثاني: الطاقة التنظيمية organizational energy</b>
					<b>اولاً / البعد السلوكي Behavioral Dimension</b>
					1 الموظفون ينتظرون بفارغ الصبر الفرص الجديدة لتطوير هذه الشركة.
					2 موظفون هذه الشركة جاهزون للعمل في أي وقت من أيام الأسبوع.
					3 الموظفون يعملون لساعات طويلة دون أي شكوى أو إجهاد.
					4 الموظفون يحرصون على الحضور في وقت مبكر لبدء أعمالهم.
					<b>ثانياً/ البعد المعرفي Cognitive Dimension</b>
					1 الموظفون ينفذون مهامهم من البداية حتى الانتهاء دون الاهتمام بالوقت.
					2 يتميز جميع الموظفون في الشركة بقوة عقلية لمعالجة المواقف غير المتوقعة.
					3 الموظفون في الشركة يتبادلون الأفكار والمعرفة لإنجاز أي مهمة يتطلبها العمل.
					4 يلتزم الموظفون بمسؤولية تحقيق ربحية الشركة مقارنة بالشركات الأخرى.
					5 يبتكر الموظفون طرقاً جديدة تختلف عن تلك التي اعتادوا عليها لضمان نجاح الشركة.
					<b>ثالثاً/ البعد العاطفي: Emotional/ Affective</b>
					1 يعيش الموظفون في الشركة تجارب إيجابية في مهامهم.
					2 يتحمس الموظفون لأداء مهامهم بشغف.
					3 تظهر حيوية ملحوظة لدى الموظفين في أداء واجباتهم.
					4 تلقى وظائف المجموعة التي أعمل معها إعجاباً كبيراً من جانب الموظفين.
					5 يشعر الموظفون بمشاعر إيجابية تجاه زملائهم أثناء العمل.
					6 يتجنب الموظفون إيذاء مشاعر الآخرين أثناء أداء واجباتهم الوظيفية.