

الشغف بالعمل ودوره في تعزيز الاندماج الوظيفي

بحث تحليلي لأراء عينة من العاملين في بعض الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة

passion for working and its role in Job Engagement

Analytical research of the opinions of a sample of workers in some universities and private colleges in the Holy Karbala Governorate

م.د. منتظر زهير حسن⁽³⁾

جامعة كربلاء

م.د. سنان عليوي عباس⁽²⁾

مديرية تربية بابل

م.د. محمد حسين ناظم عباس⁽¹⁾

جامعة بابل

Muntadhir.z@uokerbala.edu.iq Sinan.o@s.uokerbala.edu.iq Mohammedalhussini@uobabylon.edu.iq

المستخلص:

يهدف البحث الحالي الى بيان دور الشغف بالعمل في تعزيز الاندماج الوظيفي بالتطبيق على عينة من العاملين في بعض الجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة (جامعة اهل البيت (ع)، كلية العميد، كلية الحسين الجامعة). وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي شملت على (178) استبانة صالحة للتحليل، وتم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.25) لاختبار الفرضيات والوصف الاحصائي للعينة، وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ان الشغف بالعمل يعزز الارتباط العاطفي مما يزيد من الأنشطة والمهام الوظيفية مما يؤدي الى تعزيز التفكير الإبداعي الذي يأخذ دوره في تحسين الأداء وحل المشكلات اما التوصيات فقد اكدت على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ورفع الحواجز وتعزيز التواصل الداخلي والخارجي مع المؤسسات التعليمية المحلية والعالمية مما يحسن من الأداء العام للجامعة.

الكلمات الدالة: الشغف بالعمل، الاندماج الوظيفي.

Abstract :

The research aims to demonstrate the role of passion for work in enhancing job integration by applying it to a sample of employees in some private universities in the holy Karbala Governorate. The questionnaire was used as a tool for collecting data, which included (178) valid questionnaires for analysis. The Statistical Package for Social Sciences

(SPSS V.25) was used to test the hypotheses and statistical description of the sample. The research reached a set of conclusions, the most important of which is that passion for work enhances emotional attachment, which increases job activities and tasks, which leads to enhancing creative thinking that plays a role in improving performance and solving problems. As for the recommendations, they emphasized the participation of employees in decision-making, removing barriers, and enhancing internal and external communication with local and international educational institutions, which improves the overall performance of the university.

Keywords: passion for work, job engagement.

المقدمة

يلعب الافراد العاملين وهم الموارد التي لا تقدر بثمن دوراً أساسياً في نجاح المنظمة، لذلك تحتاج الموارد البشرية الى ما يعزز شعورهم بالانتماء والارتباط والتعلق بالعمل وهذا ما يدعى بشغف العمل اذ يعزز شغف العمل تفاني العاملين في تحقيق الأهداف المهنية، ويعزز المتعة الجوهرية حيث انه يؤثر بشكل مباشر على الهوية الشخصية والأداء والرفاهية العاطفية، مما يجعل من الضروري اتباع ممارسات تهدف إلى خلق أماكن عمل صحية ومنتجة. إضافة الى ان شغف العمل يرتبط بشكل إيجابي بزيادة الرغبة في العمل، والذي يعمل كعامل إيجابي يسهم في اندماج العاملين في وظائفهم، بالإضافة إلى ذلك، فإن العلاقة القوية بين شغف العمل والاندماج تؤكد على الحاجة إلى تعزيز بيئات العمل التي تعزز الاستقلال والدافع الجوهري والتوافق بين العمل والقيم الشخصية. وعليه فإن العلاقة بين العامل والوظيفة أصبحت علاقة لا تتميز إلا بما هو وارد في الأنظمة والتعليمات والقوانين، ولا يوجد جانب اجتماعي خارج هذه الحدود في تشكيل العلاقة بين الوظيفة والعامل، لذا جاء هذا البحث لاستكشاف العلاقة بين شغف بالعمل والاندماج الوظيفي المرتبط بالوظيفة وكيف يمكن أن تكون العلاقة بينهما مفيدة في زيادة حب العاملين للعمل وسرعة الإنجاز.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

أصبحت البيئة الجامعية وبشكل متزايد تواجه تحديات اثرت على إنتاجية الموظف وأحد هذه التحديات هو الاندماج الوظيفي الذي يفتقر الى ثقافة تنظيمية ينفذها صناع القرار لتنمي وتشجع وتدعم العاملين ومن هنا تبرز الحاجة الى التساؤل التالي (ما هو دور الشغف بالعمل في تعزيز الاندماج الوظيفي)، ومن هذا السؤال تندرج مجموعة من التساؤلات منها:

- 1- هل يمتلك العاملين في الجامعات الاهلية المبحوثة شغف عمل.
- 2- هل لدى العاملين في الجامعات الاهلية المبحوثة اندماج وظيفي.
- 3- ما مستوى الارتباط بين الشغف بالعمل بأبعاده (الشغف المتناغم، الشغف القسري) مع الاندماج الوظيفي.
- 4- ما مستوى التأثير بين الشغف بالعمل بأبعاده (الشغف المتناغم، الشغف القسري) في الاندماج الوظيفي.

ثانياً: أهمية البحث

تتضح أهمية البحث الحالي بالنقاط الآتية:

- 1- تتأني أهمية البحث الحالي من خلال الدور الذي يؤديه الشغف بالعمل في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الاهلية المبحوثة.
- 2- تعد المفاهيم المختارة للبحث مفاهيم مهمة في الفكر الإداري وذات قيمة فكرية تؤدي الى الارتقاء بالمنظمة الى مستويات تجعلها متميزة.
- 3- تقليص الفجوة البحثية من خلال دراسة العلاقة بين متغير الشغف بالعمل ومتغير الاندماج الوظيفي.
- 4- يسهم البحث الحالي بوضع عدد من المقترحات والتوصيات والتي ستساعد أصحاب القرار بزيادة الاهتمام بهذه المتغيرات.

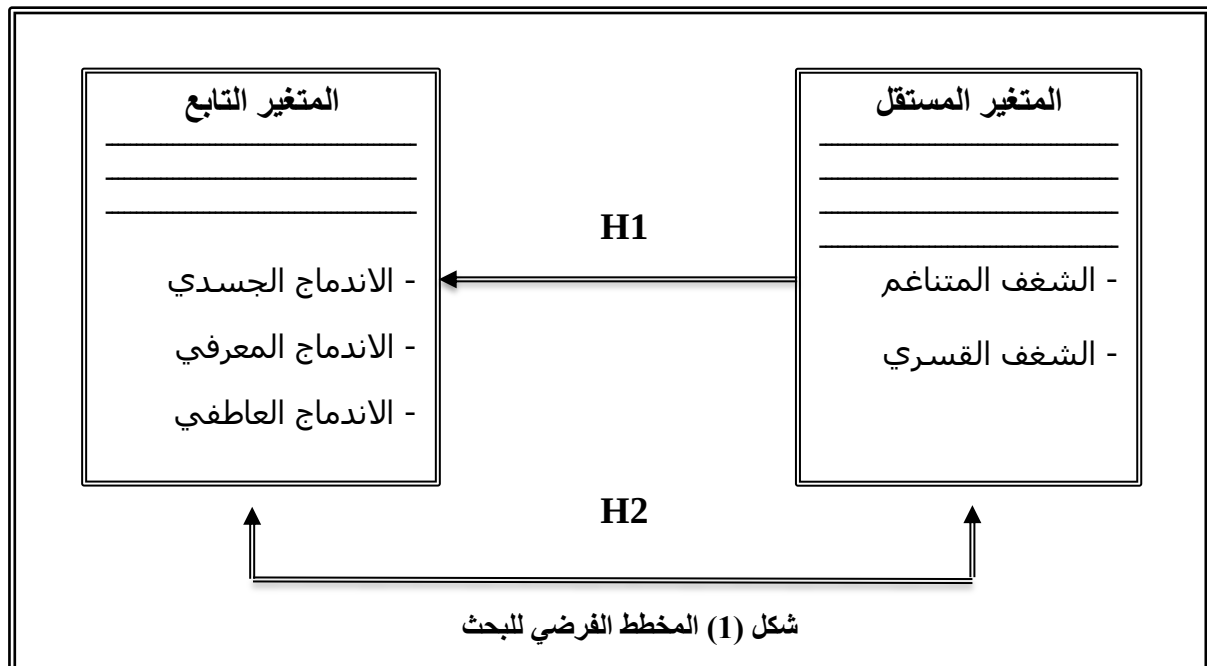
ثالثاً: اهداف البحث

- 1- اختبار وقياس طبيعة العلاقة والاثّر بين متغيرات البحث (الشغف بالعمل، الاندماج الوظيفي).
- 2- اعداد إطار نظري يضم مفهوم الشغف بالعمل وابعاده فضلاً عن مفهوم الاندماج الوظيفي وابعاده.
- 3- معرفة مستوى وجود المتغيرات (الشغف بالعمل، الاندماج الوظيفي) في الجامعات المبحوثة.
- 4- تشخيص واقع الجامعة المبحوثة من خلال الشغف بالعمل ودوره في الاندماج الوظيفي.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

تمت صياغة المخطط الفرضي للبحث بناء على ما تضمنه البحث من مشكلة واهداف.

- 1- المتغير المستقل: المتمثل بالشغف بالعمل وابعاده (الشغف المتناغم، الشغف القسري).
- 2- الاندماج المتغير التابع: المتمثل بالاندماج الوظيفي وابعاده (الاندماج الجسدي، الاندماج المعرفي، الاندماج العاطفي).



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

خامساً: فرضيات البحث

تتطلق فرضيتي الارتباط والتأثير من مخطط البحث وفرضياته وأهدافه ويمكن توضيح هذه الفرضيات كما يأتي:

- 1- الفرضية الرئيسية الأولى : (يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين الشغف بالعمل والاندماج الوظيفي).
- 2- الفرضية الرئيسة الثانية : (يوجد تأثير إيجابي معنوي لمتغير الشغف بالعمل في متغير الاندماج الوظيفي).

سادساً: متغيرات البحث ومقاييسه

لمعرفة مستوى انتشار متغيري البحث وطبيعة العلاقة بينهما في المنظمة قيد البحث، تم قياسهما باستخدام استبانة مكونة من (30) فقرة بتدرج (لا أتفق تماماً، لا أتفق، محايد، اتفق، اتفق تماماً). وقد تم استخدام مقياس المتغير المستقل الشغف بالعمل بالاعتماد على (Zito & Colombo, 2017)، والمؤلف من (12) فقرات وبعدين هما: (الشغف المتناغم، الشغف القسري) وقد تم استخدام مقياس المتغير التابع الاندماج الوظيفي بالاعتماد على (Houle et al., 2022)، والمؤلف من (18) فقرات وثلاثة متغيرات وهي: (الاندماج الجسدي، الاندماج المعرفي، الاندماج العاطفي)، وكما يتضح من الجدول (1).

جدول (1) متغيرات البحث ومقاييسه

مصادر المقياس	عدد الفقرات	المتغيرات		ت
		الفرعية	الرئيسية	
(Zito & Colombo, 2017)	6	الشغف المتناغم	الشغف بالعمل	1
	6	الشغف القسري		
(Houle et al., 2022)	6	الاندماج الجسدي	الاندماج الوظيفي	2
	6	الاندماج المعرفي		
	6	الاندماج العاطفي		

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على الادبيات الواردة

سابعاً: حدود البحث

يجب تحديد حدود مكانية وزمانية للبحث العلمي ضمن أي تخصص ولهذا سيتم تناول هذه الحدود وعلى النحو الآتي:

- 1- الحدود المكانية : تمثلت الحدود المكانية للبحث الحالي في بعض الجامعات الاهلية في محافظة كربلاء.
 - 2- الحدود الزمانية : امتدت الحدود الزمنية للبحث الحالي للمدة بين 2024/10/16 ولغاية 2025/1/25. حيث تم تقسيم هذه الفترة الى جزئين، تضمن الجزء الاول اعداد منهجية البحث وجمع المصادر العلمية وكتابة الجانب النظري والقسم الثاني تضمن اعداد الجانب الميداني للبحث بدءاً من اختيار الأدوات الإحصائية ومن ضمنها المقاييس الخاصة بإعداد الاستبانة وتحديد فقراتها وتوزيعها على عينة البحث وانتهاءً بالنتائج التي تم الحصول عليها.
- ثامناً: مجتمع وعينة البحث**

تم تطبيق البحث على عينة من العاملين في بعض الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء وهي: (جامعة اهل البيت (ع)، كلية العميد، كلية الحسين)، حيث تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع بلغ (316) فرداً، اذ بلغ عدد الاستبانات الموزعة (210) استبانة تم استرجاع (187) استبانة كما استبعدت (9) استمارات كونها غير صالحة للتحليل، وبهذا فان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الاحصائي (178) وبنسبة (84 %)، والجدول (2) يبين توزيع افراد العينة وبحسب المتغيرات الديمغرافية.

جدول (2): حجم المجتمع ونسبة تمثيل وعدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل

ت	اسم الجامعة او الكلية	حجم المجتمع	نسبة تمثيل للجامعات والكليات	عدد الاستبانات التي يجب تحليلها	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات الغير صالحة للتحليل	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل
1	جامعة اهل البيت (ع)	157	50%	87	100	92	3	89
2	كلية العميد	106	34%	60	75	64	4	60
3	كلية الحسين الجامعة	53	16%	28	35	31	2	29
-	المجموع	316	100%	175	210	187	9	178

المصدر: اعداد الباحثين استناداً على ما تم جمعه من الجامعة وكليتين الاهلية اعلاه

المبحث الثاني : الاطار نظري للبحث

يتضمن المبحث الحالي محورين أساسيين يعرض الأول منها الاطار الفكري الخاص بمتغير الشغف بالعمل وابعاده الفرعية، في حين تضمن المحور الثاني الاطار الفكري الخاص بمتغير الاندماج الوظيفي وابعادها الفرعية وعلى النحو الاتي :

اولاً : الشغف بالعمل :

1- مفهوم الشغف بالعمل :

يتم تعريف الشغف على أنه الحب لنشاط يُعتبر ذا أهمية كبيرة، ويستثمر فيه الشخص قدراً كبيراً من الوقت والطاقة، ويصبح جزءاً أساسياً من مفهومه الذاتي، أي أن النشاط يتم استيعابه داخلياً ضمن هوية الفرد (Lavigne et al., 2014:256). يواجه الافراد في كثير من المنظمات العديد من الضغوطات والتحديات في أماكن عملهم، اذ يمكن أن يؤثر الإجهاد المرتبط بالعمل على الصحة النفسية للموظفين العاملين في المنظمات، مما يساهم في إرهاق والاكتئاب والقلق وانخفاض الرضا الوظيفي ويؤثر في النهاية على جودة العمل، واستجابة لهذه التحديات، برز مفهوم الشغف بالعمل بين العاملين كاستراتيجية واعدة لتعزيز الرفاهية في العمل (Unjai et al., 2024:2). ويتم تعريف الشغف بالعمل على انه حالة الفرد المستمرة والإيجابية عاطفياً والقائمة على المعنى والناבעة من التقييمات المعرفية والعاطفية المتكررة لمختلف المواقف الوظيفية والتنظيمية التي تؤدي إلى نوايا عمل والسلوكيات متسقة (Peyton & Zigarmi, 2024:122)

ويرى (Alhumoudi et al., 2023:2240) ان الشغف بالعمل هو عاطفة فردية تؤثر على الاستجابة لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للمنظمات . اذ يميل الموظفون الذين يتميزون بشغف قوي بالعمل إلى استخلاص الطاقة الإيجابية من عملهم الجاد في ظل مواقف العمل المعاكسة، وهذه الطاقة الإيجابية بدورها تزيد من الوسائل المعرفية المتاحة لهم حتى يتمكنوا من تحقيق أهداف عملهم (De Clercq, Shu, & Gu, 2023:8) .

وبناء على ما تقدم يرى الباحثين بان الشغف بالعمل هو الشعور بالحماس تجاه العمل الذي يقوم به الشخص، بحيث يشعر بالرضا والتحفيز الذاتي لتحقيق أفضل النتائج وتطوير نفسه باستمرار.

2- ابعاد الشغف بالعمل:

تم بناء النموذج الثنائي للشغف، اذ يمكن تقسيم الشغف بالعمل إلى فئتين: الشغف المتناغم، والذي يهتم بالاستقلالية استيعاب نشاط العمل والشغف القسري، والذي يرتبط باستيعاب نشاط العمل بشكل محكم في هوية الفرد ويُنظر إلى الشغف المتناغم والقسري على أنه موارد قيمة، اذ يؤدي كل منها إلى نتائج مختلفة وكما مبين ادناه (Zito & Colombo, 2017)

أ- الشغف المتناغم:

الشغف المتناغم ينتج عن استيعاب النشاط المستقل ضمن هوية الشخص وذاته اذ يحدث هذا الاستيعاب عندما يقبل الأفراد بحرية النشاط باعتباره مهماً بالنسبة لهم دون أي شروط أو ضغوط خارجية وينبع هذا النوع من الاستيعاب من الميول الذاتية مما يولد دافعاً للانخراط في النشاط طوعاً ويؤدي إلى إحساس بالاختيار الشخصي والتأييد الذاتي لمتابعة هذا النشاط (Vallerand et al., 2014:87). ويصبح الشخص أكثر قدرة على التركيز على المهمة، ويختبر مشاعر إيجابية، والرضا عن المهمة، وحالة التدفق أي الشعور بالاندماج الكامل أثناء ممارسته للنشاط وبالتالي، يمكن للفرد أن ينفصل جسدياً وعقلياً عن النشاط الشغوف أثناء قيامه بأنشطة أخرى، مما يسمح له بإعادة شحن طاقته ويمنع حدوث تعارض مع أنشطة أو افراد آخرين (Vallerand et al., 2010:292).

الأفراد الذين لديهم شغف متناغم يعملهم يجربون عملية استيعاب مستقلة تخلق إحساساً قوياً بالإرادة وإنهم يقدرون عملهم بقدر أهميته لأنهم اختاروا هذه الوظيفة طوعاً وبدافع من اهتمامهم الحقيقي، فإنهم يستمتعون بالعمل وبما أنهم يسيطرون على وظائفهم، فإن عملهم لا يتداخل بشكل عميق مع الأنشطة الأخرى في حياتهم مما يتيح لهم تحقيق توازن ناجح بين العمل والحياة (Breu & Yasseri, 2023:14351). وان الشغف المتناغم يقلل بشكل غير مباشر من فك الارتباط والإرهاق من خلال تقليل ضغوط العمل بين الافراد في المنظمات (Unjai et al., 2024:2).

ب- الشغف القسري :

يعرف الشغف القسري على انه امتداد لاستيعاب الداخلي مقيد لنشاط ما ضمن هوية الفرد، مما يخلق ضغطاً داخلياً يدفعه للانخراط في هذا النشاط الذي يحبه. في هذا النوع من الشغف، لا يقتصر الأمر على مجرد حب النشاط، بل يشمل أيضاً استثماراً قوياً فيه. ومع ذلك، فإن هذا الاستثمار يخرج عن سيطرة الفرد، لأن النشاط يبدأ في التحكم في الشخص إلى النقطة التي لا يسع فيها الأفراد المتحمسين إلا الاستثمار في النشاط ، حتى عندما يكون هذا الاستثمار غير مرغوب فيه رغم العواقب السلبية، مثل تعارضه مع جوانب أخرى من الحياة أو التأثير السلبي على الرفاهية العامة للفرد (Ensour, Zeglat, & Al-Maaitah, 2020:486). هو الاستيعاب الداخلي الخاضع للرقابة ويتم تغذيته من خلال الضغوط الداخلية أو بين الأفراد، وان الأفراد الذين لديهم شغف شديد بعملهم يعتبرون أن وظيفتهم ذات أهمية مركزية للغاية في حياتهم، على سبيل المثال، بسبب القبول الاجتماعي أو التنظيمي، أو زيادة الرواتب، أو الترقيات وبما أن هذه القوى الداخلية تتولى السيطرة على سلوك الشخص، فإن العاملين غير قادرين على الانفصال التام عن التفكير في العمل، مما يمنع التركيز الكامل ويمنع الرضا عن العمل (Breu & Yasseri, 2023:14351). والشغف القسري لا يستمد من حب النشاط فحسب، بل من خلال الحاجة إلى تلبية متطلبات داخلية أو خارجية مرتبطة بالنشاط، مثل الرغبة في التفوق على الآخرين، أو ضغط الأقران، أو تعزيز تقدير الذات، وغالباً ما يعانون العاملين الذين لديهم شغف قسري تجاه العمل من رغبة ومثابرة لا يمكن السيطرة عليها لمتابعة عملهم، حتى عندما يؤدي ذلك إلى تعارض مع أنشطة الحياة الأخرى أو إلى تراجع في مستوى الأداء (Yukhymenko-Lescroart & Sharma, 2022:3).

ثانياً : الاندماج الوظيفي :

1- مفهوم الاندماج الوظيفي:

الاندماج هو مفهوم تحفيزي لأنه يشير إلى تخصيص الموارد الشخصية لأداء الدور، وأيضاً كيف يتم تطبيق هذه الموارد بشكل مكثف ومستمر. ومع ذلك، فإن الاندماج يتجاوز التركيز التقليدي على الجهد البدني أو المعرفي المخصص لمهام معينة، حيث إنه يعكس استحضار أعماق الذات بشكل متزايد في خدمة الدور الفرد المحدد على نطاق واسع (Rich, Lepine, & Crawford, 2010:619). والاندماج الوظيفي هو حالة مرتبطة بالعمل تتميز بـ الحيوية، والتفاني، والاندماج، ويشير إلى التخصيص النشط للموارد الشخصية والطاقة من قبل الفرد أثناء أداء وظيفته، مما يعكس مستوى عالٍ من الالتزام والتحفيز في العمل (Sepahvand & Bagherzadeh Khodashahri, 2021:442).

في حين أشار (Lestari & Margaretha) أن الاندماج الوظيفي أو الاندماج في العمل هو مفهوم يشير إلى مدى تفاعل الموظف وحماسه في بيئة العمل. والموظفون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الاندماج الوظيفي هم أولئك الذين يكونون مندمجين بالكامل ومحفزين بشدة في عملهم، ويمكن تلخيص الاندماج الوظيفي بأنه دافع إيجابي يمتلكه الموظفون يدفعهم لتكريس جميع قدراتهم في أداء وظائفهم. وهذا الاندماج يعزز الحماس والدافعية للعمل دون الحاجة إلى أي إكراه جسدي أو نفسي، مما يساهم في خلق شعور بالرضا الوظيفي لدى العاملين ويبقون مرتبطين بالمنظمة لفترة طويلة (Lestari & Margaretha, 2021:166).

ويعرّف (Inceoglu & Warr, 2011:1) الاندماج الوظيفي بأنه حالة إيجابية ومُرضية ذات طابع عاطفي وتحفيزي تعكس الرفاهية المرتبطة بالعمل، وهناك إجماع بين الباحثين على أن الاندماج يمكن تحديده من خلال مستويات عالية من الطاقة ومستويات عالية من التفاعل مع العمل.

يعد أهم قضايا استراتيجية لمعظم المنظمات هو الحفاظ على مستويات أفضل من الاندماج الوظيفي ومستويات منخفضة من الضغط الوظيفي، ويمثل معدل الاندماج الوظيفي مؤشراً مهماً على أداء المنظمة وأنه ذو أهمية استراتيجية في تعزيز قدرتها التنافسية (Ashour, Khairy, & Fahmy, 2023:28).

وفي ضوء ما سبق يعرف الباحثين الاندماج الوظيفي على أنه الشعور بالحماس تجاه العمل الذي يقوم به الشخص، بحيث يشعر بالرضا والتحفيز الذاتي لتحقيق أفضل النتائج وتطوير نفسه باستمرار.

2- ابعاد الاندماج الوظيفي :

قدم (Houle et al., 2022) ثلاث ابعاد للاندماج الوظيفي وسيتم التطرق الى شرح وبيان مفاهيمها وكما

يأتي:

أ- الاندماج الجسدي :

يُشير الاندماج الجسدي إلى بذل الجهد في العمل إذ يركز الجانب الجسدي من الاندماج الوظيفي على مقدار الطاقة الجسدية التي يبذلها الأفراد لإنجاز أدوارهم الوظيفية، مما يعكس مدى التزامهم عملياً وحركياً في أداء مهامهم

(Ongore, 2014:1316). وفي السياق نفسه يُعرّف (Huang, Huang, & Chang, 2022:2) الاندماج الجسدي بأنه شدة العمل، أي كثافة الطاقة المستهلكة أثناء العمل.

غالباً ما يتم وصف البُعد الاندماج الجسدي بأنه الحيوية وإن الأفراد الذين يتمتعون بهذا النوع من الاندماج يُنظر إليهم على أنهم نشيطون وذوو مرونة ذهنية وقادرون على الاستمرار عند مواجهة الصعوبات في العمل كما يتضمن الاندماج الجسدي استعداداً لبذل الجهد في الوظيفة (Lauring & Selmer, 2015:6).

ب- الاندماج العاطفي :

يشير الاندماج العاطفي إلى حالة من المشاعر الإيجابية اتجاه العمل، مثل الشعور بالفخر والارتباط العاطفي بالوظيفة (Müceldili & Erdil, 2016:305). إذ يحدث الاندماج العاطفي عندما يشعر الموظفون بالحماس، والاهتمام، والإثارة أثناء أداء أدوارهم الوظيفية وعلى الرغم من أن الاندماج الجسدي، والعاطفي، والمعرفي يختلفون من حيث تركيزهم على جوانب معينة من الاندماج، إلا أنهم يُعتبرون مكملين لبعضهم البعض (Tóth-Király et al., 2023:2). وأضاف (Rana & Sharma, 2019:5) بأن الاندماج العاطفي يشير إلى مدى ارتباط العاملين عاطفياً بالآخرين في بيئة العمل مثل المديرين والزملاء إذ يعكس هذا النوع من الاندماج علاقات العمل الإيجابية التي تؤدي إلى دعم متبادل، وتعزيز الشعور بالانتماء، وزيادة التحفيز وأكثر استعداداً لبذل الجهد لتحقيق أهداف المنظمة.

ج- الاندماج المعرفي :

بُعد الأخير للاندماج الوظيفي هو الاندماج المعرفي حيث يساهم الفرد في تحقيق أهداف المنظمة من خلال أداء عمله بدقة وحذر وتركيز، كما يُوصف هذا النوع من الاندماج بالوعي الذهني، حيث تلعب الطاقة المعرفية دوراً أساسياً في تشكيل سلوك الموظف على أساس الانتباه، والتركيز المطلوب لأداء العمل بفعالية، وعندما يستثمر الفرد طاقته العقلية في الاتجاه الذي يخدم أهداف المنظمة، مما يعكس درجة ارتباطه المعرفي بها. فكلما زادت الطاقة الذهنية الموجهة نحو تحقيق أهداف المنظمة، زادت جودة الأداء، والالتزام، والقدرة على التفكير النقدي واتخاذ القرارات الفعالة (Zehir et al., 2017:298). ويشير الاندماج المعرفي إلى التركيز العميق والانغماس الكامل في مهام العمل، مما يؤدي إلى مقاومة التشتت والاضطرابات، إذ يعكس هذا النوع من الانخراط مدى انشغال العقل بالعمل، حيث يكون الموظف قادراً على تحليل المعلومات بعمق، واتخاذ قرارات مستنيرة، والحفاظ على التركيز حتى في مواجهة التحديات (Alvi et al., 2020:341).

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث

أولاً: توصيف متغيرات البحث الرئيسية والفرعية

شملت أداة البحث متغيرين رئيسيين هما: (شغف العمل، الاندماج) وكل متغير يتكون من ابعاد فرعية والجدول (2) يوضح هذه المتغيرات.

جدول (2) الابعاد الرئيسية والفرعية لمتغيرات البحث

المتغير	الابعاد الفرعية	عدد الفقرات	المصدر
شغف العمل	الشغف المتناغم	6	(Zito & Colombo, 2017)
	الشغف القسري	6	
الاندماج الوظيفي	الاندماج الجسدي	6	(Houle et al., 2022)
	الاندماج العاطفي	6	
	الاندماج المعرفي	6	

المصدر: اعداد الباحثين

ثانياً: الاختبارات البنائية لأداة القياس وتطويرها

1- قياس الثبات ومعولية الثبات

وبعني فيما إذا كان المقياس المعتمد يوفر نتيجة ثابتة ومستقرة يمكن الاعتماد عليها، ويتم ذلك من خلال الاعتماد على (Cronbach's Alpha) والذي يتراوح قيمته من (0-1) على أساس ان القيم الأعلى تدل على ان العناصر تقيس نفس البعد اما إذا كانت القيم منخفضة (تقترب من الصفر) فهذا يدل على ان بعض العناصر او كلها لا تقيس نفس البعد (Bujang et al., 2018:85). حيث نجد ان قيم معامل الثبات كانت بين (0.81- 0.88) كما هو موضح في الجدول (3) وتعد نسب عالية، لذلك يكون المقياس جاهزاً للتطبيق لأنه يتميز بالدقة والصدق والثبات اللازم.

جدول (3) نتائج اختبار (Cronbach's Alpha) لمتغيرات البحث

المتغيرات الرئيسية	قيمة كرونباخ ألفا للمتغير	الابعاد الفرعية	قيمة كرونباخ ألفا للبعد
شغف العمل	.88	الشغف المتناغم	.82
		الشغف القسري	.81
الاندماج	.87	الاندماج الجسدي	.81
		الاندماج العاطفي	.82
		الاندماج المعرفي	.84

المصدر: اعداد الباحثين

2- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

تم إجراء هذا الاختبار من أجل أن يختار الباحث الاختبارات المناسبة لهذه البيانات، فإذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي سيتم اعتماد واستخدام الإحصاءات المعلمية، أما إذا كانت البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي فيتم اعتماد الإحصاءات اللامعلمية ومن أجل تحديد ذلك اعتمد الباحثين على اختبار (Kolmogorov -Smirnov test) والذي يعتمد على قيمة (p-value) فإذا كانت أكثر من (0.05) فإن ذلك يدل على أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي والعكس صحيح (Hassani & Silva, 2015:590)، ويتضح من الجدول (4) بأن قيمة الاختبار قد بلغت (0.049) لشغف العمل، (0.047) للاندماج. أما مستوى المعنوية الاحتمالية (0.200*) وهي أكثر من (0.05) وهذا يؤكد إمكانية اعتماد أساليب التحليل المعلمي في كافة إجراءات التحليل الاحصائي.

جدول (4) اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) لمتغيرات البحث

Tests of Normality						
-----	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
شغف العمل	.049	178	.200*	.983	178	.030
الاندماج الوظيفي	.047	178	.200*	.991	178	.355
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.26)

3- التحليل العاملي التوكيدي

هو أسلوب يستخدم بكثرة في أغلب الأبحاث وهي أداة تحليلية مهمة لتقدير موثوقية المقياس ويهدف التحليل العاملي التوكيدي إلى تأكيد النماذج النظرية باستخدام البيانات التجريبية وهو عنصر اساسي من نمذجة المعادلة الهيكلية الواسعة الانتشار، إذ يستخدم (CFA) بشكل شائع في البحوث على مختلف مجالات المعرفة بما في ذلك تطوير وتقييم أدوات القياس وتقييم الصلاحية، ومقارنة نمط الاستجابة، ومقارنة النماذج الهيكلية. ومن أجل ضمان نتائج التحليل التوكيدي للمتغيرات الحالية، يتم تقييمه من خلال مؤشرين: (Hair et al., 2014:115).

1. قيم التقديرات المعيارية للمعلمة: تقبل إذا تجاوزت قيمها نسبة (40). أما إذا كانت أقل من ذلك تحذف من التحليل، ويعتمد كذلك على قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) كأداة لقبول معنوية التقديرات المعيارية، إذ أنها تكون مقبولة كلما كانت (C.R.) معنوية.
2. مؤشرات المطابقة: وهذه المؤشرات لها مدى مقبول في حال وصلتها يتم قبولها وبالعكس يخضع النموذج الهيكلي إلى مؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج. والجدول (5) يوضح أهم معايير المطابقة المعتمدة في تدقيق نماذج التحليل الخاصة بالمتغيرات.

جدول (5) معايير مطابقة نتائج التحليل العاملي التوكيدي

ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
1	معيار قيم χ^2 إلى درجات الحرية (df) <i>Degrees of freedom</i>	$CMIN/DF < 5$
2	معيار المطابقة المقارن (CFI) <i>Comparative fit Index</i>	$CFI > 0.90$
3	معيار المطابقة المتزايد (IFI) <i>The Incremental fit Index</i>	$IFI > 0.90$
4	معيار لوكر ولويس (TLI) <i>The Tucker-Lewis Index</i>	$TLI > 0.90$
5	معيار جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي ($RMSEA$) <i>Root Mean Square Error of Approximation</i>	$RMSEA < 0.08$

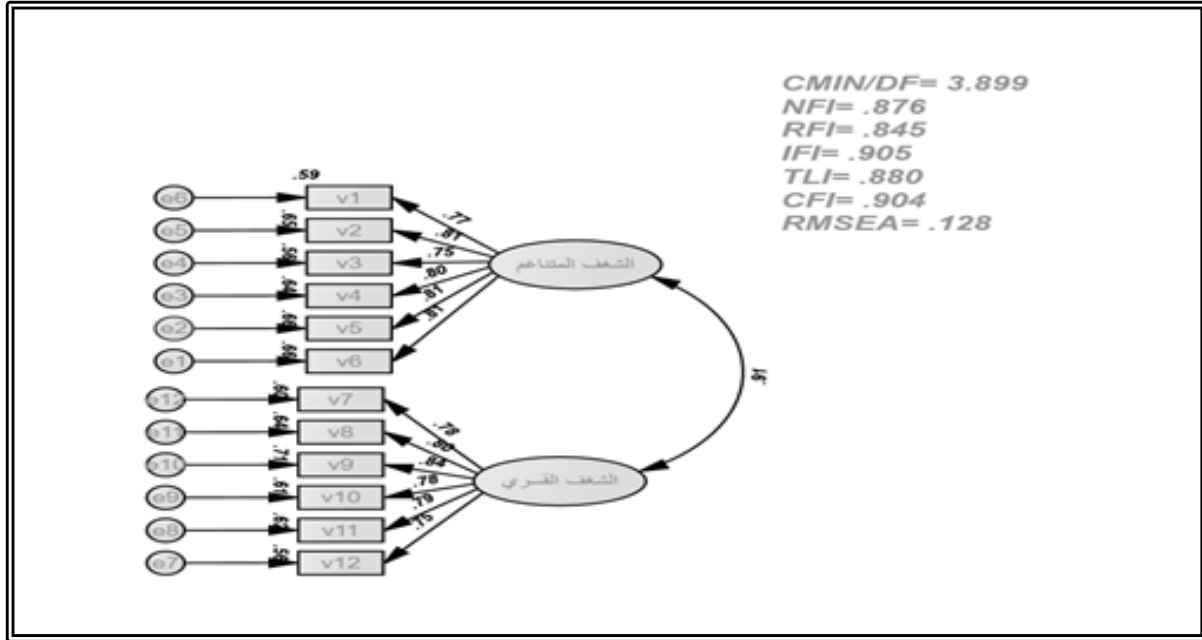
Source : Singh ,V., (2016) " Perceptions of emission reduction potential in air transport : a structural equation modeling approach ", Environ Syst Decis 36 , P. 388 .

واستناداً لما سبق، كانت نتائج التحليل على النحو الآتي :

أ- التحليل العاملي التوكيدي لشغف العمل

يتضمن متغير شغف العمل متغيرين أساسيين هما الشغف المتناغم (6) فقرت، وشغف القسري (6) فقرت. إذ يظهر من نتائج الشكل (2) أن نسب التشبعات قد تجاوزت (0.40). وهي نسب تتمتع بدلالة معنوية عالية وذلك لأن قيم النسب الحرجة (Critical Ratio) المتحققة كما هي في الجدول (6) ظهر أنها كلها قيم معنوية عند مستوى (0.01)

وهذا يؤكد دلالة هذه التشعبات ومدى صدقها. وعند تدقيق معايير مطابقة الشكل الهيكلي المتحقق اتضحت النتائج بان جميع معايير المطابقة ضمن مديات وحدود القبول الخاصة بها، وهذا يؤكد أن نموذج التحليل التوكيدي قد حصل على مستوى ممتاز من المطابقة، وهذا يضمن أن شغف العمل يتمثل بواقع (12) فقرة.



شكل (2) التحليل العاملي التوكيدي لشغف العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.24)

جدول (6): نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير شغف العمل

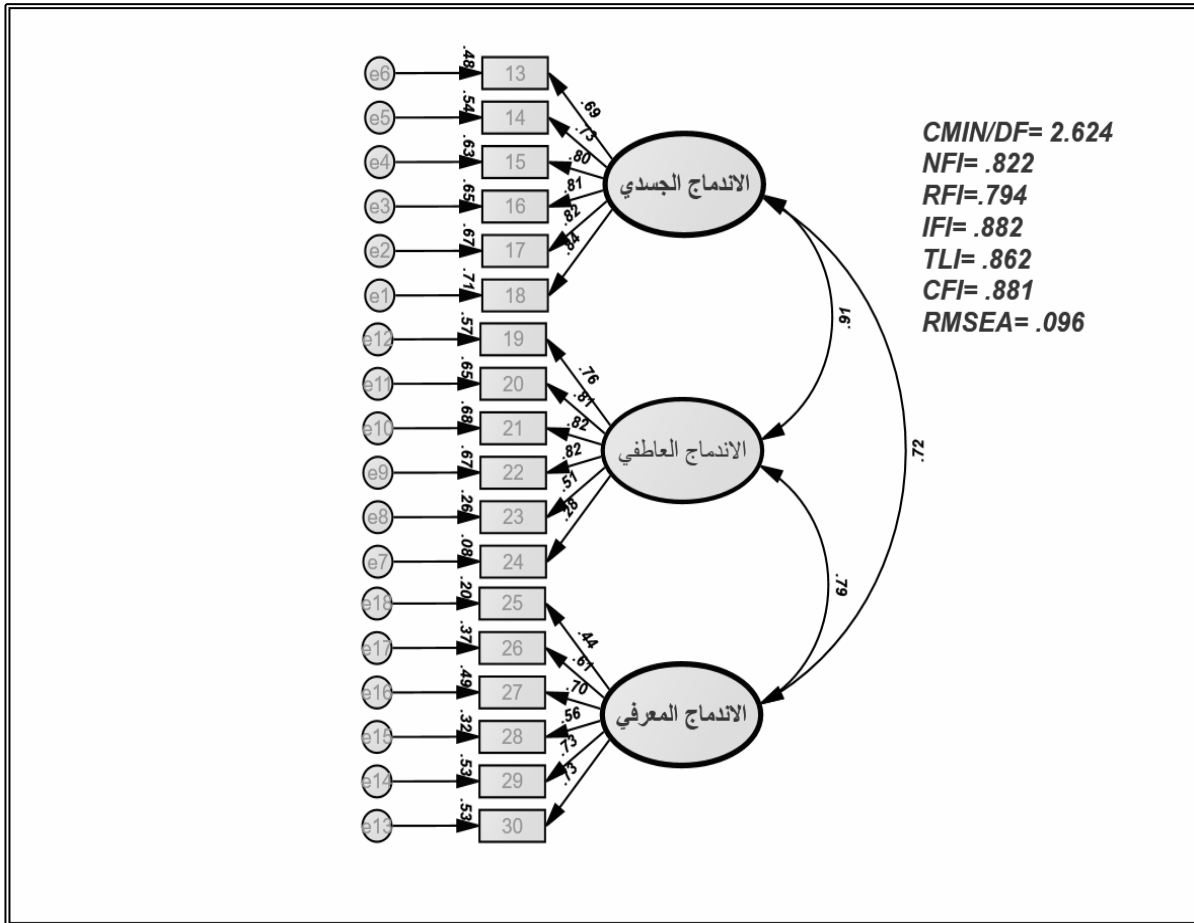
المسارات			التقدير المعياري	التقدير اللامعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية
V1	<---	الشغف المتناغم	.771	1.000			
V2	<---	الشغف المتناغم	.808	.965	.077	12.575	***
V3	<---	الشغف المتناغم	.751	.900	.073	12.281	***
V4	<---	الشغف المتناغم	.801	.959	.085	11.234	***
V5	<---	الشغف المتناغم	.815	.929	.075	12.420	***
V6	<---	الشغف المتناغم	.814	.904	.078	11.629	***

7V	<---	الشغف القسري	.777	1.189	.112	10.585	***
8V	<---	الشغف القسري	.797	1.155	.106	10.894	***
9V	<---	الشغف القسري	.843	1.312	.113	11.595	***
10V	<---	الشغف القسري	.781	1.122	.105	10.650	***
11V	<---	الشغف القسري	.787	1.110	.103	10.739	***
12V	<---	الشغف القسري	.748	1.000			

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.24)

ب- التحليل العاملي التوكيدي للاندماج

ان متغير الاندماج هو ثلاث متغيرات اذ يتضمن الاندماج الجسدي (6) فقرة، والاندماج العاطفي (6) والاندماج المعرفي (6) فقرة. إذ يظهر من نتائج الشكل (3) أن نسب التشبعات قد تجاوزت (0.40) وهي نسب تتمتع بدلالة معنوية عالية وذلك لان قيم النسب الحرجة (Critical Ratio) المتحققة كما هي في الجدول (7) ظهر انها كلها قيم معنوية عند مستوى (0.01) وهذا يؤكد دلالة هذه التشبعات ومدى صدقها. وعند تدقيق معايير مطابقة الشكل الهيكلي المتحقق اتضحت النتائج بان جميع معايير المطابقة ضمن مديات وحدود القبول الخاصة بها، وهذا يؤكد أن نموذج التحليل التوكيدي قد حصل على مستوى ممتاز من المطابقة، وهذا يضمن أن الاندماج تتمثل بواقع (18) فقرة.



شكل (3) التحليل العاملي التوكيدي للاندماج

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.24)

جدول (7) : نتائج التحليل العاملي التوكيدي للاندماج

المسارات	التقدير المعياري	التقدير اللامعيارى	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية
V14 <---	الاندماج الجسدي	.691	1.000		
V15 <---	الاندماج الجسدي	.733	.907	.069	13.218 ***
V16 <---	الاندماج الجسدي	.797	.954	.074	12.971 ***
V17 <---	الاندماج الجسدي	.806	.889	.070	12.735 ***
V18 <---	الاندماج الجسدي	.816	.750	.067	11.245 ***

V19	<---	الاندماج الجسدي	.843	.792	.076	10.368	***
V20	<---	الاندماج العاطفي	.758	3.568	.989	3.609	***
V21	<---	الاندماج العاطفي	.808	3.926	1.079	3.639	***
V22	<---	الاندماج العاطفي	.823	4.043	1.109	3.647	***
V23	<---	الاندماج العاطفي	.816	4.177	1.146	3.644	***
V24	<---	الاندماج العاطفي	.513	2.301	.688	3.346	***
V25	<---	الاندماج العاطفي	.280	1.000			***
V26	<---	الاندماج المعرفي	.444	.601	.110	5.443	***
V27	<---	الاندماج المعرفي	.606	.820	.111	7.411	***
V28	<---	الاندماج المعرفي	.699	1.040	.122	8.500	***
V29	<---	الاندماج المعرفي	.562	.698	.101	6.880	***
V30	<---	الاندماج المعرفي	.731	1.056	.119	8.861	***
V31	<---	الاندماج المعرفي	.727	1.000			

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.24)

ثالثاً: الوصف والتحليل الاحصائي لمتغيرات البحث

1- وصف وتحليل متغير شغف العمل

أ- وصف وتحليل بعد الشغف المتناغم

يتبين من الجدول (8) نتائج المقاييس الوصفية لبعد الشغف المتناغم الذي جرى قياسه بستة أسئلة (v1- v6)، إذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (4.18) وانحراف معياري قدره (0.71) ومعامل اختلاف (16.98%) وأهمية نسبية (83.67%)، مما يشير إلى اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً، مما يدل على أن العاملين في هذه الكليات يمكنهم اكتشاف الأشياء الجديدة في العمل مما يسمح لهم بتقديرها أكثر في المستقبل، وكذلك تتيح لهم هذه الوظيفة الحصول على تجارب إيجابية.

وقد حقق السؤال (1) الذي يتضمن (الأشياء الجديدة التي أكتشفها في هذا العمل تسمح لي بتقديرها أكثر) على أعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.30) وحقق انحراف قدره (0.84) وحصل على معامل اختلاف قدره (19.57%) وأهمية قدرها (86.06%)، مما يدل على أن اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفع على هذا السؤال. أما السؤال (6) الذي يتضمن (تتناغم هذه الوظيفة في كيفية التحكم مع الأنشطة التي امارسها) فقد حقق أدنى وسط حسابي كان قدره (4.08) وحقق انحراف قدره (0.88) وحصل على معامل اختلاف قدره (21.59%) وأهمية قدرها (81.68%)، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على أدنى وسط حسابي، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة.

الجدول (8): المقاييس الوصفية لبعء الشغف المتناغم

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	الأشياء الجديدة التي أكتشفها في هذا العمل تسمح لي بتقديرها أكثر.	4.30	0.84	19.57	86.06	1
2	تتيح لي هذه الوظيفة الحصول على تجارب إيجابية.	4.15	0.82	19.90	83.03	3
3	هذه الوظيفة تتيح لي الحصول على تجارب متنوعة.	4.13	0.91	22.17	82.69	4
4	تعكس لي هذه الوظيفة الصفات التي أحبها في نفسي.	4.30	0.80	18.77	85.95	2
5	هذا العمل متوازن مع الأنشطة الأخرى في حياتي.	4.13	0.85	20.59	82.58	5
6	تتناغم هذه الوظيفة في كيفية التحكم مع الأنشطة التي امارسها.	4.08	0.88	21.59	81.68	6
-	المتوسط العام لبعء الشغف المتناغم	4.18	0.71	16.98	83.67	-

المصدر: اعداد الباحث استناداً إلى نتائج برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

ب- وصف وتحليل بعد الشغف القسري

يتبين من الجدول (9) نتائج المقاييس الوصفية لبعء الثقة الذي جرى قياسه بخمسة أسئلة (v1- v6)، إذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (4.12) وانحراف معياري قدره (0.70) ومعامل اختلاف (17.07%) وأهمية نسبية

(82.45%)، مما يشير إلى اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً، مما يدل على أن العاملين في هذه الجامعات يجدون صعوبة في تخيل حياتهم بدون هذه الوظيفة ولديهم شعور بالهوس تجاه هذه الوظيفة.

وقد حقق السؤال (2) الذي يتضمن (أجد صعوبة في تخيل حياتي بدون هذه الوظيفة) على أعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.21) وحقق انحراف قدره (0.84) وحصل على معامل اختلاف قدره **(20.15%)** وأهمية قدرها **(84.15%)**، مما يدل على أن اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفع على هذا السؤال، أما السؤال (1) الذي يتضمن (الرغبة في القيام بهذه المهمة قوية جداً لدرجة أنني لا أستطيع ان امنع نفسي من القيام بهذه الوظيفة) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره **(4.02)** وحقق انحراف قدره (0.89) وحصل على معامل اختلاف قدره **(22.26%)** وأهمية قدرها **(80.44%)**، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على ادنى وسط حسابي، الا انه لا زال يتمتع بمستوى عالي من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة.

الجدول (9): المقاييس الوصفية لبعد الشغف القسري

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	الرغبة في القيام بهذه المهمة قوية جداً لدرجة أنني لا أستطيع ان امنع نفسي من القيام بهذه الوظيفة.	4.02	0.89	22.26	80.44	6
2	أجد صعوبة في تخيل حياتي بدون هذه الوظيفة.	4.21	0.84	20.15	84.15	1
3	لدي شعور بالهوس تجاه هذه الوظيفة.	4.17	0.91	21.85	83.37	3
4	ربما لا أستطيع العيش من دون هذه الوظيفة.	4.19	0.84	20.06	83.70	2
5	أجد صعوبة في السيطرة على رغبتني في القيام بهذا العمل.	4.09	0.82	20.17	81.79	4
6	مزاجي يعتمد على قدرتي على القيام بهذه الوظيفة.	4.06	0.782	19.25	81.23	5
-	المتوسط العام لبعد الشغف القسري	4.12	0.70	17.07	82.45	-

المصدر: اعداد الباحثين استناداً إلى نتائج برامج (SPSS) (Microsoft Excel)

ج- وصف وتشخيص متغير شغف العمل اجمالياً

تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير شغف العمل وابعاده اجمالياً، اذ يظهر الجدول (9) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير شغف العمل والذي يقاس ببعدين ميدانية، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (4.15) وبلغ الانحراف المعياري (0.67) وبلغ معامل الاختلاف (16.29%) وبلغت الاهمية النسبية (83.06%)، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير شغف العمل قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين، مما يدل على ان العاملين في الكليات عينة البحث لديهم شغف بالوظائف التي يقومون بها. اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد شغف العمل الفرعية ميدانياً على مستوى الكليات عينة البحث فقد جاء ترتيبها كالاتي (الشغف المتناغم، الشغف القسري) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوثة، وكما موضح في الجدول (10).

الجدول (10): الاحصاءات الوصفية لمتغير شغف العمل بأبعادها

الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
83.67	16.98	0.71	4.18	المتناغم
82.45	17.07	0.70	4.12	القسري
83.06	16.29	0.67	4.15	المعدل العام للمتغير

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

2- وصف وتحليل متغير الاندماج

أ- وصف وتحليل بعد الاندماج الجسدي

يتبين من الجدول (11) نتائج المقاييس الوصفية لبعد الاندماج الجسدي الذي جرى قياسه بستة أسئلة (v1- v6)، إذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (4.08) وانحراف معياري قدره (0.75) ومعامل اختلاف (18.52%) واهمية نسبية (81.64%)، مما يشير إلى اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً، مما يدل على أن العاملين في الكليات المبحوثة يبذلون قصارى جهدهم من اجل تقديم أداء أفضل في وظائفهم.

وقد حقق السؤال (4) الذي يتضمن (أبذل قصارى جهدي لتقديم أداء أفضل في وظيفتي) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.21) وحقق انحراف قدره (0.96) وحصل على معامل اختلاف قدره (22.96%) واهمية قدرها (84.15%)، مما يدل على أن اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفع على هذا السؤال. أما السؤال (3) الذي يتضمن (أكرس الكثير من الطاقة للقيام بعملتي) فقد حقق أدنى وسط حسابي كان قدره (4.01) وحقق انحراف قدره (0.96) وحصل على معامل اختلاف قدره (22.96%) واهمية قدرها (84.15%)، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على أدنى وسط حسابي، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة.

الجدول (11): المقاييس الوصفية لبعء الاندماج الجسدي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	أنا أعمل بكثافة في وظيفتي.	4.08	0.93	22.93	81.57	3
2	أبذل قصارى جهدي في عملي.	4.16	0.83	20.10	83.14	2
3	أكرس الكثير من الطاقة للقيام بعملي.	4.01	0.91	22.75	80.11	6
4	أبذل قصارى جهدي لتقديم أداء أفضل في وظيفتي.	4.21	0.96	22.96	84.15	1
5	أبذل قصارى جهدي لإكمال وظيفتي.	4.02	0.90	22.57	80.44	4
6	أبذل الكثير من الطاقة في عملي.	4.02	0.96	24.06	80.44	5
-	المتوسط العام لبعء الاندماج الجسدي	4.08	0.75	18.52	81.64	-

المصدر: اعداد الباحثين استناداً إلى نتائج برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

ب- وصف وتحليل بعد الاندماج العاطفي

يتبين من الجدول (12) نتائج المقاييس الوصفية لبعء الاندماج العاطفي الذي جرى قياسه بستة أسئلة (v1- v6)، إذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (4.10) وانحراف معياري قدره (0.64) ومعامل اختلاف (15.68%) وأهمية نسبية (82.04%)، مما يشير إلى اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً، مما يدل على العاملين في الكليات عينة البحث يشعرون بإيجابية تجاه وظائفهم.

وقد حقق السؤال (6) الذي يتضمن (أنا متحمس لعملي.) على اعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.38) وحقق انحراف قدره (0.67) وحصل على معامل اختلاف قدره (15.34%) وأهمية قدرها (87.52%)، مما يدل على أن اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفع على هذا السؤال. أما السؤال (2) الذي يتضمن (أشعر بالنشاط في وظيفتي) فقد حقق ادنى وسط حسابي كان قدره (3.94) وحقق انحراف قدره (0.91) وحصل على معامل اختلاف قدره (23.14%) وأهمية قدرها (78.87%)، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على اعلى وسط حسابي، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة.

الجدول (12) : المقاييس الوصفية لبعء الاندماج العاطفي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	أنا متحمس لعملي.	4.12	0.88	21.48	82.35	3
2	أشعر بالنشاط في وظيفتي.	3.94	0.91	23.14	78.87	6
3	أنا مهتم بعملي.	4.03	0.92	22.91	80.56	4
4	أنا فخور بعملي.	3.96	0.96	24.31	79.10	5
5	أشعر بإيجابية تجاه وظيفتي.	4.19	0.84	20.09	83.82	2
6	أنا متحمس لعملي.	4.38	0.67	15.34	87.52	1
-	المتوسط العام لبعء الاندماج العاطفي	4.10	0.64	15.68	82.04	-

المصدر: اعداد الباحثين استناداً إلى نتائج برنامج (SPSS) (Microsoft Excel).

ج- وصف وتحليل بعد الاندماج المعرفي

يتبين من الجدول (13) نتائج المقاييس الوصفية لبعء الاندماج المعرفي الذي جرى قياسه بستة أسئلة (v1- v6)، إذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (4.09) وانحراف معياري قدره (0.55) ومعامل اختلاف (13.52%) وأهمية نسبية (81.96%)، مما يشير إلى اتفاق الافراد على محتوى البعد مرتفعاً، مما يدل على أن العاملين في الكليات عينة البحث لديهم اهتمام كبير بعملهم.

وقد حقق السؤال (4) الذي يتضمن (في العمل، أنا منشغل بعملي) على أعلى مستوى للوسط الحسابي قدره (4.27) وحقق انحراف قدره (0.70) وحصل على معامل اختلاف قدره (16.61%) وأهمية قدرها (85.4%)، مما يدل على أن اجابات الافراد كانت ضمن مستوى مرتفع على هذا السؤال. أما السؤال (5) الذي يتضمن (في العمل، أركز على وظيفتي). فقد حقق أدنى وسط حسابي كان قدره (3.95) وحقق انحراف قدره (0.82) وحصل على معامل اختلاف قدره (20.89%) وأهمية قدرها (79%)، وعلى الرغم من حصول هذا السؤال على أدنى وسط حسابي، الا انه لا زال يتمتع بمستوى مرتفع من الاجابات حسب استجابات عينة الدراسة.

الجدول (13) : المقاييس الوصفية لبعء الاندماج المعرفي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	في العمل، يركز ذهني على وظيفتي.	4.13	0.77	18.74	82.6	3
2	في العمل، أهتم بعملتي كثيراً.	4.17	0.77	18.50	83.4	2
3	في العمل، أركز قدراً كبيراً من الاهتمام على وظيفتي.	4.01	0.85	21.19	80.2	5
4	في العمل، أنا منشغل بعملتي.	4.27	0.70	16.61	85.4	1
5	في العمل، أركز على وظيفتي.	3.95	0.82	20.89	79	6
6	في العمل، أكرس الكثير من الاهتمام لعملتي.	4.06	0.78	19.38	81.2	4
	المتوسط العام لبعء الاندماج المعرفي	4.09	0.55	13.52	81.96	-

المصدر: اعداد الباحثين استناداً إلى نتائج برامج (SPSS) (Microsoft Excel)

د- وصف وتشخيص متغير الاندماج اجمالياً

تتضمن هذه الفقرة الاحصاءات الوصفية لمتغير الاندماج وابعاده اجمالياً، اذ يظهر الجدول (14) نتائج الاحصاءات الوصفية الاندماج والذي يقاس بثلاثة ابعاد ميدانية، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (4.09) وبلغ الانحراف المعياري (0.58) وبلغ معامل الاختلاف (14.35%) وبلغت الاهمية النسبية (81.88%)، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير الاندماج قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين، مما يدل على ان العاملين في الكليات عينة البحث مندمجين في اعمال الكليات بشكل كبير. اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد الاندماج الفرعية ميدانياً على مستوى الكليات عينة البحث فقد جاء ترتيبها كالاتي (الاندماج العاطفي، الاندماج المعرفي، الاندماج الجسدي) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوثة، وكما موضح في الجدول (14).

الجدول (14): الاحصاءات الوصفية لمتغير الاندماج بأبعادها

الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
81.64	18.52	0.75	4.08	الاندماج الجسدي
82.04	15.68	0.64	4.10	الاندماج العاطفي
81.96	13.52	0.55	4.09	الاندماج المعرفي
81.88	14.35	0.58	4.09	المعدل العام للمتغير
ترتيب الأبعاد				
3				
1				
2				
--				

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

رابعاً: اختبار فرضيات البحث

سيتم اختبار فرضيات التأثير من خلال استخدام طريقة تحليل الانحدار الخطي البسيط وتحليل الانحدار الخطي المتعدد بمعاملاتها الإحصائية التي تتضمن اختبار اختبار (f)، ومعامل (B) ومعامل التحديد (R²) والذي يعد من المداخل الذي شاع استخدامه في البحوث النفسية والسلوكية والتربوية وكما يلي:

1- الفرضية الرئيسية الأولى: (يوجد ارتباط إيجابي معنوي بين شغف العمل والاندماج)

يبين الجدول (15) وجود ارتباط إيجابي معنوي لمتغير شغف العمل ومتغير الاندماج، حيث يتبين ان قيمة معامل ارتباط بيرسون قد بلغ (**.813) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى (.000).

واعتماداً على ما تقدم أعلاه يمكن قبول الفرضية الرئيسية الأولى.

جدول (15) الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع

Sig(2-tailed)	معامل الارتباط	المتغير المستقل
.000	.813**	شغف العمل
		المتغير التابع
		الاندماج الوظيفي

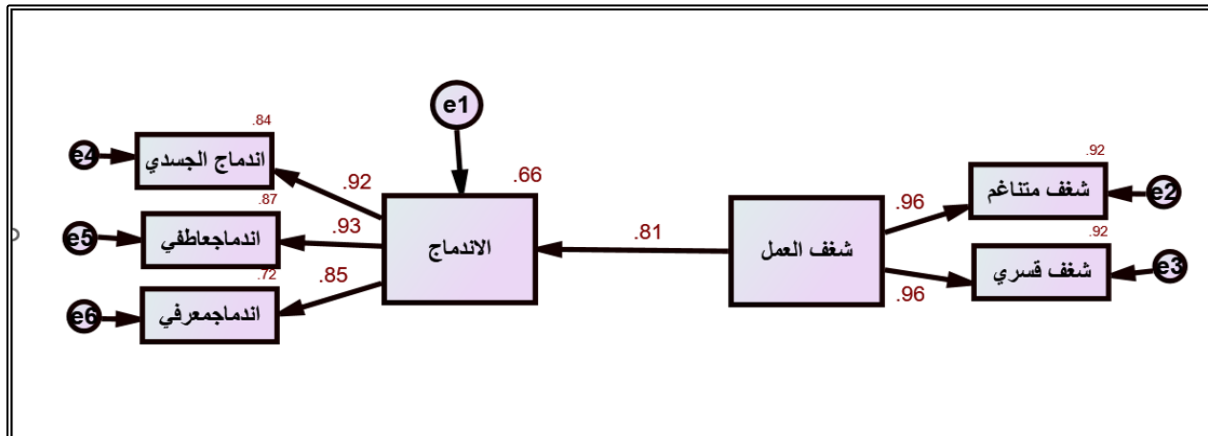
المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.26)

2- الفرضية الرئيسية الثانية: (يوجد تأثير إيجابي معنوي لمتغير شغف العمل في متغير الاندماج)

يوضح الشكل (4) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير شغف العمل في متغير الاندماج، إذ يتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (0.81) وهذا يعني ان متغير شغف العمل يؤثر في متغير الاندماج بنسبة (81%) على مستوى الكليات عينة الدراسة، وهذا يعني ان متغير الاندماج سيزداد بمقدار (81%) في حال زيادة شغف العمل وحدة واحدة. كما نلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (16) البالغة (0.813) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (5) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.66) وهذا يعني ان التغيرات التي تحصل في متغير الاندماج يعود (66%) منها الى تغير شغف العمل والنسبة المتبقية البالغة (46%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج البحث. وهذه النتيجة تشير الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية لشغف العمل في الاندماج على مستوى الكليات الاهلية عينة البحث.

واعتماداً على ما ذكر اعلاه، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية.



شكل (3) تأثير شغف العمل بالاندماج

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.24)

جدول (16) تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع

النسبة المعنوية	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	التقدير الامعياري	الاوزان الانحدارية المعيارية	المسارات		
***	18.606	.038	.706	.813	شغف العمل	--->	الاندماج
***	44.240	.023	1.005	.958	شغف العمل	--->	الشغف المتناغم
***	43.791	.023	.995	.957	شغف العمل	--->	الشغف القشري
***	30.346	.039	1.178	.916	الاندماج الوظيفي	--->	الاندماج الجسدي
***	21.179	.038	.799	.934	الاندماج الوظيفي	--->	الاندماج العاطفي
***	34.787	.029	1.022	.847	الاندماج الوظيفي	--->	الاندماج المعرفي

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.26)

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- يسهم شغف العمل في مساعدة العاملين على الاندماج في العمل مما يساهم في تحسين ادائهم في المنظمة.
- 2- ان تطبيق شغف العمل داخل المنظمة يسهم بشكل ايجابي في جعل بيئة العمل أكثر إيجابية مما يؤدي الى خلق مكان عمل ملائم يشجع العاملين على الانتاج.
- 3- يسهم شغف العمل داخل المنظمة في جعل العاملين قادرين على التعامل مع الظروف والتحديات المفاجئة التي قد تحدث داخل منظماتهم.
- 4- تعمل المنظمة على تعزيز شغف العمل من خلال الاستماع للعاملين وجعلهم يشاركون في عملية اتخاذ القرارات داخل المنظمة فضلاً عن توفير بيئة عمل ذات جودة جيد.

- 5- وجود ارتباط بين متغير شغف العمل ومتغير الاندماج الوظيفي وهذا يعني ان الافراد الذين يمتلكون مستويات عالية من الشغف بالعمل يميلون الى ان يكونوا أكثر اندماجا في تأدية المهام الوظيفية.
- 6- يعزز الشغف بالعمل الارتباط العاطفي مما يزيد من الأنشطة والمهام الوظيفية مما يؤدي الى تعزيز التفكير الإبداعي الذي يأخذ دوره في تحسين الأداء وحل المشكلات.
- 7- يؤثر متغير شغف العمل في متغير الاندماج الوظيفي، وهذا يعني ان الافراد عينة البحث في (جامعة اهل البيت (ع)، كلية العميد، كلية الحسين الجامعة) يؤدون أعمالهم بشكل متميز ويشعرون بالرضا مما يعزز مهاراتهم ويقلل من معدل الدوران الوظيفي.

ثانياً: التوصيات

- 1- على المنظمة المبحوثة ان تعمل بشكل مستمر على جعل العاملين يشعرون بالشغف اثناء ممارسة العمل الخاص بهم.
- 2- من المهم جدا على المنظمة عينة البحث ادخال العاملين في ندوات وورش ودورات تدريبية أكثر لأجل ان يمتلكون شغف عمل.
- 3- ضرورة ان تقوم المنظمة المبحوثة باعتماد انظمة واجراءات أكثر مرونة وتقليل الروتين الذي قد يسبب الارهاق للعاملين بدرجة يجعلهم يتخوفون من عمليات التغيير.
- 4- على المنظمة المبحوثة ان تسعى بشكل أكبر على ادخال اساليب وطرق جديدة تعمل على زيادة شغف العمل لدى العاملين من اجل مما يسهم بالاستفادة من امكاناتهم ومهاراتهم الشخصية.
- 5- على المنظمة عينة البحث ان تعتمد بدرجة أكبر على اراء وافكار عامليها وتجعلهم يشعرون بأن المنظمة هي بيتهم الثاني مما يخلق تصور بأنهم شركاء داخل المنظمة.

References :

- 1-Alhumoudi, R. S., Singh, S. K., & Ahmad, S. Z. (2023). Perceived corporate social responsibility and innovative work behaviour: the role of passion at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2239–2251.
- 2- Alvi, A. K., Jawaid, A., Kaur, P., Safdar, U., & Bakht Yawar, R. (2020). Relationship between organizational benefits and employee job engagement. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 9(2), pp-339.
- 3- Ashour, E. Z., Khairy, H. A., & Fahmy, N. S. (2023). The effect of presenteeism on job engagement in hotels: The mediating role of job stress. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 7(2/3).
- 4- Breu, A., & Yasseri, T. (2023). What drives passion? An empirical examination on the impact of personality trait interactions and job environments on work passion. *Current Psychology*, 42(17), 14350–14367.
- 5- De Clercq, D., Shu, C., & Gu, M. (2023). Overcoming organizational politics with tenacity

- and passion for work: benefits for helping behaviors. *Personnel Review*, 52(1), 1–25.
- 6- Ensour, W., Zeglat, D., & Al-Maaitah, H. (2020). Towards a new model of work passion. *International Journal of Services and Operations Management*, 35(4), 482–503.
- 7- Houle, S. A., Rich, B. L., Comeau, C. A., Blais, A.-R., & Morin, A. J. S. (2022). the job engagement scale: Development and validation of a short form in English and French. *Journal of Business and Psychology*, 1–20.
- 8- Huang, S. Y. B., Huang, C.-H., & Chang, T.-W. (2022). A new concept of work engagement theory in cognitive engagement, emotional engagement, and physical engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 663440.
- 9- Inceoglu, I., & Warr, P. (2011). Personality and job engagement. *Journal of Personnel Psychology*.
- 10- Luring, J., & Selmer, J. (2015). Job engagement and work outcomes in a cognitively demanding context: The case of expatriate academics. *Personnel Review*, 44(4), 629–647.
- 11- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(4), 255–265.
- 12- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11(1), 157–170.
- 13- Müceldili, B., & Erdil, O. (2016). Finding fun in work: The effect of workplace fun on taking charge and job engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 304–312.
- 14- Ongore, O. (2014). A study of relationship between personality traits and job engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1315–1319.
- 15- Peyton, T., & Zigarmi, D. (2024). Employee perceptions of their work environment, work passion, and work intentions: A replication study using three samples. *BRQ Business Research Quarterly*, 27(2), 121–143.
- 16- Rana, G., & Sharma, R. (2019). Assessing impact of employer branding on job engagement: A study of banking sector. *Emerging Economy Studies*, 5(1), 7–21.
- 17- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- 18- Sepahvand, R., & Bagherzadeh Khodashahri, R. (2021). Strategic human resource management practices and employee retention: A study of the moderating role of job engagement. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly Known as Iranian Journal of Management Studies)*, 14(2), 437–468.

- 19- Tóth-Király, I., Gillet, N., Inhaber, J., Houle, S. A., Vandenberghe, C., & Morin, A. J. S. (2023). Job engagement trajectories: their associations with leader–member exchange and their implications for employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(3), 545–574.
- 20- Unjai, S., Forster, E. M., Mitchell, A. E., & Creedy, D. K. (2024). Interventions to promote resilience and passion for work in health settings: A mixed-methods systematic review. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 100242.
- 21- Vallerand, R. J., Houlfort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, 85–105.
- 22- 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.
- 23- Yukhymenko-Lescroart, M. A., & Sharma, G. (2022). Passion for work and well-being of working adults. *Journal of Career Development*, 49(3), 505–518.
- 24- Zehir, C., Üzmez, A., Köle, M., Öztürk, H. Y., & Yıldız Öztürk, H. (2017). Relationship between job engagement and organizational performance; Moderator effect of emotional intelligence. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 34.
- 25- Zito, M., & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(1), 47–53.

Appendix:

استمارة الاستبانة

أولاً / الشغف بالعمل: هو الشعور بالحماس تجاه العمل الذي يقوم به الشخص، بحيث يشعر بالرضا والتحفيز الذاتي لتحقيق أفضل النتائج وتطوير نفسه باستمرار.

أ / الشغف المتناغم: هو نوع من الشغف الذي يشعر فيه الفرد برغبة قوية ومستمرة تجاه عمله ويكون العمل جزءاً متناسقاً مع بقية اهتمامات الفرد ويكون هناك توازن بين العمل والحياة الشخصية.

ت	الفقرات	نعم	لا	لا أعلم	لا أعرف
1	الأشياء الجديدة التي أكتشفها في هذا العمل تسمح لي بتقديرها أكثر.				
2	تتيح لي هذه الوظيفة الحصول على تجارب إيجابية.				

3	هذه الوظيفة تتيح لي الحصول على تجارب متنوعة.				
4	تعكس لي هذه الوظيفة الصفات التي أحبها في نفسي.				
5	هذا العمل متوازن مع الأنشطة الأخرى في حياتي.				
6	تتناغم هذه الوظيفة في كيفية التحكم مع الأنشطة التي امارسها.				

ب / **الشغف القسري**: هو نوع من الشغف الذي يشعر فيه الفرد بأنه مجبر على العمل ولا يستطيع التوقف عن التفكير في مهامه ولا حتى في أوقات الراحة، ويفقد الشخص التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

ت	الفقرات	تقياً	تقياً	تقياً	تقياً
7	الرغبة في القيام بهذه المهمة قوية جداً لدرجة أنني لا أستطيع ان امنع نفسي من القيام بهذه الوظيفة.				
8	أجد صعوبة في تخيل حياتي بدون هذه الوظيفة.				
9	لدي شعور بالهوس تجاه هذه الوظيفة.				
10	ربما لا أستطيع العيش من دون هذه الوظيفة.				
11	أجد صعوبة في السيطرة على رغبتني في القيام بهذا العمل.				
12	مزاجي يعتمد على قدرتي على القيام بهذه الوظيفة.				

ثانياً / **الاندماج الوظيفي**: هو الشعور بالحماس تجاه العمل الذي يقوم به الشخص، بحيث يشعر بالرضا والتحفيز الذاتي لتحقيق أفضل النتائج وتطوير نفسه باستمرار.

أ / **الاندماج الجسدي**: هو حالة من الانغماس الجسدي الكامل في أداء المهام الوظيفية، حيث يكون الفرد حاضراً جسدياً وذهنياً بالكامل أثناء العمل، ويستخدم طاقته وحواسه للتركيز على المهام بشكل عميق وفعال.

ت	الفقرات	تقياً	تقياً	تقياً	تقياً
13	أنا أعمل بكثافة في وظيفتي.				
14	أبذل قصارى جهدي في عملي.				

15	أكرس الكثير من الطاقة للقيام بعملتي.					
16	أبذل قصارى جهدي لتقديم أداء أفضل في وظيفتي.					
17	أبذل قصارى جهدي لإكمال وظيفتي.					
18	أبذل الكثير من الطاقة في عملي.					

ب / الاندماج العاطفي : هو حالة من التفاعل العاطفي الإيجابي مع العمل، بحيث يشعر الشخص بارتباط عميق مع ما يفعله ويستمتع به، ويشعر بأن عمله ذو معنى ويسهم في تحقيق أهدافه وقيمه الشخصية ويتميز هذا النوع من الاندماج بإحساس قوي بالولاء والانتماء للعمل، وبعلاقة عاطفية إيجابية مع المهام والزملاء.

ت	الفقرات	لَمْ	لَقِي	لَمْ	لَقِي	تَلَمَّ
19	أنا متحمس لعملتي.					
20	أشعر بالنشاط في وظيفتي.					
21	أنا مهتم بعملتي.					
22	أنا فخور بعملتي.					
23	أشعر بإيجابية تجاه وظيفتي.					
24	أنا متحمس لعملتي.					

ج / الاندماج المعرفي : هو حالة يكون فيها الشخص منغمساً فكرياً وذهنياً في المهام التي يقوم بها، بحيث يركز انتباهه وتفكيره بالكامل على العمل، ويستخدم قدراته المعرفية بأقصى طاقتها لتحليل المشكلات، واتخاذ القرارات، والإبداع في أداء المهام.

ت	الفقرات	لَمْ	لَقِي	لَمْ	لَقِي	تَلَمَّ
25	في العمل، يركز ذهني على وظيفتي.					
26	في العمل، أهتم بعملتي كثيراً.					
27	في العمل، أركز قدراً كبيراً من الاهتمام على وظيفتي.					

					في العمل، أنا منشغل بعملتي.	28
					في العمل، أركز على وظيفتي.	29
					في العمل، أكرس الكثير من الاهتمام لعملتي.	30