



**Tikrit Journal of Administrative
and Economics Sciences**

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



**Happy work environment and its impact on employee satisfaction
through the mediation of job passion: A field study on private
universities in Baghdad - Dijlah University College as a model**

Samer Daway Naser *, Sura Adil Hameed, Ali Amer Abdulrazzaq

College of Business Administration/ University of Arts Sciences and Technology in Lebanon

Keywords:

Work environment, Job satisfaction, Career
passion, Dijlah University College.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 Nov. 2024
Accepted 16 Jan. 2025
Available online 30 Jun. 2025

©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**

Samer daway naser

College of Business Administration/
University of Arts Sciences and
Technology in Lebanon



Abstract: The research aims to study the impact of a happy work environment on employee satisfaction by mediating job passion in private universities in Baghdad. The descriptive analytical approach was used to complete the study, and the questionnaire was used as a study tool, and then the data was analyzed according to the SPSS statistical program. The sample included a group of 385 individuals, working at Dijlah University College. The researcher reached the following results: There is a significant effect of a happy work environment on employee satisfaction mediated by job passion, and there is a significant effect of a happy work environment on job passion, and there is a significant effect of a happy work environment on employee satisfaction. The researcher suggested a set of recommendations, the most important of which are: The administration of Dijlah University College should strive to create a positive atmosphere and a happy work environment among employees that motivates them to enhance their job passion and form friendships among them, and encourage them to work as a team by equalizing them in rewards, incentives and penalties, and giving them the necessary confidence to present their ideas and discuss with their colleagues and the management every decision taken.

بيئة العمل السعيدة وتأثيرها في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية في بغداد-كلية دجلة الجامعة نموذجاً

سامر دواي ناصر سري عادل حميد جاسم علي عامر عبد الرزاق
كلية إدارة الأعمال/جامعة الآداب والعلوم والتكنولوجيا في لبنان

المستخلص

يهدف البحث إلى دراسة تأثير بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي في الجامعات الأهلية في بغداد، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لاستكمال الدراسة، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، ومن ثم تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS25 الإحصائي. وتضمنت العينة 385 فرد من العاملين في كلية دجلة الجامعة.

وتوصل الباحث إلى النتائج الآتية: يوجد تأثير معنوي لبيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي، ويوجد تأثير معنوي لبيئة العمل السعيدة على الشغف الوظيفي، ويوجد تأثير معنوي لبيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين.

وقدم الباحث مجموعة من التوصيات من أهمها: على إدارة كلية دجلة الجامعة السعي لخلق جو إيجابي وبيئة عمل سعيدة بين الموظفين يحفزهم على تعزيز شغفهم الوظيفي وتكوين الصداقات فيما بينهم، وتشجيعهم على العمل كفريق واحد وذلك من خلال مساواتهم بالمكافآت والحوافز والعقوبات، ومنحهم الثقة اللازمة لطرح أفكارهم ومناقشة زملائهم والإدارة بكل قرار متخذ. **الكلمات المفتاحية:** بيئة العمل، الرضا الوظيفي، الشغف الوظيفي، كلية دجلة الجامعة.

مقدمة

في خلال السنوات القليلة الماضية ظهرت العديد من الدراسات والأبحاث الرامية إلى تحديد مفهوم دقيق لبيئة العمل السعيدة، من خلال تقديم نماذج عملية تسمح بقياس وتقييم جودة بيئة العمل وترتيب المؤسسات باستخدام مجموعة من المعايير التي تعبر عن البيئة المحفزة والمشجعة على البقاء والتعلم والإبداع والتأثير (بو نقيب، 2019: 369)، فكان نموذج بيئة العمل السعيدة واحد من ضمن النماذج التي تعمل على توفير بيئة مليئة بالمحددات التي تتوافق ونفسية الفرد العامل، وذلك بهدف تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة الشغف الوظيفي، الذين إذا ما توفرا بدورهما، يقودان المنظمات نحو النجاح بسبب ما يعكسانه من التزام للموظفين في الأعمال المناطة إليهم، والقيام بها بالشكل الأمثل. وإن تحقيق بيئة عمل سعيدة، لا شك بأنه يفضي إلى الرضا الوظيفي، الذي يعبر عن نوع من القناعة والقبول تنشأ من تفاعل الفرد مع العمل نفسه، ومع بيئة العمل وإشباع الحاجات والرغبات والطموحات ويؤدي هذا إلى الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء (فرحاني، 2024: 29) ومن هنا يمكن القول إن تحقيق الرضا الوظيفي ينمي الشغف الوظيفي لدى الأفراد العاملين في أي منظمة في مثل هذه الحالات، قد يدفعهم إلى العمل بإخلاص وتفاني وابداع مما ينعكس إيجاباً فيما يعملونه ويساهم في وصولهم إلى نتائج مبهرة.

إذ يعد الشغف من المفاهيم الإيجابية التي يمكن أن ينعكس تنميتها في وصول الأفراد العاملين إلى مستويات عالية من السعادة والرضا عن الحياة العملية وتقليل الضغوط النفسية التي قد يواجهها الأفراد في بيئة العمل، كما يعبر عن الميل القوي تجاه شيء محدد أو مفهوم أو نشاط يحبه الفرد ويقدره ويستثمر وقته وطاقته فيه على نحو منتظم للحد الذي يصبح جزءاً من هوية الفرد

(زينل، 2023: 35-36) لذا فإن الاعتماد عليه كوسيط لتحسين رضا الموظفين أمر غاية في الأهمية لا سيما ضمن الجامعات الأهلية، لما تتطلبه تلك المؤسسات من محبة للعمل، بهدف الحفاظ على مكانة الجامعة والعمل على تحقيق أهدافها الاستراتيجية ووصولها لغاياتها بالطرق الأمثل، وبناءً على ذلك سيقوم الباحث بدراسة تأثير بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي في الجامعات الأهلية في بغداد. وستتضمن الدراسة مجموعة من المباحث، والمحاور، فالمبحث الأول يشمل منهجية الدراسة، في حين إن المبحث الثاني يتضمن الإطار النظري، أما المبحث الثالث والأخير يعرض الجانب التطبيقي للدراسة

المبحث الأول: منهجية الدراسة

1. **مشكلة الدراسة:** على الرغم من أن الرضا الوظيفي يعد من أهم المتطلبات التي تسعى أي مؤسسة أو منظمة لتحقيقها للوصول إلى مستوى عالي من الإنتاجية والأداء العام للمؤسسة أو المنظمة وإداراتها، وعلى الرغم من أن البحث على الدوام في ماهية البيئة المحيطة بأولئك الموظفين أمر غاية في الأهمية، إلا أنه ما زال هناك ضعف لدى الجامعات كبيئة عمل بتعزيز الرابط بين رضا موظفيها وتنمية شغفهم الوظيفي للعمل ضمنها بوصفها بيئة عمل سعيدة لهم لذا لا بد للجامعات من التطلع نحو المتغيرات التي تزيد من الرضا الوظيفي وتعمل على تعزيزه، لذا يطرح الباحث مفهوم الشغف الوظيفي لدراسة دوره كوسيط في العلاقة بين بيئة العمل والرضا، ونتيجة لذلك يطرح الباحث السؤال الرئيس الآتي وهو:

❖ هل يوجد تأثير معنوي لتعاضد بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي في الجامعات الأهلية في بغداد؟

الأسئلة البحثية:

- أ. ما هو تأثير بيئة العمل السعيدة على الشغف الوظيفي؟
- ب. ما هو تأثير بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين؟

2. أهمية الدراسة

- أ. الإضاءة على أهمية الرضا الوظيفي بعد هذا الرضا ينعكس بشكل مباشر على الأداء في العمل ومن ثم يسهم في نجاحه واستمراره
- ب. تنبع أهميته من أهمية البحث في بيئة العمل التي ينتمي إليها الفرد العامل لما لها أهمية على زيادة أو نقصان شغفه الوظيفي ومن ثم التأثير على إنجازاته ضمن العمل.
- ج. وتتلور أهميته في كونه يجمع بين متغيرات تفيد المنظمات بشكل عام، والجامعات بشكل خاص، بكونها تعبر عن تكامل العمليات وتوفير البيئة الملائمة لإحراز الغايات بأفضل شكل.

3. أهداف الدراسة

- أ. تحديد تأثير بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي في الجامعات الأهلية في بغداد.
- ب. تحديد تأثير بيئة العمل السعيدة على الشغف الوظيفي.
- ج. تحديد تأثير بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين.
- د. إبراز دور البيئة العمل في رضا الموظفين مما يؤثر بشكل أساسي على مستوى الأداء الذي يعتبر بدوره العامل الجوهري في تحقيق الأهداف المرجوة للجامعة ولل فرد معاً.

ه. الإضافة العلمية للمكتبة الجامعية العربية، بدراسة حديثة توضح دور توفير بيئة العمل السعيدة والمناسبة للعاملين ضمن الجامعات الأهلية.

4. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: يتعاظم تأثير بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي لبيئة العمل السعيدة على الشغف الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير معنوي لبيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين.

5. منهجية الدراسة: ويتضمن هذا الجزء توضيح لمجتمع وعينة الدراسة، وحدودها، ومنهجها، والمخطط الفرضي لها وفق الآتي:

5-1. مجتمع وعينة الدراسة: شمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين في كلية دجلة الجامعة، أما عينة الدراسة فقد تضمنت عينة قصدية من العاملين ويبلغ عددها 385 فرد.

5-2. حدود الدراسة:

أ. الحدود المكانية: الجامعات الأهلية في بغداد _ كلية دجلة الجامعة نموذجاً.

ب. الحدود الزمانية: العام الدراسي 2023 _ 2024 م.

ج. الحدود البشرية: العاملين في كلية دجلة الجامعة نموذجاً.

د. الحدود الموضوعية: (بيئة العمل السعيدة، رضا الموظفين، الشغف الوظيفي).

5-3. منهج الدراسة: ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج عام للبحث، إذ سينطلق

الباحث من الاستنباط كقاعدة عامة في التفكير، حيث يتناسب المنهج الوصفي وكذلك التحليلي مع

أهداف وحيثيات الدراسة، وسيقوم الباحث بالعودة إلى عدد من الدراسات والبحوث العلمية التي

تحدثت عن تأثير بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي في الجامعات الأهلية

في بغداد. وسيتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لاستكمال الجزء الميداني من خلال توزيعه على عينة

قصدية من العاملين في كلية دجلة الجامعة والبالغ عددها 385 فرد، ومن ثم تحليل الاستجابات

المتحصل عليها وفقاً لبرنامج التحليل الإحصائي SPSS 25.

مصطلحات الدراسة:

❖ بيئة العمل السعيدة: هي المكان الذي يشعر فيه الفرد العامل بالثقة بالآخرين الذين يعملون معه ويكون

فخوراً فيما يعمل به ويستمتع فيه بما يقدمه من مهام وواجبات مع الأفراد الذين يعمل معهم

(Baldwin, et al, 2008: 354).

❖ رضا الموظفين: هو مزيج من المواقف الفسيولوجية والنفسية والبيئية التي يمكن للموظف من خلالها

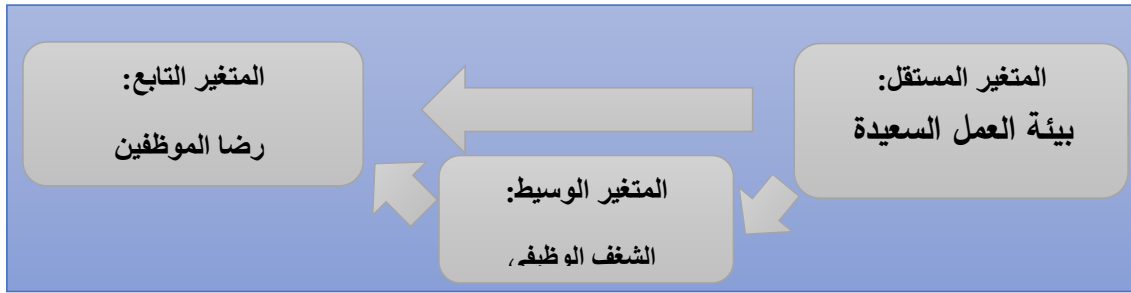
الاعتراف بالرضا عن الوظيفة (Bergheim, et al. 2015: 30)

❖ الشغف الوظيفي: وهو المتعة، والاستعداد للمثابرة، وبذل الجهد بشكل أكبر، وإرادة قوية تقود

الموظف إلى أن يكرس عن طيب خاطر وقته، وطاقته، وإعمال عقله في إنجاز عمله

(Astakhova & Porte, 2015: 4).

4-5. المخطط الفرضي للدراسة:



شكل (1): المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: إعداد الباحث

المبحث الثاني: الإطار النظري

أولاً. ماهية بيئة العمل السعيدة:

1. مفهوم بيئة العمل السعيدة: تشير السعادة في مكان العمل إلى مدى رضا الأفراد الذين يعملون فيه، وتعد هذه السعادة سبب مهم في تحسين الإنتاجية في أي منظمة، فالأفراد السعداء يكونوا منتجين بينما الأفراد غير السعداء فإنهم لا يعيرون اهتمام لأي مهمة توكل إليهم، ولهذا يجب معرفة ماهي العوامل التي تؤثر على سعادة العاملين من أجل تعزيز هذه السعادة، فالعمل هو أحد النواحي المهمة في حياة الأفراد فهم يؤدون أعمالهم أما من أجل المنافع المالية أو النفسية، لكن في حالة إعادة هيكلة المنظمة من أجل تحسين أدائها الذي يؤدي إلى تخفيض القوى العاملة فإن هذا يؤدي إلى شعور العاملين بعدم الرضا عن وظائفهم الأمر الذي يؤدي إلى نسبة التزام أقل تجاه المنظمة وهذا يؤثر على الأداء التنظيمي. (Sharif & Abdul Majid, 2015: 78) وهناك من وجد أن بيئة العمل السعيدة تعبر عن هيئة رائدة في مجال تقييم ثقافة العمل والأداء المتفوق، إذ يستند التقرير السنوي لهذه الهيئة إلى جمع بيانات أكثر من 11 مليون موظف من آلاف المؤسسات المتفاوتة في الأحجام والنشاطات والنضج في أكثر من 50 دولة، وحالياً يستعمل في أنواع عديدة من المنظمات الربحية وغير الهادفة للربح على غرار المؤسسات الحكومية والجامعة (Burchell & Robin, 2011: 206).

كما يقدم معهد "بيئة العمل السعيدة" قائمة أفضل 100 مؤسسة عالمياً من حيث بيئة العمل، فضلاً عن تقديم خدمات استشارية، والإقبال يتزايد يوماً بعد يوم على تبني بيئة العمل السعيدة بغرض تقييم أماكن العمل الخاصة بها، وتقييم نفسها مقابل أفضل أماكن العمل في العالم، وعليه فأنا لا نعدو الصواب حين نقول إن بيئة العمل السعيدة "بأبعاده، أحدث قفزة نوعية وثورة في تجديد نظم قياس جودة بيئة العمل، ويعتبر بذلك لبنة أخرى تضاف إلى محاولات خلق بيئة عمل صحية تكون بمثابة التربة الخصبة لنمو الثقة والفخر والعمل الجماعي (بو نقيب، 2019: 394).

2. أهمية بيئة العمل السعيدة: تتوضح أهمية بيئة العمل السعيدة من أهمية النظرة للمؤسسات الإدارية على أنها تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة، وهي بهذا المعنى تشير إلى القيم والاتجاهات السائدة في المؤسسات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية، لذا فإن السعادة تؤثر على كفاءة العمل وسيره (مخلوفي وإكرام، 2021: 28)، ولقد أثبتت الدراسات أن أهم ما تتمتع به المنظمات التي تتوفر على بيئة عمل سعيدة هو زيادة معدلات الابتكار لديها، وارتفاع معدل رضا العملاء والالتزام الكبير لدى الموظفين والمرونة في عملية التسيير، فضلاً عن انخفاض معدلات دوران الموظفين بالنصف مقارنة بالمتوسط العام للصناعة (بونقيب، 2019: 404).

3. **أبعاد بيئة العمل السعيدة:** اتفقت العديد من الدراسات على الأبعاد التي تحدد بيئة العمل السعيد، ومنها دراسة (بونقيب، 2019: 399)، ودراسة (المولى وبونايلة، 2019: 67) وأوضحتها كما يأتي:
- أ. **المصداقية Credibility:** وتتمثل بالاتصالات المفتوحة، القدرة على تنسيق الموارد البشرية في تنفيذ الرؤية باتساق، وهي قياس للعدالة، التحيز، الدقة، الجدارة بالثقة والموثوقية وتعتبر مكوناً أساسياً لنجاح عملية الاتصال (المولى وأبو نايلة، 2019، ص 67).
- ب. **الاحترام Respect:** وتمثله التنمية المهنية وإظهار التقدير، التعاون مع العاملين على اتخاذ القرارات ذات الصلة والاهتمام بالعاملين بعدّهم أفراد لهم حياتهم الشخصية الخاصة والاحترام هو أحد الأسباب التي تجعل الفرد يعمل بأمانة وإخلاص (Suojanen, 2012: 54) فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الفرد سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي (الزيتاني، 2014: 15).
- ج. **العدالة: Fairness:** ويعني المساواة في المعاملة المتوازنة مع الجميع من ناحية المكافآت، الموضوعية وعدم التحيز في التوظيفات والترفيعات، والعدالة وعدم التمييز ومراجعة الشكاوي المقدمة. وهو شعور الأفراد في المنظمة بمدى النزاهة والمساواة في تعامل رؤسائهم معهم (جودة، 2010: 304) ويعني مدى إحساس الأفراد بأن الإجراءات والعمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة مثل تحديد الأجور ووسائل الترقية، والعدالة المدركة والسياسات المستخدمة في اتخاذ القرارات في مكان العمل (الشنطي، 2016: 36).

ثانياً. ماهية رضا الموظفين

1. **مفهوم الرضا الوظيفي:** لقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي في الدراسات والبحوث ومعظم الباحثين عرفوا بطرق مختلفة حسب تخصصاتهم ويعد الرضا من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل ومن ثم تعددت التعريفات وشاعت مفاهيمه والكثير من الكتاب اعتبروه من المفاهيم التي يصعب تعريفها لتعدد جوانبه وسرعة تغيرهم (الحوثي، 2018: 16)، يعرف الرضا الوظيفي بأنه نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاسه لمدى الإشباع الذي يشهده من هذا العمل، وانتماءه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير لمجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014: 12).. وقد أشار إليه (العريفي، 2013: 99) أنه موقف أو اتجاه يقيس مدى سعادة وسرور الفرد بعمله أي إنه الموقف العام للعامل اتجاه وظيفته.
2. **أهمية الرضا الوظيفي:** يبدو أن رضا الموظفين عن المزايا والامتيازات التي يحصلون عليها تزيد من نيتهم في البقاء بشكل مباشر وغير مباشر عن طريق تعزيز الالتزام التنظيمي الفعال (Antoni et al., 2017: 59) والتي تشكل لهم دوافع لها تأثير إيجابي على الأداء أي أن الموارد الوظيفية مثل الدعم الاجتماعي تبدأ عملية تحفيزية تعزز الرضا، ومن ثم تؤدي إلى مستويات عالية من الأداء الجيد الفعال المرتبط بالعمل الكفوء (Bakker & Demerouti, 2017; 275)، ويساعد الرضا الوظيفي على تحقيق العلاقات الإنسانية والمساهمة في خلق شخصيات متعاونة واثقة من نفسها متنعمة بالسعادة ومندفعة للعمل، وقادرة على التضحية من أجل الارتقاء بمستوى العمل (قيس، 2023: 236)؛ وبالمقابل فإن انخفاض الرضا الوظيفي يسبب غياب الدافعية للعمل وإضاعة وقت العمل وكثرة اختلاق الإعذار والحجج المبررة لضعف الأداء والغياب (مزهر وآخرون، 2021: 468).

3. العوامل المساهمة في تعزيز رضا الموظفين

- أ. بيئة العمل الإيجابية: التي تتميز بوجود زملاء داعمين، والتواصل المحترم، والثقافة التنظيمية السليمة، والتي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي.
- ب. التعويضات والمزايا: تلعب التعويضات العادلة والتنافسية، إلى جانب المزايا المناسبة مثل التأمين الصحي وخطط التقاعد والمكافآت، دوراً حاسماً في الرضا الوظيفي.
- ج. الموازنة بين العمل والحياة الشخصية: يقدر الموظفون التوازن بين مسؤوليات عملهم وحياتهم الشخصية، وتساهم المنظمات التي تعزز ترتيبات العمل المرنة وتفهم أهمية التوقف عن العمل في زيادة الرضا الوظيفي.
- د. الاستقرار الوظيفي: يشعر الموظفون بمزيد من الرضا عندما يشعرون بالاستقرار الوظيفي، مع العلم أن مناصبهم مستقرة وإن مساهماتهم محل تقدير.
- هـ. التقدير: يساهم الاعتراف المنتظم بإنجازات الموظفين، فضلاً عن التعليقات البناءة، في الشعور بالقيمة والتقدير، مما يعزز الرضا الوظيفي.
- و. الاستقلالية والتمكين: إن التمتع بحرية اتخاذ القرارات والمساهمة بالأفكار يمكن الموظفين ويزيد من رضاهم عن عملهم (الهاجري، 2023: 11).

ثالثاً. ماهية الشغف الوظيفي:

1. مفهوم الشغف الوظيفي: يعرف الشغف الوظيفي أنه رغبة ملحة وإيمان قوي تجعل الأفراد منضبطين لتحقيق رؤيتهم، إذ يمكن تحقيق حلم الفرد عندما يكون لديه الرغبة والنية لتحقيق ذلك (Sylvia & Andhie, 2018: 265)، وللشغف مكونين رئيسيين هما المكون الوجداني والذي يشير إلى الإعجاب الشديد والحب والرغبة الكبيرة لدى الأفراد تجاه عملهم، ومكون معرفي والذي يتمثل في استيعاب المهنة في هوية الفرد، يتكامل هذين المكونين مع المكون الدافعي لتوليد الشغف، وقد عرف على أنه الميل القوي تجاه شيء محدد أو مفهوم أو نشاط يحبه الفرد ويقدره ويستثمر وقته وطاقته فيه على نحو منظم للحد الذي يصبح جزءاً من هوية الفرد (زينل، 2023: 35-36) ميل قوي نحو عمل يحبه الفرد، ويجده مهماً، ويقضي فيه الطاقة والوقت، ويتفاعل معه بشكل منظم، وخلال هذه العملية تتدفق العاطفة نحو العمل (النواجحة، 2022: 82).
- كما يرتبط الشغف بالتعلم وتجربة الأشياء الجديدة ارتباطاً وثيقاً، كما يرتبط بالأمل والالتزام والاهتمام والحماس، وهو من العوامل الملهمة والمحفزة للمعلمين، والمساهمة في التعليم، فهو لا يدفع الميرون فقط إلى العمل بشكل فعال ولكنه يدفع الموظفين أيضاً إلى العمل بكفاءة (Altun, 2017: 155).
2. أهمية الشغف الوظيفي: يدفع الموظفون نحو المثابرة، واندماجهم في أنشطة ومهام، ومواجهة الضغوط التي يتعرضون لها في العمل بكفاءة، ويولد لديهم الالتزام والممارسات الإيجابية، ومن ثم يؤثر إيجاباً في شعور العاملين بالسعادة والرضا عن العمل مما يحسن من المخرجات الإنتاجية والوظيفية الإيجابية (عطا الله، 2022: 89)، لذا فإن الشخص الشغوف بعمله كعالم أبحاث لن يحب وظيفته فحسب، بل يعد أيضاً الوظيفة مهمة جداً لمفهومه الذاتي، بحيث يعرف نفسه على أنه عالم أولاً وقبل كل شيء، بدلاً من خلال الأدوار الأخرى التي قد يؤديها (مثل كونه رب أسرة، متطوع في لجان اجتماعية) (العنزي، 2023: 46).

3. **أنواع الشغف الوظيفي:** قسم علماء النفس الشغف الوظيفي على نوعين أساسيين، وهما كما يأتي:
- أ. **شغف متناغم:** قيام الفرد بالعمل الذي يحبه دون الانفصال عن باقي جوانب حياته الاجتماعية، أي ممارسة عمله مع مراعاة الجوانب الاجتماعية.
- ب. **شغف استحواذي:** هو عدم قدرة الفرد على كبح جماح نفسه تجاه العمل فيستحوذ العمل على كافة جوانب حياته الاجتماعية ولا يصبح للفرد الوقت الكافي لممارسة أنشطة حياته الطبيعية (السعداوي، 2023: 666).
4. **أبعاد الشغف الوظيفي:** ركزت كل من الدراسات التالية (Escamilla et al., 2021) (Johri et al., 2016) (Peyton & Zigarmi, 2021) (Vergauwe et al., 2022)، على أبعاد الشغف الوظيفي، والتي تتمثل في: الاستمتاع بالعمل، والتحفيز الذاتي، والهوية الذاتية، والشعور بأهمية التعلم، وسيتم عرض ماهيتها فيما يأتي:
- أ. **الاستمتاع بالعمل:** يمثل الإخلاص والحب والرغبة الكبيرة للعمل عامل أساسي للتفوق والابداع، إذ ان وجود الشغف والرغبة لدى الأفراد العاملين يمثل محفزاً ودافعاً قوياً للإبداع، كما ينبغي على الأفراد العاملين العمل باستمرار على تطوير وتنمية جوانب قوتهم ومعالجة جوانب ضعفهم مما يساهم في توفير فرص ملائمة للتقدم والترقية في الوظيفة على نحو أسرع.
- ب. **التحفيز الذاتي:** يتمثل بالقدرة على تحفيز النفس دون انتظار أي من العوامل الخارجية لأداء المهام المطلوبة، كالكلمات التشجيعية والاطراء، إذ يساهم التحفيز الذاتي للفرد في دفعه على نحو مستمر تجاه القيام بالمهام والواجبات المطلوبة منه، إذ يمتلك في تلك الحالة القدرة على شحن نفسه بالطاقة الإيجابية اللازمة.
- ج. **الهوية الذاتية:** يعد جوهر وروح الفرد وتصوراته وأفكاره حول ذاته، وتمثل أيضاً سماته الشخصية ومشاعره وأحاسيسه، كذلك تنطوي الهوية الذاتية على قيم وآراء وسلوكيات الأفراد، أي أنها تمثل ثقافته وعقيدته وهي جزء من منشأ الفرد ومكان تواجده (عباس، 2024: 1322).
- رابعاً. **تأثير بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسط الشغف الوظيفي في الجامعات الأهلية:** يتوضح دور بيئة العمل السعيدة في خلق الشغف الوظيفي المؤدي إلى الرضا الوظيفي في الجامعات من خلال تقديم بيئة العمل السعيدة للمنافع المختلفة مثل: إعطاءهم فرصة للابتكار، وتقديم الأفكار المبدعة، والتعامل معهم بمصداقية، واستقامة، ونزاهة، وثقة، وتقدير الانجاز الشخصي، ومساعدتهم على النمو المعرفي الفردي الذي يساهم في تعزيز قابليتهم لحل المشكلات، ومواجهة التحديات، واقتراح الحلول المستمرة، وبالمقابل فإن غياب بيئة العمل السعيدة يؤدي إلى زيادة ضغوط العمل، والارهاق، وانخفاض معدلات الدوام في العمل، وتطور مفهوم الذات السلبي، وقلة التركيز، وتنمية السلوك العدواني تجاه الزملاء وهذا ما يخفض مستوى الشغف الوظيفي وتراجع معدل الرضا الوظيفي في الجامعات الأهلية (النواجحة، 2022: 78)؛ لذا يتوجب على الإدارة تحديد الحوافز والتعويضات لها تأثيرات كبيرة على أداء الموظفين وتنمية الشغف الوظيفي وتحقيق الرضا الوظيفي (روى، 2024: 515)، وبدوره الشغف الوظيفي يعد أحد الأسباب التي تجعل الفرد يستمر في العمل للوصول إلى القمة وتحقيق النجاح عن طريق إبراز الجانب الإبداعي في شخصية وتفكير الفرد، مما ينعكس بشكل إيجابي على مصلحة المنظمة ككل، وتتباين السعادة في بيئة العمل، التي بدورها تنعكس أيضاً على تحقيق الرضا، ولا يمكن أن يتحقق الشغف في العمل إلا إذا شعر الموظف بالرضا الوظيفي عن الأعمال التي يقوم بها، وما ينجزه ضمن المنظمة من جهة، وبالسعادة الوظيفية، ويقصد بالسعادة

الوظيفية هنا حالة الاندماج العاطفي والفكري لدى الموظف بالمنظمة التي يعمل بها فيجد نفسه مسؤولاً عن نجاح وتميز المنظمة، وتوجد العديد من الطرق التي يمكن أن تحقق السعادة لدى العاملين، ولكن الأمر يتعلق في الأغلب بنمط القيادة المتبع بالمنظمة إذ إن السعادة والشغف حالات معنوية غير ملموسة يمكن الوصول إليها وتحقيقها من خلال وجود قائد روحي في المنظمة قادر على إشباع القيم الروحية لدى العاملين مما يساعد في تحقيق السعادة الوظيفية والشغف الوظيفي (السعداوي، 2023: 657)، ومن هنا يجد الباحث إن ارتباط الشغف الإيجابي بالرضا الوظيفي هو ما قد يؤدي إلى مزيد من بذل الجهد وزيادة الكفاءة الذاتية لمواجهة سلبيات بيئات العمل، الأمر الذي يوضح مدى أهمية متغير الشغف الوظيفي كمتغير بحثي.

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للدراسة

يتضمن هذا الجزء وصفاً لمنهجية الدراسة ومجتمع الدراسة، وعينتها والطريقة التي تم فيها اختيار العينة والأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسة، إذ يتم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانة وجمعها وتحليلها إحصائياً بالأساليب المناسبة.

مجتمع وعينة الدراسة: يتألف من كلية دجلة الجامعة، أما عينة الدراسة فقد تضمنت عينة قصدية من العاملين في كلية دجلة الجامعة ويبلغ عددها 385 فرد ممن لديهم الدراية والاطلاع التام بموضوع البحث.

1. تصميم الأداة واختبارها

❖ **أداة القياس:** اعتمدت الاستبانة في تجميع البيانات، ومن ثم تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي الآتي:

جدول (1): مقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

وقد تم اعتماد معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت الآتي:

جدول (2): شدة الموافقة حسب الفئات

ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
1-1.8	1.81-2.60	2.61-3.40	3.41-4.20	4.21-5

- قدرة الاستبانة على التمثيل: حتى تصبح الأداة صالحة للتوزيع النهائي لأبد من خضوعها لعدد من المعايير كالاتي:

- الصدق الظاهري: تمّ تحكيم الاستبانة من قبل ثلاثة محكمين مختصين في جامعات عدة، وبناءً على توجيهاتهم وملاحظاتهم أصبحت ذات مصداقية علمية.
- يذكر معامل الثبات الفاكرونباخ.
- اتساق الاستبيان الداخلي:

جدول (3): اتساق عبارات بيئة العمل السعيدة

ت	عبارة	الترابط	المعنوية
1	أستطيع تكوين صداقات حقيقية مع زملائي.	0.970	0.000
2	أتمتع أنا وزملائي بروح الفريق الواحد.	0.960	0.000
3	أحصل على الدعم والمساندة من زملاء العمل.	0.892	0.000

ت	عبارة	الترابط	المعنوية
4	أشعر بالارتياح عند طرحي للأفكار والمقترحات.	0.922	0.000
5	تثبت الإدارة ثقة بقدرتي على الاضطلاع بمسؤولياتي.	0.944	0.000
6	لدي فرصة للمساهمة في نجاح الكلية.	0.952	0.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.

تُشير القيم الموضحة لارتباط المحاور والعبارات، أنَّها عالية ومحقة للشروط، وعليه يتوافر اتساق داخلي وترابط لبيئة العمل السعيدة ممَّا يجعلها قادرة على التمثيل.

جدول (4): اتساق عبارات الشغف الوظيفي

ت	عبارة	الترابط	المعنوية
1	يتناسب عملي مع طموحي وأحلامي.	0.932	0.000
2	تجعلني مزايا عملي أن أفضله أكثر من أي نشاط آخر.	0.919	0.000
3	لعملي أثر إيجابي في بلورة سمات شخصيتي.	0.972	0.000
4	يتناسب عملي مع أسلوب حياتي.	0.901	0.000
5	أشعر أن عملي يحقق لي ذاتي	0.930	0.000
6	أستمتع عندما أمارس عملي.	0.845	0.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.

كان ارتباط عبارات الشغف الوظيفي عالياً، وذا مدلول واضح على توافر مصداقية مميزة للتمثيل.

جدول (5): اتساق عبارات رضا الموظفين

ت	عبارة	الترابط	المعنوية
1	أجد أن الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع جهدي المبذول في العمل.	0.900	0.000
2	أرغب في الاستمرار في العمل والبقاء في الكلية.	0.958	0.000
3	أجد أن الحوافز المعنوية والمادية التي أحصل عليها تشبع طموحاتي الوظيفية.	0.899	0.000
4	أجد أن الفرص المتاحة أمامي للترقية عادلة ومناسبة.	0.908	0.000
5	أجد أن الوظيفة الحالية تؤمن لي مستقبلي.	0.900	0.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.

كان ارتباط عبارات رضا الموظفين عالياً، وذا مدلول واضح على توافر مصداقية مميزة للتمثيل.

2. بناء الأداة: يوضح قوة ترابط المتغيرات مع المحاور المكونة لها كالاتي:
جدول (6): قوة بناء الاستبيان

المتغير التابع رضا الموظفين	المتغير الوسيط الشغف الوظيفي	المتغير المستقل بيئة العمل السعيدة	محاور	
0.990	0.994	0.993	الترابط	الأبعاد
0.000	0.000	0.000	المعنوية	
5	6	6	العدد	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.
نجد أن القيم الترابطية عالية، فإن للأداة قوة بناء ملحوظة تجعلها قادرة بصدق واضح على التمثيل.
3. ثبات الاستبانة: يفسر إمكانية الحصول على نتائج قريبة في حال إعادة التوزيع:
جدول (7): معاملات الثبات الفا كرونباخ

المتغير التابع رضا الموظفين	المتغير الوسيط الشغف الوظيفي	المتغير المستقل بيئة العمل السعيدة	الفا	الأبعاد
0.946	0.960	0.971	الفا	الأبعاد
5	6	6	العدد	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.
تُشير قيمة الفا الكلية (0.987) أنه يتوافر احتمال مرتفع جداً قدره 98.7% للحصول على النتائج نفسها إذا تمّ التوزيع لمرة ثانية على نفس العينة أو غيرها في أوقات مُختلفة ضمن نفس الظروف والمجتمع.

4. توصيف المحاور

أ. بيئة العمل السعيدة: تمّ توجيه مجموعة من الأسئلة لعينة الدراسة وكانت الإجابات كالاتي:

جدول (8): وصف بيئة العمل السعيدة

ت	العبارة	متوسط	انحراف	شدة	أهمية
1	أستطيع تكوين صداقات حقيقية مع زملائي.	3.57	0.87	كبيرة	6
2	أتمتع أنا وزملائي بروح الفريق الواحد.	3.73	1.18	كبيرة	3
3	أحصل على الدعم والمساندة من زملاء العمل.	3.78	1.05	كبيرة	2
4	أشعر بالارتياح عند طرحي للأفكار والمقترحات.	3.65	1.24	كبيرة	5
5	تبث الإدارة ثقة بقدرتي على الاضطلاع بمسؤولياتي.	3.68	1.20	كبيرة	4
6	لدي فرصة للمساهمة في نجاح الكلية.	3.93	1.14	كبيرة	1
	المجموع	3.72	-	-	-

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.

تُشير القيم الموضحة لمُتوسّطات العبارات الواردة في الجدول السابق أنّ جميعها ذو شدة كبيرة، والمُتوسّط الكلي لبيئة العمل السعيدة = 3.72، فإنّ شدته كبيرة.

ب. الشغف الوظيفي: تمّ توجيه مجموعة من الأسئلة لعيّنة الدّراسة وكانت الإجابات كالآتي:

جدول (9): وصف الشغف الوظيفي

ت	العبرة	مُتوسّط	انحراف	شدة	أهميّة
1	يتناسب عملي مع طموحي وأحلامي.	3.87	1.29	كبيرة	2
2	تجعلني مزايا عملي أن أفضله أكثر من أي نشاط آخر.	3.28	1.02	متوسطة	6
3	لعملي أثر إيجابي في بلورة سمات شخصيتي.	3.77	1.45	كبيرة	3
4	يتناسب عملي مع أسلوب حياتي.	3.67	1.22	كبيرة	4
5	أشعر أن عملي يحقق لي ذاتي	4.10	1.33	كبيرة	1
6	أستمتع عندما أمارس عملي.	3.48	1.25	كبيرة	5
	المجموع	3.69	-	-	-

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.

تُشير القيم الموضحة لمُتوسّطات العبارات الواردة في الجدول السابق أنّ معظمها ذو شدة كبيرة، والمُتوسّط الكلي للشغف الوظيفي = 3.69، فإنّ شدته كبيرة.

ج. رضا الموظفين: تمّ توجيه مجموعة من الأسئلة لعيّنة الدّراسة وكانت الإجابات كالآتي:

جدول (10): وصف رضا الموظفين

ت	العبرة	مُتوسّط	انحراف	شدة	أهميّة
1	أجد أن الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع جهدي المبذول في العمل.	3.78	1.07	كبيرة	3
2	أرغب في الاستمرار في العمل والبقاء في الكلية.	3.69	1.23	كبيرة	4
3	أجد أن الحوافز المعنوية والمادية التي أحصل عليها تشبع طموحاتي الوظيفية.	3.87	1.33	كبيرة	1
4	أجد أن الفرص المتاحة أمامي للترقية عادلة ومناسبة.	3.86	0.91	كبيرة	2
5	أجد أن الوظيفة الحالية تؤمن لي مستقبلي.	3.78	1.05	كبيرة	3
	المجموع	3.80	-	-	-

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.

تُشير القيم الموضحة لمُتوسّطات العبارات الواردة في الجدول السابق أنّ جميعها ذو شدة كبيرة، والمُتوسّط الكلي لرضا الموظفين = 3.80، فإنّ شدته كبيرة.

2-4 اختبار الفرضيات:

اختبار فرضية البحث: يوجد تأثير معنوي لبيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي.

بدايةً لاختبار الفرضية الرئيسة للبحث باستخدام معادلات الانحدار اعتماداً على نموذج Baron and Kenny لا بد من التحقق من قبول الفرضيتين الفرعيتين المرتبطتين بها كشرط لتحقيق أثر المتغير الوسيط على علاقة المتغيرين كما يأتي:

الفرضية الأولى: يوجد تأثير معنوي لبيئة العمل السعيدة على الشغف الوظيفي.

جدول (11): أثر بيئة العمل السعيدة على الشغف الوظيفي

Model Summary						
R		R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
.981		.962	.961		.228	
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.300	1	496.300	9579.204	.000
	Residual	19.843	383	.052		
	Total	516.143	384			
M	b	Std. Error		Betta	t	
	1.084	.011		.981	97.873	
	-.342-	.043			-7.971-	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.

يتبين أنه يوجد توافق في تطبيق نموذج الانحدار البسيط، فمن جهة دل على معنوية جيدة، ومن جهة أخرى كانت قيمه عالية $R=0.981$ يبين أن الترابط الموجود عالٍ جداً، وفي نفس التوقيت موجب الانتشار، في حين أن معامل التحديد كان $R^2=0.962$ يشير إلى أن 96.2% من التغيرات المحتملة في الشغف الوظيفي تعود وتفسر من قبل بيئة العمل السعيدة، ومن اتجاه مختلف كانت $Sig=0.000$ تقل عن a ، وهذا مؤشر على أن ما يدور في بيئة العمل ضمن المنظمة، وبقدر ما يشعر الموظفون بالسعادة من الأعمال التي يقومون بها، يزداد لديهم الشغف في إنجاز تلك الأعمال الموكلة إليهم، فتصبح أهداف المنظمة وغاياتها، أهداف فردية للموظفين كذلك، وكل فرد من الموظفين يعمل لصالح الكل في المنظمة.

وعليه تم قبول الفرضية، أي هناك نوع من الترابط القوي الموجب والتأثير المباشر لبيئة العمل السعيدة على الشغف الوظيفي.

الفرضية الثانية: يوجد تأثير معنوي لبيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين.

جدول (12): أثر بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين.

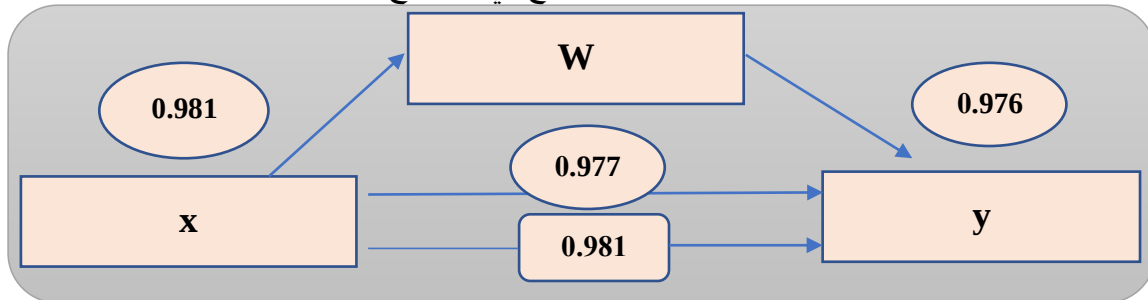
Model Summary								
R		R Square		Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate		
.977		.954		.954		.220		
ANOVA ^a								
Model		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.	
1		Regression	385.480	1	385.480	7990.336	.000	
		Residual	18.477	383	.048			
		Total	403.957	384				
M		b	Std. Error		Betta		t	
		.955	.011		.977		89.389	
		.242	.041				5.851	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.

يتبين أنه يوجد توافق في تطبيق نموذج الانحدار البسيط، فمن جهة دل على معنوية جيدة، ومن جهة أخرى كانت قيمه عالية $R=0.977$ يبين أن الترابط الموجود عالٍ جداً، وفي نفس التوقيت موجب الانتشار، في حين أن معامل التحديد كان $R^2=0.954$ يشير إلى أن 95.4% من التغيرات المحتملة في رضا الموظفين تعود وتفسر من قبل بيئة العمل السعيدة، ومن اتجاه مختلف كانت $Sig=0.000$ تقل عن a ، وتلك النسب تشير إلى أن التغيرات الملحوظة والكبيرة في اتجاهات الموظفين ورضاهم عن أعمالهم في المنظمة، تأتي من بيئة العمل السعيدة التي تم توفيرها لهم، إذ إن ما يقارب 95.4% من التغيرات في الرضا تعزى لتوفير البيئة السعيدة والمناسبة، وعليه تم قبول الفرضية، أي هناك نوع من الترابط القوي الموجب والتأثير المباشر لبيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين.

بعد التحقق من قبول الشرطين اللازمين ننتقل لاختبار الفرضية الرئيسة كما يأتي:

الفرضية الرئيسة: يتعاطم تأثير بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي. يتطلب اختبار الفرض الاعتماد على منهجية تحليل المسار لتوضيح التأثير المباشر وغير المباشر لمتغيرات الدراسة، ويوضح الشكل رقم (1) نتائج تحليل المسار لمتغيرات الدراسة، حيث تمثل المتغير المستقل، W المتغير الوسيط، Y المتغير التابع في النموذج المقدر:



شكل (2): نموذج تحليل المسار

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS 25.

- وقد تبين من نتائج تحليل المسار ما يأتي:
- ❖ العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل (بيئة العمل السعيدة) والمتغير التابع (رضا الموظفين) علاقة قوية جداً.
 - ❖ العلاقة المباشرة بين المتغير الوسيط (الشغف الوظيفي) والمتغير التابع (رضا الموظفين) علاقة قوية جداً.
 - ❖ العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل (بيئة العمل السعيدة) والمتغير الوسيط (الشغف الوظيفي) علاقة قوية جداً.
- مما سبق ووفقاً لنموذج Baron & Kenny، ونقبل الفرضية البديلة أي: يتعاضد التأثير المعنوي لبيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي.

المبحث الرابع النتائج والتوصيات

أ. النتائج:

1. يتعاضد تأثير بيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين بتوسيط الشغف الوظيفي: إذ تؤثر بيئة العمل السعيدة في تعزيز الشغف الوظيفي المساهم في تنمية الرضا الوظيفي من خلال تحسين ظروف العمل للعاملين بحيث تجعلهم يشعرون بالانتماء نحو بيئة عملهم وخلق الارتياح والقناعة لديهم من خلال إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية والنفسية ورغباتهم بالمكافأة على اختلاف أنواعها والموائمة مع توقعاتهم بالشكر والتقدير والترقية ومراعاة ظروف مرضهم وساعات عملهم.
2. يوجد تأثير معنوي لبيئة العمل السعيدة على الشغف الوظيفي: إذ إن توافر بيئة العمل السعيدة التي تؤمن راحة الموظف وتهتم بشروط عملهم من درجة الحرارة والتهوية والرطوبة والنظافة وإعطائهم حرية اختيار طريقة العمل كلما ساعدت على جذب الموظفين لتقديم كل ما يستطيعون تقديمه للعمل من علم ومهارة وخبرة وقت وتنمية شغف الموظفين للعمل.
3. يوجد تأثير معنوي لبيئة العمل السعيدة في رضا الموظفين: إذ إن رضا أي موظف عن عمله يتطلب أن تكون البيئة التي يعمل بها بيئة عمل إيجابية تجعل من العمل مصدراً للبهجة والسعادة، تحسبهم بالشعور بالانتماء للمنظمة التي يعملوا بها، ولديهم الرغبة لإقامة العلاقات الودية مع الآخرين.

ب. التوصيات:

1. السعي لخلق جو إيجابي وبيئة عمل سعيدة بين الموظفين في كلية دجلة الجامعة
2. العمل على تعزيز الشغف الوظيفي في كلية دجلة الجامعة من خلال خلق جو من السعادة في العمل
3. تعزيز الرضا الوظيفي من خلال مناسبة الرواتب والأجور والمكافآت لكمية الجهد المبذول
4. تقبل الآراء المختلفة التي تغني بيئة العمل وتجعلها أكثر نشاطاً وشغفاً.
5. منح العاملين الثقة لطرح أفكارهم التي تشعرهم بأن لهم صوت مسموع، وبيئة عمل متعاونة وسعيدة.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

أ. الرسائل والأطاريح.

1. أسامة، محمد خليل الزيتاني، (2014)، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير، غزة. فلسطين.

2. حسن، غافل جواد. (2024)، بيئة العمل السعيدة وتأثيرها في سلوكيات العمل الابداعي بتوسيط الشغف الوظيفي، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد. العراق.
3. الحوئي، خالد علي سعد. (2018)، دراسة تطبيقية على مديري المدارس العامة - بفاعلية أداء العمل في الإدارة الحكومية الرضا الوظيفي وعلاقته، - مدينة بنغازي، أطروحة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي
4. زايد، ذيب عبد الله خليل الهاجري. (2023)، دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة الداخلية، رسالة ماجستير، جامعة قطر.
5. شهد، رياض زينل. (2023)، الهوية المتداخلة وعلاقتها بالشغف (المتناغم - الاستحواذي) لدى موظفات جامعة كربلاء، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة كربلاء، كربلاء العراق.
6. فرحاني، مصطفى. (2024)، دور الاتصال الداخلي في تعزيز رضا الموظفين والانتماء التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة التعليمية ثانوية النعمان بن بشير الشريعة تبسة، مذكرة ماستر، جامعة العربي التبسي _ تبسة.
7. مخلوفي، أمينة بوسعيد، وإكرام، رحمانى. (2021). بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل، رسالة ماجستير، جامعة احمد دراية-ادرار
8. ب. المجالات والدوريات
9. إبراهيم، روى. (2024). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز فاعلية الجودة الشاملة. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. 16(50).
10. أحمد، مزره؛ صالح، إبراهيم؛ طعمة، صهيب. (2021). دور علاقات العمل الفردية والجماعية في تعزيز الرضا الوظيفي. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. 17(55). ج 2.
11. بو نقيب، احمد. (2019)، أهمية بيئة العمل السعيدة في تحسين الأداء التنظيمي -دراسة تحليلية لأفضل أماكن العمل في العالم لعام 2018، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 12، العدد 2.
12. السعداوي، ايمان فيصل السيد. (2023)، دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (دراسة تطبيقية)، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الأول.
13. الشنطي، محمود عبد الرحمن، (2016)، أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 12، العدد 1.
14. عباس، سهيل لقمان. (2024)، الشغف الوظيفي مدخل لتعزيز الأداء الإبداعي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة الحمدانية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد خاص.
15. عطا الله؛ محمد إبراهيم محمد. (2022). فعالية برنامج تدريبي قائم على بعض عادات العقل المنتجة في خفض التجول العقلي غير الوظيفي وتنمية الشغف الأكاديمي المتناغم لدى الواقعين تحت الملاحظة الأكاديمية من طلبة الجامعة. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج- 85: 98.98، 2022 , 151.

16. الغنام، قيس طه احمد. (2023). الرضا الوظيفي لدى مدرّسي المدارس الحكومية للمتفوقين والمتفوقات (محافظة صلاح الدين أنموذجاً). مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية. 30(10). ج 1.
 17. المولى، سماح مؤيد محمود، أبو نايلة، أريج سعيد. (2019). تأثير بيئة العمل السعيدة في تعزيز الانتماء الجامعي. مجلة الإدارة والاقتصاد. 61-76, 1(122).
 18. النواجحة، زهير عبد الحميد. (2022)، روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، المجلد 10، العدد 1
 19. هـ. الكتب.
 20. جودة، محفوظ أحمد، (2010)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان.
 21. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر. (2014)، الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
 22. العريفي، منصور محمد إسماعيل. (2013)، السلوك التنظيمي، دار الكتاب الجامعي، صنعاء
- ثانياً. المصادر الأجنبية:

A. Theses and dissertations.

1. Soujanen, Tlaona, (2012), Work for your happiness- Theoretical and empirical study defining and Measuring happiness at work, Thesis University of Turku, Department of education.

B. Journals and periodicals.

1. Altun, M. (2017). The Role of Passion in Effective Teaching and Learning, International Journal of Social Sciences & Educational Studies, 3, (3): 155-158.
2. Antoni, C. H., Baeten, X., Perkins, S. J., Shaw, J. D.& Vartiainen, M, (2017). Reward management: Linking employee motivation and organizational performance. Journal of Personnel Psychology, Vol.16 (2), 57–60
3. Astakhova, M. & Porter, G. (2015). Understanding the Work Passion–Performance Relationship: The Mediating role of Organizational Identification and Moderating role of Fit at Work. Human Relations, 68(8) 1–32
4. Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of occupational health psychology, Vol, 22(3), 273–285.
5. Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K & Eid, J, (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry, Safety Science, Vol. 74, 27-36
6. Bilginoglu, E., & Yozgat, U. (2021). The impact of sparking leadership on creating work passion and job satisfaction in organizations—an empirical study. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(1), 43-58.
7. Escamilla-Fajardo, P., Alguacil, M., & Gómez-Tafalla, A. M. (2021). Effects of entrepreneurial orientation and passion for work on performance variables in sports clubs. Sustainability, 13(5), 2920.

8. Johri, R., Misra, R. K., & Bhattacharjee, S. (2016). Work passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. *Global Business Review*, 17(3_suppl), 147S-158S.
9. Pathak, D., Srivastava, S., Tripathi, P. M., & Gugnani, R. (2023). An integrated model to study workplace passion and job satisfaction among hotel employees: an emerging market perspective. *International Journal of Emerging Markets*.
10. Peyton, T., & Zigarmi, D. (2021). Employee perceptions of their work environment, work passion, and work intentions: A replication study using three samples. *BRQ Business Research Quarterly*, 23409444211002210.
11. 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.
12. Sharif, Mohamad aYazam, Abdul Majid, Abdul Halim, (2015), A conceptual Framework of Happiness at the workplace, *Asian Social Science*, Published by Canadian Center of Science and Education Vol.11 No.2
13. Sylvia.D.P&Andhie, 2018, The effects of work passion, work engagement and job satisfaction on turn over intention of the millennial generation, *Journal Management dan pemasaran Jasa*, Vol.11. No.2.

C. Books:

1. Baldwin, Timothy T., William Bommer, Rubin H., S. Robert, (2008), *Developing. Management skills*, McGraw- Hill, Inc12 New York
2. Burchell, M., & Robin, J. (2011). *The Great Workplace: How to Build It, how to Keep It, and Why It Matters*. San Francisco: Jossey-Bass
3. Vergauwe, J., Wille, B., De Caluwé, E., & De Fruyt, F. (2022). Passion for work: Relationships with general and maladaptive personality traits and work-related outcomes. *Personality and Individual Differences*, 185, 111306