

أثر الشغف الوظيفي للحد من التكاسل الوظيفي

بحث تحليلي لآراء عينة من الافراد العاملين في شركة أسيا سيل للاتصالات في البصرة

م. علي نصيف صبر

جامعة البصرة/ كلية الإدارة والاقتصاد/ قسم إدارة الأعمال

ali.saber@uobasrah.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى دراسة الشغف الوظيفي كمتغير مستقل بأبعاده (الشغف المتناغم ، الشغف الاستحوادي) وكيفية تأثيره للحد من التكاسل الوظيفي ، اختيرت (شركة أسيا سيل للاتصالات) مجالاً لأجراء البحث الميداني ، فقد تم تشخيص مشكلة البحث بعدة تساؤلات من أهمها ما هو تأثير الشغف الوظيفي للحد من التكاسل الوظيفي ، وبعد مراجعة مجموعة من الدراسات والادبيات تم كتابة المفاهيم النظرية وصياغة نموذج البحث والفرضيات ، وبناءً على طبيعة البحث والأهداف التي يسعى لتحقيقها تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة الالكترونية كأداة لجمع بيانات ومعلومات البحث على موقع (Google Form) ، كما وزعت تلك الاستبانة بصورة العينة العشوائية البسيطة بمجموع بلغ (220) فرداً شملت المستويات الإدارية والفنية في الشركة عينة البحث ، والتي شملت على (185) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي ، جرى تحليل البيانات باستخدام الحزمة الاحصائية (spss. V.26) لتحليل نتائج البحث ، أما فيما يخص معالجة البيانات فقد استخدمت أساليب إحصائية منها (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، الانحدار الخطي البسيط ، معامل ارتباط بيرسون ، مقياس كرو نباخ ألفا) ، في ضوء نتائج البحث صيغت مجموعة من الاستنتاجات كان من أبرزها (ترسيخ الشغف بين العاملين يساهم في خلق حالة نفسية تحفزهم نحو حب العمل وتحقيق الانسجام الوظيفي مما يؤدي الى كبح سلوكيات التكاسل الوظيفي) كما أسفر البحث عن عدة توصيات من أبرزها (ضرورة تبني كل اساليب الشغف الوظيفي التي تحد من التكاسل الوظيفي في بيئة العمل)

الكلمات المفتاحية : الشغف الوظيفي ، الشغف المتناغم ، الشغف الاستحوادي ، التكاسل الوظيفي

The Impact of Job Passion in Reducing Job laziness

Analytical research of the Opinions of a sample of employees at Asia cell Telecommunications Company in Basra

Lecturer : Ali Nsaif Saber

**University of Basra / College of Administration and Economics / Department of
Business Administration**

Abstract

This research aims to study job passion as an independent variable in its dimensions (harmonious passion, obsessive passion) and its impact on reducing job laziness .(Asia Cell Telecommunications Company) was selected as the site for the field research. The research problem was identified through several questions, the most important of which is : What is the impact of job passion on reducing job laziness ? After reviewing a range of studies and literature, the theoretical concepts were outlined, and the research model and hypotheses were formulated. Based on the nature of the research and the objectives it seeks to achieve, a descriptive-analytical approach was adopted. An online questionnaire was used as a tool to collect research data and information via Google Forms. The questionnaire was distributed using simple random sampling to a total of (220) individuals, including both managerial and technical staff within the company's research sample. which included (185) valid questionnaires for analysis . The data were analyzed using the statistical package SPSS V.26 to analyze the research results . As for data processing, statistical methods were used, including (the arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, simple linear regression, Pearson's correlation coefficient, and Cronbach's alpha). In light of the research results, a set of conclusions was formulated, the most notable of which were (Ingrained passion among employees contributes to creating a psychological state that motivates them towards loving their work and achieve job harmony, which in turn curbs behaviors of job laziness). The research also came out with several recommendations, the most important of which is (The necessity of adopting all methods of job passion that reduce job laziness in the workplace).

Keywords: job passion , harmonious passion, obsessive passion , job laziness

المقدمة :

أن بيئة الأعمال بيئة ديناميكية سريعة التغيير وتتسم بالتعقيد المستمر ، ولأن أداء المنظمة مرهون بأداء مواردها البشرية في ضوء تبنيه عدة سلوكيات وتصرفات منها الايجابية والسلبية ، فقد يبدد من المورد البشري اثناء ممارسة مهامه في المنظمة بعض السلوكيات غير المرغوب فيها ، فيبرز التكاسل الوظيفي (Job laziness) كإحدى التحديات السلوكية المعقدة التي تستنزف كفاءة العمل الجماعي ، حيث يميل الافراد الى خفض مجهوداتهم الشخصية اعتماداً على مجهودات الآخرين (Tan & Yang, 2024) ، وبالتالي تنعكس هذه السلوكيات غير المرغوب فيها على مهام وواجبات الموظف مما تؤدي إلى حدوث المشكلات والاضطرابات . وفي هذا السياق يتجلى الشغف الوظيفي (Job Passion) كقوة دفع جوهرية تعزز ارتباط الفرد بعمله وتجعله يستثمر طاقاته طواعية لتحقيق التميز (Vallerand & Houliort, 2023) ، وعلى الرغم من الزخم المعرفي الذي حظي به موضوع الشغف الوظيفي ، إلا أنه يستشف من المراجعة التحليلية بوجود فجوة معرفية لمحدودية الدراسات التي استطلعت الدور الكابح للشغف كمتغير مستقل يسعى في مواجهه ظاهرة التكاسل الوظيفي كمتغير معتمد ، لاسيما في البيئة العراقية وتحديدًا في قطاع الاتصالات ، ومن هنا تبرز الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة في محاولة للربط بين الجانب النفسي الايجابي المتمثل بالشغف وبين الحد من الانحرافات السلوكية المتمثلة بالتكاسل الوظيفي .

واستناداً إلى ماتم عرضه أنفاً فقد تم تأطير البحث في أربعة محاور أختص المحور الأول بمنهجية البحث وبعض الدراسات السابقة ، فيما جاء المحور الثاني الذي ركز على التأطير النظري لمتغيرات البحث وابعاده ، وأشتمل المحور الثالث على عرض وتحليل نتائج البحث الميدانية ، واختتم البحث بالمحور الرابع الذي تناول اهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها البحث.

المحور الاول / الاطار المنهجي وبعض الدراسات السابقة

اولاً- مشكلة البحث

باتت منظمات الاعمال المعاصرة اليوم تعاني من تفشي وتفاقم ظاهرة التكاسل الوظيفي في مفاصلها الاساسية بوصفها ظاهرة سلوكية وما تفرزه هذه الظاهرة من نتائج سلبية وعواقب جسيمة ، بدءاً باللامبالاة في العمل والانقطاع عن العمل فضلاً عن اللجوء الى السلوك التخريبي وصولاً الى انخفاض الجهد المبذول ، وبالتالي يؤدي الى حدوث انخفاض في مستوى أداء تلك المنظمات ، اذ يعد التكاسل الوظيفي موضوعاً متشابك يتأثر بمجموعة من العوامل والمتغيرات الداخلية والخارجية ، وقد أخذ بنظر الاعتبار على أنه موضوعاً حيوياً لموضع الدراسة والتحليل فيها ، مما جعل هذه الظاهرة تشكل تحدي كبير تواجهه منظمات الاعمال ، وتشير الدراسات الحديثة الى ان التكاسل الوظيفي لم يعد مجرد سلوك عابر ، بل أصبح سلوكاً أنسحابياً يؤدي الى تآكل الانتاجية التنظيمية وزيادة الضغوط على بقية أعضاء الفريق (Latpate & Gadekar, 2023) ، وان (شركة أسيا سيل للاتصالات في البصرة) ليس بمنأى عن المنظمات الاخرى ، وأمام هذا التحدي الكبير برزت الحاجة الماسة لتبني أدوات إدارية ونفسية فعالة للسيطرة على هذه الآفة التي أخذت تنخر في جسد المنظمات ، حيث يؤكد (Cerasoli et al., 2020) ان الدوافع الجوهرية وعلى رأسها الشغف ، هي الأكثر قدرة على التنبؤ المستدام وتقليل السلوكيات السلبية مقارنة بالمحفزات الخارجية .

اذ يعد الشغف الوظيفي بأبعاده (الشغف المتناغم ، الشغف الاستحواذي) الاداة الابرز لتحويل بيئة العمل من مصدر الملل والارهاق الى منصة للإنجاز والمتعة ، وذلك من خلال الدعم النفسي وتوفير بيئة او مكان صحي وأمن للعمل يسوده الانسجام

والتعاون بين أعضائه الأمر الذي يساعد في زيادة قدرة المنظمات في الحد من هذه الظاهرة ، لذا تكمن مشكلة البحث في الإجابة على تساؤلات البحث التالية :

- 1- كيف يؤثر الشغف الوظيفي في الحد من التكاسل الوظيفي في المنظمة عينة البحث ؟
- 2- ما مستوى توافر الشغف الوظيفي بأبعاده (الشغف المتناغم الشغف الاستحواذي) في شركة أسيا سيل للاتصالات في البصرة ؟
- 3- ما مستوى الكسل الوظيفي في شركة أسيا سيل للاتصالات في المنظمة المبحوثة ؟
- 4- هل توجد علاقة ارتباط وتأثير بين الشغف الوظيفي بأبعاده (الشغف المتناغم الشغف الاستحواذي) والكسل الوظيفي في شركة أسيا سيل للاتصالات في البصرة ؟

ثانياً- أهمية البحث :

يستمد البحث أهميته من خلال الجوانب الاتية :

- 1- تأطير الجانب النظري بإطار شامل يستوفي موضوع البحث لاسيما بين المتغيرين (الشغف الوظيفي والتكاسل الوظيفي) واللدان يعدان من المواضيع الحيوية والفعالة .
- 2- ابراز الدور الذي يلعبه الشغف الوظيفي داخل المنظمة المبحوثة للحد من التكاسل الوظيفي .
- 3- تم إجراء البحث في قطاع مهم وحيوي اذا تحتل شركة أسيا سيل للاتصالات في البصرة اهمية كبيرة كونها تشكل عنصر مهم في قطاع الاتصالات .
- 4- يعد هذا البحث الاول من نوعه لاختيار شركة أسيا سيل للاتصالات في البصرة مجتمعاً وعينة له ، اذ لم يسبق لأي بحث آخر بنفس الموضوع باختيار هذه المنظمة ميداناً للتطبيق العملي بحسب علم الباحث .

ثالثاً - أهداف البحث

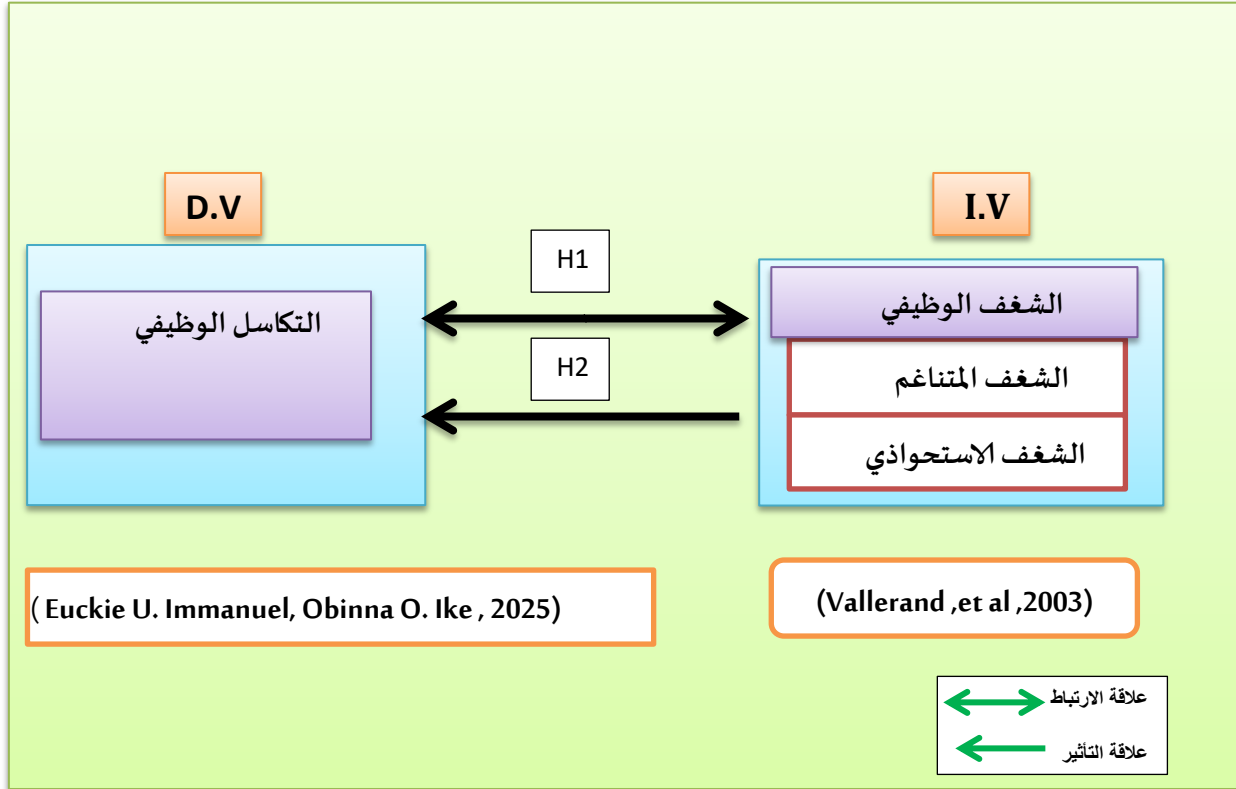
يسعى البحث الى تحقيق جملة من الاهداف تتمثل بالاتي :

- 1- الكشف عن الدور الذي يمكن أن يعكسه الشغف الوظيفي بتوافر ابعاده للحد من التكاسل الوظيفي في المنظمة المبحوثة.
- 2- معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين الشغف الوظيفي بأبعاده والتكاسل الوظيفي .
- 3- التعرف على مستوى اهتمام المنظمة محل البحث بالشغف الوظيفي بأبعاده للحد من التكاسل الوظيفي .
- 4- تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات البناءة بأهم ما تقدم به البحث للمنظمة موضع البحث .

رابعاً- المخطط الفرضي للبحث :

من أجل المعالجة المنهجية لمشكلة البحث بشكل عملي ومتسلسل ، تم صياغة مخطط فرضي للبحث يوضح العلاقة والاثـر بين الشغف الوظيفي بوصفه متغيراً مستقلاً ، فقد تم قياسه من خلال بعدين هما (الشغف المتناغم والشغف الاستحواذي) بالاعتماد على مقياس (Vallerand ,et al , 2003) والتكاسل الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً بحسب مقياس (Euckie U. Immanuel, Obinna O. Ike , 2025) كما موضح في الشكل (1)

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث



المصدر: الشكل من أعداد الباحث بالاعتماد على مقاييس البحث

خامساً- فرضيات البحث :

من اجل ايجاد اجابات منطقية لتساؤلات البحث الحالي وتحقيقاً لأهدافه ، فهناك فرضيتين رئيسيتين توضحا العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث وابعاده التي تنبثق من المخطط الفرضي وعلى النحو الاتي :

H1 الفرضية الرئيسة الاولى : توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الشغف الوظيفي والتكاسل الوظيفي وتنبثق منها الفرضيات الفرعية التالية :

- H1a توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الشغف المتناغم والتكاسل الوظيفي
- H1b توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الشغف الاستحواذي والتكاسل الوظيفي
- H2 الفرضية الرئيسة الثانية : توجد علاقة تأثير عكسية ذات دلالة معنوية بين الشغف الوظيفي والتكاسل الوظيفي وتنبثق منها الفرضيات الفرعية التالية :
- H2a توجد علاقة تأثير عكسية ذات دلالة معنوية بين الشغف المتناغم والتكاسل الوظيفي
- H2b توجد علاقة تأثير عكسية ذات دلالة معنوية بين الشغف الاستحواذي والتكاسل الوظيفي

سادساً- مجتمع وعينة البحث :

تم اختيار شركة أسيا سيل للاتصالات في البصرة كمجتمع للبحث الحالي ، وقد تمثلت العينة بالموظفين العاملين في الشركة قيد البحث ، اذ تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة ، ومن اجل تحديد حجم العينة المناسب لمجتمع البحث الحالي البالغ (380) موظفاً ، بالاستناد الذي اوردته الباحثة (Krejcie & Morgan , 1970: 60 ; Sekaran&Bougie., 2016 :264) ، ان حجم العينة المناسب هو (181) فرد كحد ادنى ، فقد قام الباحث بتوزيع (220) استمارة استبانة على بعض الموظفين الفنيين والاداريين في الشركة بطريقة عشوائية عن طريق عمل استبانة الكترونية بأستخدام موقع (Google Form) ، ارسلت لعينة البحث بواسطة رابط الكتروني ، ومن اجل الحصول على الحد الادنى من حجم العينة المستهدفة ، استرجعت منها (185) استمارة مدققة وصالحة فقط اعتمدت للتحليل الاحصائي ، وكانت نسبة الاستجابة الاستمارات الصالحة هي (84%)

سابعاً- اساليب جمع البيانات والاساليب الاحصائية المستخدمة :

1- اساليب جمع البيانات:

من أجل تحقيق هذا البحث غاياته المنشودة ، فقد تم الاعتماد في عملية جمع البيانات وتحليلها على عدد من الادوات بجانبها النظري والميداني ويمكن تلخيصها بالاتي :

أ- الجانب النظري : اعتمد البحث على الاسهامات الفكرية والمفاهيمية لعدد من المصادر العربية والانجليزية ذات الصلة بموضوع البحث .

ب - الجانب الميداني : اعتمد الباحث استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات الاولية المطلوبة والتي تعتبر أنسب الادوات المستخدمة في البحث العلمي ، وقد تم استخدام مدرج ليكرت الخماسي الذي يحتوي على خمس عبارات ولكل عبارة وزن يبدأ من (1) وينتهي بـ (5) كما سيظهر في الجدول (1)

جدول (1) مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
الوزن	5	4	3	2	1

اذ تم بناء الاستبانة بالاعتماد على المقاييس الجاهزة والتي كانت مصادرها موضحة والمؤشر ازاء كل متغير ، تألفت استمارة الاستبيان من (23) فقرة ، (14) منها تتعلق بـ (المتغير المستقل) و (9) تتعلق بـ (بالمتغير المعتمد) ، والجدول (2) يوضح تفاصيل الاستبانة بشكل دقيق

جدول (2) المتغيرات الرئيسية والفرعية للبحث وأهم المقاييس العالمية المعتمد عليها

المتغير	المتغير الفرعي	عدد العبارات	مصدر المقياس
الشغف الوظيفي	الشغف المتناغم (الانسجامي)	من 1 الى 7	Vallerand ,et al , 2003
	الشغف الاستحواذي (القهري)	من 8 الى 14	
التكاسل الوظيفي		من 15 الى 23	Euckie U. Immanuel, Obinna O. Ike , 2025

المصدر: من اعداد الباحث وفقا للمصادر المذكورة

2- الاساليب الاحصائية المستخدمة :

لغرض تحليل البيانات الخاصة بمتغيرات البحث واختبار فرضياته بأستخدام البرنامج الاحصائي المعروف بأسم الحزمة الاحصائية الاجتماعية (Spss v.26) ، تمت الاستعانة ببعض الادوات الإحصائية وأهمها :

- أ-الوسط الحسابي : يستخدم لغرض معرفة متوسط اجابات افراد العينة .
- ب-الانحراف المعياري : يستخدم لغرض معرفة تشتت اجابات افراد العينة المطلق عن وسطها الحسابي .
- ج-معامل الاختلاف : يستخدم لغرض معرفة تشتت اجابات افراد العينة النسبي عن وسطها الحسابي .
- د- معامل ارتباط بيرسون : يستخدم لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد .
- هـ- الانحدار الخطي البسيط : يستخدم لتحديد مقدار التأثير للمتغير المستقل في المتغير التابع .
- و- مقياس كرونباخ ألفا : يستخدم لاختبار مدى ثبات المقاييس المستخدمة في استمارة الاستبيان .

ثامنا - حدود البحث

تضمن البحث العديد من الحدود :

- 01الحدود البشرية: تضمن البحث بالعاملين (الاداريين والفنيين) في شركة أسيا سيل للاتصالات في البصرة
- 02الحدود المكانية: تم اختيار شركة أسيا سيل للاتصالات في البصرة ميداناً للبحث
- 03الحدود الزمانية : تمت الحدود الزمانية للبحث بجانبها النظري والتطبيقي للعام 2025 /6/ لغاية 2025/11/16 وهي مدة توزيع الاستبانات وجمع البيانات والمعلومات من افراد العينة المبحوثة
- 04الحدود الموضوعية : أقتصر البحث على تأثير الشغف الوظيفي للحد من التكاسل الوظيفي

تاسعاً - بعض الدراسات السابقة

أولاً- دراسات تناولت الشغف الوظيفي

1- دراسة (Cheyroux, P., et al, 2025)

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق فهم ديناميكي يركز على الفرد لمسارات الشغف بالعمل المتناغمة والقهرية المختلفة التي لوحظت لدى عينة من الممرضات ، بالإضافة إلى الروابط بين هذين النوعين من مسارات الشغف بالعمل. علاوة على ذلك، سعت إلى توثيق الدور التنبؤي لعبء العمل، والظلم، والتحرش، ودعم المشرف فيما يتعلق بمسارات الشغف المتناغمة والقهرية ، فضلاً عن آثار هذه المسارات على مجموعة متنوعة من النتائج المتعلقة بالموقف (مثل نية ترك العمل)، والصحة النفسية مثل الصحة النفسية المتصورة والإرهاق من العمل، والسلوكيات (مثل أداء العمل، والحضور غير الفعال، والغياب). تم استطلاع آراء عينة مكونة من 622 ممرضة ست مرات على مدار خمسة أشهر . كشفت نتائجنا أن مسارات الشغف المتناغمة والقهرية تتطابق مع خمسة أنماط رئيسية ، متشابهة عبر نوعي الشغف بالعمل. ارتبط عبء العمل، والظلم، والتحرش، ودعم المشرف بهذه المسارات بطريقة تدعم توقعاتنا بشكل أساسي. ارتبطت المسارات التي تتسم بمستويات أعلى من الشغف المتناغم ومستويات أقل من الشغف القهري بمستويات أعلى من الصحة النفسية المدركة وأداء العمل، وبمستويات أقل من إرهاق العمل، ونية ترك العمل، والحضور غير الفعال، والتغيب عن العمل. في المقابل، ارتبطت المسارات التي تتسم بمستويات أقل من الشغف المتناغم ومستويات أعلى من الشغف القهري بأكثر النتائج سلبية .

3- دراسة (El-Gazar, H. E., et al, 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم آثار برنامج تدخل لإعادة تصميم الوظائف للممرضات على سلوكياتهن في هذا المجال، وشغفهن المتناغم بالعمل، والتزامهن المهني. أُجريت تجربة سريرية عشوائية مفتوحة التسمية في مستشفى بمدينة بورسعيد، مصر. شملت الدراسة 94 ممرضة. تم توزيع المشاركات عشوائياً على مجموعتين: مجموعة التدخل (ن = 47) ومجموعة الضبط (ن = 47). خضعت مجموعة التدخل لورشة عمل لمدة يومين، وتطبيق برنامج إعادة تصميم الوظائف لمدة 3 أسابيع، وجلسة تأمل، بينما شاركت مجموعة الضبط في ورشة عمل لمدة يوم واحد. جُمعت البيانات عند خط الأساس، وبعد أسبوعين، وبعد ثلاثة أشهر من التدخل في كلتا المجموعتين باستخدام مقياس تصميم الوظيفة، واستبيان معرفة تصميم الوظيفة، ومقياس الشغف المتناغم بالعمل، ومقياس الالتزام الوظيفي.

النتائج : بالمقارنة مع المجموعة الضابطة، شهدت المجموعة التجريبية مستوى أعلى من سلوكيات تصميم الوظيفة، وأبلغت عن تحسن أكبر في الشغف المتناغم بالعمل، ولكن ليس في الالتزام الوظيفي. الاستنتاج: يمكن تدريب الممرضات على سلوكيات تصميم الوظيفة، مما قد يؤدي إلى تعظيم موارد العمل، وتحسين متطلبات العمل، وتعزيز الشغف المتناغم بالعمل لدى الممرضات.

3- دراسة (Vallerand et al., 2003)

تعد هذه الدراسة من أهم الدراسات التأسيسية لنظرية الشغف الوظيفي ، حيث قدمت نموذج الشغف الثنائي الذي يميز بين الشغف المتناغم والشغف القهري . هدفت الدراسة إلى فهم كيف يؤثر الشغف في السلوك والأداء والرفاه النفسي لدى الأفراد في العمل. اعتمدت الدراسة على منهج كمي باستخدام استبانة الشغف التي طُوِّرت لقياس نوعي الشغف. شملت العينة موظفين وطلبة من بيئات مختلفة ، وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل العاملي والنمذجة الهيكلية. أظهرت النتائج أن الشغف المتناغم يرتبط بارتفاع الرضا الوظيفي والاندماج في العمل والأداء المرتفع ، في حين أن الشغف القهري يرتبط بالضغط والصراع والاحتراق النفسي . كما بينت النتائج أن الشغف المتناغم يعزز الدافعية الذاتية والتنظيم الذاتي، مما يقلل من السلوكيات السلبية في العمل. وتشير هذه النتائج إلى أن تعزيز الشغف الإيجابي لدى الموظفين يمكن أن يقلل من الميل إلى التكاسل أو التسويف الوظيفي من خلال رفع مستوى الانخراط والالتزام بالعمل .

ثانياً - دراسات تناولت التكاسل الوظيفي :

1- دراسة (Rizqisyah, A., Rinaldi, M. R. 2025)

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين سلوك التراخي الاجتماعي وإنتاجية الموظفين. وقد استخدم منهج كمي بتصميم ارتباطي غير تجريبي. شملت الدراسة 94 موظفًا في قطاع الإنتاج ، تم اختيارهم عبر أسلوب العينة الهادفة، بناءً على معايير حالة التوظيف الحالية ، وخبرة عمل لا تقل عن ستة أشهر، والمشاركة الحالية في مهام جماعية . جُمعت البيانات باستخدام مقياسين نفسيين طُورا استناداً إلى نظريتي تشيد امبارام وتونغ (التراخي الاجتماعي) وسيمامورا (إنتاجية العمل). وتخلص الدراسة إلى أن ارتفاع مستويات التراخي الاجتماعي يرتبط بانخفاض مستويات إنتاجية العمل . تؤكد هذه النتائج على أهمية تطبيق التقييمات الفردية ضمن العمل الجماعي للحد من ظاهرة التراخي الاجتماعي وتعزيز المساءلة. تُسهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال توسيع نطاق دراسة التراخي الاجتماعي ليشمل بيانات العمل الواقعية، وتحديدًا بين موظفي الإنتاج في إندونيسيا، وتقدم رؤى عملية لتصميم هياكل فرق العمل التي تعزز المساءلة الفردية.

2 - دراسة (Al-Nuaimi, H. M. A. (2021))

تناولت هذه الدراسة متغيرين ذوي أهمية بالغة للمنظمات، وهما : القيادة الأصيلة، التي تتجلى في أبعادها (الوعي الذاتي، والمعالجة المتوازنة، والشفافية العلانية، والمنظور الأخلاقي الداخلي)، وحالات التكاسل الوظيفي، التي تتجلى في (اللامبالاة الوظيفية، والتنصل من المسؤولية، والمماطلة، وانخفاض الجهد المبذول). وبناءً على ذلك، تسعى الدراسة إلى تحديد دور القيادة الأصيلة في جامعة الشمال التقنية وفروعها في محافظة نينوى، حيث اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بهذين المتغيرين من عينة مكونة من 95 شخصًا من القيادات الإدارية العليا والمتوسطة في المنظمات المدروسة ، وتوصلت إلى عدة استنتاجات تؤكد وجود علاقات ارتباط وتأثير بين القيادة الأصيلة وحالات التكاسل الوظيفي، مما يشير إلى أن حالات التكاسل الوظيفي في المنظمات المدروسة تستمد مكوناتها من تبني قادتها لأبعاد القيادة الأصيلة. اختتم البحث بتقديم عدة مقترحات ضرورية للمنظمات بشكل عام ، وللمنظمات التي درست بشكل خاص فيما يتعلق بمتغيرات البحث.

3-دراسة (الذبواوي وآخرون ، 2020)

يسعى البحث الحالي الكشف عن العلاقة والتأثير بين التفاعل العاطفي للعاملين من خلال أبعاده (المشاعر الايجابية، المشاعر السلبية، التقمص العاطفي، التنافر العاطفي) والتكاسل الوظيفي من خلال أبعاده (هدر الوقت المتعمد، التراخي والتقصير في أداء العمل، التقاعس عن العمل، العوامل النفسية والبدنية). وحددت مشكلة البحث في عدة تساؤلات، ولأجل ذلك تم صياغة أنموذج فرضي للبحث، ولأجل التأكد من صحة الفرضية الرئيسية خضعت لاختبار متعددة للتأكد من مدى صحتها. وقد استعمل البحث الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات. واستعمل البحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج له والذي يتألف من مقياسين هما التفاعل العاطفي للعاملين والتكاسل الوظيفي وكان استخدامه لتدعيم وتعزيز هذه المفاهيم والتركيز على عينة من العاملين في المنظمة المبحوثة إذ طبق البحث العينة العشوائية في اختيار (172) فرداً من العاملين في مديرية بلدية الكوفة. ومن أبرز الاستنتاجات التي توصل إليها البحث إن وجود بيئة عمل يسودها جو من التفاعل عاطفياً بين موظفيها يسهم وبشكل كبير في الحد من التكاسل في أداء الموظفين لمهام العمل المناطة بهم، وأبرز المقترحات هي أن تركز مديرية بلدية الكوفة على توليد المشاعر الايجابية والحد من المشاعر السلبية لدى العاملين وخصوصاً الأفراد داخل التنظيم وهذا يعد دافعا أساسيا في الحد من حدوث أي مبرر للتكاسل في أداء الوظيفة.

المحور الثاني / الاطار النظري للبحث

يتناول هذا المحور عرض للمفاهيم كتأطير نظري اعتمد عليها الباحث في تحديد توجهات ومسار البحث بما يتفق والمنهجية المخطط لها وينسجم ومتغيرات البحث وعلى النحو الاتي :

أولاً- الشغف الوظيفي job Passion

1- الشغف Passion

الشغف لغةً، هو أقصى درجات الحب و أقواها ، فالشغف هو الجنون بالشيء وحبّه، (فالشغوف بالقراءة) تعني أنه مولع بها، يهواها إلى حد الجنون ، الشغف هو أكثر حالات الإنسان تألقاً وتفرداً، يوقد فينا نار الإبداع ، ويحيطنا بالدهشة وحب المغامرة ويدفعنا للحماسة ، يلهمنا جنون الفكرة ، ويمنحنا بهجة الحياة ، ففي الشغف حياة .

الشغف هو الرغبة القوية لإحداث فارق ، وهو ما يربط الناس بمستوى عاطفة معينة ، حين تكون شغوفاً بشيء ، فإنك تبذل كل ما بوسعك لتحقيقه ، لأنه يُمكنك . (Choughri & Soubjaki,2018:28) ، كلمة شغف (مشتقة من الكلمة اليونانية باثوس والكلمة اللاتينية باتيو)، وكلاهما يحمل معنى المعاناة ، مما يوحي بأن الشغف قد يقود المرء إلى المعاناة، مع أن المعاناة قد تؤثر على نظرة البعض إلى المشاعر، إلا أن آخرين يرون الشغف مشاعر قوية قد يؤدي إلى نتائج إيجابية Tamammi & Alabadi (2023: 103-104)

2- مفهوم الشغف الوظيفي

يصف (Ngo & Badri) شغف العمل ببساطة شعور الفرد الإيجابي تجاه عمله ، يُظهر الموظفون الشغوفون التزاماً أكبر بمواقف العمل الصعبة ، ولديهم قدرة أكبر على توجيه الموارد والمهارات ذات الصلة نحو حلها، ونتيجةً لذلك، يُرجح أن يُنمي الأفراد الذين يشعرون بمشاعر إيجابية مجموعةً متنوعةً من الموارد الشخصية الدائمة ، بدءاً من الموارد البدنية والفكرية

وصولاً إلى الموارد الاجتماعية والنفسية ، حتى يُحققوا نتائج فعالة (8: Ngo & Badri, 2025) ، يُعرف الشغف الوظيفي بأنه الحماس والالتزام الذي يُبديه الأفراد تجاه عملهم (358: Kurniawan et al., 2024) . يذكر (1: Cheng & Liu, 2024) أن الشغف بالعمل يلعب دوراً محورياً في ربط خصائص الوظيفة بسلوكيات الموظفين ، ويرى (2: Unjai et al., 2024) الشغف بأنه ميل قوي نحو نشاط يستمتع به الفرد ، ويعتقد بأهميته ، ويبذل فيه وقتاً وجهداً كبيرين . وفي هذا الصدد اشار (Vallerand, 2012) الشغف بأنه ميل قوي نحو نشاط يُحدد هوية الفرد ، يُحبه ويجده مهماً ، ويستثمر فيه وقته وجهده بانتظام . يعرف (جهاد ، الياصري ، 2024: 4) 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 قيماً شخصية اذ يمثل تحفيزاً خاصاً للفرد للاستثمار في الوقت والعاطفة والجهد للمشاركة بشكل كامل في الأنشطة المرتبطة بذلك النشاط .

3- أبعاد الشغف الوظيفي

أستخدم مقياس ثنائي الأبعاد لقياس ابعاد الشغف ، وهما (الشغف المتناغم والشغف الاستحواذي) ، والذي أشار إليه (Vallerand et al, 2003) في دراساتهم ، كما يلي :

أ- الشغف المتناغم (الشغف الانسجامي) : Harmonious Passion

يصف (Wulandari) الشغف المتناغم (HP) بالدافع الذاتي، حيث يميل الأفراد إلى المثابرة والمبادرة في سلوكياتهم وفقاً لمعتقداتهم التي تقود إلى أهداف أو نتائج تتوافق مع رغباتهم . أما إذا كان ما يُفرض عليهم مخالفاً لإرادتهم، فإنهم يميلون إلى التعبير عن استيائهم ومعارضة الوضع الراهن بشكل استباقي (139: Wulandari, 2021) ، كما يذكر (Saleh) هو الشغف الذي يدل على ميل قوي للالتزام طواعيةً وبكامل الإرادة ، ولذلك في هذا النوع من الشغف لا يشعر الأفراد بدافع لا

يمكن السيطرة عليه للالتزام بنشاط ممتع ، يظهر هذا النوع من الشغف عندما يتقبل الأفراد بحرية النشاط المهم بالنسبة لهم دون أي تعلق طارئ به (806: Saleh, 2024) . وبالمثل، وُجد أن الشغف المتناغم يُحسن نتائج المؤسسات والأفراد، مثل تحقيق الرضا الوظيفي والأداء والالتزام التنظيمي . كما أثبتت الأبحاث أن الموظفين المتناغمين مع أنشطتهم الوظيفية يشعرون بمزيد من التماسك والقدرة على النجاح في مكان عملهم ، ويعني ذلك أيضاً أن الأفراد يتحكمون في وقت انخراطهم في العمل أو عدم انخراطهم فيه (174: Tabtabae , AlArdhi, 2025) ، كما يختبر الأفراد الذين يتمتعون بشغف متناغم تجاه عملهم استيعاباً داخلياً ذاتياً يُولد لديهم شعوراً قوياً بالإرادة . إنهم يُقدرون عملهم بقدر ما اختاروه طواعيةً . وبدافع من اهتمامهم الحقيقي، يستمدون المتعة من العمل . بما أنهم يتحكمون في وظائفهم، فإن عملهم لا يتعارض بشكل كبير مع أنشطتهم الأخرى في الحياة ، مما يتيح لهم تحقيق توازن ناجح بين العمل والحياة . وعندما يعجزون عن أداء عملهم، يستطيع الموظفون ذوو الأداء العالي الاسترخاء . أما أثناء العمل، فإن هذا الأداء يُمكنهم من التركيز بشكل كبير على المهمة، وسلاسة الأداء، والرضا الوظيفي (Breu & Yasseri, 2023: 14351) ، وفي ذات السياق يشير الشغف المتناغم إلى قبول الأفراد الطوعي لسلوكيات معينة باعتبارها مهمة وذات صلة ، ويعزز الانسجام مع جوانب حياتهم الأخرى (3: Cabrita, & Duarte, 2023) ، كما يذكر (عشري وسبع ، 2023: 52) الشغف المتناغم هو الرغبة الشديدة الإيجابية والمستمرة من الفرد تجاه عمله، وتنطوي هذه الرغبة على حب وتفضيل العمل نتيجة شعور الفرد بقيمة وأهمية العمل الذي يؤديه، مما يجعله ينهمك بشدة فيه طواعية وعن طيب خاطر منه دون أي ضغوط، حيث يتيح له

اكتساب خبرات متنوعة، ومعايشة تجارب لا تنسي، فضلاً عن أنه لا يطغى على شخصية الفرد وبالتالي يكون متنسقاً ومنسجماً مع باقي الأنشطة الأخرى التي يمارسها في حياته اليومية.

ب- الشغف الاستحواذي (الشغف القهري) : Obsessive Passion :

يشير إلى رغبة جامحة لا يمكن السيطرة عليها في الانخراط في شيء ما، وينتج عن استيعاب مُتحكم به لهذا الشغف في هوية الفرد . تنشأ هذه العملية من ضغوطات شخصية أو داخلية ، نتيجة ارتباط الشغف بظروف معينة، مثل الشعور بالقبول الاجتماعي أو تقدير الذات، أو لأن الشعور بالحماس الناتج عن الانخراط في النشاط يصبح خارجاً عن السيطرة. على الرغم من أن الأفراد يستمتعون بالنشاط، إلا أنهم يشعرون بأنهم مُجبرون على الانخراط فيه بسبب هذه الظروف الداخلية التي تُسيطر عليهم. ولأن الانخراط في النشاط خارج عن سيطرة الشخص، فإنه في النهاية يستحوذ على مساحة كبيرة من هويته، ويُسبب تعارضاً مع الأنشطة الأخرى في حياته (Goncalves et al 2014:20) ، يحدث عندما يصبح التحكم جزءاً لا يتجزأ من استيعاب النشاط في هوية الشخص. غالباً ما ينجم هذا الاستحواذ عن ضغوط داخلية و/أو عوامل اجتماعية تتعلق بمشاعر تقدير الذات أو القبول الاجتماعي، أو عن مستوى الإثارة الجامح الناتج عن الأنشطة المعنية. تتعدد عواقب الشغف القهري، إذ يُظهر الأفراد المستحوذون عادةً مشاعر الإحباط عندما يستحيل عليهم الانخراط الكامل في السلوكيات ذات الصلة، وانخفاضاً في مستوى المتعة عند ممارسة أنشطة في مجالات أخرى من حياتهم. كما يعاني هؤلاء الأشخاص من انخفاض في مستويات السعادة والرضا الوظيفي والصحة البدنية والرفاهية، مما يؤثر سلباً، من بين أمور أخرى، على إدراكهم لكفاءتهم الذاتية وشعورهم بالانتماء. وتتناقض هذه الآثار تناقضاً حاداً مع آثار الشغف المتناغم. (Cabrita, & Duarte,2023:3)

4-الفرق بين الشغف المتناغم والشغف الاستحواذي

على الرغم من وجود بعض أوجه التشابه بين الشغف المتناغم والشغف الاستحواذي ، إلا أن هناك فرقين جوهريين بينهما، يتمثل أحد الفروق الرئيسية في اختلاف الحالة العاطفية التي تميز كل نوع من أنواع الشغف. فالشغف المتناغم عادةً ما يتسم بمشاعر إيجابية طويلة الأمد، بينما يرتبط الشغف الاستحواذي غالباً بمشاعر سلبية طويلة الأمد، سواء أثناء ممارسة النشاط المرتبط به أو بعده ، ونظراً لاختلاف الشغف المتناغم والشغف الاستحواذي في حالتها العاطفية الكامنة، فإن الفرق الثاني بينهما يكمن في دوافعهما الكامنة، تجدر الإشارة إلى أنه، على عكس ما قد توحى به تسميات الشغف المتناغم والشغف القهري، فإنهما ليسا متضادين؛ ولا توجد بينهما علاقة سلبية قوية. (Peyton & Zigarmi, 2024: 123)

ثانياً – التكاسل الوظيفي : job laziness

1- مفهوم التكاسل الوظيفي

بدايةً ، يمكن القول إن مفهوم التكاسل الوظيفي من وجهة نظر تنظيمية ظهر مع كتابات (ماكريكور) ونظريته ، التي بُنيت على افتراض أساسي مفاده أن كل فعل أو سلوك في المنظمة مستمد من نظرية تنظيمية معينة ، أي أن سلوك المديرين وأفعالهم تخضع لفلسفتهم الإدارية ونظريتهم الخاصة التي يؤمنون بها. وينعكس ذلك بالتالي على سلوك رؤوسهم. وعليه، ميزت نظريته بين فئتين

من العمال، الأولى (الفئة X)، التي تصف العامل بالكسول لأنه لا يرغب في العمل ولا يحب القيام به ويتهرب من المسؤولية، واستندت إلى مبدأ يعتمد على التوجيه والرقابة للحد من كسل العامل وعدم تحمله المسؤولية، وتهديده بالعقاب الذي ينتظره في حال إهماله عمله وعدم امتثاله لقواعد العمل. أما الفئة الثانية (الفئة Y)، والتي تُخالف الأولى، فهي فئة العامل المُحب لعمله والراضي عنه، والميال إلى التطور والإبداع والمسؤولية والرقابة الذاتية. فيشير مفهوم التكاسل الوظيفي بأنه حالة يميل فيها العمال إلى عدم إنجاز العمل على النحو المطلوب، على الرغم من قدرتهم على أدائه، وعادةً لا يحفزهم ذلك على العمل. باستثناء الحافز المادي أو المصلحة الشخصية أو الخوف، ولذلك يسعون في عملهم إلى بذل أقل جهد ممكن مقابل أعلى أجر، أو على الأقل تنفيذ الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة التي تبعدهم عن خطر الفصل (Al-Nuaimi , 2021: 45) ، يرى (الحيالي ، الجراح ، 2024: 447) التكاسل الوظيفي هو سلوك سلبي يظهر لدى الأفراد في بيئات العمل، ويتمثل في تقاعسهم أو عدم الاهتمام بأداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية بالشكل المطلوب حيث يعكف الفرد المتكاسل وظيفياً على تجنب الأعباء والمهام الصعبة والمجهد، ويفضل القيام بالأنشطة التي تتطلب جهداً أقل. وفي هذا الصدد ذكر (Al-Nuaimi , 2021: 43) التكاسل الوظيفي بأنه سمة قد ترافق معظم العاملين في حياتهم الطبيعية والفعالة، إذ لا تكاد تخلو أي مؤسسة من وجود بعض العاملين الذين يتسمون بالتكاسل الوظيفي، وذلك بسبب اللامبالاة التي يُبدونها تجاه عملهم، مما يدفعهم إلى تأجيل المهام الموكلة إليهم ومحاولة التهرب من المسؤوليات الموكلة إليهم. وينتج عن ذلك انخفاض في جهودهم المبدولة ومساهماتهم في الناتج الإجمالي مقارنةً بزملائهم، وبالتالي ينعكس ذلك سلباً على الأداء العام للمؤسسة. يذكر كلا من (Immanue , Ike , 2025: 1) غالباً ما يرتبط الكسل بنقص الحافز، أو تفضيل الراحة، أو تجنب بذل الجهد .

2- اسباب التكاسل الوظيفي :

تتجسد أسباب التكاسل بين الموظفين كما اوردها (الجرجري وعبد الله ، 2023 : 14) بالاتي :

- أ- اسباب فردية بالدرجة الاولى ، اذ يلاحظ ان الموظف يتكاسل عن العمل بسبب خلافات خاصة مع احد الموظفين
- ب- عدم وجود تثمين للجهود التي يقوم بها الموظف
- ت- توزيع المهام والواجبات بصورة غير عادلة ومتوازنة
- ث- الظروف الشخصية والاجتماعية التي تخص الموظف شخصياً

3-أساليب معالجة التكاسل الوظيفي

حدد (المقطوف ، 2024 : 93) مجموعة من الاساليب لمعالجة التكاسل الوظيفي والتي تمثلت بالاتي :

- 1- تقسيم المهمة الى مهام أصغر : يمكن تقسيم المهمة الى مهام أصغر منها لحل هذه المشكلة ، يجعل العمل أقل إرهاقاً وأكثر قابلية للتنفيذ .
- 2-التحفيز : في بعض الحالات يكون سبب التكاسل قلة التحفيز ، ويمكن للفرد المتكاسل تقوية دوافعه من خلال التأكيد والتخيل والتفكير في أهمية اداء مهمته او الاعمال الروتينية او تحقيق اهدافه ، فضلاً عن امتلاكه رؤية لما يريد ان يكون
- 3-التعلم من الناجحين : عليه مراقبة الناجحين ، وكيف لا يتركون الكسل يفوز ، والتعلم منهم والتحدث معهم والارتباط بهم

المحور الثالث / الإطار التطبيقي للبحث

أولاً- ثبات أداة قياس البحث

يشير الثبات الى التأكد من ان الاجابة تكون هي نفس الاجابة في حالة اعادة تكرار تطبيق الاداة على العينة نفسها في وقت مختلف، ويعني أتساع مقياس البحث وثبات النتائج وتراوح قيمة ثبات المقياس بين الصفر والواحد الصحيح وكلما اقترب قيمة معامل الثبات الى الواحد الصحيح كان الثبات مرتفع، وتم استخدام معامل الثبات باستخدام (ألفا كرونباخ) والذي تشير اليه الدراسات، ان الحد الأدنى المتفق عليه يكون مقبولاً هو (70%) (Hair et al.2019)

جدول (3) يوضح ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ

المتغير	الفا كرونباخ للمتغير	البعد	الفا كرونباخ للبعد
الشغف الوظيفي	0.923	الشغف المتناغم	0.885
		الشغف الاستحواذي	0.867
التكاسل الوظيفي	0.839		

المصدر/ من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة SPSS V.26

تبين من الجدول (1) الخاص بثبات المقياس لمعامل (Cronbach Alfa) على مستوى المتغيرات فقد ، أضح بأن أداة القياس تتمتع بدرجة جيدة من الثبات للمحاور كافة أي أن النتيجة ايجابية، اذ بلغ معامل الشغف الوظيفي (0.923) ، اما على مستوى الابعاد ، فقد سجل بعد الشغف المتناغم (0.885) وجاء بعد الشغف الاستحواذي (0.867) ، في حين سجل معامل التكاسل الوظيفي (0.839). وهذا يدل على ان استمارة الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات .

ثانياً : الاحصاء الوصفي لوصف وتشخيص وتحليل متغيرات البحث :

يحاول الباحث التعرف على واقع ومستوى واهمية متغيرات البحث (الشغف الوظيفي ، التكاسل الوظيفي) في شركة أسيا سيل للاتصالات في البصرة ، وفي ضوء إجابات (185) مشاهدة ، واعتمد الباحث على الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف لإجاباتهم ، فضلاً عن الوزن النسبي (الأهمية النسبية) ، سواء كانت على المستوى الابعاد والمتغيرات الرئيسة ، واستند الباحث الى تدريجيات ليكرت الخماسي في استقصاء اراء العينة ، فكانت مستوى الإجابة محصورة (1-5) ، وبواقع خمسة مستويات كما موضح بالجدول (4)

جدول (4) التوزيعات التكرارية والاحصاءات الوصفية لمستوى ادراك المبحوثين لجميع المتغيرات والابعاد الفرعية للبحث

المؤشرات الاحصائية				اجابات افراد العينة										رمز المتغير	فقرات المقياس
				اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة			
الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
0.796	18.76	0.747	3.98	11.35	21	42.16	78	38.37	71	7.02	13	1.01	2	X1	الشغف المتناغم
				53.51				38.37		8.03				اجمالي البعد	
0.788	17.79	0.701	3.94	4.86	9	55.67	103	29.72	55	9.72	18	0	0	X2	الشغف الاستحواذ

															ي
				60.53				29.72		9.72				اجمالي البعد	
0.79	18.28		3.96	57.02				34.04		8.87				المعدل العام	
2		0.724													
0.782	18.79	0.735	3.91	3.78	7	60.54	112	30.27	56	5.40	10	0	0	Y	التكاسل الوظيفي
				64.32				30.27		5.40				اجمالي المتغير	

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية وبرنامج (Spss v.22)

يتبين من معطيات الجدول (4) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد الشغف المتناغم في شركة أسيا سيل للاتصالات ، اذ بلغ اجمالي الاتفاق العام لإجابات افراد عينة البحث بالاتفاق (أتفق تماما ، أتفق) (53.51%) وهذا يدل على ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد عينة البحث على فقرات بُعد الشغف المتناغم أي ان الآراء تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي ، في حين بلغت درجة عدم الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين على الفقرات للبُعد نفسه (% 8.03) أما عن نسبة الإجابات للمحايدين فهي (38.37%) وكان الوسط الحسابي (3.98) وهو أعلى من الوسط الفرضي في مساحة الاجابة البالغ (3) فهذا يعني وجود توافق مع فقرات استمارة الاستبيان ، وبانحراف المعياري قدره (0.747) مما يدل على تجانس اجابات افراد العينة في حين بلغ معامل الاختلاف (18.76%) وبلغت الاهمية النسبية (0.796) وهي أهمية نسبية جيدة ، مما يعني اتفاق الأفراد عينة البحث وبدرجة واضحة حول فقرات هذا البعد وفقا لوجهة نظرهم الشخصية .

يتضح من الجدول (4) المذكور انفا بوجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد الشغف الاستحواذي في المنظمة عينة البحث ، اذ بلغ اجمالي الاتفاق العام لإجابات افراد عينة البحث بالاتفاق (أتفق تماما ، أتفق) (60.53%) وهذا يدل على ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الشغف الاستحواذي أي ان الآراء تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي ، في حين بلغت درجة عدم الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين على الفقرات للبُعد نفسه (9.72%) ، أما عن نسبة الإجابات للمحايدين فهي (29.72%) وكان الوسط الحسابي (3.94) وهو أعلى من الوسط الفرضي في مساحة الاجابة البالغ (3) فهذا يعني وجود توافق مع فقرات استمارة الاستبيان ، وبانحراف المعياري قدره (0.701) مما يدل على تجانس اجابات افراد العينة في حين بلغ معامل الاختلاف (17.79%) وبلغت الاهمية النسبية (0.788) وهي أهمية نسبية جيدة ، مما يعني اتفاق الأفراد عينة البحث وبدرجة واضحة حول فقرات هذا البعد وفقا لوجهة نظرهم الشخصية

يتضح من خلال نتائج التحليل بوجود اتفاق بين آراء افراد عينة البحث بشأن فقرات متغير التكاسل الوظيفي في المنظمة المبحوثة ، اذ بلغ اجمالي الاتفاق العام لإجابات افراد عينة البحث بالاتفاق (أتفق تماما ، أتفق) (64.32%) وهذا يدل على ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات التكاسل الوظيفي أي ان الآراء تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي ، في حين بلغت درجة عدم الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين على الفقرات المتغير (5.40%) أما عن نسبة الإجابات للمحايدين فهي (30.27%) وكان الوسط الحسابي (3.91) وهو أعلى من الوسط الفرضي في مساحة الاجابة البالغ (3) فهذا يعني وجود توافق مع فقرات استمارة الاستبيان ، وبانحراف المعياري قدره (0.735) مما يدل على تجانس اجابات افراد العينة ، في حين بلغ معامل الاختلاف (18.79%) وبلغت الاهمية النسبية (0.782) هي أهمية نسبية جيدة ، مما يعني اتفاق الأفراد عينة البحث وبدرجة واضحة حول فقرات هذا البعد وفقا لوجهة نظرهم الشخصية .

ثالثاً : اختبار فرضيات البحث وتحليل علاقات الارتباط والتأثير:

1- اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث :

تسهم معلومات هذه الفقرة وحقائقها وتحليلاتها ثم تفسيراتها في التحقق من صحة فرضية الدراسة الرئيسة الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها التي توضح آلية علاقات الارتباط المتوقعة بين متغيرات الدراسة (الشغف الوظيفي كمتغير مستقل بأبعاد ممتثلة بالشغف المتناغم والشغف الاستحواذي) والمتغير المعتمد (التكاسل الوظيفي) وذلك استدلالاً بنتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتحقق من طبيعة الارتباطات وكالاتي :

جدول (5) مصفوفة علاقات الارتباط لمتغيرات البحث

النتيجة (القرار)	التكاسل الوظيفي	المتغيرات والابعاد الفرعية
قبول الفرضية	- 0.807**	الشغف الوظيفي
	0.000	SIG
قبول الفرضية	- 0.697**	الشغف المتناغم
	0.000	SIG
قبول الفرضية	- 0.811**	الشغف الاستحواذي
	0.000	SIG
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية و برنامج (Spss v.26)

❖ الفرضية الرئيسة الأولى :

تشير معطيات الجدول (5) الى وجود علاقة ارتباط عكسية قوية سالبة بين الشغف الوظيفي والتكاسل الوظيفي ، ويتضح ذلك من قيمة معامل الارتباط على المستوى الكلي الذي بلغ (-0.807)، والتي تعد دالة احصائياً عند قيمة sig البالغة (0.000) وهي أقل عند مستوى معنويه (0.01) ، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية (H0) وقبول بديلها (H1) التي تنص على (وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الشغف الوظيفي والتكاسل الوظيفي).

أ- الفرضية الفرعية الأولى :

اوضحت نتائج الجدول (5) المذكور انفا الى وجود علاقة ارتباط عكسية متوسطة سالبة بين الشغف المتناغم والتكاسل الوظيفي ، ويتضح ذلك من قيمة معامل الارتباط البالغة (-0.697)، والتي تعد دالة احصائياً عند قيمة sig البالغة (0.000) وهي

أقل عند مستوى معنوية (0.01) ، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية (H0) وقبول الفرضية البديلة (H1a) القائلة (بوجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الشغف المتناغم والتكاسل الوظيفي).

ب- الفرضية الفرعية الثانية :

وفي ضوء المؤشرات التحليلية المشار إليها أنفاً اتضح بوجود علاقة عكسية سالبة بين الشغف الاستحواذي والتكاسل الوظيفي ، ويتضح ذلك من قيمة معامل الارتباط البالغة (- 0.811) ، والتي تعد دالة إحصائياً عند قيمة sig البالغة (0.000) وهي أقل عند مستوى معنوية (0.01) ، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية (H0) وقبول الفرضية البديلة (H1b) التي تنص على (وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الشغف الاستحواذي والتكاسل الوظيفي).

2- اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث :

لاختبار الفرضية الرئيسة وتفرعاتها ، إذ أن كلا المتغيرات يمكن قياسها من خلال معادلة الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كما يعرضها الجدولين (6-7) أفادت فرضية الدراسة (بوجود تأثير دال إحصائياً للشغف الوظيفي بشكل عام على التكاسل الوظيفي في المنظمة المبحوثة) وفي ضوء هذه الفرضية تشير معادلة الانحدار الخطي البسيط إلى إن الشغف الوظيفي (X) يؤثر في التكاسل الوظيفي (Y) في المنظمة المبحوثة ويصاغ في ضوء هذه العلاقة معادلة الانحدار الخطي البسيط الآتية :

$$Y = a + \beta X$$

إذ أن (a) تمثل مقدار ثابت (Constant)

إما تقديرات هذه القيم ومؤشراتها الإحصائية فقد حسبت على مستوى عينة الدراسة البالغة (185) فرداً

جدول (6) نتائج تحليل الانحدار لتأثير الشغف الوظيفي في التكاسل الوظيفي

المتغير المستقل	المعلمة	قيمة المعلمة بيتا B	القيمة التائية t	مستوى (الدلالة Sig)	قيمة F المحسوبة	مستوى (الدلالة Sig.)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
H2	الشغف الوظيفي	a	1.004	5.991	0.000	341.754	0.000	0.651
		b	- 0.772	- 18.487	0.000		- 0.807 ^a	
Dependent Variable : التكاسل الوظيفي								

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية و برنامج (Spss v.26)

❖ الفرضية الرئيسية الثانية :

من معطيات الجدول (6) حقق الشغف الوظيفي في التكاسل الوظيفي أثراً ذا دلالة معنوية ، اذ بلغت القدرة التفسيرية لهذا النموذج وفقاً لقيمة معامل التحديد (R^2) هي (0.651) ، اذ يشير هذا الى قدرة المتغير (الشغف الوظيفي) على تفسير ما قيمته (0.651) من التغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد (التكاسل الوظيفي) ، وان (0.349) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج لأنها ترجع لمتغيرات عشوائية ليس بالإمكان السيطرة عليها والتي لم تدخل ضمن متغيرات الدراسة ، ويمكن القول: إنّه كلما كانت قيمة معامل التحديد قريبة من (100%) يدل ذلك على جودة تمثيل النموذج ، وبحدود ثقة (99%) ، أما قيمة ($\beta = 0.772$) فهي تدل على أن تخفيض مقداره وحده واحد في بعد الشغف الوظيفي سيؤدي الى تخفيض في التكاسل الوظيفي مقداره (0.772) ، وقد بلغت قيمة (sig) في اختبار (F) البالغة (0.000) وهي أقل من (0.01) ، ويستدل من ذلك على أن النموذج مناسب في تمثيل العلاقة الخطية المفترضة ، وبما أن قيمة (sig) في اختبار (T) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01) وهذا يؤكد بوجود تأثير ذو دلالة معنوية، وعليه يتم رفض فرضية العدم (H_0) وقبول بديلها (H_2) القائلة (بوجود تأثير عكسي بين الشغف الوظيفي والتكاسل الوظيفي)

جدول (7) نتائج تحليل الانحدار لتأثير الشغف المتناغم والشغف الاستحوادي في التكاسل الوظيفي

المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل		المعلمة	قيمة المعلمة بيتا B	القيمة الثانية t	مستوى (الدالة Sig)	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
H2a	الشغف المتناغم	a	1.661	8.963	0.000	173.100	0.000	- 0.697 ^a	0.486
		b	- 0.602	- 13.157	0.000				
H2b	الشغف الاستحوادي	a	1.121	7.040	0.000	351.115	0.000	- 0.811 ^a	0.657
		b	- 0.746	- 18.738	0.000				
	Dependent Variable : التكاسل الوظيفي								

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية و برنامج (Spss v.22)

أ- الفرضية الفرعية الاولى :

من الجدول (7) المذكور انفا ولتحديد بعد الشغف المتناغم في التكاسل الوظيفي اذ القدرة التفسيرية وفقاً لقيمة معامل التحديد (R^2) هي (0.486) ، اذ يشير هذا الى تفسير ما قيمته (0.486) من التغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد (التكاسل الوظيفي) ، وان (0.514) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج لأنها ترجع لمتغيرات عشوائية ليس بالإمكان السيطرة عليها والتي لم تدخل ضمن متغيرات الدراسة ، وبحدود ثقة (99%) ، أما قيمة ($\beta = 0.602$) فهي تدل على أن تخفيض مقداره وحده واحد في بعد الشغف المتناغم سيؤدي الى تخفيض في التكاسل الوظيفي مقداره (0.602) ، وقد بلغت قيمة (sig) في اختبار (F) البالغة (0.000) وهي أقل من (0.01) ، ويستدل من ذلك على أن النموذج مناسب في تمثيل العلاقة الخطية المفترضة ، وبما أن قيمة (sig) في اختبار (T)

تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01) وهذا يؤكد بوجود تأثير ذو دلالة معنوية، وهذا يؤكد رفض فرضية العدم (H0) وقبول الفرضية البديلة (H2a) القائلة (بوجود تأثير عكسي بين الشغف المتناغم والتكاسل الوظيفي)

ب- الفرضية الفرعية الثانية :

من نتائج تحليل الجدول (7) اذ بلغت القدرة التفسيرية لبعء الشغف الاستحواذي وفقاً لقيمة معامل التحديد (R^2) هي (0.657) ، اذ يشير هذا الى تفسير ما قيمته (0.657) من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع (التكاسل الوظيفي) ، وان (0.343) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج لأنها ترجع لمتغيرات عشوائية ليس بالإمكان السيطرة عليها والتي لم تدخل ضمن متغيرات الدراسة ، وبحدود ثقة (99%) ، أما قيمة ($\beta = 0.746$) فهي تدل على أن تخفيض مقداره وحده واحده في بعد الشغف الاستحواذي سيؤدي تخفيض في التكاسل الوظيفي مقداره (0.746) ، وقد بلغت قيمة (sig) في اختبار (F) البالغة (0.000) وهي أقل من (0.01) ، ويستدل من ذلك على أن النموذج مناسب في تمثيل العلاقة الخطية المفترضة ، وبما أن قيمة (sig) في اختبار (T) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01) وهذا يؤكد بوجود تأثير ذو دلالة معنوية، وهذا يؤكد رفض فرضية العدم (H0) وقبول الفرضية البديلة (H2a) القائلة (بوجود تأثير عكسي بين الشغف الاستحواذي والتكاسل الوظيفي)

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً – الاستنتاجات :

- بالنظر الى النتائج المذكورة أنفاً ، فقد توصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات الأتية :
1- كشفت النتائج عن وجود مؤشرات للتكاسل الوظيفي لدى الافراد العاملين في المنظمة المبحوثة خلال ممارستهم لمهامهم اليومية ، مما انعكس سلباً على مستوى جهودهم المبذولة ، وفي قبال ذلك برز دور الشغف الوظيفي كمتغير حيوي ومؤشر فعال للحد من هذه الظاهرة ، وتعزيز قدرة الموظفين على الانسجام والتكيف ، وصولاً إلى بناء مناخ صحي ومستدام .
- وفقاً لنتائج التحليل الوصفي، سجلت إجابات أفراد المنظمة عينة البحث مستوى عالٍ من الاتفاق يشير إلى أن الشغف الوظيفي يمثل متغيراً محورياً وأداة رادعة في كبح سلوكيات التكاسل الوظيفي . اقترن هذا التأثير بتنامي واضح في كفاءة الأداء وزيادة الالتزام لديهم.
- أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية ذات اتجاه عكسي بين الشغف الوظيفي والتكاسل الوظيفي في (شركة اسيا للاتصالات) ، وهذا يشير إلى أن ترسيخ مستوى الشغف لدى العاملين يسهم في خلق حالة نفسية تدفعهم نحو حب العمل والالفة الوظيفية . وبناءً على ذلك فإن تزايد الانجذاب النوعي للعمل يمثل كحاجز وقائي منيع يحد من سلوكيات ظاهرة التكاسل الوظيفي.
- ابانت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية سالبة بين الشغف المتناغم والتكاسل الوظيفي في المنظمة عينة البحث، وتعزو هذه النتيجة الى ان الشغف المتناغم يمثل القوة الذاتية التي تجعل الموظفين يتبنون اهداف تنظيمية كأهدافهم

الشخصية وهذا يجعلهم يقللون من الاتكال على الآخرين والتالي يعتبر الشغف المتناغم بمثابة الجدار الواقي للحد من ظاهرة التكاسل الوظيفي

- 5- اكدت نتائج البحث أن الموظفين الذين ينتهجون الشغف الاستحوادي (الشغف القسري) هم الأقل استجابة للتكاسل الوظيفي، وذلك بسبب الارتباط المفرط المهام . فالحاجة الملحة للتفوق وإثبات الجدارة تمنع الفرد من الاتكال على جهود الآخرين، وتجبره على الحفاظ على نسق أداء متصاعد ومستمر.
- 6- تجلت نتائج البحث بوجود تأثير عكسي معنوي ذو دلالة إحصائية بين الشغف الوظيفي بأعباء (الشغف المتناغم والشغف الاستحوادي) في الحد من ظاهرة التكاسل الوظيفي بالمنظمة المبحوثة ، وتُعزى هذه النتيجة إلى أن الموظفين ذوي الشغف العالي يتمتعون بمرونة فائقة تمكنهم من استيعاب ضغوطات العمل وتجاوزها ، بما يسهم في تعزيز دافعيتهم ويرفع مستويات الانخراط في المهام المناطة بهم .

ثانياً - التوصيات :

سيتم عرض أهم التوصيات بناءً على الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث ، وهي:

- 1- يفترض على المنظمة المبحوثة اعتماد أدوات قياس الشغف الوظيفي في المقابلات الوظيفية للتأكد من أن المرشح للوظيفة يمتلك اهتماماً ذاتياً بالوظيفة ، وليس الرغبة المادية فقط
- 2- منح الموظفين مساحة من الاستقلال الاجرائي في اتخاذ القرارات ، حيث أن الشعور بالسيطرة يؤدي الى تنامي معدلات الشغف والذي يقوض مظاهر التكاسل الوظيفي .
- 3- عقد ورش عمل دورية تساعد الموظفين على اكتشاف نقاط قوتهم وكيفية استغلالها داخل بيئة العمل وكذلك تدريب المديرين على مهارات الذكاء العاطفي ليكونوا محفزين لموظفيهم
- 4- بجانب المكافآت المالية ، يجب تفعيل الحوافز المعنوية (كتاب شكر او غيره) اي بمعنى المكافآت التي تشجع على عملية الاستمتاع بالعمل والابتكار فيه ، وكذلك تشجيع الموظف على إضافة لمساته الخاصة لمهامه اليومية بما يتوافق مع شغفه الشخصي
- 5- على المنظمة المبحوثة التركيز على الإنجازات وليس فقط الأخطاء ، لأن الإحباط هو العدو الأول للشغف والمحرك الأساسي للتكاسل ، اي توفير بيئة تسمح بالخطأ والتعلم ، لأن الخوف من الفشل يحول الشغف المتناغم إلى قلق، بينما الأمان النفسي يجعل الموظف يقبل على عمله بشغف ليطرد الكسل ، مع ضرورة الاعتراف والاشادة بإنجازات الافراد
- 6- الاهتمام الجانب الامني والصحي للعاملين لتعزيز شعورهم بالمنظمة ، وكذلك العمل على تجنب الصراعات داخل المنظمة
- 7- على المنظمة عينة البحث السماح للموظفين بالانتقال بين الأقسام لتجديد شغفهم وكسر حاجز الملل الوظيفي ، ان نقل الموظفين الذين يعانون من التكاسل إلى أقسام تتناسب مع مهاراتهم الجديدة ، او دمج الموظفين ذوي الشغف العالي مع الموظفين الأقل شغفاً، لأن الشغف المتناغم يقلل من مستويات التكاسل في الفريق ككل.

- 8- ضرورة مراقبة الموظفين الذين أظهر البحث أن شغفهم الاستحوازي يمنعهم من التكاسل ، لضمان أن هذا النشاط ليس على حساب صحتهم النفسية

المصادر References

أولاً: المصادر العربية

- 1- الجرجري ، احمد حسين، عبدالله، احمد قتيبة، (2023)، دور القيادة التحويلية في معالجة التكاسل الوظيفي، مجلة اقتصاديات الأعمال، المجلد (5) ، العدد (5)
- 2- جهاد، وهاد رحيم ، والياسري ، أكرم محسن، (2024) ، الشغف بالعمل وتأثيره في تعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة ، بحث مستل المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، المجلد (20) ، العدد (79)
- 3- الحيايي ، إيهاب أمير فاضل ، الجراح ، أضواء كمال حسين، (2024) ، القيادة التعاملية ودورها في الحد من التكاسل الوظيفي ، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى ، مجلة العلوم الإدارية والإنسانية / عدد خاص
- 4- الذبحاوي ، عامر عبد كريم ، الجنابي ، سجاد محمد عطية و الحدراوي رافد حميد عباس ، (2020)، التفاعل العاطفي للعاملين ودوره في الحد من التكاسل الوظيفي بحث تطبيقي لآراء عينة من الموظفين في مديرية بلدية الكوفة *Journal of Kirkuk University for Administrative & Economic Sciences*, 10(2).
- 5- عشري ، تامر إبراهيم ، سبع، سنية محمد أحمد سليمان ، 2023 ، توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي : بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة، جامعة دمياط ، المجلد الرابع - العدد الثاني – الجزء الثالث
- 6- المقطوف ، عبد الخالق محمد ، 2024 ، التسييس التنظيمي وعلاقته بالتكاسل الوظيفي دراسة ميدانية بديوان مراقبة التربية والتعليم ببلدية الزاوية المركز ، مجلة جامعة الزاوية للعلوم الاقتصادية (UZJES) المجلد (6) ، العدد (1)

ثانياً: المصادر الاجنبية

1- Al-Nuaimi, H. M. A. (2021). Diagnosing scaling job laziness cases for employee: An analytical study of the opinions of a sample of administrative leaderships at The Northern Technical University and its formations in Nineveh Governorate. NTU journal for Administrative and Human Sciences (JAHS), 1(1), 43-56

2- Al-Nuaimi, H. M. A. (2021). The Role of Authentic Leadership in Scaling Job Laziness Cases: An Analytical Study of the Opinions of an Administrative Leaderships Sample at the

Northern Technical University and its Formations in Nineveh Governorate. *NTU journal for Administrative and Human Sciences (JAHS)*, 1(1), 30-42.

3-Al-Tabtabae ‘F. A. A. و ‘ Alardhi ‘A. K. H. (2025). Investing in Career Success to Enhance Employees’ Passion for Work : An Analytical Survey Study of a Sample of Faculty’s Views in Private Universities in the Middle Euphrates Provinces , Al-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences, QJAE, Volume 27, Issue 2

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- Cabrita, C., & Duarte, A. P. (2023). Passionately demanding: Work passion’s role in the relationship between work demands and affective well-being at work. *Frontiers in psychology*, 14, 1053455.

6- Cerasoli, C. P., et al. (2020). Intrinsic Motivation and External Incentives: A Dual-Process Model of Performance. *Journal of Applied Psychology*

7- Cheng, P., & Liu, Z. (2024). Predicting frontline employees' emotional labor after suffering customer incivility: a job passion perspective. *Acta Psychologica*, 244, 104178.

8- Cheyroux, P., Morin, A. J., Colombat, P., & Gillet, N. (2025). Nature, predictors, and outcomes of Nurses' trajectories of harmonious and obsessive passion. *Applied Psychology*, 74(1), e12587.

9- Choughri, R., & Soubjaki, M. (2018). The Impact of hiring for passion in specialization on the creativity and development of companies in MENA. *AAU Journal of Business and Law*, 2(1).

10- El-Gazar, H. E., Abdelhafez, S., Ibrahim, N., Shower, M., & Zoromba, M. A. (2023). Effect of job crafting intervention program on harmonious work passion and career commitment among nurses: a randomized controlled trial. *Journal of Nursing Management*, 2023 (1), 9623866.

11- Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., Ferrão, M. C., & Parreira, T. (2014). Adaptation and initial validation of the Passion Scale in a Portuguese sample. *Escritos de Psicologia- Psychological Writings*, 7(2), 19-27.

12- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning

- 13- Immanuel, E. U., & Ike, O. O. (2025). Development and validation of the laziness assessment scale. *Social Sciences & Humanities Open*, 12, 101852. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(2).
- 14- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610
- 15- Kurniawan, E., Togatorop, A. L., & Moeins, A. (2024). Employee Passion and Motivation: Their Impact on Performance in the Textile Industry in Jakarta. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 3(2), 358-362.
- 16- Latpate, P., & Gadekar, A. (2023). Impact of Social Loafing on Organizational Performance and Employee Productivity. *International Journal of Management Research*
- 17- Ngo, M. S. M., & Badri, S. K. Z. (2025). Entrepreneurial Leadership and Job Crafting Among Millennials in SMEs: The Mediating Role of Work Passion. *Global Business and Organizational Excellence*.
- 18- 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.
- 19- Rizqisyah, A., & Rinaldi, M. R. (2025). When Teams Become a Burden: A Study of Social Laziness and Work Productivity in Production Employees. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 14(1), 44-49.
- 20- Saleh, D. K. M. (2024). The Effect of Job Autonomy on Work Passion. *Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences*, 16(54), 802-817.
- 21- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons
- 22- Tamammi, M. K. A., & Alabadi, S. A. A. (2023). Organizational Machiavellianism and Its Impact on Employees' Passion: A Field Study on a Sample of Electronic Payment Companies in Iraq. *Migration Letters*, 20(S6), 100-110
- 23- Tan, L., & Yang, K. (2024). "The Role of Job Passion in Mitigating Social Loafing: An Empirical Study". *Journal of Business and Psychology*

- 24- 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*, 7, 100242.
- 25- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well being . *Psychology of well-Being: Theory, research and practice*, 2(1), 1.
- 26- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2023). *Passion for Work: Theory, Research, and Applications*. Oxford University Press
- 27- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756.
- 28- Wulandari, F. (2021). The effect of cooperative psychological climate on public service performance : the mediating role of harmonious passion and organizational commitment.