



## توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة

إعداد

د. سنية محمد أحمد سليمان سبع

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالي للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات –  
أكاديمية الشروق

sabaasania@gmail.com

د. تامر إبراهيم عشري

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة، جامعة المنصورة

tamerashry@mans.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الرابع - العدد الثاني – الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

عشري، تامر إبراهيم؛ سبع، سنية محمد أحمد سليمان (٢٠٢٣). توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي: بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤(٢)، ٣٧-٤٩.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

## توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة

د. تامر إبراهيم عشري؛ د. سنية محمد أحمد سليمان سبع

### ملخص البحث:

تهدف الدراسة الحالية إلى اختبار التأثيرات المباشرة لكل من أبعاد الشغف بالعمل (الشغف المتناغم، الشغف الاستحواذي)، وأبعاد الرسوخ التنظيمي (الروابط، الملاءمة، التضحية) على أبعاد الارتباط الوظيفي (الحيوية، الحماس، التفاني)، بالإضافة إلى بحث الدور الوسيط للرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. وتم تجميع البيانات من عينة قوامها (٣٣٠) مفردة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (٢٣٢) قائمة بمعدل استجابة (٧٠,٣٪)، وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (PLS-SEM).

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود تأثير معنوي إيجابي للشغف بالعمل على كل من الرسوخ التنظيمي والارتباط الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للرسوخ التنظيمي على الارتباط الوظيفي، كما تبين أن أبعاد الرسوخ التنظيمي تتوسط العلاقة بين أبعاد الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي.

**الكلمات المفتاحية:** الشغف بالعمل، الشغف المتناغم، الشغف الاستحواذي، الرسوخ التنظيمي، الارتباط الوظيفي.

### مقدمة:

قدم (Kahn, 1990) مفهوم الارتباط الوظيفي باعتباره أحد الركائز الأساسية لضمان استمرار نجاح وبقاء المنظمة في دنيا الأعمال في ظل التحديات والبيئة التنافسية المعاصرة، والذي يشير إلى انهماك الفرد داخل المنظمة، فضلاً عن الحماس لتوليد حلول مبتكرة لإنجاز المهام الخاصة بالعمل (Hammedi et al., 2021). ويرى كل من (Dechawatanapaisal, 2022; Rubenstein et al., 2020; Suryani et al., 2021) أن المنظمات تبحث باستمرار عن العوامل النفسية والاجتماعية والمالية التي تعمل على زيادة الروابط والملاءمة والتضحية بين الفرد والمنظمة للحفاظ على أفضل موظفيها، فالفرد الذي تتوافر لديه قيم الرسوخ التنظيمي بمستوي عالٍ يواجه صعوبة بالغة في ترك المنظمة التي يعمل بها، كما يرى (Ampfo & Karatepe, 2021) أن زيادة مستوى الرسوخ التنظيمي يؤدي لزيادة ارتباط الموظف بوظيفته.

وحظي موضوع الشغف بالعمل باهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة- باعتباره توجه يعكس الرغبة القوية لدى الفرد لاستثمار وقته وجهده في أداء الأعمال والأنشطة التي يحبها ويرى أنها مهمة، والتي تجعله يشعر بالمتعة. (Ho et al., 2021). وأشار كل من (Teng et al., 2021; Tolentino et al., 2022) إلى أن الشغف بالعمل يُعد محدد هام للعديد من النتائج الإيجابية مثل سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي والرفاهية النفسية للفرد، والارتباط الوظيفي، وكلها أمور تؤدي إلى أداء أفضل وخلق بيئة عمل جيدة.

وتأسيساً على ما سبق، يتمثل الهدف الأساسي لتلك الدراسة في بحث واستكشاف اتجاه وقوة العلاقة التفاعلية بين كل من الشغف بالعمل والرسوخ التنظيمي والارتباط الوظيفي في بيئة العمل، بالإضافة إلى بحث الدور الوسيط المحتمل للرسوخ التنظيمي في تلك العلاقة.

وفيما يلي عرض الإطار النظري والدراسات السابقة، ومشكلة البحث وتساولاته، وأهدافه، وأهميته، وفروضة، يلي ذلك استعراض لمنهجية البحث، ثم عرض لنتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها، وتوضيح التوصيات التطبيقية للبحث، وأخيراً محددات البحث، وتوجهات لبحوث مستقبلية.

#### أولاً: الإطار النظري:

وفيه يعرض الباحثان مفاهيم وأبعاد متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

#### ١- الشغف بالعمل (Work Passion) :

قدمت الكتابات والدراسات العلمية عدد من التعريفات للشغف بالعمل، فيراه (De Clercq & Belausteguigoitia, 2017) بأنه إعجاب الفرد وحبه للأعمال التي يستثمر فيها طاقته، وهو ما يسهم في حرصه على الاجتهاد والسعي نحو الازدهار في العمل. واتفق كل من (Fu et al., 2022; Hochwarter et al., 2022) بأنه ميلاً قوياً نحو نشاط يحبه الفرد ويرى أنه هام بالنسبة له، ويسعي في أداء هذا النشاط. وعرفه (Mehmood et al., 2022) بأنه مشاعر إيجابية قوية لدى الفرد تنشأ عن تقييمه لوظيفته. وأشارت دراسة (Tolentino et al., 2022) إلى أنه حالة لدى الفرد تجاه العمل بالشعور بمعني وقيمة العمل الهادف الذي يؤديه.

وبناءً على ما سبق، يرى الباحثان أن الشغف بالعمل يعبر عن مشاعر حماسية وإيجابية قوية لدى الفرد ممزوجة بدوافع ذاتية للعمل تنشأ عن تقييمه لوظيفته، الأمر الذي ينتج عنه حرص الفرد على استثمار وقته وجهده في العمل الذي يؤديه، والسعي نحو الازدهار في ذلك العمل.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الشغف بالعمل، اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك بعدين أساسيين هما: الشغف المتناغم، الشغف الاستحواذي، وفيما يلي توضيح لهذين البعدين على النحو الآتي:

(De Clercq & Belausteguigoitia, 2017; Fu et al., 2022; Ho et al., 2021; Hochwarter et al., 2022; Houliort et al., 2015; Li et al., 2019; Luu, 2019; Mehmood et al., 2022; Pathak & Srivastava, 2020; Permarupan et al., 2013; Teng et al., 2021; Tolentino et al., 2022; Vergauwe et al., 2022).

#### ١/١- الشغف المتناغم (Harmonious passion):

يقصد به الرغبة الشديدة الإيجابية والمستمرة من الفرد تجاه عمله، وتنطوي هذه الرغبة علي 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 يطغي على شخصية الفرد وبالتالي يكون متنسقاً ومنسجماً مع باقي الأنشطة الأخرى التي يمارسها في حياته اليومية.

#### ٢/١- الشغف الاستحواذي (Obsessive passion):

يقصد به ميل الفرد الشديد نحو عمل يحبه والاستمرار فيه واستحواذه علي معظم وقته لدرجة يشعر فيها الفرد بأن العمل هو من يتحكم فيه ويسيطر عليه، ولا يستطيع منع نفسه من القيام بهذا العمل حيث يستغل العمل قدرات الفرد بشكل جيد، فيصبح العمل مهيم على شخصية الفرد ولا يمكن تنحيته جانباً بسهولة، الأمر الذي يجعله لا يتخيل حياته بدون عمله.

#### ٢- الرسوخ التنظيمي (Organizational Embeddedness):

عرفه (Dogantekin et al., 2022) على أنه مجموعة من العوامل التي تجعل الموظف راغباً في البقاء في عمله. وعبر عنه كل من (Dechawatanapaisal, 2022; Eslamlou et al., 2021) على أنه مجموعة من العوامل الموجودة داخل العمل، والمؤثرة على قرار الموظف بالبقاء في العمل. ويراه (Khalid et al., 2021) بأنه انعكاس لمجموعة من التأثيرات داخل المنظمة تؤثر علي كافة قرارات الموظف بالمشاركة في مهام وظيفته بشكل دوري ومستمر.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الرسوخ التنظيمي اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

(Al-Ghazali, 2020; Chathoth et al., 2020; Chen & Ayoun, 2019; Dechawatanapaisal, 2020, 2022; Dogantekin et al., 2022; Eslamlou et al., 2021; Khalid et al., 2021; Rubenstein et al., 2020; Shehawy et al., 2018; Suryani et al., 2021)

#### ١/٢- الروابط التنظيمية (Links-Organization):

تعني العلاقات سواء كانت رسمية أو غير الرسمية التي يكونها الفرد نتيجة العمل بالمنظمة، حيث يكون هناك علاقات متبادلة بين الموظف وأعضاء فريق العمل أو أي جماعة تنظيمية ينتمي إليها، ووفقاً لذلك كلما زاد عدد الروابط بين الفرد وبين أعضاء فريق العمل كلما زاد انتمائه للمنظمة، مما يجعل من الصعب ترك المنظمة والتحول لمنظمة أخرى.

## ٢/٢- الملاءمة التنظيمية (Fit-Organization):

تشير إلى درجة التوافق والانسجام بين قيم الموظف الشخصية وأهدافه المهنية وخطته المستقبلية مع ثقافة المنظمة ومتطلبات وظيفته الحالية (المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة)، ووفقاً لذلك يفترض أنه كلما زاد هذا التناسب كلما زاد التوافق بين الفرد والمنظمة مهنيًا وشخصيًا كلما صعب عليه قطع العلاقات وترك العمل، وبالتالي سيرتبط بمنظمتها بشكل أكبر.

## ٣/٢- التضحية التنظيمية (Sacrifice-Organization):

تشير إلى التكلفة المدركة للمنافع المادية والعينية التي سيتكبدتها الفرد عند ترك العمل الحالي، وهي تعد تكلفة الفرصة البديلة لترك العمل، مثل افتقاد زملاء العمل، أو ترك أعمال كان يهتم بها، أو فقد مزايا مالية، وكلما زادت الخسائر التي سوف يتكبدتها الموظف إذا ترك العمل كلما زادت صعوبة إنهاء عمله في المنظمة.

## ٣- الارتباط الوظيفي (Employee Engagement):

يُعد (Kahn, 1990) أول من قدم مصطلح للارتباط الوظيفي، والذي عرفه على أنه استثمار الفرد لطاقته الجسدية والإدراكية والعاطفية أثناء أداء مهام عمله المكلف بها. وعبر عنه كل من (Ampofo, 2020) مع (Ampofo et al., 2021) على أنه حالة إيجابية تعكس مدى الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته، واعتباره وظيفته ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته. وأشار (Ok & Lim, 2022) إلى أنه يعبر عن مدى ارتباط وحب الفرد الشديد لوظيفته، واستعداده لبذل المزيد من الجهد في إنجاز مهام عمله.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الارتباط الوظيفي اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

(Chaudhary et al., 2022; Hammedi et al., 2021; Ok & Lim, 2022; Ozturk et al., 2021; Saleem et al., 2021; Tkalac Verčič, 2021; Van Nguyen et al., 2021; Yan et al., 2021)

## ١/٣- الحيوية (Vigor):

تشير إلى استعداد الفرد لبذل المزيد من الجهد في عمله، فضلاً عن الإصرار والمثابرة في مقاومة ضغوط العمل بشكل فعال.

## ٢/٣- التفاني (Dedication):

يشير إلى إحساس الفرد بقيمة وأهمية العمل الذي يقوم به، وجديته في إنجاز مهام عمله، فضلاً عن الشعور بالتحدي والالهام والفخر عند ممارسة هذا العمل.

### ٣/٣- الانهماك (Absorption):

يشير إلى التركيز الكامل والاستغراق الشديد في العمل، فلا يشعر الفرد بمرور الوقت أثناء العمل، حيث يحتل العمل الجزء الأكبر في حياة الفرد وفي تقديره لذاته.

**ثانياً: الفجوة البحثية ومشكلة وتساؤلات الدراسة:**

يمكن تناول مشكلة الدراسة من خلال جانبين يتمثلان في الجانب الأكاديمي (الفجوة البحثية) والجانب التطبيقي، ويعرض الباحث الجانبين كما يلي:

#### ١- الجانب الأكاديمي (الفجوة البحثية)

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة واستجابة لتوصيات تلك الدراسات، يتمثل الجانب الأكاديمي لمشكلة الدراسة في وجود بعض الفجوات البحثية التي يمكن استعراضها في النقاط التالية، والتي يمكن تلخيصها وتناولها بالدراسة فيما يلي:

نجد أن بعض الدراسات السابقة تناولت علاقة الارتباط الإيجابي، وكذلك التأثير الإيجابي المباشر للشغف بالعمل علي الرسوخ التنظيمي. (Dechawatanapaisal, 2022; Teng et al., 2021). بينما ركزت دراسة (Khalid et al., 2021) على تحديد طبيعة علاقة الارتباط الإيجابي، وكذلك التأثير الإيجابي المباشر لقيمة وأهمية العمل علي الرسوخ التنظيمي. كما وجد أن بعض الدراسات السابقة تناولت علاقة الارتباط الإيجابي، وكذلك التأثير الإيجابي المباشر للشغف بالعمل على الارتباط الوظيفي. (Mehmood et al., 2022; Teng et al., 2021). كما تناولت بعض الدراسات السابقة علاقة الارتباط الإيجابي، وكذلك التأثير الإيجابي المباشر للرسوخ التنظيمي على الارتباط الوظيفي. (Ampofo, 2020; Ampofo & Karatepe, 2021; Ampofo et al., 2021)

وبالنظر إلي الدور الوسيط للرسوخ التنظيمي، فقد وجد أن دراسة (Dechawatanapaisal, 2022) قد تناولت الدور الوسيط للرسوخ التنظيمي في العلاقة بين أهمية العمل ونية ترك العمل، كما ركزت دراسة (Ampofo & Karatepe, 2021) علي تناول الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في العلاقة بين الرسوخ التنظيمي ونية ترك العمل، في حين تناولت دراسة (Teng et al., 2021) الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في العلاقة بين الشغف بالعمل والرسوخ التنظيمي، في حين ركزت دراسة (Chummar et al., 2018) علي تناول الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة في العلاقة بين الشغف بالعمل والأداء الوظيفي.

كما ركزت معظم الدراسات التي تناولت الشغف بالعمل على نتائج الشغف بالعمل وعلاقته بالعديد من المتغيرات مثل: إدمان العمل، والرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والرفاهية النفسية، وسلوكيات الإبداع، مما أتاح الفرصة في هذه الدراسة أن يتم تناول كل من الشغف بالعمل والرسوخ التنظيمي كمقدمات تساهم في تفسير الارتباط الوظيفي. (Formosa et al., 2022; Luu, 2019; Permarupan et al., 2013; Tolentino et al., 2022)

## ٢- الجانب التطبيقي

لمزيد من توضيح معالم مشكلة الدراسة وصياغة تساؤلاتها قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية وذلك بالاعتماد على كل من الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة ميسره قوامها (٢٦) مفردة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة المنصورة، منها (٧) مفردة من كلية التجارة، و(٥) مفردات من كلية العلوم، و(٣) مفردات من كلية الهندسة، و(٤) مفردات من كلية الحاسبات، و(٢) مفردة من الحقوق، و(٣) مفردات من التربية، و(٢) مفردات من كلية التربية الرياضية، وتم إجراء مقابلات شخصية مع هذه المفردات اعتماداً على إطار للمقابلة الذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر أبعاد الشغف بالعمل، ودرجة توافر أبعاد الرسوخ التنظيمي، ومدى توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى المفردات موضع التطبيق، كذلك التعرف على الدور الذي يمكن أن يلعبه الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

وقد كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها في:

- تباينت الآراء بين معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، من حيث مستوى الممارسة لأبعاد الشغف بالعمل، فأشار بعضهم إلى شغفهم الشديد بالعمل الذي يؤدونه واستحواذه علي معظم وقتهم لدرجة لا يستطيعون التحكم فيها، حيث يتيح لهم عملهم اكتساب خبرات متنوعة، فضلاً عن شعورهم بمعني وقيمة العمل الهادف الذي يؤدونه، إلا أن البعض الآخر يشعر بعدم وجود مشاعر إيجابية قوية تدفعهم للعمل ناشئة عن تقييمهم لوظيفتهم وعدم توافق طبيعة عملهم مع باقي الأنشطة الأخرى التي يمارسونها في حياتهم في بعض الأحيان.
- وجود تفاوت بين معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة من حيث درجة توافر أبعاد الرسوخ التنظيمي، فقد أشار بعض الذين تمت مقابلتهم إلى ارتباطهم بالكلية التي يعملون بها مهنيًا وشخصياً الأمر الذي يصعب معه تركهم العمل، في حين أشار عدد آخر منهم استعدادهم لتترك الكلية إذا ظهرت أمامهم فرصة أفضل، وأن هناك بالفعل من قدم استقالته بغض النظر عن الروابط التي بينه وبين زملاءه.
- من حيث درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، فقد أشار معظم من تم مقابلتهم إلى حرصهم على الإصرار والمثابرة في مقاومة ضغوط العمل، وأنهم علي أتم الاستعداد لبذل قصاري جهدهم لإنجاز مهام عملهم، وأنهم ممتنون بوظيفتهم في حياتهم وفي تقديرهم لذاتهم.

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية وما تقدم، تتمثل مشكلة الدراسة بصورة رئيسية في الكشف عما إذا كان لأبعاد الشغف بالعمل تأثير على الارتباط الوظيفي بشكل مباشر وبشكل غير مباشر من خلال توسيط الرسوخ التنظيمي، وهو الأمر الذي أمكن معه صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات البحثية التالية:

- ١- ما طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد الشغف بالعمل وأبعاد الرسوخ التنظيمي والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؟

- ٢- هل تؤثر أبعاد الشغف بالعمل على أبعاد الرسوخ التنظيمي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟
- ٣- هل تؤثر أبعاد الشغف بالعمل على الارتباط الوظيفي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟
- ٤- هل تؤثر أبعاد الرسوخ التنظيمي على الارتباط الوظيفي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟
- ٥- هل يوجد تأثير غير مباشر لأبعاد الشغف بالعمل على الارتباط الوظيفي من خلال الدور الوسيط لأبعاد الرسوخ التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؟

### ثالثاً: أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية:

- ١- بحث طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد الشغف بالعمل وأبعاد الرسوخ التنظيمي والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- ٢- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الشغف بالعمل على أبعاد الرسوخ التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- ٣- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الشغف بالعمل على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- ٤- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد رسوخ التنظيمي على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- ٥- الكشف عن طبيعة التأثير غير المباشر بين أبعاد الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي بتوسط أبعاد الرسوخ التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- ٦- التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تخدم الجامعات المصرية.

### رابعاً: فروض البحث:

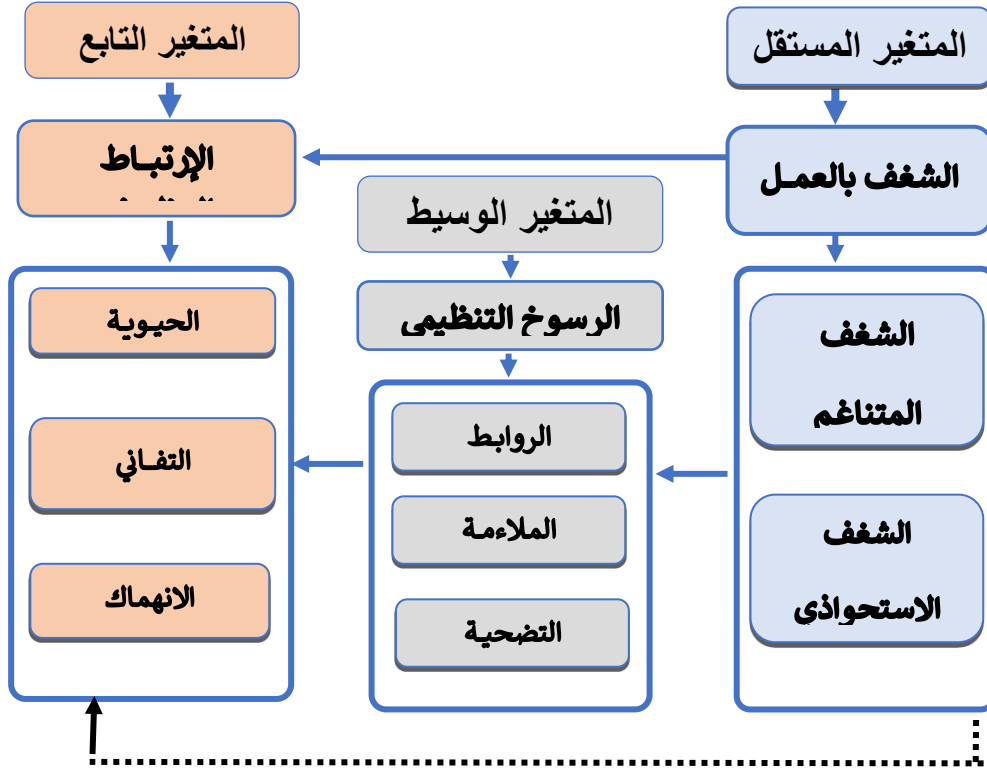
في ضوء مشكلة البحث، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، قام الباحثان بصياغة الفروض

التالية:

- ١- توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من أبعاد الشغف بالعمل وأبعاد الرسوخ التنظيمي والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- ٢- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الشغف بالعمل على أبعاد الرسوخ التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- ٣- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الشغف بالعمل على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- ٤- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الرسوخ التنظيمي على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- ٥- تتوسط أبعاد الرسوخ التنظيمي العلاقة بين أبعاد الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.



وعليه يمكن توضيح الإطار المقترح للدراسة في الشكل رقم (١) في محاولة لفهم دور كل من الشغف بالعمل، والرسوخ التنظيمي في التنبؤ بالارتباط الوظيفي.



شكل رقم (١)  
الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات البحث

#### خامساً: أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من عدة اعتبارات علمية وعملية بيانا فيما يلي:

##### ١- الأهمية العلمية:

- تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أنها تتناول مفهوم الشغف بالعمل وهو من المفاهيم الحديثة نسبياً في أدبيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي.
- هناك العديد من الدراسات السابقة في البيئة الغربية - حسب ما توافر لدى الباحثان - التي تناولت موضوع الشغف بالعمل، مع غياب لمثل هذه الدراسات في البيئة العربية بوجه عام، والبيئة المصرية بوجه خاص، لذا يسعى البحث الحالي إلى تضيق الفجوة البحثية بين الدراسات العربية والأجنبية في هذا المجال.

## ٢- الأهمية العملية:

- يستمد البحث أهميته العملية من أهمية مجال التطبيق المتمثل في الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والذي يمثل ركيزة أساسية من ركائز تحقيق رسالة الجامعة؛ التي تتطلب تنمية الشغف بالعمل، وما ينتج عنه من نتائج إيجابية على المستوي الفردي والتنظيمي، حيث تتميز تلك المهنة بتعدد الأدوار والمسؤوليات التي يجب تحملها من أعباء التدريس والبحث العلمي والنشر الدولي، فضلاً عن ضغط الوقت والتنافسية المستمرة في بيئة العمل، الأمر الذي قد يؤثر على أدائهم المهني وعلى تقييمهم العام.
- تساهم نتائج هذا البحث في توعية المسؤولين في كليات جامعة المنصورة موضع التطبيق بمفهوم وأبعاد الشغف بالعمل التي توفر وتدعم الرسوخ التنظيمي وكذلك الارتباط الوظيفي، وكيف يمكن الاستفادة من النتائج التي يكشف عنها البحث في مساعدة المسؤولين بهذا القطاع على تبني تلك الممارسات لإضفاء مناخ عمل يسوده الشغف بالعمل والتكيف المهني والاستغراق فيه.

## سادساً: منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في المنهج المتبع في البحث، أنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، وقياس متغيرات البحث، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي يستعرض الباحثان هذه العناصر على النحو الآتي:

### ١- منهج البحث:

اعتمد الباحثان علي المنهج الاستدلالي/ الاستنتاجي، والذي يعتمد علي تبني نظريات ومفاهيم محددة لتفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة وتنمية فروض الدراسة، كما اعتمد الباحثان علي أسلوب البحوث الكمية التي تعتمد علي تنمية فروض الدراسة واختبارها من خلال الاعتماد على مقاييس لقياس المتغيرات وتجميع بيانات الدراسة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة والتوصل لنتائج يمكن تعميمها (Saunders et al., 2016)

### ٢- أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمد الباحثان في البحث الحالي علي نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية، وقد تم جمع النوع الأول من البيانات التي تم الحصول عليها من مركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار بجامعة المنصورة عن أعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة، أما النوع الثاني من البيانات (البيانات الأولية) فقد تم جمعها من المستقصي منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء.

### ٣- قياس متغيرات البحث:

اعتمد الباحثان في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقاييس التي احتوت كل منها مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصي منهم على عبارات كل مقياس من (١= غير موافق تماماً) إلى (٥= موافق تماماً)، وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث والمقاييس التي اعتمدها عليها البحث:

### ١/٣- الشغف بالعمل (متغير مستقل):

تم قياس هذا المتغير من خلال بعدين أساسيين هما الشغف المتناغم، الشغف الاستحوادي، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي قدمته دراسة (Teng et al., 2021)، وقد اشتمل هذا المقياس على (١٠) عبارات.

### ٢/٣- الرسوخ التنظيمي (متغير وسيط):

تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد هم الروابط، الملاءمة، التضحية، من خلال (٩) عبارات، وذلك بالاعتماد على تطوير مجموعة من المقاييس التي أعدها الباحثون السابقون في دراسة كل من (Khalid et al., 2021; Teng et al., 2021).

### ٣/٣- الارتباط الوظيفي (متغير تابع):

تم قياس هذا المتغير (بصورة إجمالية)، من خلال (٧) عبارات، بالاعتماد على تطوير مجموعة من المقاييس التي أعدها الباحثون السابقون في دراسة كل من (Ok & Lim, 2022; Teng et al., 2021).

### ٤- مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة المنصورة، وبلغ إجمالي عددهم (٢٢٩٥) مفردة، ونظراً لكبير حجم المجتمع وانتشار مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام البحث، لذلك تم سحب عينة طبقية عشوائية (بسبب توافر شروط استخدامها وهما: عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود إطار لمجتمع البحث) مكونة من (٣٣٠) مفردة، وتم تحديدها باستخدام برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية (٥٪)، وحدود ثقة (٩٥٪)، وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل طبقة (كل طبقة تمثل كلية من كليات الجامعة).

### ٥- أداة البحث وجمع البيانات:

تمثلت أداة البحث في قائمة الاستقصاء والتي تم تصميمها وتطويرها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الاستقصاء، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها (٢٣٢) قائمة بمعدل استجابة (٧٠,٣٪).

ويوضح الجدول رقم (١) حجم مجتمع البحث وتوزيع مفردات العينة وعدد الاستجابات الصحيحة من جميع معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة المنصورة.

جدول رقم (١)

توزيع مجتمع وعينة البحث وفق الكليات بجامعة المنصورة

م	الكليّة	حجم المجتمع	النسبة المئوية	حجم العينة	القوائم الصحيحة
١	الطب	٦٢٩	٪٢٧	٨٩	٦٢
٢	طب الأسنان	١٦٩	٪٧	٢٣	١٤
٣	الصيدلة	١٣٥	٪٦	٢٠	١٢
٤	الطب البيطري	٦٤	٪٣	١٠	٧
٥	الهندسة	٢٦٣	٪١٢	٤٠	٣١
٦	العلوم	٢٠١	٪١٠	٣٣	٢٥
٧	التربية	٨٧	٪٤	١٣	٨
٨	الزراعة	٥٥	٪٢	٧	٤
٩	التجارة	١١٢	٪٥	١٧	١٧
١٠	الآداب	١٢٧	٪٦	٢٠	١٣
١١	الحقوق	٥٧	٪٢	٧	٥
١٢	التربية النوعية بالمنصورة	٣٦	٪١	٣	٢
١٣	الحاسبات	٥٩	٪٢	٧	٦
١٤	الفنون الجميلة	٣٢	٪١	٣	٢
١٥	التربية الرياضية	٤٤	٪٢	٦	٤
١٦	التمريض	١٣٢	٪٦	٢٠	١١
١٧	التربية النوعية فرع ميت غمر	٢٣	٪١	٣	٢
١٨	التربية النوعية فرع منية النصر	١٩	٪١	٣	١
١٩	السياحة والفنادق	٢٠	٪١	٣	٣
٢٠	التربية للطفولة المبكرة	٣١	٪١	٣	٣
	الإجمالي	٢٢٩٥	٪١٠٠	٣٣٠	٢٣٢

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء بيانات مركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار بجامعة المنصورة ٢٠٢٢، واستجابة مفردات العينة.

هذا، وقد بلغت نسبة الذكور (٣٣,٣%) والإناث (٦٦,٧%)، وبلغت نسبة مفردات العينة بالفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة (٣٠,٨%)، وفيما يتعلق بالدرجة الوظيفية بلغت نسبة فئة معيد (٤١,١%)، وفئة مدرس مساعد (٥٨,٩%).

## ٦- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

اعتمد الباحثان في تحليل البيانات الميدانية على:

١/٣- التحليل العاملي التوكيدي: يستخدم للتحري من صدق البناء (التقارب، والتمييز) لعبارات وأبعاد الاستقصاء من خلال قيم (AVE) وجذرها التربيعي، وحساب قيمة ثبات التركيب لأبعاد الاستقصاء.

٢/٣- معامل ألفا لكرونباخ: يستخدم لاختبار درجة الثبات في المقاييس متعددة البنود في الدراسة الحالية.

٣/٣- معامل ارتباط بيرسون: يستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها.

٤/٣- أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) – Structural Equation Modeling : يُستخدم لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة وواحد أو أكثر من المتغيرات التابعة في وقت واحد، وذلك باستخدام برنامج (Warp – PLS7.0).

### سابعاً: تقييم نموذج القياس:

قام الباحثان وذلك باستخدام برنامج (Warp – PLS7.0) لتحليل البيانات القائم على نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) وذلك لاختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات محل الدراسة. ويتكون نموذج المعادلة الهيكلية من مرحلتين هما:

#### أ- مرحلة تقييم نموذج القياس.

تستخدم لتقييم صدق وثبات مقاييس الدراسة ومدى صلاحيتها، وفيما يلي عرض متطلبات فحص نموذج القياس:

#### ١- تقييم ثبات المقاييس:

اعتمد الباحثان في إجراء هذا الاختبار للمقاييس المستخدمة في الدراسة على ما يلي:

١/١- ثبات المؤشر/ المقياس (Indicator reliability- individual item reliability)، ويتم حسابه عن طريق معاملات التحميل المعيارية لكل عبارة من العبارات الخاصة بكل بُعد من الأبعاد الفرعية، وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (٢) أن قيم المعاملات المعيارية لجميع العبارات أكبر من (٠,٧)، وجميع القيم معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على أن المقاييس المستخدمة يمكن الوثوق بها (Hair et al., 2019).

٢/١- ثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability)، ويتم قياسه بالاعتماد على كل من معامل ألفا لكرونباخ ( $\alpha$ ) لتركيزه على الاتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للاختبار، ومعامل الثبات المركب (CR) للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس، وتظهر نتائج الجدول رقم (٢) أن قيمة كل من معامل الثبات ألفا ( $\alpha$ )، ومعامل الثبات المركب أكبر من (٠,٧) مما يدل على درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس المستخدمة في الدراسة (Hair et al., 2019).

## ٢- تقييم صدق المقاييس:

استخدم لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، واعتمد البحث في إجراء اختبار الصدق على ما يلي:

١/٢- **صدق المحتوى** : حيث تم عرض قائمة الاستقصاء في صورتها الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال بكليات التجارة، وذلك للتأكد من صدق عبارات قائمة الاستقصاء سواء من الناحية العلمية والتطبيقية، إضافة إلى عرضها على مجموعة من المستقصي منهم من معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات موضع التطبيق، للتأكد من الفهم الصحيح لما تشير إليه عبارات المقياس، وقد تم إجراء هذا الاختبار الميدني من خلال مقابلات شخصية مع المحكمين، وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعة من الملاحظات على بعض الألفاظ الواردة بعبارات الاستقصاء، وقد قام الباحثان بتعديل القائمة وفقاً لملاحظاتهم.

٢/٢- **صدق التقارب**: وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (٢) أن قيمة متوسط التباين المستخرج/ المفسر (AVE) لكل متغير أكبر من (٠,٥)، مما يدل وجود الصدق التقاربي على مستوي الأبعاد الفرعية والمتغيرات الرئيسية (Hair et al., 2019).

٣/٢- **صدق التمايز**: وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (٣) أن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى، مما يدل على أن المقاييس المستخدمة تتمتع بدرجة عالية من الصدق، كما تؤكد هذه النتيجة على عدم وجود الارتباط المتداخل أو المشترك بين متغيرين (Hair et al., 2019).

جدول رقم (٢)

المتغيرات الرئيسية للبحث وأبعادها الفرعية

الصدق التقاربي (AVE)	الثبات المركب (CR)	معامل ألفا ( $\alpha$ )	المعاملات المعيارية	أولاً: الشغف بالعمل	
0.76	0.87	0.88		<b>الشغف المتناغم</b>	
				0.79	— تتيح لي وظيفتي اكتساب خبرات متنوعة.
				0.81	— يتسق عملي مع باقي الأنشطة الأخرى في حياتي.
				0.74	— أنهمك بشدة في أدائي لعملي.
				0.84	— تتيح لي وظيفتي معايشة تجارب لا تنسى.
			0.85	— يستغل عملي قدراتي بشكل جيد.	
0.61	0.74	0.83		<b>الشغف الاستحواذي</b>	
				0.81	— أجد صعوبة في تخيل حياتي بدون عملي.
				0.74	— شغوف بعملتي لدرجة لا يمكنني التحكم فيها.
				0.88	— إذا تمكنت من أداء عملي بشكل جيد فذلك يشعرني بحالة مزاجية جيدة.
				0.80	— يستحوذ عملي على معظم وقتي.
			0.76	— تزيد الأشياء الجديدة التي اكتسبها من تقديري لعملي.	
الصدق التقاربي (AVE)	الثبات المركب (CR)	معامل ألفا ( $\alpha$ )	المعاملات المعيارية	<b>ثانياً: الرسوخ التنظيمي</b>	
0.68	0.79	0.87		<b>الروابط</b>	
				0.86	— يرتبط عملي ارتباطاً وثيقاً مع زملائي في العمل.
				0.82	— أنا عضو في فريق عمل فعال.
			0.74	— أتعاون بشكل فعال مع زملائي في العمل.	
0.79	0.67	0.82		<b>الملاءمة</b>	
				0.74	— تتناسب مهاراتي ومواهي مع طبيعة عملي.
			0.70	— أشعر بتوافق كبير مع مكان عملي.	
0.72	0.75	0.86		<b>التضحية</b>	
				0.89	— أتمتع بحرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي.
				0.91	— يساعدني مكان عملي على تحقيق أهدافي الشخصية.
				0.74	— سوف أخسر كثيراً إذا تركت وظيفتي.
			0.85	— أعتقد أن فرص استمراري في مكان عملي ممتازة.	
الصدق التقاربي (AVE)	الثبات المركب (CR)	معامل ألفا ( $\alpha$ )	المعاملات المعيارية	<b>ثالثاً: الارتباط الوظيفي</b>	
0.71	0.82	0.80		0.71	— عندما أستيقظ في الصباح، أشعر بالرغبة في الذهاب إلى عملي.
				0.78	— أشعر أثناء تأدية مهام وظيفتي بالقوة والنشاط.
				0.82	— تُعد وظيفتي مصدر تحفيز وإلهام لي.
				0.74	— يوجد لدي حماس للقيام بمهام وظيفتي.
				0.71	— أشعر بالفخر تجاه العمل الذي أقوم به.
				0.71	— أشعر بالاستغراق الشديد في عملي.
				0.83	— أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف.

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على أدبيات البحث ونتائج التحليل الإحصائي.

جدول (٣)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث وصدق التمايز

م	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الشغف المتناغم	الشغف الاستحواذي	الروابط	الملاءمة	التضحية	الارتباط الوظيفي
الشغف المتناغم	٣,٣٨٦	٠,٧٧٤	٠,٨٧٢					
الشغف الاستحواذي	٣,٢٢٤	٠,٦٥٤	٠,٥١١	٠,٧٨١				
الروابط	٣,١٠٥	٠,٦٦١	٠,٤٥١	٠,٣٥٥	٠,٨٢٥			
الملاءمة	٣,١١٢	٠,٥٤٨	٠,٣٦٣	٠,٣٤٢	٠,٤٢٢	٠,٨٨٩		
التضحية	٣,٢٤١	٠,٧٨٩	٠,٤٩٠	٠,٤٤٦	٠,٤٣٩	٠,٥٢٥	٠,٨٤٨	
الارتباط الوظيفي	٣,١٧١	٠,٦٨٢	٠,٥٧٩	٠,٥٠٥	٠,٤٨٤	٠,٥١٥	٠,٤٦١	٠,٨٤٣

قيم القطر الرئيسي المظلل تعبر عن (صدق التمايز) قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة

بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (٣) السابق:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الشغف بالعمل ممثلة في كل من الشغف المتناغم، الشغف الاستحواذي، وبعُد الروابط (أحد أبعاد الرسوخ التنظيمي) بالكليات محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الشغف المتناغم وبعُد الروابط حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٥١) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الشغف بالعمل ممثلة في كل من الشغف المتناغم، الشغف الاستحواذي وبعُد الملاءمة (أحد أبعاد الرسوخ التنظيمي) بالكليات محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الشغف المتناغم وبعُد الملاءمة حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٣٦٣) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الشغف بالعمل ممثلة في كل من الشغف المتناغم، الشغف الاستحواذي وبعُد التضحية (أحد أبعاد الرسوخ التنظيمي) بالكليات محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الشغف المتناغم وبعُد التضحية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٩٠) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الشغف بالعمل ممثلة في كل من الشغف المتناغم، الشغف الاستحواذي والارتباط الوظيفي بالكليات محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الشغف المتناغم والارتباط الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥٧٩) عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد الرسوخ التنظيمي ممثلة في كل من: الروابط، الملاءمة، التضحية، والارتباط الوظيفي بالكليات محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين بعُد الملاءمة والارتباط الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٥١٥) عند مستوى معنوية ٠,٠١، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين بعُد التضحية والارتباط الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (٠,٤٦١) عند مستوى معنوية ٠,٠١.



ب- مرحلة تقييم النموذج الهيكلي:

تم التحقق من جودة النموذج المقترح للدراسة من خلال ثلاث مؤشرات وهي إيجاد متوسط معامل المسار، ومتوسط الجذر التربيعي، ومتوسط التباين لمعامل التضخم، ويوضح الجدول رقم (٤) قيم هذه المؤشرات للنموذج المقترح، والتي تشير لمتنوع نموذج الدراسة المقترح بجودة ملاءمة مقبولة، ومن ثم إمكانية الاعتماد عليه، حيث يرى (kock, 2011) بأنه إذا كانت ( $P < 0.05$ ) فإن متوسط معامل المسار ومتوسط معامل التضخم يصبح معنوياً، أما عن قيمة متوسط معامل التضخم فيجب أن يكون ( $> 5$ ) ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (٤)

قيم مؤشر جودة الملاءمة (Model Fit Indices)

مقياس جودة المطابقة	القيم الفعلية	المعنوية	قابلية النموذج
متوسط معامل المسار (APC)	0.201	$P < 0.01$	$P < 0.05$
متوسط الجذر التربيعي (ARS)	0.298	$P < 0.01$	$P < 0.05$
متوسط التباين لمعامل التضخم (AVIF)	3.25		Good if AVIF < 5

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

ثامناً: نتائج البحث:

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها لتحديد التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة (الشغف بالعمل، الرسوخ التنظيمي، الارتباط الوظيفي)، قام الباحثان بصياغة الفرض الثلاث التالية من فروض الدراسة:

- ١- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الشغف بالعمل على أبعاد الرسوخ التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
  - ٢- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الشغف بالعمل على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
  - ٣- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الرسوخ التنظيمي على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (٥) التالي:

جدول رقم (٥)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	قيمة (P)	معامل التحديد	مدي صحة أو خطأ الفرض
الشغف المتناغم الشغف الاستحوادي	الروابط	**٠,١١٨	٠,٠٠٥	٤٦%	ثبوت صحة الفرض
		*٠,١٠٦	٠,٠١١		
الشغف المتناغم الشغف الاستحوادي	الملاءمة	**٠,١٩٨	٠,٠٠١	٤١%	ثبوت صحة الفرض
		**٠,١٨٦	٠,٠٠٦		
الشغف المتناغم الشغف الاستحوادي	التضحية	*٠,١١٩	٠,٠٥١	٢٣%	ثبوت صحة الفرض
		**٠,١٥١	٠,٠٠٣		
الشغف المتناغم الشغف الاستحوادي	الارتباط الوظيفي	*٠,١٠٢	٠,٠٢٣	٣٢%	ثبوت صحة الفرض
		*٠,٠٨٠	٠,٠٤٦		
الروابط الملاءمة التضحية	الارتباط الوظيفي	**٠,١٥٤	٠,٠٠٤	٣٧%	ثبوت صحة الفرض
		**٠,٢١٦	٠,٠٠١		
		**٠,١٤٧	٠,٠٠٢		

\* مستوى معنوية عند (٠,٠٥)

\*\* مستوى معنوية عند (٠,٠١)

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الشغف المتناغم، يليه بُعد الشغف الاستحوادي، على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الروابط (أحد أبعاد الرسوخ التنظيمي) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٤٦٪ ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٤٦٪ في تفسير التباين في بُعد الروابط لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ٥٤٪ ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الشغف المتناغم، يليه بُعد الشغف الاستحوادي، على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الملاءمة (أحد أبعاد الرسوخ التنظيمي) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٤١٪ ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٤١٪ في تفسير التباين في بُعد الملاءمة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ٥٩٪ ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الشغف الاستحوادي، يليه بُعد الشغف المتناغم، على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد التضحية (أحد أبعاد الرسوخ التنظيمي) وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٢٣٪ ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٢٣٪ في تفسير التباين في بُعد التضحية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ٧٧٪ ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الشغف المتناغم، يليه بُعد الشغف الاستحواذي، على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ بالارتباط الوظيفي وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٣٢٪ ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٣٢٪ في تفسير التباين في الرسوخ التنظيمي لدى معائني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ٦٨٪ ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد الملاءمة، يليه بُعد الروابط، وأخيراً بُعد التضحية، على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ بالارتباط الوظيفي وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد ٣٧٪ ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة ٣٧٪ في تفسير التباين في الرسوخ التنظيمي لدى معائني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ٦٣٪ ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

ولتحديد التأثيرات غير المباشرة والكلية لأبعاد الشغف بالعمل على الارتباط الوظيفي عند توسط الرسوخ التنظيمي، قام الباحثان بصياغة الفرض التالي من فروض الدراسة:

- ٤ – تتوسط أبعاد الرسوخ التنظيمي العلاقة بين أبعاد الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي لدى معائني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

وأظهر نتائج التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (٦) التالي:

#### جدول رقم (٦)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد الشغف بالعمل

على الارتباط الوظيفي عند توسط الرسوخ التنظيمي

معامل التحديد R2	معامل المسار الكلي	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار المباشر	المتغير التابع	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
٥٣٪	**٠,٢٥٦	**٠,١٥٤	*٠,١٠٢	الارتباط الوظيفي	الروابط	الشغف المتناغم
	**٠,١٦٩	*٠,٠٨٩	*٠,٠٨٠			الشغف الاستحواذي
٦٦٪	**٠,٢٢٢	**٠,١٢٠	*٠,١٠٢	الارتباط الوظيفي	الملاءمة	الشغف المتناغم
	**٠,١٨٧	*٠,١٠٧	*٠,٠٨٠			الشغف الاستحواذي
٤٧٪	**٠,٢٢٣	**٠,١٢١	*٠,١٠٢	الارتباط الوظيفي	التضحية	الشغف المتناغم
	**٠,١٢٨	*٠,٠٤٨	*٠,٠٨٠			الشغف الاستحواذي

\* مستوى معنوية عند (٠,٠٥)

\*\* مستوى معنوية عند (٠,٠١)

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي:

- فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط لبُعد الروابط (أحد أبعاد الرسوخ التنظيمي) في العلاقة بين بُعدي الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي. فتشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة غير المباشر كما هو موضح بالجدول رقم (٦). حيث تشير النتائج إلى أن بُعد الروابط يتوسط جزئياً العلاقة بين بُعدي الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي؛ حيث يتوسط المتغير الوسيط العلاقة بين متغيرات الدراسة جزئياً إذا كانت التأثير المباشر بين المتغير المستقل والمتغير التابع معنوي وكذلك التأثير غير المباشر و التأثير الكلي أيضاً معنوي في ذات الوقت.

- فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط لُبعد الملاءمة (أحد أبعاد الرسوخ التنظيمي) في العلاقة بين بُعدي الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي. فتشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة غير المباشر كما هو موضح بالجدول رقم (٦). حيث تشير النتائج إلى أن بُعد الملاءمة يتوسط جزئياً العلاقة بين بُعدي الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي؛ حيث يتوسط المتغير الوسيط العلاقة بين متغيرات الدراسة جزئياً إذا كانت التأثير المباشر بين المتغير المستقل والمتغير التابع معنوي وكذلك التأثير غير المباشر والتأثير الكلي أيضاً معنوي في ذات الوقت.
- فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط لُبعد التضحية (أحد أبعاد الرسوخ التنظيمي) في العلاقة بين بُعدي الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي. فتشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة غير المباشر كما هو موضح بالجدول رقم (٦). حيث تشير النتائج إلى أن بُعد التضحية يتوسط جزئياً العلاقة بين بُعدي الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي؛ حيث يتوسط المتغير الوسيط العلاقة بين متغيرات الدراسة جزئياً إذا كانت التأثير المباشر بين المتغير المستقل والمتغير التابع معنوي وكذلك التأثير غير المباشر والتأثير الكلي أيضاً معنوي في ذات الوقت.
- بالنظر إلى قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) بين بُعدي الشغف بالعمل ممثلة في كل من الشغف المتناغم والشغف الاستحوادي بشكل إجمالي والارتباط الوظيفي عند توسيط أبعاد الرسوخ التنظيمي ممثلة في كل من الروابط، الملاءمة، التضحية؛ فقد بلغت علي الترتيب ٥٣٪، ٦٦٪، ٤٧٪؛ وبمقارنتها بقيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين بُعدي الشغف بالعمل ممثلة في كل من الشغف المتناغم والشغف الاستحوادي بشكل إجمالي والارتباط الوظيفي التي بلغت ٣٢٪ يتضح وجود زيادة علي بلغت علي الترتيب ٢١٪، ٣٤٪، ١٥٪؛ الأمر الذي يدل علي وجود أهمية لدور أبعاد الرسوخ التنظيمي ممثلة في كل من الروابط، الملاءمة، التضحية؛ كمتغير وسيط في العلاقة بين بُعدي الشغف بالعمل ممثلة في كل من الشغف المتناغم والشغف الاستحوادي، والارتباط الوظيفي.

#### تاسعاً: مناقشة النتائج والتوصيات:

يمكن توضيح أهم النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها، كذلك تقديم مجموعة من التوصيات، وذلك على النحو الآتي:

#### ١- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

١/١- يوجد تأثير معنوي إيجابي لُبعدي الشغف بالعمل ممثلة في (الشغف المتناغم، الشغف الاستحوادي) علي أبعاد الرسوخ التنظيمي ممثلة في كل من (الروابط، الملاءمة، التضحية)؛ وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Teng et al., 2021; Dechawatanapaisal, 2022)، والتي أشارت إلي وجود تأثير إيجابي معنوي بين بعدي الشغف بالعمل والرسوخ التنظيمي؛ ويعد بُعد الشغف المتناغم الأكثر تأثيراً علي تلك الأبعاد.

٢/١- يوجد تأثير معنوي إيجابي لبُعدي الشغف بالعمل ممثلة في (الشغف المتناغم، الشغف الاستحواذي) علي الارتباط الوظيفي؛ وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Mehmood et al., 2022; Teng et al., 2021)، والتي أشارت إلي وجود تأثير إيجابي معنوي بين بعدي الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي؛ ويعد بُعد الشغف المتناغم الأكثر تأثيراً علي الارتباط الوظيفي.

٣/١- يوجد تأثير معنوي إيجابي أبعاد الرسوخ التنظيمي ممثلة في كل من (الروابط، الملاءمة، التضحية) علي الارتباط الوظيفي؛ ويعد بُعد الملاءمة الأكثر تأثيراً علي الارتباط الوظيفي؛ وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Ampofo, 2020; Ampofo & Karatepe, 2021; Ampofo et al., 2021) والتي أشارت إلي وجود تأثير إيجابي معنوي بين بعدي الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي.

٤/١- ارتفاع ملحوظ في النسبة المئوية لمعاملات التحديد ( $R^2$ ) عند توسيط أبعاد الرسوخ التنظيمي؛ حيث يمكن القول أن أبعاد الرسوخ التنظيمي ممثلة في كل من (الروابط، الملاءمة، التضحية) تلعب دوراً وسيطاً بين بُعدي الشغف بالعمل ممثلة في كل من (الشغف المتناغم، الشغف الاستحواذي) والارتباط الوظيفي؛ وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Ampofo & Karatepe, 2021; Dechawatanapaisal, 2022; Khalid et al., 2021)؛ والتي أشارت إلي أن هناك متغيرات قد تتوسط العلاقة ويمكن تفسيرها بها بين بُعدي الشغف بالعمل وبعض السلوكيات الإيجابية في المنظمة كزيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، والرفاهية النفسية، الأداء الوظيفي.

ويمكن تفسير تلك النتائج؛ بأنه نظراً لأن أغلب معاوني أعضاء هيئة التدريس يكرسون جزءاً كبيراً من حياتهم بالعمل، فأغلب ساعات اليوم يقضونها بين العمل بالجامعة أو البحث العلمي، وفي حالة وجود شغف تجاه الأنشطة التي يقومون بها وتقديرهم لقيمة وأهمية عملهم في تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف الآخرين، فإن ذلك يساعد علي الانخراط في العمل واستثمار وقتهم وجهدهم فيه، حيث تتولد مشاعر إيجابية لديهم أثناء المشاركة في العمل، الأمر الذي يلعب دوراً بارزاً في الشعور بتحقيق الذات وإدراك الإمكانيات الكاملة للفرد ويعطي معني لحياته، وكلها سلوكيات من المرجح أن تُساهم في أن يصبحوا أكثر رسوخاً في منظماتهم حيث يكون لديهم روابط أكثر بزملائهم ومكان عملهم، مما يزيد من تفانيهم في العمل وتقديم الدعم للزملاء والمثابرة والحماس في مواجهة العقبات وتحقيق التميز.

## ٢- توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، والاطلاع على نتائج عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وما قُدم من اقتراحات في ذلك الصدد، يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساعد في تهيئة المناخ المناسب لمعائني أعضاء هيئة التدريس بكلليات جامعة المنصورة، حتى يمكن الحفاظ على العنصر البشري وتعظيم الاستفادة منه داخل العمل.

### وفيما يلي عرض لأهم هذه التوصيات:

- ١/٢- ضرورة توفير مناخ تنظيمي داعم لمشاركة معائني أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات، لإشعارهم بأنهم جزء من الكلية وعنصر هام ومؤثر، وأن آراءهم تؤخذ بعين الاعتبار.
- ٢/٢- خلق ثقافة تنظيمية إيجابية قائمة على بعض الأنشطة الترفيهية في الكليات محل الدراسة، وكذلك التعرف على هوايات معائني أعضاء هيئة التدريس ومواطن شغفهم والاهتمام بها، لجعلهم يشعرون بالمتعة في مكان عملهم، يُترجم في النهاية في شكل شعور بالرضا والبقاء والاندماج الوظيفي.
- ٣/٢- ضرورة توفير بيئة عمل موجهة نحو تعزيز شعور معائني أعضاء هيئة التدريس بجودى وأهمية العمل الذي يؤدونه داخل الكلية.
- ٤/٢- تشجيع معائني أعضاء هيئة التدريس على ممارسة الرياضة وأخذ استراحة قصيرة أو عطلة من العمل ليسترجعوا فيها قوتهم ورغبتهم في العمل.
- ٥/٢- حث معائني أعضاء هيئة التدريس على تكوين علاقات رسمية وغير رسمية مع أصدقاء العمل من خلال تنظيم رحلات ترفيهية لمعائني أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة بشكل دوري بعيداً عن إطار العمل الرسمي، لخلق بيئة عمل جيدة وروابط اجتماعية أقوى، غالباً ما تؤدي إلى إدراك الفرد لقيمة المنافع النفسية التي سيفقدونها في حالة تركه العمل في الكليات محل الدراسة.
- ٦/٢- تكريس إدارة الكليات محل الدراسة لإعداد مجموعة من البرامج التدريبية التي تعمل على تحفيز معائني أعضاء هيئة التدريس على إدارة الضغوط التي قد يتعرضون لها، فضلاً عن تطوير خبراتهم ومهاراتهم، الأمر الذي يشعرهم بأنهم يتطورون وينمون من الناحية المهنية لما يلبي احتياجاتهم ويحقق طموحاتهم المهنية.
- ٧/٢- ضرورة تطوير نظم التعويضات ومنح المزيد من الاهتمام المادي لهم في مقابل ما يقدمونه بالعمل خارج وصفهم الوظيفي من أعمال كتنزول وإشراف، حيث أن تعزيز تلك النظم غالباً ما تقوي وتزيد من رغبة معائني أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة في البقاء في وظيفتهم الحالية ويصبحون جزءاً لا يتجزأ من المنظمة، ويقال من انجذابهم للوظائف الأخرى.

### عاشراً: محددات البحث وتوجهات لبحوث مستقبلية:

تم إعداد البحث في ضوء عدد من المحددات التي يمكن توضيحها، ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية على النحو الآتي:

- ١- تركزت الدراسة التطبيقية لهذا البحث على كليات جامعة المنصورة دون التطرق لقطاع المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة، وكذلك دون التطرق لباقي الجامعات الأخرى بجمهورية مصر العربية، ومن ثم يقترح الباحثان إجراء المزيد من البحوث لتطويع مجال التطبيق بحيث يمتد ليشمل قطاع المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة، فضلاً عن تغيير مجال التطبيق ليشمل باقي الجامعات الأخرى بجمهورية مصر العربية، وكذلك يمكن تغيير مجال التطبيق ليشمل قطاعات أخرى مثل البنوك، والصحة، والاتصالات، ومصالحة الضرائب، والفنادق، والمجالس المحلية.
- ٢- تناول البحث المتغيرات التي اشتمل عليها الإطار المقترح للبحث والمتمثلة في الشغف بالعمل، والرسوخ التنظيمي، والارتباط الوظيفي، ومن ثم يُقترح إعادة النظر في متغيرات هذا البحث ليشمل دراسة متغيرات وسيطة أخرى بخلاف الرسوخ التنظيمي، كما يمكن أن يتضمن البحث مجموعة جديدة من المتغيرات التابعة بخلاف الارتباط الوظيفي مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية، الرفاهية النفسية، والالتزام التنظيمي، ونية ترك العمل، والانسحاب النفسي، والأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي.

---

---

## قائمة المراجع

- Al-Ghazali, B. M. 2020. Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8): 993-1013.
- Ampofo, E. T. 2020. Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44: 253-262.
- Ampofo, E. T., & Karatepe, O. M. 2021. The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees' organizational commitment, work engagement and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2): 509-533.
- Ampofo, E. T., Owusu, J., Coffie, R. B., & Asiedu-Appiah, F. 2021. Work engagement, organizational embeddedness, and life satisfaction among frontline employees of star-rated hotels in Ghana. *Tourism and Hospitality Research*, 22(2): 226-240.
- Chathoth, P. K., Harrington, R. J., Chan, E. S. W., Okumus, F., & Song, Z. 2020. Situational and personal factors influencing hospitality employee engagement in value co-creation. *International Journal of Hospitality Management*, 91.
- Chaudhary, V., Mohanty, S., Malik, P., Apsara Saleth Mary, A., Pai Maroor, J., & Nomani, M. Z. M. 2022. Factors affecting virtual employee engagement in India during Covid-19. *Mater Today Proc*, 51: 571-575.
- Chen, H., & Ayoun, B. 2019. Is negative workplace humor really all that "negative"? Workplace humor and hospitality employees' job embeddedness. *International Journal of Hospitality Management*, 79: 41-49.
- Chummar, S., Singh, P., & Ezzedeem, S. R., 2019. Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work-family interface. *Personnel Review*, 48(5): 1100-1119.



- 
- 
- De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I. 2017. Overcoming the dark side of task conflict: Buffering roles of transformational leadership, tenacity, and passion for work. *European Management Journal*, 35(1): 78-90.
- Dechawatanapaisal, D. 2020. Meaningful work on career satisfaction: a moderated mediation model of job embeddedness and work-based social support. *Management Research Review*, 44(6): 889-908.
- Dechawatanapaisal, D. 2022. Linking meaningful work and nurse turnover intention: a multilevel modeling. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*.
- Dogantekin, A., Secilmis, C., & Karatepe, O. M. 2022. Qualitative job insecurity, emotional exhaustion and their effects on hotel employees' job embeddedness: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 105.
- Eslamlou, A., Karatepe, O. M., & Uner, M. M. 2021. Does Job Embeddedness Mediate the Effect of Resilience on Cabin Attendants' Career Satisfaction and Creative Performance? *Sustainability*, 13.(٩)
- Formosa, J., Johnson, D., Turkay ,S., & Mandryk, R. L. 2022. Need satisfaction, passion and wellbeing effects of videogame play prior to and during the COVID-19 pandemic. *Comput Human Behav*, 131: 107232.
- Fu, Y., Tietz, M. A., & Delmar, F. 2022. Obsessive passion and the venture team: When co-founders join, and when they don't. *Journal of Business Venturing*, 37.(٤)
- Hammedi, W., Leclercq, T., Poncin, I., & Alkire, L. 2021. Uncovering the dark side of gamification at work: Impacts on engagement and well-being. *Journal of Business Research*. ٢٦٩-٢٥٦ :١٢٢ ,
- Hair Jr, J. F.; Hult, G. T. M.; Ringle, C., & Sarstedt, M. (2019). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage Publications.
- Ho, V. T., Garg, S., & Rogelberg, S. G. 2021. Passion contagion at work: Investigating formal and informal social influences on work passion. *Journal of Vocational Behavior*, 131.
- Hochwarter, W., Jordan, S. L., Fontes-Comber, A., De La Haye ,D. C., Khan, A. K., Babalola, M., & Franczak, J. 2022. Losing the benefits of work passion? The implications of low ego-resilience for passionate workers. *Career Development International*, 27(5): 526-546.

- 
- 
- Houliort, N., Fernet, C., Vallerand, R. J., Laframboise, A., Guay, F., & Koestner, R. 2015. The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 88: 84-94.
- Kahn, W.A. 1990 .Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.
- Khalid, U., Mushtaq, R., Khan, A. Z., & Mahmood, F. 2021. Probing the impact of transformational leadership on job embeddedness: the moderating role of job characteristics. *Management Research Review*, 44(8): 1139-1156.
- Kock, N. 2011. Using Warp PLS in e-collaboration studies: descriptive statistics, settings, and key and key analysis results. *International Journal of ECollaboration*, 7(2):1-18.
- Li, J., Zhang, J., Shao, B., & Chen, C. 2019. A latent profile analysis of work passion: structure, antecedent ,and outcomes. *Personnel Review*, 49(3): 846-863.
- Luu, T. T. 2019. Can diversity climate shape service innovative behavior in Vietnamese and Brazilian tour companies? The role of work passion. *Tourism Management*, 72: 326-339.
- Mehmood, K., Jabeen, F., Al Hammadi, K. I. S., Al Hammadi, A., Iftikhar, Y., & AlNahyan, M. T. 2022. Disentangling employees' passion and work-related outcomes through the lens of cross-cultural examination: a two-wave empirical study. *International Journal of Manpower*.
- Ok, C. M., & Lim, S. 2022. Job crafting to innovative and extra-role behaviors: A serial mediation through fit perceptions and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 106.
- Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. 2021. The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97.
- Pathak, D., & Srivastava, S. 2020. Journey from passion to satisfaction: roles of belongingness and psychological empowerment. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(3/4): 321-341.

- 
- 
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. P. D. 2013. The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107: 88-95.
- Rubenstein, A. L., Peltokorpi, V., & Allen, D. G. 2020. Work-home and home-work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on- and off-the-job embeddedness. *Journal of Vocational Behavior*, 119.
- Saleem, S., Rasheed, M. I., Malik, M., & Okumus, F. 2021. Employee-fit and turnover intentions: The role of job engagement and psychological contract violation in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49: 385-395.
- Saunders, M.; Lewis, P., & Thornhill, A. 2016. *Research methods for business students*. 7th Edition, Pearson, Harlow.
- Shehawy, Y. M., Elbaz, A., & Agag, G. M. 2018. Factors affecting employees' job embeddedness in the Egyptian airline industry. *Tourism Review*, 73(4): 548-571.
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. 2021. Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12.١١٩٩-١١٨١ : (٨)
- Teng, H.-Y., Cheng, L.-Y., & Chen, C.-Y. 2021. Does job passion enhance job embeddedness? A moderated mediation model of work engagement and abusive supervision. *International Journal of Hospitality Management*, 95.
- Tkalac Verčić, A. 2021. The impact of employee engagement, organisational support and employer branding on internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 47.(١)
- Tolentino, L. R., Lajom, J. A. L., Sibunruang, H., & Garcia, P. R. J. M. 2022. The bright side of loving your work: Optimism as a mediating mechanism between work passion and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, 194.
- Van Nguyen, L. T., Duy Nguyen, P. N., Nguyen, T. Q., & Nguyen, K. T. 2021. Employee engagement in brand value co-creation :An empirical

---

---

study of Vietnamese boutique hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48: 88-98.

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.

Yan, C.-H., Ni, J.-J., Chien, Y.-Y., & Lo, C.-F. 2021. Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46: 205-214.

---

---

## **Mediating Organizational Embeddedness In The Relationship Between Work Passion And Employee Engagement**

**"Applied to Mansoura University Assistants Staff Members "**

***Dr. Tamer Ibrahim Ashry and Dr. Sania Mohamed Ahmed Sabaa***

### **Abstract**

The current study analyzes the direct effects of work passion dimensions (harmonious passion, obsessive passion) and organizational embeddedness dimensions (links organization, Fit organization, sacrifice organization) on employee engagement dimensions (Vigor, dedication ,absorption) , as well as the mediating role of organizational embeddedness in the relationship between work passion and employee engagement. Data were collected from a sample of 330 assistants staff members at Mansoura university, among them was 232 valid surveys with a response rate of 70.3%. Partial least Square (PLS) was used to Validate and test the measurement and structural models. The results revealed that work passion had direct effects on both organizational embeddedness and employee engagement, and the study showed that organizational embeddedness had direct effect on employee engagement, as well as that work passion had an indirect effect on employee engagement through organizational embeddedness.

**Keywords:** Work Passion, Harmonious Passion, Obsessive Passion, Organizational Embeddedness, Employee Engagement.