

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Altaie Nabaa Muayad Abdulhussein. Organizational reputation and its impact on job embeddedness, a survey study of the opinions of a sample of administrative leaders in Badush Cement Factory / Nineveh Governorate. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2024) 14 (3):429-445.

Organizational reputation and its impact on job embeddedness, a survey study of the opinions of a sample of administrative leaders in Badush Cement Factory / Nineveh Governorate

Nabaa Muayad Abdulhussein Altaie¹

¹ Technical College Of Management /Mosul - Northern Technical University, Mosul, Iraq

nabamouyad@ntu.edu.iq¹

Abstract: The research focuses on shedding light on finding correlations between the dimensions of organizational reputation and job embeddedness in (Badush Cement Factory) / Nineveh Governorate, as the dimensions of the organizational reputation variable were represented by (social responsibility - creativity - service quality), while the dimensions of the job embeddedness variable were represented by (links - suitability - sacrifice). The research seeks to address a problem that the factory is experiencing, which is the weak relationship between the dimensions of organizational reputation and job embeddedness, by asking the following question: "Does organizational reputation represent the basis for the job embeddedness process at the level of the organization under study?" To achieve the research objectives, a questionnaire was used to collect data for the purpose of measuring the research variables and dimensions, and these dimensions were covered through (35) paragraphs included in the questionnaire. It was represented by the opinions of a sample of (30) individuals from the administrative leadership in Badoush Cement Factory, whose total number is (40), they were chosen intentionally and the answers were valid for analysis. The research adopted the descriptive analytical approach with the use of a number of statistical methods such as frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviations, Pearson coefficient and regression analysis on the ready-made computer software (SPSS V26) and based on the description and diagnosis of the research variables and its dimensions, according to the hypothetical plan of the research, and one of the most important results reached by the research was the existence of significant correlations for organizational reputation in job embeddedness.

Keywords: Organizational reputation, job embeddedness, Badoush Cement Factory.

السمعة التنظيمية وانعكاساتها على الانغراز الوظيفي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من
القيادات الإدارية في معمل سميت بادوش / محافظة نينوى

م.د. نبأ مؤيد عبد الحسين الطائي¹

¹ الكلية التقنية الإدارية / الموصل – الجامعة التقنية الشمالية، الموصل، العراق

المستخلص: يركز البحث على تسليط الضوء في إيجاد علاقات الارتباط بين بعدي السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي في (معمل سمنت بادوش) /محافظة نينوى، إذ تمثلت ابعاد المتغير السمعة التنظيمية بـ(المسؤولية الاجتماعية-الابداع – جودة الخدمة) اما ابعاد متغير الانغراز الوظيفي تمثلت بـ (الروابط – الملائمة – التضحية).

ويسعى البحث الى معالجة مشكلة يمر بها المعمل المتمثلة بضعف العلاقة بين بعدي السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي من خلال طرح السؤال الاتي: "هل تمثل السمعة التنظيمية اساسا لعملية الانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة؟" ولتحقيق اهداف البحث فقد استخدمت الاستبانة في جمع البيانات لغرض قياس متغيرات البحث وأبعاده، وتمت تغطية هذه الأبعاد عبر (٣٥) فقرة تضمنتها الاستبانة.

تمثلت بأراء عينة بلغ عددها (٣٠) مفردة من القيادات الإدارية في معمل سمنت بادوش البالغ مجتمعه (٤٠)، تم اختيارهم بشكل قصدي وكانت الاجابات صالحة للتحليل، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي مع استعمال عدد من الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحرافات المعيارية ومعامل بيرسون و تحليل الانحدار على البرمجية الحاسوبية الجاهزة (SPSS V26) واستناداً إلى وصف وتشخيص متغيرات البحث وأبعاده، وفق مخطط الفرضي للبحث، وكان من أهم النتائج التي توصل إليها البحث وجود علاقات ارتباط ذات دلالة معنوية للسمعة التنظيمية في الانغراز الوظيفي .

الكلمات المفتاحية: السمعة التنظيمية، الانغراز الوظيفي، معمل سمنت بادوش.

Corresponding Author: E-mail: nabamouyad@ntu.edu.iq

المقدمة:

تعد السمعة التنظيمية مورد كثير الأهمية بالنسبة للمنظمات بشكل عام والمنظمات الصناعية بشكل خاص، فهي توفر مزايا عديدة، مثل القدرة على فرض أسعار متميزة وجذب المستثمرين والزبائن ومن بين المزايا الأخرى تعزيز الانغراز الوظيفي. في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات الصناعية في العراق، تبرز الحاجة الى دور السمعة التنظيمية كعامل حاسم في تعزيز استمرار وتحقيق نجاح المنظمة من خلال تعزيز الانغراز الوظيفي في معمل سمنت بادوش، كواحد من أهم المنظمات الصناعية في محافظة نينوى، هذا يعكس أهمية السمعة التنظيمية ليس فقط في جذب العملاء والشركاء، ولكن أيضاً في تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم بوظائفهم. لما يتمتع معمل سمنت بادوش من بيئة مناسبة تلائم طبيعة عنوان البحث من حيث تأثير السمعة التنظيمية في الانغراز الوظيفي في قطاع صناعي مهم. وبما يسهم في تطوير استراتيجيات تهدف الى تعزيز الانغراز الوظيفي من خلال فهم السمعة التنظيمية كون المعمل يسعى للبقاء والاستمرار في مقدمة المنظمات الصناعية. فالسمعة التنظيمية ليست مجرد صورة تعكسها المنظمة للبيئة الخارجية، بل هي قوة للبيئة الداخلية تؤثر بشكل كبير على مدى ارتباط الموظفين وانغرازهم في وظائفهم. فالموظفون الذين يعملون في بيئة يُنظر إليها على أنها ذات سمعة طيبة يميلون إلى الشعور بالفخر والانتماء، مما ينعكس إيجاباً على مستوى التزامهم وأدائهم أعمالهم.

يهدف البحث الى إيجاد العلاقة بين السمعة التنظيمية في معمل سمنت بادوش وانعكاساتها على الانغراز الوظيفي لدى الموظفين. من خلال دراسة هذه العلاقة، يسعى البحث إلى فهم مدى تأثير السمعة التنظيمية على تحفيز الموظفين، وكيف يمكن للإدارة المنظمة استخدام هذه السمعة كأداة لتعزيز الانغراز وزيادة الإنتاجية.

ويتبنى البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي إذ تم اعتماد استبانة كاداة رئيسة لجمع البيانات، ويكشف البحث عن اهم النتائج التي استخلصتها أن هناك علاقة إيجابية بين السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي لدى الموظفين في معمل سمنت بادوش نينوى. فكلما كانت السمعة التنظيمية للمعمل أكثر إيجابية في نظر الموظفين، زاد مستوى ارتباطهم العاطفي والنفسي بوظائفهم، مما انعكس بشكل ملحوظ على تحسين أدائهم وولائهم للمنظمة .

وعلى وفق هذا التوجه فقد عمدت الباحثة الى دراسة هذا الموضوع على وفق ثلاث محاور ركز المحور الاول على منهجية البحث في مبحثها الاول وعددمن الدراسات السابقة في المبحث الثاني، اما المحور الثاني تناول الاطار النظري بثلاث مباحث الاول السمعة التنظيمية والثاني الانغراز الوظيفي والثالث الرؤية التحليلية، فيما غطى المحور الثالث البحث في الجانب العملي المبحث الأول والاستنتاجات والتوصيات بمبحثها الثاني.

المحور الاول

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

بالرغم مما توفره المنظمة من امتيازات وابداع وجوده في خدماتها، لكن نلاحظ ان كثير من منتسبي المنظمة غير مقتنع بما تقدمه، ويسعى للحصول على امتيازات اكثر في سبيل تحقيق العلاقة بينه وبين المنظمة المنتمي اليها، يلاحظ ان العلاقة بين السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي لاتزال تعاني من النقص في الفهم والمعرفة العميقة حول كيفية تأثير هذه السمعة وعلاقتها بابعاد الانغراز الوظيفي بين الموظفين. لذا ارتئينا عند اختيارنا للمنظمة المبحوثة (معمل سمنت بادوش / نينوى) طرح التساؤل الاتي في سبيل دراسة وتحليل الآراء للتوصل الى هدف البحث للموائمة بين متغيرات البحث (ابعادها) وتم طرح السؤال الاتي:

" هل تمثل السمعة التنظيمية (بابعادها)، المنطلق لعملية الانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة؟"

ثانياً: أهمية البحث

- تتجسد أهمية البحث في العلاقة بين السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي من الدور الذي تلعبه هذه العلاقة في تحسين الأداء المنظمي وتعزيز انغراز الموظفين بوظائفهم، من خلال الآتي:
- 1- السعي الى توثيق العلاقة بين السمعة التنظيمية للمنظمة المبحوثة والموظفين العاملين بمستوى من الانغراز الوظيفي وبما يحقق أكبر إنتاجية وأعلى التزام بتحقيق اهداف المنظمة.
 - 2- تعزيز ولاء الموظفين بالمنظمة وتقليل معدلات دوران العمل عند الشعور بالتقدير واحترام الذات مما يؤدي الى دعم اهداف المنظمة.
 - 3- تحسين مستوى الكفاءات داخل المنظمات اذ تعمل السمعة التنظيمية على جذب الخبرات والمواهب الجديدة.
 - 4- المساهمة في نجاح المنظمة من خلال استعداد الموظفين الذين يشعرون بالانغراز الوظيفي للتكيف مع التغيرات التنظيمية.

ثالثاً: اهداف البحث

- يسعى البحث الى تحقيق جملة من الاهداف تتمثل بالآتي:
- 1- الاستفادة من طروحات الباحثين والكتاب في هذا المجال وعلى نحو يؤمن ويكشف عن طبيعة العلاقة عن موضوع السمعة التنظيمية وانعكاساته على الانغراز الوظيفي.
 - 2- معرفة واقع السمعة التنظيمية عبر الكشف عن مستوى توافر الابعاد المفسرة على مستوى المنظمة المبحوثة ومن ثم البحث مؤشرات الانغراز الوظيفي.
 - 3- بيان الواجبات التي تلتزم بها السمعة التنظيمية في الانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة وعلى نحو يؤثر العلاقة ويكشف عن الاثر في ظل البحث الحالية.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

يتبنى البحث الحالي المخطط الفرضي الآتي:



شكل (١) المخطط الفرضي للبحث
المصدر: الشكل من اعداد الباحثة

خامساً: فرضيات البحث

تمت صياغة فرضيات البحث على النحو الآتي:

- 1- الفرضية الرئيسية الاولى: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين السمعة التنظيمية وبين الانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة.
- 2- الفرضية الرئيسية الثانية: لا تؤثر السمعة التنظيمية على الانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة عند مستوى معنوية ٠,٠٥.

سادساً: حدود الدراسة

1. الحدود المكانية: تمثلت في الشركة العامة لصناعة السمنت الشمالية /معمل سمنت بادوش وموقعها في محافظة نينوى.
2. الحدود الزمنية: يغطي البحث الفترة الزمنية من ٢٠٢٤/٤/١ ولغاية ٢٠٢٤/٧/١ لغرض الحصول على البيانات اللازمة للدراسة.
3. الحدود البشرية: عينة من القيادات الإدارية في المعمل غطت (٣٠) مفردة وعلى نحو قصدي.

سابعاً: منهج البحث

يتبنى البحث الحالية المنهج الوصفي في دراستها لأبعاد ومؤشرات متغيرات الظاهرة قيد البحث اعتماداً على البيانات المتوفرة عن كل بعد او مؤشر وحسب اجابات المبحوثين عن الفقرات المفسرة لهذه الابعاد والمؤشرات.

ثامناً: اساليب جمع البيانات

تم اعتماد استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد البحث (السمعة التنظيمية وانعكاساتها على تعزيز الانغراز الوظيفي) وقد غطت الاستمارة جزئين خصص الاول لابعاد السمعة التنظيمية عبر الفقرات المعبرة عن كل بعد من ابعاده والتي تمثلت بالمسؤولية الاجتماعية وقد فسرت الفقرات (X11-X19). اما بعد الابداع فقد ترجمته الفقرات (X21-X26). ويأتي بعد جودة الخدمة الذي تمثلت الفقرات (X31-X35) اما الجزء الثاني (الانغراز الوظيفي) فقد فسرت مجموعة من المؤشرات التي تمحورت في مؤشر الروابط والذي افصحت عنه الفقرات (y11-y16) ومؤشر الملائمة الذي تحدد بالفقرات (y21-y25) اما عن مؤشر التضحية فقد انحصرت بالفقرات (y31-y35).

علما ان كل بعد من ابعاد السمعة التنظيمية وكل مؤشر من مؤشرات الانغراز الوظيفي قد تم اسناده الى مصادر ذات صلة بالمفاهيم والمؤشرات والمقاييس وصولا الى الاستبانة التي كانت من نصيب الباحثين والجدول ادناه يعكس ذلك:

جدول (١) المفاهيم والمؤشرات والمقاييس استنادا الى مجموعة من المصادر التي تم اعتمادها

المتغيرات الرئيسية	الابعاد والمؤشرات	الفقرات الفرعية	المصادر المعتمدة
السمعة التنظيمية	المسؤولية الاجتماعية	١- ان المنظمة تثق بالعاملين وتحملهم الكثير من المسؤولية للعمل لصالح المجتمع. ٢- توفر شروط السلامة في مكان العمل. ٣- توفر المنظمة برامج لتدريب الموظفين أي التعلم مدى الحياة. ٤- يمكن للعاملين من الوصول الى المعلومات حول المنظمة بشفافية.	
	الابداع	١- الاهتمام بدعم الخبرات والابتكار. ٢- الاهتمام بدعم عملية البحث والتطوير. ٣- تشجيع استخدام القدرات المعرفية التي تساعد على الأداء الفعال. ٤- تمتلك المنظمة المهارات التي تقنع من خلالها المتعاملين معها للتحقيق الأهداف. ٥- تهتم المنظمة بتقديم أفكار جديدة بالعمل تساهم في حل المشاكل.	(مهدي، شمران، ٢٠١٧) (إسماعيل، طه، ٢٠١٩) (الحسناوي، الكريطي، ٢٠٢١)
الانغراز الوظيفي	جودة الخدمة	السعي الى تحقيق التميز في تقديم الخدمة للعاملين. ٢- التركيز على جودة الخدمات المقدمة للعاملين. ٣- السعي الى استغلال الفرص المتباعدة. ٤- التزام المنظمة بجودة الخدمة المقدمة من خلال خطط وبرامج مدروسة.	
	الروابط	١- ارتباط الموظف بالوظيفة التي يعمل بها نتيجة الثقافة التي تمتلكها المنظمة. ٢- اعتقاد الموظف ان المنظمة تحقق أهدافهم. ٣- الموظفون مرتبطون بوظائفهم لارتباطهم بالاشخاص العاملين معهم. ٤- الموظفون مرتبطون بوظائفهم لارتباطهم بالمنظمة التي يعملون بها نتيجة لروابط عاطفية. ٥- يعمل الموظفون كالفريق الواحد او كعائلة واحدة في المنظمة.	Mitchell,etal , 2001,22 اصفهاني. (٢٠٢٣),30, Sudibjo, N., & - Suwarli, M. B. N. (2020),66. ٢٠١٨، Malik،Jamshaid النصراوي واخرون، ٢٠٢١، (الحيناني وعطا، ٢٠٢٣)

١- يمتلك الموظف المهارات والخبرات الملائمة لعمل المنظمة . ٢- ملائمة الموظف القيم والمبادئ التي يحملها مع قيم المنظمة . ٣- توافق اهداف الشخصية مع اهداف المنظمة . ٤- انسجام الموظف والملائمة بينه وبين المنظمة التي يعمل بها . ٥- الشعور بتقدير الذات في المنظمة التي يعمل بها .	الملائمة
١- يفقد الموظف بعض الفرص عند الانغراز او الانتقال الى وظيفة أخرى . ٢- يستسلم الموظف للوظيفية نتيجة الروابط العائلية . ٣- يخسر الموظف الأصدقاء نتيجة الانغراز في الوظيفة . ٤- صعوبة انسجام الموظف بالبيئة الوظيفية نتيجة الانتقال .	التضحية

المصدر: الجدول (١) من اعداد الباحثة

تاسعاً: عينة ومجتمع البحث

يعد معمل سمنت بادوش الجديد احدى تشكيلات معامل السمنت الشمالية، والذي ينتج السمنت العادي والمقاوم لسد احتياجات شريحة كبيرة من المجتمع. يتكون معمل سمنت بادوش من مجموعة من الاقسام والشعب مثل قسم التخطيط والسيطرة على الانتاج وقسم الموارد البشرية وقسم التسويق وقسم الجودة والرقابة النوعية والاستيراد وغيرها من الاقسام التي تلعب دورا مهما في الاجابة عن الاستبانة الخاصة بموضوع البحث. حيث تحددت عينة البحث الحالية بـ (٣٠) مفردة من القيادات الإدارية في معمل سمنت بادوش وقد تم اختيارهم بشكل قصدي، وقد خضعت استمارة الاستبانة لاختباري الصدق والثبات وقد تم توزيعها على مجموعة من الخبراء لبيان ارائهم تجاه متغيرات البحث والابعاد المفسرة لها وقد تم اجراء التعديلات في ضوء ملاحظات الى ان استقرت على وضعها المقبول. اما بشأن اختبار الثبات فقد عمد الباحثون الى توزيع (١٥) استبانة على العينة المبحوثة وتم الحصول على اجاباتهم وبعد مرور أكثر من أربعة أسابيع تمت عملية إعادة توزيع استمارة الاستبانة على ذات العينة وتم الحصول على إجابات مشابهة لإجابات التوزيع الأول ونسبة (٧٥٪).

عاشراً: مبررات اختيار الميدان

تم اختيار هذا الميدان للمبررات الآتية:

- ١- لما يتمتع معمل سمنت بادوش من بيئة مناسبة تلائم طبيعة عنوان البحث من حيث تأثير السمعة التنظيمية في الانغراز الوظيفي في قطاع صناعي مهم.
- ٢- مواجهة التحديات والظروف التي توفر رؤى استراتيجية حول علاقة السمعة التنظيمية بالانغراز الوظيفي.
- ٣- يسهم في تطوير استراتيجيات تهدف الى تعزيز الانغراز الوظيفي من خلال فهم السمعة التنظيمية كون المعمل يسعى للبقاء والاستمرار في مقدمة المنظمات الصناعية.
- ٤- القطاع الصناعي (معمل سمنت بادوش) هو اقرب القطاعات في تعزيز الانغراز الوظيفي وتحسين الأداء المنظمي كون السمعة التنظيمية تساعد القيادات الإدارية في اتخاذ القرارات بأسلوب علمي والتي تعزز الانغراز وتدعم المنظمة الإنتاجية.

الحادي عشر: وصف الافراد المبحوثين

ان اختيار العينة المناسبة امرا مهما للوصول الى النتائج أكثر دقة وتعكس واقع المشكلة، اذ اختيرت عينة قصدية من الافراد القيادات الإدارية من كل مدير قسم ووحدة إدارية ومسؤولي شعب لتحقيق رؤية واضحة حول المعمل والجدول (٢) يوضح اعداد الاستثمارات التي تم توزيعها واستلمها ونسبة الاستجابة.

جدول (٢): عدد الاستثمارات الموزعة والمستلمة ونسبة الاستجابة

الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المستلمة	نسبة الاستجابة	الاستثمارات المستبعدة	الاستثمارات الصالحة
٤٠	٣٠	٧٥٪	٠	٣٠

المصدر: الجدول من اعداد الباحثة بالاعتماد على الاستبانات الموزعة والمستلمة

المبحث الثاني عدد من الدراسات السابقة

المتعلقة بالسمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي

تم استخدام مصطلحات السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي، في البحث في قواعد البيانات في موقع مكتبة على جوجل سكولار. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام كل كلمة أو عبارة بالاشتراك مع الالتزام والقيادة والنزاهة والعدالة التنظيمية في الباحث العلمي من Google في حين أن النتائج اقتصر على المقالات التي راجعها النظراء والتي تم نشرها خلال السنوات الخمس الماضية، فقد تم تضمين الأعمال الأساسية أيضاً في مراجعة الأدبيات هذه.

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير السمعة التنظيمية

١- دراسة (مهدي، شمran، ٢٠١٧)

جاءت هذه البحث بعنوان (الالتزام التنظيمي واثره في بناء سمعة المنظمة دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة كربلاء المقدسة).

يهدف البحث الى التعرف على الدور الذي يلعبه الالتزام التنظيمي في بناء سمعة المنظمة وقد تمثلت مشكلة البحث عبر التساؤل المطروح بشأن مدى تأثير الالتزام وابعاده في السمعة التنظيمية ضمن عينة من العاملين في دائرة صحة كربلاء ، وقد استخدمت الاستبانة لجمع البيانات وتم توزيعها على عينة مكونة من ٣٠ شخص اشتملت على كادر الموظفين ومدراء الشعب والاقسام المتواجدة في تلك الدائرة. واستخدمت العديد من الأدوات الإحصائية كمعامل الارتباط الخطي لبيرسون والانحدار الخطي البسيط واختبار f to من خلال برنامج spss 20. وظهرت عدد من النتائج أهمها وجود تأثير معنوي بين الالتزام التنظيمي والسمعة التنظيمية الامر الذي يستلزم في المنظمة المبحوثة ضرورة الاهتمام بمفهوم الالتزام لما له من أهمية في بناء السمعة التنظيمية .

٢- دراسة (إسماعيل ، طه ، ٢٠١٩)

جاءت البحث بعنوان (دور الرفاهية النفسية بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدنية السادات).

يهدف البحث الى تحديد نوع العلاقة او التعرف على الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين السمعة والأداء ، وطرح البحث مشكلة بالتساؤل عن ماهو دور الرفاهية النفسية بابعادها المختلفة في العلاقة بين السمعة والأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية ، وقد تم اعتماد قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٢٤٥ ، اهم النتائج ان الجامعة تتمتع بسمعة متوسطة مقارنة مع الجامعات المصرية وتوصلت البحث الى انه لا بد من الاهتمام بالسمعة التنظيمية الرفاهية النفسية لتحسين أداء الموظفين لأعضاء الهيئة التدريسية .

٣- دراسة (الحسناوي ، الكريطي ، ٢٠٢١)

جاء بعنوان (تأثير تمكين القيادة في السمعة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية العاملة في محافظة كربلاء المقدسة).

تهدف البحث الى تحديد تأثير تمكين القيادة في السمعة التنظيمية على مستوى الجامعات. انطلقت البحث من مشكلة مفادها ماهي طبيعة العلاقة بين الارتباط والتأثير بين تمكين القيادة والسمعة التنظيمية ، واعتمدت على مقياس (Arnold, 2000) لقياس ابعاد التمكين القيادة ومقياس (sala, 2011) لقياس السمعة التنظيمية ، واعتمد الاستبانة في جمع المعلومات وتمثلت العينة ٢٣٦ عضو في الهيئة التدريسية ، واستخدام التحليل العاملي التوكيدي ومجموعة إحصائية ومعامل الارتباط الرتب. وتحليل الانحدار المتعدد وفق برنامج spss v 20 , Amos v 23 وظهرت نتائج البحث الى ان تمكين القيادة يؤثر معنوياً في السمعة التنظيمية وطرح البحث باهم توصية ينبغي على إدارة الجامعات تغيير أسلوب قيادتها في التعامل مع أعضاء الهيئة التدريسية لتحقيق والتميز والسمعة التنظيمية لبيئة التعليم .

تتفق البحث الحالية من حيث ابعاد السمعة التنظيمية (المسؤولية الاجتماعية والابداع وجودة الخدمة) وتتفق مع دراسة (إسماعيل ، طه ، ٢٠١٩) ودراسة (الحسناوي ، الكريطي ، ٢٠٢١) وهناك اختلاف من حيث العينة وعلاقتها مع متغيرات .

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الانغراز الوظيفي

١- دراسة (Malik&Jamshaid، ٢٠١٨)

جاءت هذه البحث بعنوان (الانغراز الوظيفي المتعلق بالعدالة التنظيمية: دور التمتع في مكان العمل بين مؤسسات التعليم العالي).
"Job Embeddedness related to Organizational Justice: Role of Workplace Bullying among Higher Education Institutes"

كان الغرض من البحث الحالية هو فحص الانغراز الوظيفي فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية من خلال استكشاف دور التمتع في مكان العمل. تم استخدام تقنية أخذ العينات لجمع عينة مكونة من ١٢٠ معلماً من مختلف كليات وجامعات القطاع الخاص والحكومي في سارجودا. تم استخدام مقياس الانغراز الوظيفي ((Crossley, 2007)، ومقياس العدالة التنظيمية ((Hoy & Tarter, 2004)، واستبيان الفعل السلبي ((Einarsen, Raknes, & Helleosy, 1994) لقياس ابعاد الدراسة. وكشفت النتائج أن الانغراز الوظيفي

له علاقة قوية مع العدالة التنظيمية مما يدل على أن المعلمين ملتزمين بالوظيفة يدركون العدالة في منظماتهم. أظهرت البحث وجود تأثير معنوي لابعاد الانغراز الوظيفي على العدالة التنظيمية. أظهرت البحث أن التمر في مكان العمل ليس له دور معتدل في الانغراز الوظيفي والعدالة التنظيمية.

٢- دراسة (النصراوي والغانمي، ٢٠٢١)

جاءت هذه البحث بعنوان (دور الانغراز الوظيفي في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسي كلية الادارة والاقتصاد في جامعة كربلاء). يهدف البحث الى التعرف على مستوى الانغراز الوظيفي للعاملين في كلية الإدارة والاقتصاد بقسميه التنظيمي والمجتمعي المتمثلة بستة ابعاد (الروابط والملائمة والتضحية) التنظيمية و(الروابط والملائمة والتضحية) المجتمعية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، ولتحقيق هدف البحث واختبار الفرضيات جرى اعتماد استبانة معدى لهذا الغرض وكُيفت لتلائم التدريسيين في الكلية وتمثلت عينة البحث ٧٤ وقد استعمل البرنامج الاحصائي (smart PLS) لملائمته حجم العينة المستخدمة واختبار الصدق والثبات استخدم (معامل كرونباخ الفا، الثبات المركب (AVE) واختبار فرضيات المصفوفة الارتباط البسيط pearson. واستنتجنا ان هناك علاقة ارتباط قوية وطردية بين المتغيرين. وان إدارة الكلية لديها اهتمام بالاستاذة العاملين وتسعى الى توفير الأجواء المناسبة في بيئة العمل والتي تمكنهم من التمسك بعملهم وتقديم افضل مآلديهم وتحقيق النجاح للكلية.

٣- دراسة (الحياي وعطا، ٢٠٢٣)

جاءت هذه البحث بعنوان (القيادة الأخلاقية وتأثيرها في الانغراز الوظيفي، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في وزارة الاعمار والإسكان والبلديات والاشغال العامة). يهدف البحث الى اختبار تأثير القيادة الأخلاقية بابعادها في الانغراز الوظيفي من خلال ابعاد (الروابط والملائمة والتضحية)، ولتحقيق هدف البحث واختبار الفرضيات تم تطوير استبانة وزعت على عينة عشوائية على العاملين بمستويات إدارية مختلفة (الوسطى والدنيا) في وزارة الاعمال والإسكان وتم توزيع (٢٤٠) استبانة على العينة المبحوثة وتم استرجاع (١٩٤) صالحة للتحليل الاحصائي من المجتمع الأصلي البالغ (١٠٧٢) وبهدف معالجة البيانات تم استعمال الاساليب الإحصائية وبرزها (الوسط الحسابي والانحراف المعياري والارتباط والانحدار) مستخدما البرنامج الاحصائي (spss 25, Amos 25) وكانت ابرز النتائج ان القيادة الأخلاقية وابعادها تؤثر بدلالة معنوية في الانغراز الوظيفي في وزارة الاعمار والإسكان والبلديات والاشغال العامة.

٤- دراسة (الغنماوي واصفهاي، ٢٠٢٣)

جاءت البحث بعنوان (دور البراعة التنظيمية في تعزيز الانغراز الوظيفي دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط). يهدف البحث الى التعرف على تأثير البراعة التنظيمية بابعادها في تعزيز الانغراز الوظيفي في دائرة صحة واسط، وتكمن المشكلة بمدى اهتمام المنظمة بالبحوث بالبراعة التنظيمية والانغراز الوظيفي ومن اجل تحقيق هدف البحث تم اعتماد الاستبانة في جمع البيانات الضرورية اذ تم توزيع (٧٥) استبانة وبلاستعانة بالاساليب الاحصائية الوسط الحسابي والانحراف المعياري والارتباط، وكانت ابرز النتائج ان هناك علاقة ارتباط وتأثير بين البراعة التنظيمية والانغراز الوظيفي. تتفق البحث الحالية من حيث ابعاد الانغراز الوظيفي (الروابط والملائمة والتضحية) وتتفق مع دراسة (Jamshaid، Malik، ٢٠١٨) ودراسة (النصراوي والغانمي، ٢٠٢١) أيضا وهناك اختلاف مع الدراسات الأخرى (الحياي وعطا، الغنماوي واصفهاي، ٢٠٢٣) من حيث العينة وعلاقتها مع متغيرات.

المحور الثاني / الإطار النظري المبحث الاول: السمعة التنظيمية

اولاً: تعريف السمعة التنظيمية

السمعة هي عنصر مهم لنجاح المنظمة. ظهر مفهوم السمعة التنظيمية لأول مرة عام ١٩٨٣ في قائمة المنظمات الأكثر اثارة للاعجاب حول العالم التي جمعتها مجلة (Fortune Business) ومنذ ذلك الوقت زاد الاهتمام بهذا المصطلح في المؤلفات العلمية. (Jawad&AlRabia'I, 2021, p 2).

واول استخدام لهذا المصطلح كان في كتب وبحوث التسويق خلال العقود الأربعة الماضية ثم انتقل الى ادب العلاقات العامة خلال العشر السنوات الأخيرة، وتتكون سمعة المنظمة من الإلمام بالمنظمة والمعتقدات حول ما يمكن توقعه من المنظمة في المستقبل. في مقالته "السمعة" لمعهد العلاقات العامة (٢٠١١)، قام Schreiber بتجميع تعريف السمعة من مجموعة متنوعة من الخلفيات الأكاديمية والمهنية. يؤكد Schreiber أن هناك منظورين للسمعة: منظور المنظمة ومنظور أصحاب المصلحة. "من وجهة نظر المنظمة، تعد السمعة من الأصول غير الملموسة التي تسمح للشركة بإدارة توقعات واحتياجات مختلف أصحاب المصلحة بشكل أفضل، مما يخلق التمايز والحواز في مواجهة منافسيها. ومن وجهة نظر أصحاب المصلحة، السمعة هي الاستجابة الفكرية والعاطفية والسلوكية فيما يتعلق بما إذا كانت اتصالات وتصرفات المنظمة تتوافق مع احتياجاتها واهتماماتها أم لا. (Schreiber, 2011). تعتمد المنظمة على الثقة التأسيسية لتعزيز سمعتها، تعد ثقة الموظفين في مؤسسات القطاع الخاص أمراً أساسياً، لأنها تمكن المنظمات من العمل وتأذن لها بالعمل، وأكثر عرضة للتأثيرات والأوضاع المجتمعية، فإن سمعة المؤسسات

تتأثر ليس فقط بنوع الخدمة المقدمة للموظفين ولكن أيضاً بسمعة المنظمة بالبيئة الخارجية. (Motion, 2016, 598). وهناك عدة تعريفات للسمعة التنظيمية منها

عرفت السمعة انها درجة الثقة التي يحملها الموظفون والزبائن والسوق والصناعة ككل تجاه المنظمة من الواضح أن بناء السمعة ليس بالأمر السهل. يستغرق بناؤه سنوات، ولكن يمكن تدميره في ليلة واحدة عندما تقوم المنظمة بشيء غير قانوني وغير أخلاقي. ولذلك ركز هذا التعريف على الثقة هي أساس السمعة اذ تعكس السمعة التنظيمية الموقع النسبي للمنظمة داخلياً مع المواهب التي يحملها الموظفون في المنظمة وخارجياً مع أصحاب المصلحة الآخرين. (Mantri,2019,8)

اما (الحسناوي،الكريطي، ٢٠٢١، ٣٧٠) فقد عرف السمعة التنظيمية "بانها التقييم الشامل لأصحاب المصلحة حول القدرة على تلبية حاجاتهم وتقييم الموظفين لأصحاب المنظمة من حيث تلبية احتياجاتهم. ركز التعريف على تلبية احتياجات الموظفين . وعرفها (Ravasi,et.al.,2019:8) هي منظور استراتيجي يعمل لاعادة تصور بناء مستقبل المنظمة كونها تعد موارد قيمة وفريدة تساهم في بناء ميزة تنافسية مستدامة تكسب ولاء الموظفين. ركز هذا التعريف على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

اما (Lievens,2017,4) عرفها بانها معتقدات وتصورات الموظفين المتعاملين مع المنظمة وتقييمهم لها. ركز هذا التعريف على صورة المنظمة.

ووفقاً لعلم نفس الموظفين، تؤثر السمعة التنظيمية بشكل إيجابي على نية التقدم للحصول على وظيفة عرفت من وجهة نظرية الهوية الاجتماعية وذكر أن المنظمة ذات الصورة الخارجية الجذابة (السمعة) ترتبط بمستوى تعريف تنظيمي أعلى، فإن المنظمة التي تتمتع بتصور أكثر تميزاً للمكانة والوضع الإيجابي ستجذب المزيد من العاملين ذوي المواهب ويكسب ولائهم. (Ronald,2020:91)

اما (فتحي وطه، ٢٠١٩: ٤٨٤) عرفا السمعة التنظيمية للجامعة "هي قدرة الجامعة على تحسين صورتها امام الاطراف ذات العلاقة من خلال اهتمامها بمسؤولياتها الاجتماعية وتحسين جودة خدماتها المقدمة او الابداع في تقديم هذه الخدمات وذلك من خلال قدرتها على جذب أعضاء هيئة التدريس والعاملين الموهوبين "

وعرفت الباحثة السمعة التنظيمية بانها انطباع العامل عن المنظمة التي تلبي احتياجاتهم الوظيفية من خلال الاهتمام بجودة خدمات والابداع بها ضمن المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين والمجتمع.

ثانياً: أهمية السمعة التنظيمية

اما عن أهمية السمعة التنظيمية مهمة لعدة أسباب رئيسية منها:

أولاً: توفر السمعة معياراً فريداً ينظر من خلاله العاملين إلى المنظمة.

ثانياً: هناك عدد كبير من العاملين الذين لديهم روابط عاطفية مع المنظمات عامة معينة بسبب سمعتهم. ويكون العاملون أكثر توافقاً مع أهداف الخطط الإستراتيجية بناءً على سمعة المنظمة. توفر التأثيرات القوية على السمعة حافزاً للبيروقراطيين لعدم تبديد الموارد اذ يجب على أصحاب القرار أن يدركوا أن لديهم الملكية والسيطرة على سمعة المنظمة من خلال عدة قنوات منها:

(Bass,2018:3)

١. القيادة: الاعتقاد بأن قادة المنظمة يتمتعون برؤية مؤيدة لمنظمتهم.
٢. الأداء: أن المنظمة تتمتع باستقرار مالي قوي ودعم وتلبي احتياجات الموظفين
٣. مكان العمل: ان المنظمة تقدر موظفيها من خلال الحفاظ على مكان عمل جيد ومكافأة الموظفين وحسن معاملتهم.
٤. الخدمات: خدمات المنظمة يتم تقديمها بجودة وخدمات عالية لتلبية احتياجات الموظفين.
٥. الابداع: بأن المنظمة مبدعة، وذات تفكير متطور، وقادرة على التكيف مع الموظفين.
٦. الحوكمة: الإيمان بأن المنظمة عادلة وشفافة تجاه الموظفين.

تكمن أهمية السمعة التنظيمية من حيث مجموعة من المزايا التي يجب على المنظمة ان تدعم عاملها من حيث: (الزيايدي، ٢٠٢١، ٢٣١) و (Hong & Yang, ٢٠٠٩: ٣٨٦).

١. تحقيق الميزة التنافسية من خلال موارد المنظمة تجاه رفع أداء العاملين وزيادة التزامهم ومشاركتهم تجاه المنظمة.
٢. تسهم في تحسين القدرة على التوظيف واستقطاب موظفين مؤهلين الى المنظمة
٣. المساهمة في رفع معنويات الموظفين التي تؤدي الى تحسين الإنتاجية.
٤. ارتفاع قيمة المنظمة وتقليل المخاطر وتحسين العلاقات بينهم وتميزها عن غيرها من المنظمات.

ثالثاً: اشكال السمعة التنظيمية

يذكر (Carpenter & Kraus, 2011, 4) أشكال من السمعة التنظيمية التي يمكن استخدامها كأساس لتشكيل ردود أفعال العاملين تجاه المنظمات وكيفية تشكيل السمعة التنظيمية.

١. السمعة الأدائية: هل تستطيع المنظمة القيام بهذه المهمة؟ فهل يمكنها تنفيذ الاتهامات على مسؤوليتها بطريقة تفسر على أنها كفوة وربما فعالة؟
 ٢. السمعة الأخلاقية: هل المنظمة مرنة وصادقة؟ هل تحمي مصالح عاملها ودوائرها الفرعية وأعضائها؟
 ٣. السمعة الإجرائية: هل تتبع المنظمة القواعد المقبولة عادة، مهما كانت قراراتها جيدة أو سيئة؟
 ٤. السمعة التقنية: هل تتمتع المنظمة بالقدرة والمهارة المطلوبة للتعامل في بيئات معقدة، مستقلة عن أدائها الفعلي ومنفصلة عنه؟
- اذن أنواع السمعة التنظيمية يعتمد على أداء المنظمة وجودة الخدمة وتحملها المسؤولية تجاه العاملين لديها .

رابعاً: ابعاد السمعة التنظيمية

تتعدد ابعاد السمعة التنظيمية وهناك من حدد ابعادها (Awang, 2010) بالميل العاطفي تجاه المنظمة، الميل العاطفي تجاه الخدمات، والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة. اما (Protiviti, 2013) فقد حدد خمسة ابعاد للسمعة التنظيمية هي التوجه الاستراتيجي والثقافي ومرونة المنظمة والالتزام بالجودة والانضباط الوظيفي. اما (Walsh & Beatty, 2007:67) فقد حدد ستة ابعاد لقياس السمعة التنظيمية التوجه بالزبون ، جودة الخدمات ، الرؤية والقيادة ، بيئة العمل ، القوة المالية للمنظمة ، المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمنظمة .في حين حدد (Asle et al., ٢٠١٥) سبعة ابعاد لقياس السمعة التنظيمية هي الثقافة ، الجودة ، الجاذبية ، المسؤولية الاجتماعية ، بيئة مكان العمل ، الأداء المالي .كما أوضح (Park et al , 2014) ان السمعة التنظيمية تتأثر بالثقة والمسؤولية الاجتماعية .يمكن تحديد الابعاد المشتركة وهي الجودة والمسؤولية الاجتماعية والخدمات. وسوف يتم اعتماد نموذج (Sontaite and Kristensen, 2009: 132) في هذا البحث ويشتمل على ثلاثة أبعاد تتمثل في: المسؤولية الاجتماعية، الابداع وجودة الخدمة، والتي ركزت غالبية الدراسات عليها، ويمكن توضيح هذه الأبعاد كالآتي:

١- المسؤولية الاجتماعية

تعد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات عنصراً أساسياً في بناء سمعة المنظمة الإيجابية والحفاظ عليها والتي تعتبر بمثابة عامل موارد استراتيجي مهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة. تؤثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بشكل إيجابي على موقف الموظفين تجاه المنظمة، وتغير عن السلوك والقيم الشخصية لمدراء المنظمات، والتي هي بمثابة المعقّدات والاتجاهات التي تقودهم لتكوين قاعدة من معلومات واعتماد السلوك الذي ينتهجونه من خلال العمل لمصلحة المجتمع والتوازن ما بين الإقتصاد والنظم البيئية.

يجب اعتبار قرارات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بمثابة قرارات استثمارية لكي تتمكن أي منظمة من اتخاذ قرارات استراتيجية مناسبة لتخصيص الموارد لمختلف مبادرات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات كمبادرات المسؤوليات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والخيرية. من مبادرات التي تتأثر بها الجوانب المختلفة لثقة الموظفين وكيف تؤثر بالتالي على سمعة الشركة .كون المسؤولية الاجتماعية هي تعهد والتزام رجال الأعمال في مواصلة السياسات لصنع القرارات ومعالجة الحالات المرغوبة وتحقيق الأهداف والقيم التي تعود بالمنفعة على العاملين بالمنظمة ، وليس فقط التركيز على تعظيم الأرباح كهدف وحيد للمنظمة. (Xie & Keh, 2009:740) .

٢- الإبداع

إن الإبداع مفهوم متعدد الأبعاد، و امر أساسي لتطوير أي منظمة وبتحقق ليس فقط من خلال المنتجات والخدمات بل العمليات المختلفة والممارسات الإدارية ومن أجل ادخال الممارسات المبدعة ينبغي على المنظمة اعتماد نموذج اداري من عمليات الابداع التنظيمي على أساس الكفاءات المهنية والمهارات الإدارية وتأثيرها على عملية صنع القرار وقد تباينت الآراء حول مفهوم الابداع ومنذ بداية القرن العشرين يوجد الكثير من الجدل حول الإبداع، فيما يتعلق بطبيعته، وخصائصه، وأنواعه، وماهيته، كل ذلك من أجل فهم دوره في التنمية الإدارية والاقتصادية وتحقيق الميزة التنافسية، وهو أمر أساسي لتطوير أية منظمة.

وقد تباينت الآراء حول مفهوم الإبداع، حيث يرى البعض بأنه المقدرة على تطوير شيء جديد وإخراجه إلى حيّز الوجود، بينما يعرفه البعض الآخر بأنه مجموعة من العمليات السيكلوجية التي يجري من خلالها إبتكار شيء جديد ذي قيمة مرتفعة، في حين ينظر فريق آخر إلى الإبداع بأنه العملية التي تؤدي في نهاية المطاف إلى إنجاز العمل الإبداعي وتحقيقه، بمعنى ان العمل الإبداعي ينجم عن قدرات وعمليات تؤدي إلى انجازه، بينما يشير البعض إلى أن الإبداع هو العملية التي يكمن في نتائجها أي تقدم، وهناك حاجة لوجود الإبداع في المستويات الوظيفية كافة في جميع المنظمات، وكل فرد في أية منظمة قادر على أن يكون مبدعاً. ويذكر بعض الباحثين بأن الإبداع في المنظمة يمثل عملية إجتماعية تفاعلية يمكن أن تثير العواطف المختلفة، وأن دور العواطف في عملية الإبداع التنظيمي ليست جديدة في حد ذاتها، حيث تعمل على تعزيز القدرات، ومواجهة التحديات، وحل المشكلات، والمساعدة في اتخاذ القرارات المتميزة. الابداع في تقديم الخدمات للموظفين أي حل المشكلة بأسلوب ابداعي غير مالوف من خلال الاصاله، المرونة، المخاطرة، الحساسية للمشكلات. (Nogueira & Marques , 2008 :237)

٣- جودة الخدمة

تشير جودة الخدمة إلى الأفضلية النسبية لتقييم أطراف العلاقات ذات المصلحة لقدرة المنظمة على تقديم منتجات اوخدمات تتمتع بالجودة، سواء أكانت المنظمات تنتج سلعا أو تقدم خدمات، ومع دخول المنظمات إلى أسواق العمل العالمية أصبحت عملية إختيار السلعة أو الخدمة أكثر اتساعاً وتنوعاً بالنسبة للزبون، مما دعا المنظمات إلى الإهتمام في زيادة جودة سلعها وخدماتها، والعمل على ممارسة الأعمال التي تتيح للمنظمة تصميم السلع والخدمات التي تلبى وتفوق توقعات الزبائن في تلبية إحتياجاتهم مجتمعيًا ، إلى جانب تصميم وبناء العمليات التشغيلية التي تحقق نظم عمل عالية الأداء. وتظهر جودة الخدمات من خلال مقارنة توقعات الموظفين وادراكهم للخدمة المقدمة لهم من المنظمات وقد تكون متباينة حسب توقعات العاملين اذ تعتمد جودة الخدمة على الموظفين انفسهم .وتسهم الجودة في تكوين سمعة المنظمة التي تستقطب العاملين لتلك المنظمات من خلال جودة الخدمة المقدمة لهم من قبل المنظمة . (فتحي، طه، ٢٠١٩، ٤٨٥)

المبحث الثاني الانغراز الوظيفي

أولاً: تعريف الانغراز الوظيفي

إن الانغراز الوظيفي هو الطريقة التي يمكن بها للموظفين أن يرسخوا في وظائفهم، مما يزيد من إيجابياتهم تجاه المنظمات، خاصة أن العاملين الجدد من موظفي ما بعد التسعينيات في المنظمات، الذين يمتلكون العديد من العناصر الجديدة لهذا العصر تجاه المنظمات. ترتبط هذه الخصائص مع التطور السريع لمعدات المعلومات الإلكترونية وتكنولوجيا الإنترنت التي تمتلكها المنظمات والذي يساهم في تعزيز الانغراز الوظيفي وهو شعور الموظفين بالانسجام داخل أو خارج المنظمة الناتج من التوافق والروابط والتضحيات داخل وخارج العمل، والتي تحدد على نطاق واسع ما يكسبه الفرد أو يخسره من الانتماء إلى المنظمة أو مجتمعه. (Mitchell et al, 2001a:1102)

ولذلك فهو يعكس سمات شخصية وسلوكية ونفسية تختلف تماماً عن الأجيال السابقة من الموظفين. إذ يتميز موظفون الجيل الجديد بالجرأة والانفتاح والفريدة من نوعها؛ إنهم يتبعون القيم الشخصية ويؤكدون على الاحترام؛ هم أكثر عاطفية وتعبيرية. إنهم يواجهون بيئة أكثر تنافسية ويفضلون الأشياء الجديدة نتيجة الخدمات التي تقدمها لهم المنظمات تجعل الفرد لا يترك عمله. (Wang et al, 2022:1) عندما يكون لدى الفرد توازن بين العمل والحياة خارج العمل يمكن أن يؤدي ذلك ارتباطه وتعلقه بالوظيفة. لذا يمكن تعريف الانغراز الوظيفي عدة تعاريف منها: (Mitchell et al, 2001a:1104) وصف الانغراز الوظيفي بالشبكة التي يلتصق ويثبت بها الفرد. وعرفها (Nguyen, 2015:4) القوة المشتركة التي تمنع الفرد من ترك عمله.

عرفها (Yaqub et al, 2021:73) عرفها بأنها الالتزام الموظف وبقائه بنفس المنظمة لعوامل تنظيمية واجتماعية. أما (Yamin, 2022:34) فقد عرفها بأنها الدرجة التي يوضح فيها العامل مجموعة من الخصائص التي تمكنه من الاستمرار والبقاء في وظيفته وصنف الانغراز الوظيفي الى انغراز داخل المنظمة وانغراز خارج المنظمة. (أصفهاني والغنماوي) ٢٠٢٣، ٤٥٨ هي مجموعة من الأفكار والعوامل الداخلية والخارجية للمنظمة التي تحول دون فقدان أو ترك الموظف عمله.

وعرفت الباحثة الانغراز الوظيفي بأنه مجموعة من المؤثرات التنظيمية الداخلية والخارجية التي تربط الفرد وتجعله يتمسك بعمله.

ثانياً: أهمية الانغراز الوظيفي

أما عن أهمية الانغراز الوظيفي يأتي من الدور الذي يؤديه الانغراز في إمكانية خلق علاقات استراتيجية جيدة وإدارتها مع البيئة الداخلية والخارجية، إذ أن وجود الموظف ذات الخبرة والمهارة والكفاءة يخلق ميزة تنافسية للمنظمة وهذا بدوره يحفز المنظمة على تنفيذ برامج الأجور والحوافز والمكافآت التي تشجع على التزام الموظف مع المنظمة، لذا تبرز أهمية الانغراز الوظيفي في النقاط الآتية: (243، ٢٠٢١، النصراوي والغنامي)

١. الاحتفاظ بالموارد البشري ومواجهته من تكاليف إضافية والعلاقات الاجتماعية التي شكلها الموظفون داخل وخارج المنظمة التي تحقق أهمية حاسمة لتحقيق نجاح المنظمة.
٢. تهيئة الموظفين الجدد بالشكل التي يخلق لهم ردود أفعال إيجابية حول وظائف المنظمة وتوفير المعلومات الصحيحة التي يمكن أن تلعب دوراً في تعزيز الانغراز الوظيفي.
٣. تساهم في تقوية الروابط بين الموظفين وتشير إلى عدد الاتصالات التي تربط الموظفين بأشخاص داخل شركاتهم أو الروابط داخل المجتمع كما يمكن للإدارة العليا وضع برامج لتعزيز الانغراز الوظيفي.
٤. يساعد الانغراز الوظيفي في تقوية وتعزيز سمعة المنظمة عن طريق تدريب الموظفين والعمل على تحديد الأهداف وتقديم النصيحة عند الضرورة.

ثالثاً: طرق الانغراز الوظيفي

فكرة أن الناس لديهم مساحة حياة حسية يتم فيها تمثيل جوانب حياتهم وربطها. وباعتماد على هذه الأفكار، يمكن وصف الانغراز الوظيفي على أنه مثل شبكة يمكن أن يصبح الفرد عالماً فيها. الشخص الذي تم انغرازه بدرجة عالية لديه العديد من الروابط القريبة من بعضها البعض (غير متميزة بدرجة كبيرة). علاوة على ذلك، قد يختلف محتوى الأجزاء بشكل كبير، مما يوحي بأنه يمكن انغرازها بعدة طرق مختلفة. والجوانب الحاسمة للانغراز الوظيفي هي: (Holtom et al , 2006 : 325)

١. مدى ارتباط الأشخاص بأشخاص آخرين أو أنشطة أخرى.
٢. مدى تشابه وظائفهم ومجتمعاتهم مع الجوانب الأخرى في مساحات حياتهم.
٣. سهولة قطع الروابط ما الذي سيتناولون عنه إذا تخلوا عن ذلك خاصة إذا اضطروا إلى الانتقال فعلياً إلى مدن أو منازل أخرى.

رابعاً: ابعاد الانغراز الوظيفي

يشير الانغراز إلى أن عدداً من الجسور تربط الموظف بأسرته في شبكة اجتماعية ونفسية ومالية، تتضمن هذه الشبكة أصدقاء العمل وغير العاملين، والمجموعات، والمجتمع، والبيئة المادية التي يعيش فيها الموظف. كلما زاد عدد الروابط بين الشخص والويب، زاد ارتباط الموظف بالوظيفة والمنظمة

يمثل الانغراز الوظيفي مجموعة واسعة من التأثيرات على الاحتفاظ بالموظفين الجوانب الحاسمة للانغراز الوظيفي هي الروابط التي تربط الموظف بالأشخاص الآخرين أو المجتمع، وكيف يتناسب مع المنظمة أو البيئة وأخيراً، ما الذي سيضحي به الموظف عند مغادرة المنظمة. وتسمى هذه الأبعاد الثلاثة الروابط، والملاءمة، والتضحية أنها ذات صلة بكل من المنظمة والمجتمع. إن الانغراز الوظيفي هو بناء مركب يكون هذه الأبعاد (36 : Mallol et al., 2007)

١- الروابط

يتم تعريف الروابط أثناء العمل على أنها الروابط التي تربط الموظف بأشخاص آخرين وأنشطة أخرى في المنظمة وفقاً لنظرية الانغراز الوظيفي، تزداد الروابط من خلال الارتباط بالقادة وزملاء العمل والفرق والمجموعات التي يعملون معها ومن خلال الجمعيات المهنية التي ينتمون إليها، مما يجعل مغادرة المنظمة أكثر صعوبة. توصف الروابط بأنها روابط رسمية أو غير رسمية بين الشخص والمؤسسات أو الأشخاص الآخرين. تشير الروابط إلى مجموعة من المعايير المتنوعة في المنظمة والتي تشكل ضغطاً معيارياً للبقاء في الوظيفة، والذي ينبع من الأسرة وأعضاء الفريق وزملاء الآخرين ويطلق على ذلك مصطلح التكامل الاجتماعي لوصف الجزء الخاص بالعمل من عملية الارتباط، هذه التأثيرات الاجتماعية المهمة تربط الموظفين في العمل وتؤدي إلى الاحتفاظ بالموظفين. (Nugroho, & Afifah, 2023:35)

٢- الملاءمة

الملاءمة على أنها التوافق المتصور للموظف أو الراحة مع المنظمة وبيئته. وفقاً لنظرية الانغراز الوظيفي، يجب أن تتوافق القيم الشخصية للموظف وأهدافه المهنية وخطته للمستقبل مع ثقافة الشركة الأكبر ومتطلبات وظيفته المباشرة (على سبيل المثال، المعرفة الوظيفية والمهارات والقدرات). بالإضافة إلى ذلك، سيأخذ الشخص بعين الاعتبار مدى ملاءمته للمجتمع والبيئة المحيطة به. يفترض الانغراز الوظيفي أنه كلما كان الملاءمة أفضل، كانت الروابط مع المنظمة أقوى. وجد أن حالات عدم التوافق مع قيمة المنظمة تنتهي بشكل أسرع قليلاً من حالات عدم التوافق وأنه عندما يؤدي الدخول التنظيمي إلى ضعف التوافق بين الشخص والمنظمة، فمن المرجح أن يغادر الموظفون المنظمة وأن وجود سمات شخصية للفرد تتناسب مع وظيفته يساهم في زيادة الانغراز الوظيفي وبالتالي فإن مدى ملاءمة الشخص للوظيفة والتنظيم يتعلق به المرفقات للمنظمة. قد يعجب الشخص أو لا يعجبه الطقس ووسائل الراحة والثقافة العامة للمكان الذي يقيم فيه. هذا يؤدي إلى إعادة ضبط الملاءمة للمساهمة في الانغراز الوظيفي. (Reitze & Anderson, 2011 : 321)

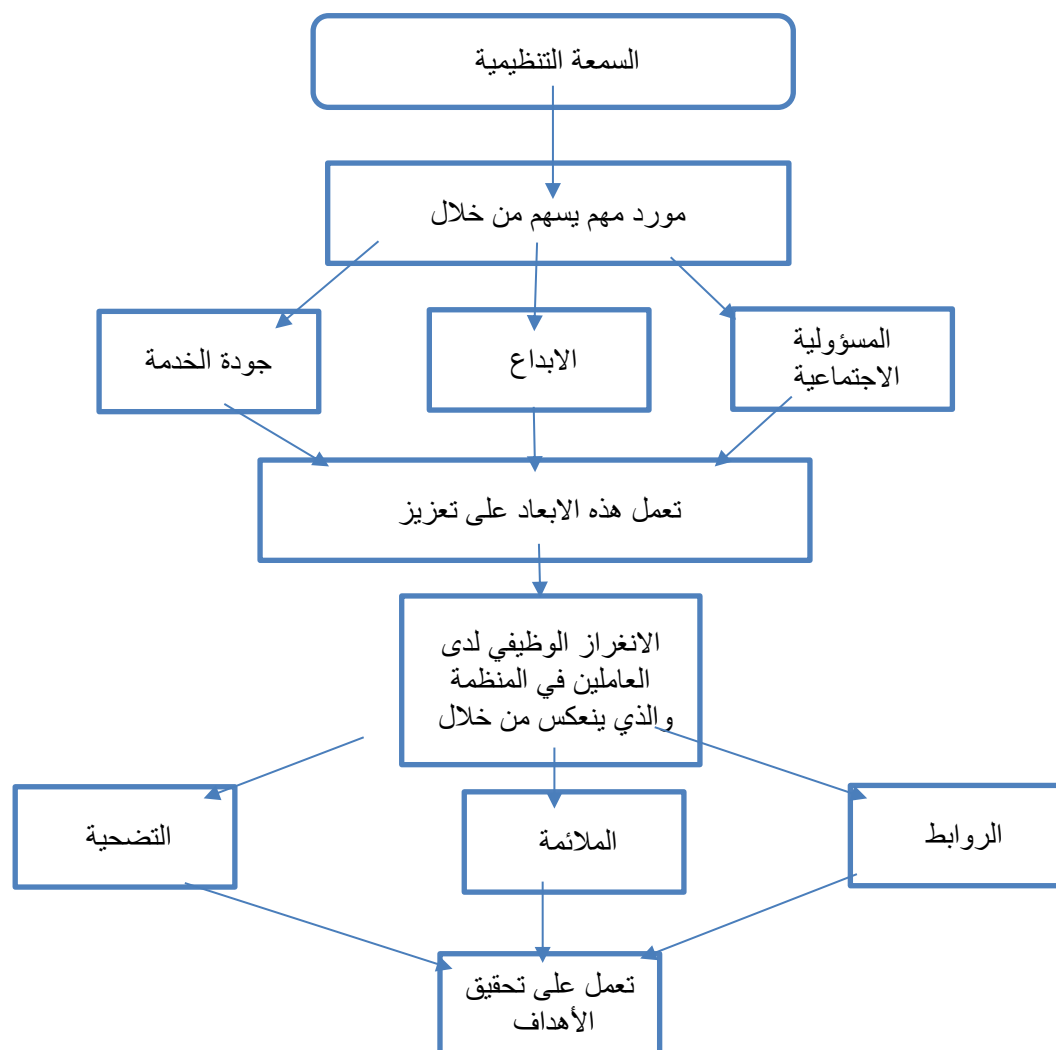
٣- التضحية

تتجسد التضحية في التكلفة المتصورة للفوائد المادية أو النفسية التي قد يفقدها الفرد بالانغراز في وظيفته. على سبيل المثال، من المحتمل أن يؤدي الانغراز في وظيفة ما إلى خسائر شخصية على سبيل المثال التخلي عن الزملاء أو المشاريع المثيرة للاهتمام أو الامتيازات المرغوبة. كلما زاد استسلام الموظف للوظيفة، أصبح الأمر أكثر صعوبة لقطع التوظيف مع المنظمة. فالتضحيات المتعلقة بالاستقرار الوظيفي تكون تنظيمية وهناك تضحيات مجتمعية والتي تتعلق بالفرد الذي ينتقل من مجتمع جذاب وآمن ويمكن أن يغير منزل العائلة من أجل الوظيفة. ولكن حتى ذلك الحين، وسائل الراحة المختلفة مثل سهولة التنقل أو القدرة على ذلك أن تكون في المنزل خلال أوقات معينة بسبب أوقات العمل المرنة قد تضيق بسبب تغيير المكان. (Reitze & Anderson, 2011 : 325)

المبحث الثالث

السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي رؤية تحليلية

تعد العلاقة بين السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي بمثابة الخلاصة الفكرية التي وصلت إليها الباحثة عن طريق إيجاد العلاقات المنطقية بين متغيرات البحث، تتضح العلاقة بين السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي في أن السمعة التنظيمية مورد استراتيجي مهم والذي يعزز الانغراز الوظيفي في المنظمة، إذ يساهم كل بعد من أبعادها في انجذاب وانغراز العاملين للعمل في المنظمة بكل ما تتضمنه من المسؤولية الاجتماعية والتي تربط العامل بعاملين آخرين وأنشطة أخرى في المنظمة. وتساهم جودة الخدمة في تكوين سمعة المنظمة التي تستقطب العاملين لتلك المنظمات والإبداع في المنظمة يمثل عملية إجتماعية تفاعلية يمكن أن تثير العواطف تجاه تعزيز القدرات، ومواجهة التحديات، وحل المشكلات، والمساعدة في اتخاذ القرارات المتميزة والإبداع في حل المشكلة بأسلوب ابداعي غير مألوف. لذا يمكن القول ان السمعة التنظيمية قادرة على ربط العاملين في المنظمة والذي ينعكس إيجابيا على حالات الانغراز الوظيفي بينهم رغم تضحية العاملين سواء بالموقع او غيرها وتوافقهم مع العمل والذي يكون سبب في انعكاس السمعة التنظيمية التي تنظم الانغراز الوظيفي للعاملين تجاه تحقيق أهدافها واثراء الحاضر والإفادة من ماضي المنظمة. وبغية ترسيخ ذلك التوجه في منظمات فقد اقتضت ضرورات البحث الحالية التأكيد على ان ابعاد السمعة التنظيمية عند تفعيلها على وفق السياقات الصحيحة ستكون ذات تأثير في الانغراز الوظيفي، والشكل ادناه يوضح ذلك:



الشكل (٢) رؤية تحليلية
المصدر: الشكل من اعداد الباحثة

المحور الثالث المبحث الأول: الجانب الميداني

أولاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث على مستوى المنظمة المبحوثة.

يتضمن الجانب الميداني عرضاً لنتائج البحث فُقد متغير السمعة التنظيمية متغيراً رئيساً مستقلاً، تضمن ثلاثة أبعاد فرعية لكل بعد مجموعة أسئلة. وسنوضح ذلك بالتفصيل وكما يأتي :

١- وصف وتشخيص السمعة التنظيمية وابعادها على مستوى المنظمة المبحوثة

ان واقع السمعة التنظيمية على مستوى المنظمة المبحوثة يتطلب الوقوف على الابعاد المفسره له في الجدول (٣) والتي افصحت عن ان بعد المسؤولية الاجتماعية الذي مثلته الفقرات (X11-X19) اشر ان الفقرة (X١١) والتي حملت مضمون (ان المنظمة تثق بالعاملين وتحملهم الكثير من المسؤولية للعمل لصالح المجتمع) كان لها اعلى نسبة اتفاق (96.7%) قياساً بغيرها على حين نجد ان الفقرة (X١٦) (تعمل المنظمة على تحقيق التنوع في الموارد البشرية) كان لها اقل نسبة (23.3%) والتي اشرت وكان ذلك بوسط حسابي (٣,٧١٧) وانحراف معياري (٠,٩١٩). وهذا يشير الى اكتفاء المنظمة بالعاملين لديها بسبب ابداعهم في الأداء حيث ان المسؤولية الاجتماعية التي يحملونها وتوجيههم لصالح المجتمع جديرة بان تكتفي المنظمة بهم دون الحاجة لتنوع المورد البشري.

جدول (3): يوضح المعدل العام والتوزيعات العددية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد متغير السمعة التنظيمية

الانحراف المعياري	الانحراف المعياري الكلي	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي الكلي	مجموع	مقياس الاستجابة										رمز المتغير	المتغيرات	
					لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)				
					%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
٠,٣١٩	٠,٩١٩	٤,٠٣٣	٣,٧١٧	٣٠	٠	٠	٠	٠	٪٣,٣	١	٪٩٠	٢٧	٪٦,٧	٢	X11	X1 المسؤولية الاجتماعية	
١,٠٤		٣,٧٦٠		٣٠	٪١٠	٣	٠	٠	٪٦,٧	٢	٪٧٠	٢١	٪١٣,٣	٤	X12		
٠,٦٥		٤,٠٣٠		٣٠	٪٠	٠	٠	٠	٪١٠	٣	٪٥٠	١٥	٪٤٠	١٢	X13		
٠,٩٩		٣,٨٠٠		٣٠	٣,٣%	١	٪٦,٧	٢	٪٢٠	٦	٤٦,٧%	١٤	٪٢٣	٧	X14		
٠,٨٩		٣,٥٣٣		٣٠	٪٣,٣	١	٪٦,٧	٢	٪٣٣,٣	١٠	٪٤٦,٧	١٤	٪١٠	٣	X15		
١,٢٧		٣,٤٣٣		٣٠	٪١٣,٣	٤	٪١٠	٣	٪١٣,٣	٤	٪١٠	٣	٪١٣,٣	٤	X16		
٠,٨٧٦		٣,٧٠٠		٣٠	٪٣,٣	١	٪٣,٣	١	٪٢٦,٨	٨	٪٥٣,٣	١٦	٪١٣,٣	٤	X17		
١,٣٣٠		٣,٤٣٣		٣٠	٪١٦,٧	٥	٪٦,٧	٢	٪١٠	٣	٪٥٠	١٥	٪١٦,٧	٥	X18		
٠,٩٠٧		٣,٧٣٣		٣٠	٪٣,٣	٣	٪٦,٧	٢	٪١٦,٧	٥	٪٦٠	١٨	٪١٣,٣	٤	X19		
٠,٧٩٤	٠,٧٥٥	٣,٧٠٠	٣,٨٣٨	٣٠	٪٠	٠	٪٦,٧	٢	٪٣٠	9	٪٥٠	١٥	٪١٣,٣	٤	X21	الابداع	
٠,٧١٨		٤,٠٣٣		٣٠	٠%	٠	٪٣,٣	١	٪١٣,٣	٤	٪٦٠	١٨	٪٢٣,٣	٧	X22		
٠,٥٥٦		٣,٩٦٦		٣٠	٪٠	٠	%٪٠	٠	٪١٦,٧	٥	٪٧٠	٢١	٪١٣,٣	٤	X23		
٠,٧٦١		٣,٨٠٠		٣٠	٪٠	٠	٪٣,٣	١	٪٣٠	٩	٪٥٠	١٥	٪١٦,٧	٥	X24		
٠,٧٩٤		٣,٧٠٠		٣٠	٪٣,٣	١	٪٣,٣	١	٪٢٠	٦	٪٦٦,٧	٢٠	٪٦,٧	٢	X25		
٠,٩١٢		٣,٨٣٣		٣٠	٪٦,٧	٢	٪٠	٠	٪٣	١٠	٪٧٠	٢١	٪١٣,٣	٤	X26		
٠,٥٨٣	٠,٨٢٧	٣,٧٣٣	٣,٧١٣	٣٠	٪٠	٠	٪٠	٠	٪٣٣,٣	١٥	٪٦٠	١٨	٪٦,٧	٢	٣١X		X3 جودة الخدمة
١,٠٩		٣,٦٦		٣٠	٪٠	٠	٪١٠	٣	٪٢٠	٦	٪٥٣,٣	١٦	٪١٦,٧	٥	X32		
٠,٧١٤		٣,٨٠٠		٣٠	٪٠	٠	٪١٠	٣	٪١٦,٧	٥	٪٦٦,٧	٢٠	٪١٠	٣	X33		
٠,٩٢٢		٣,٦٦		٣٠	٪٣,٣	١	٪٦,٧	٢	٪٢٣,٣	٧	٪٥٣,٣	١٦	٪١٣,٣	٤	X34		

المصدر: من اعداد الباحثة باعتماد المخرجات البرمجية الاحصائية لنظام (spss)

ويأتي بعد الابداع ليعبر عن الفقرات (X21-X26) والتي اشترت ان الفقرة (X22) كانت لها اعلى اسهام (83 %) والتي حمل مضمونها (التركيز على دعم عملية البحث والتطوير لانجاز الواجبات) على حين نجد ان الفقرة (X21) كان لها اقل نسبة اسهام (63.3%) والتي افصحت (الاهتمام بدعم الخبرات والابتكار لتيسير العمليات الإدارية) وكان ذلك بوسط حسابي (3.838) وانحراف معياري (0.755) وهذا يفسر للباحثين البحث والتطوير جاءت ضمن حدود يفضل تعزيزها في تيسير العمليات الإدارية ولصالح توجهاتها.

ويأتي بعد جودة الخدمة والتي عبرت عنه الفقرات (X31—X34) ليؤشر لنا ان الفقرة (X33) والتي اشترت استغلال الفرص المتبانية كان لها اعلى اسهام ونسبة (76.7%) على حين نجد ان الفقرة (X31) السعي الى تحقيق التميز في تقديم الخدمة للعاملين كان لها اقل نسبة اسهام (66.7%) وبوسط حسابي (3.713) وانحراف معياري (0.827) مما يعني ان جودة الخدمة كان قائما على مستوى المنظمة المبحوثة عبر فقراته رغم وجود اختلاف في تحقيقها.

وخلاصة القول يبدو ان الباحثين في ابعاد السمعة التنظيمية كانت قائمة بمنحها الايجابي على مستوى المنظمة المبحوثة سواء تعلق الامر المسؤولية الاجتماعية او الابداع او جودة الخدمة وهذه النتائج تؤكد أهمية هذه الابعاد في إرساء السمعة التنظيمية تجاه الانغراز الوظيفي وخاصة المسؤولية الاجتماعية الأكثر تأثير في الانغراز الوظيفي.

٢- وصف وتشخيص الانغراز الوظيفي عبر ابعاده على مستوى المنظمة المبحوثة.

افصحت مؤشرات الانغراز الوظيفي بموجب معطيات الجدول (٤) ان مؤشر الروابط والتي اشترت سيادة حالة من الاتفاق الخاصة بين المبحوثين بلغت نسبتها (80%) بشأن الفقرة (y14) والتي اشترت ان الموظفون مرتبطون بوظائفهم لارتباطهم بالمنظمة التي يعملون بها نتيجة لروابط عاطفية. على حين بلغت ادنى نسبة استجابة للبعد (y15) (20%) والتي جاءت (يعمل الموظفون

كالفريق الواحد او كعائلة واحدة في المنظمة). وكان ذلك بوسط حسابي (3.741) وانحراف معياري (0.894). وهذا يؤكد الانغراز الفردي للعامل في المنظمة وولائه لها .

اما عن مؤشر الملائمة والتي مثلته الفقرات (y21-y25) فقد تبين ان الفقرة (y23) والتي حملت مضمونها (توافق اهداف الشخصية مع اهداف المنظمة) قد بلغت نسبتها (86.6%) على حين كانت ادنى استجابة للمبحوثين (66.7%) بخصوص الفقرة (y25) والتي حملت مضمون انسجام الموظف والملائمة بينه وبين المنظمة التي يعمل بها . وكان بوسط حسابي (3.825) وانحراف معياري (0.879) وهذا يفسر حالة من الملائمة والانسجام في العمل في المنظمة ..وباتي بعد التضحية عبر فقراته (y31-y35) ليؤشر لنا ان الفقرة (y32) والتي مثلت ما نسبته (90%) يفقد الموظف بعض الفرص عند الانغراز او الانتقال الى وظيفة أخرى . وبالمقابل نجد ان الفقرة (y31) والتي حملت مضمون يخسر الموظف الأصدقاء نتيجة الانغراز في الوظيفة. لتحتل مابنسبته (63.4%) وبوسط حسابي (3.884) وانحراف معياري (0.715) مما يشير الى ان المنظمة كانت أقرب الى العامل تؤدي به ان يصحح بالعائلة والأصدقاء.

وخلاصة القول ان متغير الانغراز الوظيفي جاء بدرجة متوسطة اما بعد الروابط جاء بنسبة ٨٠٪ يدل على ان الانغراز يزداد في هذا البعد.

جدول (٤) التوزيعات العددية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد متغيرات الانغراز الوظيفي.

المتغيرات	رمز المتغير	مقياس الاستجابة												الوسط الحسابي الكلي	الانحراف المعياري الكلي	الانحراف المعياري
		لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)						
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%					
Y1	الروابط	y11	٥	١٦,٧%	١٨	٦٠%	٦	٢٠%	٠	٠%	١	٣,٣%	٣٠	٣,٨٦٦	٠,٨٩٤	
	y12	٣	١٠%	١٨	٦٠%	٦	٢٠%	٠	٠%	٣	١٠%	٣٠	٣,٧٠٠			
	y13	٣	١٠%	١٩	٦٣,٣%	٥	١٦,٧%	٠	٠%	٣	١٠%	٣٠	٣,٧٣٣			
	y14	٧	٢٣,٣%	١٧	٥٦,٧%	٢	٦,٧%	٢	٦,٧%	٢	٦,٧%	٣٠	٣,٨٣٣			
	y15	٢	٦,٧%	١٨	٦٠%	٥	١٦,٧%	٣	١٠%	١	٣,٣%	٣٠	٣,٥٨٦			
	y16	٤	١٣,٣%	١٩	٦٣,٣%	٤	١٣,٣%	١	٣,٣%	٢	٦,٧%	٣٠	٣,٧٣٣			
Y2	الملائمة	y21	6	20%	18	60%	5	16.7%	1	3.3%	0	0%	3٠	٣,٩٦٠	٠,٨٧٩	
	y22	6	20%	18	60%	4	13.3%	1	3.3%	1	3.3%	3٠	٣,٩٠٠			
	y23	7	23.3%	19	63.3%	3	10%	0	0%	1	3.3%	3٠	٤,٠٣٣			
	y24	4	13.3%	19	63.3%	4	13.3%	1	3.3%	2	6.7%	3٠	٣,٧٣٣			
	y25	2	6.7%	18	60%	5	16.7%	3	10%	2	6.7%	3٠	٣,٥٠٠			
Y3	التضحية	y31	٢	٦,٧%	١٧	٥٦,٧%	٩	٣٠%	١	٣,٣%	١	٣,٣%	٣٠	٣,٦٠٠	٠,٧١٥	
	y32	٥	١٦,٧%	٢٢	٧٣,٣%	٣	١٠%	٠	٠%	٠	٠%	٣٠	٤,٠٦٦			
	y33	٣	١٠%	٢٠	٦٦,٧%	٥	١٦,٧%	٠	٠%	٢	٦,٧%	٣٠	٣,٧٣٣			
	y34	٩	٣٠%	١٦	٥٣,٣%	٤	١٣,٣%	٠	٠%	٠	٠%	٣٠	٤,١٧٢			
	Y35	٤	١٣,٣%	١٩	٦٣,٣%	٦	٢٠%	١	٣,٣%	٠	٠%	٣٠	٣,٨٦٦			

المصدر: من اعداد الباحثة باعتماد المخرجات البرمجية الاحصائية لنظام (spss)

ثانياً: تحليل علاقة الارتباط بين السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة

١- تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

أظهرت معطيات الجدول (٥) وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين المتغيريين على مستوى المنظمة المبحوثة وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط البالغة (٥١٪) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) الامر الذي يفسر للباحثين ان بدايات ظهور السمعة التنظيمية بشكلها الواضح يرتبط بمستوى الانغراز الوظيفي فما تمتلكه المنظمة من سمعة تنظيمية تنسحب اثره على مستوى الانغراز الوظيفي .اذ ان المسؤولية الاجتماعية التي تحملها المنظمة للعاملين و جودة الخدمة المقدمة لهم يؤدي الى التزام العامل في الوظيفة والتي جاءت بعلاقة طردية وموجبة في هذه البحث .وهذا يدل على رفض الفرضية الرئيسية الاولى :لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين السمعة التنظيمية بابعاها وبين الانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة .وقبول الفرضية البديلة بانه توجد علاقة ارتباط معنوية بين السمعة التنظيمية بابعاها وبين الانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة.

جدول (٥): علاقات الارتباط بين المتغير المستقل السمعة التنظيمية X وبين المتغير المعتمد الانغراز الوظيفي Y للبحث .

المتغير المستقل X		المتغير المعتمد Y
المتغير المستقل التنظيمي (x)	Spearman	المتغير المعتمد الانغراز الوظيفي (y)
Average	.51**	الارتباط الكلي
4.3	.51**	
4.3		
العينة = ٣٠		عند مستوى اهمية = ٠,٠٥

المصدر: من اعداد الباحثة باعتماد المخرجات البرمجية الاحصائية لنظام (spss)

٢- أثر السمعة التنظيمية على الانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة

لأجل بيان الأثر الذي يخطئه السمعة التنظيمية على الانغراز الوظيفي فقد اهتمدى الباحثون الى اعتماد وتحليل الانحدار وهذا ماظهرته معطيات الجدول (٦) اذ تبين ان (٠,٥١) من التغيرات الحاصلة في الانغراز الوظيفي مردها السمعة التنظيمية، اما النسبة المتبقية فترجع الى متغيرات لم يتم التحكم بها يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (9.223) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (1).

كما تأتي قيمة (B) لتؤكد ان تغير المتغير المستقل بوحدة واحدة يترتب عليه تغير مقداره (2.134) في المتغير المعتمد الانغراز الوظيفي يدعم ذلك قيمة (T) المحسوبة (3.756) الامر الذي يفسر للباحثين رفض فرضية العدم (لايوجد تأثير للسمعة التنظيمية بابعادها في الانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة) وقبول الفرضية البديلة وهذا يوفر منطلقا فعليا للقول بان السمعة التنظيمية وبابعاده يمارس تأثيره على مستوى الانغراز الوظيفي اذ ان تحلي المنظمة المبحوثة بالمسؤولية الاجتماعية وجودة الخدمة واصرارها المتواصل على الابداع وتقديم الخدمة للعاملين يعكس إمكانية تحقيق الروابط ومن ثم الملائمة والتضحية اذ ان مثل هذه العوامل تؤدي الى تعزيز الانغراز الوظيفي تجاه منظماتهم .

جدول (٦): تأثير السمعة التنظيمية على الانغراز الوظيفي على مستوى المنظمة المبحوثة.

النموذج	قيمة Beta	T المحسوبة	المحسوبة F	R	المعنوية
١- المستقل X	2.134	٣,٠٣٧	٩,٢٢٣	**٠,٥١	٠,٠٠٥
٢- المعتمد Y	٠	٣,٧٥٦	١٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٧٢

مستوى المعنوية = 0.05 درجة الحرية = 1,29

المصدر: اعداد الباحثة باعتماد المخرجات البرمجية الاحصائية لنظام (spss)

المبحث الثاني

الاستنتاجات والتوصيات واليات التنفيذ

تتضمن هذا البحث تحديد أهم الاستنتاجات النظرية والميدانية التي تمخضت عنها الجهود المبذولة لهذه البحث لتستنبط النتائج النهائية التي أثمرت عنها وخلاصة استقراء الأسس الفكرية لمتغيرات البحث وانعكاساتها الميدانية على أرض الواقع وبحسب التحليل الإحصائي و على وفق المحاور كالاتي:

أولاً: استنتاجات

١. تبين من خلال البحث أن هناك علاقة إيجابية بين السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي لدى الموظفين في معمل سمنت بادوش نينوى. فكلما كانت السمعة التنظيمية للمعمل أكثر إيجابية في نظر الموظفين، زاد مستوى ارتباطهم العاطفي والنفسي بوظائفهم، مما انعكس بشكل ملحوظ على تحسين أدائهم وولائهم للمؤسسة.
٢. كما أظهر البحث أن السمعة التنظيمية لا تؤثر فقط على مدى رضى الموظفين، بل أيضاً تلعب دوراً حاسماً في تقليل معدلات الدوران الوظيفي، وزيادة الاستقرار داخل المؤسسة. وبالتالي، فإن تعزيز السمعة التنظيمية الإيجابية يعد استراتيجية فعالة لزيادة الانغراز الوظيفي، مما يساهم في تحقيق أهداف المعمل ورفع مستوى الإنتاجية والابتكار.
٣. إن السمعة التنظيمية من الموضوعات التي تعمل على إيجاد علاقات مع مختلف مجالات الحياة ومرتبطة بشكل كبير مع الانغراز الوظيفي وحسب الظروف الداخلية والخارجية .
٤. السمعة التنظيمية تعد من المفاهيم التي تهدف إلى تعميق انغراز الموظف في المؤسسات من أجل التفاعل مع البيئة المحيطة بكل مكوناتها .
٥. امتلاك المنظمة للابداع وجودة الخدمة والمسؤولية الاجتماعية يدل على السمعة التنظيمية ويمكن المنظمة من التنافس في المجال البيئي .
٦. ان تحديد السلوكيات الموظفين تجاه وظائفهم من خلال الانغراز الوظيفي .
٧. الانغراز الوظيفي يعكس الشعور بالانتماء والمشاركة في صنع القرار والاحترام المتبادل والتسامح وكشف الخلل والتفاعل الإيجابي .
٨. اشارت نتائج وصف ابعاد السمعة التنظيمية وتشخيصها ان الاجابات الافراد المبحوثين كانت بالاتجاه الايجابي وهذا يؤكد ان الافراد المبحوثين يولون اهتماما متزايدا بابعاد السمعة التنظيمية (المسؤولية والابداع وجودة الخدمة)

٩. ان المعدل الاجابات المبحوثين كانت بالاتجاه الايجابي وهذا يؤكد ان المديرية لها استعداد ايجابي تجاه السمعة التنظيمية من خلال ابعاد الانغراز الوظيفي (الروابط والملائمة والتضحية)

التوصيات واليات التنفيذ

يمكن ان يعزز السمعة التنظيمية في معمل سمنت بادوش الانغراز الوظيفي .

اولاً: التوصيات وآليات التنفيذ لمتغير السمعة التنظيمية :

- ١- يعد موضوع السمعة التنظيمية والانغراز الوظيفي موضوع حيوي يلامس الواقع الحالي ، فالسمعة التنظيمية يتطلب امتلاك المعمل الموارد التي تقوي الانغراز الوظيفي .
- ٢- نوصي بضرورة تفعيل منظومة الحوافز لتمكين المعمل من تحقيق الانغراز الوظيفي .
- ٣- ضرورة العمل بابعاد السمعة التنظيمية كونها الركيزة الأساسية للمتماسك بين العاملين ويتم ذلك من خلال الاليات:
 - أ- علاقة التواصل ومشاركة المعرفة بين العاملين في المعمل .
 - ب- دعم وتعزيز الاهتمام بالموارد البشري .
 - ت- قيام المديرية بطرح برامج لتوعية العاملين بالضوابط السلوكية .

ثانياً: التوصيات والاليات الخاصة لمتغير الانغراز الوظيفي :

- ١- سد فجوة الروابط والتضحية .
- ٢- وضع رؤية واضحة حول امكانيات المعمل . وذلك يتم من خلال:
 - أ- اعتماد برامج توعية حول قيم ومعتقدات المنظمة لتعريف العاملين عليها .
 - ب- دعم اجواء العمل تجاه الانغراز الوظيفي والذي يعمل على خلق بيئة تلامح الافكار ومشاركة المعارف بين العاملين انفسهم.

المصادر

اولاً: المصادر العربية

- ١- اصفهاني، علي نصر، الغنيماوي، حازم ربح نجم، (٢٠٢٣)، دور البراعة التنظيمية في تعزيز الانغراز الوظيفي (دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط) Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences, 15(47) , 446–486. Retrieved from <https://kjeas.uowasit.edu.iq/index.php/kjeas/article/view/573>
- ٢- الحسنواوي، حسين حريجة غالي، الكريطي، احمد كاظم ملوح، ٢٠٢١ "تأثير تمكين القيادة في السمعة التنظيمية بحث تحليلي لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية العاملة في محافظة كربلاء المقدسة، مجلة اهل البيت، العدد ٢٨.
- ٣- الحسنواوي، حسين حريجة، الكريطي ، احمد كاظم، (٢٠١٩)، تأثير القدرات المعرفية في السمعة التنظيمية بحث تحليلي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية، مجلة الإدارة والاقتصاد ، المجلد ٨ والعدد ٣٢ (١-٤٤) .
- ٤- الزبيدي، صباح حسين شناوة (٢٠٢١)، دور القيادة الأخلاقية في بناء السمعة التنظيمية المدركة: دراسة تحليلية لآراء عينة من كليات جامعة القادسية، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد ١١ العدد ٢٢٦-٢٣٦
- ٥- النصراوي، عادل مجيد حميد، الغانمي، احمد جبار، (٢٠٢١)، "دور الالتزام التنظيمي في تعزيز الانغراز الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسين كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء " المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد ١٧ العدد ٦٩.
- ٦- فتحي، إسماعيل عمار موسى، طه، منى حسنين، ٢٠١٩، دور الرفاهية النفسية بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدنية السادات، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد الثامن ٤٨١-٥٢٦.
- ٧- مهدي، عيبر محمد و شمران ، منظر كاظم ، (٢٠١٧)، الالتزام التنظيمي واثره في بناء سمعة المنظمة دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة كربلاء المقدسة ، مجلة كربلاء العلمية، المجلد الخامس عشر – العدد الثاني ٢٧٣-٢٩١.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Al-Hasnawi, Hussein Harija Ghali, Al-Kriti, Ahmed Kazem Malouh, 2021 "The impact of leadership empowerment on organizational reputation, an analytical study of the opinions of a sample of faculty members in private universities and colleges operating in the holy Karbala Governorate, Ahl al-Bayt Magazine, Issue 28.
- 2- Al-Hasnawi, Hussein Harija, Al-Kriti, Ahmed Kazem, (2019), The impact of cognitive abilities on organizational reputation, an analytical study of the opinions of a sample of faculty members in private universities and colleges, Journal of Administration and Economics, Volume 8, Issue 32 (٤٤-١) .
- 3- Al-Nasrawi, Adel Majeed Hamid, Al-Ghanimi, Ahmed Jabbar, (2021), "The role of organizational commitment in enhancing job embeddedness, a survey study of the opinions of a sample of faculty members at the College of Administration and Economics at the University of Karbala" Iraqi Journal of Administrative Sciences, Volume 17, Issue 69.
- 4- Al-Ziyadi, Sabah Hussein Shanawa, (2021), The role of ethical leadership in building perceived organizational reputation: An analytical study of the opinions of a sample of colleges at Al-Qadisiyah University, Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences, Volume 11 No. 2, 226-236
- 5- Fathi, Ismail Ammar Musa, Taha, Mona Hassanein, 2019, The role of psychological well-being between organizational reputation and job performance, an applied study on faculty members at Madinah University, Sadat, Journal of Contemporary Business Studies, Issue 8, 481-526.

- 6- Isfahani, Ali Nasr, Al-Ghanimawi, Hazem Rabah Najm, (2023), The role of organizational excellence in enhancing job embeddedness (An analytical study in Wasit Health Department) Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences, 15(47),446–486. Retrieved from <https://kjeas.uowasit.edu.iq/index.php/kjeas/article/view/573>
- 7- Mahdi, Abeer Muhammad and Shamran, Muntadhar Kazim, (2017), Organizational commitment and its impact on building the organization's reputation, an analytical study of the opinions of a sample of workers in the Karbala Health Department, Karbala Scientific Journal, Volume 15 - Issue 2, 273-291.

ثالثاً: المصادر الأجنبية

- 1- Bass, Kendy, "Organizational Reputation: For Public Organizations" (2018). Media Literacy: How the Era of Fake News Affects Public Service. 5. <https://stars.library.ucf.edu/publicsectormedialiteracy/5>
- 2- Carpenter, D. P., & Kraus, G. A. (2011). Reputation and Public Administration. **Public Administration Review**, 72(1), 1-26. doi: doi:10.1111/j.1540-6210.2011.02506.x
- 3- Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006). "Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover". **Journal of Managerial Issues**, 18, 435–452
- 4- Jawad, A. S. & Al-Rabia'i, S. H. J. (2021), "The Impact of Innovative Marketing on the Organization's Reputation by Mediating the Brand _ Field Research in the Oil Marketing Company (SOMO)", **Journal of Economics and Administrative Sciences**, 27(128),p p 1-28.
- 5- Lievens, F., (2017), "Organizational image/reputation". Singapore Management University, <http://dx.doi.org/10.4135/9781483386874.n3>.
- 6- Malik, Najma I.& Jamshaid ,Samrah (2018) ,Job Embeddedness related to Organizational Justice: Role of Workplace Bullying among Higher Education Institutes, **foundation university journal of psychology** vol. 2, NO. 2, 39-68
- 7- Mallol, Carlos M. ,Brooks C. Holtom , Thomas W. Lee,2007, Job Embeddedness in a Culturally Diverse Environment Article in **Journal of Business and Psychology** .
- 8- Mantri, N., 2019. What makes a great reputation. In: Langham (Ed.), Reputation Management: the Future of Corporate Communications and Public Relations. Emerald Publishing, UK
- 9- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablinski, C.J., & Erez, M. (2001) , " **Academy of Management Journal**, 44(6), 1102-1121.
- 10- Motion, J. (2016). *Public Sector Reputation*. Sage Publications. Retrieved from <http://mariajosecanel.com/wp-content/uploads/2016/06/Public-Sector->
- 11- Nguyen Vinh Q Job characteristics, 2015 "Job embeddedness and turnover intention: the case of Vietnam **Journal of International & Interdisciplinary Business Research**, , Article 8 Volume 2.
- 12- Nogueira, Fernanda & Marques, Carla Susana, (2008), organizational innovation research the information training path of decision-makers within hospital, **Journal of URNAL Management Studies**, VOL. XIII, NO. 2, p237.
- 13- Nugroho, S. H., & Afifah, S. (2023). The Relationship of Organizational Justice and Job Embeddedness On Turnover Intention With Mediation Of Organizational Commitment. **International Journal of Progressive Sciences and Technologies**, 29(2), 002-042.
- 14- Ravasi, Davide, Rindova, Violina, Etter, Michael, Cornelissen, Joep (2019), "The Formation of Organizational Reputation", **Academy of Management Annals**, Vol. 12, Issue
- 15- Reitz, O. & Anderson, M. (2011). (An overview of job embeddedness), **Journal of Professional Nursing**, Vol 27, No. 5: pp 320–327
- 16- Ronald, H. S., 2020, "The Strategic of Organization in 2020", 2th edition, special Book for usiness trade, U.S.A.
- 17- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311-331.
- 18- Walsh, G., & Beatty, S. E. (2007). Customer-based corporate reputation of a service firm: scale development and validation. **Journal of the academy of marketing science**, 35(1), 127-143.
- 19- Wang H, Jiao R and Li F (2022) Research on the Effect of Narcissistic Leadership on Employee Job Embeddedness. *Front. Psychol.* 13:927529
- 20- Wang H, Jiao R and Li F (2022) Research on the Effect of Narcissistic Leadership on Employee Job Embeddedness. **Front. Psychol.** 13:927529. doi: 10.3389/fpsyg.2022.927529
- 21- Xie, Yi & Keh ,Hean Tat,2009, Corporate reputation and customer behavioral intentions: The roles of trust, identification and commitment, *Industrial Marketing Management* 38(7):732-742
- 22- Yamin, M. A. (2022). Paternalistic Leadership and Job Embeddedness with Relation to Innovative Work Behaviors and Employee Job Performance: The Moderating Effect of Environmental Dynamism. *Frontiers in Psychology*, 13, 759088-759088.
- 23- Yang, Sung-Un & Hong, Soo Yeon, (2009), Effects of Reputation, Relational Satisfaction, and Customer–Company Identification on Positive Word-of-Mouth Intentions, **Journal of Public Relations Research**, 21(4).
- 24- Yaqub, R. M. S., Mahmood, S., Hussain, N., & Sohail, H. A. (2021). Ethical leadership and turnover intention: A moderated mediation model of job embeddedness and organizational commitment. **Bulletin of Business and Economics (BBE)**, 10(1), 66-83.