

السمعة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بابل من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية

علي حسن محسن

lyhsnmhysn013@gmail.com

أ.م.د. سلام غياض عنبر

sanbar@Uowasit.edu. Iq

جامعة واسط/ كلية التربية للعلوم الانسانية

الملخص

هدف البحث الحالي التعرف على :-

١ . درجة تطبيق السمعة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بابل من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية

٢ . الفروق ذات الدلالة الاحصائية للسمعة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بابل من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية وفق المتغيرات : أ - تخصص الكلية (عملي - انساني) ب - الجنس (ذكور - اناث) ج - اللقب العلمي (استاذ - استاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد)

ولتحقيق أهداف البحث الحالي اتبع الباحث المنهج الوصفي لدراسات الارتباطية ، كما اختار عينة مجتمع البحث باستعمال الأسلوب الطبقي العشوائي ذات التوزيع المتناسب، إذ بلغ حجم عينة البحث الحالي (٣٤٠) تدريسي وتدرسية من جامعة بابل

أعتمد الباحث أداتين لقياس متغيري البحث، إذ قام ببناء مقياس السمعة التنظيمية على وفق الخطوات العلمية لبناء المقاييس النفسية وباعتماد نظرية لكيرت (2010)؛ إذ بلغت عدد فقراته (٥٥) فقره بصيغته النهائية موزع على خمسة أبعاد هي (الابداع، جذب الموهوبين، الجودة، صورة المؤسسة، المسؤولية الاجتماعية). وبهدف تحليل البيانات للبحث الحالي استعمل الباحث مجموعة من الوسائل الإحصائية المناسبة منها (الاختبار التائي لعينة واحدة، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسن، ومعامل ألفا كرو نباخ، والاختبار الزائي). وتوصل الباحث إلى النتائج الآتية :

- ١ . يتمتع اعضاء الهيئة التدريسية بدرجة متوسطة من السمعة التنظيمية .
 - ٢ . وجود فروق دالة حصائيا في السمعة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس ولصالح الاناث وعدم وجود فروق دالة احصائيا تبعا لمتغيري التخصص واللقب العلمي
- الكلمات المفتاحية : السمعة التنظيمية، رؤساء الاقسام العلمية.

Organizational reputation among heads of scientific departments at the University of Babylon from the point of view of members of the teaching staff

Dr. Salam Ghayath Anbar

Ali Hassan Muhaisen

Abstract

The current research goal is to identify:–

1. The degree of application of organizational reputation among heads of scientific departments from the point of view of faculty members at the University of Babylon

2. Statistically significant differences in organizational reputation among heads of scientific departments from the point of view of faculty members at the University of Babylon according to the variables: A – College specialization (practical – humanities) B

–Gender (males – females) C – Academic title (professor – assistant professor – lecturer – assistant lecturer

To achieve the objectives of the current research, the researcher followed the descriptive approach of correlational studies. He also chose the sample of the research community using the random stratified method with proportional distribution. The size of the current research sample amounted to (340) male and female teachers from the University of Babylon

The researcher adopted two tools to measure the research variables. He constructed an organizational reputation scale in accordance with the scientific steps for constructing psychological scales and by adopting Curt's theory (2010). The number of its items in its final form reached (55) items distributed over five dimensions: creativity, attracting talent, quality, corporate image, and social responsibility. To analyze the data for the current research, the researcher used a set of appropriate statistical methods, including (the second test for one sample, the

second test for two independent samples, Pirren's correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, and the Zanni test). The researcher reached the following results.

1. Faculty members enjoy an average degree of organizational reputation...
2. There are statistically significant differences in organizational reputation according to the gender variable in favor of females, and there are no statistically significant differences according to the variables of specialization and academic title.

Keywords: Organizational reputation, heads of academic departments.

الفصل الاول

أولاً : مشكلة البحث :

إن التغيرات المتسارعة التي يعيشها العالم اليوم والتطور التكنولوجي والتقدم المعرفي، فرض تحديات جديدة على الأنظمة الإدارية والتعليمية على مستوى العراق فقد تفاقمت هذه التحديات في العقود الماضية بسبب الحروب المتتالية والحصار الاقتصادي والاضطرابات السياسية والاجتماعية مما أدى إلى تدهور البنى التحتية وتراجع جودة التعليم وبالتالي أصبحت عملية الإصلاح ضرورة ملحة تتطلب استراتيجيات مستمرة وجهود مكثفة لأصالح المؤسسات الحكومية لمواجهة هذه التحديات

(النصر، ٢٠٠٧ : ٤٣)

يتطلب التطور العلمي والتقدم التكنولوجي التحول من المألوف إلى غير المألوف، يصبح التركيز على الابتكار والإبداع داخل المؤسسات أمراً ضرورياً لتعزيز السمعة المؤسسية. ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال إشراك جميع أفراد المؤسسة، مع إيلاء اهتمام خاص للموهوبين، نظراً لندرتهم بين الأفراد. حيث يعد هذا النهج أساسياً لتحقيق التقدم والنمو، اللذين يعتمدان بشكل كبير على التطور الفكري والإنجازات العلمية والعملية معاً (الكساسبة، ٢٠١٦ : ٩٢).

أظهرت بعض الدراسات تبايناً في أداء المؤسسات وتطورها، وبعد إجراء التحقيقات، تم تحديد أن هذا التباين الذي يرجع إلى اختلاف نسب الأصول اللاملموسة، التي تُعد المواهب من أبرز مكوناتها. وقد أدت هذه النتيجة إلى استنتاج أن الأصول اللاملموسة تمثل عاملاً جوهرياً في تحقيق أرباح المؤسسات ، نظراً لإمكانية استخدامها بطرق متعددة ومتزامنة، مما يسهم في تحقيق عوائد مترامنة ومتنوعة (العنزي وصالح، ٢٠٠٩ : ١٢).

على الرغم من اهتمام الجامعات بتطوير خدماتها وسعيها الدؤوب نحو بناء صورة مثالية وعلى وسمعة تنظيمية مميزة، نظراً لشدة المنافسة بين تلك الجامعات، إلا أنها تحتاج في كثير من الأحيان إلى عدة عوامل تنظيمية أو إدارية أو أخلاقية لبناء سمعة تنظيمية مميزة أو تعزيز السمعة التنظيمية الحالية لها (صباح ٢٠٢٠: ٢)

إذ إن حجم التأثير بالمجتمع بات مرهوناً بالسمعة التنظيمية لهذه الجامعات. فهي من صنع المجتمع من جانب ومن جانب آخر هي أدوات في صنع قيادته الإدارية والفنية والمهنية والسياسية والفكرية (أبو حشيش وآخرون ٢٠١٩: ١٤٥)

وبناء على كل ماتقدم تتجلى مشكلة البحث في التساؤل الآتي: **ما مستوى السمعة التنظيمية لدى رؤوس الأقسام العلمية في جامعة بابل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟**
ثانياً: أهمية البحث:

تتبع الحاجة إلى السمعة التنظيمية من الحاجة إلى الاستجابة للتغيرات الغير متنبأ بها وغير المسبوق والمفاجئة الحاصلة في بيئة العمل، فعندما تتغير ظروف بيئة العمل تصبح المعرفة المتاحة حالياً اللازمة لتنفيذ أنشطة المؤسسات قديمة وعديمة الفائدة، ولابد من خلق وتطوير وتطبيق معرفة جديدة تلائم التغيرات الحاصلة في بيئة العمل، ويبدو أن السمعة التنظيمية الناجمة عن التفاعل بين المؤسسة وبيئتها هو في النهاية من يقرر بقاء المؤسسة على حيوتها من عدمه. (سعود المحاميد، ٢٠١٥: ٣٥٢)

ونتيجة تحديات المنافسة والتغيرات والتطورات المهمة والسريعة التي تواجهها مؤسسات الأعمال برزت أهمية السمعة التنظيمية في النشاطات كافة وعلى مختلف الأصعدة، إذ تعد سمعة المؤسسة الركيزة الأساسية في خلق قيمة المؤسسة، والاحتفاظ بالعاملين فيها على المدى الطويل، وبناء علاقات طيبة.

إذ بين (Kanto et al, 2013:731) أن سمعة المؤسسة ذات أهمية حيوية وقد نمت بسرعة خلال العقدين الماضيين باعتبارها واحدة من الموجودات غير الملموسة، ويمكن أن تؤدي إلى العديد من الفوائد الاستراتيجية للمؤسسة، وتعزيز الاحتفاظ بالعاملين فيها، وتعزيز المزايا التنافسية.

ويرى (Omar & Williams, 2006: 269) بأن سمعة المؤسسة توفر ميزة تنافسية، فكلما كانت جودة المؤسسة أفضل زادت شعبيتها واستمرار زبائنها في استخدام منتجاتها وخدماتها.

إذ تواجه السمعة التنظيمية في وقتنا الحاضر الكثير من التحديات والمتطلبات ومن أبرزها ضرورة وجود إدارة ذات أساليب حديثة و متمثلة برؤساء الأقسام العلمية الذين ينظرون إليهم على أنهم ممثلو القسم في العملية التربوية، وإن أسلوبهم الإداري يمثل عنصراً حيوياً (السالم، ١٩٨٨: ٢٩٠).

ومما تقدم يمكن ان تتضح الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث الحالي بما يلي:

• الأهمية النظرية

١. ان مفهوم السمعة التنظيمية في العصر الحديث بات يشكل قضية محورية في جميع المؤسسات التي تسعى الى الاستمرار والتطور لتحقيق غاياتها واهدافها
٢. تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم حديث نسبياً في الأدبيات التربوية، وهو السمعة التنظيمية مما قد يثري المعرفة النظرية حوله، خاصة في السياق التربوي العراقي، حيث لم يحظَ هذا المفهوم باهتمام كافٍ في الدراسات المحلية وفق حدود اطلاع الباحث.

• الأهمية التطبيقية

١. توفير اداة لقياس السمعة التنظيمية تتمتع بالخصائص القياسية جيدة تساعد الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية.
٢. الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية بغية اجراء دراسات مستقبلية في متغير السمعة التنظيمية ومتغيرات أخرى.

ثالثاً : اهداف البحث يهدف هذا البحث لتعرف على :

- ١ . درجة تطبيق السمعة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بابل من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية
- ٢ . الفروق ذات الدلالة الاحصائية للسمعة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بابل من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية وفق المتغيرات :
أ - تخصص الكلية (عملي - انساني) ب - الجنس (ذكور - اناث)
ج - اللقب العلمي (استاذ - استاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد)

رابعاً : حدود البحث : يتحدد البحث الحالي:

- ١- الحدود البشرية أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بابل للعام الدراسي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥
- ٢- الحدود المكانية: جامعة بابل
- ٣- الحدود الزمانية العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥
- ٤- الحدود العلمية: السمعة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بابل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

خامساً: تحديد المصطلحات: حدد الباحث المصطلحات المهمة التي وردت في عنوان البحث وهي

اولاً : السمعة التنظيمية : وعرفها كل من

١. (Kawengian, et al ٢٠١٩) على انها مزيج لجميع التصورات والتوقعات والآراء الخاصة بمؤسسة ما، والتي تم تطويرها بمرور الوقت من قبل العاملين فيها بشكل عام فيما

يتعلق بصفات وخصائص المؤسسة وسلوكها بالاعتماد على التجربة والخبرة الشخصية)
(Kawengian, et al, 2019:63)

٢. **النعمي والخشاب (٢٠٢٢)** ، ان السمعة التنظيمية تعد أحد الميزات التنافسية للمؤسسة والتي من خلالها تستطيع التفوق والتميز على الآخرين، وتعد أحد الموارد غير الملموسة التي تعود عليها بالمنافع الإيجابية (**النعمي والخشاب، ٢٠٢٢: ٣٤٦**)

٣. **التعريف النظري** تبني الباحث تعريف السمعة التنظيمية (لصباح ٢٠٢٠) فهي من المفاهيم الإدارية الحديثة الهامة التي تساهم في زيادة معدل الرضا ما بين العاملين من جهة والجمهور المتعاملين مع المؤسسة من جهة أخرى (صباح ٢٠٢٠: ٢٥).

٤. **التعريف الإجرائي** :- هي الدرجة التي يحصل عليها عضو الهيئة التدريسية من خلال إجابته على فقرات مقياس السمعة التنظيمية في البحث الحالي وفقاً للبدائل الموضوعة .

الفصل الثاني

المحور الاول : مفهوم السمعة التنظيمية

تعد السمعة التنظيمية أحد المؤشرات المهمة للمؤسسة والتي تعزز مركزها التنافسي بين نظيرتها الجامعات الاخرى ، لذا نجدها تسعى جاهدة على تقديم مخرجات أو تسهيلات ذات جودة عالية حرصاً منها على تحقيق التميز لكسب ولاء المخرجات للحفاظ على سمعتها، إذ يؤشر (735 : 2013 ، Eberle et al) إن أهمية السمعة تكمن في الفوائد التي تحققها للمؤسسات فهي تقدم قيمة لطلابها، وتعمل على تقليل المخاطر التي يواجهها الاولياء الامور عند حصولهم على المخرجات معين، كما تعين الاولياء الامور على اختيار مخرجات معين في حال تشابه المخرجات التي تقدمها المؤسسات المشابه لها في النشاط، كما تدعم المصادقية جمعة المؤسسة وتضاعف من فاعلية ترويج المبيعات.

تتأثر السمعة التنظيمية بعوامل متعددة، بما في ذلك سلوك المؤسسة وإجراءاتها وأدائها وتواصلها وسلوكها العام حيث يشكل العاملان تصوراتهم عن سمعة المؤسسة بناءً على تجاربهم المباشرة مع المؤسسة، فضلاً عن المعلومات التي يتلقونها من مصادر مختلفة، مثل وسائل الإعلام ، كما تبني السمعة التنظيمية القوية على أساس الثقة والمصادقية والتصورات الإيجابية العاملين يتميز بسمات مثل الموثوقية والنزاهة والشفافية والاتساق في تقديم القيمة تعزز السمعة الإيجابية الميزة التنافسية للمؤسسة (Carmel& Tishler ، 2005 : 13)

وان السمعة التنظيمية هي أحد الأصول الاستراتيجية التي يمكن أن تحقق العديد من الفوائد والتي يمكن من خلالها جذب المخرجات والاحتفاظ بهم من خلال غرس الثقة بين طلبة هذه المؤسسة الجامعية حيث تساعد السمعة الإيجابية أيضاً في جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، حيث غالباً ما يتم جذب الباحثين عن عمل إلى المؤسسات التي تتمتع بسمعة قوية فيما

يتعلق بالممارسات الأخلاقية وثقافة العمل الإيجابية وفرص النمو يميل الأساتذة والطلبة أكثر إلى التعاون مع المؤسسات التي تتمتع بسمعة طيبة ، حيث إنها تشير إلى الاستقرار والمصداقية وإمكانية النجاح على المدى الطويل (Lalon et al, 2015: 34-4)

من ناحية أخرى يمكن أن يكون للسمعة السلبية آثار ضارة على المؤسسة. يمكن أن يؤدي إلى تآكل الثقة، ويؤدي إلى استنزاف المخرجات، وردع الموظفين المحتملين، وخلق تحديات في تكوين الشراكات أو تأمين الاستثمارات. قد تواجه المؤسسات ذات السمعة السيئة تدقيقاً عاماً وتدقيقاً تنظيمياً وتحديات قانونية وصعوبات في التعافي من الأزمات (Men & Stacks, 2013: 172)

ويرى الباحث إلى أن السمعة التنظيمية تمثل الصورة الذهنية التي تتشكل لدى العاملين داخل المؤسسة، وتتأثر بجودة التسهيلات والخدمات التي تقدمها. وفي ظل التنافس المتزايد بين المؤسسات في العصر الحديث، أصبح بناء سمعة تنظيمية متميزة هدفاً استراتيجياً، حيث تسعى المؤسسات إلى ترسيخ صورة ذهنية قوية يمكن استدعاؤها وتذكرها بسهولة

• خصائص السمعة التنظيمية:

يمكن تحديد الخصائص الرئيسة للسمعة التنظيمية على النحو الآتي:

١. ان السمعة التنظيمية تشمل تصورات مجتمعة لدى الأفراد داخل وخارج المؤسسة عن الكيفية التي تتصرف بها المؤسسة وكيف تتفاعل مع مختلف العاملين فيها ، تلك التصورات تعكس التجربة والمعرفة التي يملكها المجتمع المحلي على الجامعة.

٢. تصورات خارج المؤسسة السمعة التنظيمية ليست محصورة داخل المؤسسة فقط، بل تتعلق بكيفية ما يراها الأفراد والجهات الخارجية مثل الاولياء الامور والمجتمع المحلي بشكل عام، تلك التصورات يمكن أن تؤثر في سلوك هؤلاء الجهات تجاه المؤسسة.

٣. موجودة لدى العديد من العاملين داخل المؤسسة السمعة التنظيمية ليست قضية محصورة لدى مجموعة محددة من الأفراد أو الجهات، بل هي مشتركة بين مختلف العاملين فيها ، تلك السمعة قد تتأثر بسلوك المؤسسة وأدائها في مجمله. (Lohmann , 2016 : 3)

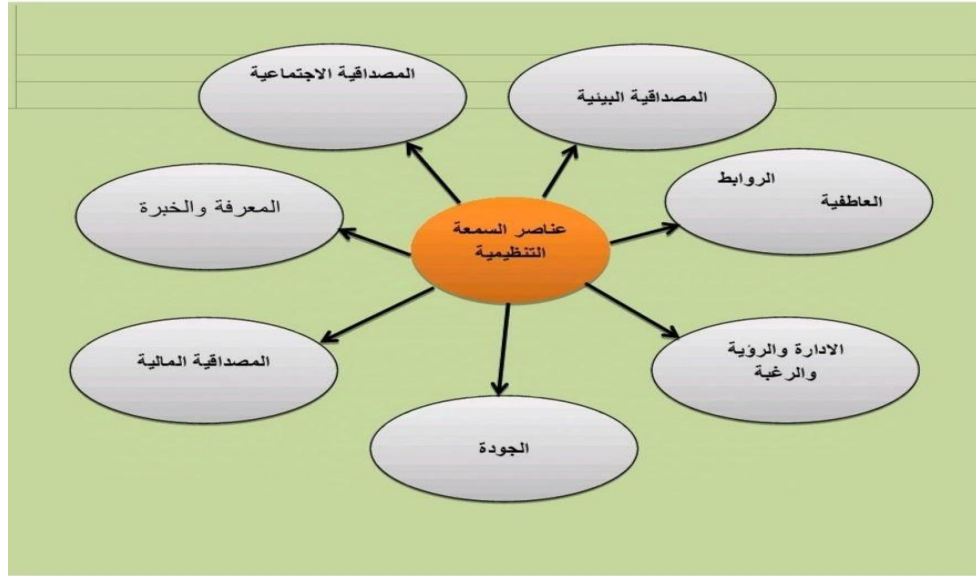
• عناصر السمعة التنظيمية:

١. المعرفة والخبرة التي يمتلكها العاملين يعد نجاح للمؤسسة و كذلك يعد استخدام مهاراتهم أمراً حيوياً لنمو المؤسسة.

٢. الروابط العاطفية قد تكون العديد من المؤسسات متطابقة من دون أن يكون لدى أي من العاملين مشاعر تجاه طلبة المؤسسة وتسهيلاتهما.

٣. الإدارة والرؤية والرغبة ترتبط القيمة العالية بالمؤسسات ذات الرؤية والرغبة القوية، تحتاج المؤسسات أيضاً إلى أن تكون واعية يرواها، وليس مجرد امتلاكها.

٤. الجودة تحتاج المؤسسات إلى تلبية متطلبات العاملين فيها باستمرار.
- المصداقية الاجتماعية عن طريق توليد المؤسسات حسن النية تزيد مصداقيتها في المجتمع.
- (Klaavu, 2009: 16)



الشكل (١) عناصر السمعة التنظيمية

• استراتيجيات للسمعة التنظيمية:

عملية تحديد وبناء ووضع القيم للسمعة : تكون هذه العمليات نابعة من الفهم والوضوح نظرا لما تمثله السمعة للمؤسسة ونمو مكانة واحترام لسمعتها من قبل العاملين فيها لتعظيم الميزة التنافسية بصدى سمعة قوية، وتنمية علاقات الولاء بشكل فاعل مع اولياء الامور المؤسسة برسم الخارطة الذهنية لاطار التنافس وتوضيح نقاط التكافؤ والاختلاف مع المؤسسات الأخرى والاستفادة من الاحداث تسخيرها لخدمة السمعة، اضع لذلك ابراز شعار المؤسسة ليصبح معروفا للجميع

عملية تصميم وتنفيذ برامج تسويق السمعة : بناء وتحديد موقع السمعة في اذهان العاملين فيها لتحقيق أكبر قدر من المعرفة من قبلهم ضمن وحدة الزمن، وتتوقف على الاختيار الأولى والدقيق لمزيج العناصر المكونة للسمعة والتوفيق والموائمة فيما بينها، والاهتمام بالبرامج والانشطة التسويقية الداعمة والمتكاملة مع تلك العناصر، اذ تحدث روابط مباشرة وغير مباشرة فيما بينها تعمل على رفع السمعة وتربطها مع الكليات الأخرى ضمن حدود المؤسسة.

عملية قياس وتفسير اداء السمعة : إدارة السمعة بشكل مثمر ومفيد بتصميم وتنفيذ نظام قياس لكل الاوقات والظروف، ويكون مناسباً وذا فاعلية ليعطي متخذ القرار المعلومات الكافية لاتخاذ القرار التكتيكي او الاستراتيجي لتوليد السمعة بتجميع التقارير وتحديد مسؤوليات المؤسسة اجتماعيا من خلال تدقيق السمعة تعقب السمعة، نظام ادارة واستثمار السمعة، سلسلة قيمة السمعة.

نمو واستدامة السمعة : المحافظة على السمعة وتوسيعها من أكبر التحديات التي تواجه المؤسسة، إذ تسعى المؤسسة لأداء اعمال واسعة من منظورات مختلفة لفهم استراتيجيات السمعة التنظيمية والية انعكاسها على مكانتها وكيفية تعديلها وتعزيزها وتنشيطها بمختلف الاوقات بتحديد بنيتها، واستراتيجيات توسيعها.

لجميع عمليات واستراتيجيات ادارة السمعة وبشكل مستمر : من خلال التطور التقني والارتقاء بأساليب بحثية جديدة لنماذج السمعة إعادة النظر بأسس وقيم ورؤية والثقافة ، والمهارات الموجهة للأنشطة والتصميم المؤثر وتقنيات الابداع في وضع الحلول الشاملة للسمعة المؤسسة

• أشكال للسمعة التنظيمية:

١. **السمعة الأدائية :** هل تستطيع المؤسسة القيام بهذه المهمة؟ فهل يمكنها تنفيذ المهارات على مسؤوليتها بطريقة تفسر على أنها كفاءة وربما فعالة؟

٢. **السمعة الأخلاقية :** هل المؤسسة مرنة وصادقة؟ هل تحمي مصالح عاملها ودوائرها الفرعية وأعضائها ؟ السمعة الإجرائية هل تتبع المؤسسة القواعد المقبولة عادة، مهما كانت قراراتها جيدة أو سيئة

٣. **السمعة التقنية :** هل تتمتع المؤسسة بالقدرة والمهارة المطلوبة للتعامل في بيئات معقدة، مستقلة عن أدائها الفعلي ومنفصلة عنه؟ اذن أنواع السمعة التنظيمية يعتمد على أداء المؤسسة وجودة الخدمة وتحملها المسؤولية

المحور الثاني: دراسات سابقة

الدراسات السابقة التي تناولت متغير السمعة التنظيمية

اولا : دراسة عربية :

١-دراسة اكرم يوسف (٢٠٢٤) بعنوان تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية

(دراسة تحليلية لآراء القيادات في الجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة)

(دراسة اجريت في العراق جامعة كربلاء) وهدفت الدراسة : إلى فهم تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية لمجموعة من الجامعات والكليات الجامعة الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة،و لتحقيق هذا الهدف تم قياس متغير رأس المال الفكري الأخضر بثلاثة أبعاد فرعية وهي رأس المال البشري الأخضر، ورأس الهيكل الأخضر، ورأس المال العلائقي الأخضر، بينما تم قياس السمعة التنظيمية بأربعة أبعاد فرعية وهي (الجودة، الجاذبية المسؤولية، والأداء). واعتمدت الدراسة العينة القصدية وبلغ عدد الأفراد الذين استجابوا للدراسة (١٣١) فرداً من القادة واعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة، واستخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل (Microsoft SPSS Excel 2016,

(AMOS) لتحليل ومعالجة البيانات، و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أهمها بوجود علاقتي ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري الأخضر بأبعاده والسمعة التنظيمية بأبعادها، ما يعزز أهمية اهتمام الجامعات بتشجيع العاملين على تقديم الأفكار البيئية الجديدة وتبني مبادئ خضراء للحفاظ على البيئة، ختاماً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات المهمة للجامعات والكليات الجامعية الأهلية عينة البحث لتعزيز الاستثمار وتطوير وتنمية رأس المال الفكري الأخضر، تعزيز الجاذبية والتفاعل الإيجابي مع الأطراف المعنية .

٢- الدراسة (Awasthi,2023) بعنوان

The Psychological Role of Human Resources Management Strategy in Enhancing Organizational Reputation an Exploratory Study

الدور النفسي لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية في تعزيز السمعة التنظيمية وهدف الدراسة التأكد من دور السمعة التنظيمية كمتغير مستقل في استراتيجية إدارة الموارد البشرية. واستخدمت المنهج الوصفي .. وبلغ عدد العينة (٩٠) مستجيباً. و اعتمدت الدراسة على البرامج الإحصائية (AMOS V.18 SPSS V.٢٥) الإجراءات والتقنيات الإحصائية الوصفية النسبة المئوية، المتوسط الحسابي اختبار الخطية الانحراف المعياري، الأهمية النسبية، التحليل العاملي، اختبار التوزيع الطبيعي معامل الارتباط المسار التحليل الانحدار الخطي البسيط البسيط بيرسون) لاختبار الفرضيات.

وتوصلت نتائج الدراسة : الى تفاعلات متبادلة مباشرة وغير مباشرة بين استراتيجية إدارة الموارد البشرية والسمعة التنظيمية.

الفصل الثالث

يتضمن هذا الفصل تحديد منهج البحث، واختيار عينة ممثلة له، وكما يتضمن عرضاً للإجراءات التي تم اتباعها والأساليب التي تم استعمالها في تحضير أداة القياس:

أولاً منهج البحث

اتبع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، والذي عرفه (ابو حطب) بأنه المنهج الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكوناتها، وتفسير البيانات، والعمليات التي تتضمنها، وعرض النتائج (أبو حطب، ٢٠٠٥ : ١٠٤)، واستند الباحث للمنهج الوصفي الارتباطي، كونه مناسب لهذه الدراسة، من أجل جمع البيانات وتبويبها، وقدرته على تفسير هذه البيانات ، ودلالاتها من خلال استخدام التفسير والقياس.

ثانياً : مجتمع البحث يقصد بمجتمع البحث هو جميع الأفراد او الاشخاص او الاشياء الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث (عباس واخرون ، ٢٠٠٩ : ٢١٧)

حيث يتكون مجتمع البحث الحالي من تدريسي جامعة بابل (٢٠٢٤-٢٠٢٥) من كلا الجنسين ذكور - اناث ومن كلا التخصصين (علمي - انساني) والبالغ عددهم (٢٨٤٦) تدريسي وتدرسية موزعين على (٢٠) كلية وقسم حيث بلغ عدد الذكور (١٥٤٦) وبنسبة (٥٤) وعدد الاناث (١٣٠٠) بنسبة (٤٦) وبلغ عدد تدريسي الكليات العلمية (١٨٣٨) وعدد تدريسي الكليات الإنسانية (٨٦٥)

ثالثا : عينة البحث

تكونت عينة التحليل الاحصائي الاساسية (٣٤٠) تدريسي وتدرسية من تدريسي جامعة بابل اختيروا بالطريقة العشوائية موزعين بحسب الجنس (ذكور اناث)، التخصص (علمي - انساني) واللقب العلمي (استاذ - استاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد) لغرض التحليل الاحصائي، واستخراج الخصائص السيكومترية لأدوات القياس المستخدمة في البحث الحالي، اذ تشير استنتاجنا الى ان كل فقرة من فقرات المقياس يجب أن يقابلها من (١ - ٥) افراد من افراد العينة (الكناني، ١٩٨١: ٧٣)

رابعا : اداة البحث

• مقياس السمعة التنظيمية

من اجل تحقيق أهداف البحث وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة الادبيات التي تناولت متغير السمعة التنظيمية والاطار النظري الذي تم بناء في البحث الحالي، حيث بناء الباحث مقياس السمعة التنظيمية والذي عرفها (Gfuentes & Lien, ٢٠١٤) نظريا) هي مصدر غير ملموس والتي تضمن تطور وبقاء المؤسسات ، اذ ان جميع النتائج الإيجابية المرتبطة بالسمعة يتم اثارها من خلال تصورات و اتجاهات الافراد (يتكون المقياس من (٦٠) فقرة ذات التدرج السداسي (تنطبق عليه بدرجة كبيرة جدا، تنطبق عليه بدرجة كبيرة تنطبق عليه بدرجة متوسطة، تنطبق عليه بدرجة قليلة ، ، لا تنطبق عليه) ، علما أن درجات البدائل تأخذ التدرج (١، ٢، ٣، ٤، ٥) (للفقرات السلبية والعكس للفقرات الايجابية وكما هو موضح في ملحق رقم (٢).

• إعداد تعليمات المقياس :

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المفحوص في أثناء جابته الفقرات المقياس، لذا روعي عند إعدادها البساطة والوضوح، إذ طلب من المستجيب أن يضع علامة (✓) أمام البديل المناسب لكل فقرة من الفقرات والذي يعبر عن موقفه ومشاعره مع التأكيد على أهمية الدقة والصراحة في الإجابة، كما تم التأكيد على سرية الإجابات، وذلك من أجل التقليل المحتمل من عامل المرغوبة الاجتماعية، وقد طلب من المفحوص أن تكون إجابته على كل فقرة مباشرة بعد قراءتها لضمان الحصول على الانطباع الأول في الإجابة الذي يفترض أن

يكون أقرب إلى الواقع، لأن المستجيب عندما يأخذ زمنه في الإجابة فأن ذلك يؤدي إلى تأثير متغير دخیل قد يشوه الإجابة ويؤثر في موضوعيتها ويطلق عليه التفضيل الاجتماعي (٣٠: shave son , ١٩٧٧).

• القوة التمييزية لفقرات مقياس السمعة التنظيمية:

بما أن المقاييس النفسية تستند إلى مبدأ الفروق الفردية في السمعة المقاسة لذا ينبغي أن تكون فقراتها قادرة على التمييز بين المفحوصين، وبما أنه لا يمكن التمييز بين كل الأفراد في الظواهر النفسية لذا نلجأ إلى أسلوب المجموعتين الطرفيتين في الدرجة الكلية (Anastasi,1976: 209), وقد أكد كيلي (Kelley) على ضرورة الاعتماد على نسبة (٢٧%) من الافراد في كل من المجموعتين الطرفيتين، واستبعاد نسبة (٤٦%) الوسطى، ولكي تكون قيمة معامل التمييز متنسقة من عينة إلى أخرى ينبغي عند إجراء هذا التقسيم ألا يقل عدد أفراد عينة تحليل مفردات المقياس عن (١٠٠) في كل من المجموعتين الطرفيتين (علام، ٢٠٠٠: ٢٨٤).

لذلك قام الباحث بتطبيق مقياس السمعة التنظيمية على عينة التحليل الاحصائي المشار إليها في جدول رقم (٢) والبالغ عدد (٣٤٠) تدريسي و تدريسيه ، واتباع الاجراءات الاتية:

١. تصحيح جميع الاستثمارات واعطاء لكل واحدة درجة كلية للمقياس.

٢. ترتيب الاستثمارات ترتيباً تنازلياً.

٣. سحب نسبة (٢٧%) من الاستثمارات يمثلون اعلى الدرجات كمجموعة عليا وقد بلغ عدد الاستثمارات (٩٢) استمارة، وكذلك سحب نسبة (٢٧%) من الاستثمارات الذين حصلوا على ادنى الدرجات كمجموعة دنيا والبالغ عددهم (٩٢) استمارة، وبذلك فقد اصبح مجموع الاستثمارات (١٨٤) استمارة

ولبيان دلالة الفروق بين المجموعتين يرى ايدوارد (Edwards,1957) ضرورة استعمال الاختبار "ت" t-test لعينتين مستقلتين في حساب القوة التمييزية لكل فقرة بعد أن القيمة المحسوبة تمثل القوة التمييزية (Edwards,1957: 153-154). ويستبعد أي فقرة تكون قوتها التمييزية غير دالة عند مستوى (٠.٠٥)، وقد اشارت الاحصائيات إلى أن جميع فقرات مقياس السمعة التنظيمية مميزة عند مستوى الدلالة (0.05) وبدرجة حرية (١٨٢)، عند مقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦).

• مصفوفة العلاقات الارتباطية:

أ. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس السمعة التنظيمية:

يُعد صدق الفقرة مؤشراً على قدرتها لقياس المفهوم المراد قياسه الذي نقيسه الدرجة الكلية، ويمثل الصدق التجريبي للفقرة الذي يعد أكثر أهمية من الصدق المنطقي لها، لأنه يؤثر مدى الارتباط بين العناصر والمكونات الأساسية للسمعة، وقد يُعد ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً

على الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (حبيب، ٢٠٠٧: ٣١٢)، وكذلك أشارت "انستازي" Anastasi إلى أنَّ ارتباط الفقرة بمحك خارجي أو داخلي يعد من مؤشرات صدقها، وحينما لا يتوافر محك خارجي فإن أفضل محك داخلي هو الدرجة الكلية للمفحوصين على المقياس (Anastasi, 1988: 211).

لقد استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية له، وقد تم مقارنة قيمة معامل الارتباط المحسوبة بالقيمة الجدولية البالغة (0.148)، وبذلك ظهر ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وبدرجة حرية (338)

ب. علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال التي تنتمي اليه لمقياس السمعة التنظيمية:

لقد استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية له، وقد تم مقارنة قيمة معامل الارتباط المحسوبة بالقيمة الجدولية البالغة (0.148)، وبذلك ظهر ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وبدرجة حرية (338)

ج. علاقة درجات المجالات مع بعضها وبالدرجة الكلية لمقياس السمعة التنظيمية:

يُعد ايجاد علاقة ارتباط درجة المجالات بالدرجة الكلية للمقياس اساسياً لبيان مدى تجانس مجالات السلوك المراد قياسه (Anastasi, 1976 : 155). وقد استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين المجالات، ولبيان دلالة معاملات الارتباط تم مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (0.148) عند مستوى الدلالة (0.01)، ودرجة حرية (338) وكانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً وجدول رقم (١) يوضح ذلك:

• الخصائص السيكومترية لمقياس السمعة التنظيمية:

تتمثل الخصائص السيكومترية بمجموعة من المؤشرات التي تعبر عن إمكانية الثقة في نتائج المقياس واستقرار نتائجه واتساقها، كما أنها تعبر عن الاسس التي يعتمد عليها في تفسير نتائجه (الكبيسي، ٢٠١٠: ٨٥).

تشير هذه الخصائص إلى مفهومي من المفاهيم الأساسية التي تتعلق بالاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية هما الصدق (Validity) والثبات (Reliability) (علام، ٢٠٠٠: ١٣٠)، وقد يتم حسابهما بعد تطبيق المقياس على عينة ممثلة للمجتمع، وكلما كانت البيانات مناسبة لهذه الخصائص كلما وفرت مؤشرات على جودة المقياس (مراد وسليمان، ٢٠٠٥: ٣٥٠).

أولاً: الصدق Validity:

وقد تم التحقق من نوعين من الصدق هما:

أ- **الصدق الظاهري Face Validity**: يعد الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين من أكثر طرق الصدق شيوعاً وسهولة وأشهرها أستخدمها لدى الباحثين، ويتم الحصول عليه عن طريق عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في المجال التربوي وذلك للتأكد من سلامة صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال المراد قياسه (المشهداني، ٢٠١٩: ١٦٨). ويجب ألا يقل عدد المحكمين عن عشرة وأن يكونوا من المختصين في المجال التربوي وفي القياس النفسي، ولا تقل درجة الاتفاق على كل فقرة عن (٨٠%) (مراد وسليمان، ٢٠٠٥: ٣٥١). وقد تم التحقق من الصدق الظاهري للفقرات مقياس السمعة التنظيمية وتبين ان جميع فقراته دالة احصائياً

ب. **صدق البناء Construct Validity :**

تؤكد الاتجاهات الحديثة في القياس النفسي ضرورة تحديد البناء الفكري أو السلوك الذي نريد قياسه عن طريق تحليل درجات القياس استناداً إلى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها لذا يُعد صدق البناء احد انواع الصدق قبولاً كونه يعكس مدى قدرة المقياس على قياس التكوين الفرضي للخاصية أو السمة المراد قياسها (هادي، ٢٠١٨: ١٤)، ويعبر عن صدق البناء بالدرجة التي يقيس فيها المقياس بناءً نظرياً أو سمة معينة عن طريق التحقق التجريبي لأن التحقق من الخصائص السيكمومترية للفقرات يمكننا من بناء مقياس يتمتع بخصائص قياسية جيدة وزيادة قدرتها على قياس ما وضعت لأجله فلا تقل أهمية الفقرات عن الخصائص القياسية للمقياس نفسه (Holden, 1985: 386-393). وقد تم التحقق من مؤشرات صدق البناء عن طريق استخراج مصفوفة العلاقات الارتباطية، وكذلك معامل تمييز الفقرة.

ثانياً: **الثبات Reliability :**

وتم التحقق من الثبات بطريقتين هما :

١. **الاختبار - إعادة الاختبار (Test - Re Test) :**

تكشف هذه الطريقة عن مدى استقرار النتائج عندما يطبق الاختبار على عينة من الأفراد أكثر من مرة عبر مدة زمنية محددة (عزيز وعبد الرحمن، ١٩٩٠ : ١٢٢). وقد أعيد تطبيق المقياس على (٤٠) تدريسي وتدرسية من مجتمع البحث، جدول (٩) يوضح ذلك ، وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني (١٥) يوم ، إذ يرى آدمز (Adams) أن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته لا تتجاوز مدة أسبوعين من التطبيق الأول (Adams , 1964 : 58) وقد بلغ ثبات المقياس (0.78) ويعد هذا الثبات مناسباً إذا ما قورن بالمعيار الذي حددته الأدبيات الخاصة بالقياس النفسي ، إذ أشارت إلى أن معامل الثبات ينبغي أن يتراوح ما بين (٠,٧٠ - ٠,٩٠) (عيسوي، ١٩٨٥ : ٨٥) .

٢. معادلة ألفاكرونباخ (الاتساق الداخلي) :

تؤكد هذه الطريقة على العلاقات القائمة بين مفردات المقياس أكثر من تأكيدها على استقرار درجات المقياس بمرور الزمن، أو تكافؤها، وقد وجد كرونباخ أن معامل ألفا يعد مؤشراً جيداً لمعامل التكافؤ، إلى جانب الاتساق الداخلي أو التجانس، ويعطي معامل ألفا الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات الاختبار (علام، ٢٠٠٠ : ١٦٥)؛ قام الباحث باستعمال معادلة الفاكرونباخ وقد بلغ معامل الثبات لفقرات مقياس السمعة التنظيمية والبالغ عددها (٤٨) ولجميع افراد العينة البالغ عددها (٣٤٠) تدريسي وتدريسيه (٠.٨٩)، ويُعدّ المقياس متسقاً داخلياً لأن هذه المعادلة تعكس مدى اتساق فقرات المقياس داخلياً، إذ إن معامل الثبات الذي يتراوح بين (٠,٧٠ - ٠,٩٠) يعد مؤشر جيد للمقياس الثابت (عيسوي، ١٩٨٥ : ٥٨)

• وصف مقياس السمعة التنظيمية بصورته النهائية

يتألف مقياس السمعة التنظيمية في البحث الحالي بصورته النهائية من (٥٥) فقرة، موزعة على خمسة مجالات هي: (الابداع، جذب الموهوبين، الجودة، صورة المؤسسة، المسؤولية الاجتماعية) وكل فقرة لها خمسة بدائل وهي (تتطبق عليه بدرجة كبيرة جداً، تطبق عليه بدرجة كبيرة، تطبق عليه بدرجة متوسطة، تطبق عليه بدرجة قليلة، لا تطبق عليه)، وأعطاهم الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١). ويتم حساب درجة كلية للمقياس من خلال جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب عن كل بديل يختاره من كل فقرة من فقرات المقياس، لذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب (٢٧٥) درجة التي تمثل أعلى الدرجات، وأقل درجة يحصل عليها هي (٥٥) درجة والتي تمثل أدنى درجة كلية للمقياس، وبذلك فإن المتوسط النظري للمقياس يكون (١٦٥) درجة

خامساً: الوسائل الاحصائية:

استعمل الباحث الوسائل الاحصائية المناسبة في البحث الحالي، فضلاً عن الاستعانة بالحقيبة الاحصائية (spss) على النحو الآتي:

١. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: لبيان معامل تمييز فقرات المقياس.
٢. معامل ارتباط بيرسون: لبيان معامل صدق فقرات مقياس عن طريق استخراج مصفوفة العلاقات الارتباطية لهما، ولبيان ثبات المقياس بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار،
٣. الفاكرونباخ: لاستخراج ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي.
٤. الاختبار التائي لعينة واحدة: لاحتساب الفرق بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي للمقياس.
٥. تحليل التباين التائي لبيان الفرق الاحصائي لمقياس السمعة التنظيمية تبعاً لمتغيرات لديمغرافية عند المتغيرات واستعمل الباحث القيمة الفائية لدلالة الفرق.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول : التعرف على درجة السمعة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بابل من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية.

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس السمعة التنظيمية البالغ عدد فقراته (55) فقرة على عينة البحث النهائية المتكونة من (340) تدريسي وتدرسية، وأظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي لدرجات الافراد بلغ (214.08) درجة وبانحراف معياري قدره (29.794) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (165) درجة، تبين ان الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (30.376) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96)، وبدرجة حرية (339) وكما هو موضح في جدول (١) .

جدول (١)الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس السمعة التنظيمية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية ^t		الدالة (0.05)
					المحسوبة	الجدولية	
السمعة التنظيمية	339	214.08	29.794	165	30.376	1.96	دالة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول اعلاه ان رؤساء الاقسام في جامعة بابل من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية يتمتعون بالسمعة التنظيمية بدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفري عند مستوى الدلالة (0.05)،

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق الاحصائية في السمعة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام في جامعة بابل من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية وفقا للمتغيرات (الجنس، التخصص، واللقب العلمي)

لغرض تحقيق هذا الهدف قام الباحث بأخذ استجابات عينة التطبيق النهائية البالغة (339) تدريسي وتدرسية، وبعد معالجة البيانات إحصائيا استخرج الباحث متوسطات درجات افراد العينة على المقياس تبعا للجنس (ذكور، إناث)، والتخصص (علمي , انساني) واللقب العلمي (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) وكانت النتيجة كما موضحة في الجدول رقم (٢)

جدول رقم (٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات مقياس السمعة التنظيمية وفقا للمتغيرات الجنس (ذكور، إناث) والتخصص (علمي، إنساني) واللقب العلمي (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد)

الجنس	التخصص	اللقب	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	علمي	استاذ	31	203.16	25.733
		استاذ مساعد	32	206.41	29.473
		مدرس	28	206.86	28.168
		مدرس مساعد	41	209.02	31.441
		Total	132	206.55	28.762
	انساني	استاذ	12	211.75	31.049
		استاذ مساعد	13	197.38	33.627
		مدرس	11	218.36	21.491
		مدرس مساعد	17	223.41	24.668
		Total	53	213.34	29.046
	Total	استاذ	43	205.56	27.215
		استاذ مساعد	45	203.80	30.618
		مدرس	39	210.10	26.699
		مدرس مساعد	58	213.24	30.136
		Total	185	208.50	28.928
انثى	علمي	استاذ	27	218.93	35.607
		استاذ مساعد	27	217.59	28.597
		مدرس	23	233.43	23.454
		مدرس مساعد	35	214.77	25.857
		Total	112	220.29	29.154
	انساني	استاذ	11	234.91	36.084
		استاذ مساعد	10	222.10	7.992
		مدرس	9	219.33	36.997
		مدرس مساعد	13	212.69	31.996
		Total	43	221.95	30.804
	Total	استاذ	38	223.55	36.011
		استاذ مساعد	37	218.81	24.713
		مدرس	32	229.47	28.020
		مدرس مساعد	48	214.21	27.311
		Total	155	220.75	29.530
علمي	علمي	استاذ	58	210.50	31.461
		استاذ مساعد	59	211.53	29.368
Total					

29.136	218.84	51	مدرس		
28.959	211.67	76	مدرس مساعد		
29.686	212.86	244	Total		
34.839	222.83	23	استاذ	انساني	
28.282	208.13	23	استاذ مساعد		
28.629	218.80	20	مدرس		
28.081	218.77	30	مدرس مساعد		
29.997	217.20	96	Total		
32.715	214.00	81	استاذ	Total	
28.934	210.57	82	استاذ مساعد		
28.789	218.83	71	مدرس		
28.760	213.68	106	مدرس مساعد		
29.794	214.08	340	Total		

للتأكد من دلالة الفروق بين المتوسطات بين المجموعات استعمل الباحث تحليل التباين الثلاثي (Three-Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في السمعة التنظيمية وفقاً للجنس، التخصص، واللقب العلمي. وكما هو موضح في الجدول رقم (٣):

جدول رقم (٣) تحليل التباين الثلاثي بتفاعل لمعرفة دلالة الفروق في السمعة التنظيمية تبعاً للمتغيرات (الجنس، التخصص، واللقب)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية	قيمة الدلالة (0.05)
السمعة التنظيمية	الجنس	9895.841	1	9895.841	11.780	دالة
	التخصص	924.521	1	924.521	1.101	غير دالة
	اللقب	2517.317	3	839.106	0.999	غير دالة
	الجنس * التخصص * اللقب	4234.483	3	1411.494	1.680	غير دالة
	الخطأ	272177.079	324	840.053		
	الكلية	15883552.00	340			

أظهرت نتائج تحليل التباين الثنائي المعطيات الآتية:

• الجنس (ذكور، إناث)

تبين إن قيمة النسبة الفائية المحسوبة على مقياس السمعة التنظيمية بلغ (11.780) لمتغير الجنس هي اكبر من قيمة النسبة الفائية الجدولية البالغة (2.60) عند مستوى دلالة (0.05)

ودرجتي حرية (3 , 324), مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وفقاً لمتغير الجنس، كما أظهرت نتائج المقارنات البعدية باستخدام اختبار (LSD) وجود فرق دال إحصائياً في مستوى المساءلة الإدارية بين الذكور والإناث، حيث بلغ متوسط الإناث أعلى من الذكور بمقدار (12.175) درجة، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.001) ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى أن هذا الفرق حقيقي وليس عشوائياً. وتشير هذه النتيجة إلى أن الإناث يتمتعن بمستوى أعلى من السمعة التنظيمية مقارنة بالذكور.. ويمكن تفسير هذا الفرق بأن الإناث أكثر التزاماً بالسلوك المؤسسي والمحافظة على صورة المؤسسة، وقد يكن أكثر حرصاً على الالتزام بالقيم التنظيمية والسلوكية، ما ينعكس إيجاباً على مستوى السمعة التنظيمية لديهن.

• التخصص (علمي، إنساني)

تبين إن قيمة النسبة الفئوية المحسوبة على مقياس السمعة التنظيمية بلغ (1.101) لمتغير التخصص هي اصغر من قيمة النسبة الفئوية الجدولية البالغة (2.60) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجاتي حرية (3 , 324), مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على وفق متغير التخصص.

• اللقب (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد)

تبين أن قيمة النسبة الفئوية المحسوبة (0.999) لمتغير اللقب العلمي هي أصغر من قيمة النسبة الفئوية الجدولية البالغة (2.60) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجاتي حرية (3 , 324) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير اللقب العلمي (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد).

• بتفاعل (الجنس * التخصص * اللقب العلمي)

تبين أن قيمة النسبة الفئوية المحسوبة (1.680) بتفاعل (الجنس*التخصص*اللقب العلمي) هي أصغر من قيمة النسبة الفئوية الجدولية البالغة (2.60) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجاتي حرية (3 , 324) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لتفاعل المتغيرات الديمغرافية (الجنس*التخصص*اللقب العلمي).

• الاستنتاجات:

- ١ . يتمتع رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بابل من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية بدرجة جيداً من السمعة التنظيمية في جامعة بابل
- ٢ . الفروق ذات الدلالة الاحصائية للسمعة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعة بابل من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية وفق المتغيرات الاتية:

– **الجنس**: تفوقت الإناث على الذكور في السمعة التنظيمية وهو ما قد يعكس التزاماً أكبر بالمعايير المؤسسية.

– **التخصص**: تفوق الأكاديميون في التخصصات الإنسانية في السمعة التنظيمية مقارنة بنظرائهم في التخصصات العلمية، ربما بسبب التركيز على القيم الاجتماعية والأخلاقية.

– **اللقب العلمي**: لم تظهر فروق دالة إحصائية بناءً على اللقب العلمي، في السمعة التنظيمية مما يشير إلى تجانس في الأداء الإداري بغض النظر عن الرتبة الأكاديمية.

• التوصيات:

١. تعزيز السمعة التنظيمية: من خلال تنظيم ورش عمل لرؤساء الأقسام حول إدارة السمعة المؤسسية وبناء الثقة مع أعضاء الهيئة التدريسية.

٢. تعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات الإدارية عبر نشر تقارير دورية عن إنجازات الإدارات.

• المقترحات:

١. دراسة العوامل الكامنة وراء تفوق الإناث في السمعة التنظيمية مثل الثقافة التنظيمية أو التمثيل النوعي

٢. تحليل تأثير الأنماط القيادية الديمقراطية، الأوتوقراطية على السمعة التنظيمية.

المصادر العربية:

القران الكريم.

١. أبو حشيش بسام محمد & سكر ، ناجي رجب فرج الله احمد موسى (٢٠١٩). أثر المهارات

القيادية الناعمة على بناء السمعة التنظيمية من خلال اليقظة الاستراتيجية كمتغير وسيط دراسة

حالة جامعة الأقصى"، مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية ، ٢. (٢) ٤٦٨-٤١٤

٢. التنظيمي دراسة ميدانية في المراكز الرئيسية للمصارف التجارية الأردنية في عمان، المجلة

الأردنية في ادارة الأعمال، تصدرها عمادة البحث العلمي وضمان الجودة الجامعة الأردنية

٣. جامعة الموصل، دراسات موصلية، العدد (٥٠) ص: ٢٢-١

٤. حبيب، صفاء طارق (٢٠٠٧) تقنين اختبار همنون - نلسون للقدرة العقلية لدى طلبة الجامعة

بحث مسئل من أطروحة دكتوراه قياس وتقويم قدم من قبل ياسين الربيعي، مجلة القادسية للعلوم

الانسانية، المجلد العاشر العددان (٣) - (٤)، ص. ٢٩١ - ٣٤٧

٥. السالم - مزيد سعيد (١٩٨٨) نظرية المنظمة ، مطبعة شفيق ، بغداد ، العراق

٦. سعود محمد المحاميد (٢٠١٥) اثر ممارسات عمليات ادارة المعرفة في الاداء بوجود الذكاء

٧. سعيد هديل كاظم عباس زياد على (٢٠١٦). " الشفافية وتأثيرها في تحقيق السمعة التنظيمية

بحث تحليلي في دوائر وزارة الإسكان والاعمار المسولة مركزياً"، مجلة العلوم الاقتصادية

والإدارية، المجلد (٢٣)، العدد (٩٩)

٨. صباح عبد الرحمن على (٢٠٢٠) أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية" دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة. (رسالة ماجستير منشورة جامعة الأقصى، فلسطين
٩. علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠) القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، ١٥ ، دار الفكر العربي القاهرة.
١٠. العنزي، سعد وصالح، أحمد على، (٢٠٠٩)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمار، دار اليازوري للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
١١. عيسوي، عبد الرحمن محمد (١٩٨٥) : القياس والتجريب في علم نفس والتربية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية، مصر
١٢. الكبيسي ، وهيب مجيد (٢٠١٠) : الاحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية . ط١، العالمية المتحدة ، بيروت - لبنان.
١٣. الكساسبة. محمد معضى (٢٠١٦) تأثير إدارة المواهب والتعلم التنظيمي في استدامة شركة زين (1 Jordan Journal of Business Administration, 12
١٤. مراد، صلاح احمد وسليمان، أمين علي (٢٠٠٥) الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية خطوات اعدادها وخصائصه، ط٢، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
١٥. المشهداني، سعد سلمان (٢٠١٩) منهجية البحث العلمي، ط١، دار اسامة عمان.
١٦. هادي، قيس محمد ومحمد اسامة حامد (٢٠١٧) أثر بناء مقياس للشجاعة النفسية لدى طلبة

المصادر الاجنبية:

17. . Anastasi A.(1976):Psychological testing Macmillan publishing new york.
18. . Anastasi, A. (1988): Psychological Testing, 6th ed. New York, Macmillan Publishing Co. Inc
19. .Adams, J. (2019). The Power of Proactive Thinking. Journal of Psychology, 24(2), 45-58.
20. Carmeli. A. & Tishler. A. (2005). Perceived organizational reputation and organizational performance: An empirical enterprises. Corporate Reputation Review. 8. 13-30.
21. Eberle, David., Berens, Guido., Li, Ting. (2013)." The Impact of Interactive Corporate Social Responsibility Communication on Corporate

Reputation", Springer Science Business Media, DOI 10.1007/s10551-013-1957y.

Edwards, A. L. (1957) Techniques Of Attitude Scale Construction, ٢٢. ..New York, Appleton Country Crafts, Inc

23. Holden, R.R. et al (1985) structured personality test Item characteristics and Validity. Journal of Research in personality, Vol (19).

24. Kawengian, K. D., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. (2019).

25. Klaavu, M. (2009). Company reputation and image analysis: case: Game Central.p16

26. Lohmann, M. (2016). Corporate reputation in the digital age: a systematic comparison of antecedents and consequences for multi-channel retailers and pure-players (Master's thesis, University of Twente.(..

27. Men. L. R., & Stacks. D. W. (2013). The impact of leadership style and employee. empowerment on perceived organizational reputation. Journal of Communication Management. 17(2),171-192

28. Omar, M., & Williams, R. L. (2006), "Managing and maintaining corporate reputation and brand identity: Haier Group logo", Journal of Brand Management, Vol.13, No. 4/5, Pp. 268-275.

29. The Influence of Reputation, Distance and Involuntary Switching on Customer Switching behavior at PT. Jne in Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1)