



السمعة التنظيمية ودورها في الانغماس التنظيمي  
دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي جامعة وارث الانبياء (ع)

صلاح مهدي عباس اليساري\*  
جامعة وارث الانبياء / قسم ادارة الاعمال

الملخص

معلومات المقالة

اهتمت الدراسة الحالية بتحديد أثر السمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي في جامعة وارث الأنبياء ع . وقد أجريت الدراسة على (٥٠) تدريسي في جامعة الوارث وقد تم تصميم استبانة لجمع البيانات المطلوبة من أجل قياس الأبعاد الفرعية للسمعة التنظيمية مع الأبعاد الفرعية للانغماس الوظيفي ولغرض تحديد مستوى التأثير ما بين المتغيرات . وقد تم استخدام مجموعة من الوسائل الإحصائية في قياس المتغيرات ذات العلاقة (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط "بيرسون" )، وتشير الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مكونات السمعة التنظيمية بأبعادها ( المسؤولية الاجتماعية ، صورة المنظمة ، الابداع ، جودة الخدمة ، جذب الموهوبين ) وبين الانغماس التنظيمي بأبعاده ( الحماس ، التفاني ، الاستيعاب ) . وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات وعلى ضوءها طرحت مجموعة من المقترحات والتوصيات وقد كان أهمها القيام بتقدير قدرات العاملين والعمل على تحديد احتياجاتهم من تأهيل وتدريب بشكل مستمر لتمكينهم من تلبية متطلبات العمل الجديدة وكذلك جذب الكفاءات والموهوبين وذلك لغرض تحسين سمعة المنظمة.

تاريخ البحث

الاستلام : ٢٠٢٠/١١/١٤  
تاريخ التعديل : ٢٠٢٠/١١/٢٩  
قبول النشر : ٢٠٢٠/١٢/١  
متوفر على الأنترنت: ٢٠٢١/٥/٥

الكلمات المفتاحية :

الحماس  
السمعة التنظيمية  
الاستيعاب  
جذب الموهوبين  
الانغماس التنظيمي

Organizational reputation and its role in organizational indulgence :An Analytical study of a sample of the teachers of the University of Warith Al-Anbiya

Salah Mahdi Abbas alyasari\*  
University of Warith Al-Anbiya.

Abstract

The present study is concerned with determining the effect of organizational reputation on employee engagement in the University of Warth Al-Anbiya. The study is conducted on (50) teaching staff at University of Warith Al-Anbiya. A questionnaire has been designed to collect the required data to measure the sub-dimensions of organizational reputation with the sub-dimensions of organizational immersion and to determine the level of impact between the variables. A set of statistical methods has been used to measure the relevant variables (mean, standard deviation, correlation coefficient "Pearson"). The study indicates a strong direct correlation between the components of organizational reputation with its dimensions (social responsibility, organization image, creativity, quality of service, Attracting the talented) and between employee engagement with its dimensions (enthusiasm, dedication, assimilation). The study has reached a set of conclusions. A set of proposals and recommendations was put forward, the most important of which is the assess of the capabilities of workers and working to identify their needs for continuous training and qualification to enable them to meet new work requirements as well as attract talents and improve the reputation of an organization.

\*  
Corresponding author : E-mail addresses : Ss7438147@gmail.com .

## منهجية البحث

٥. بيان نقاط القوة والضعف في متغيرات الدراية لدى المنظمة

المبحوثة.  
٦. التأكيد على الابداع لدى الكادر التدريسي من خلال سعي  
إدارة الجامعة الى خلق جو من الابداع وتوفير بيئة عمل داعية  
للمبدعين

### أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية :

١. التعرف على مدى توفر السمعة التنظيمية للمنظمة المبحوثة.
٢. التعرف على مستوى الانغماس التنظيمي في المنظمة  
المبحوثة.
٣. بيان اثر السمعة التنظيمية على الانغماس التنظيمي في  
المنظمة المبحوثة.

### المخطط الفرضي للدراسة الميدانية وفرضياتها

المخطط التوضيحي يمثل (( مجموعة من العلاقات المنطقية  
التي قد تكون في صورة كمية أو كيفية وتجمع معا الملامح  
الرئيسية للواقع الذي تهتم به)) ولغرض استكمال متطلبات  
الدراسة في إطارها العملي وفي ضوء مشكلة الدراسة واهدافها  
واختبار طبيعة العلاقة القائمة بين المتغيرات الرئيسة والفرعية  
يتطلب وضع مخطط افتراضي يوضح حدود وطبيعة تلك  
المتغيرات والعلاقات بينها ، والشكل (١) يوضح المخطط  
الافتراضي للدراسة. واستناداً للمخطط الافتراضي للدراسة  
ومشكلاتها والأهداف التي تسعى الى تحقيقها تم صياغة مجموعة  
فرضيات احصائية تعد بمثابة تخمينات أولية التي سيتم اختبارها  
لاحقاً ، وهذه الفرضيات هي :

#### أ. الفرضية الرئيسة الأولى

- ✓ فرضية العدم (H0) لا توجد علاقة ارتباط بين السمعة  
التنظيمية بأبعادها والانغماس التنظيمي بأبعاده.
  - ✓ فرضية الوجود (H1) توجد علاقة ارتباط بين السمعة  
التنظيمية بأبعادها والانغماس التنظيمي بأبعاده.
- ب. الفرضية الرئيسة الثانية
- ✓ فرضية العدم (H0) لا توجد علاقة تأثير بين السمعة  
التنظيمية بأبعادها والانغماس التنظيمي بأبعاده.
  - ✓ فرضية الوجود (H1) توجد علاقة تأثير بين السمعة التنظيمية  
بأبعادها والانغماس التنظيمي بأبعاده

استعان الباحث بالمنهج التحليلي في دراسته الحالية  
ل للوصول إلى ما تبنته هذه الدراسة، إذ يعد هذا المنهج ملائماً  
لدراسة الظواهر الاجتماعية ، فهو يقدم بيانات عن واقع الظواهر  
والعلاقات بين أسبابها ونتائجها وتحليلها لها ، وربما يظهر  
العوامل المؤثرة فيها ويفيد من وراء ذلك بالخروج باستنتاجات  
وتوصيات بشأنها

## مشكلة الدراسة

تشير مجموعة من البحوث والدراسات إلى أن هناك تأثير  
لسمعة المنظمات على اداء عاملها ويلاحظ من هذه الدراسات  
أنها تتفق في ان للسمعة ذلك الاثر وتختلف في الأخرى، كما أن  
لها تأثيرات لا زالت قيد الدراسة ولم تحسم نتائجها وكذلك الحال  
بالنسبة للانغماس التنظيمي. مما تم ذكره يلاحظ انه ما زالت  
العلاقة بين السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي غير محسوم  
وهذا هو الذي قاد الباحث إلى القيام بدراسته لمعرفة اثر السمعة  
في عمل الموظفين ومن ثم محاولة وضع الحلول الملائمة التي قد  
تخدم عمل هؤلاء العاملين من جهة والإسهام في إحداث المتراكم  
المعرفي للإطار النظري في مثل هكذا متغيرات من السلوك  
التنظيمي. وبناءً على ما تقدم يمكن صياغة مجموعة من  
التساؤلات التي تمثل بمجموعها مشكلة الدراسة:

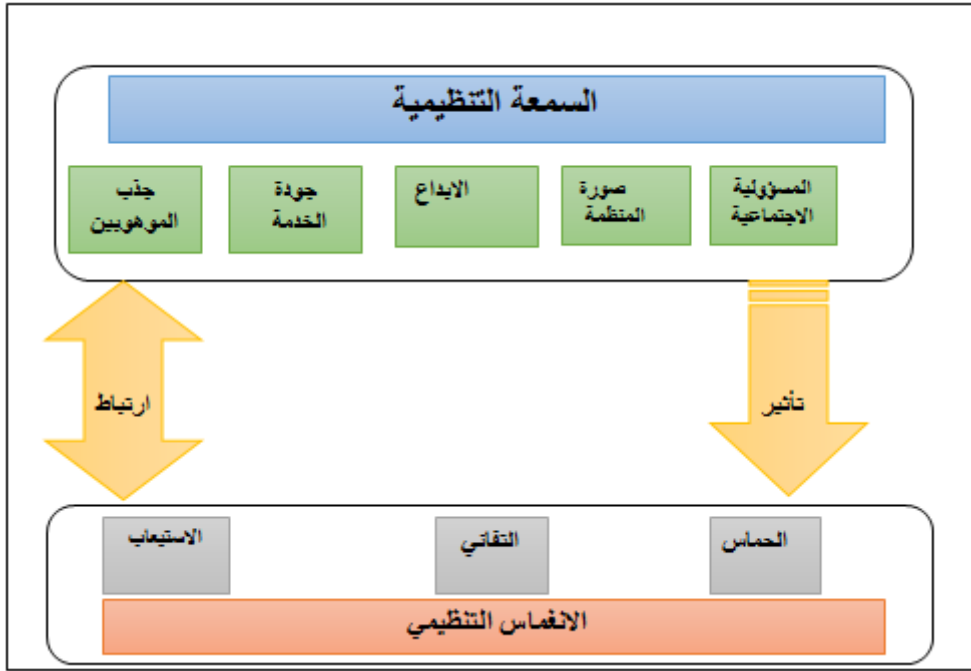
- أ. هل توجد علاقة بين السمعة التنظيمية و الانغماس التنظيمي ؟
- ب. هل هناك تأثير ذات دلالة معنوية للسمعة التنظيمية على  
الانغماس التنظيمي ؟

## أهمية الدراسة

تجسد أهمية الدراسة بما يأتي :

١. الخلفية النظرية التي تتضمنها الدراسة عن مفهوم الأبعاد التي  
جرى تناولها في السمعة التنظيمية و الانغماس التنظيمي .
٢. التأكيد على أهمية إجراء الدراسة الحالية في جامعة وارث  
الانبياء لأنها نموذج للجامعات الاهلية الرصينة فضلاً عن  
الأنشطة المهمة الأخرى التي تقدمها هذه المؤسسة.
٣. نأمل بتواضع أن تكون الدراسة متمكنة من تناول موضوع  
مهم مثل " اثر السمعة التنظيمية على الانغماس التنظيمي في  
جامعة وارث الانبياء.
٤. السعي الى توثيق العلاقة ما بين إدارة الجامعة والمستفيدين  
من الجامعة .

الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة



وكذلك العلاقة بين المتغيرات التوضيحية مع بعضها، وتكون قيمته ما بين (١،٠-١).

د. **الانحراف المعياري** : من مقاييس التشتت المهمة، وأكثرها استعمالاً، يستعمل لقياس تشتت القيم عن أوسطها الحسابية. وقد نفذت الوسائل المذكورة على الحاسبة الالكترونية باستخدام برنامجي SPSS

#### الاطار النظري

##### اولا : السمعة التنظيمية

##### ١. مفهوم السمعة التنظيمية

اليوم في ظل المنافسة الكبيرة في السوق جعلت الشركات بحاجة إلى تلبية توقعات أصحاب المصلحة المتعددين، تتنافس فيما بينها مما يؤدي بالإضرار بالسمعة و في هذا السياق، سمعة الشركة تلعب دورا محددًا لأن أصحاب المصلحة عليهم اتخاذ قراراتهم على هذا الأساس وان اختيار الموظفين في الشركات للعمل واختيار المستثمرين للاستثمار في المنظمة واختيار العملاء من الشركات على شراء المنتجات أو الخدمات جميعها يعتمد على سمعة الشركة ، وبالنظر إلى أهمية سمعة الشركة كأصل من اصول الشركات عليها العناية في إدارة السوابق و النتائج ذات الأهمية الاستراتيجية والتي تزيد اهمية سمعة الشركة (Maguen & et al, 2012: 666). إذ تشير السمعة التنظيمية إلى معتقدات الناس حول التقييم العاطفي للجمهور العام للمنظمة (Lievens,2017:4) . و ترتبط سمعة المنظمة بالعديد

#### حدود الدراسة

##### تقتصر الدراسة الحالية على ما يأتي :

- ✓ **الحدود البشرية**: اعضاء الهيئة التدريسية المبحوثون في ضمن العينة المدروسة في جامعة وارث الانبياء ع.
- ✓ **الحدود المكانية** : تتحدد الدراسة مكانيا بالكليات والأقسام التي توجد في جامعة وارث الانبياء ع.
- ✓ **الحدود الزمانية**: استغرقت مدة التطبيق ثلاثة اشهر، أي من ٢٠١٨/١١/١ لغاية ٢٠١٩/١/٣١ ، والتي تتمثل بمدة توزيع الاستبانة واستردادها وجمع البيانات والمؤشرات الكمية.
- ✓ **الحدود البحثية**: تركز على تناول العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين حصرا بما تضمنته من متغيرات فرعية وثانوية، وهي السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي.

#### الادوات الإحصائية

##### وتشمل الاتي :

- أ. **النسبة المئوية** : هي تعبير رياضي يستخدم لمقارنة كميتين من النوع نفسه أو وحدات القياس نفسها.
- ب. **الوسط الحسابي**: هو قيمة وصفية تعطينا فكرة أولية عن طبيعة المجموعات الإحصائية، وهو من أكثر المتوسطات تداولاً وذلك لسهولة استخدامه.
- ج. **ارتباط الرتب لسبيرمان** : يمثل مقياساً لتحديد درجة العلاقة بين المتغير الاستجابي للدراسة مع المتغيرات التوضيحية

تعتمد إلى حد كبير على السمعة التنظيرية (Anastasopoulos & Whitford, 2018: 1).

### ٣. ابعاد السمعة التنظيمية

يمكن للمنظمات أن تتخرب في أنشطة تكيفية أو استراتيجية أو حتى انتهائية إذا أدركت أن مثل هذه الإجراءات تساعد في كسب سمعة جيدة إذ يمكن للمنظمات تعديل ممارساتها والتأثير في الطريقة التي يقيم بها الجمهور التنظيمي نجاحهم في القيام بأدوار تنظيمية وتقديم مخرجات جيدة لتحسين سمعتها (Rimkutė, 2018: 71). إن أغلب الكتاب والباحثين لم يتفقوا على تحديد ابعاد او عناصر او مكونات رئيسة للسمعة التنظيمية إذ اشار (Harrison, 2007: 74). إذ إن هناك عشرة عناصر رئيسة تعزز سمعة المنظمة هي (الأخلاق، الموظفين الموهبين، الاداء المالي، القيادة، الإدارة، المسؤولية الاجتماعية، التركيز على الزبائن، الجودة، الموثوقية وجودة الاتصالات) ويضيف (Fombrun, 2007: 145) إن لسمعة المنظمة عدة ابعاد هي (الابداع، جذب العاملين الموهبين، هوية المنظمة، صورة المنظمة، الاتصال). ومن خلال ما تقدم يمكن تحديد ابعاد السمعة التنظيمية كالآتي (الضالمي، ٢٠١٦: ١٥):

أ. المسؤولية الاجتماعية: وهي الالتزام الأخلاقي في العمل لدعم المجتمعات (Brian et al, 2018: 11). وتعني اهتمام المنظمة للمبادرة في مواجهة المشاكل والمساهمة في تطوير المجتمع (ابو مطيع، ٢٠٠٨: ٤). ويعرفها (كشكول، ٢٠١٠: ٤٦) بانها التزام المنظمة المستمر اتجاه المجتمعات والخذ بنظر الاعتبار توقعاته وتطلعاته من خلال القيام بأنشطة اجتماعية مثل توفير ظروف عمل صحية ومعاملة كريمة للموظفين والأمانة والمصادقية مع الزبائن والمنافسين.

ب. صورة المنظمة: تعرف بانها الطريقة التي تقدم فيها المنظمة نفسها للجمهور (Yang, 2007: 95). أو هي الطريقة أو الوسيلة التي يفسر فيها الزبائن كل الاشارات القادمة من المنظمة أو منتجاتها أو خدماتها أو اتصالاتها (Hubanc & Hubanc, 2009: 4).

ج. الابداع: الإبداع هو استخدام الخيال والأفكار الجديدة لتكون أكثر فعالية وناجحة (Khodabakhshzadeh, 2018: 228). وكذلك هو الخروج عن التفكير والمعرفة التقليدية مما قد ينتج عنه اكتشاف افكار او نظريات او اختراعات او اساليب عمل جيدة متطورة ومقبولة ومناسبة لظروف وامكانيات المنظمة مما يساعدها على التكيف والتفاعل مع المتغيرات كافة وتحسين انتاجيتها وتطوير مستوى ادائها ومستوى اداء العاملين فيها (رضا، ٢٠٠٣: ٣٠).

من العوامل الداخلية والخارجية مثل شخصية وسمعة المنافس، سمعة الزبون، سمعة الصناعة، وعوامل بيئية اخرى، إذ تتأثر سمعة المنظمة بسمعة المنظمة الاخرى داخل الصناعة او خارجيا، ويمكن ان تتأثر سمعة المنظمة بالجوانب التي تتجاوز تاريخها الخاص (Shamma, 2012: 157). وهناك تأثيرات محتملة للسمعة التنظيمية والتي تؤثر بشكل مباشر على التحديد التنظيمي والتزام الموظفين داخل المؤسسة (Gilad, 2018: 1). وبذلك فإن السمعة هي مصدر غير ملموس للميزة التنافسية والتي تضمن تطور وبقاء المنظمات، اذ إن جميع النتائج الايجابية المرتبطة بالسمعة يتم اثارها من خلال تصورات واتجاهات الافراد (Cifuentes & León, 2014: 223). او هي الارتباطات التي يكونها الفرد مع اسم الشركة (Maguen & et.al, 2012: 656). في حين يراها البعض على انها " تمثيل ادراكي لماضي الشركة وافاقها المستقبلية والتي تصف جاذبية الشركة لمكوناتها الرئيسية (Cifuentes & León, 2014: 224).

### ٢. أهمية السمعة التنظيمية

ركز العديد من الباحثين والكتاب على أهمية ودعم وتعزيز السمعة بوصفها المصدر الرئيس للتميز والتي تعزز عمليات المنظمة وتميزها على المنافسين ولذا يجب على المنظمة ان تدعم وتعزز سمعتها لما لها من تأثير على اصحاب المصالح الذين يمثلون السلوك المساعد وعلى اساس ذلك يدعمون المنظمة (Hong & Yang, 2009: 384) ويعتد دور السمعة مهما ومحوريا في تشكيل سلوك الافراد ومؤثر في تصرفاتهم فهي تعكس الواقع وتحتم المعلومات للعقل الانساني الذي لا يواجة الواقع مباشرة انما يواجه بشكل غير مباشر ويعتمد على الوصف (Barnett, 2006: 1). إذ يؤكد (Padanyi & Gainer, 2003: 253) ان تعزيز السمعة عامل مهم ويزيد الثقة وقوه العلاقة بين المنظمة والزبائن مما يعزز الصفقات الاقتصادية والتخطيط الاستراتيجي وتمثل كل ما يملك الزبائن من تجارب ومعلومات مباشرة وغير مباشرة عن المنظمة وتقييمها بمرور الوقت وتتضمن الاداء عناصر الثقة والمصادقية والمسؤولية لكل ما يتعلق بمفاهيم الناس الاساسية. وإن أكثر الناس خارج الإدارة يفتقرون الى المعلومات الكاملة ومما لاشك فيه ان اصحاب المصالح والمدراء التنفيذيون يفضلون التعامل مع المنظمة التي تتمتع بسمعه جيدة وان من الخصائص التي تنتج سمعه جيدة وهي ما يتمتع به القادة والمدراء وكذلك العاملين بالنزاهة والأخلاق والتي تشكل اهم خواص الشخصية التنظيمية (Yang, 2007: 176). إذ هناك تحديات رئيسة، منها الحفاظ على دعم واسع النطاق للمنظمة وأنشطتها، ومعالجة الأعداء المحتملين أو المؤيدين الساخطين للمنظمة، ومحاولة تسقيط صورة المنظمة، إذ إن التعامل مع هذه التحديات

التنظيمي، ويرتبط هذا وفقا لروبينسون وبريمان وهايدي مع علاقة ثنائية بين اصحاب العمل والموظف مقابل التناقضات الثلاثة الرضا الوظيفي، والتزام الموظف والمواطنة التنظيمية، اذ تدفع هذه الرغبات الموظفين إلى أداء جيد للغاية و في محاولة لجعل أرباب العمل ينجحون، يتدخل الموظفون في استثمار جهودهم بما يتجاوز مجرد الرضا الوظيفي أو الولاء التعاقدى لصاحب العمل (Agbionu, 2108 : 72).

ان الانغماس في العمل هو حالة ذهنية عابرة وإيجابية وذات صلة بالعمل وتتسم بالحيوية والتفاني وتتقلب داخل الأفراد خلال فترة زمنية قصيرة و يشير النشاط إلى مستويات عالية من الطاقة والمرونة العقلية، ويعني التفاني أن تكون متحمسا اذ ترتبط ارتباط العمل اليومي بالعديد من النتائج الإيجابية، بما في ذلك المبادرة الشخصية والسلوك الاستباقي، والتقييمات الذاتية والأخرى لأداء الدور الإضافي ( : Breevaart&et.al, 2014, 32). في حين ان لتصور الموظف تآثير في عملية انغماس الموظف في العمل من عدمه ومن جانب اخر يجب ان تتعامل المنظمات مع الانغماس التنظيمي كمسؤولية اجتماعية لها(Rupp 562: et.al, 2018). ويمكن أن تشجع مشاركة الموظفين في مكان العمل من خلال التأكيد على التعلم والأداء والتغيير عالي التأثير اذ إن تشجيع مشاركة الموظفين من خلال هذه الطرق يولد عائد هائل للمنظمة (13: 2008, Berry & Morris). أن المشاركة او الانغماس هو التعبير المتقن مع الامور المفضلة لدى الشخص وتعزيز العلاقات مع الآخرين (Shuck & 3: 2007, Alborno). و ان مشاركة الموظفين في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات والسلوك الإيجابي للموظف اذ تشمل مواقف الموظفين الإيجابية رضا العمل والالتزام التنظيمي، هذه الفوائد ذات أهمية استراتيجية للعديد من الشركات لأن الرضا الوظيفي العالي والالتزام التنظيمي يسهمان في أداء أعلى للمنظمة (4: 2018, Zhou&et.al).

## ٢. ابعاد الانغماس التنظيمي

تم تعريف الانغماس بالعمل كحالة ذات الصلة بالعمل ويتكون ذات مدى ايجابي وتكون من ثلاثة أبعاد : الحماس، والتفاني، والاستيعاب (128: 2013, Quiñones&et.al) :

- أ. **الحماس**: ويتميز من خلال العمل مع مستويات عالية من الطاقة والمثابرة، ويرافقه المرونة العقلية و الحرص على بذل الجهود في انجاز مهام العمل
- ب. **التفاني**: ويشير إلى حالة المشاركة و الالهام في العمل، بالإضافة الى حب التجربة والتحدي
- ج. **الاستيعاب** : ويتميز بان العامل يكون مغمور تماما و يشعر بالسعادة في العمل بالرغم من وجود مشاكل في الوقت نفسه

د. **جودة الخدمة** : نوعية العمل في الخدمة والذي تكون مختلفة من شخص لآخر، الذي يقدم الخدمة ومن يتلقى الخدمة (Osmanoglu, 2018:30). وللخدمة عدة ثقافات والمتمثلة بالابتكار وتكوين وتصميم ومتابعة كما ان لمزود الخدمة او مقدمها استراتيجيات واليات تستهدف بالدرجة الاساس رضا الزبون من خلال اضافة قيمة الخدمة التي تتسم بدرجة عالية من اللاملموسية ولهذا فان الخدمة تمثل نشاطات غير ملموسة والتي تحقق منفعة للزبون، ان جودة الخدمة هي التي تتفق وتتطابق مع توقعات الزبائن وفقا لمعايير التي يلجأ اليها الزبائن للحكم على جودة الخدمة المقدمة لهم ( الذبحاوي، ٢٠١٢ : ٢٤٨).

هـ. **جذب المواهب** : جذب والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين واستثمار وقتهم وطاقتهم من قبل المنظمة (Boštjancic & 3: Slana, 2018). اوهي القوة في الاداء وانجاز المهمات والتي يكلف العاملون بإنجازها فالمنظمة تحتاج الى عمال ذوي مواهب لكي تحقق انتاجية عالية واطافة قيمة وتعمل المنظمات الناجحة على صياغة وتنفيذ استراتيجيات تضمن تفوقها على الآخرين وتلك الاستراتيجيات لا يتم تنفيذها بشكل دقيق الا من قبل ذوي المواهب والتي اما يكونون موجودين فعلا داخل المنظمة او تعمل المنظمة للحصول عليهم من مصادرهم الخارجية، كما ان امتلاك المنظمة للموهبة تساعدها على الموازنة والاستجابة السريعة للتغيرات الحالية والمستقبلية التي يتطلبها انجاز الاعمال ولذلك اصبحت المنظمات المعاصرة اكثر من اي وقت للحاجة الى المواهب لأنها تكسبها ميزة تنافسية تمدها بالبقاء والتفوق (حسين، ٢٠٠٠ : ١٦).

## ثانيا : الانغماس التنظيمي

### ١. مفهوم الانغماس التنظيمي

اورد (233: 2011, kumar & swetha) ثلاثة تعارف للانغماس التنظيمي: فالاول حجر الزاوية لجانبيين هما المعرفة التي تحتاجها لاداء وظيفة بفاعلية اكبر، والدافعية اللازمة لتطبيق هذه المعرفة والثاني عرف على انه زيادة تفاني قوى العمل لتحقيق مخرجات الاعمال، الثالث هو عملية اجتماعية يضمن فيها الاشخاص انفسهم ف ياستراتيجية والتغيير في العمل اليومي. اذ ان الانغماس التنظيمي يعني أن تكون حاضرة نفسيا وجسدياً عند شغل أو أداء أي دور تنظيمي(602 : 2006, Saks). و ان مشاركة الموظفين في العمل يستدعي من الموظفين جهدا فكرياً وجسدياً و التي يمكن الحكم عليها من خلال عناصر السلوك التنظيمي ونشأ هذا المفهوم من اثنين من المفاهيم الرئيسية في إدارة الموارد البشرية وهما سلوك المواطنة والالتزام والتنظيمي مما يدل على أعلى مؤشر إيجابي للأداء

ج. **الانغماس المرتفع** : يحدث الانغماس المرتفع عندما تمنح المنظمة العاملين فيها احساسا بالمشاركة في الاداء الاجمالي لها.

### ثالثا : الجانب التحليلي للدراسة

يتضمن هذا المبحث وصف وتشخيص وتحليل واختبار لأهم متغيرات الدراسة من اجل التعرف على الاختلافات في آراء عينة الدراسة وقياس علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة التي تضمنتها الفرضيات، وقد قسمت الدراسة إلى خمسة متغيرات مستقلة هي (x1, x2, x3, x4, x5) ومتغير تابع هو (y).

### - نتائج الدراسة الميدانية

بعد تحديد التكرارات الخاصة بمؤشرات كل متغير في الاستبانة، تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة المساهمة لكل مؤشر والمتغيرات، وقد استخدم الوسط الفرضي البالغ (3) وفق مقياس ليكرت الخماسي بوصفه معياراً لقياس درجة الاستجابة للمتغيرات.

#### 1. السمعة التنظيمية

تم تقسيم هذا المتغير إلى خمسة ابعاد أساسية هي (x1, x2, x3, x4, x5) كما موضح في جدول رقم (1-2-3-4-5) اذ يشير (x1) الى بعد المسؤولية الاجتماعية و (x2) بعد صورة المنظمة و (x3) بعد الابداع و (x4) الى بعد جودة الخدمة و (x5) الى بعد جذب الموهوبين.

بالعمل نفسه . ومن وجهة نظر (Besieux et.al, 2015 :4) يمكن ايجاز ابعاد الانغماس التنظيمي بالاتي:

أ. الدافع والرغبة في استثمار الجهد التقديري للذهاب إلى أبعد من ذلك

ب. التعلق العاطفي إلى المنظمة ، وعملها

ج. الفهم العقلاني لأهداف المنظمة ، وقيمتها ، وكيف تساهم.

### 3. مستويات الانغماس التنظيمي

توجد ثلاثة مستويات للانغماس التنظيمي وهي (محمد ، 2016 : (171):

أ. **الانغماس في الاقتراح** : يمثل الانغماس في الاقتراح تغييرا طفيفاً مقارنة مع التوجه نحو الرقابة، إذ يشجع الأفراد على تقديم الأفكار الهادفة لتطوير الطريقة التي يؤدي بموجبها العمل، كما يكافون على ذلك ، فإن الرقابة تبقى بيد الإدارة في قبول أو عدم قبول تلك الافكار

ب. **الانغماس التنظيمي** : يمثل الانغماس في الوظيفة تغيرا أكثر اهمية، حيث يستطيع الأفراد تطوير المهارات واستعمالها، كما يمتلك الافراد استقلالية كبيرة في عملهم على التغذية العكسية عن العمل الذي يقومون به، وهنا يقتصر دور المشرفين على التركيز في الدعم بدلاً من توجيه

جدول (1) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب المساهمة لمؤشرات المتغير (X1)

النسبة المئوية للمساهمة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي X	المتغير المستقل ( X1 ) المؤشرات
94%	4 6 3	4.7	يعتقد التدريسي ان الجامعة تحرص على تقديم خدمات تعليمية عالية الجودة C1.
98%	3 0 3	4.9	يجد التدريسي ان الجامعة تأخذ بعين الاعتبار اراء ومقترحات التدريسيين حول انشطتها وخدماتها التعليمية C2.
92%	8 0 8	4.6	تسهم الجامعة في المشاركة بالمؤتمرات وندوات الجامعات الاخرى .. C3
84%	4	4.2	تمتتع الجامعة عن القيام بأي عمل يتعارض مع القيم الاخلاقية

0			للمجتمع. C4
4			
.4	4.6		
9			
4			المعدل العام
92%	5		

جدول (٢) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب المساهمة لمؤشرات المتغير (X2)

النسبة المئوية للمساهمة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي X	المتغير المستقل (X2)
			المؤشرات
88%	.990	4.40	تسعى الجامعة للمحافظة على علاقاتها الطيبة مع كل المستفيدين منها .. C5
93%	.776	4.64	يرى التدريسي ان الجامعة مكان جيد للعمل ويستحق بذل الجهود العلمية فيه. C6
89%	.503	4.46	تهتم الجامعة بأراء ومقترحات المستفيدين حول ادائها . C7
88%	.490	4.38	تمتاز تعاملات الجامعة مع كل الاطراف بالشفافية. C8
86%	1.05	4.28	تستفيد الجامعة من اخطاء ونقاط الضعف لدى الجامعات الاخرى. C9
89%	.762	4.432	المعدل العام

جدول (٣) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب المساهمة لمؤشرات المتغير (X3)

النسبة المئوية للمساهمة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي x	المتغير المستقل (X3)
			المؤشرات
86%	1.16	4.28	يرى التدريسي ان القواعد والتعليمات في الجامعة تتناسب مع احتياجات ومتطلبات المبدعين. C10
90%	.789	4.52	تسعى الجامعة الى توفير مناخ يدفع التدريسيين فيها الى التميز والابداع .. C11
90%	.505	4.50	يلقى التجديد والابداع دعما من قبل الجامعة. C12
78%	1.35	3.88	تسعى الجامعة الى توفير فرص لتطوير المستقبل التدريسيين العاملين فيها. C13

83%	1.23	4.14	تتابع الجامعة الابداع محليا ودوليا. C14
85%	.484	4.264	المعدل العام

جدول (٤) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب المساهمة لمؤشرات المتغير (X4)

النسبة المئوية للمساهمة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي x	المتغير المستقل (X4)
			المؤشرات
94%	.463	4.70	C15 يركز عمل الجامعة على تقديم افضل الخدمات للمستفيدين
98%	.328	4.88	C16 تتمتع الجامعة بمستوى عال من الكفاءة في تقديم الخدمة
96%	.388	4.82	C17 تساهم الجامعة بتقديم افكار بناءة من شأنها تحسين جودة الخدمة
92%	.490	4.62	C18 توفر الجامعة متطلبات البحث العلمي لتطوير الجانب العلمي لموظفيها..
95%	.42	4.755	المعدل العام

جدول (٥) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب المساهمة لمؤشرات المتغير (X5)

النسبة المئوية للمساهمة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي x	المتغير المستقل (X5)
			المؤشرات
88%	.987	4.38	C19 تبذل الجامعة جهود حثيثة للحصول على التدريسيين الذين لديهم مهارات وقدرات عالية.
92%	.490	4.62	C20 تسهم الجامعة في الحفاظ على الموهوبين
95%	.443	4.74	C21 تعتمد الجامعة على جذب التدريسيين الموهوبين من اجل الاستمرار والمنافسة ما بين الجامعات .
83%	1.29	4.16	C22 تسعى الجامعة الى خلق جو من الابداع وتوفير بيئة عمل داعية للمبدعين
86%	1.09	4.28	C23 تشجع الجامعة على اقامة حلقات نقاشية بين كوادرها لاستثمار طاقاتهم وافكارهم
89%	.515	4.436	المعدل العام
90%	.86	4.497	المعدل العام للمتغير



النتائج انخفاض الانحراف المعياري لكافة فقرات الاستبانة وهذا يدل على انسجام إجابات .

## ٢. المتغير التابع (Y) الانغماس التنظيمي

تم تقسيم هذا المتغير التابع إلى سبعة عشر مؤشر متمثلة بثلاث متغيرات وكما مبيته في فقرات الاتية والتي تبدأ بـ(C24.....C40) كما هو موضح في جدول (٦).

جدول (٦) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب المساهمة لمؤشرات المتغير التابع (y)

النسبة المئوية للمساهمة	الانحراف المعياري S.D	الوسط الحسابي x	المتغير التابع (Y)	المؤشرات
80%	1.30	3.98	C24..	يشعر التدريسي بالاندفاع في أداء عمله داخل الجامعة
88%	.990	4.40	C25.	يشعر التدريسي بالقوة عند انجاز مهامه
92%	.490	4.62	C26.	عندما ينهض التدريسي صباحاً يشعر بالرغبة للذهاب للعمل
91%	.501	4.56	C27.	يرغب التدريسي البقاء في العمل وقتاً اضافياً لأنهاء عمله ،حتى وإن لم يتم تعويضه مادياً عن ذلك
94%	.454	4.72	C28.	يشعر التدريسي بالمرونة الذهنية وهو في عمله
80%	1.30	3.98	C29.	عندما يكون التدريسي في العمل يحاول ان يكون مثابر حتى اذا لم تسير الأمور بشكل جيد
88%	.990	4.40	C30.	يشعر التدريسي بمعنى كبير للعمل الذي يقوم به
92%	.490	4.62	C31.	التدريسي متحمس كثيراً بشأن أداء واجبه بأفضل صورته
94%	.454	4.72	C32.	ينطوي عمل التدريسي على جانب من الاستشارة التي تلهمه طرائق وأفكار جديدة
80%	1.30	3.98	C33.	يشعر التدريسي بالفخر عندما يقوم بعمله
88%	.990	4.40	C34.	يرغب التدريسي البقاء في العمل وقتاً اضافياً لأنهاء عمله ،حتى وإن لم يتم تعويضه مادياً عن ذلك تمثل وظيفة التدريس تحدياً كبيراً للتدريسي
88%	.990	4.40	C35.	يشعر التدريسي بمرور الوقت بسرعة أثناء أداء العمل
92%	.490	4.62	C36.	عند العمل يحاول التدريسي ان ينسى كل شيء حوله
94%	.454	4.72	C37.	يشعر التدريسي بسعادة غامرة في أداء وظيفته
68%	1.51	3.42	C38..	يشعر التدريسي بأنه منغمس في عمله
73%	1.37	3.64	C39.	يشعر التدريسي بانه شديد التمسك بالدقة في أداء عمله الى درجة كبيرة

يشعر التدريسي بصعوبة الانفصال عن وظيفته.C40	4.70	.463	94%
المعدل	4.35	.430	87%

### - إختبار الفرضية الرئيسية الأولى

فرضية العدم (H0) لا توجد علاقة ارتباط بين السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي.

فرضية الوجود (H1) توجد علاقة ارتباط بين السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي.

ومن أجل قبول الفرضية الرئيسية الاولى أعلاه من عدم قبولها قام الباحث بأختبار قيمة معامل الارتباط البسيط بإستخدام إختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين السمعة التنظيمية (X) والانغماس التنظيمي (Y) حيث يشير الجدول (٧) الى وجود علاقة إرتباط موجبة ومعنوية بين السمعة التنظيمية (X) والانغماس التنظيمي (Y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما  $0.807^{**}$  وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي ، وإن ما يدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والبالغة (9,465) والتي هي أكبر من قيمة (t) الجدولية والبالغة (٢.٤٣٦) عند مستوى معنوية (١%) ودرجة ثقة بلغت (٩٩%) والجدول (7) يوضح تلك العلاقة.

الجدول (7) نتائج علاقات الارتباط بين متغير السمعة التنظيمية و متغير الانغماس التنظيمي

المتغير المعتمد	الانغماس التنظيمي (Y)	ابعاد الانغماس التنظيمي		
المتغير المستقل		الحماس (Y1)	التفاني (Y2)	الاستيعاب (Y3)
السمعة التنظيمية (X)	0.807**	0.702**	0.787**	0.664**
قيمة (t) المحسوبة	٩,٤٦٥	٦,٨٢٩	٨,٨٣٥	٦,١٤٦
النتيجة (القرار)	توجد علاقة إرتباط موجبة ومعنوية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ١% ولجميع ابعاد درجة الثقة الانغماس التنظيمي			
				99%

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين السمعة التنظيمية (X) والانغماس التنظيمي (Y) في وجود العلاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين يعكس مستوى اهتمام المنظمة المبحوثة في زيادة الاهتمام في التركيز على السمعة التنظيمية لدى عينة الدراسة في عوامل التي من شأنها ان تبين مدى اهتمام

تشير نتائج جدول (٦) ان التحليل الوصفي لمتغير الانغماس التنظيمي والذي ظهر بأن الوسط الحسابي لمتغير الانغماس التنظيمي بأبعاده الثلاثة بلغ اكثر من (٣) وبذلك فانه تجاوز الوسط الحسابي الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي ومعززا بنسبة المساهمة العامة والتي بلغت (٨٧%) . مما يدل على انتشار المتغير وجميع ابعاده في المنظمة المبحوثة ، وكذلك فقد أظهرت النتائج انخفاض الانحراف المعياري لكافة فقرات الاستبانة وهذا يدل على انسجام إجابات.

### ٣. تحليل وإختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

ينصب هذا المبحث على قياس علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة التي تضمنتها الفرضية الرئيسية الثانية ، وقد أستخدم الباحث لهذا الغرض معامل الارتباط البسيط ( بيرسن) ومن ثم تم اختبار معنوية معاملات الارتباط بأستخدام إختبار (t) . ومن أجل إتخاذ قرار دقيق بشأن ثبوت صحة الفرضية الرئيسية الثانية ومفادها ( توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بين السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي ) لابد من اختبار الفرضية وعلى النحو الآتي :-

وهذا يدل على رفض فرضية العدم (H0) وقبول فرضية الوجود (H1) أي قبول الفرضية الرئيسية الاولى التي تنص على إنه (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي) . عند مستوى معنوية (١%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (٩٩%).

ولا يوجد هذا التأثير إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أصغر من قيمة (F) الجدولية عند المستوى (0.01) وبذلك فمن أجل إتخاذ القرار الدقيق بشأن ثبوت صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على انه (وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين السمعة التنظيمية على الانغماس التنظيمي) فقد تم إختبار على النحو الآتي :-

#### ✓ إختبار الفرضية الرئيسية الثانية

بناءً على النتائج المتقدمة وللتحقق من معنوية تأثير السمعة التنظيمية (X) بصورة عامة في الانغماس التنظيمي (Y) قام الباحث بوضع الفرضية الآتية :-

فرضية العدم (H0) لا توجد علاقة تأثير بين السمعة التنظيمية على الانغماس التنظيمي .

فرضية الوجود (H1) توجد علاقة تأثير بين السمعة التنظيمية على الانغماس التنظيمي

ومن أجل قبول الفرضية الرئيسية أعلاه من عدم قبولها استخدم الباحث إختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الإنحدار الخطي البسيط وكما هو موضح في الجدول (7) :

إذ إن Y تمثل المتغير المعتمد (الانغماس التنظيمي).

وإن X تمثل المتغير المستقل ( السمعة التنظيمية).

الجدول (7) أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير السمعة التنظيمية على الانغماس التنظيمي

معامل التفسير R <sup>2</sup>	قيمة (F) المحسوبة الجدولية	Constant A	(X) B	السمعة التنظيمية (X)
0.651	6.851	2.278-	1.81	الانغماس التنظيمي (y)
				المتغير المعتمد (y)

الانغماس التنظيمي (Y) ، ويعد هذا التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المذكور أي بدرجة ثقة (1%) .

1. إن معامل التفسير (R<sup>2</sup>) بلغت قيمته (0.651) أي إن السمعة التنظيمية (X) تفسر ما نسبته (65%) من التغيرات الكلية التي تطرأ على الانغماس التنظيمي (Y) بشكل عام .

أما النسبة المتبقية والبالغة (35%) والتي لم يستطيع معامل التفسير (R<sup>2</sup>) تفسيرها فتعود الى تأثيرات لمتغيرات أخرى غير موجودة في هذا الأنموذج.

المنظمة المبحوثة في السمعة التنظيمية والذي من شأنها تزيد الحماس والتفاني والاستيعاب والتي تمثل الانغماس التنظيمي ، وكما نلاحظ ان بعد التفاني حقق أعلى مستويات الارتباط مع السمعة التنظيمية . ومما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين السمعة التنظيمية وهذا ما يؤدي الى رفض فرضية العدم (H0) والتي تنص على إنه (لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي) .

وقبول فرضية الوجود (H1) والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي) وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسية الاولى

#### 4. قياس علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

تناول هذه الفقرة قياس أثر السمعة التنظيمية على الانغماس التنظيمي والذي تضمنته الفرضية الرئيسية الثانية ، وقد استخدم الباحث لهذا الغرض تحليل الإنحدار البسيط (Simple Regression Analysis) والذي عن طريقه يتم تحديد تأثير السمعة التنظيمية على الانغماس التنظيمي. وأيضاً قام الباحث باستخدام معامل التفسير (R<sup>2</sup>) والذي يستخدم لقياس مقدار مساهمة السمعة التنظيمية لتفسير التغيرات التي تطرأ على متغير الانغماس التنظيمي . ومن أجل إختبار معنوية أنموذج الإنحدار الخطي البسيط استخدم الباحث أيضاً إختبار (F) إذ يوجد تأثير معنوي إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية

ومن خلال الجدول (8) يتضح ما يأتي :

إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الإنحدار الخطي البسيط السمعة التنظيمية (X) والبالغة (89.583) هي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (6.851) عند مستوى معنوية (1%) بدرجة ثقة بلغت (99%). مما يدل على ثبوت معامل الإنحدار (β = 1.81) عند مستوى المعنوية المذكور وهذا ما يدل على إن السمعة التنظيمية تؤثر وبشكل كبير في الانغماس التنظيمي. وهذا يدل على ثبوت معنوية أنموذج الإنحدار الخطي البسيط. ومما تقدم يتضح بأن السمعة التنظيمية (X) ذات تأثير كبير في

نظري قبل الوصول الى توصيات عامة لاختيار الآليات الأكثر تناسبا للتخلص من أي اثار سلبية تؤثر على السمعة التنظيمية.

٢. التفكير الجدي بإدارة السمعة التنظيمية طالما أثبتت الدراسة وجودها من خلال عدة متغيرات متدرجة في أهميتها في العلاقات الارتباطية والتأثيرية وانعكاساتها على الانغماس التنظيمي .

٣. على جامعة الوارث ع العمل بجدية للتخلص أو تقليل أي اثار سلبية او عوامل من شأنها التأثير على سمعة الجامعة من خلال الاهتمام بأراء ومقترحات الموظفين العاملين فيها وتشجيعهم على طرحها وفتح قنوات اتصال بين الموظفين والإدارة العليا.

٤. فسح المجال من قبل الادارة العليا أمام العاملين لإبداء آرائهم وتشجيعهم في المشاركة في اتخاذ القرار من أجل خلق شعور بالمكانة بالعمل مع التأكيد على اعتماد صيغة الحوار المفتوح والابتعاد عن سياسة الباب المغلق والذي من شأنه ان يقلل من انغماس العاملين بالوظيفة.

٥. القيام بإعادة النظر بالسمعة التنظيمية واهميتها لاكتشاف نقاط القوة والضعف الكامنة به للعمل على علاجها واتخاذ الإجراءات اللازمة لتطويرها تبعا للمستحدثات الحديثة.

٦. يعتبر التركيز على العاملين في المنظمة من أهم العوامل لتحقيق فاعلية المنظمة وتكوين سمعتها، لذلك يوصي الباحث بالقيام بتقدير قدراتهم والعمل على تحديد احتياجاتهم من تأهيل وتدريب بشكل مستمر لتمكينهم من تلبية متطلبات العمل الجديدة وتحسين سمعة المنظمة.

٧. يوصي الباحث بضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع للتأكد من دقة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وذلك عن طريق زيادة عينة الدراسة وتوسيع نطاقها واستخدام أسلوب المقابلة الشخصية.

#### المصادر

- ١- بو مطيع، خالد جاسم (٢٠٠٨). المسؤولية الاجتماعية للشركات والمؤسسات : مفاهيم وتطبيقات. ورقة عمل مقدمة لجائزة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات .دولة الكويت.
- ٢- حسين، سعد مهدي (٢٠٠٧). اثر راس المال البشري الاستراتيجي وعناصر النجاح في تفوق المنظمات. اطروحة دكتوراه ،كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ،بغداد.
- ٣- الذبحاوي، عامر عبد الكريم (٢٠١٢). "دور الذكاء الاخلاقي في دعم سمعة المنظمة"، دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات

ومما تقدم يتضح للباحث ثبوت صحة الفرضية الرئيسية الثانية (فرضية الوجود) والتي تنص على إنه (توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين السمعة التنظيمية على الانغماس التنظيمي).

#### الاستنتاجات والتوصيات

##### الاستنتاجات

اعتماداً على المناقشات والتحليلات التي تناولتها الدراسة، خلصت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات وكالاتي :

١. توفر متغير السمعة التنظيمية وإبعادها الفرعية (المسؤولية الاجتماعية، صورة المنظمة، الابداع، جودة الخدمة وجذب الموهوبين) بمستوى عالي على مستوى جامعة وارث الأنبياء ع وهذا مؤشر جيد يؤكد وجود سمعة للمنظمة .

٢. اتضح ان مستوى الانغماس التنظيمي كان متوسط نوعا ما ويعود ذلك إلى الممارسات الغير فاعلة في الاستثمار الصحيح للقدرات الأساسية للموظفين وضعف قدرات التحمل للمواقف الصعبة والمشاعر السلبية في العمل وضعف التحفيز للعمل بمثابة.

٣. حققت أبعاد الانغماس التنظيمي أهمية متباينة على مستوى جامعة وارث الأنبياء ع.

٤. ان توفر سمعة عالية للمنظمات يسهم في ارتفاع الانغماس التنظيمي أي وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي واتضح ان متغير التفاني أقوى الأبعاد ارتباطا بالسمعة التنظيمية وهذا يتوافق مع الواقع العملي المتمثل في دور الادارة في تشجيع الموظفين وتحفيزهم للمساعدة في طرح الافكار والآراء الجديدة من عدمه والذي يعكس على أدائهم وسلوكهم الإيجابي.

٥. تفاوت ترتيب قوة التأثير السمعة التنظيمية بأبعادها في الانغماس التنظيمي وفقا لقيمة معامل التفسير ( $R^2$ ) وقيم المعامل المعياري للانحدار (Beta) .

##### التوصيات

لغرض إكمال موضوع الدراسة فإنه جاء بجملة توصيات تفيد في الجانب التحليلي كمحاولة لمواكبة التطور وإعطاء نظرة علمية مستقبلية، عليه يوصي الباحث بجملة من الأمور التي لها صلة وثيقة بإنجاح نوايا هذه الدراسة وهي:

١. يمكن التعامل مع السمعة التنظيمية بطرق وآليات مختلفة ولكن يجب أن نضع بأذهاننا إن هذه الآليات في عملية التعامل مع السمعة التنظيمية لا تزال مبتدئة وهناك حاجة لعمل

- and Large Companies–Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees ". *Frontiers in Psychology*, 9.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). "Daily self-management and employee work engagement" . *Journal of Vocational Behavior*, 84(1).
- Fombrun, Charles J. (2007). "List of: A Compilation of International Corporate Reputation Ratings". *Corporate Reputation Review*. Vol.10. No.2.
- Gilad, S., Bloom, P. B. N., & Assouline, M. (2018). "Bureaucrats' processing of organizational reputation signals". *Journal of Behavioral Public Administration*, 1(1).
- Harrison, K. ( 2007). " why a good corporate reputation is important to your Building corporation reputation through corporate Governance organization" . Published by Century Consulting Group GPO Box J662, Perth WA 6842, Australia. Tel: +618 9383 3626, Email: info@cuttingedgepr.com
- Hong, Soo Yeon & Yang, Sung-Un. (2009). "Effects of Reputation, Relational Satisfaction, and Customer–Company Identification on Positive Word-of-Mouth Intentions". *Journal of Public Relations Research*. 21(4).
- Hubanic ,Arijana, & Hubanic, Vwdrana . (2009)."Brand Identity Brand Imag: a Case Study of The Nordstan Brand". University of GoThenburg M, School of Businss, Economics and Law.
- Khodabakhshzadeh, H., Hosseinnia, M., Moghadam, H. A., & Ahmadi, F. (2018)." EFL Teachers' Creativity and Their Teaching's Effectiveness: A Structural Equation Modelling Approach" . *International Journal of Instruction*. 11(1).
- Kumar, D. P., & Swetha, G. (2011)." A prognostic examination of employee engagement from its historical roots" . *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(3).
- Lievens, F. (2017). "Organizational image/reputation" . Singapore Management University .
- الجامعية واعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكوفة. رسالة ماجستير في قسم ادارة الاعمال ،كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة .
- رضا ،حاتم علي حسن.(٢٠٠٣). الابداع الاداري وعلاقته بالاداء الوظيفي. دراسة تطبيقية على الاجهزة الامنية في السعودية. رسالة ماجستير كلية الادارة والاقتصاد.
- الظالمي ،محمد جبار هادي. (٢٠١٦). الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز سمعة المؤسسات التعليمية. مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية. المجلد ١٨ العدد ١.
- كشكول ، قاسم عبد علاج. (٢٠٠٩). دور الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الادارة في تعزيز سمعة المنظمة" . رسالة ماجستير كلية الادارة والاقتصاد جامعة الكوفة.
- محمد ، اسيل صبار . (٢٠١٦). الانغماس التنظيمي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين والتربويين. جامعة الانبار . مجلة الأستاذ ، العدد ٢١٧ ، المجلد الثاني.
- Aghionu, U. C., Anyalor, M., & Nwali, A. C. (2018)." Employee Engagement and Performance of Lecturers in Nigerian Tertiary Institutions". *Online Submission*, 5(2).
- Anastasopoulos, L. J., & Whitford, A. B. (2018)." Machine Learning for Public Administration Research, with Application to Organizational Reputation" .
- Barnett, Michael L. & Jermier, John M. & Lafferty, Barbara A. .(2006). "Corporate Reputation: The Defi nitional Landscape". *Corporate Reputation. Review*. Vol. 9,No.1.
- Berry, M. L., & Morris, M. L. (2008). "The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction on Turnover Intent". *Online Submission*.
- Besieux, T., Baillien, E., Verbeke, A. L., & Euwema, M. C. (2018). "What goes around comes around: The mediation of corporate social responsibility in the relationship between transformational leadership and employee engagement ". *Economic and Industrial Democracy*. 39(2). 249-271.
- Boštjančič, E., & Slana, Z. (2018). "The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized

- specific relative autonomy and individualism". Journal of Organizational Behavior.
- Saks, A. M. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement" . Journal of managerial psychology, 21(7).
- Shamma, H. M., (2012), "Toward a comprehensive Understanding of Corporate Reputation Concept, Measurement and Implication" . International Journal of Business Management, Vol.7, No.16.
- Shuck, B., & Albornoz, C. (2007)." Below the Salary Line: Employee Engagement of Non-Salaried Employees". Online Submission.
- Smith, B. G., Kendall, M. C., & Knighton, D. (2018). "Rise of the Brand Ambassador: Social Stake, Corporate Social Responsibility and Influence among the Social Media Influencers" . Communication Management Review, 3(01).
- Yang, Sung-Un. (2007), "An Integrated Model for Organization- Relational Outcomes, Organizational Reputation, and Their Antecedents ". Journal of Public Relations Research, vol . 19 , NO.2.
- Zhou, Z., Luo, B. N., & Tang, T. L. P. (2018). "Corporate social responsibility excites 'exponential' positive employee engagement: The Matthew effect in CSR and sustainable policy". Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 25(4).
- Maguen, S., Cohen, B., Cohen, G., Madden, E., Bertenthal, D., & Seal, K. (2012). "Gender differences in health service utilization among Iraq and Afghanistan veterans with posttraumatic stress disorder" . Journal of Women's Health, 21(6).
- Olmedo-Cifuentes, I., & Martinez-LeÓN, I. M. (2014). "Influence of management style on employee views of corporate reputation. Application to audit firms" . BRQ Business Research Quarterly, 17(4).
- Osmanoglu, H., & Üzümlü, H. (2018). "Evaluating the Service Quality of the Hotel Establishments in Sports Tourism With Regard to the Athletes" . Higher Education Studies, 8(2).
- Padanyi, Paulette & Gainer, Brenda. (2003). "Peer Reputation in the Nonprofit Sector:Its Role in Nonprofit Sector Management" . Corporate Reputation Review .Vol. 6, No.3.
- Quiñones , m and et.al. (2013) ."Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis". Journal of Work and Organizational Psychology 29.
- Rimkutė, D. (2018). "Organizational reputation and risk regulation: The effect of reputational threats on agency scientific outputs". Public Administration, 96(1).
- Rupp, D. E., Shao, R., Skarlicki, D. P., Paddock, E. L., Kim, T. Y., & Nadisic, T. (2018)." Corporate social responsibility and employee engagement: The moderating role of CSR-

استمارة الاستبانة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وارث الانبياء /كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

السادة المستجيبون المحترمون..

تحية واحترام:

نضع بين أيديكم الاستبانة التي أعدت لقياس متغيرات الدراسة وهي (دور السمعة التنظيمية في تعزيز الانغماس التنظيمي) دراسة تحليلية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية وموظفي جامعة وارث الانبياء ع . وبما أنكم المعنيون بالأمر ولكونكم الأقدر لذا نرجو منكم الإجابة على فقراتها بكل دقة وموضوعية.

ويرجى التفضل بقراءة الملاحظات الآتية:

١. إن إجاباتكم سوف لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
٢. رأيك الموضوعي الدقيق هو المطلوب، إذ ليس هناك إجابات صحيحة أو خاطئة.
٣. ستجد أمام كل فقرة (٥) بدائل تتراوح بين (لا اتفق بشدة، لا اتفق، اتفق إلى حد ما، اتفق، اتفق بشدة)، نرجو منك وضع علامة (√) تحت واحدة منها والتي تعبر عن وجهة نظرك.
٤. الباحث على استعداد للإجابة عن أي استفسار حول فقرات الاستبانة . فضلاً عن وجود تعاريف عن كل من هذه المتغيرات امام كل حقل من هذه الحقول اللاحقة .

كما نشكر تعاونكم معنا و متمنين لكم دوام التوفيق والتألق والنجاح

المحور الأول : معلومات عامة

١. اسم المنظمة : ( )

٢. الجنس:

ذكر ( ) أنثى ( )

٣. العمر:

٤٠ سنة فأقل ( ) ٤١-٥٠ ( ) ٥١-٦٠ ( ) ٦٠- فأكثر ( )

٤. المؤهل العلمي:

إعدادية فما دون ( ) دبلوم فني ( ) بكالوريوس ( ) دبلوم عالي ( ) ماجستير ( ) دكتوراه

٥. التخصص:

علمي ( ) انساني ( )

٦. العنوان الوظيفي:

تدريسي ( ) تدريسي ويشغل موقع ادراي ( )

٧. سنوات الخدمة: ٥ سنوات فأقل ( ) ٦-١٠ ( ) ١١-١٥ ( )

المحور الثاني : السمعة التنظيمية: هي مصدر غير ملموس للميزة التنافسية و التي تضمن تطور و بقاء المنظمات ، اذ ان جميع النتائج الايجابية المرتبطة بالسمعة يتم اثارتها من خلال تصورات و اتجاهات الافراد (Cifuentes & León, 2014:223) ويتكون هذا المتغير من الأبعاد الخمسة والتي هي :

١- المسؤولية الاجتماعية : وهي الالتزام الأخلاقي في العمل لدعم المجتمعات (Brian et al,2018:11).

ت	الأسئلة
لا أتفق تماماً	لا أتفق تماماً
أتفق تماماً	أتفق تماماً

١. يعتقد التدريسي ان الجامعة تحرص على تقديم خدمات تعليمية عالية الجودة .

٢. يجد التدريسي ان الجامعة تأخذ بعين الاعتبار آراء ومقترحات التدريسيين حول انشطتها وخدماتها التعليمية.

٣. تسهم الجامعة في المشاركة بالمؤتمرات وندوات الجامعات الاخرى .

٤. تمتنع الجامعة عن القيام بأي عمل يتعارض مع القيم الاخلاقية للمجتمع.

٢- صورة المنظمة: تعرف بانها الطريقة التي تقدم فيها المنظومة نفسها للجمهور ( Yang , 2007 : 95).

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعاً ما	أتفق تماماً
---	---------	----------------	---------	----------	-------------

٥. تسعى الجامعة للمحافظة على علاقاتها الطيبة مع كل المستفيدين منها .

٦. يرى التدريسي ان الجامعة مكان جيد للعمل ويستحق بذل الجهود العلمية فيه .

٧. تهتم الجامعة بآراء ومقترحات المستفيدين حول ادائها .

٨. تمتاز تعاملات الجامعة مع كل الاطراف بالشفافية .

٩. تستفيد الجامعة من اخطاء ونقاط الضعف لدى الجامعات الاخرى.

٣- الابداع : هو استخدام الخيال والأفكار الجديدة لتكون أكثر فعالية و ناجحة ( Khodabakhshzadeh ,2018:228) .

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعاً ما	أتفق تماماً
---	---------	----------------	---------	----------	-------------

١٠. يرى التدريسي ان القواعد والتعليمات في الجامعة تتناسب مع احتياجات ومتطلبات المبدعين .

١١. تسعى الجامعة الى توفير مناخ يدفع التدريسيين فيها الى التميز والابداع .

١٢. يلقي التجديد والابداع دعماً من قبل الجامعة .

١٣. تسعى الجامعة الى توفير فرص لتطوير المستقبل التدريسيين العاملين فيها

١٤. تتابع الجامعة الابداع محلياً ودولياً .

٤ – جودة الخدمة : تشير الى نوعية العمل في الخدمة والذي تكون مختلفة من شخص لآخر ما بين مقدم الخدمة ومن يتلقى الخدمة ( Osmanoglu , 2018:30) .

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعاً ما	أتفق تماماً
---	---------	----------------	---------	----------	-------------

١٥. يركز عمل الجامعة على تقديم افضل الخدمات للمستفيدين .



١٦ . تتمتع الجامعة بمستوى عال من الكفاءة في تقديم الخدمة .

١٧ . تساهم الجامعة بتقديم افكار بناءة من شأنها تحسين جودة الخدمة

١٨ . توفر الجامعة متطلبات البحث العلمي لتطوير الجانب العلمي لموظفيها.

٥- جذب الموهوبين : جذب والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين واستثمار وقتهم وطاقاتهم من قبل المنظمة ( Boštjancic & Slana,2018:3 ) .

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعاً ما	أتفق	أتفق تماماً
---	---------	----------------	---------	----------	------	-------------

١٩ . تبتذل الجامعة جهود حثيثة للحصول على التدريسيين الذين لديهم مهارات وقدرات عالية .

٢٠ . تسهم الجامعة في الحفاظ على الموهوبين .

٢١ . تعتمد الجامعة على جذب التدريسيين الموهوبين من اجل الاستمرار والمنافسة ما بين الجامعات .

٢٢ . تسعى الجامعة الى خلق جو من الابداع وتوفير بيئة عمل داعية للمبدعين.

٢٣ . تشجع الجامعة على اقامة حلقات نقاشية بين كوادرها لاستثمار طاقاتهم وافكارهم .

المحور الثالث :- الانغماس الوظيفي الانغماس الوظيفي يعني أن تكون حاضرة نفسياً وجسدياً عند شغل ( Saks , 2006 :602). او أداء أي دور تنظيمي

ويتكون هذا المتغير من ثلاثة أبعاد هي :

١- الحماس : العمل مع مستويات عالية من الطاقة والمثابرة، ويرافقه المرونة العقلية و الحرص على بذل الجهود في انجاز مهام العمل (Quiñones&et.al ,2013 :128).

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعاً ما	أتفق	أتفق تماماً
---	---------	----------------	---------	----------	------	-------------

٢٤ . يشعر التدريسي بالاندفاع في أداء عمله داخل الجامعة .

٢٥ . يشعر التدريسي بالقوة عند انجاز مهامه .

٢٦ . عندما ينهض التدريسي صباحاً يشعر بالرغبة للذهاب للعمل

٢٧ . يرغب التدريسي البقاء في العمل وقتاً اضافياً لأنهاء عمله ،حتى وإن لم يتم تعويضه مادياً عن ذلك .

٢٨ . يشعر التدريسي بالمرونة الذهنية وهو في عمله.

٢٩ . عندما يكون التدريسي في العمل يحاول ان يكون مثابر حتى اذا لم تسير الأمور بشكل جيد.

٢- التفاني : ويشير إلى الحماس والفخر والالهام بعمل الفرد (Raida,2013:19) .

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعاً ما	أتفق	أتفق تماماً
٣٠	يشعر التدريسي بمعنى كبير للعمل الذي يقوم به					
٣١	التدريسي متحمس كثيراً بشأن أداء واجبه بأفضل صورته .					
٣٢	ينطوي عمل التدريسي على جانب من الاستشارة التي تلهمه طرائق وأفكار جديدة .					
٣٣	يشعر التدريسي بالفخر عندما يقوم بعمله .					
٣٤	تمثل وظيفة التدريس تحدياً كبيراً للتدريسي.					

٣- الاستيعاب : الرغبة في عرض الجوانب السلوكية التي تتوافق مع ثقافة واستراتيجية وأهداف المنظمة ( Besieux et.al ,2015 )  
4):.

ت	الأسئلة	لا اتفق تماماً	لا اتفق	نوعاً ما	أتفق	أتفق تماماً
٣٥	يشعر التدريسي بمرور الوقت بسرعة اثناء أداء العمل					
٣٦	عند العمل يحاول التدريسي ان ينسى كل شيء حوله.					
٣٧	يشعر التدريسي بسعادة غامرة في أداء وظيفته					
٣٨	يشعر التدريسي بأنه منغمس في عمله .					
٣٩	يشعر التدريسي بأنه شديد التمسك بالدقة في أداء عمله الى درجة كبيرة .					
٤٠	يشعر التدريسي بصعوبة الانفصال عن وظيفته.					