

أثر الرسوخ الوظيفي في دعم سمعة المنظمة: دراسة ميدانية

د. بسنت عادل رمضان الزياي

مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة
جامعة عين شمس
جمهورية مصر العربية

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي (المتتملة في المواءمة التنظيمية والمواءمة المجتمعية، التضححية التنظيمية والتضححية المجتمعية، الروابط التنظيمية والروابط المجتمعية) على دعم سمعة المنظمة والتعرف على الاختلافات المعنوية للرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة لدى العاملين وفقاً للاختلافات الديموغرافية (نوع الوظيفة / العمر / الخبرة) وتم إجراء الدراسة على العاملين بشركة حديد عز (بمدينة السادات) كما تمثلت عينة البحث الفعلية على (230) مفردة واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الوصفية التالية معامل الاتساق الداخلي، معامل ألفا كرونباخ، والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية كما تم استخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية التالية تحليل المسار وتحليل الانحدار البسيط وتحليل الانحدار المتعدد واختبار T وتحليل التباين أحادي الاتجاه (اختبار ف).

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الرسوخ الوظيفي ككل على دعم سمعة المنظمة وأظهرت النتائج أن أكثر الأبعاد تأثيراً هو بُعد المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) ويليه بُعد الروابط (التنظيمية والمجتمعية) وجاءت قيمة ثم يليه بُعد التضححية (التنظيمية والمجتمعية) كما توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات معنوية في مستوى الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة لدى العاملين بشركة حديد عز السادات وفقاً للاختلافات الديموغرافية (العمر / الخبرة) بينما وجد أنه لا توجد فروق بين استجابات العاملين حسب نوع الوظيفة طبقاً لأبعاد الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة.

الكلمات المفتاحية: الرسوخ الوظيفي - المواءمة - التضححية - الروابط - سمعة المنظمة.

المقدمة

تسعى المنظمات باستمرار عن طرق جديدة للحفاظ على أفضل العاملين لديها لأن دوران العمل الطوعي يؤدي إلى تكاليف كبيرة تتحملها المنظمة لكل العاملين الذين يتركون العمل لديها ومن أمثلتها تكاليف التوظيف وتكاليف الإنتاج وتكاليف التدريب للعمال الجديدة... ومن أولويات الإدارة العليا بالمنظمات المحافظة على العاملين وقد أظهرت العديد من البحوث إن زيادة الاهتمام بالرسوخ الوظيفي يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل وزيادة الرضا الوظيفي مما يؤدي إلى تحقيق مستويات أعلى من الأداء.

وذكر كل من (Holtom; Mitchell; Lee & Eberly, 2008) إن الرسوخ الوظيفي يعتمد على تشجيع الموظف على البقاء في المنظمة وإن القيم الشخصية للعامل وأهدافه الوظيفية يجب أن تتناسب مع الخطط المستقبلية للمنظمة وثقافتها التنظيمية والظروف البيئية المحيطة بالعامل، فكلما زادت أدى ذلك إلى زيادة ارتباط الفرد بالمنظمة وبوظيفته.

إن السمعة التي تتمتع بها المنظمة تعتبر ثروة استراتيجية لا تقدر بثمن وتعد الركيزة الأساسية في تقدم المنظمات واستخدامه نجاحها وأدائها المتميز، والاهتمام بإدارة سمعة المنظمة ودعمها لا يعني التوجه إلى الجمهور الخارجي فقط

* تم استلام البحث في فبراير 2018، وقبل للنشر في يونيو 2018، وتم نشره في ديسمبر 2020.

وإغفال العاملين بالمنظمة فيجب الاهتمام بالعاملين أيضًا وتوفير بيئة مناسبة ومناخ محفز من شأنه أن يحقق رضا للعاملين ويشعرهم بالفخر للعمل بالمنظمة مما ينعكس على سلوكهم في التعامل مع العملاء باعتبارهم حلقات متصلة ومكملة لبعضها البعض.

وذكر رجل الأعمال Warren Buffett إن بناء سمعة المنظمة من الممكن أن يأخذ 20 عامًا من العاملين ولكن تدميرها قد يأخذ خمس دقائق (Brown, 2015).

مشكلة البحث

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية مكونة من 30 عاملاً من الإدارات المختلفة بشركة حديد عز - السادات في الفترة من 2017/8/1 حتى 2017/8/15، وتلك الإدارات هي:

- إدارة الصيانة الميكانيكية، وإدارة الصيانة الكهربائية، والإنتاج، وإدارة الموارد البشرية، والإدارة المالية، وإدارة مراجعة الجودة، وإدارة المشتريات، وإدارة السلامة والصحة المهنية، وقد كشفت هذه المقابلات ما يلي:
- أولاً: عدم مشاركة بعض الرؤساء للعاملين الذين يعملون تحت إشرافهم في اتخاذ القرارات الخاصة بمجال أعمالهم.
- ثانياً: عدم تشجيع العاملين على تقديم الأفكار والمقترحات الجديدة المبتكرة بمجال أعمالهم.
- ثالثاً: أغلب من تمت مقابلتهم ذكروا بأنهم يشعرون بالانسجام والراحة مع بعض زملاء العمل ولكن يقل مستوي الانسجام بينهم وبين رئيسهم المباشر حيث يتم التعامل مع الرئيس في إطار العمل الرسمي فقط.
- رابعاً: عدم المساواة في توزيع أعباء العمل على العاملين من جانب بعض الرؤساء.
- خامساً: عدم المساواة في تقديم التعويضات لبعض العاملين بالشركة.
- سادساً: عدم مناسبة فترات الراحة مع الجهود المبذولة بمجال العمل.
- سابعاً: عدم توافر الأنشطة الترفيهية الكافية المناسبة للعاملين.

وقد تؤثر المشكلات السابقة على الرسوخ الوظيفي وعلى دعم سمعة المنظمة مما يتطلب ضرورة العمل على علاج تلك المشكلات، وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة البحث في طرح التساؤلات التالية:

- 1- ماهي العلاقة المتوقعة بين المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي وبين دعم سمعة المنظمة؟
- 2- ماهي العلاقة المتوقعة بين التضحية (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي وبين دعم سمعة المنظمة؟
- 3- ماهي العلاقة المتوقعة بين الروابط (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي وبين دعم سمعة المنظمة؟
- 4- ماهي العلاقة المتوقعة بين أبعاد الرسوخ الوظيفي ككل على الأبعاد المختلفة لدعم سمعة المنظمة؟
- 5- ما مدي الإدراك بوجود اختلافات وفقاً للمتغيرات الديموغرافية للعاملين (نوع الوظيفة، والعمر، والخبرة) على مستوى كل من الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة؟

الدراسات السابقة

الدراسات المتعلقة بالرسوخ الوظيفي

دراسة (Cope & Jesen & slack and Tickamyer (2017)، وتهدف إلى معرفة أثر الرسوخ الوظيفي المجتمعي وتوفير العمالة للمشاركة في العمل وأجريت الدراسة بالولايات المتحدة الأمريكية وتوصلت الدراسة أنه يوجد تأثير للرسوخ الوظيفي المجتمعي على الاستمرار في العمل وزيادة المشاركة فيه.

دراسة (Tian and Others (2016)، والتي اختبرت أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على زيادة الرسوخ الوظيفي والأداء وكانت عينة الدراسة مكونة من 197 مفردة من الصين وأشارت النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تسهم بشكل مباشر في زيادة الرسوخ الوظيفي وتحسين أداء العمل.

دراسة (Marasi; Cox and Bennett (2016)، وتهدف إلى معرفة أثر الرسوخ الوظيفي على الانضباط في العمل والثقة التنظيمية. وقد قامت الدراسة على عينة من 353 ممرضة عبر استبيان عن طريق الإنترنت وتوصلت الدراسة إلى أن كلما ارتفع مستوى الرسوخ الوظيفي لدى العاملين الذين لديهم ثقة تنظيمية عالية تؤدي إلى الانخراط والانضباط في العمل والعكس.

دراسة (Andresen (2015)، وتهدف إلى معرفة دور الرسوخ الوظيفي (التنظيمي والمجتمعي) على أداء المغتربين في العمل ودور الرسوخ الوظيفي (التنظيمي والمجتمعي) على سلوكيات المواطنة التنظيمية OCBS للمغتربين. وقد قامت الدراسة على 194 من المغتربين من 39 جنسية مختلفة. وبعد التحليل الإحصائي لاختبار الفروض توصل الباحث إلى أن الرسوخ المجتمعي يرتبط بشكل إيجابي بأداء الوظيفة، وبينما كان الرسوخ التنظيمي والرسوخ المجتمعي مرتبطان بشكل إيجابي مع سلوكيات المواطنة التنظيمية OCBS وكما أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية جزئية للرسوخ المجتمعي والأداء الوظيفي للمغتربين.

دراسة (Young; Stone; Aliaga and Shuck (2013)، وتهدف إلى معرفة أثر الرسوخ الوظيفي على دوران العمل ومعرفة أسباب بقاء العاملين في المنظمة. وتوصلت الدراسة إلى أنه كلما زاد الرسوخ الوظيفي زادت مؤشرات البقاء في المنظمة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن من أسباب بقاء العاملين في المنظمة يرجع إلى العمل المرن، مشاركة العاملين في حل مشكلاتهم، إعطاء العاملين أجور وحوافز تتقارب مع المنظمات المماثلة أو المنافسة، تطوير علاقات العمل الرسمية لتمتد خارج العمل أيضا (العلاقات غير الرسمية) ورؤية العاملين لمصالحهم مع المنظمة.

واهتم كل من (Kehoe and wright،) و (Bambacas and Kulik, 2013) و (Tian; Cordery and Gamble, 2016) و (Sun and Others, 2007) و (Bergiel and others, 2009) و (2013) بتقييم أداء العاملين - الأمان الوظيفي - التعويضات - مشاركة العاملين - التدريب) على الرسوخ الوظيفي ودوران العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الاهتمام بسياسات الموارد البشرية السابق ذكرها التي تؤدي إلى تحفيز العاملين على زيادة الرسوخ الوظيفي الذي يؤثر على تعزيز أداء العاملين بشكل أفضل وتشكيل روابط اجتماعية داخل العمل وخارجه وعدم رغبة العاملين التخلي عن العمل مما يحسن من الانتاجية والأداء المالي للمنظمة.

دراسات (Alikhani, 2016) و (Tharenou and Caulfield, 2010) و (Ng and others, 2009) و (Mitchell and Others, 2001)، والتي اتفقت نتائجها على أن زيادة الرسوخ الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وزيادة الأداء الوظيفي وإنه جزء أساس لنجاح العمل وزيادة احتفاظ المنظمة بالعمالة الماهرة والموهوبين مما يؤدي إلى تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة

واتفقت الدراسات السابقة إنه بسماع مقترحات العاملين ومساعدتهم وتوجيههم وتقديرهم والثناء لهم وبناء الثقة بينهم وبين الإدارة مما يساعد على زيادة الرسوخ الوظيفي مما يساهم في أداء العمل بشكل أفضل وبناء روابط أفضل مع زملائهم بالعمل ويقلل من نية ترك العمل.

الدراسات المتعلقة بدعم سمعة المنظمة

دراسة (Dijkmans and Others (2015)، وتهدف إلى التعرف على تأثير وسائل الاعلام على سمعة المنظمة. وأجريت الدراسة على 3531 عميلاً. وتوصلت إلى أن كثافة المستهلكين لاستخدام وسائل الاعلام الاجتماعية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بمشاركتهم بأنشطة الشركة، فالمشاركة في أنشطة وسائل الاعلام الاجتماعي يعزز بشكل إيجابي على سمعة الشركة.

دراسة الطائي وآخرون (2013)، وتهدف إلى الكشف عن علاقة وأثر الذكاء الأخلاقي من خلال أبعاده (التعاطف، والضمير، والرقابة) وإدارة سمعة المنظمة. وأجريت الدراسة على 166 مفردة من أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والزراعة، وتوصلت إلى عدم وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتعاطف في إدارة سمعة المنظمة مما يعني أن الكلية لم تضع أهداف محددة لفهم الأفكار الجديدة للعاملين.

دراسة (Beheshtifar and Allahyary (2013)، وتهدف إلى معرفة أثر العلاقة بين سمعة المنظمة والالتزام التنظيمي على دوران العمل وشملت الدراسة 646 مفردة وتوصلت إلى أن هناك علاقة قوية إيجابية بين السمعة التنظيمية ودوران العمل، وهناك علاقة قوية إيجابية بين الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري) ودوران العمل

دراسة (Maden and others (2012)، وتهدف إلى معرفه العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وسمعة المنظمة ودراسة أثر سمعة المنظمة علي العميل والموظف والمستثمر، وكانت عينة الدراسة 172 مفردة، وأظهرت نتائج الدراسة التأثير الإيجابي للمسؤولية الاجتماعية على سمعة المنظمة وجاءت نتائج أن سمعة المنظمة تؤثر على سلوك كل من العميل والموظف والمستثمر.

دراسة (Oncer and Yildiz (2011)، وتهدف إلى معرفة أثر المناخ الأخلاقي في العلاقة بين سمعة المنظمة والهوية التنظيمية، وكانت الدراسة على 228 موظفًا بشركة تأمين متعددة الجنسيات في تركيا، وأظهرت النتائج وجود تأثير ذو علاقة إيجابية بين مناخ الأخلاقي للمنظمة وبين سمعة المنظمة وتؤثر بدورها علي الهوية التنظيمية وتبين وجود تأثير مباشر بين المناخ الأخلاقي والهوية التنظيمية

وقد أتفقت الدراسات السابقة على أن الاهتمام بتكوين سمعة إيجابية للمنظمة يؤدي إلي زيادة تنافسيتها ضد المنافسين وتحسين الصورة الذهنية وحرص أطراف التعامل على استمرار العلاقة وتدعيم المنظمة وتحقيق أكبر استفادة ممكنه من المنظمة.

الإطار النظري للدراسة

تتناول الباحثة الخلفية النظرية للبحث والتي تتضمن النقاط التالية:

- مفهوم الرسوخ الوظيفي.
- أبعاد الرسوخ الوظيفي.
- مفهوم سمعة المنظمة.
- أبعاد سمعة المنظمة.
- الفوائد الرئيسة لسمعة المنظمة القوية في الأسواق.

مفهوم الرسوخ الوظيفي:

عرّف كل من (Marasi, cox and Bennett: 2016) الرسوخ الوظيفي بأنه طريقة غير مباشرة لخفض تكاليف دوران العمل لذلك تسعى المنظمات إل زيادة العمل على إنتماء العاملين وثقتهم التنظيمية بها، ويشير الرسوخ إلى:

- 1- الروابط مع الأفراد وفرق العمل.
- 2- المواءمة وانسجام الفرد مع الوظيفة والمنظمة والمجتمع.
- 3- المنافع والتضحيات التي سوف تعود علي الموظف إذا ترك العمل

كما عرف كل من (young, Stone, Aliaga and Shuck, 2013) الرسوخ الوظيفي بأنه «درجة ارتباط العامل بوظيفته والاحتفاظ بها وأحاسسه بأن أهدافه الشخصية والمستقبلية تتفق مع الأهداف الوظيفية وإن العمل داخل المنظمة يحقق له مميزات وفرص لايمكن الاستغناء عنها كما ينمي لديه روابط رسمية وغير رسمية بمجال العمل». وعرف كل من (Crossley and Others, 2007) الرسوخ الوظيفي بأنه يتضمن بُعدين، وهما:

البُعد الأول: الرسوخ الوظيفي داخل العمل (On-the-Job)، ويسمى الرسوخ التنظيمي ويتعلق بكيفية ارتباط العامل مع المنظمة وزملائه.

أما البُعد الثاني: الرسوخ الوظيفي خارج العمل (off- the-job)، ويسمى الرسوخ المجتمعي ويتمثل بارتباط العامل بالمجتمع الذي يعيش فيه والتزاماته تجاه الأسرة والمجتمع.

بينما يرى (Yao and Others, 2004) و (Mitchell and Others, 2001) أن الرسوخ الوظيفي يعبر عن مدى انتماء العاملين بالمنظمة ومدى ارتباطهم واتصالهم بعملهم الأمر الذي يجعل من الصعب عليهم ترك العمل بالمنظمة.

أبعاد الرسوخ الوظيفي

وقد صنف (Andresen:2015) أبعاد الرسوخ الوظيفي كما يتضح من الجدول التالي:

جدول رقم (1)
أبعاد الرسوخ الوظيفي

التضحية Sacrifice	الروابط Links	المواءمة Fit	أبعاد الرسوخ الوظيفي العوامل التنظيمية والمجتمعية
	- ارتباط الفرد بوظيفته بالمنظمة. تكلفة مدركة للفرد: - التفاعل مع زملاء العمل - الرواتب المرتفعة. (روابط رسمية وغير رسمية) منافع الترقية. - المشاركة في العمل الجماعي الامتيازات والفرص والالتزام بالعمل. المعاشات المناسبة.	- شعور العاملين بالإرتياح للعمل في المنظمة. - الانسجام والتوافق بين قيم واهداف الفرد والمنظمة - مواءمة الأفراد داخل فرق العمل. - استخدام المهارات والمواهب في الوظيفة بشكل جيد	التنظيمية
	روابط اجتماعية يكونها الفرد مع تضحية الفرد في حالة ترك العمل مثل: من يعيشون معه. الأصدقاء علي مسافة قريبة من - ترك وسائل نقل مريحة. فقدان العلاقات مع الغير. بيع منزله.	توافق وملاءمة الفرد بينه وبين المجتمع. توفير مناخ مناسب داخل المجتمع. توافر وسائل الراحة المناسبة (مثل الأنشطة الترفيهية) منزله	المجتمعية

المصدر: Andresen, 2015, p.77

كما تناول كل من (Mallol; Holtom and lee, 2012) أبعاد الرسوخ الوظيفي كما يلي:

- 1- المواءمة: هي التوافق المدرك للعامل على أن تكون قيم الفرد الشخصية وأهدافه المهنية وخططه المستقبلية مواءمة مع ثقافة المنظمة ومتطلبات وظيفته المباشرة مثل (المعرفة الوظيفية - المهارات - القدرات...)، وإن الأفراد ينظرون أيضاً إلي مدى تناسبها مع المجتمع والبيئة. وتوصلت دراسة كل من (Villanova; Bernardin; Johnson and) (Duhmus, 1997) إلى أن عدم الاهتمام بالمواءمة التنظيمية والمجتمعية يؤدي إلى زيادة دوران العمل.
- 2- الروابط: هي العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين الفرد والمنظمة والأفراد الآخرين، فالروابط المجتمعية والتنظيمية تؤدي إلى تفاعل ومشاركة والتزام العاملين بالعمل في المنظمة والبقاء فيها. وتوصلت الدراسات إلى أنه كلما زادت روابط الفرد قل ترك العمل وزاد ارتباطه بوظيفته.
- 3- التضحية: هي المنافع المادية والمعنوية التي سيفقدوها العامل عند ترك وظيفته، أو هي التكلفة النفسية والاجتماعية والمادية التي يتحملها نتيجة ترك العمل بالمنظمة والمجتمع (المكان) ويترتب علي ترك الوظيفة خسائر متعلقة بالعمل مثل الزملاء والراتب والمعاش وإما الخسائر المتعلقة بالمجتمع مثل التخلي عن وسائل نقل مريحة والعلاقات الاجتماعية.

مفهوم سمعة المنظمة

إن سمعة المنظمة تقوم بدورا حاسما في الحفاظ علي المنظمات في أسواق متعددة وتؤثر سمعة المنظمة علي السمعة المستدامة مع مرور الوقت ويجب تجنب فقدان السمعة والحفاظ على السمعة الجيدة مما يسهم في قدرة المنظمة على خلق القيمة.

ويري كل من (Barnett; Jermier and Laffert, 2016) إن سمعة المنظمة تعني الوعي والتقدير لصورة المنظمة في السوق وانطباعات وآراء عنها وتعتبر السمعة أصول غير ملموسة.

وذكر (Karabay, 2014) إن سمعة المنظمة هي تقييم عام من أصحاب المصالح للمنظمة على مر الزمن ومدي استجابة المنظمة لمطالب وتوقعات العملاء وأصحاب المصالح.

وعرفها كل من (Erog Lu and Solma, 2012) أنها مزيج من وجهات النظر وأفكار من الأفراد حول المنظمة.

كما عرفها (Esen, 2011) بأنها رأس المال العاطفي الذي يعكس مختلف تصورات المساهمين حول إجراءات المنظمة السابقة والمستقبلية فتعتبر السمعة أصول غير ملموسة.

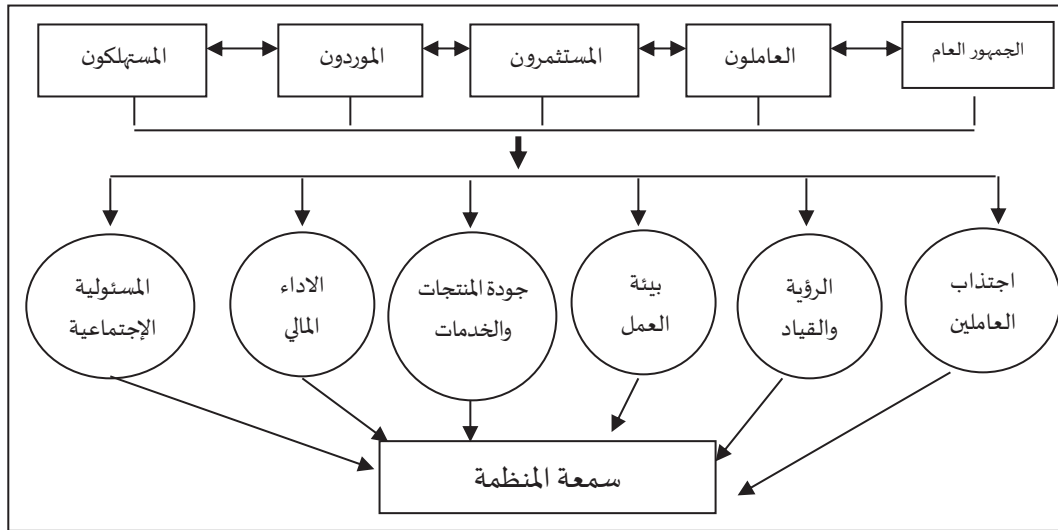
ويعرفها كل من (Fombrun and Rindo, 2000) بأنها عرض جماعي لانشطة المنظمة السابقة ونتائجها والتي تصف قدرة المنظمة علي توفير مخرجات لمختلف أصحاب المصالح. أي أنها تقيس المركز النسبي للمنظمة سواء داخلياً مع العاملين أو خارجياً مع أصحاب المصالح الآخرين بالمقارنة مع البيئة التنافسية والمنظمات التي تعمل في نفس المجال.

وذكر كل من (Oncer and Yildiz, 2012) أن هناك منظورين لسمعة المنظمة، وهما:

- 1- الاهتمام الخارجي: الذي يعبر عن حماية وتحسين سمعة المنظمة شرطاً أساسياً للحفاظ على استمرارية المنظمة في العمل وتكوين علاقات متناغمة مع العديد من العملاء وأصحاب المصالح الآخرين والذي ينعكس علي الأداء الاقتصادي التنافسي.
- 2- الاهتمام الداخلي: أن يكون العمل داخل المنظمة متناغم مع بعضه البعض للحفاظ على هوية وصورة المنظمة وتحسين أدائها والمحافظة على استمرار المنظمة.

أبعاد سمعة المنظمة

أوضح (Helm: 2007) أبعاد سمعة المنظمة في الشكل التالي:



المصدر: Helm, 2007, p.241

شكل رقم (1) أبعاد سمعة المنظمة

يتضح من الشكل السابق رقم (1) إن سمعة المنظمة تتأثر بستة أبعاد، وهي: (اجتذاب العاملين، والرؤية والقيادة، وبيئة العمل، وجودة الخدمات والمنتجات، والأداء المالي والمسئولية الاجتماعية) وهذه الأبعاد تتأثر بالجمهور العام والعاملون والمستثمرون والموردون والمستهلكون.

الفوائد الرئيسية لسمعة المنظمة في الأسواق

وذكر (Alves; Reflcco and Arroyo, 2014) إن الفوائد الرئيسية لسمعة المنظمة القوية في الأسواق تتمثل في الآتي:

- 1- تحسين الصورة الذهنية للمستهلك عن جودة منتجات وخدمات المنظمة.
- 2- تحسين قدرة التوظيف والاحتفاظ بالمواهب العاملين بالمنظمة.

- 3- حماية قيمة المنظمة وزيادة قدرتها التنافسية.
- 4- المساعدة في الدخول أو الاختراق للأسواق العالمية وتسهيل تكوين التحالفات الاستراتيجية العالمية.
- 5- جذب عدد أكبر من المستثمرين وتخفيض المخاطر.
- 6- رفع الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.

وقد قسمها كل من (Eberl and Schwaiger, 2005) فوائد سمعة المنظمة إلى ثلاثة أبعاد وهي:

البُعد الأول - البُعد السوقي:

- 1- زيادة حصة المنظمة في السوق.
- 2- قدرة المنظمة جيدة السمعة علي التفاعل مع أصحاب المصالح وتلبية احتياجاتهم في الأجل القصير والطويل.
- 3- توفر أداة تنافسية ضد المنافسين الآخرين في الأسواق.

البُعد الثاني- البُعد التنظيمي:

- 1- السمعة الجيدة للمنظمة تخلق قيمة اقتصادية من خلال تحسين قدرة المنظمة علي ايجاد مستثمرين وموردين وعملاء يرغبون في التعامل مع المنظمة.
- 2- زيادة التزام العاملين بالمنظمة وتكوين الصورة الذهنية المنافسة في الأسواق

البُعد الثالث- بُعد العملاء:

- 1- تساعد السمعة الجيدة العملاء علي اتخاذ خياراتهم بين المنتجات المتجانسة والخدمات.
- 2- تعطي السمعة الجيدة معلومات كافية لأصحاب المصالح عن المنتج والسعي باستمرار لتقديم منتجات عالية الجودة للحفاظ علي سمعة المنظمة.

أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

- 1- تحديد علاقة الارتباط بين الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة.
- 2- قياس تأثير متغير الرسوخ الوظيفي (المواءمة والروابط والتضحية) التنظيمية والمجتمعية على دعم سمعة المنظمة.
- 3- تحديد تأثير الاختلافات الديموغرافية للعاملين على الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة
- 4- الخروج بنتائج وتوصيات تساعد على زيادة الاستفادة من الرسوخ الوظيفي مجال البحث بشركة حديد عز (بمدينة السادات).

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

- 1- إلقاء الضوء علي أهمية الرسوخ الوظيفي بأبعاده المختلفة لما له دور في تقليل معدل دوران العمل ومعرفة أثره على دعم سمعة المنظمة حتى تتمكن من زيادة قدرتها التنافسية وتحسين الصورة الذهنية لها لدى أصحاب المصالح.
- 2- أهمية مجال التطبيق علي شركة حديد عز السادات، ويُعتبر الحديد من أهم الصناعات في العالم والعنصر الأول في عمليات الصناعة حيث يستخدم في صناعات كثيرة مثل صناعة السيارات والآلات والمعدات وأعمال البناء، مما يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع.

فروض البحث

وبناء على ما سبق تمت صياغة فروض البحث على النحو التالي:

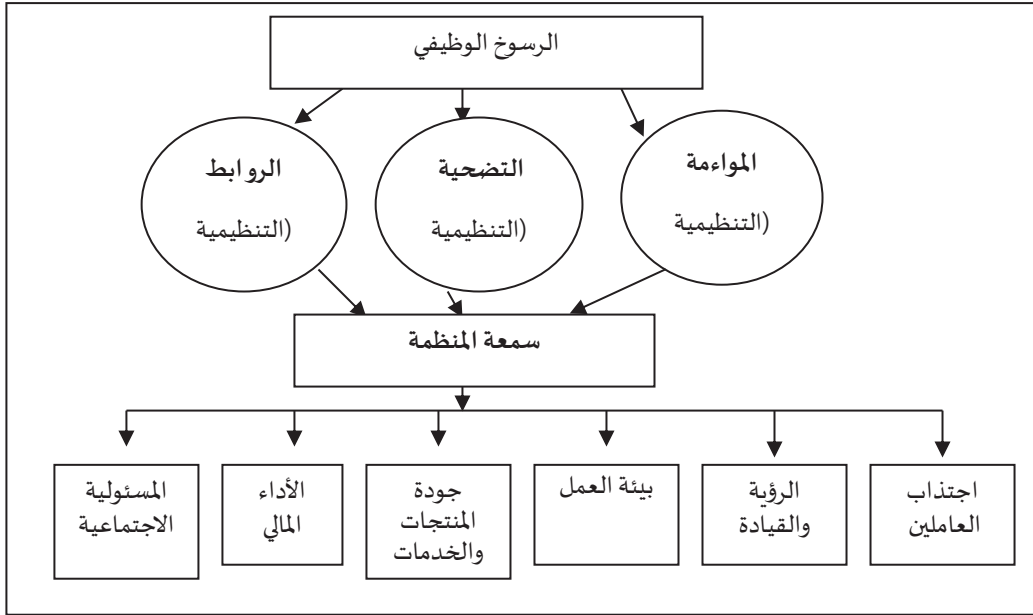
- الفرض الأول: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الرسوخ الوظيفي ككل على دعم سمعة المنظمة وقد تم تقسيم هذا الفرض للفروض الفرعية التالية:
- الفرض الفرعي الأول: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي علي دعم سمعة المنظمة.

- الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين التضحية (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على دعم سمعة المنظمة.
- الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الروابط (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على دعم سمعة المنظمة.

الفرض الثاني: لا توجد اختلافات معنوية في مستوى الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة لدى العاملين بشركة حديد عز السادات وفقا للاختلافات الديموغرافية (نوع الوظيفة / العمر / الخبرة)

نموذج متغيرات البحث

يوضح الشكل التالي رقم (2) نموذج متغيرات البحث:



المصدر: إعداد الباحثة

شكل رقم (2) نموذج مقترح لمتغيرات البحث

مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بشركة حديد عز (بمدينة السادات) "وقد تأسست شركة حديد عز "العز لصناعة حديد التسليح سابقا" (شركة مساهمة مصرية) في 1994/4/2 وفقا لأحكام القانون رقم 159 لسنة 1981 ومقرها مدينة السادات وبطاقة فعلية مليون طن حديد تسليح سنويا وبلغ رأس مال الشركة المرخص به مبلغ 8 مليار جنيه مصري.

إن غرض الشركة وشركاتها التابعة هو صناعة وتجارة وتوزيع الحديد والصلب بكافة أنواعه وما يرتبط به من منتجات وخدمات ويعمل بالشركة بشكل مباشر نحو 6000 عامل من مهندسين وفنيين وإداريين غير عدة آلاف يعملون في شركات وورش تعتمد كليًا أو جزئيًا على تعاملاتها مع الشركة (توريد عمالة، تصنيع أو توريد قطع غيار.. إلخ) ويبلغ الإنتاج الاجمالي للشركة 5.8 مليون طن منتج نهائي سنويا بما يمثل 57% من إنتاج مصر من الصلب.

ويشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين بشركة (حديد عز بمدينة السادات) ويبلغ عدد العاملين بها 1485 عامل.

وقد تم استخدام المعادلة التالية في تحديد حجم العينة:

$$\frac{ق (1 - ق)}{ن} = \text{الخطأ المسموح به} = 2$$

جدول رقم (3)
توصيف عينة البحث
وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية	العدد	النسبة%
1- نوع الوظيفة		
فنية	128	55.7
إدارية	102	44.3
الإجمالي	230	100
2- فئة العمر		
أقل من 30 سنة	26	11.3
من 30 لأقل من 40	92	40.0
من 40 لأقل من 50	75	32.6
من 50 فأكثر	37	16.1
الإجمالي	230	100
3- عدد سنوات الخبرة		
أقل من 5 سنوات	28	12.2
من 5 لأقل من 10 سنوات	82	35.7
من 10 لأقل من 20 سنة	73	31.7
من 20 فأكثر	47	20.4
الإجمالي	230	100

المصدر: من إعداد الباحثة من واقع قوائم الاستقصاء التي تم تحليلها

الخطأ المسموح به فإنه سوف يمثل بمقدار 6% وأن حدود الثقة بالنتائج في صورة نسبة مئوية على أساس حدود الثقة 95%. وبالتعويض في المعادلة السابقة يصبح حجم العينة 278 مفردة.

وقامت الباحثة بتوزيع عدد (278) استمارة استقصاء على العاملين بشركة حديد عز بمدينة السادات بناء على حجم البحث المحسوبة وعند تحليل استمارات الاستقصاء تم استبعاد عدد (48) استمارة غير مكتملة ومنقوصة، لتصبح العينة الفعلية هي عدد 230 مفردة.

وتم توصيف عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية كما يوضحها الجدول رقم (3).

أسلوب ومنهج البحث

يتضمن أسلوب البحث جانبين:

- الجانب النظري: تم الإطلاع على الكتب والدوريات والدراسات المنشورة العربية والأجنبية والاعتماد على شبكة المعلومات الدولية لتغطية الإطار النظري للبحث.

- الجانب الميداني: تم تصميم قائمة استقصاء موجهة إلى العاملين بشركات حديد عز (بمدينة السادات) مجال البحث لجمع البيانات الأولية من مصادرها الأساسية باستخدام مقياس (Likert Scale) خماسي التدرج بحيث تحتوي القائمة على متغيرات البحث المستقلة والتابعة والقيام بتحليل البيانات لاختبار صحة فروض البحث

والتوصل إلى النتائج واستخلاص التوصيات وقد شملت قائمة الاستقصاء على ما يلي:

- الرسوخ الوظيفي: تم قياس الرسوخ الوظيفي اعتماداً على المقياس الوارد في (Mitchell & Holtom & lee, 2001)
- وتم قياس سمعة المنظمة بالاعتماد على المقياس الوارد في (Matuleviciene and Stravinskiene, 2016)

مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

الدراسة الاستطلاعية

لتحديد درجة صلاحية ومدى الاعتماد على قائمة الاستقصاء المستخدمة في قياس استجابات مفردات العينة قامت الباحثة باستخدام كل من:

أ- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (a):

اعتمدت الباحثة على معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة، وقد قامت الباحثة بإجراء دراسة

استطلاعية على عينة ميدانية مكونة من (30) مفردة من العاملين بالشركة محل الدراسة وقد تبين أن معامل الثبات لإجمالي متغيرات أثر الرسوخ الوظيفي على دعم سمعة المنظمة قد بلغ (0.834)، ما يدل على الثبات المرتفع الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي (الذي يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات)، وقد بلغ (0.913) ومما يدلنا على الثبات المرتفع لجميع أبعاد قائمة الاستقصاء والذي يعتبر مرجعية هامة في الوثوق بها.

وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الخاصة بحساب كل من درجة المصدقية ومعامل الثبات لأبعاد الرسوخ الوظيفي وأبعاد دعم سمعة المنظمة كما يوضحها الجدول رقم (4) للعينة الاستطلاعية:

جدول رقم (4)
معامل الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات «أثر الرسوخ الوظيفي على دعم سمعة المنظمة» باستخدام معامل ألفا كرونباخ للعينة الاستطلاعية

متغيرات البحث	معامل الثبات	معامل الصدق
إجمالي متغيرات: الرسوخ الوظيفي	0.820	0.905
إجمالي متغيرات: دعم سمعة المنظمة	0.847	0.920
إجمالي متغيرات: أثر الرسوخ الوظيفي على دعم سمعة المنظمة	0.834	0.913

ويتضح من الجدول رقم (4) إن قيم معاملات الثبات لمتغيرات الرسوخ الوظيفي ومتغيرات دعم سمعة المنظمة مرتفعة وتتراوح بين (0.729، 0.897) وهي أكبر من (0.7) وانعكست أيضاً على معاملات الصدق الذاتي وتراوحت بين (0.853، 0.947) مما يعني القدرة على الاعتماد على المقاييس وصدق الأداة المستخدمة.

جدول رقم (5)

الاتساق الداخلي لمعاملات الارتباط بين كل بعد وإجمالي الدرجة الكلية لأبعاد الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)

أبعاد الرسوخ الوظيفي	معامل الارتباط (r)	أبعاد دعم سمعة المنظمة	معامل الارتباط (r)
1-المواءمة (التنظيمية)	**0.715	1-اجتذاب العاملين	**0.598
2-المواءمة (المجتمعية)	**0.658	2- الرؤية والقيادة	**0.869
3-التضحية (التنظيمية)	**0.714	3- بيئة العمل	**0.716
4-التضحية (المجتمعية)	**0.838	4- جودة المنتجات	**0.906
5- الروابط (التنظيمية)	**0.697	5- الأداء المالي	**0.839
6- الروابط (المجتمعية)	**0.833	6- المسؤولية الاجتماعية	**0.660

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتهما للتطبيق الميداني.

ب- معامل الاتساق الداخلي Interconsistency:

يقيس درجة مصداقية النتائج المحققة لكل عبارة من عبارات قائمة الاستقصاء والذي يعتمد على معامل الارتباط الخطي البسيط لبيرسون وبالتالي فمن الضروري أن يكون المعيار الأساسي هو اختبار معنوية معامل الارتباط للمتغير المستقل والمتغير التابع كما بالجدول رقم (5).

يتضح من الجدول رقم (5) إن علاقة معاملات الارتباط لكل بُعد بالدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المنتمية إليه دالة عند مستوى معنوية (0.01) فأقل. وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.598 و 0.906) مما يدل على أن جميع الأبعاد

نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بأبعاد الرسوخ الوظيفي:

تناول الباحثة في هذا الجزء نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بمتغيرات الرسوخ الوظيفي كما يلي: يوضح الجدول رقم (6):

جدول رقم (6)

المقاييس الوصفية (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية) لبعد « الرسوخ الوظيفي (المواءمة/ التضحية / الروابط)

أبعاد الرسوخ الوظيفي	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
المتوسط العام لبعد المواءمة التنظيمية	3.52	0.32	70.45
المتوسط العام لبعد المواءمة المجتمعية	3.70	0.40	74.17
إجمالي بعد المواءمة	3.61	0.32	72.31
المتوسط العام لبعد التضحية التنظيمية	3.78	0.47	75.78
المتوسط العام لبعد التضحية المجتمعية	4.17	0.79	83.48
إجمالي بعد التضحية	3.99	0.56	79.86
المتوسط العام لبعد الروابط التنظيمية	3.24	0.71	64.81
المتوسط العام لبعد الروابط المجتمعية	4.27	0.78	85.45
إجمالي بعد الروابط	3.75	0.43	75.13

بلغ (3.75)، بأهمية نسبية (75.13%)، وهذا يعني أن اتجاهات مفردات العينة نحو بُعد «الروابط» إيجابية.

نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بأبعاد سمعة المنظمة

تناول الباحثة في هذا الجزء نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بأبعاد دعم سمعة المنظمة كما يلي:

يتضح من جدول (7) إن المتوسط العام لأبعاد «دعم سمعة المنظمة» بلغ (3.50)، وقوة الاتجاه (70.08%)، وهذا يعني أن اتجاهات مفردات العينة نحو أبعاد «دعم سمعة المنظمة» إيجابية ويُعدُّ البعد الأكثر إيجابية (الأداء المالي)، (جودة المنتجات)، (الرؤية والقيادة)، (اجتذاب العاملين)، (بيئة العمل)، (المسؤولية الاجتماعية) على الترتيب. وتفسر الباحثة وجود سمعة طيبة للشركة نتيجة ارتفاع المتوسط الحسابي لمفردات عينة البحث بالنسبة لكل من الأداء المالي

جدول رقم (7)

المقاييس الوصفية لأبعاد دعم سمعة المنظمة (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية)

الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	أبعاد دعم سمعة المنظمة
71.37	0.36	3.56	المتوسط العام لإجمالي بعد اجتذاب العاملين
75.83	0.52	3.79	المتوسط العام لإجمالي بعد الرؤية والقيادة
58.0	0.59	2.90	المتوسط العام لإجمالي بعد بيئة العمل
83.30	0.56	4.16	المتوسط العام لإجمالي بعد جودة المنتجات
87.62	0.47	4.38	المتوسط العام لإجمالي بعد الأداء المالي
36.46	0.99	1.82	المتوسط العام لإجمالي بعد المسؤولية الإجتماعية
70.08	.21	3.50	المتوسط العام لمتغير دعم سمعة المنظمة

الجيد للشركة وقيامها بتوفير المنتجات المناسبة في الأسواق وقدرتها علي تلبية أذواق ورغبات العملاء ورؤية الشركة ورسالتها وأهدافها الواضحة وتوافر الكوادر القيادية المتميزة واختيار وتعيين الأفراد الموهوبين والمحافظة عليهم وشعور العاملين بالراحة في بيئة العمل كل ذلك يدعم من السمعة الجيدة للشركة في دنيا الأعمال إلا أنه ينبغي زيادة اهتمام الشركة بالأنشطة التنموية للمجتمع ومشروعات المجتمع المدني.

- مناقشة اختبار صحة فرض البحث:

- نتائج اختبار صحة الفرض الأول:

- النتائج الخاصة بالفرض الفرعي الأول من الفرض الأول:

ينص الفرض الفرعي الأول علي ما يلي: «لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي علي دعم سمعة المنظمة».

ولإثبات صحة الفرض الفرعي الأول تم استخدام تحليل المسار Path Analysis لقياس معنوية تأثير المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) على دعم سمعة المنظمة كما يوضحها الجدول رقم (8). والذي يتضح منه:

- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعد المتغير المستقل «المواءمة (التنظيمية / المجتمعية)» على إجمالي بُعد المتغير التابع «دعم سمعة المنظمة» حيث بلغت قيمة معامل التحديد R^2 الذي يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع (71.5%)، كما بلغت قيمة "ت" (23.924)، بمستوي معنوية (0.01).

إن إجمالي بعد المواءمة (التنظيمية / المجتمعية) ذو تأثير معنوي على جميع أبعاد دعم سمعة المنظمة ولكن بدرجات متفاوتة فكانت أكثر الأبعاد دالة إحصائيا (اجتذاب العاملين)، (جودة المنتجات)، (الرؤية والقيادة)، (الأداء المالي)، (بيئة العمل)، (المسؤولية الاجتماعية)، كما أفادت بذلك معاملات التحديد R^2 (75.20%)، (70.10%)، (62.40%)، (42.80%)، (32.10%)، (10.70%)، على الترتيب.

من العرض السابق يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الأول وصحة الفرض البديل وهو «يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين المواءمة (التنظيمية / المجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على دعم سمعة المنظمة».

جدول رقم (8)

تحليل المسار لقياس معنوية تأثير المتغير المستقل المواءمة (التنظيمية / المجتمعية) على أبعاد المتغير التابع «دعم سمعة المنظمة»

الأبعاد المستقلة	المسارات	التابعة	التقدير β	الخطأ المعياري	قيمة "ت"	المعنوية	R^2 معامل التحديد
المواءمة (التنظيمية / المجتمعية)	-	اجتذاب العاملين	0.867	0.03	26.288	**0.01	75.2%
المواءمة (التنظيمية / المجتمعية)	-	الرؤية والقيادة	0.790	0.04	19.432	**0.01	62.4%
المواءمة (التنظيمية / المجتمعية)	-	بيئة العمل	0.567	0.07	10.381	**0.01	32.1%
المواءمة (التنظيمية / المجتمعية)	-	جودة المنتجات	0.838	0.04	23.147	**0.01	70.1%
المواءمة (التنظيمية / المجتمعية)	-	الأداء المالي	0.654	0.07	13.071	**0.01	42.8%
المواءمة (التنظيمية / المجتمعية)	-	المسؤولية الاجتماعية	0.327	0.14	5.228	*0.02	10.7%
إجمالي بعد: المواءمة (التنظيمية / المجتمعية)	-	دعم سمعة المنظمة	0.846	0.03	23.924	**0.01	71.5%

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

*دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

النتائج الخاصة بالفرض الفرعي الثاني من الفرض الأول:

ينص الفرض الفرعي الثاني علي ما يلي: «لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين التضحية (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي علي دعم سمعة المنظمة».

ولإثبات صحة الفرض تم استخدام تحليل المسار Path Analysis لقياس معنوية تأثير التضحية (التنظيمية والمجتمعية) علي دعم سمعة المنظمة كما يوضحها الجدول التالي رقم (9):

جدول رقم (9)

تحليل المسار لقياس معنوية تأثير المتغير المستقل التضحية (التنظيمية / المجتمعية) على أبعاد المتغير التابع «دعم سمعة المنظمة»

الأبعاد المستقلة	المسارات	التابعة	التقدير β	الخطأ المعياري	قيمة "ت"	المعنوية	R ² معامل التحديد
التضحية (التنظيمية / المجتمعية)	<---	اجتذاب العاملين	0.736	0.03	16.435	**0.01	54.2%
التضحية (التنظيمية / المجتمعية)	<---	الرؤية والقيادة	0.750	0.04	17.110	**0.01	56.2%
التضحية (التنظيمية / المجتمعية)	<---	بيئة العمل	0.188	0.08	2.891	*0.04	3.5%
التضحية (التنظيمية / المجتمعية)	<---	جودة المنتجات	0.760	0.04	17.636	**0.01	57.7%
التضحية (التنظيمية / المجتمعية)	<---	الأداء المالي	0.835	0.05	22.933	**0.01	69.8%
التضحية (التنظيمية / المجتمعية)	<---	المسؤولية الاجتماعية	0.091	0.12	1.375	0.17	8.0%
إجمالي بُعد: التضحية (التنظيمية / المجتمعية)	<---	دعم سمعة المنظمة	0.611	0.04	11.664	**0.01	37.4%

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01). *دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

يتضح من الجدول رقم (9):

- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بُعد المتغير المستقل «التضحية (التنظيمية / المجتمعية)» على إجمالي بُعد المتغير التابع «دعم سمعة المنظمة»، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R² الذي يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع (37.4%)، كما بلغت قيمة "ت" (11.664)، بمستوي معنوية (0.01).
- إن إجمالي بُعد التضحية (التنظيمية / المجتمعية) ذو تأثير معنوي على جميع أبعاد دعم سمعة المنظمة، فيما عدا بعد المسؤولية الاجتماعية وهذه التأثيرات بدرجات متفاوتة فكانت أكثر الأبعاد دالة إحصائياً (الأداء المالي)، (جودة المنتجات)، (الرؤية والقيادة)، (اجتذاب العاملين)، (بيئة العمل)، كما أفادت بذلك معاملات التحديد R² (69.80%)، (57.70%)، (56.20%)، (54.20%)، (3.5%)، على الترتيب.

من العرض السابق يتضح صحة الفرض البديل في أغلب أجزائه وهو «يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين التضحية (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي علي دعم سمعة المنظمة».

النتائج الخاصة بالفرض الفرعي الثالث من الفرض الأول:

ينص الفرض الفرعي الثالث على ما يلي:

«لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الروابط (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي علي دعم سمعة المنظمة».

ولإثبات صحة الفرض تم استخدام تحليل المسار path Analysis لقياس معنوية تأثير الروابط (التنظيمية والمجتمعية) علي دعم سمعة المنظمة كما يوضحها الجدول رقم (10):

يتضح من الجدول رقم (10):

- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بُعد المتغير المستقل «الروابط (التنظيمية / المجتمعية)» علي إجمالي بُعد المتغير التابع «دعم سمعة المنظمة» حيث بلغت قيمة معامل التحديد R² الذي يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع (61.8%)، كما بلغت قيمة "ت" (19.223)، بمستوي معنوية (0.01).

- أن اجمالي بعد الروابط (التنظيمية / المجتمعية) ذو تأثير معنوي على جميع أبعاد دعم سمعة المنظمة ولكن بدرجات متفاوتة فكانت اكثر الأبعاد دالة إحصائياً (الرؤية والقيادة)، (اجتذاب العاملين)، (جودة المنتجات)، (الأداء المالي)، (بيئة العمل)، (المسئولية الاجتماعية)، كما أفادت بذلك معاملات التحديد R^2 (70.10%)، (68.60%)، (67.50%)، (47.90%)، (19.90%)، (3.90%)، على الترتيب.

جدول رقم (10)

تحليل المسار لقياس معنوية تأثير المتغير المستقل الروابط (التنظيمية / المجتمعية) على أبعاد المتغير التابع «دعم سمعة المنظمة»

الأبعاد المستقلة	المسارات	التابعة	التقدير β	الخطأ المعياري	قيمة "ت"	المعنوية	R^2 معامل التحديد
الروابط (التنظيمية / المجتمعية)	<---	اجتذاب العاملين	0.829	0.03	22.344	**0.01	68.6%
الروابط (التنظيمية / المجتمعية)	<---	الرؤية والقيادة	0.837	0.04	23.136	**0.01	70.1%
الروابط (التنظيمية / المجتمعية)	<---	بيئة العمل	0.446	0.08	7.518	**0.01	19.9%
الروابط (التنظيمية / المجتمعية)	<---	جودة المنتجات	0.822	0.04	21.760	**0.01	67.5%
الروابط (التنظيمية / المجتمعية)	<---	الأداء المالي	0.692	0.06	14.491	**0.01	47.9%
الروابط (التنظيمية / المجتمعية)	<---	المسئولية الاجتماعية	0.169	0.13	2.593	*0.03	3.9%
إجمالي بُعد: الروابط (التنظيمية / المجتمعية)	<---	دعم سمعة المنظمة	0.786	0.04	19.223	**0.01	61.8%

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01). *دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

من العرض السابق يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الأول وصحة الفرض البديل وهو «يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الروابط (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على دعم سمعة المنظمة».

جدول رقم (11)

نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد معنوية أهم أبعاد الرسوخ الوظيفي تأثيراً على دعم سمعة المنظمة

المتغير المستقل	المعاملات المقدرية β_i	t. test		F. test		R^2 معامل التحديد	r معامل الارتباط
		القيمة	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية		
الجزء الثابت	0.753	6.828	**0.01	233.330	0.001**	75.6%	0.869
1-المواءمة	0.624	11.193	**0.01				
2-التضحية	0.384	6.145	**0.01				
3-الروابط	0.549	8.743	**0.01				

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

وسيتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Stepwise Multiple Regression، لقياس أبعاد الرسوخ الوظيفي (المواءمة والتضحية والروابط) ومعرفة أي بعد الأكثر تأثيراً علي دعم سمعة المنظمة، وعمّا إذا كانت تلك التأثيرات جوهرية أم إنها غير دالة إحصائياً كما يوضحها جدول رقم (11)، الذي يتضح منه:

1- معامل ارتباط (r): توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين «أبعاد الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة»، حيث بلغ معامل الارتباط (0.869). بمستوى معنوية أقل من (0.01).

2- معامل التحديد (R^2): نجد أن المتغيرات المستقلة لإجمالي أبعاد (الرسوخ الوظيفي)، تفسر (75.6%) من التغير الكلي في المتغير التابع المتمثل في دعم سمعة المنظمة، وباقي النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

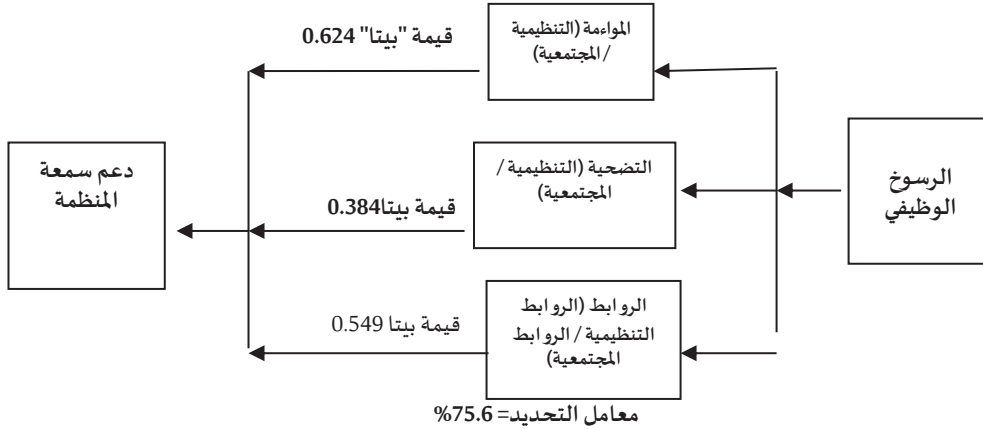
3- اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغيرات المستقلة، عناصر الرسوخ الوظيفي والمتمثلة في أهم العناصر تأثيراً (المواءمة، الروابط، التضحية) ذات تأثير معنوي على دعم سمعة المنظمة، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.01). حيث بلغت قيم «ت» (11.193)، (8.743)، (6.145)، على التوالي.

4- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث أن قيمة اختبار (F-test) هي (233.330) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (0.01)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار.

5- معادلة النموذج:

$$\text{دعم سمعة المنظمة} = 0.753 + 0.624 (\text{المواهمة التنظيمية / المجتمعية}) + 0.384 (\text{التضحية المجتمعية / التنظيمية}) + 0.549 (\text{الروابط التنظيمية / المجتمعية / الروابط المجتمعية})$$

يوضح الشكل التالي أبعاد الرسوخ الوظيفي وتأثيرها علي دعم سمعة المنظمة:



شكل رقم (3) تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي علي دعم سمعة المنظمة

تم رفض الفرض القائل بأنه «لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الرسوخ الوظيفي ككل على دعم سمعة المنظمة». وقبول الفرض الإحصائي البديل بوجود تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية للرسوخ الوظيفي علي دعم سمعة المنظمة.

جدول رقم (12)

اختبار T لقياس معنوية الفروق بين استجابات عينة الدراسة لأبعاد الرسوخ الوظيفي و ابعاد دعم سمعة المنظمة باختلاف الفئة الوظيفية

الأبعاد	نوع الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القرار	
						مستوى المعنوية	الدلالة
1-أبعاد: الرسوخ الوظيفي	فنية	128	3.81	0.34	1.637	0.53	غير دالة
	إدارية	102	3.78	0.36			
2-أبعاد: دعم سمعة المنظمة	فنية	128	3.52	0.20	1.594	0.11	غير دالة
	إدارية	102	3.47	0.21			

نتائج اختبار الفرض الثاني:

«لا توجد اختلافات معنوية في مستوى الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة لدي العاملين بشركة حديد عز السادات وفقا للاختلافات الديموغرافية (نوع الوظيفة/ العمر/ الخبرة).

وتم استخدام اختبار T لقياس معنوية الفروق لأبعاد الرسوخ الوظيفي وأبعاد دعم

سمعة المنظمة فيما يتعلق الفئة الوظيفية، وذلك كما يتضح من الجدول رقم (12) أنه:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير استجابات المبحوثين على مستوى (نوع الوظيفة) طبقا لأبعاد (الرسوخ الوظيفي)، حيث بلغت قيمة «ت» (1.637)، عند مستوى معنوية أكبر من (0.05).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير استجابات المبحوثين على مستوى (نوع الوظيفة) طبقا لأبعاد (دعم سمعة المنظمة)، حيث بلغت قيمة «ت» (1.549)، عند مستوى معنوية أكبر من (0.05).

تم استخدام اختبار «ف» تحليل التباين احادى الاتجاه» لقياس معنوية الفرق لأبعاد الرسوخ الوظيفي و ابعاد دعم سمعة المنظمة تعزى إلى متغير (الفئات العمرية) للعينة محل الدراسة، وذلك كما يتضح من الجدول رقم (13) إنه:

- توجد اختلافات معنوية بين اتجاهات المستقضي وفقا لآرائهم حسب فئاتهم العمرية نحو أبعاد (الرسوخ الوظيفي)، حيث بلغت قيمة «ف» (5.238)، عند مستوى معنوية اقل من (0.05). ذلك لصالح الفئات العمرية (من 50 سنة فأكثر)، (من 40 لأقل من 50 سنة)، (من 30 لأقل من 40 سنة)، (أقل من 30 سنة)، بمتوسطات حسابية (3.88)، (3.84)، (3.79)، (3.84).

جدول رقم (13)

تحليل التباين احادي الاتجاه لقياس معنوية الفروق لأبعاد الرسوخ الوظيفي و ابعاد دعم سمعة المنظمة باختلاف الفئات العمرية محل الدراسة

الأبعاد	الفئات العمرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القرار	
						مستوى الدلالة	المعنوية
1-أبعاد: اقل من 30 سنة الرسوخ الوظيفي من 30 لأقل من 40 سنة من 40 لأقل من 50 سنة من 50 سنة فأكثر	اقل من 30 سنة	26	3.71	0.35	5.238	*0.02	دالة
	من 30 لأقل من 40 سنة	92	3.79	0.74			
	من 40 لأقل من 50 سنة	75	3.84	0.49			
	من 50 سنة فأكثر	37	3.88	0.39			
2-أبعاد: اقل من 30 سنة دعم سمعة المنظمة من 30 لأقل من 40 سنة من 40 لأقل من 50 سنة من 50 سنة فأكثر	اقل من 30 سنة	26	3.42	0.86	4.432	*0.04	دالة
	من 30 لأقل من 40 سنة	92	3.50	0.49			
	من 40 لأقل من 50 سنة	75	3.54	0.76			
	من 50 سنة فأكثر	37	3.59	0.63			

* دالة عند مستوى معنوية اقل من 0.05

جدول رقم (14)

تحليل التباين احادي الاتجاه لقياس معنوية الفروق لأبعاد الرسوخ الوظيفي و ابعاد دعم سمعة المنظمة باختلاف فئات الخبرة محل الدراسة

الأبعاد	الخبرة (مدة الخدمة)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القرار	
						مستوى الدلالة	المعنوية
1-أبعاد: اقل من 5 سنوات الرسوخ الوظيفي من 5 لأقل من 10 سنوات من 10 لأقل من 20 سنوات من 20 فأكثر	اقل من 5 سنوات	28	3.76	0.67	6.673	*0.02	دالة
	من 5 لأقل من 10 سنوات	82	3.78	0.53			
	من 10 لأقل من 20 سنوات	73	3.87	0.71			
	من 20 فأكثر	47	3.89	0.51			
2-أبعاد: اقل من 5 سنوات دعم سمعة المنظمة من 5 لأقل من 10 سنوات من 10 لأقل من 20 سنوات من 20 فأكثر	اقل من 5 سنوات	28	3.46	0.79	11.883	**0.01	دالة
	من 5 لأقل من 10 سنوات	82	3.49	0.84			
	من 10 لأقل من 20 سنوات	73	3.57	0.72			
	من 20 فأكثر	47	3.63	0.65			

* دالة عند مستوى معنوية اقل من 0.05 ** دالة عند مستوى معنوية اقل من 0.01

سنوات)، بمتوسطات حسابية (3.89)، (3.87)، (3.49)، (3.46)

- توجد اختلافات معنوية بين اتجاهات المستقضي وفقاً لأرائهم حسب فئات الخبرة نحو أبعاد (دعم سمعة المنظمة)، حيث بلغت قيمة «ف» (11.883)، عند مستوى معنوية أقل من (0.01). ذلك لصالح فئات الخبرة (من 20 فأكثر)، (من 10 لأقل من 20 سنوات)، (من 5 لأقل من 10 سنوات)، (أقل من 5 سنوات)، بمتوسطات حسابية (3.63)، (3.57)، (3.44)، (3.40).

تم رفض صحة الفرض في أغلب أجزائه القائل بأنه: «لا توجد اختلافات معنوية في مستوي الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة لدى العاملين بشركة حديد عز السادات وفقاً للاختلافات الديموغرافية (الوظيفة / العمر / الخبرة)».

- توجد اختلافات معنوية بين اتجاهات المستقضي وفقاً لأرائهم حسب فئاتهم العمرية نحو أبعاد (دعم سمعة المنظمة)، حيث بلغت قيمة «ف» (4.432)، عند مستوى معنوية أقل من (0.05). ذلك لصالح الفئات العمرية (من 50 سنة فأكثر)، (من 40 لأقل من 50 سنة)، (من 30 لأقل من 40 سنة)، (أقل من 30 سنة)، بمتوسطات حسابية (3.59)، (3.54)، (3.50)، (3.42).

تم استخدام اختبار «ف» تحليل التباين أحادي الاتجاه لقياس معنوية الفرق لأبعاد الرسوخ الوظيفي و ابعاد دعم سمعة المنظمة تعزى إلى متغير (فئات الخبرة) للعينه محل الدراسة، وذلك كما يتضح من الجدول رقم (14) إنه:

- توجد اختلافات معنوية بين اتجاهات المستقضي وفقاً لأرائهم حسب فئات الخبرة نحو أبعاد (الرسوخ الوظيفي)، حيث بلغت قيمة «ف» (6.673)، عند مستوى معنوية أقل من (0.05). ذلك لصالح فئات الخبرة (من 20 فأكثر)، (من 10 لأقل من 20 سنوات)، (من 5 لأقل من 10 سنوات)، (أقل من 5 سنوات)، بمتوسطات حسابية (3.89)، (3.87)، (3.49)، (3.46)

خلاصة النتائج والتوصيات

خلاصة النتائج

في ضوء مناقشة نتائج الدراسة الميدانية واختبار صحة الفروض توصلت الباحثة للنتائج التالية:

- 1- أظهرت النتائج أن هناك علاقة تأثير إيجابي لبُعد المواهمة (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي وبين أبعاد دعم سمعة شركة حديد عز للسادات، وكانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (1%) وكان أكثر الأبعاد تأثيراً واحتل المرتبة الأولى بُعد «اجتذاب العاملين» وفُسر بما يساوي (75%)، ثم بُعد «جودة المنتجات»، وفسره بـ (70%)، تلاه بُعد «الرؤية والقيادة» وفسره (62%) ويمكن تفسير ذلك لبُعد الشركة الدائم عن الكوادر القيادية المتميزة للعمل بالشركة واستبقاء العاملين المتميزين بالشركة كما يوجد توافق بين العاملين بعضهم البعض وانتمائهم للشركة وتشجيع الشركة العاملين بها على النمو والتطور لكي يقوموا بأداء وظائفهم المطلوبه كما يتوقعها المستهلك.
- 2- أظهرت النتائج أن هناك علاقة تأثير إيجابي لبُعد «التضحية» (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي وبين دعم سمعة شركة حديد عز للسادات عند مستوى معنوية (1%) فكان أكثر الأبعاد تأثيراً واحتل المرتبة الأولى بُعد «الأداء المالي» وفسره بما يساوي (70%)، ثم بُعد جودة المنتجات وفسره بـ (58%)، ثم بُعد الرؤية والقيادة وفسره بـ (56%) ويمكن تفسير ذلك لما تتمتع به الشركة من أداء مالي جيد في الأسواق، وارتباط العاملين بالشركة وتمسكهم للعمل بها نتيجة حصولهم على إمتيازات ورعاية صحية مناسبة وإدراكهم بأن التكلفة المادية والنفسية التي يتحملونها نتيجة تركهم لوظائفهم تكون كبيرة فاستمرار العمالة يحقق مزايا عديدة للشركة منها انخفاض تكاليف التوظيف وتكاليف تدريب العاملين الجدد مع استمرار تقديم المنتجات بجودة عالية.
- 3- أظهرت النتائج أن هناك علاقة تأثير إيجابي معنوي لبُعد «الروابط» (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي وبين دعم سمعة شركة حديد عز السادات عند مستوى معنوية (1%) فكانت أكثر الأبعاد دالة إحصائياً بالترتيب التالي والرؤية والقيادة وفسره بـ (70%)، ويليه بُعد «اجتذاب العاملين» وفسره بـ (69%) ثم بُعد «جودة المنتجات» بـ (68%) ويمكن تفسير ذلك لوجود علاقة تبادلية بين القائد والمرؤوس وشعور العاملين بالدعم والثقة من قبل القائد ويعطيه قدر أكبر من الاستقلالية في العمل وهذا يزيد بدوره من علاقات الروابط بين العامل والقائد داخل المنظمة وخارجها.
- 4- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لأبعاد «الرسوخ الوظيفي» وبين دعم سمعة شركة حديد عز السادات عند مستوى معنوية (1%) وجاءت أكثر العناصر تأثيراً بُعد «المواهمة» ثم «الروابط» يليه بُعد «التضحية».
- 5- وفيما يتعلق بعدم وجود فروق بين استجابات العاملين حسب نوع الوظيفة طبقاً لأبعاد الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة ويمكن تفسير ذلك بأنه مهما اختلفت وظائفهم فإنهم يسعون إلى تحقيق المواهمة والتضحية وتحقيق الروابط التنظيمية والمجتمعية والمحافظة على سمعة الشركة لأن ذلك يعزز من قدراتها لدى العملاء في الأسواق كما أن سمعة الشركة الجيدة تعود بالنفع على جميع أصحاب المصالح مما يسهم في البقاء والنمو والاستمرار في دنيا الأعمال
- 6- بينما وجد اختلافات معنوية في مستوى الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة لدى العاملين بشركة حديد عز السادات وفقاً للخبرة وتفسير ذلك بأن الاستجابات جاءت مرتفعة لصالح مدة الخبرة الأكبر للعاملين الذين لديهم خبرة من 20 سنة فأكثر وقد يرجع ذلك أنه كلما زادت مدة الخبرة في الشركة أصبح الفرد أكثر التزاماً تجاه الشركة التي يعمل بها ويرجع ذلك إلى احتمال حصول الفرد على مهام أو وظائف أكثر استقلالية وحرية وارتفاع قيمة المكافآت وزيادة الروابط الاجتماعية للفرد بالشركة.
- 7- وجد اختلافات معنوية في مستوى الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة لدى العاملين بشركة حديد عز السادات وفقاً للعمر وتفسير ذلك أن الاستجابات جاءت مرتفعة لصالح الفئات العمرية الأكبر سناً من 40 سنة فأكثر، وقد يرجع ذلك إلى صعوبة إنتقال الفرد إلى منظمات أخرى حيث إن احتمالات انتقاله إلى منظمات أخرى تقل مع زيادة العمر حيث يتردد عدد كبير من المنظمات في تعيين الأفراد ذوي العمر الأكبر.

التوصيات

من خلال عرض الجزء النظري، وفي ضوء مناقشة نتائج الدراسة الميدانية، يمكن للباحثة تقديم التوصيات التالية:

- 1- بالنسبة لتحسين المواءمة (التنظيمية والاجتماعية) في بيئة العمل بشركة حديد عز السادات:
 - أن تقوم إدارة الموارد البشرية والرؤساء المباشرين بالشركة بإعلام العاملين بشكل علني وصريح من خلال الاجتماعات والندوات... عن ثقافة الشركة (وتعني المعتقدات والتقاليد ونماذج السلوك العامة المعبرة عن خصائص الشركة لتحقيق أهدافها) حتي يكون هناك إنسجام وتوافق بين المعارف والمهارات الخاصة بالعاملين والمتطلبات اللازمة للوظائف بالشركة لتحقيق المواءمة التنظيمية داخل بيئة العمل.
 - يجب على إدارة الشركة وإدارة الموارد البشرية إشراك العاملين في تحديد الأهداف ورسم السياسات ووضع القرارات والتوجهات المستقبلية التي تتعلق بهم ومما يدعم من قيم الاعتراف والتقدير للعامل ويزيد من الشعور بالانتماء والولاء لتحقيق مواءمة تنظيمية داخل بيئة العمل.
 - أن يتم التعاون بين إدارة الموارد البشرية والرؤساء المباشرين بالشركة بتوضيح السلطات والمسئوليات الوظيفية لكل العاملين بالشركة وإطلاعهم علي بطاقات الوصف الخاصة بهم حتى يتفهم كل عامل طبيعة عمله وعلاقتها بالوظائف الأخرى والاهتمام بتحديث بطاقات الوصف الوظيفي إذا لزم الأمر لذلك والعمل على تمكين العاملين.
 - أن تقوم إدارة الشركة بتوفير الإسكان المناسب للعاملين بها لتحقيق المواءمة المجتمعية.
- 2- بالنسبة لبُعد التضحية في بيئة العمل بشركة حديد عز السادات:
 - أن تقوم إدارة الشركة بالاهتمام بزيادة الأجور والحوافز للعاملين واعطاء فترات راحة مناسبة لهم بهدف زيادة دافعيتهم نحو العمل الأمر الذي يؤدي إلى زيادة شعورهم بالحماس والتفائل أثناء أداءهم العمل مما يدعم سمعة الشركة في دنيا الأعمال ومما يؤدي إلى انخفاض مستوي التضحية بالعمل وعدم الذهاب لعمل أخرج الشركة مما يخفض من التضحية التنظيمية والاجتماعية.
- 3- بالنسبة لتحسين الروابط في بيئة العمل بشركة حديد عز السادات:
 - أن تهتم إدارة الشركة وإدارة الموارد البشرية بالبحث الدائم عن الكوادر البشرية المتميزة بسوق العمل للعمل بالشركة عن طريق تصميم نظام سليم للاختيار والتعيين والعمل على المحافظة عليهم وأن يتم استقطاب العمالة من بيئة مماثلة للبيئة التي تعمل فيها الشركة مما يؤدي إلى ارتفاع الروابط التنظيمية والاجتماعية ببيئة العمل.
 - على إدارة الشركة والمديرين المباشرين الاهتمام بإنشاء فرق العمل بحيث يعمل الجميع بروح الفريق مما يعود بالنفع المتبادل على كل من الشركة والعاملين معاً، ومما يساهم في تحقيق الروابط التنظيمية.
- 4- بالنسبة لتحسين المشاركة في المسؤولية الاجتماعية بشركة حديد عز السادات:
 - أن تقوم إدارة الشركة بإشراك العاملين في المساهمة في تنمية أنشطة المجتمع عن طريق قيام الشركة والعاملين معا بتقديم التبرعات لبناء المدارس والمستشفيات ومراكز الرعاية الصحية وتزويدها بالتجهيزات المناسبة وبناء المساكن للأفراد الفقراء بالمجتمع مما يحقق المسؤولية الاجتماعية للشركة تجاه المجتمع.
 - أن تهتم إدارة السلامة والصحة المهنية بالشركة بالسيطرة على تلوث البيئة من خلال توعية الإدارة للعاملين وإقامة دورات تدريبية متخصصة عن كيفية الاستفادة من معالجة مياه وحدات التصنيع بحيث يمكن إعادة استخدامها أو تجميع أول أكسيد الكربون واستخدامه وقوداً في المواقد..... لتحقيق المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع.

مقترحات لبحوث مستقبلية:

- أثر الأنماط القيادية على الرسوخ الوظيفي أو دراسة أحد الأنماط مثل القيادة التبادلية أو القيادة التحويلية أو القيادة الاستراتيجية أو القيادة الخادمة أو القيادة الأخلاقية.
- أثر الرسوخ الوظيفي على المخرجات التنظيمية مثل الثقة التنظيمية أو الأداء الوظيفي.
- أثر الرسوخ الوظيفي على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.
- أثر الرسوخ الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الإبداع الإداري وجودة الحياة الوظيفية.
- اختبار توسيط بعض المتغيرات الأخرى في العلاقة بين الرسوخ الوظيفي ودعم سمعة المنظمة وذلك لزيادة التأثير غير المباشر على دعم سمعة المنظمة مثل رأس المال النفسي أو العدالة التنظيمية.
- إجراء المزيد من الدراسات في هذا الموضوع في منظمات أخرى في القطاعات المختلفة.

المراجع

- Alikhani, Barbara Agha. (2016). "Embeddedness and Social Support of Self-initiated and Assigned Expatriates: The Role of Social Networks", *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, Vol. 4, Iss. 4, pp. 453-470.
- Alves, Marlo Aquilino & Reflcco, Ezequiel and Arroyo, Juan. (Jan 2014). "A New Approach For Measuring Corporate Reputation", *Revista de Administracao de Empresas*, Vol. 54, No.1, p. 56.
- Andresen, Maik. (2015). "What Determines Expatriates Performance While Abroad ? The Role of Job Embeddedness", *Journal of Global Mobility*, Vol. 3, Iss. 1 : 77-79.
- Bambacas, M. and Kulik, C. (2013). "Job Embeddedness in China: How HR Practices Impact Turnover Intention", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, No.10, pp. 1933-1952.
- Barnett, M. L. and Jermier, J. M. and Laffert, B. A. (2016). "Corporate Reputation: The Definitional Landscape", *Corporate Review*, Vol. 9, No.1, pp. 26-38.
- Berens, Guido. (2004). "Corporate Associations in the Academic Literature: Three Main Streams of Thought in the Reputation Measurement Literature", *Corporate Reputation Review*. Vol. 7, Issue 2, pp. 166-170
- Bergiel, E. B.; Nquyen, V. Q; Clenney, B. and Taylor ,G. (2009). "Human Resource Practices, Job Embeddedness and Intention to Quit", *Management Research News*, Vol. 32, No. 3, pp. 205-219.
- Brammer, S. and Millington, A. (2005). "Corporate Reputation and Philanthropy: An Empirical Analysis", *Journal of Business Ethics*, 61, pp. 32-36.
- Brown, Lynn. (2015). "**Nine Reasons Why an Organization's Reputation is So Important**", 28 May , online in: www. Forbes.com
- Clardy, Alan. (2012). "Organizational Reputation: Issues in Conceptualization and Measurement", *Corporate Reputation Review* , Vol. 15, No. 4, p. 287.
- Cope, Michael R.; Jensen, Leif; Slack, Tim and Tickamyer. (2017). "Social Embeddedness, Formal Labor Supply and Participation in Informal Work", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 37, Iss., 3/4. pp.248-264.
- Crossley, C. D.; Bennett, R. J.; Jex, S. M. and Burn, F. (2007). "Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No.4, p. 1037.
- Eberl, M. and Schwaiger, M. (2005). "Corporate Reputation: Disentangling the Effects on Financial Performance", *European Journal of Marketing*, Vol. 39, pp. 838-854.
- Esen, E. (2011). *The Role of Trust on The Relationship Between Organizational Engagement and Corporate Reputation*, Marmara University Sosyal Bilimler Enstitusu, PhD.
- Fombrun, C. J. and Rindova, V. (2000). *Who's Tops and Who Decides ? The Social Construction of Corporate Reputations*. Working Paper, New York University. Stern School of Business.
- Gong, Yuanyuan; Chow, Irene Hau- siu and Ahlstrom, David. (2011). "Cultural Diversity in China: Dialect, Job Embeddedness, and Turnover", *Springer Business Media*, 22 Sep.
- Helm, S. (2007). "One Reputation or Many? Comparing Stakeholders, Perceptions of Corporate Reputation", *Corporate Communications: An Internal Journal*, Vol. 12, Iss. 3, pp. 238-254.

- Holtom, B. C.; Mitchell, T. R.; Lee, T. W. and Eberly, M. (2008). "Less is More: Validation of a Short Form of the Job Embeddedness Measure and Theoretical Extensions", *Academy of Management Conference*, (online).
- Karabay, Melisa Erdilek. (2014). *Corporate Reputation: A Definitional Landscape*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Mallol, Carlos; Holtom, Brooks, C. and Lee, Thomas. W. (2012). *Job Embeddedness in Culturally Diverse Environment*. Springer Science, Business Media, 18 May.
- Marasi, Shelly; Cox, Susie and Bennett, Rebecca. (2016). "Job Embeddedness: Is it always a Good Thing?", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31, Iss.1, p. 144.
- Matuleviciene, Migle and Stravinskiene, Jurgita. (2016). *Why it is Worth and What is the Key to Support a Desired Corporate Reputation: A Review*. Springer International Publishing, Vol. 2.
- Mitchell, T. R.; Holtom, B. C. and Lee, T. W. (2001). "Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover", *Academy of Management Journal*. Vol. 44, pp. 1102-1121.
- Ng, T. W. H.; Van, Dyne, L. and Ang, S. (2009). "Developing Global Leaders: The Role of International Experience and Culture Intelligence Advances in Global Leadership", *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 5, P. 226.
- Oncer, Ayla Zehra and Ylldiz, Muge Leyla. (2012). "The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification", *Social and Behavioral Sciences. Science Direct*, Vol. 58.
- Roberts, Peter W. and Dowling, Grahame. (2002). "Corporate Reputation and Sustained Superior Financial Performance", *Strategic Management Journal*. Vol. 23, Iss., 12.
- Tharenou and Caulfield, N. (2010). "Will I Stay or Will I go? Explaining Repatriation by Self-initiated Expatriates", *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 5, pp. 1011-1013.
- Tian, Amywei; Cordery, John and Gamble, Jos. (2016). "Staying and Performing: How Human Resource Management Practices Increase Job Embeddedness and Performance", *Personal Review*, Vol. 45, No. 5, pp. 947-968.
- www.ezzsteel.com
- Yao, X.; Lee, T. W.; Burton, J. P. and Sablinski. (2004). "Job Embeddedness: Current Research and Future Directions", In: Griffith, Ryhomp, *Understanding, Employee Retention and Turnover*.
- Young, Jeffery A.; Stone, James; Aliaga, Oscar and Shuck, Brad. (2013). "Job Embeddedness Theory: Can it Help Explain Employee Retention among Extension Agents", *Extension Journal*, Vol. 5, No. 4.
- Zhang, Mian; Fried, David D. and Giffeth, Rodger W. (2012). "A Review of Job Embeddedness: Conceptual, Measurement, Issues and Directions for Future Research", *Human Resource Management Review*. Vol. 22, p. 221.

ملحق (الاستبيان)

أولاً - البيانات العامة

- الاسم بالكامل (إذا رغبت):
- الوظيفة:..... فنية () إدارية ()
- العمر: - أقل من 30 سنة () - من 30 لأقل من 40 سنة () - من 40 لأقل من 50 سنة ()
- من 50 سنة فأكثر ()
- الخبرة (مدة الخدمة): - أقل من 5 سنوات () - من 5 لأقل من 10 سنوات ()
- من 10 لأقل من 20 سنة () - من 20 سنة فأكثر ()

ثانياً - فيما يلي مجموعة من العبارات حول الرسوخ الوظيفي برجاء وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك بالنسبة لكل عبارة.

م	العبارات	موافق تماماً (5)	موافق (4)	موافق إلى حد ما (3)	غير موافق (2)	غير موافق تماماً (1)
1	احب زملائي في فريق العمل الذي أعمل به بالشركة.					
2	يوجد توافق بيني وبين زملائي في العمل					
3	استخدم مهاراتي ومواهي في العمل					
4	اشعر بالتوافق مع ثقافة الشركة.					
5	لدي إلتماء لشركتي.					
6	سلطتي ومسئوليتي في الشركة مناسبة لي					
7	قيمي متوافقة مع قيم الشركة.					
8	يمكنني الوصول إلى أهدافي المهنية بالعمل بالشركة.					
9	اشعر بالنمو والتطور في مجال عملي					
10	احب المكان الذي أعيش فيه					
11	سكني مناسب لي					
12	المجتمع الذي أعيش فيه جيد					
13	تتوافر الأنشطة الترفيهية بمكان سكني					
14	لدي قدر من الحرية لمعرفة تقرير متابعة أهدافي بمجال عملي.					
15	تقدم لي الشركة امتيازات وحوافز مناسبة					
16	زملائي بالعمل يحترموني.					
17	سوف افقد الكثير من المكاسب إذا تركت العمل					
18	لدي رعاية صحية مناسبة مقدمة من الشركة					
19	عملي بالشركة يحسن من أدائي					
20	استمراري بالشركة مرتفع					
21	تركي للمجتمع الذي اعيش به صعب					
22	يحترموني الأفراد في المجتمع الذي أعيش فيه					
23	سكني آمن لي					
24	زملائي بالعمل يتفاعلون معي.					
25	زملائي يعتمدون علي في العمل					
26	أشارك بفرق العمل بالشركة					
27	يتوافر لدي مسكن مناسب أعيش فيه					
28	عائلتي تسكن بالقرب مني.					
29	اصدقائي قريبون من مكان سكني					

ثانياً: فيما يلي مجموعة من العبارات حول دعم سمعة المنظمة رجاء وضع علامة (Ö) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك بالنسبة لكل عبارة.

م	العبارات	موافق تماماً (5)	موافق حداً ما (4)	غير موافق حداً ما (3)	غير موافق تماماً (2)	غير موافق تماماً (1)
1	تبذل الشركة جهوداً كبيرة لتعيين الأفراد الموهوبين					
2	تعمل الشركة على المحافظة على الأفراد العاملين بها.					
3	تشجع الشركة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بمجال عملهم.					
4	شعوري جيد بالعمل لدى الشركة.					
5	ثقتي عالية بالشركة.					
6	شركتي لديها رؤية واضحة للمستقبل					
7	لدي معلومات الكافية عن رؤية الشركة وأهدافها					
8	شركتي تستفيد من الفرص المتاحة في السوق					
9	شركتي لديها كوادراً قيادية متميزة					
10	أشعر بالراحة في مكان عملي.					
11	شركتي تعمل على كسب ثقة العاملين بالشركة					
12	حوافزي جيدة وعادلة					
13	شركتي تتعامل بالمساواة عند التعامل مع العاملين على اختلاف مستوياتهم.					
14	شركتي تقدم منتجات عالية الجودة					
15	نتطور ونبتكر منتجات جديدة باستمرار					
16	شركتي تقدم منتجات ذات قيمة جيدة					
17	شركتي تحقق ربحية مرتفعة.					
18	شركتي تتفوق على المنافسين.					
19	شركتي توفر متطلبات العملاء باستمرار					
20	شركتي لديها القدرة القوية للنمو في المستقبل					
21	تشارك شركتي في أنشطة تنمية المجتمع					
22	توفر شركتي متطلبات السيطرة على تلوث البيئة.					
23	ترعى شركتي مشروعات المجتمع المدني.					

The Impact of Job Embeddedness on Supporting the Corporate Reputation: A Field Study

Dr. Basant Adel Ramadan El Ziadi

Lecturer of Business Administration Department

Faculty of Commerce – Ain Shams University

E-mail: Belziadi@yahoo.com

ABSTRACT

The study aims to be acquainted with the impact of the dimensions of job embeddedness (represented in organizational fit, community fit, organizational sacrifice, community sacrifice, organizational links and community links) on supporting the corporate reputation. Also to be acquainted with the moral differences of job embeddedness and supporting the corporate reputation as for the employees according to demographic variance (Type of job – age – Experience). A study was made on the employees working at Ezz Steel Company (El Sadat City). The actual research sample is represented in (230) individuals. The researcher used the following descriptive statistical methods:

- The Internal Consistency. - Cronbach's Alpha.
- Arithmetic Means, standard deviations and proportional importance.
- Also the following Inferential methods are used:
- Path analysis. - Simple-Regression Analysis.
- Multi-Regression Analysis.
- T-test, and Analysis one way ANOVA (F-test).

The study showed that there is a positive moral impact of statistical function for the dimensions of job embeddedness as a whole on supporting the corporate reputation.

The results showed that the most effective dimensions is: fit dimension (organizational and community). It is followed by links dimensions (organizational and community). It is followed by sacrifice dimension (organizational and community)

The study resulted in that there are moral differences in job embeddedness and supporting the corporate reputation of employees working at Ezz Steel Company – (El Sadat City) according to demographic differences (age – experience).

Meanwhile, there are no differences between employees' responses according to type of job according to job embeddedness dimensions and supporting the corporate reputation.

Key words: *Job Embeddedness, Fit, Sacrifice, Links, Corporate Reputation.*

