



توسيط الفخر التنظيمي الاتجاري في العلاقة

بين المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي

دراسة تطبيقية على العاملين بمركز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة

إعداد

د. نهال محمد ربيع زناتي يوسف

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة طنطا

nehalzanaty28@gmail.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الخامس - العدد الأول - الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٤

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

يوسف، نهال محمد ربيع زناتي (٢٠٢٤). توسيط الفخر التنظيمي الاتجاري في العلاقة بين المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمركز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٥(١)٣، ٨٣٩-٨٧٥.

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

توسيط الفخر التنظيمي الاتجاهي في العلاقة

بين المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي

دراسة تطبيقية على العاملين بمركز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة

د. نهال محمد ربيع زناتي يوسف

مستخلص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى فحص الأثر المباشر للمكانة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي للعاملين بمركز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة، كما تسعى إلى الكشف عما إذا كان الفخر التنظيمي الاتجاهي يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي، وقد تم إجراء الدراسة على عينة قوامها (٢٨٢) من العاملين بالمركز، وقد تم تطبيق نموذج المعادلات الهيكلية لتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث.

وقد أوضحت النتائج وجود أثر إيجابي معنوي مباشر لأبعاد المكانة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي وعلى الفخر التنظيمي الاتجاهي، كما أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي إيجابي مباشر للفخر التنظيمي الاتجاهي على الرسوخ الوظيفي، وأخيراً كشفت نتائج الدراسة أن الفخر التنظيمي الاتجاهي يلعب دور الوساطة الكلية في العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي حيث يؤدي إلى تعزيز الأثر الإيجابي لأبعاد المكانة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: المكانة التنظيمية، الفخر التنظيمي الاتجاهي، الرسوخ الوظيفي.

مقدمة:

يلقى مفهوم مكانة المنظمة Organizational Prestige إهتماماً كبيراً من الباحثين في السلوك التنظيمي، ولقد تمحور هذا الإهتمام في دراسات عدة تناولت هذا الموضوع باعتباره من الموضوعات الأكثر حداثة في الدراسات التنظيمية ونظراً لأن كثيراً من منظمات الاعمال تعيش اليوم مراحل تحول تؤثر فيها الكثير من العوامل والمستجدات التي تفرضها تيارات المنافسة الشديدة في عالم الأعمال فإن هذه المنظمات قد أضحت في حاجة ملحة للتعامل بفعالية مع هذه المستجدات. وترتيباً على ذلك تزايدت أهمية إدراك المنظمات لاحتلالها مكانة تنظيمية متميزة حيث تعد هذه المكانة مؤشراً على تمتعها بهوية وسمعة وصورة خارجية يمكن استخدامها بشكل كبير في التفوق والسبق في عالم الأعمال اليوم.

من جهة أخرى فإن لمكانة المنظمة إنعكاسات على عدة متغيرات سلوكية ووظيفية للعاملين بها، فمما لا شك فيه أن تبوء المنظمة لمكانة وسمعة مميزة يزيد من درجة الإحساس بالفخر تجاه المنظمة الذي يتم ترجمته في سلوكيات مرغوبة تتمثل في الرضا الوظيفي والتمسك بالعمل في هذه المنظمة، وعلى ذلك فإن مكانة المنظمة تعد أحد الموارد والمتطلبات الوظيفية التي تسهم في زيادة الفخر التنظيمي الذي يؤثر بشكل كبير في زيادة الرسوخ الوظيفي للعاملين بهذه المنظمة.

ويعد الرسوخ الوظيفي أحد أهم المجالات الإدارية الحديثة حيث يعتبر مفهوماً عكسياً للمفهوم التقليدي للرغبة في ترك العمل إذ يهتم بالعوامل التي تجعل العاملين يتمسكون بالبقاء في العمل داخل المنظمة بدلاً من المبررات التقليدية التي تلقى الضوء على مسببات ترك العمل.

وعلى ذلك فإن هذه الدراسة تهدف إلى فحص أثر مكانة المنظمة على درجة الرسوخ الوظيفي مع توسيط الفخر التنظيمي الاتجاهي في العلاقة بين المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي وذلك بالتطبيق على مركز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة باعتباره أحد أهم المنظمات أو المراكز العلاجية التي تتمتع بمكانة وسمعة وصورة ذهنية متميزة وسط العديد من منظمات الأعمال الصحية ليس فقط في جمهورية مصر العربية بل على المستوى العالمي حيث يعد من بين أحد أهم المراكز المتميزة على مستوى العالم في هذا التخصص (www.Mans-edu-eg/enmans-News)

الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة:

المكانة التنظيمية

تعكس المكانة التنظيمية الانطباع الذهني عن المنظمة حيث يجسد هذا الانطباع عدم التكافؤ بين منظمة وأخرى، وتتمثل المكانة في محورين أولهما يتعلق بالمكانة الداخلية للأفراد العاملين بالمنظمة وتسمى بالاحترام الداخلي المدرك Perceived Internal Respect حيث تعكس إدراك الموظف لوضعه أو مكانته ضمن فريق العمل أو المجموعة التي يعمل معها، ويتمثل المحور الثاني فيما يعرف بالمكانة الخارجية التي تشير إلى إدراك الفرد لمكانة المنظمة التي يعمل بها وهو ما يعرف بالمكانة الخارجية المدركة Perceived External Prestige (PEP).

وتميل الباحثة إلى تبني مفهوم المكانة التنظيمية حسب المحور أو الديناميكية التي تتعلق بمكانة المنظمة بشكل عام من وجهة نظر العاملين والأطراف المتعاملة معها. وعلى ذلك يمكن تعريف المكانة التنظيمية بأنها الدرجة التي تعكس تبوء المنظمة لوضع متميز عند مقارنتها بمنظمات أخرى حيث يمكنها هذا الوضع من تحقيق الاستدامة والميزة التنافسية.

ويتمثل التعريف الإجرائي للمكانة التنظيمية في أنها تعكس رؤية أو تصور العاملين بها لوضع المنظمة ومدى تفرداها عن المنظمات الأخرى العاملة في نفس مجالها.

أهمية المكانة التنظيمية

هناك ضرورة وأهمية كبيرة لإدراك مفهوم PEP على إعتبار أنه يحدد تصرفات الأطراف ذات المصلحة داخل المنظمة وخارجها، كما يسهم هذا الإدراك للمكانة الخارجية للمنظمة في معرفة العلاقات التأثيرية بين المنظمة وأصحاب المصالح Stakeholders وهي تمثل تجسيدا للصورة الذهنية الخارجية للمنظمة في عيون أصحاب المصالح، وتعتبر المكانة التنظيمية أحد أهم أصول المنظمة الإستراتيجية وسلاحاً تنافسياً واعداً ومصدراً هاماً لالتزام التنظيمي Carmeli & Freund (2000), Bergami & Bagozzi (2002).

كما يرى (Smith 2012) أن مكانة المنظمة تمثل أرضية مثمرة يمكن للمنظمة من خلالها زيادة درجة ارتباط العاملين بها. من ناحية أخرى فإن المنظمة عادة ما تجنى عدة فوائد من مكانتها المتفردة وهذه الفوائد تتمثل فيما يلي: (العابدي والحدراوي، ٢٠٢٠)؛ (لويزة وشهر زاد، ٢٠٢١)

- تمثل المكانة التنظيمية أحد أهم الوسائل التي تمكن المنظمة من استقطاب العناصر البشرية المتميزة.
- تساعد المكانة التنظيمية في توطيد علاقة المنظمة مع أصحاب المصالح الداخليين والخارجيين.
- تعد المكانة التنظيمية عاملاً ذا تأثير بالغ في دعم جهود المنظمة لتوصيل رسالتها وتنشيط جهودها الترويجية لخدماتها.
- تعتبر المكانة التنظيمية أحد عناصر الجذب الهامة لإقناع جهات أو مؤسسات التمويل للاستثمار منها.
- تقدير وضع المنظمة عند تعرضها لأزمات طارئة حيث عادة ما تؤدي مكانتها إلى تعاطف الجماهير معها وعدم استباق الأحداث في الحكم عليها.

أبعاد المكانة التنظيمية

اتفقت آراء الباحثين حول أبعاد المكانة التنظيمية والتي تمثلت في ثلاثة أبعاد هي الهوية التنظيمية، والسمعة التنظيمية والنظرة الخارجية للمنظمة وسيتم تناول هذه الأبعاد على النحو التالي:

أ - الهوية التنظيمية:

يمكن تعريف الهوية التنظيمية بأنها صفات تعرف بها المنظمة وتميزها عن باقي المنظمات الأخرى ويرى (Ciftcioglu 2010) أن الهوية تمثل ميل الفرد للتوحد أو الاندماج في تنظيم معين وهي تمثل القيم والمعتقدات الأساسية التي تشكل تصرفات العاملين بالمنظمة، وعادة ما يكون للإدارة العليا الدور الفاعل في تشكيل هوية المنظمة وتحديد ماهيتها ومن تكون .

ب- السمعة التنظيمية:

إن السمعة التنظيمية هي إحدى الأسس الهامة في بناء كيان المنظمة، فالسمعة الطيبة لها تأثير كبير في تدعيم السلوكيات الإيجابية للعاملين (Ciftcioglu 2010) وهي تتشكل من إدراكات أصحاب المصالح لأعمال وإجراءات المنظمة في الماضي وأفاقها المستقبلية بحيث تؤثر هذه المدركات في ردود أفعال المتعاملين مع المنظمة.

ج - النظرة الخارجية للمنظمة:

ينبغي على منظمات الأعمال تدعيم وتعزيز مكانتها الخارجية لذا يتحتم عليها أن تنهض بمسئولياتها تجاه جماهيرها وأن تهتم بالقيم الأخلاقية في تصرفاتها وأن تتسم

بالمهنية الصادقة (Smith, 2012) حيث يجب أن تهدف جميع برامجها وأعمالها إلى بناء نظرة خارجية متميزة في بيئة عملها. ويمكن تحسين وتعزيز النظرة الخارجية لأية منظمة من خلال إتباع منهجين أساسيين هما البناء والتصحيح حيث يجب أن تركز المنظمة أولاً على بناء سمعة طيبة لها من خلال تحقيق رسالتها وحفاظها على إرساء علاقات متميزة مع جماهيرها وكسب ثقتهم فيها. أما فيما يتعلق بمنهج التصحيح فإن على المنظمة أن تكون حريصة وبشكل سريع على تصحيح وتعديل أية ممارسات سلبية تؤثر على نظرة أصحاب المصالح المتعاملين معها.

مفهوم الفخر التنظيمي

يعد موضوع الفخر التنظيمي من الموضوعات التي حظيت باهتمام متزايد في الأونة الأخيرة حيث كشفت دراسات متنوعة أن الفخر التنظيمي كمكون نفسى يعكس الشعور الإيجابي للموظف تجاه منظمته التي يعمل بها لما يترتب عليه من تداعيات إيجابية على سلوك العاملين في منظمات الأعمال تتمثل في زيادة الرغبة في البقاء في المنظمة (Yang & Witterberg, 2016)، (Nilawati, 2019) وزيادة مستوى الرضا الوظيفي (Arnett et al., 2002) VanDick et al., 2004 كما يؤثر على درجة الالتزام التنظيمي وعلى سلوكيات الدور الإضافي (Appleberg, 2005) extra work role وبشكل عام يرتبط الفخر التنظيمي بتميز المنظمة عن غيرها (Williams & Seteno, 2008) وزيادة مستوى النجاح التنظيمي (Gouthier & Rien, 2011) وارتفاع مستوى الإبداع في أعمالها (Arshad & Imran, 2016)، كما يمثل الفخر التنظيمي أصلاً إستراتيجياً للمنظمة يحقق لها ميزة تنافسية ويضمن لها السبق والاستمرارية، كما يعد سلاحاً تسويقياً يؤثر بدرجة كبيرة في سلوك عملاء المنظمة حيث يقوى علاقاتهم ويزيد من درجة الشغف Passion بها (Daniel, 2016);

وفيما يتعلق بمفهوم الفخر التنظيمي فقد استقرت وجهة نظر الباحثين على أن هناك نوعين من الفخر حيث يمثل الأول ما يعرف بالفخر الوجداني أو العاطفي Emotional pride أما الثاني فهو الفخر الاتجاهي attitudinal pride وبخصوص الفخر الوجداني فإنه يرتبط بشدة بإحساس الموظف بمكانته وكفاءته وقدراته الوظيفية الذي ينجم من تقييم الشخص الإيجابي لنفسه مما يكون لديه شعوراً بالفخر، من جهة أخرى يعرف بعض الباحثين الفخر التنظيمي كاتجاه ومنهم (Blader & Tyler, 2009) حيث عرفا الفخر الاتجاهي بأنه مفهوم تقييمي لعضوية الفرد في المنظمة التي يعمل بها ويؤكد ذلك (Jones, 2010) حيث يرى أن الفخر التنظيمي هو المدى الذي يحس فيه الأفراد العاملون بالسعادة نتيجة عضويتهم في منظمة ما واعتزازهم بهذه العضوية وفي هذا الإطار يعرف كلاً من (Oo.Jung, & Park, 2018) الفخر التنظيمي بأنه الشعور الذي ينتج عن العضوية التنظيمية حيث تعد صورة ومكانة المنظمة وسمعتها والسلوك القيادي فيها مصادر هامة للفخر التنظيمي الاتجاهي، ويتميز الفخر التنظيمي الاتجاهي بأنه قابل للتعلم ويستمر لمدة أطول مقارنة بالفخر العاطفي أو الوجداني، كما أن الفخر الاتجاهي على العكس من الفخر الوجداني يتسم بأنه جماعي وأكثر عمومية Collective & general وينشأ من حاجة الفرد للاعتماد على منظمة ما (Lea & Webley, 1977).

ونظراً لارتباط الفخر التنظيمي الاتجاهي بمكانة المنظمة وصورتها فإن الباحثة سوف تقتصر على تناول الفخر الاتجاهي الذي يتسم بالإطار الجماعي ويتسم بالدوام Long lasting أكثر من الفخر الوجداني الذي يميل للإطار الفردي، ويكون لفترات قليلة نسبياً Short term ويتميز الفخر الاتجاهي مقارنة بالفخر الوجداني أنه ليس مجرد شعور أو وجدان emotion بل هو structure يتم معرفته من عضوية جماعة أو إنجازات منظمة ما والذي ينفصل عن الإحساس بالإنجازات على المستوى الفردي Separated from individual (specific) achievements.

ومما يؤكد اتجاه الباحثة في تبني المفهوم الاتجاهي للفخر التنظيمي ما ذكره كل من (Seyedpour et al., 2020) أن مفهوم الفخر التنظيمي الوجداني (as emotion) يفشل fail في وصف الفخر التنظيمي الموجه للمنظمة بشكل مناسب adequately وعلى ذلك فإنه وفقاً لرؤية الباحثة فإن الفخر التنظيمي الاتجاهي هو المناسب لطبيعة دراستها.

مفهوم الرسوخ الوظيفي:

قدم (Mitchel et. al, 2001) مفهوم الرسوخ الوظيفي لأول مرة في الإدارة كمفهوم يركز على أسباب بقاء العاملين في المنظمة بدلاً من النظريات التقليدية التي كانت تركز على أسباب ترك العاملين للعمل (Ghosh & Guranthan, 2015)، وقد أشار (Mitchell et. al, 2001) إلى مفهوم الرسوخ الوظيفي بأنه مجموعة من المؤثرات التي تؤثر على قرار العاملين بالبقاء في المنظمة، وقد أوضح (Cheng, 2014) في دراسته أن نظرية الرسوخ الوظيفي تقوم على نظرية المجال، وهي واحدة من النظريات النفسية الاجتماعية الأكثر تطبيقاً وتأثيراً في القرن العشرين وتقتضض هذه النظرية أن السلوك الإنساني هو دالة للفرد والمنظمة، وأن الفرد عندما يرتبط بالمنظمة تكون بمثابة الخلفية التي يجب أخذها في الاعتبار عند محاولة فهم اتجاهاته، وقراراته، ووفقاً لنظرية المجال، فإن الشخص الأكثر ترسخاً يكون لديه علاقات قوية بمنظّمته والعكس صحيح بالنسبة للشخص الأقل ترسخاً (رجب، ٢٠١٥).

وقد عرف كل من (Tian, et al., 2015) الرسوخ الوظيفي بأنه مجموعة من القوى في العمل التي تعمل كشبكة تجعل الفرد ملتصقاً بالمنظمة، أما (Nafei, 2015) فقد عرفه بأنه مجموعة القوى التي تحتفظ بالعاملين في المنظمة، وينظر إليه (Robinson et. al, 2014) على أنه مجموعة العوامل التي تؤثر على قرار العاملين بالبقاء في المنظمة، بينما عرفه (Hamlin, 2013) بأنه مدي ارتباط الأفراد بعملهم مع الأخذ في الاعتبار عوامل تخص المنظمة، ويرى (Sanders, 2015) الرسوخ الوظيفي بأنه درجة شعور الفرد بأنه غير قادر على، أو غير راغب في ترك وظيفته، وقد أوضح (Cho & Ryu, 2009) أن الرسوخ الوظيفي هو من مجموعة الأسباب التراكمية التي تجعل الموظف يبقى في وظيفته، كما عرفه (Ibrahim, 2011) بأنه مفهوم متعدد الأبعاد يركز على العوامل التي تجعل العاملين أكثر احتمالية للبقاء في العمل، كما عرفه (عبدالوهاب، ٢٠١٦) بأنه درجة رسوخ الفرد في وظيفته أو في المنظمة التي يعمل فيها.

ومن منظور علم الاجتماع تم استخدام مصطلح الرسوخ ليوضح العملية التي من خلالها تؤثر العلاقات الاجتماعية علي بقاء الفرد في عمله، وقد استخدم علماء الاجتماع هذا المفهوم بشكل أوسع من استخدام علماء الإدارة له حيث ركزوا علي تأثير الرسوخ علي الأفراد والجماعات والمنظمات داخل تنوع كبير من الأنشطة الاقتصادية، بينما ركز علماء الإدارة علي تأثير الرسوخ علي بقاء الفرد في عمله (عبد الوهاب، ٢٠١٦).

أبعاد الرسوخ الوظيفي:

يتفق العديد من الباحثين (Sherman, 2014; Mitchel et al., 2001) على أن الرسوخ الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد ، وأن أبعاده ثلاثة وهي: الروابط، والتوافق، والتضحية (Nafei, 2015; Sanders, 2015)، وفيما يلي شرح مختصر لكل بُعد منها وسوف تقتصر الباحثة نظراً لطبيعة متغيري الدراسة المستقل والوسيط (مكانة المنظمة والفخر التنظيمي الاتجاهي) على تناول أبعاد الرسوخ التنظيمية وليس المجتمعية وهي:-

أ - الروابط:

هي الروابط التي يكونها الفرد بمرور الوقت تجاه المنظمة وهذه الروابط تكون بسبب مكانة المنظمة والشعور بالفخر تجاهها، فكلما كانت الروابط بين الفرد والمنظمة (الروابط التنظيمية) أكبر كان أكثر تمسكاً بالبقاء في العمل. وقد أثبتت دراسة (Candan,2016) أن هناك علاقة معنوية سلبية بين الروابط التنظيمية والاحترق الوظيفي، وقد توصلت دراسة (Cho&Ryu,2009) إلى أن الروابط التنظيمية تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي والتماثل التنظيمي.

ب- التوافق:

وهو مدى تطابق الفرد مع المنظمة وأنه كلما كان الفرد يشعر بمكانة المنظمة ويفخر بها، كانت هناك احتمالية أقل لترك العمل، وكلما كان هناك توافق بين الأفراد وبين متطلبات العمل والثقافة التنظيمية كان الفرد أكثر ترسخاً في العمل، وقد أوضحت دراسة (Ringl,2013) أن العلاقة بين التوافق التنظيمي والارتباط الوظيفي معنوية إيجابية.

ج- التضحية:

تشير إلى الخسارة المدركة للفوائد النفسية والمادية والتي يمكن التخلي عنها بترك المنظمة (Ringl,2013)، ويقصد أيضاً بالتضحية الأشياء التي يجب على الفرد التخلي عنها عند ترك الوظيفة، كما توصلت دراسة (Nafei,2015) إلى أن التضحية التنظيمية تؤثر إيجابياً على سلوك المواطنة التنظيمية وجودة حياة العمل.

الدراسات السابقة

تعرض الباحثة في هذا الجزء للدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة الثلاثة (المكانة التنظيمية والفخر التنظيمي، والرسوخ الوظيفي) وذلك على النحو التالي:

أ - الدراسات المتعلقة بمكانة المنظمة

استهدفت دراسة Ciftcioglu (2010) فحص الدور الذي تلعبه المكانة الخارجية للمنظمة (PEP) Perceived external prestige في التأثير على شعور الموظف العاطفي تجاه منظمته التي يعمل بها، وقد أجريت الدراسة على عينة من الموظفين بلغت ٢٠٠ مفردة في إحدى شركات صناعة الغزل والنسيج، وقد أظهرت نتائج الدراسة الأثر الإيجابي للمكانة التنظيمية المدركة على الشعور ناحية المنظمة في حالة توسيط عاملي الرضا الوظيفي والتماثل التنظيمي.

وفي دراسة Loh et al., (2010) إتضح أن المكانة التنظيمية يمكن تعزيزها وبناءها من خلال تنوع خلفيات العاملين بالمنظمة، حيث طبقت الدراسة على عينة من طلاب الجامعات في إستراليا وسنغافوره، وقد كشفت النتائج أن الطلاب يتأثرون بمكانة الجامعة التي ينتمون إليها. وفي نفس السياق اهتمت دراسة Smith (2012) بفحص أثر مكانة المنظمة المدركة (POP) على الارتباط الوظيفي للعاملين في ضوء الدور الوسيط للتماثل التنظيمي وذلك بالتطبيق على إحدى شركات الاستشارات بولاية كولارادو الأمريكية، وقد أكدت الدراسة الأثر الإيجابي لمكانة المنظمة على درجة الارتباط الوظيفي للعاملين، كما كشفت أن التماثل التنظيمي يتوسط بشكل جزئي Partially العلاقة بين مكانة المنظمة المدركة والارتباط الوظيفي لدى العاملين.

وقد سعت دراسة عبد وآخرون (٢٠١٥) إلى معرفة أثر المكانة التنظيمية في مشاركة المعرفة وذلك بالتطبيق على عينة من أساتذة جامعة الفرات الأوسط التقنية بالعراق حيث تم توزيع الاستبيان على ١٢٢ عضو هيئة تدريس بالجامعة كان الصالح منها للتحليل ٩٩ استبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين المكانة التنظيمية ونشر المعرفة، وهذا يدل على إدراك أعضاء هيئة التدريس لدور مكانة الجامعة التنظيمية في نشر وتبادل المعرفة، كما أكدت وجود أثر ذي دلالة معنوية للمكانة التنظيمية في عملية مشاركة المعرفة.

وقد أظهرت دراسة Bidwell et al (2015) التي أجريت بجامعة بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية أن المكانة العالية للمنظمة تجعلها قادرة على إستقطاب وتوظيف أصحاب المهارات العالية مقارنة بالمنظمات الأقل مكانة، وفي دراسة العابدي والحدراوى (٢٠٢٠) التي أجريت على عينة مكونة من ٨٣ عاملاً في مركز البشير للتسوق في محافظة النجف بالعراق تم التعرف على أثر الغموض الإستراتيجي ودوره في تحقيق المكانة التنظيمية. وقد كشفت الدراسة عن وجود تأثير إيجابي لأبعاد الغموض الإستراتيجي (غموض الهدف، غموض القوة، غموض التكنولوجيا) في تحقيق المكانة التنظيمية، وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة قيام المنظمة بتحليل العلاقة بين مكانة المنظمة والغموض الإستراتيجي بحيث تسمح هذه العلاقة بتحقيق الميزة التنافسية، كما أوصت بضرورة إنفاق الأموال لتحسين مكانة المنظمة في أذهان المتعاملين معها لما لذلك من تداعيات إيجابية على إستمرارية وفعالية المنظمة.

وفي سياق متشابه مع دراسة عبد وآخرون (٢٠١٥) تناولت دراسة لويزة وشهرزاد (٢٠٢١) تأثير مكانة المنظمة في المعرفة التشاركية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية في جامعة دراية بالجزائر، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع أساتذة الكلية، وقد أوضحت النتائج أن للمكانة التنظيمية دوراً فاعلاً في منظمات الأعمال، وأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكانة التنظيمية على المشاركة المعرفية عند مستوى (٠,٠٥)، من ناحية أخرى أكدت دراسة سعيد (٢٠٢١) أن المكانة التنظيمية والمقدرات الاجتماعية للمديرين تؤثر بشكل كبير في أساليب إدارة الصراع التنظيمي، وقد أجريت على عينة من ١٥٠ مفردة من القيادات الإدارية في وزارة الموارد المائية العراقية، وقد أسفر البحث عن عدد من الاستنتاجات أهمها أن مكانة المديرين والمقدرات التي يمتلكونها داخل الوزارة تجعلهم يستخدمون أسلوب التعاون لحل الصراع من أجل تحويل الصراع إلى صراع بناء يخدم الوزارة، أما في حالة الصراع الخارجي مع أطراف خارج الوزارة فإنهم يستخدمون أسلوب التنافس بهدف تحقيق أكبر مكسب للوزارة والحفاظ على مكانتها التنظيمية.

ب- الدراسات المتعلقة بالفخر التنظيمي

تناولت دراسة مرسى (٢٠١٥) أثر الفخر التنظيمي الاتجاهي كمتغير وسيط في العلاقة بين الفخر التنظيمي الوجداني والنية للبقاء في العمل وذلك بالتطبيق على العاملين بمصنع بي تي م (BTM) للملابس بالعاشر من رمضان، وأظهرت النتائج أن إحساس مفردات العينة بالفخر التنظيمي الوجداني يؤثر على الفخر الاتجاهي، كما أن الفخر الاتجاهي يؤثر سلباً على النية لترك العمل.

كما استهدفت دراسة محمد وآخرون (٢٠٢٠) اختبار الدور الوسيط للانتماء التنظيمي في العلاقة بين الفخر التنظيمي والاستغراق الوظيفي وقد أجريت على عينة من ٤٢ مفردة من العاملين

بالعتبة الحسينية المقدسة بالعراق وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة تأثير معنوية للفخر التنظيمي على الاستغراق في العمل من خلال الانتماء التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على الفخر التنظيمي من قبل العتبة المقدسة باعتباره أمراً مهماً في عملها بشكل عام وفي الاستغراق الوظيفي بشكل خاص.

وإهتمت دراسة مرزوق وآخرون (٢٠٢٠) بتحليل أثر الفخر التنظيمي على الإجهاد العاطفي وذلك بالتطبيق على عينة من موظفي مصلحة الضرائب بوسط الدلتا بلغت ٣٥٦ موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي سلبي للفخر على الإجهاد العاطفي، وأن الفخر التنظيمي يختلف باختلاف المتغيرات الديموجرافية كالعمر والخبرة ومستوى التعليم.

وتوصلت دراسة سعد (٢٠٢٠) إلى أن التهكم التنظيمي يتوسط العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي وقد توصل الباحث إلى وجود علاقة سلبية بين التهكم التنظيمي والفخر أي كلما زاد التهكم انخفض الفخر. أما دراسة دره والجفاري (٢٠٢١) فقد ركزت على فحص مدى مساهمة الفخر التنظيمي في رفع مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين في مؤسسات الرعاية الصحية الحكومية في محافظة ظفار بعمان وقد كشفت الدراسة عن أن الفخر التنظيمي يؤثر على جودة الخدمات الصحية المقدمة وأن مستوى الفخر وجودة الخدمة كان متوسطاً.

واهتمت دراسة البدوي (٢٠٢١) بالتعرف على علاقة درجة الفخر التنظيمي بمستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية وأظهرت الدراسة أن درجة الفخر التنظيمي كانت مرتفعة وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين درجة الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي، كما

هدفت دراسة فتحى (٢٠٢١) إلى فحص أثر القيادة الأخلاقية على تعزيز الشعور بالفخر التنظيمي وذلك من خلال دراسة حالة على الجامعة التقنية الشمالية بالعراق. وقد أظهرت النتائج وجود أثر دى دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الأخلاقية مجتمعة ومنفردة على الفخر التنظيمي.

واهتمت دراسة العابدى، والشبلى (٢٠٢١) بفحص أثر القيادة الجمالية في الفخر التنظيمي وذلك بالتطبيق على عينة بلغت ٣٢٠ مفردة في المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الأشرف بالعراق، وقد كشفت الدراسة عن وجود أثر لأبعاد القيادة الجمالية على الشعور بالفخر التنظيمي في المديرية العامة للتربية بمحافظة النجف الأشرف.

واهتمت دراسة أحمد (٢٠٢٣) بدراسة أثر العلاقة بين السلوك الإبتكارى والفخر التنظيمي ببعديه الوجداني والاتجاهي وذلك بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة بورسعيد وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي بين أبعاد السلوك الإبتكارى والفخر التنظيمي.

جـ الدراسات المتعلقة بالرسوخ الوظيفي

استهدفت دراسة (Shahriari, 2011) بحث طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والرسوخ الوظيفي ومخرجات العمل ، بالتطبيق على موظفي الاستقبال بالفنادق بدولة إيران ، وكشفت نتائج الدراسة أن إدراك العاملين للعدالة التنظيمية يعزز من الرسوخ الوظيفي لديهم ، وكشفت النتائج أيضاً أن الرسوخ الوظيفي يزيد من الأداء الوظيفي للعاملين ويقلل من نوايا ترك العمل.

واهتمت دراسة (مرزوق، ٢٠١٦) بالتعرف على أثر تطوير المسار الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ علي قوة الرسوخ الوظيفي للعاملين وبقائهم في العمل بتلك البنوك وعدم رغبتهم في الانتقال منها إلي بنوك أخرى. ونظراً لمحدودية مجتمع البحث وتركزه في منطقة واحدة، تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات، وقد بلغ عددهم وقت إجراء الدراسة (٥٤٦ مفردة) منهم ٤١٩ مفردة يعملون في البنوك التجارية العامة و١٢٧ مفردة يعملون في البنوك التجارية الخاصة بمحافظة كفر الشيخ وأكدت الدراسة وجود علاقة معنوية بين تطوير المسار الوظيفي في البنوك التجارية محل الدراسة ودرجة أو قوة الرسوخ الوظيفي مأخوذة بصورة إجمالية، ولكل بعد من أبعاد الرسوخ الوظيفي على حدة.

وركزت دراسة (رمضان، ٢٠١٦) على قياس تأثير أبعاد العلاقة التبادلية بين القائد والعضو. (العاطفة، الولاء، الإسهام، الاحترام المهني) على الرسوخ الوظيفي بشقية التنظيمي والمجتمعي بالتطبيق علي العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بوسط الدلتا، وتم جمع البيانات من ٣١٨ مفردة من العاملين بتلك الشركات، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العلاقات التبادلية على الرسوخ الوظيفي. كما توجد اختلافات معنوية في مستوى الرسوخ الوظيفي وفقاً للعمر ومدة الخدمة والحالة الاجتماعية.

واستهدفت دراسة (مندور، ٢٠١٧) اختبار تأثير كل من التدريب والتنمية، والتعويضات علي الرسوخ التنظيمي لدي العاملين بشركات المقاولات بقطاع الأعمال العام بالدقهلية، وقد تم جمع البيانات من ٢٤٦ مفردة، وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير معنوي إيجابي للتدريب والتنمية علي كل من أبعاد التوافق التنظيمي، والتضحية التنظيمية، والروابط التنظيمية، واتضح أيضا وجود تأثير معنوي إيجابي للتعويضات علي التوافق التنظيمي، والتضحية التنظيمية، كما اتضح أيضا وجود تأثير معنوي سلبي للتعويضات علي الروابط التنظيمية.

وقد اهتمت دراسة (أمين، ٢٠١٨) بفحص أثر العدالة التنظيمية علي الرسوخ الوظيفي للعاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، وتم الاعتماد على أسلوب العينة من خلال ٣٧٣ مفردة. وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي إيجابي بين العدالة التنظيمية والرسوخ الوظيفي حيث ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات، عدالة المعلومات كمتغيرات مستقلة على متغيرات الرسوخ الوظيفي (التوافق، الروابط، التضحية). كما أكدت دراسة عبد الغنى (٢٠٢١) أن الرسوخ الوظيفي لدى العاملين بشركة بورتو للفنادق يتأثر بأبعاد العمل بها كمنظمة أثيرة.

واهتمت دراسة العشرى (٢٠٢٢) بتوسيط الرسوخ الوظيفي في العلاقة بين الملكية النفسية ومخرجات العمل بالتطبيق على شركات السياحة الواردة بجمهورية مصر العربية. وقد أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الملكية النفسية وكل من الرسوخ الوظيفي ومخرجات العمل فضلاً عن الأثر الإيجابي للملكية النفسية على مخرجات العمل في ظل توسيط الرسوخ الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

في إطار ما تقدم من دراسات سابقة متعلقة بموضوع بحثنا الحالي؛ لاحظت الباحثة أن هذه الدراسات قد تنوعت في الهدف والمنهج والأداة؛ وتناولت متغيرات الدراسة من خلال علاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية والإدارية الأخرى، وقد تمكنت الباحثة من استخلاص بعض النتائج وهي على النحو التالي:

- ١ - الدور الفعال لمكانة المنظمة وذلك نظراً لتأثيرها علي الاتجاهات والسلوكيات المهمة في بيئة العمل كالشعور العاطفي للعاملين تجاه المنظمة - باعتبارها احد مصادر الاعتراز والفخر- وتأثيرها علي الارتباط الوظيفي واستقطاب وتوظيف المهارات العالية وكذا تأثيرها علي نشر المعرفة وتحقيق الميزة التنافسية.
- ٢ - الدور الفعال للفخر التنظيمي من حيث تأثيره علي بعض سلوكيات واتجاهات العاملين مثل تقليل نية ترك العمل والاجهاد العاطفي، الاستغراق الوظيفي، الأداء الوظيفي والانتماء الوظيفي وتقليل التهكم التنظيمي.
- ٣ - أن الرسوخ الوظيفي يتأثر كمتغير تابع بعدة عوامل او متغيرات منها العدالة التنظيمية، المسار الوظيفي، العلاقات التبادلية بين القادة والتابعين، وتوافر خصائص منظمات الاعمال الأثيرة والملكية النفسية.

- ٤ - أن هذه الدراسة تختلف في متغيراتها وأهدافها عن الدراسات السابقة، كما تختلف عنها من حيث المجال التطبيقي.
- ٥ - تمثل الدراسة الحالية فجوة بحثية هامة لم يتم دراستها من قبل حيث لم تتطرق - على حد علم الباحثة - أية دراسة تتناول الدور الوسيط للفخر التنظيمي الاتجاهي في العلاقة بين مكانة المنظمة والرسوخ الوظيفي.

مشكلة البحث Research Problem

استكمالاً لما أسفرت عنه الدراسات السابقة ولتحديد طبيعة مشكلة البحث قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية مع عينة ميسرة ضمت عدد (٣٧) مفردة من العاملين بمراكز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة شملت فئات مختلفة من العمالة المتخصصة والفنية والمكتبية، وقد كشفت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن العاملين بالمركز على اختلاف مجموعاتهم الوظيفية يشعرون بالمكانة المتميزة للمركز مما يمثل لهم مصدر فخر بسبب الصورة الذهنية، والسمعة المتميزة للمركز.

كما أكد العاملون بالمركز كذلك أن المكانة المتميزة للمركز والإحساس بها كونهم يعملون بهذا المركز يؤدي إلى زيادة درجة بقائهم وتمسكهم بوظائفهم على اختلاف مجموعاتهم الوظيفية حيث أوضحوا أن هناك روابط تنظيمية وتوافق مع العمل بالمركز تجعلهم على غير استعداد للتضحية بمكاسب العمل بالمركز المادية والمعنوية.

وترتيباً على هذه النتائج وفي محاولة من الباحثة لسد الفجوة البحثية الواضحة في الدراسات السابقة فإنه يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

إلى أي مدى تؤثر المكانة التنظيمية في درجة الرسوخ الوظيفي للعاملين بمركز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة من خلال توسيط الفخر التنظيمي الاتجاهي في العلاقة بين المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي؟

وبصورة أكثر تفصيلاً يسعى البحث للإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هو التأثير المباشر لأبعاد المكانة التنظيمية في درجة الرسوخ الوظيفي؟
- ما هو التأثير المباشر لأبعاد المكانة التنظيمية في الفخر التنظيمي الاتجاهي؟
- ما هو أثر الفخر التنظيمي الاتجاهي في درجة الرسوخ الوظيفي للعاملين؟
- ما هو التأثير غير المباشر لأبعاد المكانة التنظيمية في درجة الرسوخ الوظيفي في ظل توسيط الفخر التنظيمي الاتجاهي، أو بمعنى آخر هل يلعب الفخر التنظيمي الاتجاهي دوراً وسيطاً في العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي للعاملين؟

أهداف البحث: Research Objectives

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في محاولة معرفة أثر أبعاد المكانة التنظيمية في الرسوخ الوظيفي للعاملين وذلك من خلال الدور الوسيط للفخر التنظيمي الاتجاهي وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١ - معرفة أثر أبعاد المكانة التنظيمية الثلاثة في الرسوخ الوظيفي للعاملين.
- ٢ - دراسة التأثير المباشر لأبعاد المكانة التنظيمية في كلاً من الفخر التنظيمي الاتجاهي والرسوخ الوظيفي للعاملين.
- ٣ - تحديد أثر الفخر الاتجاهي في الرسوخ الوظيفي للعاملين.
- ٤ - ترتيب أبعاد المكانة التنظيمية الثلاثة من حيث قوة تأثيرها في الرسوخ الوظيفي مع وجود الفخر التنظيمي الاتجاهي كمتغير وسيط.
- ٥ - الخروج بنتائج وتوصيات توضح للمسؤولين بمركز أمراض الكلى والمسالك البولية أهمية المكانة التنظيمية للمركز في زيادة درجة الفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي للعاملين بالمركز ومن ثم ضرورة حرص المسؤولين على الحفاظ على هذه المكانة لما لها من انطباعات كثيرة على سلوكيات العاملين بالمركز.

أهمية البحث

تأتي أهمية هذا البحث من الإضافات التي يتوقع أن يقدمها من الناحية العلمية والتطبيقية وذلك على النحو التالي:

- يتناول البحث أحد أهم الموضوعات الحديثة في مجال الدراسات التنظيمية وهو المكانة التنظيمية للمنظمة في محاولة لتحديد أثرها على سلوكيات وإتجاهات العاملين في أي منظمة، وتبدو أهمية البحث في قلة الدراسات العربية التي تناولت موضوع المكانة التنظيمية ودورها في توجيه سلوكيات العاملين بمنظمات الأعمال.
- يعد هذا البحث أحد الدراسات الرائدة في مجال فحص أثر المكانة التنظيمية وربطها بالفخر التنظيمي الاتجاهي والرسوخ الوظيفي للعاملين حيث لا توجد حسب علم الباحثة أية دراسات عربية تناولت تأثير أبعاد المكانة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي من خلال الدور الوسيط للفخر التنظيمي الاتجاهي وعلى ذلك يعد البحث إضافة نوعية في هذا المجال وتغطية لفجوة بحثية لم يتطرق لها أحد من الباحثين قبل ذلك - حسب علم الباحثة -
- يقدم البحث للمسؤولين في مركز أمراض الكلى والمسالك البولية نتائج تطبيقية موثقة تكشف لهم أهمية احتلال المركز لمكانة تنظيمية متميزة من خلال البناء الجيد لأبعاد هذه المكانة والحفاظ عليها لما لها من أثر فاعل في تشكيل سلوكيات واتجاهات العاملين بالمركز حيث تنعكس بصورة واضحة في الإحساس بالفخر التنظيمي و زيادة الرسوخ الوظيفي.

فروض البحث

من العرض السابق لمشكلة البحث وأهدافه وفي ضوء الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة المتاحة فإنه يمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:

الفرض الرئيسي الأول:

تؤثر أبعاد المكانة التنظيمية تأثيراً معنوياً مباشراً في الرسوخ الوظيفي للعاملين بمركز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة، ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية الثلاثة التالية:

- ١/١ - تؤثر الهوية التنظيمية للمركز تأثيراً معنوياً مباشراً في الرسوخ الوظيفي للعاملين.
- ٢/١ - تؤثر السمعة التنظيمية للمركز تأثيراً معنوياً مباشراً في الرسوخ الوظيفي للعاملين.
- ٣/١ - تؤثر النظرة الخارجية للمركز تأثيراً معنوياً مباشراً في الرسوخ الوظيفي للعاملين.

الفرض الرئيسي الثاني:

تؤثر أبعاد المكانة التنظيمية تأثيراً معنوياً مباشراً في الفخر التنظيمي الاتجاهي للعاملين ناحية المركز، ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية الثلاثة التالية:

- ١/٢ - تؤثر الهوية التنظيمية للمركز تأثيراً معنوياً مباشراً في الفخر التنظيمي الاتجاهي للعاملين بالمركز.
- ٢/٢ - تؤثر السمعة التنظيمية للمركز تأثيراً معنوياً مباشراً في الفخر التنظيمي الاتجاهي للعاملين بالمركز.
- ٣/٢ - تؤثر النظرة الخارجية للمركز تأثيراً معنوياً مباشراً في الفخر التنظيمي الاتجاهي للعاملين بالمركز.

الفرض الرئيسي الثالث:

يؤثر الفخر التنظيمي الاتجاهي للعاملين ناحية المركز تأثيراً معنوياً مباشراً في الرسوخ الوظيفي للعاملين.

الفرض الرئيسي الرابع:

تؤثر أبعاد المكانة التنظيمية للمركز تأثيراً معنوياً غير مباشر في الرسوخ الوظيفي للعاملين بالمركز عند توسط الفخر التنظيمي الاتجاهي في العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي.

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية الثلاثة التالية:

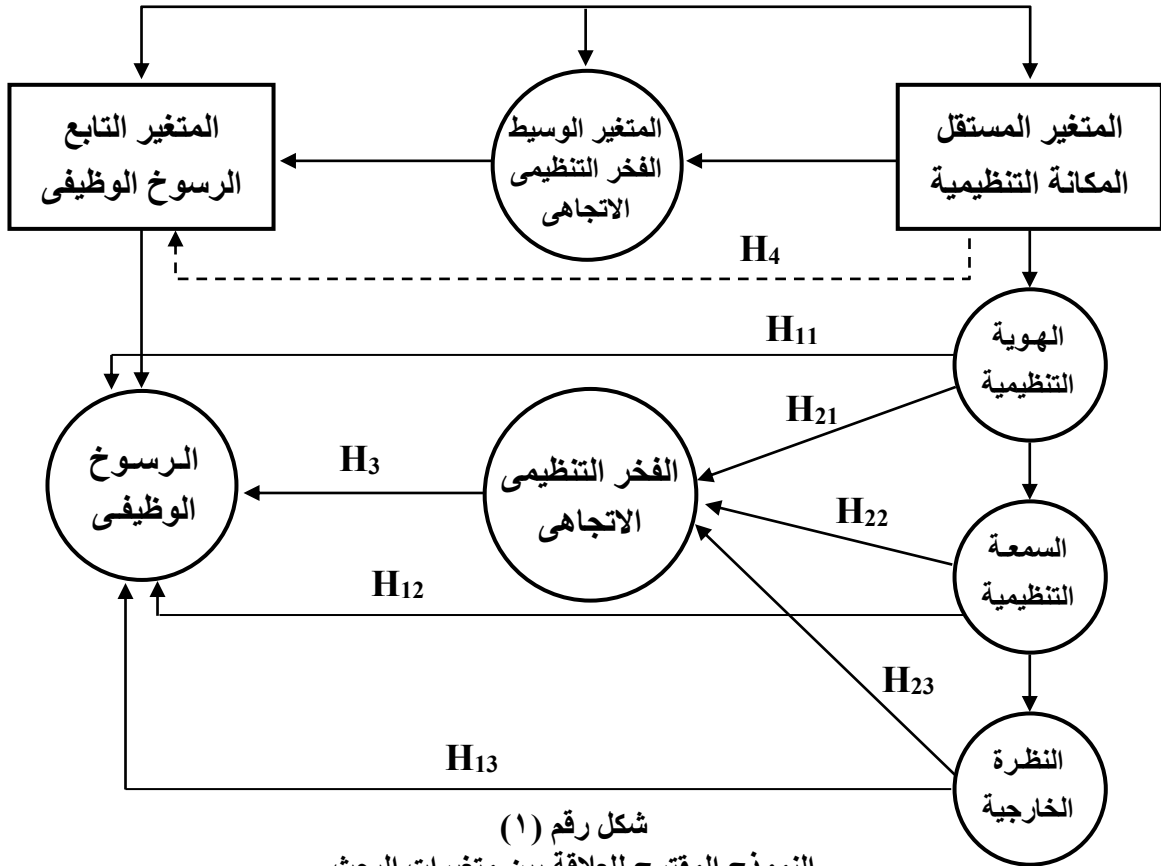
- ١/٤ - تؤثر الهوية التنظيمية للمركز تأثيراً معنوياً غير مباشر في الرسوخ الوظيفي للعاملين عند توسط الفخر التنظيمي الاتجاهي في العلاقة بين الهوية التنظيمية والرسوخ الوظيفي.
- ٢/٤ - تؤثر السمعة التنظيمية للمركز تأثيراً معنوياً غير مباشر في الرسوخ الوظيفي للعاملين عند توسط الفخر التنظيمي الاتجاهي في العلاقة بين السمعة التنظيمية والرسوخ الوظيفي.
- ٣/٤ - تؤثر النظرة الخارجية للمركز تأثيراً معنوياً غير مباشر في الرسوخ الوظيفي للعاملين عند توسط الفخر التنظيمي الاتجاهي في العلاقة بين النظرة الخارجية والرسوخ الوظيفي.

الفرض الرئيسي الخامس:

توجد فروق معنوية بشأن آراء العاملين بالمركز حول درجة الفخر التنظيمي الاتجاهي والرسوخ الوظيفي وذلك بسبب اختلاف المجموعة الوظيفية التي ينتمون إليها (تخصصية، فنية، مكتبية).

متغيرات البحث

بالنسبة لمتغير المكانة التنظيمية (المتغير المستقل) فقد تم قياس أبعاده استناداً إلى الدراسات السابقة بثلاثة أبعاد هي (الهوية التنظيمية، والسمعة التنظيمية، والنظرة الخارجية) وقد تم الاستعانة بالمقاييس المستخدمة في دراسة لويزة & شهرزاد (٢٠٢١) ودراسة عيد وآخرون (٢٠١٥)، Smith (2012)، كما تم الاستعانة بالمقاييس الموضحة في دراسة مرسى (٢٠١٥)، ومرزوق وآخرون (٢٠٢٠)، ومحمد وآخرون (٢٠٢٠) لقياس الفخر التنظيمي الاتجاهي. وأخيراً تم الاستعانة بدراسة رمضان (٢٠١٦)، ودراسة عيد الغنى (٢٠٢١) لقياس الرسوخ الوظيفي بأبعاده المختلفة، وقد تم اختيار هذه المقاييس التي اتضح من الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات البحث الثلاثة (المستقل، الوسيط، التابع) أن هناك اتفاقاً على الأبعاد المستخدمة في هذه المتغيرات. ويوضح الشكل التالي رقم (١) العلاقة بين متغيرات البحث الثلاثة.



قائمة الاستقصاء

تتضمن قائمة الاستقصاء (٢٦) عبارة وكلها من العبارات المغلقة والمحددة الإجابة بحيث تسهل على أفراد العينة الإدلاء بأرائهم بدقة بالشكل الذي يساعد على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً وتنقسم قائمة الاستقصاء إلى ثلاثة أقسام رئيسية وهى على النحو التالي:

القسم الأول: ويشمل ١٢ عبارة من (١ - ١٢) وذلك لقياس أبعاد المكانة التنظيمية الثلاثة حيث تقيس العبارات من (١ - ٤) الهوية التنظيمية والعبارات من (٥ - ٨) السمعة التنظيمية. أما العبارات من (٩ - ١٢) فتقيس النظرة الخارجية.

القسم الثاني: ويحتوى على ٤ عبارات من (١٣ - ١٦) وذلك لقياس الفخر التنظيمي الاتجاهي كمتغير وسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

القسم الثالث: يضم هذا القسم ١٠ عبارات وذلك لقياس الرسوخ الوظيفي للعاملين بالمركز بأبعاده المختلفة (الروابط التنظيمية العبارات من ١٧ - ١٩) وبعد التوافق (العبارات من ٢٠ - ٢٣) وأخيراً بعد عدم التضحية بمكاسب العمل بالمركز (العبارات من ٢٤ - ٢٦).

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (١ - ٥) حيث يمثل الرقم (١) عدم الموافقة بشدة والرقم (٢) عدم الموافقة بشدة، والرقم (٣) محايد، والرقم (٤) الموافقة، والرقم (٥) الموافقة بشدة وذلك حسب المقياس الخماسي المتعارف عليه في أغلب الدراسات السابقة ويوضح جدول رقم (١) ترميز متغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود العبارات وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١)

ترميز متغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود الأسئلة

متغيرات البحث	عناصر القياس	الرمز	حدود العبارات
المتغير المستقل المكانة التنظيمية (X ₁)	- الهوية التنظيمية. - السمعة التنظيمية. - النظرة الخارجية.	X ₁ X ₂ X ₃	٤ - ١ ٨ - ٥ ١٢ - ٩
المتغير الوسيط الفخر التنظيمي الاتجاهي (M)	الفخر التنظيمي الاتجاهي	M	١٦ - ١٣
المتغير التابع الرسوخ الوظيفي (Y)	الرسوخ الوظيفي (الروابط، التوافق، التضحية)	Y	٢٦ - ١٧

مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع في العاملين بالمجموعات الوظيفية التخصصية من حملة المؤهلات العليا والمجموعات الوظيفية الفنية والمكتبية حيث يبلغ العدد الإجمالي للمجتمع ١٦٤٢ مفردة موزعين علي هذه المجموعات الوظيفية وذلك حسب البيانات المستخرجة من مركز الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بجامعة المنصورة (ICTP)، وحسب جداول حجم العينات فإن حجم العينة بمعلومية حجم المجتمع الأصلي يبلغ ٣١٢ مفردة بحدود خطأ + ٥٪ ونسبة توافر الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع ٥٠٪ بمعامل ثقة ٩٥٪ وبعد توزيع قوائم الاستقصاء بلغت القوائم الصالحة للتحليل الإحصائي ٢٨٢ قائمة بمعدل استجابة ٩٠,٣٪ وقد توزعت أعداد القوائم الصالحة على المجموعات الوظيفية الثلاثة بعد استبعاد القوائم غير الصالحة في كل مجموعة ويمثل الجدول التالي حجم مجتمع وعينة البحث

جدول رقم (٢)

مجتمع وعينة البحث

المجموعة الوظيفية	المجتمع	العينة	القوائم الصالحة
التخصصية	٦٣٨	١٢١	١١٥
الفنية	٨٣٨	١٥٩	١٣٧
المكتبية	١٦٦	٣٢	٣٠
الإجمالي	١٦٤٢	٣١٢	٢٨٢

منهج البحث وأساليبه

أ - **منهج البحث:** اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الاستنباطي Deductive approach الذي يقوم على مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة وصياغتها في إطار مجموعة من الفروض التي تقبل البحث والدراسة، فإذا ثبت عدم صحتها تعاد صياغتها، وفي حالة ثبوت صحة الفروض تضاف إلى المعرفة النظرية (Sekaran, 2002).

ب- أساليب البحث:

- الأسلوب المكتبي: ويعتمد هذا الأسلوب على القيام بمراجعة الكتب والبحوث الخاصة بموضوع البحث بهدف تحديد الإطار النظري للبحث وإعداد قائمة الاستقصاء المستخدمة في جمع البيانات الميدانية اللازمة.

- الأسلوب الميداني: يتعلق هذا الأسلوب بتجميع البيانات الميدانية من أفراد العينة المختارين بطريقة عشوائية عن طريق قائمة الاستقصاء المعدة لهذا الغرض.

اختبار الثبات والصدق للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

١ - **صدق المقاييس:** تم التأكد من صدق مقاييس كلاً من المكانة التنظيمية، والفخر الاتجائي، والرسوخ الوظيفي عن طريق استخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA) وذلك باستخدام برنامج (AmosV.21)، ووفقاً لهذا الأسلوب يتم تقييم جودة المطابقة عن طريق

مجموعة من المؤشرات الدالة على جودة المطابقة والتي يتم في ضوءها قبول أو رفض النموذج. ويوضح الجدول التالي مؤشرات جودة التوفيق وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٣)

المؤشرات النهائية لاختبار CFA والمدى المثالي لها

المدى المثالي الدال على جودة النموذج	قيم الاختبار	مؤشرات اختبار جودة الأسلوب
$CMIN/DF \leq 5$	٣,٠١٢	قيمة اختبار كاي ٢ / درجة الحرية $CMIN/Df$
$NFI \geq 0.9$	٠,٩٤٦	مؤشر جودة التوفيق الطبيعي NFI Normed of fit Index
$IFI \geq 0.9$	٠,٩٦٣	مؤشر جودة التوفيق المتزايد IFI Incremental Fit Index
$TLI \geq 0.9$	٠,٩٤٧	مؤشر تاكر - لويس TLI Tucker-lewis index
$CFI \geq 0.9$	٠,٩٦٣	مؤشر جودة التوفيق المقارن CFI Compare Fit index
$0.8 \geq RMSEA \geq 0.05$	٠,٠٨٥	الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ RMSEA Root Mean Square error of Approximation

يتضح مما سبق الجودة العالية لاختبار CFA وهو ما يعني أن المقاييس المستخدمة ملائمة لتقييم المتغيرات محل البحث (صدق المحتوى). أما بالنسبة للصدق التطابقي Convergent Validity الذي يعني أن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً واحداً بينهما ارتباط قوي موجب، حيث يشير (Anderson & Gerbing, 1988) إلى أنه من الممكن التحقق من ذلك من خلال أربعة معايير أولها أن معامل التحميل Factor Loading FL (قيمة معامل الانحدار المعياري المرجح) لكل عنصر من عناصر قياس المتغير ≤ 0.7 وعند مستوى معنوية ≥ 0.5 ، ثانيها أن متوسط التباين المستخلص Average Variance Extracted AVE لكل متغير من المتغيرات ≤ 0.5 ، ثالثها أن اعتمادية المقياس Construct Reliability ≤ 0.5 وأخيراً أن FL (معامل الانحدار المعياري المرجح لكل عنصر من عناصر القياس) أكبر من ضعف الخطأ المعياري (S.E) المقابل لهذا العنصر ويظهر الجدول (٤) النتائج التي استخدمت لتقييم تلك المعايير.

جدول رقم (٤)

النتائج المستخدمة في تقييم الصدق التطبقي للمقاييس

المتغيرات	معامل التحميل (معاملات الانحدار المعيارية)	S.E الخطأ المعياري	c.r قيمة z	Error الأخطاء	قيمة الخطأ المقدر
الهوية التنظيمية ← المكانة التنظيمية.	٠,٧٣٥	٠,١٤٨	٩,٢٤٨	e1	٠,٤٨٧
السمعة التنظيمية ← المكانة التنظيمية.	٠,٧٣٠	٠,٢٨٨	٧,٨٤٢	e2	٠,٤٩٢
النظرة الخارجية ← المكانة التنظيمية.	٠,٧٢٠	————	————	e3	٠,٥١٠
يسعدني العمل كعضو بالمركز ← الفخر الاتجاهي.	٠,٧٥٦	٠,٠٩٩	١١,٥٢٦	e4	٠,٤٨٣
أشعر بالفخر تجاه إنجازات المركز ← الفخر الاتجاهي.	٠,٩٢٥	٠,١٠٨	١٣,٥٣٨	e5	٠,٤٤١
أشعر بأنني أعمل في صرح طبي متميز ← الفخر الاتجاهي.	٠,٧٧٨	————	————	e6	٠,١٧٣
أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين بمكان عملي ← الفخر الاتجاهي.	٠,٧٤٠	٠,١٠١	٧,٥٥٧	e7	٠,٤٦٣
الروابط ← الرسوخ الوظيفي.	٠,٨٨٣	٠,٠٤٢	٢٣,٢٥٩	e8	٠,١٤٣
التوافق ← الرسوخ الوظيفي.	٠,٩١٥	٠,٠٤٢	٢٥,٢٤٤	e9	٠,١٩٧
عدم التضحية بمكاسب العمل ← الرسوخ الوظيفي.	٠,٩٢٩	————	————	e10	٠,٢٤٠

وباستخدام البيانات الوارد ذكرها في الجدول السابق تم حساب قيمة AVE وكذلك قيمة C.R لكل متغير وفقاً لمعادلات حسابهم* ويوضح الجدول رقم (٥) هذه القيم :

جدول رقم (٥)

حساب قيمة متوسط التباين المستخلص وإعتمادية المقياس

متغيرات البحث	متوسط التباين المستخلص AVE	إعتمادية المقياس C.R
المكانة التنظيمية	٠,٧٢٨	٠,٧٦٢
الفخر الاتجاهي	٠,٨٠٠	٠,٨٦٧
الرسوخ الوظيفي	٠,٩٠٩	٠,٩٢٧

ويتضح من البيانات الواردة في جدول رقم (٤) أن FL (معامل الانحدار المعياري المرجح) لعناصر المتغيرات جميعاً أكبر من ٠,٧٠ وعند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ كما

* متوسط التباين المستخلص AVE =

مجموع معاملات الانحدار المعيارية المرجحة لكل عنصر من عناصر القياس

عن العناصر المستخدمة في قياس المتغير

= Construct Reliability = إعتمادية المقياس

مربع مجموع معاملات الانحدار المعيارية للعناصر المستخدمة لقياس المتغير

مربع مجموع معاملات الانحدار المعيارية للعناصر المستخدمة لقياس المتغير + مجموع الأخطاء المؤثرة المقابلة لكل عنصر من عناصر القياس

أن قيم معامل التحميل FL لكل عنصر من عناصر قياس المتغير أكبر من ضعف S.E ، كما تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٥) إلى أن قيم AVE (متوسط التباين المستخلص) وقيم إعتدائية المقياس C.R لكل المتغيرات أكبر من ٠,٥٠ وهو ما يعني تطابق المعايير الأربعة مع القيم السابق توضيحها بما يعكس الصدق التطابقي لمتغيرات البحث.

وبالنسبة للصدق التمييزي Discriminant Validity الذي يشير أن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً نظرياً معيناً تختلف عن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً نظرياً آخر، ويوضح (Crowley & Fan, 1997) أنه يمكن التحقق من ذلك من خلال معيارين أولهما: أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير أعلى من معاملات الارتباط هذا المتغير بالمتغيرات الأخرى، وثانيها: أن الجزر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص AVE للمتغير أكبر أيضاً من معاملات ارتباط هذا المتغير بالمتغيرات الأخرى، ويظهر الجدول التالي رقم (٦) النتائج المستخدمة لتقييم تلك المعايير:

جدول رقم (٦)
معايير التأكد من الصدق التمييزي لمتغيرات البحث

المتغيرات	معامل ألفا كرونباخ	الجزر التربيعي لمتوسط التباين AVE	X	M	Y
المكانة التنظيمية X	٠,٨٥٧	٠,٨٥٣	١		
الفخر الاتجاري M	٠,٨٧٢	٠,٨٩٤	٠,٦٥٢	١	
الرسوخ الوظيفي Y	٠,٨٤١	٠,٩٥٣	٠,٦٣١	٠,٦٤٣	١

ويلاحظ من الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير وكذلك قيم الجزر التربيعي AVE لكل متغير أعلى من معاملات ارتباط كل متغير بالمتغيرات الأخرى وهو ما يعكس الصدق التمييزي لمقاييس المتغيرات. وخلاصة القول أنه وفقاً للاختبارات السابق ذكرها فإن المقاييس المستخدمة لقياس متغيرات البحث تتصف بصدق المحتوى، الصدق التطابقي، الصدق التمييزي.

اختبار فروض البحث:

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي لاختبار فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

١- اختبار صحة الفرض الرئيسي الأول والفروض الفرعية المشتقة منه:

تم صياغة الفرض الرئيسي الأول من فروض الدراسة لاختبار التأثيرات المباشرة لأبعاد المكانة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي والذي ينص على "تؤثر أبعاد المكانة التنظيمية تأثيراً معنوياً في الرسوخ الوظيفي للعاملين بمركز أمراض

الكلية والمسالك البولية"، ولاختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة والفروض الفرعية المشتقة منه، تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الإحصائي (Amos, V.21) وباستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis. وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (٧).

جدول رقم (٧)

نتائج العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي

الترتيب	طبيعة التأثير	مستوى الدلالة P.Value	قيمة (ت) C.R	الخطأ المعياري S.E	معامل الانحدار الجزئي Estimate	معامل الانحدار المعياري المرجح S.R.W	المتغيرات
٣	مباشر	٠,٠٠١	٢,١٨٧	٠,٠٣٠	٠,١١٣	٠,١٧٠	الهوية التنظيمية (X1)
٢	مباشر	٠,٠٠١	٣,٣٥٤	٠,٠٣٢	٠,١٥٦	٠,٢٤٣	السمعة التنظيمية (X2)
١	مباشر	٠,٠٠١	٣,٦٥٤	٠,٠٣٢	٠,١٧٢	٠,٢٥٩	النظرة الخارجية للمركز (X3)

- اختبار صحة الفرض الفرعي الأول المشتق من الفرض الرئيسي الأول:

"تؤثر الهوية التنظيمية تأثيراً معنوياً مباشراً في الرسوخ الوظيفي"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٧) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٢,١٨٧ وقيمة معلمه المسار ٠,١٧٠، كما بلغت قيمة P.value ٠,٠٠١. وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير الهوية التنظيمية في الرسوخ الوظيفي، وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعي الأول.

- اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني المشتق من الفرض الرئيسي الأول:

"تؤثر السمعة التنظيمية تأثيراً معنوياً مباشراً في الرسوخ الوظيفي"

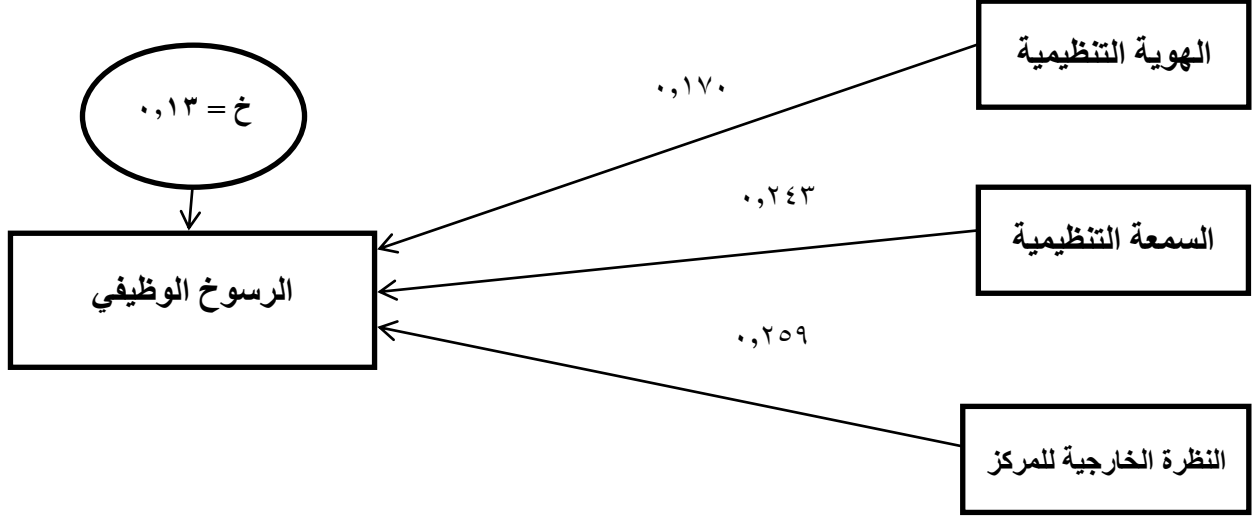
تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٧) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٣,٣٥٤ وقيمة معلمه المسار ٠,٢٤٣، وقيمة P.value بلغت ٠,٠٠١. وهذه النتائج تؤكد على معنوية تأثير السمعة التنظيمية في الرسوخ الوظيفي وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعي الثاني.

- اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث المشتق من الفرض الرئيسي الأول:

"تؤثر النظرة الخارجية للمركز تأثيراً معنوياً مباشراً في الرسوخ الوظيفي"

يتضح من النتائج الواردة في جدول رقم (٧) أن قيمة C.R قد بلغت ٣,٦٥٤ وقيمة معلمه المسار ٠,٢٥٩، كما بلغت قيمة P.value ٠,٠٠١. وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير النظرة الخارجية للمركز في الرسوخ الوظيفي، وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، مما يؤكد صحة الفرض الفرعي الثالث.

ويوضح الشكل رقم (٢) الخطوة الأولى من نموذج تحليل المسار، وذلك على النحو التالي:



شكل رقم (٢) نتائج الخطوة الأولى من نموذج تحليل المسار

ويتضح من الشكل السابق أن أبعاد المكانة التنظيمية (الهوية التنظيمية، السمعة التنظيمية، النظرة الخارجية للمركز) تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً مباشراً في الرسوخ الوظيفي.

في ضوء النتائج والتحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الرئيسي الأول من فروض الدراسة، والذي يدل على وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد المكانة التنظيمية في الرسوخ الوظيفي. وأخيراً تشير النتائج أيضاً إلى أن النظرة الخارجية هي أكثر الأبعاد المؤثرة معنوياً وإيجابياً في الرسوخ الوظيفي، يليها السمعة التنظيمية وأخيراً هوية التنظيمية للمركز. وترجع الباحثة ذلك إلى أنه كلما كانت النظرة الخارجية للمركز وسمعته متميزة عن غيره من المراكز الطبية كلما زاد رسوخ العاملين وتمسكهم للعمل به.

٢ - اختبار صحة الفرض الرئيسي الثاني:

للتعرف على تأثير أبعاد المكانة التنظيمية على الفخر الاتجاهي للعاملين تم صياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة الذي ينص على: "تؤثر أبعاد المكانة التنظيمية تأثيراً معنوياً في الفخر الاتجاهي للعاملين ناحية المركز" ولاختبار صحة هذه الفرضية من فروض الدراسة والفروض

الفرعية المشتقة منها، تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (٨).

جدول رقم (٨)

نتائج العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية والفخر الاتجاهي للعاملين

المتغيرات	S.R.W	معامل الانحدار الجزئي Estimate	الخطأ المعياري S.E	قيمة (ت) C.R	مستوى الدلالة P.Value	طبيعة التأثير	ترتيب التأثير
الهوية التنظيمية (X1)	٠,٢٨٥	٠,١٨٥	٠,٠٢٩	٦,٣٥٢	٠,٠٠١	مباشر	٣
السمعة التنظيمية (X2)	٠,٤٠٧	٠,٢٦٩	٠,٠٣٠	٩,٠٨٦	٠,٠٠١	مباشر	٢
النظرة الخارجية للمركز (X3)	٠,٤٣٥	٠,٢٧٨	٠,٠٢٩	٩,٧٢٠	٠,٠٠١	مباشر	١

- اختبار صحة الفرض الفرعي الأول المشتق من الفرض الرئيسي الثاني :

"تؤثر الهوية التنظيمية للمركز تأثيراً معنوياً مباشراً في الفخر الاتجاهي للعاملين بالمركز"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٨) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٦,٣٥٢ وقيمة معلمه المسار ٠,٢٨٥، كما بلغت قيمة P.value ٠,٠٠١. وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير الهوية التنظيمية في الفخر الاتجاهي للعاملين بالمركز وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعي الأول.

- اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني المشتق من الفرض الرئيسي الثاني:

"تؤثر السمعة التنظيمية تأثيراً معنوياً مباشراً في الفخر الاتجاهي للعاملين بالمركز"

تشير النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (٨) إلى أن قيمة C.R قد بلغت ٩,٠٨٦ وقيمة معلمه المسار ٠,٤٠٧، وقيمة P.value بلغت ٠,٠٠١. وهذه النتائج تؤكد على معنوية تأثير السمعة التنظيمية في الفخر الاتجاهي للعاملين وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعي الثاني.

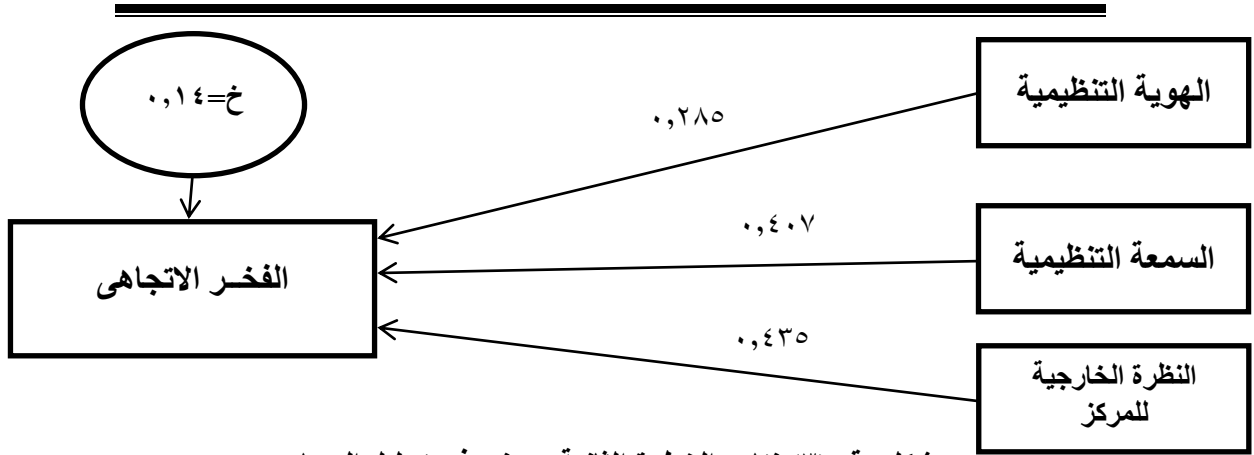
- اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثاني:

"تؤثر النظرة الخارجية للمركز تأثيراً معنوياً مباشراً على الفخر الاتجاهي للعاملين بالمركز"

يتضح من النتائج الواردة في جدول رقم (٨) ان قيمة C.R قد بلغت ٩,٧٢٠، وقيمة معلمه المسار ٠,٤٣٥، كما بلغت قيمة P.value ٠,٠٠١، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير النظرة الخارجية للمركز على الفخر الاتجاهي للعاملين بالمركز وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، مما يؤكد صحة الفرض الفرعي الثالث.

ويوضح الشكل رقم (٣) الخطوة الثانية من نموذج تحليل المسار، وذلك على النحو

التالي:



شكل رقم (٣) نتائج الخطوة الثانية من نموذج تحليل المسار

ويتضح من الشكل السابق أن أبعاد المكانة التنظيمية (الهوية التنظيمية، السمعة التنظيمية، النظرة الخارجية للمركز) تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في الفخر الاتجاهي للعاملين بالمركز.

في ضوء النتائج والتحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة، والذي يدل على وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد المكانة التنظيمية على الفخر الاتجاهي للعاملين. وأخيراً تشير النتائج أيضاً إلى أن النظرة الخارجية للمركز هي أكثر الأبعاد تأثيراً معنوياً إيجابياً في الفخر الاتجاهي للعاملين، تليها السمعة التنظيمية وأخيراً الهوية التنظيمية، وترجع الباحثة ذلك إلى أنه كلما كانت الصورة الخارجية للمركز مؤثرة وبراقة وجذابة للآخرين كلما شعر العاملون بالفخر تجاه مكان عملهم ويلي ذلك في التأثير على شعور العاملين بالفخر تحقيق سمعة تنظيمية جيدة وقوية سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي.

٣- اختبار صحة الفرض الرئيسي الثالث:

للكشف عن طبيعة العلاقة بين الفخر الاتجاهي (كمتغير وسيط) والرسوخ الوظيفي (كمتغير تابع)، تم صياغة الفرض الرئيسي الثالث من فروض الدراسة، والذي ينص على "يؤثر الفخر الاتجاهي للعاملين ناحية المركز تأثيراً معنوياً مباشراً في الرسوخ الوظيفي للعاملين بالمركز"

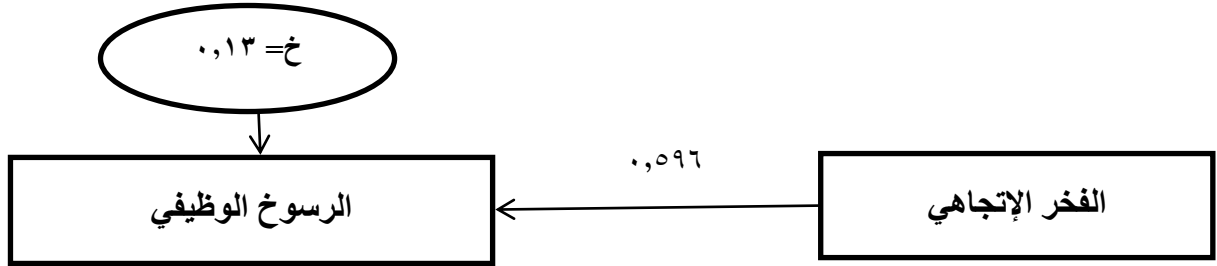
ولاختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة، تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (٩).

جدول رقم (٩)

نتائج العلاقة بين الفخر الاتجاهي والرسوخ الوظيفي للعاملين

المتغير	معامل الانحدار المعياري المرجح	معامل الانحدار الجزئي	الخطأ المعياري	قيمة (ت) CR	مستوى الدلالة	طبيعة التأثير
الفخر الاتجاهي ← الرسوخ الوظيفي	٠,٥٩٦	٠,٦٦٠	٠,٠٥٧	١١,٥١٢	٠,٠٠١	مباشر

تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٩) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً وفقاً لنموذج تحليل المسار عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ للفخر الاتجاهي على الرسوخ الوظيفي، حيث بلغت قيمة C.R. ١١,٥١٢ وقيمة معلمة المسار ٠,٥٩٦. وتؤكد تلك النتائج صحة الفرض الرئيسي الثالث من فروض الدراسة والذي يعني أن الفخر الاتجاهي يؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في الرسوخ الوظيفي للعاملين، ويوضح الشكل رقم (٤) العلاقة بين الفخر الاتجاهي والرسوخ الوظيفي وفقاً لنتائج تحليل المسار، وذلك على النحو التالي:



شكل رقم (٤) العلاقة بين الفخر الاتجاهي والرسوخ الوظيفي وفقاً لنتائج تحليل المسار.

ويتضح من الشكل السابق وجود تأثير معنوي إيجابي للفخر التنظيمي الاتجاهي في الرسوخ الوظيفي مما يدعم صحة الفرض الرئيسي الثالث من فروض الدراسة، وترجع الباحثة ذلك إلى أن إحساس العاملين بالفخر تجاه المركز يرفع من الروح المعنوية للعاملين ويزيد من شعورهم بالانتماء لمكان العمل وبذلك يزيد الرسوخ الوظيفي لديهم ويتمسكون بالعمل في هذا المركز.

٤- اختبار صحة الفرض الرئيسي الرابع:

للكشف عن طبيعة التأثيرات غير المباشرة لأبعاد المكانة التنظيمية في الرسوخ الوظيفي من خلال الدور الوسيط للفخر الاتجاهي (كمتغير وسيط)، تم صياغة الفرض الرابع من فروض الدراسة وهو " تؤثر أبعاد المكانة التنظيمية للمركز تأثيراً معنوياً غير مباشر في الرسوخ الوظيفي للعاملين عند توسط الفخر الاتجاهي في العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي ". ولاختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة والفروض الفرعية المشتقة منها، تم الاستعانة بأسلوب تحليل المسار، وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (١٠)

جدول رقم (١٠)
التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والإجمالية لمتغيرات النموذج

قيمة الاحتمال المعياري المرجح	العلاقة بين متغيرات البحث	
		* التأثيرات المباشرة
*** ٠,٢٨٥	← الفخر الاتجاهي (M)	الهوية التنظيمية X ₁
*** ٠,٤٠٧	← الفخر الاتجاهي (M)	السمعة التنظيمية X ₂
*** ٠,٤٣٥	← الفخر الاتجاهي (M)	النظرة الخارجية للمركز X ₃
*** ٠,١٧٠	← الرسوخ الوظيفي (Y)	الهوية التنظيمية X ₁
*** ٠,٢٤٣	← الرسوخ الوظيفي (Y)	السمعة التنظيمية X ₂
*** ٠,٢٥٩	← الرسوخ الوظيفي (Y)	النظرة الخارجية للمركز X ₃
		* التأثيرات غير المباشرة:
*** ٠,١٥٢	← الفخر الاتجاهي (M) ← الرسوخ الوظيفي (Y)	الهوية التنظيمية X ₁
*** ٠,١٤٨	← الفخر الاتجاهي (M) ← الرسوخ الوظيفي (Y)	السمعة التنظيمية X ₂
*** ٠,٠٨٥	← الفخر الاتجاهي (M) ← الرسوخ الوظيفي (Y)	النظرة الخارجية للمركز X ₃
		* التأثير الكلي:
*** ٠,٣٢٢	← الرسوخ الوظيفي (Y)	الهوية التنظيمية X ₁
*** ٠,٣٩١	← الرسوخ الوظيفي (Y)	السمعة التنظيمية X ₂
*** ٠,٣٤٤	← الرسوخ الوظيفي (Y)	النظرة الخارجية للمركز X ₃

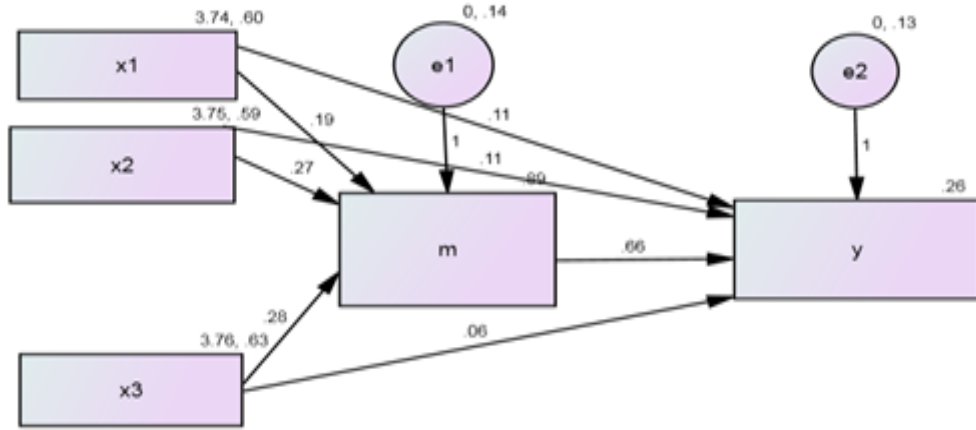
المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (Amos, V.21)، ***معنوية عند مستوى >٠,٠٥

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (١٠) أن هناك تأثيراً إيجابياً غير مباشر ناتج عن وجود الفخر الاتجاهي (كمتغير وسيط) في العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي، حيث زادت قوة تأثير أبعاد المكانة التنظيمية في الرسوخ الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

- زاد مقدار التأثير الإيجابي لبعد الهوية التنظيمية على الرسوخ الوظيفي من ٠,١٧٠ إلى ٠,٣٢٢ أي بنسبة ٠,١٥٢ والتي تمثل مقدار التأثير غير المباشر لبعد الهوية التنظيمية على الرسوخ الوظيفي من خلال الفخر الاتجاهي كمتغير وسيط.
- زاد مقدار التأثير الإيجابي لبعد السمعة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي من ٠,٢٤٣ إلى ٠,٣٩١ أي بنسبة ٠,١٤٨ والتي تمثل مقدار التأثير غير المباشر لبعد السمعة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي من خلال الفخر الاتجاهي كمتغير وسيط.
- زاد مقدار التأثير الإيجابي لبعد النظرة الخارجية للمركز في الرسوخ الوظيفي من ٠,٢٥٩ إلى ٠,٣٤٤ أي بنسبة ٠,٠٨٥ والتي تمثل مقدار التأثير غير المباشر لبعد النظرة الخارجية للمركز في الرسوخ الوظيفي من خلال الفخر الاتجاهي كمتغير وسيط.

مما سبق يتضح أن دخول الفخر الاتجاهي (كمتغير وسيط) في العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية والاستغراق الوظيفي قد أدى إلى زيادة درجة تأثير الأبعاد المختلفة للمكانة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، وتم ترتيب المحددات حسب قوة تأثيرها على الاستغراق الوظيفي كما يلي: (السمعة التنظيمية ثم النظرة الخارجية للمركز وأخيراً الهوية التنظيمية). وترجع الباحثة ذلك إلى أن شعور العاملين بالفخر الاتجاهي نحو مكان العمل يجعل سمعة المنظمة والنظرة الخارجية لها من أكثر العوامل المؤدية إلى زيادة الرسوخ الوظيفي والانصهار بهذا الكيان وعدم التخلي عنه أو تركه نهائياً لسمعته ومكانته المرموقة بين باقي المراكز المنافسة، مما سبق نجد أن النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرض الرابع من فروض الدراسة.

وبغرض اختبار النموذج المقترح للدراسة، تم استخدام برنامج (Amos, V.21) على بيانات الدراسة الميدانية وقد تم التوصل إلى النموذج النهائي كما يوضحه شكل رقم (٥) وذلك على النحو التالي:



شكل رقم (٥) النموذج النهائي للدراسة

٥- اختبار صحة الفرض الرئيسي الخامس:

" توجد فروق معنوية بشأن آراء العاملين بالمركز حول درجة الفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي وذلك بسبب اختلاف المجموعة الوظيفية التي ينتمون إليها (تخصصية، فنية، مكتبية)"

للقوف على مدى معنوية الاختلافات بين المجموعات الوظيفية (تخصصية، فنية، مكتبية) فيما يتعلق بمستوى الرسوخ الوظيفي، استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين لرصد معنوية هذه الاختلافات، وجاءت النتائج على النحو الموضح في الجدول التالي رقم (١١):

جدول رقم (١١)

تحليل التباين في مستوى الرسوخ الوظيفي وفقاً للمجموعات الوظيفية
(تخصصية، فنية، مكتبية)

المتغير	المجموعة الوظيفية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى المعنوية	النتيجة
الفخر الاتجاهي (M)	تخصصية	١١٥	٣,٢١٤	١,٠٩٢	٢,٣٤	٠,٠٠٣	قبول الفرض
	فنية	١٣٧	٣,١٩٩	٠,٩٥٢			
	مكتبية	٣٠	٢,٦١٦	١,٦٨			
الرسوخ الوظيفي (Y)	تخصصية	١١٥	٢,٨٥٧	١,١٧	١,١٢	٠,٣٢٧	رفض الفرض
	فنية	١٣٧	٢,٥٨٣	١,٢٦			
	مكتبية	٣٠	٢,٧٣٠	١,١٣			

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول السابق يتضح :

- وجود فروق معنوية في آراء العاملين حول درجة الفخر الوظيفي حسب المجموعة الوظيفية حيث بلغت قيمة F المحسوبة ٢,٣٤ بمستوى معنوية ٠,٠٠٣ , كما تبين النتائج الخاصة بتحليل المتوسطات أن الاختلافات تميل إلى صالح الوظائف التخصصية ويرجع ذلك إلى أن شاغلي الوظائف التخصصية أكثر إدراكاً ووعياً بأهمية الإحساس بالفخر الاتجاهي ناحية مكان العمل وأن إنتمائهم إلى مكان عملهم لا يقتصر فقط على إشباع إحتياجاتهم المادية ولكن يشمل أيضاً إشباع إحتياجاتهم النفسية من حيث الشعور بالإعتزاز والفخر للإنتماء لهذا المكان.
- عدم وجود فروق معنوية في آراء العاملين حول درجة الرسوخ الوظيفي حسب المجموعة الوظيفية حيث بلغت قيمة F المحسوبة ١,١٢ بمستوى معنوية ٠,٣٢٧ , وترجع الباحثة ذلك إلى أن إحساس العاملين بأبعاد المكانة التنظيمية الكبيرة لمكان العمل يؤدي إلى زيادة مستوى الرسوخ الوظيفي لكل العاملين بالمركز ولا يختلف مستوى الرسوخ باختلاف المجموعات الوظيفية المختلفة.
- مما سبق يتبين قبول الجزء من الفرض الرئيسي الخامس المتعلق بوجود فروق معنوية حول آراء العاملين حول درجة الفخر الوظيفي حسب المجموعات الوظيفية، وعدم قبول الجزء من الفرض المتعلق بوجود فروق معنوية حول آراء العاملين حول درجة الرسوخ الوظيفي.

دلالات الدراسة: Study Implications

أولاً: الدلالات أو المساهمات النظرية: Theoretical Implications

تهدف هذه الدراسة إلى إثراء الأدب الإداري فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة الثلاثة وهي المكانة التنظيمية، والفخر الاتجاهي، والرسوخ الوظيفي حيث أنها تعد الدراسة الأولى على حد علم الباحثة - التي تناولت أو فحصت معاً هذه المتغيرات الثلاثة بتركيزها على إبراز الدور الوسيط للفخر الاتجاهي في العلاقة بين المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي حيث سدت هذه الدراسة فجوة بحثية لم يتطرق إليها أحد من الباحثين من قبل. وهي بذلك تعد

دراسة رائدة Pioneer في هذا المجال حيث أضافت للأدب الإداري في عدة جوانب أو مساهمات نظرية وهي:

- ١ - أوضحت هذه الدراسة أن أبعاد المكانة التنظيمية الثلاثة (الهوية التنظيمية والسمعة التنظيمية، النظرة الخارجية) تؤثر بشكل مباشر على درجة الرسوخ الوظيفي للعاملين بالمنظمة حيث أن هذا الأثر لم يتم دراسته أو فحصه من قبل في أية دراسات سابقة ولهذا
- فإن هذه الدراسة تمثل نقطة بداية تصنيف للأدب الإداري بتركيزها على مدى تأثير أبعاد المكانة التنظيمية في التنبؤ بمقدار الرسوخ الوظيفي للعاملين.
- ٢ - قدمت هذه الدراسة إضافة للأدب الإداري بربطها بين أبعاد المكانة التنظيمية الثلاثة وإحساس العاملين بالفخر تجاه المنظمة التي يعملون بها وهي بذلك تتصدى لإتجاه بحثي لم يسبق تناوله من قبل في أية دراسات محلية (على حد علم الباحثة) كما أن الدراسة بفحصها لأثر أبعاد المكانة التنظيمية على الإحساس بالفخر تضيف للنظرية الموقفية Contingency Theory ولنظرية التبادل الاجتماعي Social exchange theory حيث أن الإحساس بالفخر يتعلق بتواجد المنظمة في موقف أو حالة تتعاطف فيها مكانتها، كما أن إحساس العاملين بالفخر تجاه المنظمة يقاس برد الفعل التبادلي بين المنظمة والعاملين بها.
- ٣ - تعد هذه الدراسة إضافة للأدب الإداري من حيث ربطها بين الفخر الاتجاهي ودرجة الرسوخ الوظيفي للعاملين مما يعزز الفكر الإداري في هذا الإتجاه حيث تحدثت بعض الدراسات القليلة عن هذا الربط. ولكن بدراسة العلاقة بين الفخر الاتجاهي والمفهوم العكسي للرسوخ الوظيفي وهو مفهوم النية لترك العمل- حيث لم تتناول دراسات سابقة علاقة الفخر الاتجاهي بالرسوخ الوظيفي.
- ٤ - يتمثل الإسهام الواضح لهذه الدراسة في فحصها لأول مرة وبشكل ريادي للدور الوسيط الذي يلعبه الفخر الاتجاهي في العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية الثلاثة والرسوخ الوظيفي مما يمثل تغطية لفجوة بحثية لم يتطرق لها أي من الباحثين من قبل. كما أن هذه الدراسة تقترح أن كلاً من المكانة التنظيمية والفخر الاتجاهي يسهمان بشكل مشترك Jointly في زيادة درجة الرسوخ الوظيفي للعاملين وهذا الأثر المشترك لم يسبق دراسته من قبل، من جهة أخرى فإن فحص الدور الوسيط للفخر الاتجاهي في العلاقة بين مكانة المنظمة والرسوخ يلقى الضوء shed Light على ما يحدث في الصندوق الأسود Black Box بين المكانة والرسوخ الوظيفي، وهذا في حد ذاته يمثل إحدى المساهمات النظرية الأكثر أهمية حيث أن هذه الدراسة بفحصها الجزئي لهذا الصندوق الأسود يفتح شهية الباحثين إلى دراسة ما قد يكون بداخل هذا الصندوق الأسود من متغيرات أخرى تحكم العلاقة بين المكانة التنظيمية والرسوخ الوظيفي، ولهذا فإن هذه الدراسة تعد رائدة في إزاحة الستار عما يجري بداخل هذا الصندوق In Unveiling this black box.

ثانياً: الدلالات أو المساهمات العملية: Practical Implications

بناء على نتائج الدراسة التطبيقية فإن هناك عدة دلالات أو مساهمات عملية يجب أن تكون محل إهتمام من جانب المسؤولين في مركز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة، وتتمثل هذه المساهمات أو الدلالات العملية فيما يلي:

أولاً - أبرزت النتائج أهمية المكانة التنظيمية للمركز مما يستدعى ضرورة العمل باستمرار على تحسين هذه المكانة وترسيخ الصورة الذهنية والسمعة المتميزة للمركز في أذهان كافة المتعاملين مع المركز وذلك على النطاق المحلي والدولي وذلك عن طريق ما يلي:

١ - ضرورة حرص المسؤولين بالمركز على التميز في أداء الخدمات العلاجية على أحسن مستوى من خلال توفير أحدث وسائل وتقنيات العلاج.

٢ - ضرورة حرص المسؤولين بالمركز على اجتذاب وتعيين أفضل الكفاءات والعمل باستمرار على رفع مهاراتهم الفنية والإدارية من خلال تدريبهم على أحدث المستجدات في مجال التخصص.

٣ - تقديم كافة أنواع الحوافز (مادية، معنوية) التي من شأنها زيادة درجة إحساس العاملين بالهوية التنظيمية للمركز، وزيادة روح الإنتماء والولاء، مما ينعكس على سلوكياتهم التي تصب في إتجاه الحفاظ على المكانة التنظيمية المتميزة للمركز لأن العاملين بالمركز هم حجر الزاوية في تحسين الصورة الذهنية للمركز في أذهان أصحاب المصالح الخارجيين.

٤ - ضرورة الترويج والتسويق الجيد لأبعاد المكانة التنظيمية للمركز من خلال وسائل الإعلام المسموعة والمرئية وإبراز الدور الحيوى والتميز للمركز إعلامياً.

ثانياً - أظهرت نتائج الدراسة التطبيقية أن الفخر التنظيمي الاتجاهي يؤثر بشكل إيجابي في الرسوخ الوظيفي للعاملين بمركز الكلى والمسالك البولية، الأمر الذي يعنى أن زيادة مستوى الفخر الاتجاهي يزيد من درجة الرسوخ الوظيفي، الأمر الذي يستوجب من المسؤولين بالمركز ضرورة الاهتمام بتنمية مشاعر الفخر الاتجاهي من خلال عقد اللقاءات والندوات التي تستهدف توضيح الإنجازات المتميزة للمركز على المستوى المحلي والدولي وإعداد سجل يحوى هذه الإنجازات، والتركيز على هذه الإنجازات والتعريف بها. كما يمكن زيادة شعور العاملين بالفخر التنظيمي من خلال الاهتمام بمصالح العاملين

بالمركز وتعزيز احترام الذات وتطوير مهاراتهم وتقوية درجة ارتباطهم المادي والمعنوي بالمركز مما يدفع في إتجاه الإحساس بالفخر الاتجاهي.

ثالثاً - أوضحت نتائج الدراسة أن الرسوخ الوظيفي للعاملين بالمركز يتأثر بشكل إيجابي بأبعاد المكانة التنظيمية ودرجة الفخر التنظيمي الاتجاهي لذا فإن الأمر يقتضى زيادة مستوى الرسوخ الوظيفي من خلال الاهتمام بأبعاد المكانة التنظيمية الثلاثة

(الهوية التنظيمية – السمعة التنظيمية – النظرة الخارجية)، كما يجب إتخاذ كافة التدابير التي تدفع في إتجاه زيادة مستوى الشعور بالفخر التنظيمي الاتجاهي لما له من تداعيات إيجابية على زيادة درجة الرسوخ الوظيفي للعاملين بالمركز.

حدود البحث ومقترحات لبحوث مستقبلية

اقتصرت الدراسة على العاملين بمركز أمراض الكلى والمسالك البولية بجامعة المنصورة من المجموعات الوظيفية التخصصية (أطباء – صيادلة – تمريض – إداريين) من حملة المؤهلات العليا، والعاملين بالمجموعة الوظيفية الفنية، والمجموعة الوظيفية المكتبية. ونظرا لانه من المتوقع ان اختلاف مجال التطبيق يمكن أن يؤثر علي متغيرات البحث والعلاقة بينها لذا تقترح الباحثة اجراء او اعادة تطبيق هذه الدراسة علي قطاعات اخري انتاجية او خدمية، كما اقتصرت الدراسة على فحص أثر المكانة التنظيمية على الفخر التنظيمي الاتجاهي وعلى الرسوخ الوظيفي التنظيمي للعاملين. ولم تتطرق لتناول أو توضيح المتغيرات أو العوامل المؤثرة علي المكانة التنظيمية نفسها وعلي ذلك توجه الباحثة النظر لإجراء دراسات مستقبلية حول محددات المكانة التنظيمية الداخلية والخارجية .

من ناحية أخرى نظراً لأن الدراسة الحالية قد اهتمت بالفخر التنظيمي الاتجاهي - بسبب طبيعتها- ولم تركز علي الفخر التنظيمي الوجداني لذا تقترح الباحثة اجراء دراسات مستقبلية في سياقات مختلفة تتناول البعد الثاني للفخر التنظيمي وهو الفخر الوجداني

علاوة علي ما سبق فان الباحثة توجه النظر الي اجراء دراسات مستقبلية في الموضوعات التالية:

- ١ - دراسة العلاقة بين المستويات المختلفة للمكانة التنظيمية ودرجة التميز التنظيمي .
- ٢ - دراسة أثر المكانة التنظيمية على مستوى أداء الخدمة في منظمات الأعمال.
- ٣ - توسيط الثقة التنظيمية في العلاقة بين أبعاد المكانة التنظيمية والأداء التنظيمي.
- ٤ - أثر نمط القيادة المتناغمة Attuned Leadership على الرسوخ الوظيفي التنظيمي.
- ٥ - أثر منظمات الأعمال الأثيرة في الفخر الاتجاهي للعاملين.
- ٦ - أثر العلاقات التبادلية بين القادة والتابعين على الفخر التنظيمي للعاملين.

قائمة المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- ١ - أحمد، روضه عادل (٢٠٢٣): "تحليل العلاقة بين السلوك الإبتكاري للعاملين والفخر التنظيمي"، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة - جامعة بورسعيد، المجلد (٢٤)، العدد الأول، يناير ٢٣-٤٦.
- ٢ - أمين، أحمد عبد الحميد (٢٠١٨): "أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة"، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة - جامعة الزقازيق، المجلد (٤) العدد الاول، ١٦-٧٥.
- ٣ - البدوي، حنين (٢٠٢١): "درجة الفخر التنظيمي وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية"، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية - كلية الدراسات العليا، الأردن.
- ٤ - العابدي، علي؛ الشبلي، سامي (٢٠٢١): "القيم الجمالية وتأثيرها في الفخر التنظيمي: دراسة تطبيقية على المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الأشرف بالعراق"، مجلة الدراسات الاقتصادية الإدارية (دنانير سابقاً)، العدد الأول، المجلد (١)، ٣٣٠-٣٥٦.
- ٥ - العبادي، هاشم والحدراوي، باقر (٢٠٢٠): "الغموض الإستراتيجي ودوره في تحقيق المكانة التنظيمية لمنظمات الأعمال: دراسة تطبيقية في مركز البشير للتسوق في محافظة النجف الأشرف - العراق، المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية، المجلد الخامس، العدد الثالث، ص١٢٨-١٥٠.
- ٦ - العشري، محمد حسن (٢٠٢٢): "توسيط الرسوخ الوظيفي في العلاقة بين الملكية النفسية ومخرجات العمل بالتطبيق على شركات السياحة الواردة بجمهورية مصر العربية"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية، كلية التجارة - جامعة دمياط، عدد يوليو.
- ٧ - دره، عمر؛ الجفاري، محمد (٢٠٢١): "مدى مساهمة الفخر التنظيمي في رفع مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين من مؤسسات الرعاية الصحية في محافظة ظفار"، مؤتمر جامعة صحار الرابع للبحوث - سلطنة عمان.
- ٨ - رجب، أحمد (٢٠١٥): "أثر علاقة القائد بتابعيه على الإلتصاق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمياط"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة - دمياط.
- ٩ - رمضان، أحمد محمد، (٢٠١٦): "تأثير العلاقة التبادلية بين القائد وأعضاء المنظمة على الرسوخ الوظيفي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة - جامعة المنصورة.
- ١٠ - سعد، بهاء الدين (٢٠٢٠): "الدور الوسيط للتهكم التنظيمي في العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالتمريض في المستشفيات التعليمية"، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة - بورسعيد، العدد (٤)، ٥٤٢-٤٨٩.

- ١١ - سعيد، عباس محمد (٢٠٢١): "المكانة التنظيمية والمقدرات الاجتماعية للمديرين وتأثيرهما في إدارة الصراع التنظيمي: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من مديري وزارة الموارد المائية العراقية"، *مجلة اقتصاديات الاعمال*، العدد (٣)، ص ١٣٩-١٦٠.
- ١٢ - عبد الغنى، سوزان حسن، (٢٠٢١): "أثر أبعاد منظمات الأعمال الأثرية على الرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بشركة بورتو للفنادق والمنتجات السياحية"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التجارة - جامعة طنطا.
- ١٣ - عبد الوهاب، محمد أبو القمصان، (٢٠١٦): "الإتجاهات الحديثة في السلوك التنظيمي"، بدون ناشر، كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ.
- ١٤ - عبد، ضرغام حسن، وآخرون (٢٠١٥): "تأثير المكانة التنظيمية في مشاركة المعرفة: دراسة تحليلية لآراء عينة من أساتذة جامعة الفرات الأوسط التقنية - الكوفة - العراق، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، المجلد الرابع، العدد السادس عشر.
- ١٥ - فتحى، عبد القادر محمد (٢٠٢١): "القيادة الأخلاقية وأثرها في تعزيز الفخر التنظيمي: دراسة حالة الجامعة التقنية الشمالية بالعراق"، *رسالة ماجستير - جامعة الزرقاء - كلية الدراسات العليا - الأردن*.
- ١٦ - لويزه، عبد الرحمن، شهر زاد، بن باي (٢٠٢١): "تأثير المكانة التنظيمية في المعرفة التشاركية لدى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارة وعلوم التسيير: دراسة ميدانية في جامعة أحمد دراية بأدرار- الجزائر - رسالة ماجستير.
- ١٧ - محمد، يزن سالم وآخرون (٢٠١٩): "دور الفخر التنظيمي في الإستغراق الوظيفي: الدور الوسيط للانتماء المنظمى: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة"، العراق، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، جامعة كربلاء.
- ١٨ - مرزوق، عبد العزيز وآخرون (٢٠٢٠): "تأثير الفخر التنظيمي على الإجهاد العاطفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الضرائب بوسط الدلتا"، *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، كلية التجارة - كفر الشيخ، العدد (٩)، ٨١٤-٨٥٤.
- ١٩ - مرسى، مرفت محمد، (٢٠١٥): "أثر الفخر التنظيمي الإتجاهي كمتغير وسيط في العلاقة بين الفخر التنظيمي الوجداني والنية للبقاء في العمل: دراسة حالة"، *المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة - جامعة الأزهر*، العدد الرابع.
- ٢٠ - مندور، محمد عبد العزيز (٢٠١٦): "تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات المقاولات بقطاع الأعمال العام بالدقهلية"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التجارة - جامعة المنصورة.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- 1 - Anderson, J & Gerbing, D. (1988): "Structural Equation Modeling in Practice : A review and Recommended Two step Approach ", *psychological Bulletin* , Vol.103, No.3, pp:411-423.
- 2 - Appleberg, K. (2005), "The Construction of nomological network for organizational pride ,unpublshed Dissertation Benedictine University Chicago.

- 3 - Arnett, D et al., (2002), "Using Job satisfaction and pride as internal marketing tools", **Cornell Hospitality Quarterly**, 43(3), 87-96.
- 4 - Arshad, A & Imran, A, (2016), "The Impact of organizational morality im employee creativity: Mediating role of management pride", **International Journal Review of Management and Business Research**, (5).
- 5 - Bergami, M & Bagozzi, R. (2000) "Self-Categorization, affective Commitment and group self-esteem as a distinct aspects of social identity in organization", **British Journal of Social Psychology**, 39, 555-577
- 6 - Bidwell, (2015), "How Firms benefit from organizational status in market for human capital", **Strategic Management Journal**.
- 7 - Blader, S. & Tyler, T., (2009), "Testing and extending the group engagement model, Linkages between social identity, Procedural Justice, economic outcomes and extra role behavior, **Journal of Applied Psychology**, 94(2), 445-464.
- 8 - Candan, H. (2016), "A Research on the relationship between Job embeddedness with performance and burnout of Academicians in Turkey", **IOSR Journal of Business and Management**, 18(3), 68-80.
- 9 - Carmeli, A & Freurd, A (2002), "The Relationship between work and workplace attitudes and perceived External prestige" **Corporate Reputation Review**, 5(1), 51-68.
- 10 - Cheng, C., (2014), "A Longitudinal study of newcomer Job embeddedness and sales outcomes for like insurance sales persons", **Journal of Business Research**, 67, 1430-1438.
- 11 - Cho, Y & Ryu, J (2009), "Organizational Citizenship behaviors in relation to job embeddedness, organizational identification, job performance, voluntary turnover intention in Korea", **International Business & Economics Research Journal**, 8(7), 51-68.
- 12 - Cifticioglu, A., (2010), "Exploring the role of perceived external prestige in employee's emotional appeal: Evidence from a textile firm", **Business and Economics Research Journal**, V(1), No.(4), 85-96.
- 13 - Crowley, S & Fan, X, (1997): "Structural Equation Modeling Basic Concepts and Applications in Personality Assessment

-
- Research", **Journal of Personality Assessment**, Vol.68, No.3, pp:508-531.
- 14 - Daniel, J (2016), "Organizational Pride's dimensions and context specificity in influencing customer behavior: A study in Higher Education service Sector", [https:// www. researchgate, Net/ publications/296573116](https://www.researchgate.net/publications/296573116).
- 15 - Ghosh, D & Gurunathan, L (2015), "Liking organizational Identification to job embeddedness in Indian context: Role of job satisfaction and perceived organizational support", **International Journal of Business and Management**, 10 (12), 258-262
- 16 - Gauthier, M & Rhein, M, (2011), "Organizational pride and its positive effects on employees behavior", **Journal of Service Management**, 22(5), 633-649.
- 17 - Hamlin, A, (2013), "Nursing educator retention, the relationship between job embeddedness and intent to stay among nursing educators Ph.D Capella University.
- 18 - Ibrahim, M (2011), "The mediating role of job embeddedness between internal marketing and turnover intention", **International Journal of Customer Relationship, Marketing, Marketing & Management**, 2(4), 38-53.
- 19 - Jones, D, (2010), "Does Serving Community also serve company", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83, 857-878.
- 20 - Lea, S & Webly, P. (1977), "Pride in economic Psychology", **Journal of Economic Psychology**, (2) (3), 323-340.
- 21 - Loh, J & et al., (2010), "The Role of Culture, workgroup membership and organizational status on Cooperation and trust: An experimental investigation", **Journal of Applied Psychology**, 40(12), 2947-2968.
- 22 - Mitchell, T et al., (2001), "Why do people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover", **Academy of Management Journal**, 44 (61, 1102-112).
- 23 - Nafei, W (2015), "The role of job embeddedness on quality of worklife and organizational citizenship behavior: A study of Menoufia University Hospitals, **International Journal of Business & Management**, 10(4), 215-228.
- 24 - Nilawati, F. et al., (2019), "Do work life balance, organizational pride and Job satisfaction affect the intention to leave",

International Journal of Recent Technology and Engineering, (8), (3).

- 25 - Oo, E Jung & Park, I, (2018), “Psychological factors linking perceived CSR to OCB: The role of organizational pride collectivism and pearson – organization fit”, Sustainability. MDPI, **Open Access Journal** (110), (7) 1-16.
- 26 - Sanders, J, (2015), “The relationship among leader-member exchange, off-the job embeddedness and turnover intentions”, Ph.D North Central University.
- 27 - Sekran, U (2002), “Research Methods of Business Southern Illinois University, John Welly.
- 28 - Seyedpour, S, et al., (2020), “Formulating an organizational pride model for the National Iranian Oil Company”, **Cogent Business & Management**, <https://www.tandfonline.com>
- 29 - Shahriari, S. (2011), “Organizational Justice, Job embeddedness and job outcomes: A study of Hotle employees in Iran”, **Master Thesis**, Eastern Mediaterranean University, North Cyprus.
- 30 - Sherman, K (2014), “The effects of job embeddedness on retention of employees in public higher education Ph.D, California State University.
- 31 - Smith, C., (2012), “The Perception of organizational prestige and employee Engagement”, **Master of Science**, Colorado State University.
- 32 - Tian, A et al., (2015), “Staying and performing, How human resource Management practices increase job embeddedness”, **Master Thesis**, University of South Africa.
- 33 - Van Dick, R. et al., (2004), “Should I Stay or Should I go: explaining turnover intentions with organizational identification and Job satisfaction”, **British Journal of Management**, (15) (4), 351-360.
- 34 - Williams, L & Desteno, D, (2008), “Pride and Perseverance: The Motivational role of pride”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 94(6).
- 35 - www.mans-edu-eg/en mans-News
- 36 - Yang, J & Wattemberg, (2016), “Perceived work related factor and turnover intention: a case study of a South Korean Construction Company”, **Master Thesis**, Dadama University.

The Mediating role of Attitudinal Organizational Pride in the relationship between Organizational Prestige and Job Embeddedness: An Applied Study on Urology and Nephrology Center at Mansoura University

Dr. Nehal Mohamed Rabea Zanaty

Abstract

This study aims to examine the direct impact of organizational prestige on Job embeddedness in Urology and Nephrology Center at Mansoura University and exploring whether the attitudinal organizational pride plays a mediating role in the relationship between organizational prestige and job embeddedness. A field study was conducted using a sample of 282 employees working in the center.

Results revealed that the three dimensions of organizational prestige have a significant positive direct impact on Job embeddedness and attitudinal organizational pride, it was also found that attitudinal pride has a significant positive direct impact on job embeddedness. Finally, findings showed that attitudinal pride plays a fully mediating role in the relationship between organizational prestige and job embeddedness.

Keywords: Organizational prestige, attitudinal organizational pride, Job embeddedness.