

**دور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط فى العلاقة
بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفى
دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس
بجامعة مدينة السادات**

**The Role of Psychological Well Being As a Mediator
Variable in the Relationship Between Organizational
Reputation and Job Performance**

**"An Applied Study on Faculty Members
at University of Sadat City"**

دكتور

عمار فتحى موسى إسماعيل

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

دكتورة

منى حسنين السيد طه

مدرس شعبة إدارة الأعمال بالأكاديمية الدولية
للهندسة وعلوم الإعلام بالسادس من أكتوبر

ملخص البحث :

اهتم البحث الحالي بتحديد نوع وقوة العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي ، وبين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي وبين السمعة التنظيمية والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات ، والتعرف علي الدور الوسيط للرفاهية النفسية في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد علي قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٢٤٥ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات ، وقد أظهرت النتائج تمتع جامعة مدينة السادات بسمعة متوسطة بين الجامعات المصرية ، وانخفاض إحساس وشعور أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات بالرفاهية النفسية ، وكان الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات متوسطاً ، ووجود علاقة ارتباط بين أبعاد السمعة التنظيمية ومستوي الأداء الوظيفي ، ووجود علاقة ارتباط بين أبعاد السمعة التنظيمية ومستوي الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات ، ووجود علاقة ارتباط بين الرفاهية النفسية ومستوي الأداء الوظيفي ، ووجود درجة توافق بين أبعاد السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي ، وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن الرفاهية النفسية بأبعادها الستة لها تأثيراً وسيطاً على العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي ، كما دعم وجود الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي من تأثير أبعاد السمعة التنظيمية كمتغيرات مستقلة على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات ، وتوصل الباحثان إلي مجموعة من التوصيات والتي تم تصنيفها إلى مجموعتين ، الأولى تتعلق بالجانب الأكاديمي ، بينما تتعلق الثانية بكيفية تحسين مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الاهتمام بالسمعة التنظيمية والرفاهية النفسية .

Summary:

The current research focused mainly on determining type and strength of the relationship between organizational reputation and job performance, psychological well Being and job performance, organizational reputation and psychological Well Being, And to identify the mediating role of psychological Well Being in the relationship between organizational reputation and job performance, and to achieve this the researcher based on the survey to collect primary data using a sample of 245 individual members of the faculty members of University of Sadat City. The results showed that an average organizational reputation at the University of Sadat City among Egyptian universities and low psychological Well Being. Also, the average level of job performance. There is a relationship between the organizational reputation and job performance, in addition to that, a relationship between the organizational reputation and psychological Well Being, and a statistical relationship between psychological Well Being and job

performance, and the degree of compatibility between organizational reputation and the functioning of the faculty members of the University of Sadat City and the majority of regression coefficients of high moral, which confirms that the psychological Well Being represented in its six dimensions have an impact in the relationship between organizational reputation and job performance.

The researchers reached a set of recommendations which were classified into two groups, the first relates to the academic aspect, while the second relates to how to improve the level of performance of faculty members through attention to organizational reputation and psychological Well Being.

مقدمة :

تعتبر السمعة التنظيمية Organizational Reputation من أهم الأصول غير الملموسة التي تمتلكها المنظمة ، والتي يجب أن تسعى باستمرار إلى بناءها والحفاظ عليها ،

حيث تعتبر من أهم مقاييس نجاح المنظمات حيث تحقق جذب للطلاب من خلال تكوين انطباع ذهني جيد عن الجامعة ، لذلك تعتبر السمعة التنظيمية مصدر رئيسي لتمييز الجامعة عند تقديمها للخدمات وبما يتوافق مع احتياجات ورغبات عملائها الداخليين والخارجيين (الظالمي ، ٢٠١٦) .

ويعتبر مفهوم الرفاهية النفسية للعاملين Psychological Well Being المفهوم المحوري والرئيسي في علم النفس الإيجابي ، حيث يسعى الجميع علي اختلاف الثقافات إلي الرفاهية النفسية بوصفها هدفاً أسمى للحياة لارتباطها بالحالة المزاجية الإيجابية والرضا عن الحياة وجودة الحياة وتحقيق الذات والتفؤل (أبوهاشم والقذور ، ٢٠١٢) .

وتعد دراسات (Ryff, 1989) عن الرفاهية النفسية من أكثر الدراسات التي حددت المفهوم وكيفية القياس وأهم المؤشرات التي من خلالها يتم التعرف عليها ، حيث وضعت هذه الدراسات نموذج للسعادة النفسية يتكون من ستة أبعاد هي الاستقلال الذاتي ، التمكن البيئي ، التطور الشخصي ، العلاقات الإيجابية مع الآخرين ، الحياة الهادفة ، وتقبل الذات .

ولقد إحتل أداء أعضاء هيئة التدريس بجوانبه المختلفة مكانة بارزة في مؤسسات التعليم العالي خاصة بعد أن أصدر المجلس الأعلى للجامعات تقرير عن تقويم الأداء الجامعي حيث أوضح التقرير وجود العديد من المشكلات وأوجه القصور في جميع جوانب الأداء الجامعي من إدارة وتمويل وتدريب للطلاب وبحث علمي وخدمة مجتمع وتنمية البيئة (محمد وآخرون ، ٢٠١٨) .

وفي ضوء ما سبق فقد ظهرت فكرة البحث الحالي لبيان دور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات ، ويرجع التركيز علي السمعة التنظيمية كمتغير مستقل انطلاقاً من أن السمعة التنظيمية تؤدي إلي تحسين الأداء الوظيفي للعاملين .

كما أن الاهتمام بدور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي يمكن أن يؤدي إلي تفسير أوضح للعلاقة بينهما .

الدراسات السابقة و فروض الدراسة :

مفهوم وأبعاد السمعة التنظيمية :

لقي مفهوم السمعة التنظيمية اهتمام العديد من الأكاديميين والممارسين ، ويرجع تزايد الاهتمام بهذا المفهوم نظراً لتأثيره المباشر علي نتائج أعمال المنظمات ، كما يري بعض الباحثين أن السمعة التنظيمية تعتبر أحد المعايير التي تحدد توجه مستقبل المنظمة ، كما تعتبر السمعة التنظيمية من أهم الأصول الاستراتيجية غير الملموسة التي تمتلكها المنظمات ، كما تعتبر أحد أهم مقاييس النجاح لها ، حيث بامتلاك المنظمة سمعة جيدة يساعده ذلك في تحقيق جذب للعملاء ، كما تعد المصدر الرئيسي لتمييز الخدمات التي تقدمها المنظمة مقارنة بمنافسيها (عبدالفتاح ، ٢٠١٤) .

ولقد تعددت تعريفات السمعة التنظيمية ، فعرفها (Wang et al., 2006) بأنها انطباع إدراكي عام عن المنظمة من حيث صورتها وهويتها والاتصالات التسويقية التي تستخدمها ، كما عرفها (Iddrisu, 2015) بأنها تقييم عام للإدراك والخبرات الإيجابية لدي أصحاب المصلحة حول أنشطة المنظمة ، وعرفها (عبدالحميد وآخرون ، ٢٠١٥) بأنها التقييم الكلي للمنظمة من قبل العميل حول وضع المنتجات والخدمات التي تقدمها ، ومدى قدرة المنظمة واستعدادها لتلبية حاجاته ورغباته ، ويتشكل هذا التقييم علي أساس أعمال المنظمة في الماضي وكذلك آفاق المستقبل المتاحة أمامهم ، وعرفها (عمير وصلاح الدين، ٢٠١٧) بأنها مجموعة التطورات التي تعكس ردود فعل المساهمين عن الإجراءات والعمليات والأنشطة السابقة للمنظمة وكذلك وجهات نظرهم بشأن الأصول غير الملموسة .

ومن وجهة نظر الباحثان فإن السمعة التنظيمية للجامعة هي قدرة الجامعة علي تحسين صورتها أمام الأطراف ذات العلاقة من خلال اهتمامها بمسئولياتها الاجتماعية وتحسين جودة خدماتها المقدمة ، والإبداع في تقديم هذه الخدمات وذلك من خلال قدرتها علي جذب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين الموهوبين .

وتتعدد أبعاد السمعة التنظيمية ، حيث حدد (Awang, 2010) ثلاثة أبعاد لقياس السمعة التنظيمية هي الميل العاطفي تجاه الخدمات ، الميل العاطفي تجاه المنظمة ، والمسئولية الاجتماعية للمنظمة ، كما حدد (Protiviti, 2013) خمسة أبعاد لقياس السمعة لتنظيمية هي التوجه الاستراتيجي ، التوجه الثقافي ، مرونة المنظمة ، الالتزام بالجودة ، والتركيز التشغيلي في حين حدد (Walsh & Beatty, 2007) ستة أبعاد لقياس السمعة التنظيمية هي التوجه بالعميل ، جودة المنتجات/ الخدمات ، الرؤية و القيادة ، بيئة العمل ، القوة المالية للمنظمة ، المسئولية الاجتماعية والبيئية للمنظمة .

وحدد (Walsh et al., 2009) خمسة أبعاد لقياس السمعة التنظيمية هي التوجه بالعميل ، صاحب العمل الجيد ، القدرة المالية للمنظمة واعتمادها ، جودة المنتجات ، والمسئولية الاجتماعية والبيئية للمنظمة .

في حين حدد (Asle et al., 2015) سبعة أبعاد لقياس السمعة التنظيمية هي الثقافة التنظيمية ، المسئولية الاجتماعية ، جودة المنتج ، الإبداع ، الجاذبية ، بيئة مكان العمل، والأداء المالي .

وحدد (Saeidi et al., 2015) ثلاثة أبعاد لقياس السمعة التنظيمية هي دعم الإدارة العليا ، طبيعة قيادة المنظمة ، والأداء المالي . كما أوضح (Park et al., 2014) أن السمعة التنظيمية تتأثر بثقة العميل والمسئولية الاجتماعية للمنظمة .

وسوف يستخدم الباحثان في هذه الدراسة الأبعاد التالية :

(١) المسئولية الاجتماعية :

تعرف المسئولية الاجتماعية علي أنها استجابة المؤسسات إلي ما هو أبعد من المتطلبات القانونية والاقتصادية ، إذ يتوجب عليها تحقيق منافع اجتماعية أيضاً (دره وآخرون ، ٢٠١٨) .

كما عرفها (Yusoff & Adamu, 2016) بأنها الطريقة التي من خلالها تستطيع المؤسسات تحقيق توازن بين الضرورات والاحتياجات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية . ولقد اتفق غالبية الباحثين علي أن أبعاد المسئولية الاجتماعية تشمل البعد الإنساني ، البعد الأخلاقي ، البعد القانوني ، والبعد الاقتصادي .

ولذلك فإن الالتزام بالمسئولية الاجتماعية هو التزام المنظمة المستمر تجاه المجتمع بالأخذ بنظر الاعتبار توقعاته وتطلعاته من خلال القيام بالأنشطة الاجتماعية مثل توفير ظروف عمل صحية ومعاملة كريمة للموظفين والأمانة والمصادقية مع العملاء والمنافسين ولحماية والحفاظ علي البيئة وإنتاج السلع والخدمات التي تشبع احتياجات ورغبات المجتمع بأقل تكلفة وبأعلى جودة وذلك في ضوء القوانين والتشريعات المنظمة .

(٢) صورة المنظمة :

تعرف صورة المنظمة بأنها التقييمات أو المشاعر والأحاسيس والمواقف تجاه المنظمة (Liyod, 2007) ، كما عرفها (Hubanic & Hubanic, 2009) بأنها الطريقة أو الوسيلة التي يفسر فيها العملاء كل الإشارات القادمة من المنظمة أو منتجاتها أو خدماتها أو اتصالاتها، وتقسّم صورة المنظمة وفقاً (Westphalen, 2004) إلي ثلاثة أنواع هي :

- الصورة المرغوبة ، وهي الصورة التي ترغب المنظمة إيصالتها إلى الفئات المستهدفة
- الصورة الحقيقية ، وهي الصورة التي تعكس الواقع الحقيقي للمنظمة .
- الصورة المدركة ، وهي الصورة التي تدركها الفئات المستهدفة .

(٣) الإبداع :

يعرف الإبداع بأنه أسلوب إداري يعتمد علي العنصر البشري بشكل أساسي من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات، وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة في ظل استخدام للعناصر التالية : الأصالة ، الطلاقة ، المرونة ، المخاطرة ، القدرة علي التحليل ، الحساسية للمشكلات ، الخروج عن المألوف سواء للفرد أو للمنظمة التي يعمل بها (وحيدة ، ٢٠١٦) .

(٤) جودة الخدمة :

تعد جودة الخدمة من المفاهيم المعقدة نظراً لما تمتاز به الخدمة نفسها من خصائص كعدم الملموسية والتلازمية وعدم التجانس وغيرها ، و تظهر جودة الخدمة من خلال مقارنة توقعات العملاء وإدراكهم للخدمة المقدمة ، وبالتالي فإن نفس الخدمة المقدمة يمكن النظر إليها بأنها ذات جودة عالية من قبل بعض العملاء ، وذات جودة منخفضة لدى عملاء آخرين ، لذلك وبعبارة أخرى فإن جودة الخدمة تعتمد على العملاء أنفسهم (Arkan et al., 2014).

(٥) جذب العاملين الموهوبين :

يعد جذب العاملين الموهوبين من أهم المعايير التي يتم من خلالها الحكم علي مدي جودة إدارة الموارد البشرية ، حيث يجب علي القادة التركيز علي العوامل التي تساعد علي استقطاب العاملين الموهوبين للعمل، وذلك من خلال تقديم الحوافز وتحقيق التوازن بين العمل والحياة (Almeida & Coelho, 2017) .

ومن ناحية أخرى أوضحت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين السمعة التنظيمية والمتغيرات الأخرى ، حيث استهدفت دراسة (عبدالفتاح ، ٢٠١٤) تحديد العلاقة بين السمعة التنظيمية والقدرة التنافسية في ظل وجود الصورة الذهنية كمتغير معدل ، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط طردية بين محددات كل من السمعة التنظيمية والقدرة التنافسية ، ووجود علاقة ارتباط طردية بين محددات الصورة الذهنية والقدرة التنافسية ، كما توصلت الدراسة إلي تأثير الصورة الذهنية كمتغير معدل علي العلاقة التأثيرية بين كل من السمعة التنظيمية والقدرة التنافسية ، واستهدفت دراسة (عبدالحاميد وآخرون ، ٢٠١٥) الكشف عن العلاقة بين سمعة المنظمة وثقة العميل وذلك بالتطبيق علي عملاء البنوك التجارية في مصر ، وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود ارتباط معنوي إيجابي بين سمعة المنظمة وثقة العميل، كما أوضحت وجود تأثير معنوي إيجابي لسمعة المنظمة علي ثقة العميل ، بالإضافة إلي عدم وجود فروق معنوية بين إدراك العملاء في كل من البنوك العامة والخاصة والمشتركة ، في حين قام (Odriozola et al., 2015) بدراسة لمعرفة العلاقة بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية وسمعة المنظمة وسمعة العمل ، وتوصلت الدراسة إلي أن جميع ممارسات المسؤولية الاجتماعية تساعد المنظمة علي تحقيق سمعة إيجابية للمنظمة والعمل، وسمعة العمل الجيدة هي المحرك الأساسي لتعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية واكتساب مزايا تنافسية، وتوصلت دراسة (Deloitte, 2016) إلي أن السمعة القوية الإيجابية تترجم إلي قيمة طويلة الأجل للمنظمة ممثلة في (رأس المال الفكري، الثقة في حقوق الملكية التجارية، الأرباح الثابتة، النمو المستقبلي) .

وسعت دراسة (Ruiz et al., 2016) إلى البحث في العوامل التي تؤثر على سمعة المنظمة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من العوامل تؤثر على سمعة المنظمة منها جاذبية المنتجات/ الخدمات والعلامة التجارية، المسؤولية الاجتماعية ، الموثوقية أو القوة المالية، ورضا وولاء العملاء وثقتهم، والكلمة المنطوقة الإيجابية ، وأكدت هذه الدراسة أن هذه العوامل

تختلف من حيث درجة تأثيرها والنتائج المترتبة عليها باختلاف مكان ومجال التطبيق، و قام (Almeida & Coelho, 2017) بدراسة العلاقة بين سمعة المنظمة والعلامة التجارية للمنظمة ، وتبين من نتائج الدراسة أن هناك علاقة قوية بين سمعة المنظمة وبين تصور العميل عن العلامة التجارية ، واستهدفت دراسة (أحمد ، ٢٠١٧) تحليل أثر استراتيجيات البحث والتطوير علي السمعة التنظيمية واختبار الدور الوسيط لخريطة المعرفة ، وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها أن إستراتيجية شراء البحث والتطوير جاءت في المرتبة الأولى ثم يليها الإستراتيجية الهجينة للبحث والتطوير في المرتبة الثانية ، وجاءت إستراتيجية صناعة البحث والتطوير في المرتبة الثالثة ، كما ظهر أثر مباشر لاستراتيجيات البحث والتطوير علي السمعة التنظيمية وازداد الأثر بوجود خريطة المعرفة متغيراً وسيطاً في شركات الأدوية الأردنية ، كما استهدفت دراسة (عمير ، صلاح الدين ، ٢٠١٧) تحديد تأثير إدارة علاقات العميل المحتمل في تعزيز سمعة المنظمة ، وكانت أهم النتائج أن هناك اهتمام بإدارة علاقات العميل في المصارف العراقية الخاصة ، ويعود ذلك إلي اهتمام هذه المصارف بـ (رضا العميل ، وولائه ، وقيمه) كما ظهرت سمعة المنظمة في المصارف العراقية الخاصة بمستوي جيد ويعود ذلك إلي اهتمام المصارف الخاصة بـ (المسؤولية الاجتماعية ، جاذبية المنظمة ، جودة الخدمة ، الموثوقية ، الإبداعية ، والأداء المالي) ، واستهدفت دراسة (Ginesti et al., 2018) التعرف على تأثير رأس المال الفكري على سمعة المنظمة، وتبين من نتائج الدراسة أن رأس المال الفكري يعتبر المحرك الرئيسي لسمعة المنظمة حيث يساهم رأس المال الفكري في الاستفادة من الأصول غير الملموسة لتحسين الأداء والقدرة التنافسية .

مفهوم وأبعاد الرفاهية النفسية :

يختلف الشعور بالرفاهية النفسية والتعبير عنها من فرد لآخر ومن دولة إلي أخرى ، ومن مرحلة عمرية إلي أخرى ، وتعد تعريفات الرفاهية النفسية فعرها (أرجايل ، ١٩٩٣) بأنها الشعور بالرضا والإشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات . ويرى (Ryff, 1989) أن الرفاهية النفسية هي مجموعة من المؤشرات السلوكية تدل علي ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام ، كما عرفتها (عبدالوهاب ، ٢٠٠٦) بأنها شعور داخلي إيجابي شبه دائم يعكس الرضا عن الحياة والطمأنينة النفسية والبهجة والاستمتاع والضبط الداخلي وتحقيق الذات والقدرة علي التعامل مع المشكلات بكفاءة وفعالية ، كما عرفتها (العبيدي ، ٢٠١٥) بأنها شعور الفرد بالإيجابية ، يخبرها الإنسان ذاتياً وتتضمن الشعور بتقبل الذات والآخرين ، والرضا والمتعة والتفاؤل والأمل والإحساس بالقدرة علي التأثير في الأحداث والآخرين بشكل إيجابي . وعرفها (قاسم ، وعبدالله ، ٢٠١٨) بأنها الرضا العام لدي الفرد عن حياته والإشباع وما يتبعه من الهناء والارتياح وتحقيق الذات ، وسعيه المستمر لتحقيق أهدافه الشخصية في إطار الاحتفاظ بالعلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين . ومن وجهة نظر الباحثان فإن الرفاهية النفسية هي شعور داخلي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالجامعة يعكس رضاهم عن الحياة الجامعية والطمأنينة النفسية والبهجة والضبط الداخلي وتحقيق الذات والقدرة علي التعامل مع المشكلات التي تواجههم . وأوضحت دراسة (Ryff & Singer, 2008) أن الرفاهية النفسية تتضمن ستة أبعاد أساسية هي :

* الاستقلالية : وتشير إلى استقلالية الفرد وقدرته على اتخاذ القرار ومقاومة الضغوط الاجتماعية ، وضبط السلوك الشخصي وتنظيمه أثناء التفاعل مع الآخرين .

* التمكن البيئي : ويشير إلى قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف والتحكم في كثير من الأنشطة، والاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة، وتوفير البيئة المناسبة، والمرونة الشخصية .

* التطور الشخصي : وتشير إلى قدرة الفرد على تنمية قدراته وتطويره، وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة، والشعور بالتفاؤل .

* العلاقات الإيجابية مع الآخرين: وتشير إلى قدرة الفرد على تكوين وإقامة صداقات وعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين على أساس من الود ، والتعاطف، والثقة المتبادلة، والتفهم ، والتأثير، والصداقة ، والأخذ والعطاء.

* الحياة الهادفة : وتشير إلى قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي، وأن يكون له هدف ورؤية واضحة توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته مع المثابرة والإصرار على تحقيق أهدافه .

* تقبل الذات : ويشير إلى القدرة على تحقيق الذات والاتجاهات الإيجابية نحو الذات والحياة الماضية ، وتقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب إيجابية وأخرى سلبية .

ومن ناحية أخرى ، أوضحت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين الرفاهية النفسية والمتغيرات الأخرى ، حيث استهدفت دراسة (العبيدي ، ٢٠١٥) التعرف علي الحكمة وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدي عينة من طلبة جامعة بغداد ، وأظهرت نتائج البحث تمتع طلبة الجامعة بالحكمة وبالرفاهية النفسية ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في الحكمة وفق متغير النوع أو المرحلة الدراسية، وكذلك بينت النتائج عدم وجود فروق في الرفاهية النفسية بين الطلبة وفق متغير النوع، بينما كان هناك فرق في الرفاهية النفسية لدى الطلبة وفق المرحلة الدراسية الأولى والرابعة، كما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين الحكمة والرفاهية النفسية .

في حين سعت دراسة (Devonish, 2016) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي وذلك بتوسيط الرفاهية النفسية أو الصحة النفسية في هذه العلاقة، أظهرت نتائج الدراسة أن الرفاهية النفسية ببعديها (الرضا الوظيفي- والاكتئاب المرتبط بالعمل) توسطت العلاقة بين الذكاء العاطفي وبين الأداء الوظيفي ، وتتوسط الرفاهية النفسية أيضاً العلاقة بين الذكاء العاطفي وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية .

وسعت دراسة (Pawar, 2016) إلى التعرف على العلاقة بين خبرة العاملين الروحانية في مكان العمل وبين الرفاهية النفسية ، أظهرت نتائج الدراسة أن خبرة الموظف الروحانية في مكان العمل لها تأثير معنوي على السعادة النفسية بجميع أشكالها (السعادة العاطفية – السعادة النفسية - السعادة الاجتماعية - السعادة الروحية) .

وقام (Gyu Park et al., 2017) بدراسة لمعرفة أثر تمكين القيادة على الرفاهية النفسية والمشاركة في العمل وذلك بوساطة رأس المال النفسي ، توصلت الدراسة إلى أن تمكين القيادة أثر على المشاركة في العمل بشكل مباشر وبشكل غير مباشر من خلال رأس المال النفسي ، وقام رأس المال النفسي بدور الوسيط أيضاً بين تمكين القيادة وبين الرفاهية النفسية .

واستهدفت دراسة (Li, 2018) معرفة العلاقة بين التوجه الوظيفي أو المهني ورأس المال النفسي والرفاهية النفسية، وتبين من خلال نتائج الدراسة أن التوجه الوظيفي الذاتي يؤثر إيجابياً على رأس المال النفسي، ويؤثر كل من التوجه الوظيفي ورأس المال النفسي في الرفاهية النفسية، ويتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين التوجه الوظيفي وبين الرفاهية النفسية .

كما هدفت دراسة (قاسم وعبدالله ، ٢٠١٨) التعرف علي طبيعة العلاقة بين السعادة النفسية وكل من المرونة المعرفية والثقة بالنفس لدي عينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج ، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة إحصائية بين درجات أفراد عينة

الدراسة إلى مقياس السعادة النفسية ودرجاتهم علي مقياسي المرونة المعرفية بأبعاده الفرعية والثقة بالنفس ببعديه، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعة الذكور ومجموعة الإناث من طلاب الدراسات العليا علي مقياس السعادة النفسية .

واستهدفت دراسة (Singh&Jha, 2018) معرفة العلاقة بين الرفاهية النفسية والصحة التنظيمية وتمكين العاملين والإجهاد المهني والتواصل التنظيمي ، و أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين الرفاهية النفسية وبين الصحة التنظيمية ، وأن الرفاهية النفسية تقوم بدور الوسيط بين تمكين العاملين وبين الصحة التنظيمية، وتتوسط العلاقة بين الإجهاد المهني وبين الصحة التنظيمية، وأخيراً تتوسط الرفاهية النفسية العلاقة بين التواصل التنظيمي وبين الصحة التنظيمية .

كما قام (Charkhabi, 2018) بدراسة للكشف عن العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والسعادة النفسية والسلوكية، أظهرت نتائج الدراسة أن انعدام الأمن الوظيفي له تأثيراً سلبياً على السعادة النفسية والسلوكية على حد سواء ولكن التأثير الأكبر يقع على السعادة النفسية .

مفهوم وأبعاد الأداء الوظيفي :

لا يقتصر أداء عضو هيئة التدريس علي الممارسات النظرية والتطبيقية والعملية فقط، بل يشمل أيضاً الممارسات الإدارية التي يقوم بها ، لذلك فأداء عضو هيئة التدريس يشمل كل الجهود التي يقوم بها سواء في التدريس أو في البحث العلمي أو في خدمة المجتمع أو في الإدارة الجامعية وفي كل ما يتعلق بالعمل الجامعي ويسهم في تحقيق الجامعة لأهدافها .

ويعرف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة من السلوكيات الإدارية ذو العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته، وهو يتضمن جودة الأداء، وكفاءة التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء هيئة التدريس ، وقبول مهام جديدة، والإبداع ، والإلتزام بالنواحي الإدارية في العمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية(داود ، ٢٠١٥) ، كما يعرف بأنه الناتج الفردي من حيث الجودة والكمية المتوقعة من كل موظف في وظيفة معينة وذلك من خلال الدافع والإرادة والقدرة علي القيام بهذه الوظيفة (Jais, & Mohamad, 2016) ، وعرف (محمد وآخرون ، ٢٠١٨) الأداء الوظيفي بأنه المجهود والمهام التي يقوم بها الموظف في وظيفته بناء علي تكليفه بها للوصول إلي الأهداف المحددة مع مراعاة القواعد التنظيمية للعمل وتشمل الانضباط في العمل وأداء وإنجاز المهام الوظيفية وعلاقات العمل مع الرؤساء والزملاء والولاء الوظيفي وخدمة الجمهور .

ومن وجهة نظر الباحثان فإن الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس هو ناتج المعارف والمهارات والسلوك الذي يسلكه عضو هيئة التدريس عند قيامه بكافة مهامه الوظيفية المحددة والتي تشمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة .

وتتعدد أبعاد الأداء الوظيفي ، حيث ذكر (Haroon, 2018) الأبعاد التالية :

* الانضباط ، وهو مدي الإلتزام بالقواعد التنظيمية والتعليمات والأنظمة المحددة لسير العمل .

* إنجاز المهام ، وهي مدي قيام الموظف بإنجاز المهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية .
* الولاء الوظيفي ، ويشير إلي التزام العاملين بقيم الولاء في العمل ، والمحافظة علي أسرار وممتلكات المنظمة ، وبذل قصاري جهودهم لمساعدة المنظمة علي تحقيق أهدافها .

* خدمة الجمهور ، حيث يجب تقديم خدمة تتوافق مع احتياجات ورغبات العملاء من حيث جودتها ، وسرعة أدائها .

كما أوضح (حميد ، ٢٠١٦) أن أبعاد الأداء الوظيفي تشمل المعرفة بمتطلبات الوظيفة ، ونوعية العمل ، وكمية العمل المنجز ، والمثابرة وتحمل المسؤولية .

وتعتمد الجامعة في تحقيق وظائفها الثلاث الأساسية علي عضو هيئة التدريس ، لما له من أثر كبير وفعال في تحسين نوعيه وجودة مخرجات التعليم الجامعي ، لأنه يعتبر القدوة الحسنة والمثل الأعلى لطلابه ، ويشمل أداء عضو هيئة التدريس علي كل الجهود التي يقوم بها سواء في التدريس أو في البحث العلمي أو في خدمة المجتمع وتنمية البيئة (محمد، ٢٠٠٥) من ناحية أخرى أوضحت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين الأداء الوظيفي والمتغيرات الأخرى ، حيث هدفت دراسة (العلي ، ٢٠١٧) إلي قياس أثر إدارة المواهب في الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية ، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج منها أن درجة تبني إدارة المواهب في المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية جاءت مرتفعة، كما أن تصورات الموظفين في المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية كان بدرجة مرتفعة ، كما يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها في أداء الموظفين .

وسعت دراسة (Barakat & Beh, 2018) إلي التعرف علي الدور الوسيط لإدارة المعرفة في العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي ، وكشفت الدراسة علي أن إدارة المعرفة دور هام ووسيط في العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي ، كما أن رأس مال العلاقات له التأثير الأقوى علي إدارة المعرفة والأداء التنظيمي .

كما استهدفت دراسة (Alghamdi, 2018) التعرف علي طبيعة العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء التنظيمي في ظل وجود الثقافة التنظيمية كمتغير معدل بين المتغيرين ، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية بين إدارة الجودة الشاملة والأداء التنظيمي ، كما تلعب الثقافة التنظيمية دوراً فعالاً في العلاقة بينهما، حيث أن هناك علاقة إيجابية بين إدارة الجودة الشاملة والأداء التنظيمي في وجود الثقافة التنظيمية كمتغير معدل .

كما هدفت دراسة (Gusmao et al., 2018) إلي تحليل تأثير القيادة الاستراتيجية والتعلم التنظيمي علي الأداء التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، وأوضحت نتائج الدراسة أن القيادة الاستراتيجية والتعلم التنظيمي يؤثران علي الأداء التنظيمي .

وهدف دراسة (Haroon & Malik, 2018) التعرف علي تأثير الاتصالات التنظيمية علي الأداء التنظيمي وذلك من خلال إجراء دراسة مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس وطلاب الجامعات الحكومية والخاصة ، وأوضحت نتائج الدراسة عدم وجود تأثير للاتصالات التنظيمية علي الأداء التنظيمي .

كما استهدفت دراسة (Alkhajeh, 2018) التعرف علي مدي تأثير أنماط القيادة (التحويلية ، الاستبدادية ، الكاريزمية ، البيروقراطية ، الديمقراطية) علي الأداء الوظيفي ، وأوضحت نتائج الدراسة أن أساليب القيادة الكاريزمية والبيروقراطية لها علاقة سلبية بالأداء الوظيفي حيث لا توفر الفرص والحرية للموظفين ، أما أساليب القيادة التحويلية والاستبدادية والديموقراطية لها علاقة إيجابية مع الأداء الوظيفي .

كما استهدفت دراسة (Berberoglu, 2018) إلي تقييم إدراك الموظفين للمناخ التنظيمي وأثره علي كل من الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي المدرك ، وأظهرت نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي المدرك ، كما أوضحت النتائج أن المناخ التنظيمي وسيلة هامة للتنبؤ بكل من الالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي المدرك .

وهدف دراسة (Arda & Bayraktar, 2018) إلي تحديد أثر ممارسات الإدارة البيئية علي الأداء التنظيمي مع وجود الأداء البيئي كمتغير وسيط، وتوصلت الدراسة إلي أن ممارسات الإدارة البيئية تؤثر بشكل إيجابي علي الأداء البيئي، كما تؤثر الإدارة البيئية تأثيراً إيجابياً علي الأداء التنظيمي .

واستهدفت دراسة (ابن يحيي ، ٢٠١٨) الكشف عن القيم التنظيمية لدي الأساتذ الجامعي ومدى تأثيرها علي أدائه الوظيفي ، وتوصلت الدراسة إلي أن مجموعة القيم التنظيمية

التي يعتنقها الأفراد في المنظمات بصفة عامة ، والأستاذ الجامعي بصفة خاصة تؤثر تأثيراً قوياً ومباشراً في سلوكهم وأدائهم الوظيفي ، وعلاقاتهم برؤسائهم ، مرؤوسيهم ، زملائهم ، والمتعاملين معهم .

واهتمت دراسة (الهزيمة ، ٢٠١٨) بالتعرف على أخلاقيات العمل بمحاورها المختلفة وتأثيرها على الأداء الوظيفي لموظفات جامعة الملك سعود بالرياض ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومستوي الأداء الوظيفي ، ووجود أثر لأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي لموظفات جامعة الملك سعود بالرياض .

واهتمت دراسة (محمد وآخرون ، ٢٠١٨) بالتعرف على أثر المرونة التنظيمية على الأداء الوظيفي وذلك بالتطبيق على العاملين بمستشفيات دمياط، وتوصلت الدراسة إلي وجود ارتباط معنوي بين أبعاد المرونة التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي ، ووجود تأثير معنوي لأبعاد المرونة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي .

دور السمعة التنظيمية في تحقيق الرفاهية النفسية :

يعد الأداء الوظيفي عاملاً مؤثراً في البيئة شديدة التنافسية ، والموظفين الذين يقدمون أداءً وظيفياً مرتفعاً هم العامل الأساسي للشركات للحفاظ على جودة الخدمة المقدمة، ولذلك فإن المنظمات بحاجة دائمة الى الموظفين الذين يقدمون أداء وظيفي عالي للوصول إلى الأهداف المنشودة (Bilal & Safiye, 2018) . ومن هنا يمكننا القول بأن الموظفين الذين يتمتعون برفاهية يمكنهم أن يشعروا براحة نفسية في العمل ويقدموا أداء تنظيمي مرتفع ، حيث أن هناك دراسات أكاديمية ربطت بين الرفاهية النفسية وأدائهم الوظيفي، ففي دراسة أجريت على ٣٤٧ عاملاً في قطاع الخدمات، تم التوصل إلى أن هناك علاقة معنوية موجبة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لهم (Holman et al., 2002) ، ودراسة أخرى أجريت على ١٠٩ مدير حيث تم دراسة الرفاهية النفسية وتأثيرها على الأداء وتم التوصل أيضاً إلى أن الرفاهية النفسية لها تأثير معنوي طردي على الأداء التنظيمي (Wright et al., 2007).

ويعد إدراك الأفراد وتفاعلهم مع منظماتهم من حيث سمعة المنظمة في تحقيق العدالة التنظيمية وتخصيص الأعمال والعدالة في توزيع المكافآت عوامل مهمة لتحقيق الرفاهية النفسية وسلوكيات أفرادها، وشعور هؤلاء الأفراد وإدراكهم لسمعة المنظمة وعدالتها يحدد بشكل أساسي إذا ما كان هؤلاء الأفراد سوف يستمرون في المنظمة أو يغادرونها (Bonn & Forbriger, 2012) ، إضافة إلى ذلك فإن تمتع المنظمة بسمعة جيدة يؤثر بشكل ايجابي على الرفاهية النفسية بها والذي ينعكس بدوره على الالتزام الكبير من العاملين بالمنظمة تجاه منظماتهم ويؤثر على الملائمة النفسية الايجابية لتنفيذهم للأعمال الموكلة اليهم (Tyler & Blader, 2000) .

واسترشاداً بما سبق تمّت صياغة الفرض الأول في الصورة التالية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السمعة التنظيمية ورفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات

دور الرفاهية النفسية في تحسين الأداء الوظيفي :

استهدفت دراسة (Liu et al., 2017) دراسة دور الملكية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والرفاهية النفسية والأداء الوظيفي، أظهرت نتائج الدراسة أن الملكية النفسية للمنظمة تقوم بدور الوسيط في العلاقة بين الرفاهية النفسية (الرضا الوظيفي- الالتزام العاطفي للمنظمة) والأداء الوظيفي ، وتؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية تأثيراً إيجابياً على الملكية النفسية ، وتؤثر الملكية النفسية للمنظمة على الرفاهية النفسية وعلى الأداء الوظيفي للمنظمة ، ولغرض تعزيز مستويات الرفاهية النفسية لدى العاملين يبرز دور القيادة داخل المنظمة ، ويقترح (Karakas, 2009) أن القيادة ترتبط بشكل ايجابي مع

المخرجات التنظيمية، وأن السبب في هذا الاعتقاد يعود الى أنه عندما يلاحظ العاملون سلوكيات القيادة الإيجابية في العمل ، فإنهم يصبحوا أكثر مساهمة في تحقيق المصلحة العامة ، ولهذا فان القيادة الإيجابية ستكون مرتبطة بشكل ايجابي مع الأداء الوظيفي . واستناداً إلى دراسة (Del Junco et al., 2014) ، فهم يشيرون إلى أن المنظمات السعيدة تتمتع بالآتي :

- العاملون هم أكثر إبداعاً، وقادرين على إحداث التغيير الإيجابي .
 - يوجه العاملون فيها على القيام (بأفضل ما يمكن) وليس فقط حل المشكلات .
 - تشجيع العمل الجماعي والرؤية الايجابية .
 - القادة يعملون على خلق بيئة عمل تعزز التعاون داخل المنظمة .
- واسترشاداً بما سبق تمّت صياغة الفرض الثاني في الصورة التالية :
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات

دور السمعة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي :

قام (Pires & Trez, 2018) بدراسة للتعرف على العلاقة بين سمعة المنظمة والأداء التنظيمي ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية بين سمعة المنظمة والأداء التنظيمي ، وأن سمعة المنظمة تؤثر على الأداء التنظيمي ، والأداء التنظيمي يؤثر أيضاً على سمعة المنظمة بالتبادل، وأشارت النتائج أيضاً أنه يجب الحكم على سمعة المنظمة من جانب (أصحاب المصلحة الداخليين ، الموردين، العملاء ، السوق المالية) وذلك من خلال إقامة تقييم دوري لمختلف وجهات النظر حول أداء المنظمات .

واسترشاداً بما سبق تمّت صياغة الفرضين الثالث والرابع في الصورة التالية :

الثالث : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات

الرابع : توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات من خلال الرفاهية النفسية كمتغير وسيط .

الدراسة الاستطلاعية ومشكلة البحث :

قام الباحثان بدراسة استطلاعية استهدفت الحصول علي بيانات استكشافية حول السمعة التنظيمية والرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات ، بالإضافة إلي مساعدة الباحثان في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث ، والتوصل إلي صياغة دقيقة لفروضه ، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية علي دراسة مكتبية ، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من السمعة التنظيمية ، والأداء الوظيفي ، والرفاهية النفسية ، بالإضافة إلي عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة عشوائية تضمنت ٤٢ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات محل الدراسة .

وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية علي عدم الإدراك الكافي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات محل الدراسة لمفهوم وأبعاد السمعة التنظيمية (وفقاً لإجابات ٣٤ من العينة ، وبنسبة ٨١%) ، ومفهوم وأبعاد الرفاهية النفسية (وفقاً لإجابات ٣٥ من العينة ، وبنسبة ٨٣%) ومفهوم وأبعاد الأداء الوظيفي (وفقاً لإجابات ٣٦ من العينة ، وبنسبة ٨٦%) وانخفاض إدراك المستقصي منهم لطبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي (وفقاً لإجابات ٣٠ من العينة ، وبنسبة ٧١%) وانخفاض إدراك المستقصي منهم لطبيعة العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي (وفقاً لإجابات ٣١ من العينة وبنسبة ٨٤%) ، وعدم وضوح الدور الذي يمكن أن تؤديه الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في تدعيم العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي (وفقاً لإجابات ٣٧ من العينة ، وبنسبة ٨٨%) .

وبناءً على ما سبق فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تشير إلى أن وجود قصور في فهم دور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي ، وما يترتب عليها من نتائج هامة لكل من أعضاء هيئة التدريس وجامعة مدينة السادات والمجتمع ، لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة دور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات .

كما توصل الباحثان من خلال الدراسة الاستطلاعية إلى وجود مجموعة من المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات ، وهي كما يلي :

✳ ضعف مستوي الإمكانيات والتجهيزات في بعض القاعات والمدرجات .

✳ ضعف التقدير لقيمة البحث العلمي من حيث الأخذ بنتائجه والاسترشاد به في حل مشاكل المجتمع المحيط .

✳ عدم وجود خرائط بحثية واضحة للبحوث العلمية ترتبط بمشاكل المجتمع الصناعي المحيط .

✳ اعتماد غالبية أعضاء هيئة التدريس في الجامعة علي الطرق التقليدية في التدريس .

✳ زيادة الأعباء الملقة علي أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات وقلة الأعباء في كليات أخرى .

✳ ندرة مصادر تمويل البحوث العلمية من المؤسسات المستفيدة من نتائجها .

✳ ضعف الجانب التسويقي لنتائج البحوث والدراسات .

✳ ضعف نظام المعلومات بالجامعة .

✳ انخفاض مستوي الرفاهية النفسية لدي بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

✳ لوائح بعض الكليات لا تلبي احتياجات سوق العمل .

ومن خلال فهم وتوسع نطاق وعمق السمعة التنظيمية ، يمكن للمنظمات تحسين أدائها التنظيمي ، حيث أن السمعة التنظيمية تؤثر علي الأداء التنظيمي كما أن الأداء التنظيمي يؤثر علي السمعة التنظيمية ، حيث يمكن الحكم علي السمعة التنظيمية من جانب أصحاب المصلحة الداخليين ، الموردين ، العملاء وذلك من خلال تقييم دوري لمختلف وجهات النظر حول أداء المنظمة (Pires&Trez , 2018) .

وتثير هذه المشكلة عدداً من التساؤلات التي يمكن طرحها على النحو التالي :

(١) ما طبيعة العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة

مدينة السادات ، وما هي نوع هذه العلاقة ؟

(٢) ما طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة

مدينة السادات ، وما هي نوع هذه العلاقة ؟

(٣) ما طبيعة العلاقة بين السمعة التنظيمية ورفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة

السادات ؟ وما هي نوع هذه العلاقة ؟

(٤) ما هو دور الرفاهية النفسية بأبعادها المختلفة في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء

الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات ؟

أهداف البحث :

يسعى الباحثان من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، على النحو الآتي :

(١) تحديد نوع وقوة العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات .

- (٢) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات .
- (٣) تحديد نوع وقوة العلاقة بين السمعة التنظيمية ورفاهية أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات .
- (٤) التعرف علي الدور الوسيط للرفاهية النفسية بأبعادها المختلفة في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات .

منهجية البحث :

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، اعتمد الباحثان على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية ، ويُمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يأتي :

استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قام بها الباحثان ضمن الدراسة الاستطلاعية ، وبعد أن اتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من : مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه، وفروضه) ، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قام الباحثان بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، استهدفت جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث، وللحصول على هذه البيانات ، اعتمد الباحثان على عدة مصادر، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات ، والبحوث .

استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث ، إضافة إلى اختبار صحة / عدم صحة فروض البحث ، ومن ثم تحقيق أهدافه .

حدود البحث :

يُمكن تقسيم حدود هذا البحث إلى :

وتتمثل في الفترة التي تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للبحث من مصادرها المختلفة ، وهي شهريّ نوفمبر وديسمبر ٢٠١٨ م .

وتتمثل في جامعة مدينة السادات بجمهورية مصر العربية، وقد اختار الباحثان جامعة مدينة السادات ؛ نظراً لدورها الهام في نشر العلم والمعرفة في محافظات الجمهورية بصفة عامة ، وفي محافظة المنوفية بصفة خاصة، ونظراً لما تُقدمه من خدمات استشارية واجتماعية وبحثية للمجتمع المحيط بها في محافظات المنوفية والبحيرة والإسكندرية، من خلال ثمان كليات ومعهدين ، هي : معهد بحوث الهندسة الوراثية، ومعهد الدراسات والبحوث البيئية، وكلية السياحة والفنادق ، وكلية الحقوق ، وكلية التجارة ، وكلية الطب البيطري ، وكلية التربية الرياضية ، وكلية التربية ، كلية الصيدلة ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، هذا بالإضافة إلى أن الباحث الأول هو أحد أعضاء هيئة التدريس بها ؛ وهو ما يُسهّل من عملية تجميع البيانات الأولية من ناحية، ويُحقق الوفّر في الوقت والتكلفة من ناحية أخرى .

تتمثل الحدود البشرية للبحث في المُفردات التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وعلى الرغم من أهمية التعرف على مستوى كل من السمعة التنظيمية ، والرفاهية النفسية، والأداء الوظيفي لدى العاملين بالجامعة، وكذلك لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة ، إلا أن الحدود البشرية لهذا البحث تقتصر على أعضاء هيئة التدريس

بجامعة مدينة السادات ؛ حيث يرى الباحثان أنهم عَصَب العملية التعليمية والتربوية بأية جامعة ، وأنهم الأكثر إسهاماً في الخدمات التي تُقدمها الجامعة، سواءً كانت تلك الخدمات تعليمية، أم مجتمعية ، أم بحثية، ومن هنا؛ جاءت أهمية وضرورة التعرف على مستوى كل من السمعة التنظيمية ، والرفاهية النفسية ، والأداء الوظيفي ، وربما يكون التعرف على مستوى كل من السمعة التنظيمية ، والرفاهية النفسية ، والأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة مدينة السادات ، وكذلك لدى طلاب الجامعة، ولدى أعضاء الهيئة المعاونة مجالاً لأبحاث أخرى مستقبلية .

يشير مجتمع البحث من وجهة النظر الإحصائية على أنه "جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث، وتتشترك في صفة معينة أو أكثر، ومطلوب جمع البيانات حولها"، وفي ضوء ذلك تم تحديد مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مدينة السادات في نوفمبر ٢٠١٨، حيث كان حجم مجتمع أعضاء هيئة التدريس ٤٨٣ عضو هيئة تدريس (الإدارة العامة لشؤون أعضاء هيئة التدريس، جامعة مدينة السادات، نوفمبر ٢٠١٨).

نظراً لكبير حجم مجتمع البحث ، وصعوبة تجميع البيانات من كل مفرداته؛ فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية في هذا البحث . وقد تم تحديد حجم العينة بمعلومية حجم مجتمع البحث باستخدام القانون التالي (إدريس ، ٢٠١٦) :

$$N = \frac{N (Z^2 \sigma^2)}{N e^2 + Z^2 \sigma^2}$$

$$٤٨٣ = [(١.٩٦) \times (٠.٧٤)] \times ٢٩٥$$

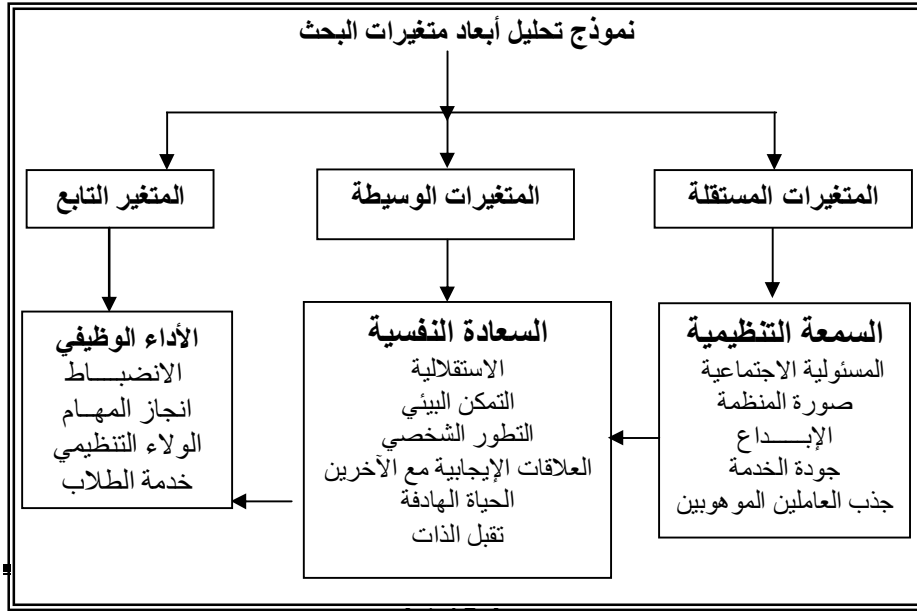
$$[(١.٩٦) \times (٠.٧٤)] + [(٠.٠٥) \times ٤٨٣]$$

وبتطبيق الطريقة البسيطة (طريقة النسب) للعينات الطبقيّة العشوائية، تم توزيع حجم العينة على الطبقات المستهدفة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مدينة السادات وفقاً للجدول التالي :

طبقات	عدد أعضاء	النسبة	حجم	عدد القوائم	القوائم الصحيحة
-------	-----------	--------	-----	-------------	-----------------

(*) لتحديد الانحراف المعياري لمجتمع البحث، قام الباحث باختيار أحد أسئلة الاستقصاء التي تُوَقَّع اختلاف إجابات المستقصى منهم عليها ، ثم قام بتوزيعه على عينة مكوّنة من ٤٢ مفردة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مدينة السادات بطريقة عشوائية، حيث كان الانحراف المعياري لإجابات المستقصى منهم على هذا السؤال ٠,٧٤ .

أعضاء هيئة التدريس	هيئة التدريس	المنوية	العينة	الموزعة	المستردة	
					النسبة من العينة	العدد
مدرس	٢٠٠	%٤١	١٢٠	١٢٠	١٠٢	%٨٥
أستاذ مساعد	١٤٢	%٢٩	٨٦	٨٦	٧٤	%٨٦
أستاذ	٩٧	%٢٠	٥٩	٥٩	٥٠	%٨٥
أستاذ متفرغ	٣٠	%٦	١٨	١٨	١٠	%٥٦
أستاذ غير متفرغ	١٤	%٤	١٢	١٢	٩	%٧٥
المجموع	٤٨٣	%١٠٠	٢٩٥	٢٩٥	٢٤٥	%٨٣



(أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا :Alpha Correlation Coefficient

(ب) أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation :Analysis

(ج) أسلوب تحليل المسار : Path Analysis

المحاولة الثانية		المحاولة الأولى		المقاييس المستخدمة في البحث
معامل ألفا	عدد العبارات	معامل ألفا	عدد العبارات	
-	٥	٠,٨٢	٥	المسؤولية الاجتماعية
-	٥	٠,٨٦	٥	صورة المنظمة
-	٥	٠,٨٤	٥	الإبداع
-	٥	٠,٨٠	٥	جودة الخدمة
٠,٨٢	٤	٠,٧١	٥	جذب العاملين الموهوبين
٠,٨٤	٢٤	٠,٧٤	٢٥	إجمالي مقياس السمعة التنظيمية
-	٩	٠,٨١	٩	الاستقلالية
٠,٧٨	٨	٠,٧٠	٩	التمكن البيئي
٠,٨٥	٧	٠,٦٧	٩	التطور الشخصي
-	٩	٠,٨٣	٩	العلاقات الإيجابية مع الآخرين
-	٩	٠,٨٧	٩	الحياة الهادفة
٠,٧٩	٨	٠,٧١	٩	تقبل الذات
٠,٨٦	٥٠	٠,٧٢	٥٤	إجمالي مقياس الرفاهية النفسية
-	٣	٠,٨٨	٣	الانضباط
-	٣	٠,٨١	٣	انجاز المهام
-	٣	٠,٩٢	٣	الولاء التنظيمي
-	٣	٠,٨٦	٣	خدمة الطلاب
٠,٨٨	١٢	٠,٨٨	١٢	إجمالي مقياس الأداء الوظيفي

بيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
المسئولية الاجتماعية	٣,٠١	٠,٦١	٠,٢٢
صورة المنظمة	٢,٨٩	٠,٥٧	٠,٢٧
الإبداع	٣,٥٤	٠,٦٢	٠,١٨
جودة الخدمة	٣,١٩	٠,٥٠	٠,١٩
جذب العاملين الموهوبين	٣,١٥	٠,٦٤	٠,٢١
إجمالي أبعاد السمعة التنظيمية	٣,٠٨	٠,٦٠	٠,٢١

بيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
------	---------------	-------------------	----------------

٠,١٨	٠,٣٠	٢,٧١	الاستقلالية
٠,٢٥	٠,٤١	٢,٦٢	التمكن البيئي
٠,٢٠	٠,٢٩	٣,٧٠	التطور الشخصي
٠,١٥	٠,٢٧	٣,٠٩	العلاقات الإيجابية مع الآخرين
٠,٢٨	٠,٤٧	٢,٨٤	الحياة الهادفة
٠,٢٤	٠,٣٣	٢,٩٩	تقبل الذات
٠,٢٠	٠,٣٢	٢,٧٠	إجمالي الرفاهية النفسية

بيــــــــان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
الانضباط	٣,٢٤	٠,٥٧	٠,١٦
انجاز المهام	٣	٠,٤٩	٠,٢٢
الولاء التنظيمي	٢,٤٩	٠,٣٨	٠,٢٧
خدمة الطلاب	٣,١٩	٠,٣٤	٠,١٩
إجمالي الأداء الوظيفي	٢,٩٨	٠,٣٠	٠,٢٠

بيان	المسئولية الاجتماعية	صورة المنظمة	الإبداع	جودة الخدمة	جذب العاملين الموهوبين	الإجمالي
الأداء الوظيفي	*.٣٦	*.٤٩	**٠.٦١	**٠.٧٤	**٠.٦٨	*.٥٤
الانضباط	*.٣٩	*.٥١	*.٤٤	**٠.٦٦	**٠.٦٣	*.٤٨
انجاز المهام	*.٤٧	*.٥٤	*.٣٩	*.٤٧	*.٥٢	*.٤٤
الولاء التنظيمي	*.٢٧	*.٤١	.٢٧	*.٣٩	**٠.٦٥	*.٣٩
خدمة الطلاب	*.٤٠	*.٥٨	**٠.٦٠	**٠.٦٩	**٠.٦١	*.٥٢

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الاحدار بيتا B	t	مستوى المغنوية
الانضباط	المسئولية الاجتماعية	.٥٤١	١٨,١٩	.٠٠٠
	صورة المنظمة	.٦٢١	١٩,٠٧	.٠٠٠
	الإبداع	.٦٧٤	٢١,٦٥	.٠٠٠
	جودة الخدمة	.٤١٥	١٩,٨٤	.٠٠٠
	جذب العاملين الموهوبين	.٥٢٧	١٩,٠٩	.٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
انجاز المهام	المسئولية الاجتماعية	٠,٧٤٥	٢٠,١٢	٠,٠٠٠
	صورة المنظمة	٠,٧١٦	٢٠,٦٥	٠,٠٠٠
	الإبداع	٠,٥٩٨	١٩,٨١	٠,٠٠٠
	جودة الخدمة	٠,٦٨٧	٢١,٤٥	٠,٠٠٠
	جذب العاملين الموهوبين	٠,٥٠٩	١٨,٦٥	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
الولاء التنظيمي	المسئولية الاجتماعية	٠,٣٤٧	١٧,١٦	٠,٠٠٠
	صورة المنظمة	٠,٥٧٤	١٨,٥٥	٠,٠٠٠
	الإبداع	٠,٢١٨	١٨,٥٦	٠,٠٠٠
	جودة الخدمة	٠,٣٩٧	١٦,٩٨	٠,٠٠٠
	جذب العاملين الموهوبين	٠,٥٠٢	١٨,٩٦	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
خدمة الطلاب	المسئولية الاجتماعية	٠,٦٧٤	٢٢,١٧	٠,٠٠٠
	صورة المنظمة	٠,٤١٩	٢٠,١٨	٠,٠٠٠
	الإبداع	٠,٧٤٦	٢٢,٦٥	٠,٠٠٠
	جودة الخدمة	٠,٦٨٠	٢١,٥٤	٠,٠٠٠
	جذب العاملين الموهوبين	٠,٧١٤	١٨,٤٩	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
----------------	--------------------	-----------------------	---	----------------

٠,٠٠٠	٢٨,١٥	٠,٨٧٤	أبعاد السمعة التنظيمية	أبعاد الأداء الوظيفي
-------	-------	-------	------------------------	----------------------

بيان	المسئولية الاجتماعية	صورة المنظمة	الإبداع	جودة الخدمة	جذب العاملين الموهوبين	الإجمالي
الرفاهية النفسية	**٠,٦٥	*٠,٥٥	**٠,٦٢	*٠,٤٠	**٠,٧١	*٠,٥٨
الاستقلالية	٠,٢٤	٠,٢٢	*٠,٥٧	٠,١٨	**٠,٦٦	*٠,٣٦
التمكن البيئي	*٠,٣٨	٠,١٧	*٠,٤١	*٠,٣٨	*٠,٥٨	*٠,٤٠
التطور الشخصي	*٠,٤٧	*٠,٥٩	٠,٢٢	*٠,٥٩	**٠,٦٩	*٠,٥١
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	*٠,٦٢	*٠,٥٨	**٠,٦٧	*٠,٤١	**٠,٦٧	**٠,٦١
الحياة الهادفة	*٠,٥٩	٠,٢٧	**٠,٧٤	٠,٢٤	**٠,٦٠	*٠,٥٦
تقبل الذات	*٠,٥٥	٠,٢٦	**٠,٦٩	*٠,٣٨	*٠,٥٤	*٠,٤٢

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
الاستقلالية	المسئولية الاجتماعية	٠,٦٨٧	٢١,٢٢	٠,٠٠٠
	صورة المنظمة	٠,٣٤١	١٦,١٨	٠,٠٠٠
	الإبداع	٠,٥٢١	١٩,٦٥	٠,٠٠٠
	جودة الخدمة	٠,٣٧٤	١٦,٥٧	٠,٠٠٠
	جذب العاملين الموهوبين	٠,٤١٢	١٧,١٩	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
التمكن البيئي	المسئولية الاجتماعية	٠,٣٨٧	١٧,٨٤	٠,٠٠٠
	صورة المنظمة	٠,٤١٥	١٨,٠٥	٠,٠٠٠
	الإبداع	٠,٦٧٤	٢٠,٦٩	٠,٠٠٠
	جودة الخدمة	٠,٥٨١	١٩,٨٤	٠,٠٠٠
	جذب العاملين الموهوبين	٠,٣٩٦	١٧,٨٦	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
التطور الشخصي	المسئولية الاجتماعية	٠,٥١٩	١٩,٠٨	٠,٠٠٠
	صورة المنظمة	٠,٥٩٨	١٩,٦٧	٠,٠٠٠
	الإبداع	٠,٣٩٦	١٦,٤٥	٠,٠٠٠
	جودة الخدمة	٠,٤٨٧	١٧,٠٩	٠,٠٠٠
	جذب العاملين الموهوبين	٠,٥٧٤	١٨,٨٧	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	المسئولية الاجتماعية	٠,٧٤٠	٢٢,٨٩	٠,٠٠٠
	صورة المنظمة	٠,٤٨٩	١٨,٤٥	٠,٠٠٠
	الإبداع	٠,٥٦٩	١٩,٢٣	٠,٠٠٠
	جودة الخدمة	٠,٦٧٠	٢٠,٠٧	٠,٠٠٠
	جذب العاملين الموهوبين	٠,٧٥١	٢٣,١٨	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
الحياة الهادفة	المسئولية الاجتماعية	٠,٣٢٤	١٦,٠٧	٠,٠٠٠
	صورة المنظمة	٠,٣٨٧	١٦,٨٧	٠,٠٠٠
	الإبداع	٠,٥٤٧	١٩,٥٨	٠,٠٠٠
	جودة الخدمة	٠,٦٤١	٢٠,٤١	٠,٠٠٠
	جذب العاملين الموهوبين	٠,٤٧٢	١٨,٤٨	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
تقبل الذات	المسئولية الاجتماعية	٠,٦٩٨	٢٠,١٥	٠,٠٠٠
	صورة المنظمة	٠,٥٧٤	١٨,٠٣	٠,٠٠٠
	الإبداع	٠,٦٠٣	١٩,٨٦	٠,٠٠٠
	جودة الخدمة	٠,٣٥٨	١٦,١٩	٠,٠٠٠
	جذب العاملين الموهوبين	٠,٥١٠	١٨,١٩	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
----------------	--------------------	-----------------------	---	----------------

أبعاد الرفاهية النفسية	أبعاد السمعة التنظيمية	٠,٧١٥	٢٤,١٧	٠,٠٠٠
------------------------	------------------------	-------	-------	-------

بيان	الاستقلالية	التمكن البيني	التطور الشخصي	العلاقات الايجابية مع الآخرين	الحياة الهادفة	تقبل الذات	الإجمالي
الأداء الوظيفي	**٠,٦٦	*٠,٥١	**٠,٦٠	*٠,٣٧	**٠,٧٣	*٠,٥٠	**٠,٦١
الانضباط	٠,٢١	٠,١٩	*٠,٦٩	٠,١٧	**٠,٧٠	**٠,٦١	*٠,٤١
انجاز المهام	*٠,٣٦	**٠,٦٠	*٠,٤٢	*٠,٣٨	**٠,٦٦	*٠,٤٦	*٠,٥٠
الولاء التنظيمي	*٠,٣٩	*٠,٤٨	*٠,٣٧	*٠,٥٩	**٠,٦٨	*٠,٥٠	*٠,٤٩
خدمة الطلاب	*٠,٤١	*٠,٤٧	*٠,٥٥	**٠,٦٠	*٠,٥٢	*٠,٥٨	*٠,٥٤

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
الانضباط	الاستقلالية	٠,٤٥١	١٧,١٩	٠,٠٠٠
	التمكن البيئي	٠,٥١٢	١٨,٠١	٠,٠٠٠
	التطور الشخصي	٠,٦١٩	٢٠,٠٧	٠,٠٠٠
	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٠,٦٧٤	٢٠,٨٧	٠,٠٠٠
	الحياة الهادفة	٠,٣٥٤	١٩,٠٩	٠,٠٠٠
	تقبل الذات	٠,٤١٧	١٧,٠٨	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
إنجاز المهام	الاستقلالية	٠,٦١٢	٢١,٣٨	٠,٠٠٠
	التمكن البيئي	٠,٣٨٧	٢٠,٦٥	٠,٠٠٠
	التطور الشخصي	٠,٣٧٤	١٧,٠٦	٠,٠٠٠
	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٠,٤٠٨	١٨,٠٢	٠,٠٠٠
	الحياة الهادفة	٠,٦٠٢	٢٠,٠٥	٠,٠٠٠
	تقبل الذات	٠,٥١٧	١٩,٠٦	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
الولاء التنظيمي	الاستقلالية	٠,٥٨٠	١٨,٩٤	٠,٠٠٠
	التمكن البيئي	٠,٤١٠	١٧,٥٩	٠,٠٠٠
	التطور الشخصي	٠,٣٨٤	١٦,٦٨	٠,٠٠٠
	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٠,٦١٢	٢٢,١٨	٠,٠٠٠
	الحياة الهادفة	٠,٧١٦	٢٣,١٤	٠,٠٠٠

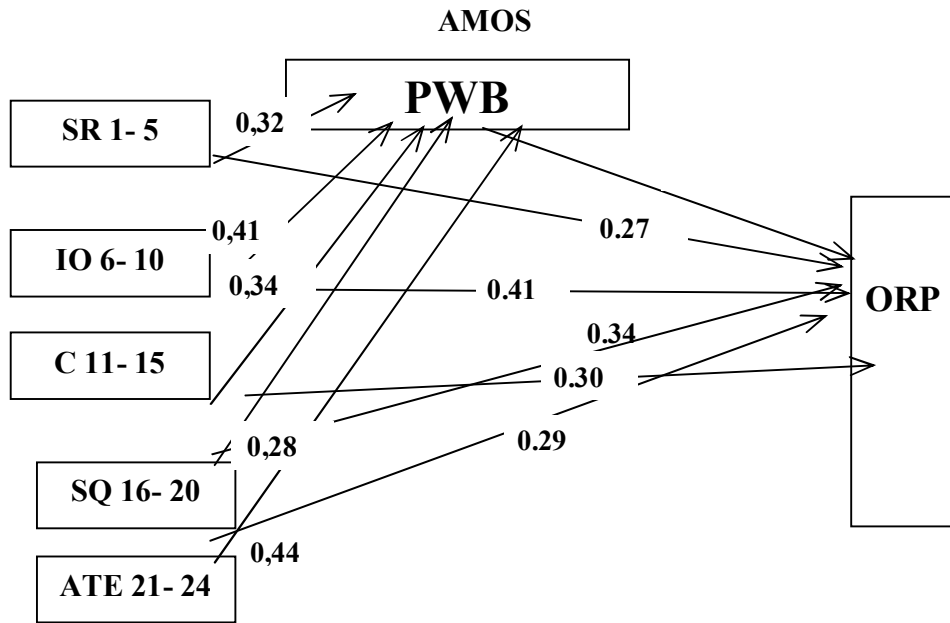
٠,٠٠٠	١٦,٢٥	٠,٣٤١	تقبل الذات
-------	-------	-------	------------

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
خدمة الطلاب	الاستقلالية	٠,٥١١	٢٠,١٣	٠,٠٠٠
	التمكن البيئي	٠,٤٨٣	١٩,٦٢	٠,٠٠٠
	التطور الشخصي	٠,٧٠٤	٢٣,٢١	٠,٠٠٠
	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٠,٥٢١	٢٠,٣٧	٠,٠٠٠
	الحياة الهادفة	٠,٦٨٢	٢١,٣٤	٠,٠٠٠
	تقبل الذات	٠,٦٥١	٢١,١٨	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار بيتا B	t	مستوى المعنوية
أبعاد الأداء الوظيفي	أبعاد الرفاهية النفسية	٠,٨٩٤	٢٩,٦٩	٠,٠٠٠

المتغير التابع	المتغير المستقل	الارتباط الكلي	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	التأثير المباشر	التأثير الغير مباشر	التأثير الكلي	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية
الرفاهية النفسية	المسئولية الاجتماعية	٠,٦٥	٠,٤٦	٠,٣٢	٠,٢٤٥	---	٠,٢٤٥	٠,٠٠١	معنوي
	صورة المنظمة	٠,٥٥		٠,٤١	٠,٢٥٧	---	٠,٢٥٧	٠,٠٠١	معنوي
	الإبداع	٠,٦٢		٠,٣٤	٠,٣٨٧	---	٠,٣٨٧	٠,٠٠٠	معنوي
	جودة الخدمة	٠,٤٠		٠,٢٨	٠,٤١٦	---	٠,٤١٦	٠,٠٠٠	معنوي
	جذب العاملين الموهوبين	٠,٧١		٠,٤٤	٠,٤٨١	---	٠,٤٨١	٠,٠٠٠	معنوي
الأداء الوظيفي	المسئولية الاجتماعية	٠,٣٦	٠,٥٩	٠,٢٧	٠,٣٢١	٠,٠٥٤	٠,٣٧٥	٠,٠٠٠	معنوي
	صورة المنظمة	٠,٤٩		٠,٤١	٠,٢٤١	٠,١٥٤	٠,٣٩٥	٠,٠٠١	معنوي
	الإبداع	٠,٦١		٠,٣٤	٠,٢١٤	٠,١٦٤	٠,٣٧٨	٠,٠٠٠	معنوي
	جودة الخدمة	٠,٧٤		٠,٣٠	٠,٣١٧	٠,٠٨٩	٠,٤٠٦	٠,٠٠٠	معنوي

معنوي	٠,٠٠٠	٠,٥٨٨	٠,١٧٦	٠,٤١٢	٠,٢٩		٠,٦٨	جذب العاملين الموهوبين
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٥١٢	---	٠,٥١٢	٠,٤٦		٠,٦١	الرفاهية النفسية



0,578 = Goodness of Fit Index (GFI) - مؤشر جودة المطابقة
 0,411 = Comparative Fit Index (GFI) - مؤشر جودة المقارن
 0,174 = Root Mean Square Residual (RMR) - الجذر التربيعي للبقايا

ATE 21 – 24 : جذب العاملين الموهوبين. ORP : الأداء الوظيفي PWB : الرفاهية النفسية	SR 1 – 5 : المسئولية الاجتماعية . IO 6 – 10 : صورة المنظمة . C 11-15 : الإبداع SQ 16-20 : جودة الخدمة .
---	--

أولاً : توصيات تتعلق بالجانب الأكاديمي

ثانياً : توصيات تتعلق بكيفية تحسين مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من

١- البحوث المستقبلية المتعلقة بالسمعة التنظيمية :

٢- البحوث المستقبلية المتعلقة بالرفاهية النفسية :

٣- البحوث المستقبلية المتعلقة بالأداء الوظيفي :

أولاً : المراجع العربية

- دريس ، ثابت عبد الرحمن (٢٠١٦) ، بحوث التسويق : أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .
- لظالمي ، محمد جبار هادي (٢٠١٦) ، الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز سمعة المؤسسات التعليمية ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد ١٨ ، العدد ١ .
- حمد ، سلوي محمد حسين والسلنتي ، لمياء السعيد وذكورري ، منى إبراهيم (٢٠١٨) أثر المرونة التنظيمية علي الأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية علي العاملين بمستشفيات دمياط ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، كلية التجارة بالإسماعيلية ، جامعة قناة السويس ، مج ٩ ، ع ٣٤ .
- اود ، عبدالعزيز أحمد محمد (٢٠١٥) ، العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة كفر الشيخ ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، مج ٤١ .
- ره ، عمر محمد والتيجاني ، محمد عثمان وحناوي ، سوزان إلياس (٢٠١٨) ، المسؤولية المجتمعية للجامعات العمانية الخاصة ودورها في دعم السمعة التنظيمية - جامعة ظفار نموذجاً ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية ، غزة ، مج ٢ ، ع ١٠ .
- بدالفتاح ، إيمان صالح حسن (٢٠١٤) ، نمذجة العلاقة بين السمعة التنظيمية والقدرة التنافسية في ظل وجود الصورة الذهنية كمتغير معدل : دراسة ميدانية علي جامعة بورسعيد ، مجلة البحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد ، ع ٢٤ .
- عدي ، وحيدة (٢٠١٥) ، الإبداع التنظيمي : رؤية معاصرة لإدارة المنظمات ، مجلة دراسات وأبحاث ، جامعة الجلفة ، الجزائر ، ع ١٩ .
- ميد ، محمد عبدالله حسن (٢٠١٦) ، تطوير الأداء البحثي للجامعات في ضوء الإدارة بالقيم ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، الأردن .
- رجايل ، مايكل (١٩٩٣) ، سيكولوجية السعادة ، ترجمة : فيصل عبدالقادر يونس ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع .
- بدالوهاب ، أماني عبدالمقصود (٢٠٠٦) ، السعادة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدي عينة من المراهقين من الجنسين ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، العدد الثاني .
- بوهاشم ، السيد محمد والقدور ، سماح ممدوح (٢٠١٢) ، صدق وثبات مقياس السعادة النفسية علي عينات مصرية وسعودية وسورية من طلاب الجامعة ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، العدد ٥٧ .
- قير ، جمال الفيتوري و خليل ، عصام عبدالهادي (٢٠١٥) ، تأثير ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية علي سمعة المنظمة: دراسة تطبيقية علي المصارف بالرياض ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، السعودية ع ٣٦ .

لدريني ، سارة السيد وحسن ، عبدالعزيز علي ، وعبدالحميد ، طلعت أسعد (٢٠١٥) ، العلاقة بين سمعة المنظمة وثقة العميل : دراسة تطبيقية علي عملاء البنوك التجارية في مصر ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، مج ٣٩ ، ع ٤ .

مير ، عراك عبود وصلاح الدين ، أحمد ضياء الدين (٢٠١٧) ، انعكاس إدارة علاقات الزبون في تعزيز سمعة المنظمة : دراسة استطلاعية لعينة من المصارف العراقية الخاصة في مدينة بغداد ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، غزة ، مج ٢٥ ، ع ٣ .

حمد ، بشري حسين علي (٢٠١٧) ، أثر استراتيجيات البحث والتطوير في السمعة التنظيمية : اختبار دور الوسيط لخريطة المعرفة - دراسة ميدانية علي شركات الأدوية الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- 16- Aguilera-Caracuel, J., Guerrero-Villegas, J., & García-Sánchez, E. (2017), Reputation of multinational companies: Corporate social responsibility and internationalization. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(3), 329-346.
- 17- Ajala, E. M., & Bolarinwa, K. O. (2015), Organizational justice and psychological well-being of employees in the local government service of Osun state, Nigeria. *African Research Review*, 9(4), 55-72.
- 18- Akkawanittha, C., Patterson, P., Buranapin, S., & Kantabutra, S. (2015), Frontline employees' cognitive appraisals and well-being in the face of customer aggression in an Eastern, collectivist culture. *Journal of Services Marketing*, 29(4), 268-279.
- 19- Ali, R., Lynch, R., Melewar, T. C., & Jin, Z. (2015). The moderating influences on the relationship of corporate reputation with its antecedents and consequences: A meta-analytic review. *Journal of Business Research*, 68(5), 1105-1117.
- 20- Arkan, S., ali. (2014), Service quality and customer satisfaction relationship, a research in Erzurum Ataturk university refectory, *American international journal, a contemporary research*, VOL. 4, No. 19.
- 21- Aryan, B (2017), Psychological Wellbeing at Workplace:-An Analytical Study on It Sector, *International Journals of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering* ISSN: 2277-128X.
- 22- Barron, D., & Rolfe, M. (2011), Measuring reputation: Corporate appeal, political influence and regulation. Unpublished manuscript, Oxford University.

- 23- Brummett, B, Wade, J, Ponterotto, J, Thombs & Lewis (2007), Psychosocial Well – Being and a Multicultural Personality, Disposition , Journal of Counseling & Development , 85 , 73- 81.
- 24- Çankır, B, and Safiye, Ş, (2018). "Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement."
- 25- Casimiro Almeida, M. G., & Coelho, A. (2017), A causal relationship model linking corporate reputation and customer-based brand equity: A customer perspective. Academia Revisit Latino American a de Administration, 30(2), 249-268.
- 26- Charkhabi, M. (2018), Do cognitive appraisals moderate the link between qualitative job insecurity and psychological-behavioral well-being?. International Journal of Workplace Health Management. Vol. 37 Iss 9/10 pp. 711-720.
- 27- De Waal, Béatrice I. J. M, & van der Heijden. (2015a). The Role of Performance Management in Creating And Maintaining a High performance Organization. Journal of Organization Design, Vol. 4 No. 1. pp. 1-11.
- 28- Devonish, D. (2016), Emotional intelligence and job performance : the role of psychological well-being. International Journal of Workplace Health Management, 9(4), 428-442.
- 29- Direnzo, M.S., Greenhaus, J.H. & Weer, C.H. (2015), "Relationship between protean career orientation and work-life balance: a resource perspective", Journal of Organizational Behavior, Vol. 36, No. 4.
- 30- Famiyeh, S., Kwarteng, A., & Dadzie, S. A. (2016), Corporate social responsibility and reputation: some empirical perspectives. Journal of Global Responsibility, 7(2), 258-274.
- 31- Ginesti, G., Caldarelli, A., & Zampella, A. (2018), Exploring the impact of intellectual capital on company reputation and performance. Journal of Intellectual Capital, 19(5), 915-934.
- 32- Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S. W., & Joo, B. K. (2017), The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital. Leadership & Organization Development Journal, 38(3), 350-367.
- 33- Haroon, M. (2018), Impact of Leader's Motivating Language on Employees' Job Performance with Mediation of Job Satisfaction and Active Commitment (Doctoral dissertation, Capital University of Science & Technology Islamabad.).

- 34- Holman, D., Chissick, C., and Totterdell, P. (2002), The effects of performance monitoring on emotional labor and psychological well-being in call centers. *Motivation and Emotion*, 26(1), 57-81.
- 35- Iddrisu, M. U. S. T. A. P. H. A. (2015), Corporate Reputation and Service Provider Selection in the Mobile Telecommunications Industry in Ghana (Doctoral dissertation, University of Ghana).
- 36- Iwu-Egwuonwu, D., & Chibuikwe, R. (2010), Corporate reputation & firm performance: Empirical literature evidence.
- 37- Kemal, F. (2016), Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations, Faculty of Education, Erzincan University, Erzincan, Turkey, *International Education Studies*; Vol. 9, No. 12.
- 38- Khoreva, V., & Wechtler, H. (2018), HR practices and employee performance: The mediating role of well-being. *Employee Relations*, 40(2), 227-243.
- 39- Lee, S. Y. (2016), How can companies succeed in forming CSR reputation?. *Corporate Communications: An International Journal*, 21(4), 435-449.
- 40- Li, Y. (2018), Linking protean career orientation to well-being: the role of psychological capital. *Career Development International*, 23(2), 178-196.
- 41- Liu, F., Chow, I. H. S., Xiao, D., & Huang, M. (2017), Cross-level effects of HRM bundle on employee well-being and job performance: The mediating role of psychological ownership. *Chinese Management Studies*, 11(3), 520-537.
- 42- Odriozola, M. D., Martín, A., & Luna, L. (2015), The relationship between labor social responsibility practices and reputation. *International Journal of Manpower*, 36(2), 236-251.
- 43- Pang, H. (2018), Understanding the effects of We Chat on perceived social capital and psychological well-being among Chinese international college students in Germany. *Aslib Journal of Information Management*. Vol. 70 Issue: 3, pp.288-304.
- 44- Park, J., Lee, H., & Kim, C. (2014), Corporate social responsibilities, consumer trust and corporate reputation: South Korean consumers' perspectives. *Journal of Business Research*, 67(3), 295-302.
- 45- Pawar, B. S. (2016), Workplace spirituality and employee well-being: An empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975-994.

- 46- Pérez, A. (2015), Corporate reputation and CSR reporting to stakeholders: Gaps in the literature and future lines of research. *Corporate Communications: An International Journal*, 20(1), 11-29.
- 47- Pires, V., & Trez, G. (2018). Corporate reputation: A discussion on construct definition and measurement and its relation to performance. *Revista de Gestão*, 25(1), 47-64.
- 48- Rahim, N.B. and Zainal, S.R.M. (2015), "Embracing psychological well-being among professional engineers in Malaysia: the role of protean career orientation and career exploration", *International Journal of Economics and Management*, Vol. 9 No. S, pp. 45-66.
- 49- Rajeswari, M. (2017), A Study on Psychological Well-Being among Employees of I.T Companies, Department of Management Studies, Hindustan University, Padur, Chennai, India, *Asian Social Science*; Vol. 13, No. 8.
- 50- Richard., (2018), The Big Five, Type A Personality, and Psychological Well-Being, School of Psychology, Bond University, Robina, Queensland, Australia, *International Journal of Psychological Studies*; Vol. 10, No. 1.
- 51- Ruiz, B., García, J. A., & Revilla, A. J. (2016), Antecedents and consequences of bank reputation: a comparison of the United Kingdom and Spain. *International Marketing Review*, 33(6), 781-805.
- 52- Ryff, C. D. (1989), Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- 53- Saeidi, S. P., Sofian, S., Saeidi, P., Saeidi, S. P., & Saeidi, S. A. (2015), How does corporate social responsibility contribute to firm financial performance? The mediating role of competitive advantage, reputation, and customer satisfaction. *Journal of business research*, 68(2), 341-350.
- 54- Sarstedt, M., Wilczynski, P., & Melewar, T. C. (2013), Measuring reputation in global markets—A comparison of reputation measures' convergent and criterion validities. *Journal of World Business*, 48(3), 329-339.
- 55- Singh, A., & Jha, S. (2018), Exploring employee well-being as underlying mechanism in organizational health: Indian R&D. *South Asian Journal of Business Studies*
- 56- Su, L., Swanson, S. R., Chinchanchokchai, S., Hsu, M. K., & Chen, X. (2016), Reputation and intentions: The role of satisfaction,

- identification, and commitment. *Journal of Business Research*, 69(9), 3261-3269.
- 57- Wei, L. and Gao, F. (2017), "Social media, social integration and subjective well-being among new urban migrants in China", *Telematics and Informatics*, Vol. 34 No. 3, pp. 786-796.
- 58- Ye, L., & Cheong, Y. (2017), Using Face book efficiently: Assessing the impact of organizational Face book activities on organizational reputation. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(4), 440-454.