

دور الرسوخ الوظيفي في تدعيم سمعة منظمات الأعمال:

دراسة تطبيقية على شركة إسمنت تبسة

The role of job embeddedness on supporting the corporate reputation of business organizations

An applied study on the Tebessa cement company

د. عبد الحليم الحمزة،

¹ جامعة العربي التبسي تبسة، elhamza.d16@gmail.com

تاريخ القبول: 2022/11/17

تاريخ الاستلام: 2022/09/19

ملخص:

هدف البحث إلى التعرف على تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي المتمثلة في المواءمة التنظيمية والمجتمعية، التضحية التنظيمية والمجتمعية، الروابط التنظيمية والمجتمعية على تدعيم سمعة المنظمة وتم إجراء البحث على العاملين بشركة إسمنت تبسة، وتمثل مجتمع البحث في 130 عاملا بشركة إسمنت تبسة، واستخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تحليل المسار وتحليل الانحدار البسيط وتحليل الانحدار المتعدد، وتوصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الرسوخ الوظيفي ككل على تدعيم سمعة المنظمة، واقترح الباحث أن تقوم إدارة شركة إسمنت تبسة بإشراك العاملين في المساهمة في تنمية أنشطة المجتمع مثل تقديم التبرعات لبناء المدارس والمستشفيات وتزويدها بالتجهيزات المناسبة وبناء المساكن للفقراء مما يحقق المسؤولية الاجتماعية للشركة تجاه المجتمع، ويحسن من سمعتها في المحيط.

كلمات مفتاحية: الرسوخ الوظيفي، سمعة المنظمة، تبسة.

تصنيف JEL: M10، L22.

Abstract :

The research aimed to identify the impact of the dimensions of job embeddedness represented in organizational fit, community fit, organizational sacrifice, community sacrifice, organizational links and community links on supporting the corporate reputation. The research was conducted on the workers of the Tebessa Cement Company, and the research community was represented in 130 workers of the Tebessa Cement Company. The researcher used arithmetic averages, standard deviations, path analysis, simple regression analysis, and multiple regression analysis, and the research found a positive significant, statistically significant effect of the dimensions of job embeddedness as a whole on corporate reputation of the organization. The researcher suggested that the management of Tebessa Cement Company involve the workers in contributing to the development of community activities, such as making donations to build schools and hospitals, providing them with appropriate equipment, and building housing for the poor, which achieves the company's social responsibility towards the community, and improves its reputation in the environment.

Keywords : job embeddedness, corporate reputation, Tebessa.

Jel Classification Codes : M10 , L22.

1. مقدمة

تسعى منظمات الأعمال إلى الاحتفاظ بأفضل العاملين لديها لأن دوران العمل يترتب عليه تكاليف كبيرة تتحملها المنظمة لكل العاملين الذين يتكون العمل لديها ومن أمثلتها تكاليف التوظيف وتكاليف الإنتاج وتكاليف التدريب للعمال الجديدة وغيرها، وقد أظهرت العديد من البحوث أن زيادة الاهتمام بالرسوخ الوظيفي يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل وزيادة الرضا الوظيفي مما يؤدي إلى تحقيق مستويات أعلى من الأداء الوظيفي والتنظيمي.

تعتبر سمعة المنظمة ثروة استراتيجية وركيزة أساسية في تقدم المنظمات واستدامة نجاحها وأداءها المتميز، والاهتمام بإدارة سمعة المنظمة ودعمها لا يعني التوجه إلى الجمهور الخارجي فقط وإغفال العاملين بالمنظمة فيجب الاهتمام بالعاملين أيضا وتوفير بيئة مناسبة ومناخ محفز من شأنه أن يحقق رضا للعاملين ويشعرهم بالفخر للعمل بالمنظمة مما ينعكس على سلوكهم في التعامل مع العملاء باعتبارهم حلقات متصلة ومكملة لبعضها البعض.

إشكالية البحث

يكتسي الرسوخ الوظيفي أهمية كبيرة في عالم منظمات الأعمال مما يتطلب ضرورة الاهتمام به على كافة المستويات في المنظمة، وفي ضوء ما سبق تتمثل إشكالية البحث فيما يلي:
كيف يساهم الرسوخ الوظيفي في تدعيم سمعة منظمات الأعمال بصفة عامة، وفي شركة إسمنت تبسة بصفة خاصة؟

التساؤلات الفرعية

في ضوء إشكالية البحث يمكن طرح التساؤلات التالية:

- هل يوجد تأثير للمواءمة التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على تدعيم سمعة المنظمة؟
- هل يوجد تأثير للتضحية التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على تدعيم سمعة المنظمة؟
- هل يوجد تأثير للروابط التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على تدعيم سمعة المنظمة؟
- هل يوجد تأثير للرسوخ الوظيفي ككل على الأبعاد المختلفة لتدعيم سمعة المنظمة؟

فرضيات البحث

بناء على ما سبق تمت صياغة فرضيات البحث على النحو التالي:

- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للمواءمة التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على تدعيم سمعة المنظمة.
- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتضحية التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على تدعيم سمعة المنظمة.
- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للروابط التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على تدعيم سمعة المنظمة.
- لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للرسوخ الوظيفي ككل على الأبعاد المختلفة لتدعيم سمعة المنظمة.

أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

- تحديد علاقة الارتباط بين الرسوخ الوظيفي وسمعة المنظمة.
- قياس تأثير متغير الرسوخ الوظيفي (المواءمة والروابط والتضحية التنظيمية والمجتمعية على دعم سمعة المنظمة.

حدود البحث

- الحدود المكانية: تمت الدراسة الميدانية في شركة إسمنت تبسة.
- الحدود الزمانية: تمت الدراسة الميدانية في الفترة من جوان 2022 إلى أوت 2022.

منهج البحث

تم الاعتماد على المنهجين الوصفي والتحليلي وذلك لسرد الأدبيات النظرية المتعلقة بالرسوخ الوظيفي وسمعة المنظمة، وتحليل العلاقة بين الرسوخ الوظيفي وتدعيم سمعة المنظمة في شركة إسمنت تبسة.

2. خلفية نظرية حول الدراسة

1.2 مفهوم الرسوخ الوظيفي

- تعريف الرسوخ الوظيفي: يعرف الرسوخ الوظيفي بأنه طريقة غير مباشرة لتخفيض تكاليف دوران العمل لذلك تسعى المنظمات إلى زيادة العمل على انتماء العاملين وثقتهم التنظيمية بها، ويشير الرسوخ إلى (الباروني، 2015، صفحة 45):
الروابط مع الأفراد وفرق العمل.
المواءمة وانسجام الفرد مع الوظيفة والمنظمة والمجتمع.

المنافع والتضحيات التي سوف تعود على الموظف إذا ترك العمل.

كما يعرف الرسوخ الوظيفي بأنه درجة ارتباط العامل بوظيفته والاحتفاظ بها وإحساسه بأن أهدافه الشخصية والمستقبلية تتفق مع الأهداف الوظيفية وإن العمل داخل المنظمة يحقق له مميزات وفرص لا يمكن الاستغناء عنها كما ينمي لديه روابط رسمية وغير رسمية بمجال العمل (العرفي، 2019، صفحة 21)، ويتضمن الرسوخ الوظيفي بعدين وهما (محمد، 2015، صفحة 52):

البعد الأول: الرسوخ الوظيفي داخل العمل ويسمى الرسوخ التنظيمي ويتعلق بكيفية ارتباط العامل مع المنظمة وزملائه.

البعد الثاني: الرسوخ الوظيفي خارج العمل ويسمى الرسوخ المجتمعي ويتمثل بارتباط العامل بالمجتمع الذي يعيش فيه والتزاماته تجاه الأسرة والمجتمع.

كما يعرف الرسوخ الوظيفي بأنه مدى انتماء العاملين بالمنظمة ومدى ارتباطهم واتصالهم بعملهم الأمر الذي يجعل من الصعب عليهم ترك العمل بالمنظمة (زيدان، 2008، صفحة 39).

- **أبعاد الرسوخ الوظيفي:** صنفت أبعاد الرسوخ الوظيفي كما يلي (مرزوق، 2011، صفحة 45):

المواءمة: هي التوافق المدرك للعامل على أن تكون قيم الفرد الشخصية وأهدافه المهنية وخطته المستقبلية مواءمة مع ثقافة المنظمة ومتطلبات وظيفته المباشرة مثل: المعرفة الوظيفية، المهارات، القدرات وغيرها، وأن الأفراد ينظرون أيضا إلى مدى تناسبها مع المجتمع والبيئة، وأن عدم الاهتمام بالمواءمة التنظيمية والمجتمعية يؤدي إلى زيادة دوران العمل.

الروابط: هي العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين الفرد والمنظمة والأفراد الآخرين، فالروابط المجتمعية والتنظيمية تؤدي إلى تفاعل ومشاركة والتزام العاملين بالعمل في المنظمة والبقاء فيها، وأنه كلما زادت روابط الفرد قل ترك العمل وزاد ارتباطه بوظيفته.

التضحية: هي المنافع المادية والمعنوية التي سيفقدها العامل عند ترك وظيفته، أو هي التكلفة النفسية والاجتماعية والمادية التي يتحملها نتيجة ترك العمل بالمنظمة والمجتمع (المكان) ويترتب على ترك الوظيفة خسائر متعلقة بالعمل مثل الزملاء والراتب ومعاش التقاعد وأما الخسائر المتعلقة بالمجتمع مثل التحلي عن وسائل نقل مريحة والعلاقات الاجتماعية.

2.2 مفهوم سمعة المنظمة

- **تعريف سمعة المنظمة:** إن سمعة المنظمة تقوم بدور حاسم في الحفاظ على المنظمات في أسواق متعددة وتؤثر سمعة المنظمة على السمعة المستدامة مع مرور الوقت ويجب تجنب فقدان السمعة والحفاظ على السمعة الجيدة مما يسهم في قدرة المنظمة على خلق القيمة.

وسمعة المنظمة تعني الوعي والتقدير لصورة المنظمة في السوق وانطباعات وآراء عنها وتعتبر السمعة أصولاً غير ملموسة (الهادي، 2019، صفحة 13).

وتعرف سمعة المنظمة بأنها تقييم عام من أصحاب المصالح للمنظمة على مر الزمن ومدى استجابة المنظمة لمطالب وتوقعات العملاء وأصحاب المصالح (شقيير، 2015، صفحة 82).

كما تعرف بأنها رأس المال العاطفي الذي يعكس مختلف تصورات المساهمين حول إجراءات المنظمة السابقة والمستقبلية فتعتبر السمعة أصولاً غير ملموسة (توايتية، 2022، صفحة 60).

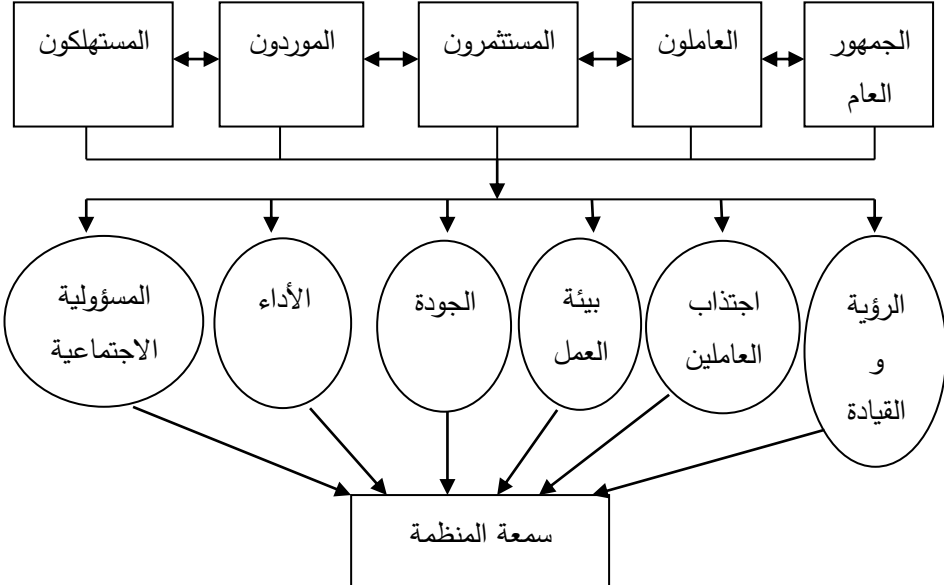
هناك منظورين لسمعة المنظمة، وهما (بن علي، 2020، صفحة 29):

- **الاهتمام الخارجي:** الذي يعبر عن حماية وتحسين سمعة المنظمة كشرط أساسي للحفاظ على استمرارية المنظمة في العمل وتكوين علاقات متناغمة مع العديد من العملاء وأصحاب المصالح الآخرين والذي ينعكس على الأداء الاقتصادي التنافسي.

- **الاهتمام الداخلي:** أن يكون العمل داخل المنظمة متناغماً مع بعضه البعض للحفاظ على هوية وصورة المنظمة وتحسين أدائها والمحافظة على استمرار المنظمة.

- **أبعاد سمعة المنظمة:** صنفت أبعاد الرسوخ الوظيفي كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل 1: أبعاد سمعة المنظمة



المصدر: (العزیز، 2019، صفحة 37)

يتضح من الشكل السابق أن سمعة المنظمة تتأثر بستة أبعاد، وهي: اجتذاب العاملين، والرؤية والقيادة، وبيئة العمل، والجودة، والأداء والمسؤولية الاجتماعية (وهذه الأبعاد تتأثر بالجمهور العام والعاملين والمستثمرين والموردين والمستهلكين).

3. الطريقة والأدوات المستخدمة

مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في العاملين في شركة إسمنت تبسة يبلغ عددهم 130 عاملاً، حسب المعطيات المقدمة من إدارة الشركة في شهر جوان 2022.

متغيرات البحث

في ضوء عناصر المشكلة وأهداف البحث وفرضياته تم تطوير مجموعة من المتغيرات تعبر عن الأبعاد الرئيسية للمتغير المستقل الرسوخ الوظيفي (المواءمة، التضحية، الروابط) التي تؤثر على المتغير التابع سمعة المنظمة بأبعاده وهي: (الرؤية والقيادة، اجتذاب العاملين، بيئة العمل، الجودة، الأداء، المسؤولية الاجتماعية).

طرق جمع البيانات

اعتمد الباحث في جمع البيانات من المصادر المتمثلة في الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، كما تم الحصول على البيانات الأولية عن طريق الاستبيان.

أداة البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث تم تصميم وبناء استبيان بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة كوسيلة لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة، بحيث تضمنت مجموعة من الأسئلة وشملت أهم محاور الدراسة، وقسمت إلى قسمين:

القسم الأول خاص بمتغيرات البيانات الأولية للبحث وهي المعلومات العامة للمتغيرات الديموغرافية لأفراد الدراسة (الوظيفة، العمر، عدد سنوات الخبرة).

بينما تناول القسم الثاني المتغيرات الأساسية للبحث، وذلك في محورين كما يلي:

المحور الأول: تسع وعشرون عبارة، لقياس متغير الرسوخ الوظيفي، بحيث يطلب من المستجيب تحديد درجة موافقته عن كل عبارة.

المحور الثاني: ثلاث وعشرون عبارة، لقياس متغير تدعيم سمعة المنظمة، بحيث يطلب من المستجيب تحديد درجة موافقته عن كل عبارة.

أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات البحث

شرح في إجراء البحث عن طريق توزيع الاستبيانات في الفترة الممتدة من شهر جوان 2022 إلى شهر أوت 2022 ورقيا على أفراد البحث، وطلب منهم إرجاعها مرة أخرى، وكان عدد ما تم تجميعه هو 100 استبيان صالح للتحليل الإحصائي، ولتحليل البيانات فقد استخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.28)، حيث وظف البحث الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد البحث.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- تحليل الارتباط والاختبارات الإحصائية المصاحبة وذلك لتحديد قيمة واتجاه معاملات الارتباط.
- تحليل المسار وتحليل الانحدار البسيط وتحليل الانحدار المتعدد.

صدق وثبات أداة القياس

للتأكد من صدق أداة القياس (الاستبيان) فقد تم استخدام الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، حيث تم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص وفي ضوء مقترحات وملاحظات المحكمين تم إخراج أداة البحث في صورتها النهائية.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي) تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وبالدرجة الكلية لأداة البحث وذلك كما يبينه الجدول رقم (1) الذي يتضح من خلاله أن قيم معامل ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للاستمارة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل وهي محصورة بين (0.979 و 0.995)، مما يدل على أن جميع عبارات ومحاور أداة الدراسة تتمتع بدرجة صدق مرتفعة ولها علاقة قوية بهدف الدراسة، مما يعني صدق الأداة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

الجدول رقم 1: معامل الارتباط للمحاور بالدرجة الكلية لأداة البحث

الدرجة الكلية	المحور
**0.995	الرسوخ التنظيمي
**0.979	تدعيم سمعة المنظمة
**دال عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

وللتحقق من ثبات أداة البحث تم استخدام معامل ألفا كرونباخ وجاءت نتائجه كما في الجدول رقم (2) الذي يلاحظ من خلاله أن قيمة ألفا كرونباخ لكامل أداة البحث مرتفع، حيث بلغ

0.900 كما كانت معاملات الثبات لمحاوَر الأداة مرتفعة أيضا وتراوحَت بين (0.889 و0.893)، وهذا يدل على أن أداة البحث بجميع محاورها تتمتع بدرجة عالية من الثبات وهي أكبر من القيمة المقبولة إحصائيا 0.60، إذن يمكن الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 2: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور أداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	قيمة الثبات
الرسوخ التنظيمي	29	0.893
تدعيم سمعة المنظمة	23	0.889
كامل أداة البحث	52	0.900

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

4. تحليل النتائج

توصل البحث إلى النتائج التالية:

- النتائج المتعلقة بوصف خصائص أفراد البحث

للتعرف على النتائج المتعلقة بوصف خصائص أفراد البحث تم حساب التكرارات والنسب المئوية لهم وفقا لمتغيراتهم الديموغرافية، وجاءت النتائج كما يبينه الجدول رقم (3)، حيث يظهر بأن نسبة 55% من أفراد البحث يشغلون وظيفة فنية، وما نسبته 45% يشغلون وظيفة إدارية. أما فيما يتعلق بمتغير العمر فإن نسبة 11% من أفراد البحث أعمارهم أقل من 30 سنة، وما نسبته 40% أعمارهم من 31 إلى أقل من 40 سنة، أي أن الفئة العمرية المتوسطة سنا كثيرة في الشركة، وما نسبته 32% أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة، وما نسبته 17% أعمارهم من 50 سنة فأكثر أي أن الفئة العمرية الكبيرة سنا قليلة في الشركة. وفيما يتعلق بمتغير عدد سنوات الخبرة يظهر أن نسبة 12% من أفراد البحث عدد سنوات خبرتهم داخل الشركة أقل من 5 سنوات، وما نسبته 35% عدد سنوات خبرتهم من 5 لأقل من 10 سنوات، وما نسبته 31% عدد سنوات خبرتهم من 10 لأقل من 20 سنة، وما نسبته 22% عدد سنوات خبرتهم من 20 فأكثر، أي أن الغالبية العظمى من عمال الشركة لهم خبرة طويلة في العمل داخل الشركة.

الجدول رقم 3: توزيع أفراد البحث وفقا للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	البيان	العدد	النسبة (%)
الوظيفة	فنية	55	55

45	45	إدارية	
100	100	المجموع	
11	11	أقل من 30 سنة	العمر
40	40	من 31 إلى أقل من 40 سنة	
32	32	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
17	17	من 50 فأكثر	
100	100	المجموع	
12	12	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
35	35	من 5 لأقل من 10 سنوات	
31	31	من 10 لأقل من 20 سنة	
22	22	من 20 فأكثر	
100	100	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

- النتائج المتعلقة بمتغيرات البحث

تم تناول في هذا الجزء نتائج البحث الميدانية الخاصة بمتغيرات البحث وللتعرف على نتائج استجابات أفراد البحث حول كل عبارات أداة القياس تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وجاءت نتائج استجابات أفراد البحث حول متغير الرسوخ الوظيفي كما يلي:

يوضح الجدول رقم (4) أن المتوسط الحسابي العام لإجمالي لبعدها الموأمة بلغ 3.61، وهذا يعني أن اتجاهات أفراد البحث نحو بعد الموأمة (التنظيمية، المجتمعية) إيجابية.

وجاء المتوسط الحسابي العام لإجمالي بعد التضحية حيث بلغ 3.99، ويعني أن اتجاهات أفراد البحث نحو بعد التضحية (التنظيمية، المجتمعية) إيجابية.

أما المتوسط الحسابي العام لإجمالي بعد الروابط (التنظيمية، المجتمعية) فقد بلغ 3.75، وهذا يعني أن اتجاهات أفراد البحث نحو بعد الروابط (التنظيمية، المجتمعية) إيجابية.

الجدول رقم 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الرسوخ الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد الرسوخ الوظيفي
0.31	3,51	المتوسط العام لبعدها الموأمة التنظيمية

0.46	3,71	المتوسط العام لبعد الموامة المجتمعية
0.39	3.61	إجمالي بعد الموامة
0.47	3.77	المتوسط العام لبعد التضحية التنظيمية
0.74	4.16	المتوسط العام لبعد التضحية المجتمعية
0.51	3.99	إجمالي بعد التضحية
0.75	3.23	المتوسط العام لبعد الروابط التنظيمية
0.70	4,28	المتوسط العام لبعد الروابط المجتمعية
0.42	3,75	إجمالي بعد الروابط

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

أما متغير تدعيم سمعة المنظمة جاءت نتائج استجابات أفراد البحث كما يلي:

يوضح الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي العام لأبعاد تدعيم سمعة المنظمة بلغ 3.50، وهذا يعني أن اتجاهات أفراد البحث نحو أبعاد تدعيم سمعة المنظمة إيجابية، ويعد البعد الأكثر إيجابية الأداء، الجودة، الرؤية والقيادة، اجتذاب العاملين، بيئة العمل، المسؤولية الاجتماعية على الترتيب، وتفسير وجود سمعة طيبة للشركة نتيجة ارتفاع المتوسط الحسابي لاستجابات مفردات البحث بالنسبة لكل من الأداء الجيد للشركة وقيامها بتوفير المنتجات المناسبة في الأسواق وقدرتها على تلبية أذواق ورغبات العملاء ورؤية الشركة ورسالتها وأهدافها الواضحة وتوافر الكفاءات القيادية المتميزة واختيار وتعيين الأفراد الموهوبين والمحافظة عليهم وشعور العاملين بالراحة في بيئة العمل كل ذلك يدعم من السمعة الجيدة للشركة في عالم الأعمال إلا أنه ينبغي زيادة اهتمام الشركة بالأنشطة التنموية للمجتمع ومشروعات المجتمع المدني.

الجدول رقم 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير تدعيم سمعة المنظمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد تدعيم سمعة المنظمة
0.31	3,78	المتوسط العام لبعد الرؤية والقيادة
0.46	3,55	المتوسط العام لبعد اجتذاب العاملين
0.47	2.91	المتوسط العام لبعد بيئة العمل
0.74	4.15	المتوسط العام لبعد الجودة
0.75	4.37	المتوسط العام لبعد الأداء

0.70	1,80	المتوسط العام لبعء المسؤولية الاجتماعية
0.42	3,50	المتوسط العام لمتغير تدعيم سمعة المنظمة

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

- النتائج المتعلقة باختبار فرضيات البحث

النتيجة الأولى: تتضمن هذه النتيجة اختبار الفرضية الأولى حيث تم استخدام تحليل المسار لقياس معنوية تأثير المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) على تدعيم سمعة المنظمة كما يوضحها الجدول رقم (6) والذي يتضح منه وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعء المتغير المستقل وهو المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) على إجمالي بعء المتغير التابع وهو تدعيم سمعة المنظمة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R^2 الذي يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع (71.5%)، كما بلغت قيمة (T) 23.924، بمستوى معنوية (0.05).

إن إجمالي بعء المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) ذو تأثير معنوي على جميع أبعاد تدعيم سمعة المنظمة ولكن بدرجات متفاوتة فكانت أكثر الأبعاد دالة إحصائياً اجتذاب العاملين، الجودة، الرؤية والقيادة، الأداء، بيئة العمل، المسؤولية الاجتماعية، كما أفادت بذلك معاملات التحديد على الترتيب.

من العرض السابق يتضح عدم صحة الفرضية الأولى وصحة الفرضية البديلة وهي: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على تدعيم سمعة المنظمة.

الجدول رقم 6: تحليل المسار لقياس معنوية تأثير المتغير المستقل المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) على أبعاد المتغير التابع تدعيم سمعة المنظمة

الأبعاد المستقلة	الأبعاد التابعة	التقدير β	الخطأ المعياري	قيمة T	المعنوية	معامل التحديد R^2
المواءمة	الرؤية والقيادة	0,790	0.04	19,432	**0.05	62.4%
	اجتذاب العاملين	0.867	0.03	26.288	**0.05	75,2%
	بيئة العمل	0.567	0.07	10.381	**0.05	32.1%

70.1%	**0.05	23.147	0.04	0.838	الجودة
42.8%	**0.05	13.071	0.07	0.654	الأداء
10.7%	**0.05	5.228	0.14	0.327	المسؤولية الاجتماعية
71.5%	**0.05	23.924	0.03	0.846	تدعيم سمعة المنظمة

**دالة عند مستوى معنوية أقل من 0.05

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

النتيجة الثانية: تتضمن هذه النتيجة اختبار الفرضية الثانية حيث تم استخدام تحليل المسار لقياس معنوية تأثير التضحية (التنظيمية والمجتمعية) على تدعيم سمعة المنظمة كما يوضحها الجدول رقم (7) والذي يتضح منه وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعد المتغير المستقل وهو التضحية (التنظيمية والمجتمعية) على إجمالي بعد المتغير التابع وهو تدعيم سمعة المنظمة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R^2 الذي يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع (37.4%)، كما بلغت قيمة (T) 11.664، بمستوى معنوية (0.05).

إن إجمالي بعد التضحية (التنظيمية والمجتمعية) ذو تأثير معنوي على جميع أبعاد تدعيم سمعة المنظمة فيما عدا بعد المسؤولية الاجتماعية وهذه التأثيرات بدرجات متفاوتة فكانت أكثر الأبعاد دالة إحصائياً الأداء، الجودة، الرؤية والقيادة، اجتذاب العاملين، بيئة العمل، كما أفادت بذلك معاملات التحديد على الترتيب.

من العرض السابق يتضح عدم صحة الفرضية الثانية وصحة الفرضية البديلة وهي: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين التضحية (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على تدعيم سمعة المنظمة.

الجدول رقم 7: تحليل المسار لقياس معنوية تأثير المتغير المستقل التضحية (التنظيمية

والمجتمعية) على أبعاد المتغير التابع تدعيم سمعة المنظمة

الأبعاد	الأبعاد	التقدير β	الخطأ	قيمة T	المعنوية	معامل
---------	---------	-----------------	-------	--------	----------	-------

التحديد R ²			المعياري		التابعة	المستقلة
56.2 %	**0.05	17.110	0.04	0,750	الرؤية والقيادة	التضحية
54.2 %	**0.05	16.435	0.03	0.736	اجتذاب العاملين	
3.5 %	**0.05	2.891	0.08	0.188	بيئة العمل	
57.7 %	**0.05	17.636	0.04	0.760	الجودة	
69.8 %	**0.05	22.933	0.05	0.835	الأداء	
8.0 %	0.17	1.375	0.12	0.091	المسؤولية الاجتماعية	
37.4 %	**0.05	11,664	0.04	0.611	تدعيم سمعة المنظمة	

**دالة عند مستوى معنوية أقل من 0.05

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

النتيجة الثالثة: تتضمن هذه النتيجة اختبار الفرضية الثالثة حيث تم استخدام تحليل المسار لقياس معنوية تأثير الروابط (التنظيمية والمجتمعية) على تدعيم سمعة المنظمة كما يوضحها الجدول رقم (8) والذي يتضح منه وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعد المتغير المستقل وهو الروابط (التنظيمية والمجتمعية) على إجمالي بعد المتغير التابع وهو تدعيم سمعة المنظمة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R² الذي يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع (61.8%)، كما بلغت قيمة (T) 19.223، بمستوى معنوية (0.05).

إن إجمالي بعد الروابط (التنظيمية والمجتمعية) ذو تأثير معنوي على جميع أبعاد تدعيم سمعة المنظمة ولكن بدرجات متفاوتة فكانت أكثر الأبعاد دالة إحصائياً الرؤية والقيادة، اجتذاب

العاملين، الجودة، الأداء، بيئة العمل، المسؤولية الاجتماعية، كما أفادت بذلك معاملات التحديد على الترتيب.

من العرض السابق يتضح عدم صحة الفرضية الثالثة وصحة الفرضية البديلة وهي: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الروابط (التنظيمية والمجتمعية) كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي على تدعيم سمعة المنظمة.

الجدول رقم 8: تحليل المسار لقياس معنوية تأثير المتغير المستقل الروابط (التنظيمية

والمجتمعية) على أبعاد المتغير التابع تدعيم سمعة المنظمة

الأبعاد المستقلة	الأبعاد التابعة	التقدير β	الخطأ المعياري	قيمة T	المعنوية	معامل التحديد R^2
الروابط	الرؤية والقيادة	0,837	0.04	23.126	**0.05	70.1 %
	اجتذاب العاملين	0.829	0.03	22.344	**0.05	68.6 %
	بيئة العمل	0.446	0.08	7.518	**0.05	19.9 %
	الجودة	0.822	0.04	21.760	**0.05	67.5 %
	الأداء	0.692	0.06	14.491	**0.05	47.9 %
	المسؤولية الاجتماعية	0.169	0.13	2.593	**0.05	3.9 %
	تدعيم سمعة المنظمة	0.786	0.04	19.223	**0.05	61.8 %

**دالة عند مستوى معنوية أقل من 0.05

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

النتيجة الرابعة: تتضمن هذه النتيجة اختبار الفرضية الرابعة، حيث سيتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لقياس تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي (المواءمة والتضحية والروابط) ومعرفة أي بعد الأكثر تأثيراً على تدعيم سمعة المنظمة، وعمّا إذا كانت تلك التأثيرات جوهرية أم إنها غير دالة إحصائياً كما يوضحها الجدول رقم (9) الذي يتضح منه ما يلي:

- معامل الارتباط (r): توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرسوخ الوظيفي وتدعيم سمعة المنظمة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.869) بمستوى معنوية أقل من (0.05).

- معامل التحديد (R^2): نجد أن المتغير المستقل ككل وهو الرسوخ الوظيفي يفسر (75.6 %) من التغيير الكلي في المتغير التابع المتمثل في تدعيم سمعة المنظمة، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

- اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغيرات المستقلة وهي عناصر الرسوخ الوظيفي والمتمثلة في أهم العناصر تأثيراً (المواءمة، الروابط، التضحية) ذات تأثير معنوي على تدعيم سمعة المنظمة، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث أن قيمة اختبار (F-test) هي (233.330) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (0.05) مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار.

وعليه يتم رفض الفرضية الرابعة وقبول الفرضية البديلة بوجود تأثير إيجابي معنوي ذو دلالة

إحصائية للرسوخ الوظيفي على تدعيم سمعة المنظمة.

الجدول رقم 9: نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد معنوية أهم أبعاد الرسوخ

الوظيفي تأثيراً على تدعيم سمعة المنظمة

معامل الارتباط (r)	معامل التحديد (R^2)	F-test		t.test		المعاملات المقدره β_i	المتغير المستقل
		مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
0.869	75.6 %	**0.05	233.330	**0.05	6.828	0.753	الجزء الثابت
				**0.05	11.193	0.624	المواءمة
				**0.05	6.145	0.384	التضحية

				**0.05	8.743	0.549	الروابط
--	--	--	--	--------	-------	-------	---------

**دالة عند مستوى معنوية أقل من 0.05

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

- معادلة النموذج: يمكن كتابة معادلة النموذج وفق الشكل التالي:

تدعيم سمعة المنظمة = 0.753 + 0.624 المواءمة (التنظيمية والمجتمعية) + 0.384 التضحية (التنظيمية والمجتمعية) + 0.549 الروابط (التنظيمية والمجتمعية)

5. خاتمة

تناول البحث تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفي المتمثلة في المواءمة التنظيمية والمجتمعية، التضحية التنظيمية والمجتمعية، الروابط التنظيمية والمجتمعية على تدعيم سمعة المنظمة في شركة إسمنت تبسة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- هناك علاقة تأثير إيجابي لبعد المواءمة التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي وبين أبعاد تدعيم سمعة شركة إسمنت تبسة.

- هناك علاقة تأثير إيجابي لبعد التضحية التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي وبين أبعاد تدعيم سمعة شركة إسمنت تبسة.

- هناك علاقة تأثير إيجابي لبعد الروابط التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي وبين أبعاد تدعيم سمعة شركة إسمنت تبسة.

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لأبعاد الرسوخ الوظيفي وبين تدعيم سمعة شركة إسمنت تبسة وجاءت أكثر العناصر تأثيرا بعد المواءمة ثم الروابط يليه بعد التضحية.

من خلال عرض الجزء النظري، وفي ضوء مناقشة نتائج الدراسة الميدانية، يمكن تقديم

الاقتراحات التالية لشركة إسمنت تبسة كما يلي:

- أن تقوم إدارة الموارد البشرية بالشركة بإعلام العاملين من خلال الاجتماعات والندوات عن ثقافة الشركة حتى يكون هناك انسجام وتوافق بين المعارف والمهارات الخاصة بالعاملين والمتطلبات اللازمة للوظائف بالشركة لتحقيق المواءمة التنظيمية داخل بيئة العمل.

- يجب على إدارة الموارد البشرية إشراك العاملين في تحديد الأهداف ورسم السياسات ووضع القرارات التي تتعلق بهم ومما يدعم من قيم الاعتراف والتقدير للعامل ويزيد من الشعور بالانتماء والولاء لتحقيق مواءمة تنظيمية داخل بيئة العمل.

- أن تقوم إدارة الشركة بالاهتمام بزيادة الأجور والحوافز للعاملين وإعطاء فترات راحة مناسبة لهم بهدف زيادة دافعيتهم نحو العمل الأمر الذي يؤدي إلى زيادة شعورهم بالحماس والتفان أثناء أدائهم العمل مما يدعم سمعة الشركة ومما يؤدي إلى انخفاض مستوى التضحية بالعمل وعدم الذهاب لعمل آخر خارج الشركة مما يخفف من التضحية التنظيمية والمجتمعية.
- أن تهتم إدارة الموارد البشرية بالبحث الدائم عن الكوادر البشرية المتميزة بسوق العمل للعمل بالشركة عن طريق تصميم نظام سليم للاختيار والتعيين والعمل على المحافظة عليهم وأن يتم استقطاب العمالة من بيئة مماثلة للبيئة التي تعمل فيها الشركة مما يؤدي إلى ارتفاع الروابط التنظيمية والمجتمعية ببيئة العمل.
- أن تقوم إدارة الشركة بإشراك العاملين في المساهمة في تنمية أنشطة المجتمع مثل تقديم التبرعات لبناء المدارس والمستشفيات وتزويدها بالتجهيزات المناسبة وبناء المساكن للفقراء مما يحقق المسؤولية الاجتماعية للشركة تجاه المجتمع.

6. قائمة المراجع

- الطاهر توابتية. (2022). الدور الوسيط للرضا الوظيفي في تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي -دراسة حالة شركة إسمنت تبسة-. مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال ، 5 (1).
- آمال بن علي. (2020). المسؤولية الاجتماعية أداة لتحسين سمعة المنظمات. مجلة الحوكمة، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة ، 2 (1).
- أمل جاد محمد. (2015). أثر علاقة القائد بتابعيه على الالتصاق الوظيفي (رسالة ماجستير). مصر: جامعة دمياط.
- بشرى حامد زيدان. (2008). مقدمة في السلوك التنظيمي. القاهرة: دار الكتب والوثائق القومية.
- جمال الفيتوري شقير. (2015). تأثير ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية على سمعة المنظمة: دراسة تطبيقية على المصارف بالرياض. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية (36).
- عبد العزيز علي مرزوق. (2011). العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على البنوك على البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ (رسالة ماجستير). مصر: جامعة كفر الشيخ.

محمد يوسف الشيخ نور الهادي. (2019). دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز سمعة المنظمة: دراسة حالة شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين. مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث (13)، صفحة 10.

مروة محمد أنور عبدالعزيز. (2019). إدارة السمعة مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم الجامعي بمصر. المجلة التربوية لتعليم الكبار ، 1 (4).

منال أحمد الباروني. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر .

منصور محمد العريفي. (2019). السلوك التنظيمي. صنعاء: دار الكتب الجامعي.

7. ملاحق

الملحق رقم 1: استبيان البحث

القسم الأول (المتغيرات الديموغرافية): الوظيفة (فنية، إدارية)، العمر (أقل من 30 سنة، من 30 لأقل من 40 سنة، من 40 لأقل من 50 سنة، من 50 سنة فأكثر)، عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 لأقل من 10 سنوات، من 10 لأقل من 20 سنة، من 20 سنة فأكثر)

القسم الثاني: متغيرات البحث: درجات الموافقة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

المحور الأول: واقع الرسوخ الوظيفي في شركة إسمنت تبسة

العبارات	البعد
أحب زملائي في فريق العمل الذي أعمل به بالشركة	المواءمة التنظيمية
يوجد توافق بيني وبين زملائي في العمل	
استخدم مهاراتي ومواهبتي في العمل	
أشعر بالتوافق مع ثقافة الشركة	
لدي انتماء لشركتي	
سلطتي ومسئوليتي في الشركة مناسبة لي	المواءمة المجتمعية
قيمي متوافقة مع قيم الشركة	
يمكنني الوصول إلي أهدافي المهنية بالعمل بالشركة	
اشعر بالنمو والتطور في مجال عملي	
أحب المكان الذي أعيش فيه	
سكني مناسب لي	
المجتمع الذي أعيش فيه جيد	
تتوافر الأنشطة الترفيهية بمكان سكني	
لدي قدر من الحرية لمعرفة تقرير متابعة أهدافي بمجال عملي	

التضحية التنظيمية	تقدم لي الشركة امتيازات وحوافز مناسبة زملائي بالعمل يحترمونني	
التضحية المجتمعية	سوف أفقد الكثير من المكاسب إذا تركت العمل لدي رعاية صحية مناسبة مقدمة من الشركة عملي بالشركة يحسن من أدائي استمراري بالشركة مرتفع	
	تركي للمجتمع الذي أعيش فيه صعب يحترمني الأفراد في المجتمع الذي أعيش فيه سكني آمن لي	
	الروابط التنظيمية	زملائي بالعمل يتفاعلون معي زملائي يعتمدون علي في العمل أشارك بفرق العمل بالشركة
	الروابط المجتمعية	يتوافر لدي مسكن مناسب أعيش فيه عائلتي تسكن بالقرب مني أصدقائي قريبون من مكان سكني

المحور الثاني: واقع تدعيم سمعة المنظمة في شركة إسمنت تيسة

العبارات	البعد
شركتي لديها رؤية واضحة للمستقبل لدي معلومات الكافية عن رؤية الشركة وأهدافها	الرؤية والقيادة
تبذل الشركة جهودا كبيرة لتعيين الأفراد الموهوبين تعمل الشركة علي المحافظة علي الأفراد العاملين بها تشجع الشركة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بمجال عملهم شعوري جيد بالعمل لدي الشركة ثقتي عالية بالشركة	اجتذاب العاملين
شركتي تستفيد من الفرص المتاحة في السوق شركتي لديها كوادر قيادية متميزة أشعر بالراحة في مكان عملي شركتي تعمل علي كسب ثقة العاملين بالشركة حوافزي جيدة وعادلة	بيئة العمل
شركتي تتعامل بالمساواة عند التعامل مع العاملين شركتي تقدم منتجات عالية الجودة نتطور ونبتكر منتجات جديدة باستمرار	الجودة

شركتي تقدم منتجات ذات قيمة جيدة	
شركتي تحقق ربحية مرتفعة	الأداء
شركتي تتفوق على المنافسين	
شركتي توفر متطلبات العملاء باستمرار	
شركتي لديها القدرة القوية للنمو في المستقبل	
تشارك شركتي في أنشطة تنمية المجتمع	المسؤولية الاجتماعية
توفر شركتي متطلبات السيطرة علي تلوث البيئة	
ترعي شركتي مشروعات المجتمع المدني	