تأثير الهيبة الخارجية المدركة على مخرجات العاملين من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي بحث تطبيقي في الشركة العامة للصناعات الكهربائية في بغداد/الوزيرية

م.د. رنا ناصر صبر
ranaaltay1978@gmail.com
الجامعة التقنية الوسطى- معهد الادارة - الرصافة

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى الكشف عن مدى تأثير الهيبة الخارجية المدركة على مخرجات العاملين من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي وذلك من خلال تقديم اطار معرفي وفكري بخصوص متغيرات البحث معززاً بالجانب التطبيقي التحليلي في الشركة العامة للصناعات الكهربائية في بغداد/الوزيرية، ولتحقيق هذا الهدف تمت الإستعانة بالاستبانة بوصفها أداة رئيسة في جمع البيانات من خلال توزيعها بطريقة العينة الطبقة العشوائية فقد تجسدت عينة البحث بـــ (288) موظفاً في الشركة، وبعد التحقق من المقياس تم استخدام عدد من الأساليب والأدوات الإحصائية لإثبات صحة فرضيات البحث مثل (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، تحليل الارتباط، تحليل التأثير المباشر وغير المباشر من خلال أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية ،كما وتم استخدام اختبار (Sobel) للتحقق من معنوية الافتراضات الخاصة بالدور الوسيط). وتوصل البحث الى استنتاجات محددة من أهمها ان متغير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط يسهم في زيادة تأثير الهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين، وبالتالي فان وجود التماثل التنظيمي سيعوض عن جزء من التأثير المباشر للهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين، كما وتم صياغة مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن يستفاد منها المعنيين في البحث الحالي.

الكلمات المفتاحية :الهيبة الخارجية المدركة، التماثل التنظيمي، مخرجات العاملين.

The Impact of Perceived External Prestige on Employee Outcomes through the Mediator Role of Organizational Identification: Applied Research in the General Company for Electrical Industries in Baghdad / Waziriya.

Dr. Rana Nasir Saber
ranaaltay1978@gmail.com
Middle Technical University - Institute Of Administration - Al-Rusaffa

Abstract: *The current research aims to investigate the extent to which The impact of perceived external prestige on employee outcomes through the mediator role of organizational identification through providing an intellectual framework regarding the variables of research supported by the analytical application of the general company for electrical industries in Baghdad / Waziriya. To achieve the objectives of current study I had used questionnaire as a tool of data collection, by using random stratified random sampling. The research sample was represented by (288) employees in the company, and after investigation of the scale I had use a number of statistical methods and tools to validate research hypotheses, such as(mean, standard deviation, Correlation Coefficient, direct and indirect effect analysis using the structural equation modeling method, and the Sobel test to verify the significance of the intermediate role assumptions) the research reached specific conclusions, the most important of which is that organizational identification variable as an mediator variable contributes in increasing the perceived external prestige in employee*

outcomes, and therefore the existence of organizational identification will compensate for part of the direct impact of the perceived external prestige in employee outcomes and against on this I had formulated a set of recommendations that will be useful to those who are interested in the current research.

Keywords: Perceived External Prestige, Organizational Identification, Employee Outcomes.

المقدمة

تعد الهيبة الخارجية المدركة والتماثل التنظيمي من الإسهامات البحثية في الفكر الإداري المعاصر، اذ يمثلان إحدى المبادئ الجوهرية التي تبنى عليها العديد من القرارات الحاسمة التي تسهم في تحقيق المخرجات الايجابية للمنظمة وتقرير نجاحها وتفوقها في بيئة العمل، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات والبحوث كدراسة (Dutton et al., 1994)، التي افادت ان توافر الاعتقاد والادراك الايجابي لدى العاملين عن نظرة الأطراف الخارجية لمنظماتهم سيؤدي إلى تنامي الشعور بالفخر في عضويتهم وانتمائهم لها مما سينعكس على المخرجات الايجابية للعاملين وبالتالي تحقيق النجاح والتفوق التنظيمي. وانطلاقا من الأهمية المذكورة آنفا، تعد هذه المؤشرات مسوغا للولوج ببحث تطبيقي تجسد في القطاع الصناعي بشكل عام وللشركة العامة للصناعات الكهربائية - بغداد/الوزيرية بشكل خاص التي تعد من الشركات الرائدة في البيئة الصناعية العراقية ومن القطاعات المهمة والرئيسة لاقتصاد البلد وذلك لضلوعها بتصنيع مختلف أنواع السلع والأجهزة الكهربائية مثل (المولدات الكهربائية،المحولات، مكيفات الهواء المركزية والشباكية والكنتورية، محرك ومضخة مبردة الهواء،معدات الاطفاء، المحولات الصندوقية ،مضخة الماء المنزلية) وغيرها من المنتجات الضرورية للمستهلكين ودوائر الدولة ووزاراتها.وعليه فقد تطرق الباحث في بناء البحث الى أربعة محاور تمثل الأول في عرض لمنهجية البحث بينما قدم المحور الثاني الإطار النظري، فيما تجسد المحور الثالث للجانب العملي،واخيراً خصص الرابع لعرض الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث

دون ادنى شك ان مشاركة قصص نجاح المنظمات والكلمات الايجابية من قبل الاطراف الخارجية التي تتعامل معها المنظمة سيزيد بالتأكيد من تحقيق المخرجات الايجابية للعاملين وهذا يتضح بدرجة اكبر من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي الذي يفسر الترابط الادراكي والعاطفي بين العامل والمنظمة لكون العامل يصف نفسه بخصائص وسمات المنظمة التي ينتمي لها وقبوله للقيم التنظيمية والافتخار بعضويته للمنظمة. ومن خلال المعطيات أعلاه تبلورت المشكلة الفكرية للبحث لتتكامل مع مسارات المشكلة الميدانية التي تم تطبيقها في إحدى الشركات الصناعية الرائدة في البيئة الصناعية في العراق والمتمثلة بالشركة العامة للصناعات الكهربائية في بغداد/ الوزيرية بغية تشخيص مدى استثمارها للممارسات والآليات التي تسهم في ابراز سمعتها ومكانتها وهيبتها الخارجية المدركة وهذا يتم من خلال ترسيخ فلسفة التماثل التنظيمي لينعكس بذلك في تحقيق المخرجات الايجابية للعاملين ، ومن هنا تكمن المشكلة الأساسية للبحث في التساؤل الأتي: (ما تأثير الهيبة الخارجية المدركة على مخرجات العاملين من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي ؟)، ومن خلال التساؤل الرئيس انبثقت عدد من التساؤلات ومن أهمها:

1. ما مستوى توافر المتغيرات لدى الشركة المبحوثة؟
2. ما مدى تأثير الهيبة الخارجية المدركة في التماثل التنظيمي لدى الشركة المبحوثة ؟
3. ما مدى تأثير الهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين لدى الشركة المبحوثة ؟
4. ما مدى تأثير التماثل التنظيمي في مخرجات العاملين لدى الشركة المبحوثة ؟
5. هل يتغير مستوى تأثير الهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي لدى الشركة المبحوثة ؟

ثانيا: أهداف البحث

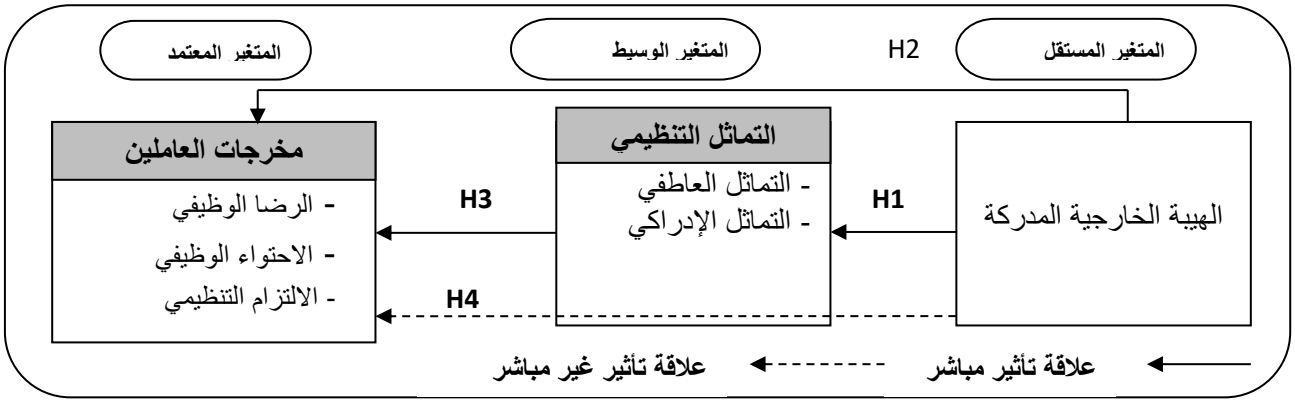
يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. الكشف عن مستوى توافر المتغيرات في الشركة المبحوثة.
2. تحديد مدى تأثير الهيبة الخارجية المدركة في التماثل التنظيمي لدى الشركة المبحوثة.
3. التعرف على مدى تأثير الهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين لدى الشركة المبحوثة.
4. الكشف عن مدى تأثير التماثل التنظيمي في مخرجات العاملين لدى الشركة المبحوثة.
5. تشخيص مدى تأثير الهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي لدى الشركة المبحوثة.

ثالثا: أهمية البحث

تتجلى اهمية البحث من الجانب النظري من خلال تناوله لمواضيع معاصرة ومهمة في الفكر التنظيمي تشكل التوجه العام للمنظمات المتميزة، فضلا عن ذلك تتجسد أهمية البحث وحسب اطلاع الباحث على الدراسات السابقة لم يجد دراسات تناولت الربط بين هذه المتغيرات على المستوى المحلي والعربي وهذا يدل على وجود فجوة معرفية لابد من البحث فيها مما يجعله اضافة معرفية وعلمية في مجال الاختصاص وليكون مرجعًا مهمًا للأكاديميين والباحثين في هذا المجال، اما من الجانب العملي اذ يحفز البحث الحالي الشركات الصناعية بشكل عام والشركة العامة للصناعات الكهربائية في بغداد بشكل خاص للاهتمام بهذه المتغيرات وزيادة ادراك اصحاب القرار في تلك الشركة للدور الذي تلعبه هذه المتغيرات في تحقيق الاداء المتميز.

رابعا: أنموذج البحث الفرضي



شكل (1): أنموذج البحث الفرضي

خامسا: فرضيات البحث

انطلق البحث الحالي في معالجته للمشكلة من خلال الفرضيات الآتية :

1. **الفرضية الرئيسة الأولى:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للهيبة الخارجية المدركة في التماثل التنظيمي.
2. **الفرضية الرئيسة الثانية:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين.
3. **الفرضية الرئيسة الثالثة:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتماثل التنظيمي في مخرجات العاملين.
4. **الفرضية الرئيسة الرابعة:** يزداد تأثير الهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي.

سابعا: اداة ومقياس البحث

أعتمد البحث بشكل رئيسي على الاستبانة التي تعد الأداة الرئيسة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب العملي للبحث الحالي وقد صممت فقراتها بالاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي، وتتكون الاستمارة من ثلاثة محاور،تضمن المحور الأول من الاستبانة فقرات الهيبة الخارجية المدركة، اما المحور الثاني فقد خصص لقياس ابعاد التماثل التنظيمي، في حين تضمن المحور الثالث ابعاد مخرجات العاملين ،وقد طورت فقرات الاستبانة وبما يتفق مع طبيعة مجتمع وعينة البحث والجدول (1) يوضح مقاييس البحث.

جدول (1): مقاييس البحث

متغيرات البحث	الأبعاد	عدد الفقرات	ارقام الفقرات	الرمز	المقياس المعتمد
الهيبة الخارجية المدركة		8	8 -1	PEP	Mael&Ashforth,1992 والمعتمد في دراسة Tuna et al., 2016
التماثل التنظيمي	التماثل الادراكي	4	12 - 9	IC	johnson et al.,2012
	التماثل العاطفي	4	16 – 13	IA	
مخرجات العاملين	الرضا الوظيفي	5	21 -17	JS	Kuruuzum et al., 2009
	الاحتواء الوظيفي	10	31- 22	JI	
	الالتزام التنظيمي	9	40 -32	OC	Khan et al., 2014

المصدر: إعداد الباحث

ثامنا: مجتمع وعينة البحث

وقع الاختيار على الشركة العامة للصناعات الكهربائية في بغداد/الوزيرية لتطبيق الجانب العملي للبحث فهي احدى تشكيلات وزارة الصناعة والمعادن ومن القطاعات المهمة والرئيسة لاقتصاد البلد وذلك لضلوعها بتصنيع مختلف أنواع السلع والأجهزة الكهربائية مثل (المولدات الكهربائية،المحولات، مكيفات الهواء المركزية والشباكية والكنتورية،

محرك ومضخة مبردة الهواء،معدات الاطفاء، المحولات الصندوقية ،مضخة الماء المنزلية) وغيرها من المنتجات الضرورية للمستهلكين ودوائر الدولة ووزاراتها، اما عينة البحث فهي عينة طبقية عشوائية تمثلت بالإدارات الوسطى (مدراء الأقسام والشعب والوحدات الرئيسة في الشركة) وكذلك العاملين ضمن المستويات الأخرى ولمختلف العناوين والتدرجات الوظيفية،وبلغ حجم المجتمع في الشركة (1117) منتسب،وتم تحديد حجم العينة من هذا المجتمع بالاستناد إلى الجدول الإحصائي الذي قدمه كل من(Krejci&Morgan,1970:608) اذ بلغ حجم العينة وفق هذا الجدول (285) وتم توزيع (295) استبانة بغية الحصول على الحد الأدنى من حجم العينة المناسب ،تم استرجاع (288)استبانة صالحة للتحليل وتشكل نسبة استجابة (98%) وهي نسبة عالية ومقبولة إحصائياً لأغراض البحث.

تاسعا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: وكما موضحة بالجدول (2) ادناه

جدول (2): الأساليب الإحصائية والبرامج الجاهزة لتحليل بيانات البحث

ت	الأسلوب الإحصائي	البرنامج المستخدم
1	اختبار التوزيع الطبيعي على وفق اختبار(Kolmogorov-Smirnov)	SPSS.V.24
2	اختبار(Kaiser – Meyer – Olkin Measure واختبار(Bartlett-Test) للتحقق من كفاية المعاينة	SPSS.V.24
	اختبار مشكلة التعدد الخطي Multicollinarity	SPSS.V.24
3	التحليل العاملي التوكيدي (CFA) للتحقق من صدق المقاييس	AMOS.V.24
4	معامل الفا كرونباخ للتحقق من ثبات المقياس	SPSS.V.24
5	الإحصاءات الوصفية (الوسط الحسابي والانحراف المعياري)	SPSS.V.24
6	اختبار معامل الارتباط بيرسون (person) واختبار الانحدار المتعدد	SPSS.V.24
7	نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار التأثير المباشر وغير المباشر	AMOS.V.24

المصدر: إعداد الباحث

عاشرا: الدراسات السابقة ومجالات الاستفادة منها

يعرض الجدول (3) عدد من الدراسات التي اجريت في مجال متغيرات البحث وكما موضحة ادناه :

جدول (3): ملخص بعض الجهود المعرفية حول متغيرات البحث

1- عنوان الدراسة	perceived external prestige, organizational identification and organizational commitment: an empirical examination الهيبة الخارجية المدركة، التماثل التنظيمي، والالتزام التنظيمي: اختبار تجريبي
الباحث والسنة	Podnar,2011
هدف الدراسة	التعرف على العلاقة بين الهيبة الخارجية المدركة، التماثل التنظيمي، الالتزام التنظيمي.
منهج الدراسة واداتها	جرى جمع بيانات الدراسة من خلال استمارة الاستبيان التي وزعت على (200) موظف من 12 وكالة اتصال تسويقية في سلوفينيا وتم استعمال العديد من الوسائل الإحصائية في التحليل كالإحصائيات الوصفية وتحليل علاقات الارتباط.
نتائج الدراسة	العلاقة الايجابية بين الهيبة الخارجية المدركة والتماثل التنظيمي وكذلك العلاقة الايجابية بين التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي ،كما وتوصلت النتائج الى أن الهيبة الخارجية المدركة تزيد من مستوى التماثل التنظيمي ويسهم ذلك في تحقيق الالتزام التنظيمي.
مدى الافادة	التعرف على الإبعاد التي تمثل كل متغير من متغيرات الدراسة للإفادة منها في بناء أنموذج البحث.
2- عنوان الدراسة	Effects Of Organizational Identification On Job Satisfaction: Moderating Role Of Organizational Politics تأثير التماثل التنظيمي على الرضا الوظيفي : الدور التفاعلي للسياسة التنظيمية
الباحث والسنة	Basar&Basim,2015
هدف الدراسة	التحقق من التأثير التنبؤي للتماثل التنظيمي على الرضا الوظيفي وتحديد الدور التفاعلي للسياسة التنظيمية في العلاقة بين المتغيرات .
منهج الدراسة واداتها	استخدمت استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات لعينة البحث المتمثلة بـ (243)موظف يعملون في شركة دولية تختص بصناعة الأدوات المنزلية في تركيا ، واستعين بعدد من الوسائل الإحصائية في التحليل كالإحصائيات الوصفية ونمذجة المعادلة الهيكلية .
نتائج الدراسة	أشارت النتائج إلى أن السياسة التنظيمية لها الدور الايجابي في تعديل التأثير الإيجابي للتماثل التنظيمي على الرضا الوظيفي .
مدى الافادة	بلورة وإعداد مدخل ومنهجية البحث ، وكيفية تناولها لمتغيرات البحث
3- عنوان الدراسة	Role of Perceived External Prestige and Organizational Justice in Organizational Identification دور الهيبة الخارجية المدركة والعدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي

الباحث والسنة	Hasan& Hussain, 2015
هدف الدراسة	تشخيص تأثير الهيبة الخارجية المدركة والعدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي
منهج الدراسة واداتها	تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية في تحليل ومعالجة البيانات واعتماد الإستبانة كأداة للقياس شملت (243) موظف في ثلاث شركات تختص بصناعة الأدوات المنزلية في باكستان اذ تم توزيع العينة توزيعا عشوائيا على عينة البحث.
نتائج الدراسة	توصلت النتائج الى العلاقة الايجابية بين الهيبة الخارجية المدركة والتماثل التنظيمي وان العدالة التنظيمية تعد عاملاً مساهماً في تحقيق التماثل التنظيمي.
مدى الافادة	أفادت اطلاع الباحث في التعرف على النتائج التي توصلت إليها، مما سهل الطريق أمام الباحث في تحديد الجوانب التي تناولتها تلك الدراسات

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات المشار إليها

المبحث الثاني: الإطار النظري

المحور الأول: الهيبة الخارجية المدركة (المفهوم ، الأهمية، الأبعاد)

قبل الخوض في مفهوم وتعريف الهيبة الخارجية المدركة (Perceived External Prestige) ينبغي الإشارة إلى أن كلمة "prestige"عند ترجمتها إلى اللغة العربية فإنها تأخذ عدة معانٍ ومنها (هيبة، مكانة، احترام، حظوة، اعتبار، تأثير) وقد استخدمها عدد من الباحثين كل حسب فهمه لمعناها وانسجاماً مع بحثه ودراسته (بناي ،2014 :38). وفي بحثنا الحالي سيعتمد مصطلح الهيبة لكونها أكثر شمولاً في تفسير ادراك العاملين لكيفية رؤية الجهات الخارجية لمنظمتهم لتنعكس على هيبتهم من قبل الآخرين، اذ يمكن تتبع الجذور الفكرية لمصطلح الهيبة الخارجية المدركة في الأدبيات التنظيمية طبقا لأفكار كل من مارج وسايمون عام (1958) اذ فسرا ان الهيبة الخارجية المدركة تنبثق نتيجة ما يدركه العاملين من درجة عالية من الاحترام والتقدير لمنظمتهم من قبل الأفراد الآخرين من خارج المنظمة مما يولد لديهم الالتزام العالي تجاه منظماتهم (Hasan&Hussain,2015:612) ومنذ ذلك الحين فان سيل متواصل من البحوث ظهرت لفهم هذا الموضوع في قضايا العمل من قبل الباحثين والممارسين الإداريين.فقد عرفها(Ciftcioglu,2010:86) بأنها تفسير وتقييم الهيبة التنظيمية على المستوى الفردي من خلال ما يمتلكه العاملين من معلومات تقيميه من قبل الإطراف الخارجية تجاه المنظمة. في حين عرفها (Podnar,2011:1616) بأنها تدرتك الأعضاء (العاملين) حول تصورات الاطراف الخارجية لمنظمتهم لينعكس لها انتمائهم لها فهي تساهم في تقييم المنظمة وسلوك العاملين في ذات الوقت. اما (الفتلاوي،2012 :89) فقد عرفها بأنها الموقف الايجابي او السلبي الذي يتبلور في ذهن العاملين عن سمعة المنظمة في نظر اصحاب المصالح الخارجيين كالزبائن وحملة الاسهم والمجتمع وغيرهما. وفي ذات السياق فقد عرفها (بناي ،2014: 43) بأنها رؤية العاملين لمنظمتهم من خلال أعين الآخرين. وعرفها كل من (Muchlis et al., 2017:8) بأنها مستوى المكانة والسمعة التي تمتلكها المنظمة عند مقارنتها مع المنظمات الاخرى. ومن خلال ما تقدم، يحرص الباحث هنا على تقديم تعريفاً يخدم الغرض الأساسي للبحث، فالهيبة الخارجية المدركة تتمثل بتلك التصورات والرؤى الايجابية او السلبية التي يبديها الإطراف الخارجية تجاه المنظمة لتنعكس على تقييم العاملين لها.

وفيما يتعلق بمصادر الهيبة الخارجية المدركة فقد اوضح كل من (Simdts et al., 2001:1052) الى ان الهيبة الخارجية المدركة تنبثق من مصادر مختلفة، كالكلام المنطوق او المتداول، والدعاية، واراء الجهات ذات العلاقة والمعلومات الخارجية التي تسيطر عليها الشركات المختصة وكذلك الاتصالات الداخلية حول كيفية رؤية المنظمة من قبل الاطراف الخارجية.ولعل أهم ما يذكر هنا، فقد أظهرت المراجعة للدراسات والبحوث ذات الصلة بان هنالك العديد من المسميات التي استخدمت لوصف مصطلح الهيبة الخارجية المدركة بشكل مترادف كالسمعة التنظيمية، والصورة التنظيمية،والهوية التنظيمية، ولكن القاعدة المفاهيمية تؤكد قطعية الاختلاف فيما بينها. فقد مّيز كل من (Kamasak & Bulutlar,2008:135) بين السمعة التنظيمية والهيبة الخارجية المدركة، اذ اشارا الى أن السمعة التنظيمية تتمثل بتصورات الأطراف الخارجية حول ما يميز المنظمة، في حين يشير مصطلح الهيبة الخارجية المدركة إلى وجهة نظر الأطراف الداخلية (العاملين) حول تصورات الاطراف الخارجية لمنظمتهم أي انها تفسر سلوكيات أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين التي يمكن أن تكون ذات تأثير كبير على اداء المنظمة. واضاف كل من (Hasan&Hussain,2015:614) الى ان الصورة التنظيمية والسمعة التنظيمية يمكن اعتبارهما بمثابة أفكار متبادلة بين المنظمة والأطراف الخارجية اذ تتألف الصور التنظيمية من الرسائل التي تنقلها إدارة المنظمة كاستخدام طرق مختلفة للإعلان او التميز في تقديم الخدمة إلى الاطراف الخارجية.وبالمثل، فإن السمعة التنظيمية تتضمن جميع الرسائل التي يتم إرسالها إلى المنظمة من قبل أصحاب المصلحة من خارج المنظمة أي أنها تعتمد على التجربة المباشرة لأصحاب المصالح مع المنظمة .وفيما يتعلق بمفهوم الهوية التنظيمية فقد اشار كل من(Carmeli et al,2006:94) الى انها تتمثل بادراك العاملين للخصائص المميزة لمنظمتهم كخصائص الثبات والمركزية والاستمرارية، أي الشخصية التنظيمية التي تسعى المنظمة ان ترسخها في اذهان العاملين لديها. ومن خلال ما تم عرضه اعلاه ، يتضح قطعية الاختلاف فيما بين هذه المصطلحات ومصطلح الهيبة الخارجية المدركة.

وفيما يخص أهمية الهيبة الخارجية المدركة اذ أنها تتضح من خلال الاهتمامات البحثية من قبل العديد من الباحثين في حقل السلوك التنظيمي لكونها تعد من العوامل المؤثرة في ترسيخ مواقف العاملين الايجابية تجاه منظماتهم والاندماج والتعلق بها (Tuna et al., 2016:369)). وفي هذا الصدد أكد (بناي ،2014: 43) إلى أن الهيبة يمكن أن تشكل ناقوس خطر يهدد عمل المنظمة ، فالصورة المدركة عنها من قبل الجمهور ضمن البيئة الخارجية قد تكون نقطة بداية النجاح أو أنها تعكس نقطة بداية

طريق الفشل، ولذلك فهو أشار إلى أهمية الانتباه إليها من قبل المنظمة، هذا ويعد التكيف مع ظروف البيئة الخارجية واحدة من أهم الأهداف الرئيسة للمنظمات بسبب ديناميكية البيئة ويمكن لهيبة المنظمة أن تتخذ دوراً مهماً في استراتيجيات التكيف.

اما فيما يتعلق بابعاد الهيبة الخارجية المدركة فقد أكدت اغلب الدراسات والأبحاث على انه يعد كبنية أحادية البعد (One-dimensional Construct) أي مقياس احادي البعد والذي قدم من قبل كل من (Mael & Ashforth,1992). والذي تم استخدامه في العديد من الدراسات كدراسة (Hasan & Hussain, 2015) و دراسة (Tuna et al., 2016)، وهو ذات المقياس الذي تبناه البحث الحالي.

المحور الثاني: التماثل التنظيمي (المفهوم، الأهمية، الابعاد)

إن مصطلح التماثل التنظيمي (organizational identification) والذي يرمز له اختصاراً (OI) قد تم تناوله في بدايات القرن العشرين، إذ يقتفى تَتَبُّعُهُ من خلال الإعمال المبكرة لرواد الفكر الإداري وطبقا لأفكار فريدريك تايلور Frederick (Taylor,1911) الذي ركز على أن المصالح المشتركة بين المنظمة والعاملين تؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتحقيق الأهداف لكلا الطرفين، كما واسهم (Chester Barnard,1938) في بلورة هذا المفهوم من حيث تركيزه على ان العاملين تتولد لديهم الرغبة في بذل الجهود الاضافية وتكريس طاقاتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية عندما يشعرون ان المنظمة تعمل على تحقيق التطابق بين أهدافها والأهداف الشخصية للعاملين ،اما (Simon, 1947) فقد رسم فكراً نيراً في إرساء القاعدة المعرفية للمفهوم من حيث التركيز على العلاقة ما بين العامل والمنظمة من جانب العضوية التنظيمية (Kumar,2015:37). ومن الجدير بالذكر ان معظم الدراسات التي تناولت مفهوم التماثل التنظيمي توصلت إلى استنتاج مفاده إن أول استعمال ظاهري لهذا المفهوم قد ظهر في عام (1951) على يد Foote اذ اوضح بان العامل يصنف نفسه كعضو في المنظمة وهذا التصنيف الذاتي سيحفزه للتصرف بالنيابة عنها (Basar&Basim,2015: 664). فضلا عن جهود أخرى، فقد ركز (Brown,1969) على اربعة جوانب في تفسير مفهوم التماثل التنظيمي تمثلت بالانجذاب نحو المنظمة،والتوافق بين اهداف الفرد والمنظمة، والولاء، والمرجعية الذاتية للعضوية التنظيمية(Kumar,2015:37). واستمرت الدراسات الإدارية والسلوكية في إرساء القاعدة المفاهيمية والفكرية لهذا الموضوع ولغاية الان، فقد عرف كل من (Edwards & Peccei, 2007: 30) التماثل التنظيمي بأنّه ترابط نفسي بين الفرد والمنظمة والتي يشعر من خلالها بترابط شعوري وإدراكي لكون المنظمة تمثله. وعرفه (Boros, 2008:1) بتلك العملية التي يتم من خلالها التكامل والتطابق بين الأهداف الشخصية للعامل وأهداف المنظمة.كما وعرف كل من (Woods &West, 2010 :586) التماثل التنظيمي بأنّه شعور الفرد بالفخر نتيجة عضويته وارتباطه بالمنظمة. في حين عرفه كل من (Hameed et al,2011:6) بأنّه احد الأنواع للتطابق الاجتماعي الذي يعرف فيه الفرد نفسه من خلال عضويته في المنظمة وهذا التعريف يتماثل مع مفهوم الهوية الاجتماعية التي تشير الى أن الفرد يحصل على جزء من مفهومه الذاتي من خلال الفئة والمجموعة الاجتماعية التي ينتمي اليها.وفي ضوء ما تقدم، حدد الباحث تعريفا إجرائيا للتماثل التنظيمي تمثل" بالترابط النفسي الإدراكي والعاطفي بين العامل والمنظمة أي مدى شعور العامل بالانسجام مع المنظمة لكونه يصف نفسه بخصائص وسمات المنظمة التي ينتمي إليها " .

وفيما يخص أهمية التماثل التنظيمي فقد اشار (Todorović et al., 2017:872) الى ان موضوع التماثل التنظيمي حظي باهتمام كبير خلال السنوات الأخيرة ضمن نطاق أدبيات نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي لكونه عامل حيوي للحياة التنظيمية من حيث تأثيره على رضا العاملين واستقرارهم وكفاءتهم في العمل. اذ ان أحد أهم عوامل التفوق التنظيمي هو وجود التطابق بين المصالح الشخصية والأهداف التنظيمية. وفي هذا الصدد، فقد اوضح (Milton et al., 2016:288) الى ان التماثل التنظيمي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة التعاون والمشاركة بين العاملين والمنظمة ، فالموظف الذي يتماثل مع منظمته يبذل قصارى جهده ليحقق أهدافها وهذا ينعكس على مخرجات المنظمة لتتميز بالجودة والقدرة على المنافسة، اما بالنسبة للعامل فهو يسهم في فهم معنى الهوية الذاتية لمعرفة نفسه والشعور بمكانته في بيئة العمل.

أما فيما يتعلق بإبعاد التماثل التنظيمي ومن خلال المراجعة للدراسات والأدبيات المتعلقة بإبعاد التماثل التنظيمي، اتضح تباين وجهات نظر الباحثين في تحديد الأبعاد، نظرا لاختلاف توجهاتهم الفكرية فهناك من يرى بأنه يتضمن بعدين تمثلت بـ (التماثل الادراكي، والتماثل العاطفي) وفقا لما حددها (johnson et al.,2012) وهي الأبعاد نفسها التي ستعتمد في البحث الحالي نظرا لانسجامها مع أهداف البحث ،كما وحددها (Patchen, 1970) بثلاثة أبعاد أساسية تمثلت بـــ (الولاء، الانتماء، التشابه) ،في حين حدد (Kreiner &Ashforth, 2004:26-27) أربعة أبعاد للتماثل التنظيمي تمثلت بـ (عملية التماثل، وعدم التماثل، والتماثل المحايد،والتماثل المزدوج)، وفيما يلي توضيح لمضامين التي تم اعتمادها في بحثنا الحالي:

1. **التماثل الادراكي:** يعكس الأهداف والمصالح المشتركة بين الفرد والمنظمة، أي مدى إدراك الفرد لنفسه بأنه ينتمي إلى المجموعة وكونه عضواً نموذجياً في المجموعة (Smidts et al.,2001:1051). في حين وصف (Xenikou, 2014:569) التماثل الادراكي بأنه الدرجة التي يشعر من خلالها الفرد بالعضوية والانتماء تجاه المجموعة التي ينتمي اليها. ومن خلال ما تم عرضه، يمكن القول إن هذا البعد يتمثل بادراك عضوية العامل داخل المجموعة او المنظمة من خلال تركيزه على الهوية الاجتماعية المتعلقة بخصوصيته المستندة إلى الذات وارتباطه بالجماعات والتي يتفاعل معها مباشرة وليس من خلال هويته الشخصية.
2. **التماثل العاطفي:** ويتمثل بمشاعر الفخر بالانتماء إلى المنظمة أو الشعور بالاعتراف في المنظمة ، وهو عنصر ضروري لخلق صورة إيجابية عن المنظمة أو تحقيق الهوية الاجتماعية الإيجابية، كما ويرتبط هذا البعد بقوة بدافع تعزيز الذات

(Smidts et al.,2001: 1051). في حين وصف (Xenikou, 2014:569) التماثل العاطفي بأنه الدرجة التي يشعر من خلالها الفرد بالالتزام العاطفي تجاه المجموعة التي ينتمي اليها. يتضح مما سبق إن بعد التماثل العاطفي يتجسد بالدرجة التي يكون بها العامل مرتبط سيكولوجيا بالمنظمة من خلال مجموعة من المشاعر كالسعادة والانتماء والرغبة والاستغراق والانخراط.

المحور الثالث: مخرجات العاملين

من خلال المراجعة للدراسات والأدبيات ذات الصلة بمتغيرات البحث، اتضح تباين وجهات نظر الباحثين في تحديد ابعاد مخرجات العاملين، نظرا لاختلاف توجهاتهم الفكرية وطبيعة وهدف الدراسة التي تم تناولها، وفي بحثنا الحالي فقد تم الاعتماد على ثلاثة ابعاد فرعية لمخرجات العاملين والمتمثلة بـ (الرضا الوظيفي، الاحتواء الوظيفي، الالتزام التنظيمي) نظرا لكونها الأكثر تكرارا في العديد من الدراسات هذا من جانب، ومن جانب اخر انسجامها مع أهداف وتوجهات البحث الحالي، وفيما يلي توضيح لمضامين هذه الابعاد:

1. **الرضا الوظيفي:** يعد الرضا الوظيفي من المواضيع المعقدة والتي يصعب تحديد مفهومها، لكونه مفهوم ذاتي وموضوعي ويختلف تحققه من عامل الى اخر، اذ ان لكل عامل احتياجاته وأهدافه، ويمكن القول إن الرضا الوظيفي للعاملين يعتمد تحققه على مجموعة عوامل كالطموح الشخصي، والأجور، والمكافآت، وفرص التطوير والتدريب ،والعدالة، ودوره في المنظمة، والتجارب والحياة اليومية (Lizote et al., 2017:952). ويرى (Kotler, 1998:53) ان مفهوم الرضا بشكل عام يتعلق بمدى شعور الفرد بالارتياح أو الإحباط الذي ينتج من خلال مقارنة الأداء أو النتائج المدركة للمنتج مقابل توقعاته. فقد عرف كل من (Tziner et al, 2011:68) الرضا الوظيفي بأنه تلك المشاعر الايجابية الناتجة عن تقييم العامل لوظيفته ،او ما يحصل عليه من تلك الوظيفة . وعرفه كل من (Raziq& Maulabakhsh, 2015:718) بأنه التوجه الشعوري الذي يمتلكه العاملين تجاه أدوارهم في العمل.اما (Yee,2018: 65) فقد عرفه بأنه الموقف الذي يتخذه العامل تجاه وظيفته وينطوي على مكونات عاطفية ومعرفية وسلوكية حول مختلف الجوانب ذات الصلة كالاجور والترقية ومهام العمل وزملاء العمل والمشرفين وغيرها. وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه الشعور الايجابي الذي يحمله العامل تجاه المنظمة نتيجة إدراكه لمدى تحقيقها لاحتياجاته الضرورية وانعكاس ذلك على اداءه بالعمل.اما فيما يتعلق بأهمية الرضا الوظيفي فقد اشار كل من (Lizote et al., 2017:953) بأنه يعد أحد العوامل الأساسية لأي منظمة تسعى للاهتمام بالمحافظة على الممارسات الجيدة لإدارة الموارد البشرية. كما وأضاف (Agusramadlani,2018:12) الى ان الرضا الوظيفي يمكن اعتباره احد المكونات المهمة في تحفيز وتشجيع العاملين لتحسين الأداء بالإضافة الى كونه احد العوامل المؤثرة على النية لترك العمل او الاستمرار بالعمل وذلك لكونه "شعور أمني" من الناحية الاجتماعية والاقتصادية (الراتب والضمان الاجتماعي).
2. **الاحتواء الوظيفي:** بدءا ينبغي توضيح وإزالة التداخل بين مصطلح (الاحتواء Involvement) ومصطلح (الاستغراق Engagement) وبحسب تناول هذا الموضوع من قبل عديد من الباحثين فقد أظهرت المراجعة لبعض الدراسات والبحوث العربية ذات الصلة بان هنالك تداخل كبير ما بين تفسيرهم وترجمتهم للمصطلحين ،ولكن القاعدة المفاهيمية تؤكد على قطعية الاختلاف فيما بينها، فقد اوضح كل من (May et al., 2004:12) على ان الاستغراق يعد كعامل مؤثر او سابق للاحتواء الوظيفي وذلك ان العامل المستغرق بالعمل يكون لديه اندماج داخلي في العمل وتطابق نفسي مع الدور الذي يقوم به. اما (vanam ,2009:4) فقد اكد على ان الاحتواء يتمثل بالحالة الإدراكية التي تتمثل بتعلق الفرد نفسيا بعمله، في حين الاستغراق لا يتعلق بالإدراك فقط وإنما بالعواطف والسلوكيات..فقد عرفه كل من (جلاب والحسيني، 2013 : 131) بأنه إستراتيجية تستعملها المنظمة لحث إفرادها وفرق العمل فيها على المشاركة في جميع ما يتصل بالنشاطات التي يؤدونها داخل المنظمة وذلك من خلال منحهم المزيد من المسؤولية ومسائلتهم عن الأداء التنظيمي بقصد الوصول إلى مستويات النجاح المنشودة ، كما وعرفه كل من (chi et al., 2018:138) بأنه درجة الارتباط النفسي للعامل مع وظيفته ذات التأثير الكبير على حياته .ومن خلال ما تم عرضه، يمكن القول إن هذا البعد يتمثل برغبة العامل في بذل الجهود في المهام والأعمال الموكلة اليه ، فهو حالة من التفاعل الإيجابي والتماثل والارتباط النفسي مع وظيفته والتزامه تجاهها.اما فيما يتعلق بأهمية الاحتواء الوظيفي فقد اشار كل من (Widjajani et al.,2017:71) إلى إن الاحتواء الوظيفي يعد من المفاهيم السلوكية المهمة ذات التأثير الكبير في خلق الروح المعنوية للعاملين، وتنمية السلوك الإبداعي والابتكاري لديهم، أي ان العامل الذي يمتلك درجة عالية من الاحتواء تجاه العمل ينظر الى ان العمل هو أهم جزء في حياته، بمعنى أن العمل هو جزء من التعبير عن الذات ووجود الفرد. وفي ذات السياق ، فقد اشار كل من (Bolelli & Durmu,2017:4) الى ان الاحتواء الوظيفي يوثر تأثيراً ايجابياً على تحفيز العاملين فهو المصدر المحفز لهم ومفتاح لتطوير قدراتهم في بذل الجهود لاداء مستوى عالي من الإنتاجية.
3. الالتزام التنظيمي :حظي موضوع الالتزام التنظيمي باهتماماً كبيراً من قبل العديد من الباحثين والمنظرين السلوكيين منذ بدايات الخمسينات من القرن العشرين وحتى وقتنا الحالي، إذ ركزت اغلب الدراسات والبحوث على تفسير طبيعة وعلاقة الفرد بالمنظمة وفقاً لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين، وعلى الرغم من الاهتمام بظاهرة الالتزام بشكل عام من قبل العديد من الدراسات والبحوث إلا أنها لم تستطيع أن تقدم مفهوماً واضحاً ومحدداً لتداخله مع بعض المفاهيم النفسية والسلوكية الأخرى (الطائي،2007: 79). فقد عرفه كل من (Enache et al, 2013:883) بأنه القوة التي تربط العامل بمسار العمل والتي تنسجم مع هدف واحد او اكثر. في حين عرفه كل من (Alvi et al, 2014:823) بأنه سلوك ايجابي سيكولوجي مابين العامل والمنظمة فهو يتعلق بمشاعر تقدير الذات والدافع للاستغراق في تحقيق الأهداف التنظيمية،

وعرفه كل من (Metin& Asli,2018:46) بأنه اندماج وتعلق العامل بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة فهو يتضمن ثلاثة عناصر تعكس التزام العامل تجاه المنظمة والمتمثلة بـــ (الإيمان القوي بأهداف وقيم المنظمة وقبولها، الرغبة في بذل جهد كبير نيابة عن المنظمة، الرغبة في الحفاظ على العضوية التنظيمية). وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بأنه الدرجة التي تحدد موقف ولاء وارتباط الفرد بالمنظمة نتيجة التماثل التنظيمي. اما فيما يتعلق بأهمية الالتزام التنظيمي فقد أوضح (AZ,2017:1) الى ان الالتزام التنظيمي يعد من القضايا المحورية لنجاح المنظمة فهو يرتبط ارتباطًا مباشرًا بالرضا الوظيفي للعاملين والذي يؤثر على المركز التنافسي وربحية أي منظمة. ويعزز القول اعلاه كل من (Dabir& Azarpira,2017:49) الى ان الالتزام التنظيمي تكمن أهميته باعتباره احد المؤشرات الأساسية في التنبؤ بالمخرجات التنظيمية المستقبلية كترك العمل ، التأخير والغياب، ومعدلات الأداء والإنتاجية، وانخفاض المشكلات والخلافات التي تحصل بين العاملين والإدارة مما يخلق في نهاية المطاف تأثيراً كبيراً على نجاح واستمرار المنظمة . ومما تقدم آنفا يستخلص الباحث أن للالتزام التنظيمي أهمية كبيرة في نجاح المنظمات لكونه يعد من المخرجات المحورية نتيجة ارتباطه بالعديد من القضايا الموقفية والسلوكية في العمل.

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث

اولاً: اختبار طبيعة وجودة البيانات وكفاية المعاينة

عبر هذه الفقرة يتم التحقق من طبيعة وجودة البيانات من خلال اختبار التوزيع الطبيعي على وفق اختبار(Kolmogorov-Smirnov) واختبار مشكلة التعدد الخطي للبيانات لكونهما احد شروط نمذجة المعادلة الهيكلية التي سيتم استخدامها لاختبار التأثير المباشر وغير المباشر، اما للتحقق من كفاية المعاينة لإجراء التحليل العاملي فسيتم استخدام مقياس Kaiser– Meyer –Olkin (Measure) ومقياس (Bartlett-Test)، في حين تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA) والمستند الى مؤشرات جودة المطابقة للتحقق من الصدق البنائي، وللتحقق من ثبات المقياس تم استخدام الفا كرونباخ.

أ. اختبار التوزيع الطبيعي

جدول: (4) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

المتغيرات / الابعاد	Kolmogorow – Smirnow Test
الهيبة الخارجية المدركة	0.079
التماثل التنظيمي	0.083
مخرجات العاملين	0.075

المصدر : اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات برنامج (SPSS V.24)

ومن الجدول (4) يتضح من اختبار(Kolmogorow-Smirnow) ان جميع الأبعاد قد تمتعت بالتوزيع الطبيعي لكونها حققت المعيار المطلوب، وهذا ما اكدته القيم فقد كانت القيم اعلى من (Sig) اي اعلى من (0.05)، وهذا يؤكد ان الاختبارات المعلمية هي ما ينبغي اعتمادها في البحث الحالي .

ب. اختبار كفاية العينة

جدول (5): قيم كايسر- ماير – اولكين وبارتليت لاختبار كفاية العينة لاجراء التحليل العاملي

KMO and Bartlett Test		
قيمة اختبار (KMO) كفاية العينة		0.873
اختبار (Bartlett)	قيمة (Chi-Square)	15623.172
	مستوى الدلالة (sig)	0.000

المصدر : اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات برنامج (SPSS V.24)

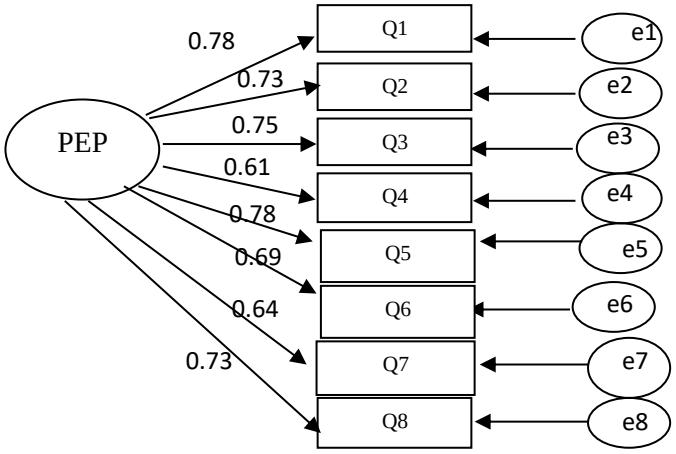
ومن الجدول (5) يتضح ان قيمة اختبار(KMO) للعينة المبحوثة بلغت(0.873)، اي اعلى من(0.50) وهذا يدل على ان البيانات كافية لغرض اجراء التحليل العاملي وان هناك ارتباطات ذات دلالة معنوية بين الأبعاد وهذا يتضح من خلال قيمة المعنوية البالغة (0.000) وهي أقل من قيمة المعنوية (Sig< 0.05) ومن ثم فان التحليل العاملي هو اسلوب ملائم لاجراء التحليل على البيانات المبحوثة.

ج. الصدق البنائي التوكيدي

1. صدق مقياس الهيبة الخارجية المدركة: ويتم استخراجه في ضوء مؤشرين، تمثل المؤشر الأول بصدق معاملات التشبع المعيارية والظاهرة على الأسهم في الشكل (2) التي تربط المتغيرات الكامنة بفقراته اذ اتضح ان جميع تقديرات المعلمات المعيارية للفقرات قد تجاوزت نسبة (0.40) وبذلك فهي تتصف بالصدق البنائي التوكيدي وهذا ما اكده كل من(Hair et al.,2010:624) اما المؤشر الثاني فيتعلق بصدق مؤشرات جودة المطابقة وقيمها المعيارية والظاهرة اسفل الشكل اذ ينبغي التحقق من معيارين هما تقديرات المعلمة ومؤشرات جودة المطابقة وفق ما موضح في الجدول (6).فقد اتضح ان مقياس الهيبة الخارجية المدركة قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة المطابقة.

جدول (6): مؤشرات جودة المطابقة وقيمها المعيارية

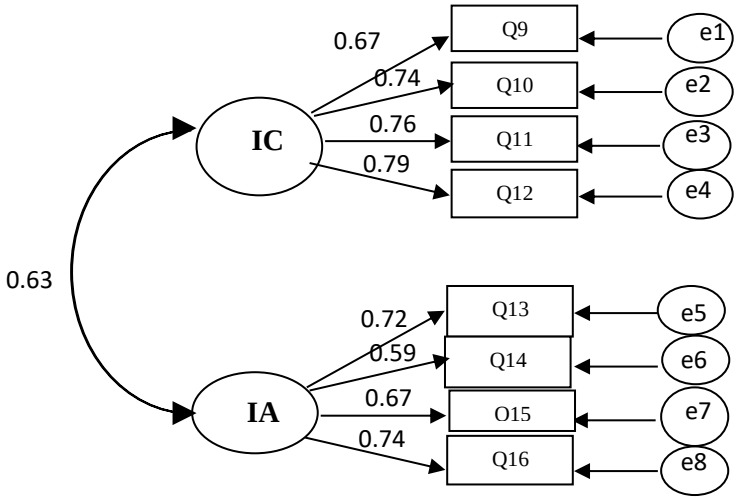
ت	المؤشر	القيمة المعيارية
1	مربع كاي(χ^2) Chi-square	أن تكون غير دالة والقيمة المنخفضة تشير الى تطابق جيد
2	النسبة بين قيمة (χ^2) ودرجات الحرية	اقل من 5 قبول وتطابق جيد والقيم المنخفضة تشير الى تطابق افضل
3	مؤشر حسن المطابقة (GFI)*The Goodness-of-Fit Index*	اكثر من (0.90) تطابق أفضل
4	مؤشر المطابقة المعياري (NFI) *The Normed Fit Index*	اكثر من (0.90) تطابق أفضل
5	مؤشر المطابقة المقارن (CFI) *The Comparative Fit Index*	اكثر من (0.95) تطابق أفضل
6	مؤشر المطابقة النسبي (RFI) *The Relative Fit Index*	
7	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)*The Incremental Fit Index*	
8	مؤشر توكر ولويس (TLI) *The Tucker-Lewis Index*	
9	الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي (RMSEA) *The Root Mean Square Error of Approximation*	اذا كانت قيمته 0.05 فأقل دل ذلك على ان النموذج يتطابق تماماً مع بيانات العينة، واذا كانت القيمة محصورة بين 0.05-0.08 دل ذلك على ان النموذج يتطابق بصورة كبيرة مع بيانات العينة.



χ^2/df = 4.561, GFI = 0.923, NFI = 0.914 ,IFI = 0.956, CFI = 0.962 , RFI = 0.958,RMSEA =0 .073

شكل (2): الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الهيبة الخارجية المدركة

المصدر: مخرجات برنامج (Amos 24)



χ^2/df = 3.940, GFI = 0.928, NFI = 0.915 ,IFI = 0.961, CFI = 0.981, RFI =0.956, RMSEA=0.074

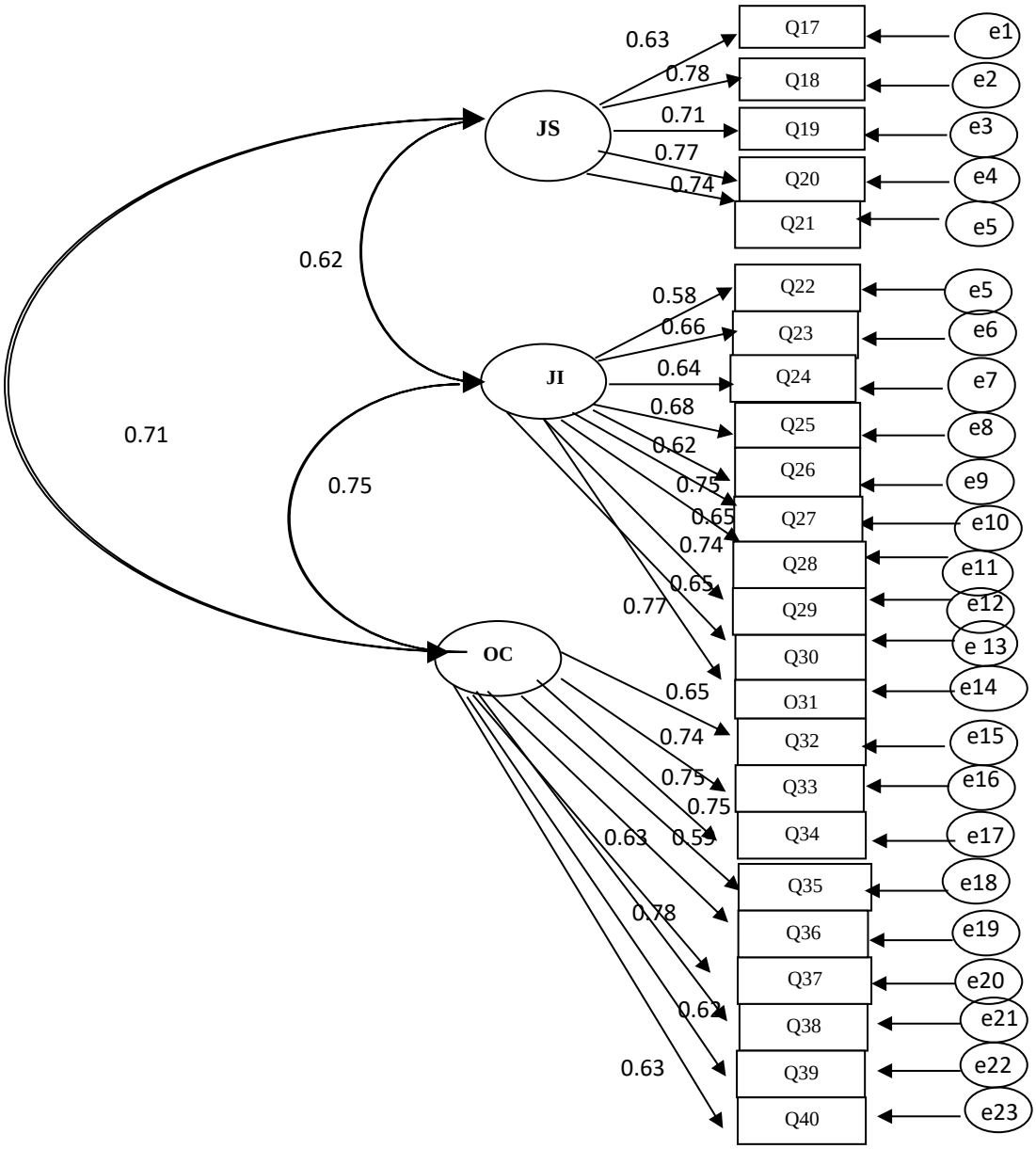
شكل (3): الصدق البنائي التوكيدي لمقياس مخرجات العاملين

المصدر: مخرجات برنامج (Amos 24)

2. صدق مقياس التماثل التنظيمي: وتم اختباره وفق صدق البناء التوكيدي الذي تم استخراجه في ضوء مؤشرين، تمثل المؤشر الأول بصدق معاملات التشبع المعيارية الظاهرة على الأسهم في الشكل (3) التي تجاوزت نسبة (0.40) وبذلك فهي تتصف بالصدق البنائي التوكيدي،اما المؤشر الثاني فيتعلق بصدق مؤشرات جودة المطابقة وقيمها المعيارية والظاهرة اسفل الشكل فقد اتضح ان مقياس مخرجات العاملين قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة المطابقة، كما

واتضح من خلال صدق التمايز تقييم المستوى الذي يتميز فيه كل بعد عن الأبعاد الأخرى والظاهر على الأسهم بين الأبعاد فقد بلغت (0.63) الظاهرة في النموذج البنائي التالي، وهي لم تتجاوز القيمة المعيارية البالغة(0.90)،إذ ينبغي أن تكون قيمة الارتباط بين أبعاد المتغيرات أقل من (0.90) وإلا يتم دمجها مع بعض باعتبارها تقيس الشيء ذاته ولا تختلف في ما بينها (Hair et al., 2010:127).

3. صدق مقياس مخرجات العاملين: تم اختباره وفق صدق البناء التوكيدي والذي تم استخراجه في ضوء مؤشرين،تمثل المؤشر الأول بصدق معاملات التشبع المعيارية الظاهرة على الأسهم في الشكل (4) التي تجاوزت نسبة (0.40) وبذلك فهي تتصف بالصدق البنائي التوكيدي،اما المؤشر الثاني فيتعلق بصدق مؤشرات جودة المطابقة وقيمها المعيارية والظاهرة اسفل الشكل فقد اتضح ان مقياس مخرجات العاملين قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة المطابقة، كما واتضح من خلال صدق التمايز تقييم المستوى الذي يتميز فيه كل بعد عن الأبعاد الأخرى والظاهر على الأسهم بين الأبعاد فقد تراوحت بين (0.62- 0.75) الظاهرة في النموذج البنائي التالي، وهي لم تتجاوز القيمة المعيارية البالغة (0.90).



χ^2/df = 3.724, GFI = 0.918, NFI = 0.942 ,IFI = 0.963, CFI = 0.970, RFI =0.954, RMSEA=0.078

شكل (4): الصدق البنائي التوكيدي لمقياس مخرجات العاملين

المصدر: مخرجات برنامج (Amos 24)

اما بخصوص الصدق الظاهري للاستبانة فقد تم إجراء صدق المحتوى والصدق الظاهري في البحث الحالي، وذلك من خلال عرض الاستبانة على عدد من الأساتذة الخبراء المحكمين في الحقول المعرفية ذات العلاقة بمجالها النظري والتحليلي، وعلى ضوء الملاحظات والآراء التي تفضلوا بها،تم تعديل بعض الفقرات وأُعيدت صياغة بناءها على طلبهم وقد حصلت اغلب فقرات الاستبانة على نسبة اتفاق بلغت (87%) وهي نسبة عالية مما يعكس صدق الفقرات.

د. اختبار الفا كرونباخ للتحقق من ثبات المقياس

جدول (7): مستوى الاتساق الداخلي لأبعاد البحث عبر(Cronbach's Alpha)

المتغيرات	Cronbach's Alph	تقيم الثبات
الهيبة الخارجية المدركة	0.876	جيد
التماثل التنظيمي	0.825	جيد
مخرجات العاملين	0.868	جيد
الاتساق الداخلي للمقياس الكلي	0.856	جيد

المصدر : اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات برنامج (SPSS V.24)

يوضح الجدول (7) قيمة (Cronbach's Alpha) على مستوى المتغيرات الرئيسة، اما قيمة (Cronbach's Alpha) الاجمالية فقد بلغت (0.856) وذا يدل على ثبات بمستوى عالٍ .

ه. اختبار مشكلة التعدد الخطي

جدول (8) اختبار مشكلة التعدد الخطي Multicollinarity

المتغيرات		VIF
الهيبة الخارجية المدركة	متغير مستقل	4.462
التماثل التنظيمي	متغير وسيط	3.628

المصدر : اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات برنامج (SPSS V.24)

تم استخدام اختبار عوامل تضخم التباين(VIF)، للكشف عن مشكلة التعدد الخطي بين الإبعاد المستقلة بغية التأكد من عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين الإبعاد المستقلة تمهيداً لاختبار الفرضيات،أذ إن قيمة (VIF) ينبغي ان تكون (أقل من 10) للتأكد من التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة، فاذا كانت القيم (اكبر من 10) فأن ذلك يعني وجود مشكلة تعدد خطي(Hair et al., 2010:235). وأن مؤشر تضخم التباين موضح في الجدول (8) للعينة المبحوثة بأن قيم عوامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات اقل من (10)، مما يؤكد عدم وجود تعدد خطي بين المتغير المستقل وكذلك المتغير الوسيط لكون المتغير الوسيط ايضا يعد كمتغير مستقل نتيجة تأثره بالمتغير المعتمد.

ثانياً:الوصف الإحصائي لإجابات العينة المبحوثة وتحليلها وتفسيرها

تهدف هذه الفقرة لعرض استجابة أفراد العينة المبحوثة لتحليلها وتفسيرها والناتجة عن استخدام مقياس خماسي التدرج كل منها يصف حالة معينة للاتجاه والاتفاق بشأن فقرات الأستبانة إذ يتوزع من أعلى وزن له والذي أعطي الدرجة (5) ليمثل اتفق تماماً (عالً تماماً) فيما أعطي أوطأ درجة (1) ليمثل لا اتفق تماماً (ضعيف تماماً)بهدف الوقوف على أراء عينة البحث واستجابتهم حول متغيرات البحث وتفسيرها وسيتم اعتماد طول الفئة والناتجة عن(1=4-5) ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (4\5=0.80) وبعد ذلك يضاف (0.80) الى الحد الأدنى للمقياس (1) او يطرح من الحد الأعلى للمقياس (5)،لتحديد مستوى الإجابة (Dewberry, 2004:15) والموضح في الجدول(9)،ولتحديد مستوى الإجابة لمتغيرات وابعاد البحث فقد تم توضيحها بالجدول (10) كما مبين ادناه:

جدول (9): فئات تقييم استجابة العينة المبحوثة

مستوى الأهمية	ضعيف تماماً	ضعيف	متوسط	عالً	عالي تماماً
الفئة	1-1.85	2.60 –1.81	3.40-2.60	4.20 –3.41	5.00 –4.21

جدول (10): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاهتمام لمتغيرات وابعاد البحث

	المتغيرات / الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاهمية
	المعدل العام للهيبة الخارجية المدركة	4.325	1.513	عالً
1	التماثل الادراكي	4.086	1.713	عالً
2	التماثل العاطفي	4.196	1.371	عالً
	المعدل العام للتماثل التنظيمي	4.141	1.542	عالً
1	الرضا الوظيفي	3.482	1.411	عالً
2	الاحتواء الوظيفي	3.452	1.773	عالً
4	الالتزام التنظيمي	3.471	1.428	عالً
	المعدل العام لمخرجات العاملين	3.468	1.537	عالً

يتضح من الجدول (10) تباين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للعينة المبحوثة ،اذ بلغ الوسط الحسابي للهيبة الخارجية المدركة (4.325) وكان الانحراف المعياري (1.513)، وهذا يدل على وجود تقبل مرتفع من قبل افراد العينة على هذا المتغير اي بمستوى عالٍ من الاهتمام مما يؤكد مستوى ادراك وتصور أفراد العينة المبحوثة لسمعة الشركة الايجابية وفق تصورات الاطراف الخارجية التي تتعامل معهم الشركة. كما وبلغ الوسط الحسابي للتماثل التنظيمي (4.141) وكان الانحراف المعياري (1.542) مما يشير ان هذا البعد له مستوى عالٍ من الأهمية لدى العينة المبحوثة وهذا يدل على وجود تقبل مرتفع من قبل افراد العينة على هذا المتغير، فقد توزعت بين اعلى مستوى اجابة حققها بعد التماثل العاطفي اذ بلغ الوسط الحسابي لها (4.196) وكان الانحراف المعياري (1.371) اي بمستوى عالٍ،اما بعد التماثل الادراكي فقد حصل على مستوى اجابة مرتفع ايضا اذ بلغ الوسط الحسابي (4.086) وكان الانحراف المعياري (1.713) اي بمستوى عالٍ من الاهتمام. مما يؤكد ان العاملين في الشركة عينة البحث لديهم تماثل وتكامل كبير مع شركتهم، فهم يشعرون بالفخر بالانتماء لها ويبادرون ويهتمون بتعزيز سمعتها ومكانتها لدى الاطراف الخارجية من حيث نقل الصورة والمواقف الايجابية عنها فهم يتكلمون بشخصية شركتهم وليس بشخصيتهم الفردية. في حين بلغ الوسط الحسابي لمخرجات العاملين (3.468) وكان الانحراف المعياري (1.537) مما يشير ان هذا البعد حقق مستوى عالٍ من الأهمية لدى العينة المبحوثة، فقد حقق بعد الرضا الوظيفي اعلى مستوى اجابة اذ بلغ الوسط الحسابي له (3.482) وكان الانحراف المعياري (1.411) اي بمستوى عالٍ من الاهتمام، وحقق بعدي الالتزام التنظيمي والاحتواء الوظيفي مستوى عالٍ من الأهمية ايضا اذ بلغ الوسط الحسابي لهما على التوالي (3.471) (3.452) وكان الانحراف المعياري (1.428) (1.773) مما يؤكد ان العاملين في الشركة عينة البحث لديهم رضا واحتواء وظيفي والتزام تنظيمي نتيجة المواقف التي يتخذها العامل تجاه الشركة من حيث مختلف الجوانب ذات الصلة كالأجور والترقية ومهام العمل وزملاء العمل والمشرفين وغيرها من العوامل ذات التأثير الايجابي على سلوكياتهم وأدائهم .

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

قبل البدء باختبار فرضيات البحث لابد من اجراء مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين أبعاد هذه المتغيرات،والموضحة في الجدول (11) ذلك لغرض التأكد من قوة نموذج البحث من خلال الاستدلال على وجود ارتباط خطي بين المتغيرات، وتمهيدا لاستخدام لاختبار فرضيات التأثير من خلال النمذجة.

جدول (11): مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث (N= 288)

Correlation				
		PPE	OI	EO
PPE	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
OI	Pearson Correlation	.710	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
EO	Pearson Correlation	.642	.780	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	

****. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات برنامج(spss.v24)

وقد اتضح من نتائج مصفوفة الارتباط أعلاه بأن نتائج الارتباط بين متغيرات البحث (الهيبة الخارجية المدركة، التماثل التنظيمي، مخرجات العاملين) تدل على وجود علاقات الارتباط بينهما بمستوى دلالة معنوية (0.01)، وان العلاقات الارتباطية لم تتجاوز (0.80)بين المتغيرات المستقلة مما تؤكد وجود علاقات الارتباط الايجابية بين المتغيرات ومدى اتساقها وهذا بدوره يشير الى عدم وجود مشكلة التعدد الخطي (Multicollinarity) وكما أشار إليها (Hair et al., 2010:235). وهذا ما يسهم في تقديم دعم أولي لإجراء اختبار فرضيات التأثير وفق نمذجة المعادلة الهيكلية.

1. اختبار الفرضية الرئيسة الأولى

للتأكد من مدى قبول أو رفض الفرضيات، فقد تم استخدام طريقة اوزان الانحدار(Regression Weights) من خلال نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار فرضيات التأثير المباشرة وغير المباشرة على وفق مخرجات معاملات الانحدار التي توضح مقدار ما يفسره المتغير المستقل من المتغير المعتمد، والنسبة الحرجة Critical Ratio (CR) التي تستخدم لقياس معنوية تقديرات المسارات المعيارية والتي تقابل قيمة (t) الذي يستخدم لقياس معنوية معامل الانحدار في تحليل الانحدار التقليدي، ولغرض قبول الفرضية يجب أن تكون قيم(CR) اكبر من (1.96 ±)، وبمستوى معنوية (p) التي ينبغي ان تكون (0.05) فأقل، كما وتم الاستعانة بتحليل الانحدار المتعدد للحصول على قيمة (F) المحسوبة وقيمة (R^2). ويظهر الجدول (12) نتائج التأثير المباشر لنمذجة المعادلة الهيكلية للمتغير المستقل (الهيبة الخارجية المدركة)والمتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) وكذلك معاملات الانحدار، فقد اثبتت نتائج الفرضية الرئيسية الاولى وجود أثر ذي دلالة معنوية للهيبة الخارجية المدركة في التماثل التنظيمي بقيمة تأثير مباشر(B=0.883)،و (C.R=23.38)، وبمعنوية (p<0.05)، وان (قيمة F=62.835) وهي قيمة معنوية، وان معامل التفسير(R^2) يساهم في تفسير (53%) من التغيير الحاصل في بعد التماثل التنظيمي و(47%) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلة في النموذج. مما يؤكد قبول الفرضية الرئيسة الاولى التي افترضها الباحث. وهذا يفسر مدى ادراك عينة البحث لهيبة ومكانة الشركة الايجابية في اعين الأطراف الخارجية مما ينعكس ذلك على اندماجهم وارتباطهم بالشركة وشعورهم بالفخر

والاعتزاز بالانتماء لها، وتتوافق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (Hasan& Hussain, 2015) في تحديد العلاقة التأثيرية بين المتغيرين.

جدول (12): نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الاولى (H1)

الفرضية	مسارات المتغيرات والأبعاد			نوع التأثير	β	C.R.	P	R^2,F	النتيجة
H1	الهيبة الخارجية المدركة	--->	التماثل التنظيمي	مباشر	0.883	23.38	***	R^2=0.527 F= 62.835	مقبولة
مؤشرات جودة المطابقة	χ^2/df = 2.076, GFI = 0.913, NFI = 0.921 ,IFI = 0.954, CFI = 0.914 , RMSEA =0 .074								

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات برنامج AMOS.v.24.

2. اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

يظهر الجدول (13) نتائج التأثير المباشر لنمذجة المعادلة الهيكلية للمتغير المستقل(الهيبة الخارجية المدركة) والمتغير المعتمد (مخرجات العاملين) وكذلك معاملات الانحدار، فقد اثبتت نتائج الفرضية الرئيسية الثانية وجود أثر ذي دلالة معنوية للهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين بقيمة تأثير مباشر (β=0.592)، و (C.R=19.54)، وبمعنوية (p<0.05)، وان قيمة (F= 84.147) وهي قيمة معنوية ، وان معامل التفسير(R^2) يساهم في تفسير(53%) من التغيير الحاصل في بعد التماثل التنظيمي و(47 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلة في النموذج. مما يؤكد قبول الفرضية الرئيسة الثانية التي افترضها الباحث وهذا يفسر ان شعور عينة البحث بالسمعة والمكانة والصورة الجيدة لشركتهم من قبل الاطراف الخارجية سينعكس ذلك على مستوى مخرجاتهم بالعمل من حيث الرضا والاحتواء الوظيفي وزيادة مستوى التزامهم بالعمل .

جدول (13): نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الثانية (H2)

الفرضية	مسارات المتغيرات والأبعاد			نوع التأثير	β	C.R.	*P*	R^2,*F*	النتيجة
H2	الهيبة الخارجية المدركة	--->	مخرجات العاملين	مباشر	0.592	19.54	***	R^2=0.528 F= 84.147	مقبولة
مؤشرات جودة المطابقة	χ^2/df = 2.467, GFI = 0.924, NFI = 0.919 ,IFI = 0.964, CFI = 0.963 , RMSEA =0 .070								

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات برنامج AMOS.v.24.

3. اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة

يظهر الجدول (14) نتائج التأثير المباشر لنمذجة المعادلة الهيكلية للمتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) والمتغير المعتمد (مخرجات العاملين) وكذلك معاملات الانحدار، فقد اثبتت نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة وجود أثر ذي دلالة معنوية للتماثل التنظيمي في مخرجات العاملين بقيمة تأثير مباشر (β=0.763)، (C.R=25.78)، وبمعنوية (p<0.05)،وان قيمة (F=92.628) وهي قيمة معنوية، وان معامل التفسير(R^2)يساهم في تفسير (59%) من التغيير الحاصل في بعد مخرجات العاملين و(41%) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلة في النموذج. مما يؤكد قبول الفرضية الرئيسة الثالثة التي افترضها الباحث ،وهذا يشير الى ان عينة البحث يشعرون ان الشركة تمثلهم فهم يعتبرون نجاحها هو نجاحا لهم وهذا سينعكس على تحقيق مخرجاتهم الايجابية في العمل. وتتوافق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (BAŞAR& BASIM,2015) في تحديد العلاقة التأثيرية بين المتغيرات

جدول (14): نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة (H3)

الفرضية	مسارات المتغيرات والأبعاد			نوع التأثير	β	C.R.	*P*	R^2,*F*	النتيجة
H3	التماثل التنظيمي	--->	مخرجات العاملين	مباشر	0.763	25.78	***	R^2=0.589 F= 92.628	مقبولة
مؤشرات جودة المطابقة	χ^2/df = 3.511, GFI = 0.928, NFI = 0.935 ,IFI = 0.951, CFI = 0.963 , RMSEA =0 .076								

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى مخرجات برنامج AMOS.v.24.

4. اختبار الفرضية الرئيسة الرابعة

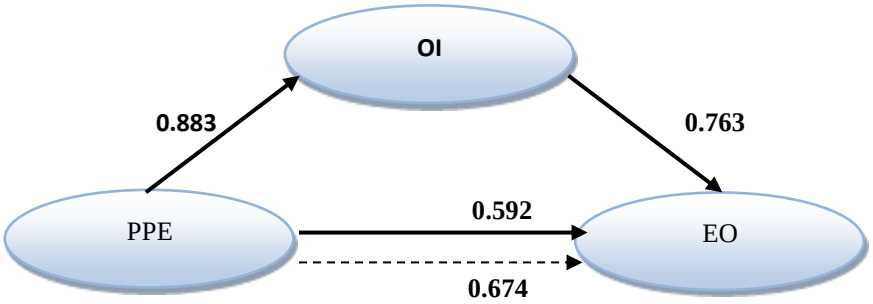
يظهر الجدول (15) نتائج التأثير غير المباشر لنمذجة المعادلة الهيكلية للمتغير المستقل (الهيبة الخارجية المدركة) في المتغير المعتمد (مخرجات العاملين) من خلال المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي) وكذلك معاملات الانحدار. كما وقام الباحث باستخدام اختبار (Sobel) ،اذ إن نتائج التأثير غير المباشر لاتكون ذات دلالة معنوية الا بعد اجراء اختبار (Sobel) حتى يتم التحقق من معنوية الافتراضات الخاصة بالدور الوسيط، وهذا الاختبار يستهدف معنوية التأثير الغير المباشر. والتي تدل حسب قيمة -p)

(Unstandrized value) بمعنوية نتائج اختبار الدور الوسيط، وهذا الاختبار يحتاج الى المعاملات الغير معيارية (Coefficients) والأخطاء المعيارية للمسار الانحداري الذي يخص العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط والمسار الانحداري الذي يتعلق بالعلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير المعتمد، ومن خلال هذا الاختبار سوف نستخرج قيمة (Z-Value) ،واذا كانت قيمة (Z-Value) اكبر من (1.96) هذا يشير بان المتغير هو متغير وسيط اي ان وجود التأثير غير المباشر هو حقيقي والعكس صحيح اذا كانت القيمة اقل وكما هو ظاهر في الجدول (15).

جدول (15): نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الرابعة (H4) (التأثير غير المباشر)

الفرضية	مسارات المتغيرات والأبعاد	نوع التأثير	β	C.R	*P*	Sobel Z-Value	R^2,*F*	النتيجة
H4	الهيبة الخارجية المدركة<---التماثل التنظيمي<---مخرجات العاملين	غير مباشر	0.883*0.763=0.674	22.69	***	9.43	R^2=0.421 *F*= 89.461	مقبولة
مؤشرات جودة المطابقة	χ^2/df = 3.804, GFI = 0.948, NFI = 0.925 ,IFI = 0.974, CFI = 0.952 , RMSEA =0 .079							

يتضح من الجدول (15)بأن نتائج التأثير غير المباشر للهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين من خلال التماثل التنظيمي هو تأثيرا جزئيا فقد حققت ما قيمته (0.674) ناتج عن (1.266) التأثير الكلي، ومعنوية p (0.000)، وان هذا التأثير غير المباشر هو أعلى من التأثير المباشر الذي قيمته (0.592)، وان (C.R=22.69) وبمعنوية (p<0.05)، وان قيمة (F=89.461) وهي قيمة معنوية، وان معامل التفسير(R^2) يساهم في تفسير (42%)من التغيير الحاصل في بعد مخرجات العاملين و(58%) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلة في النموذج. وهذا يدل على قبول الفرضية الرابعة للبحث التي تشير (يزداد تأثير الهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي)، وتتوافق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (PODNAR,2011) في تحديد العلاقة التأثيرية بين المتغيرات أي ان الهيبة الخارجية المدركة تفسر ما قيمته (0. 674) من مخرجات العاملين في الشركة مجال البحث من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي، كون وجود التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة البحث سيؤدي الى تحقيق مخرجات العاملين بدرجة عالية في الشركة موضوع البحث. كما وان قيمة (Z-Value=9.43) وهي اكبر من (1.96) هذا يشير الى معنوية المتغير الوسيط (التماثل التنظيمي). والشكل (5) يوضح نتائج التأثير المباشر وغير المباشر لفرضيات البحث على وفق نمذجة المعادلة الهيكلية .



شكل (5): التأثير المباشر وغير المباشر لفرضيات البحث.
المصدر: مخرجات برنامج AMOS.v.24

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

1. اتضح مستوى اهتمام عالٍ لافراد عينة البحث في الشركة المبحوثة للهيبة الخارجية المدركة، وهذا يدل على مستوى ادراكهم لسمعة ومكانة شركتهم الايجابية من قبل الجهات الخارجية.
2. تبين مستوى اهتمام عالٍ لافراد عينة البحث في الشركة المبحوثة للتماثل التنظيمي وابعاده، وهذا يدل على التوافق مع اهداف وقيم توجهات الشركة نتيجة ما تحققه الشركة لهم من اهداف ودوافع شخصية.
3. تبين توافر مستوى اهتمام عالٍ لافراد عينة البحث في الشركة المبحوثة بمخرجات العاملين بإبعاده،اذ وهذه النتيجة تدل على توجه الشركة لتبني السلوكيات الكفيلة بتحقيق الرضا والاحتواء والالتزام من قبل العاملين تجاه الشركة.
4. للهيبة الخارجية المدركة للشركة تأثير مباشر ومعنوي على التماثل التنظيمي، اذ ان التغيير الذي يحصل في ادراك العاملين لهيبة ومكانة الشركة ينعكس على مستوى التماثل التنظيمي وهذا يعني ان الشركة استطاعت ان تحقق مستوى تماثل ايجابي تمثل في بلورة منظومة التوافق بينها وبين العاملين من حيث اهدافها وقيمها لتعزيز شعور العامل بالانسجام مع شركته لكونه يصف نفسه بخصائصها وسماتها وشعوره بالفخر والاعتزاز بها امام الاخرين.
5. اتضح ان شعور العاملين بالسمعة والمكانة الايجابية لشركتهم لها التأثير المباشر والمعنوي في مخرجاتهم، اذ ان التغيير الذي يحصل في ادراك العاملين لهيبة ومكانة الشركة ينعكس على مستويات مخرجات العاملين وهذا يعني ان الشركة استطاعت ان

تكسب ثقة الاطراف الخارجية والمجتمع نتيجة ما تقدمة من منتجات وخدمات متميزة في القطاع الصناعي العراقي مما اثر ذلك على مخرجات العامل بشكل ايجابي من حيث بذل المزيد من الجهود لتحقيق الاداء المتميز.

6. ان شعور العاملين بالتماثل والتوافق مع الشركة عينة البحث له تأثير مباشر ومعنوي في مخرجات العاملين، وهذا مؤشر على ان الشركة عينة البحث يتجلى اهتمامها بتحقيق التوافق بين اهدافها والاهداف الشخصية لمنتسبيها لينعكس ذلك على المخرجات الايجابية للعاملين.
7. اتضح ان التماثل التنظيمي متغير وسيط ملائم وان توفره يسهم في زيادة تأثير الهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين، وبالتالي فان وجود التماثل التنظيمي سيعوض عن جزء من التأثير المباشر للهيبة الخارجية المدركة في مخرجات العاملين .

ثانيا: التوصيات

في ضوء الاستنتاجات أعلاه تم صياغة عدد من التوصيات كما موضح ادناه

1. ضرورة زيادة اهتمام ادارة الشركة المبحوثة باستدامة المستوى الذي تمتلكه من الهيبة الخارجية المدركة من حيث تبنيها الاليات والممارسات التي تعزيز تحسين موقعها التنافسي من خلال الاستجابة والاستثمار الامثل للفرص السوقية وكذلك تفعيل وزيادة شبكات التواصل الخارجية مع الشركات الصناعية بغية زيادة الخبرات وتبادل المعلومات فضلاً عن تقديم المنتجات ذات الجودة العالية وتسهيل الخدمات والتعاملات مع الزبائن والاطراف الخارجية مما يكسبها ميزة وموقع تنافسي في البيئة الصناعية لينعكس ذلك على سمعتها وهيبتها الخارجية.
2. على الرغم من امتلاك العينة المبحوثة لأبعاد التماثل مع شركتهم الا انه ينبغي على ادارة الشركة التركيز على عدد من الأساليب التي تعزز من استدامة وزيادة ترسيخ شعور العاملين بالتماثل مع شركتهم من خلال وضوح المعايير والقيم المشتركة التي تحدد السلوك داخل العمل.
3. استمرار إدارة الشركة في تعزيز السياسات الرامية إلى تحقيق المخرجات الايجابية للعاملين ولاسيما من خلال العمل على التركيز على الآليات الهادفة لتحقيق هذا الهدف وعلى النحو الأتي:

أ- تطوير الإجراءات الداعمة لترسيخ مبدأ العدالة والثقة في التعامل مع جميع العاملين بوصفه مدخلاً أساسياً لتنمية الالتزام التنظيمي.

ب- الحرص الشديد على تنمية المناخ الاجتماعي عبر بلورة روح الود والتفاهم بين المدراء والعاملين وفيما بين العاملين بعضهم البعض وبما يعزز من مستويات الرضا والاحتواء والالتزام تجاه الشركة.

ت- تطوير نظام الحوافز المادية والمعنوية للعاملين،والتأكيد على مكافأة المتميزين منهم لزيادة دافعيتهم وتحفيزهم مما ينعكس على الرضا والاحتواء الوظيفي والارتقاء بالأداء المتميز.

ث- العمل على تعزيز ممارسات الدعم التنظيمي المدرك للعاملين وبما يسهم في تحقيق المخرجات الايجابية.

4. التأكيد على تزايد اهتمام الشركة المبحوثة بوضع استراتيجية مناسبة لإدارة وترسيخ مفاهيم الهيبة الخارجية المدركة، والتماثل التنظيمي، ومخرجات العاملين وابراز دورها في نجاح وتفوق الشركة من خلال عقد الندوات والمؤتمرات العلمية والحلقات النقاشية وإعداد البرامج التدريبية التي في تسهم ترسيخ هذه المفاهيم لجميع منتسبيها.

المصادر

اولا: المصادر العربية

[1] بناي، ضياء فالح، (2014)،"علاقة الهيبة الخارجية المدركة والعدالة التنظيمية المدركة وأثرهما في التهكم التنظيمي- بحث تحليلي في كليات جامعة كربلاء"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء .

[2] جلاب، احسان دهش، والحسيني، كمال كاظم طاهر، (2013)، ادارة التمكين والاندماج، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.

[3] الطائي، رنا ناصر صبر، (2007)، "الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي- دراسة تطبيقية لأراء عينة من المديرين في شركات القطاع الصناعي المختلط"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .

[4] الفتلاوي، ميثاق هاتف، (2012)،" تأثير مكانة المنظمة في تحقيق الأداء المتميز من خلال الدمج المنظمي: دراسة حالة جامعة كربلاء "، اطروحة دكتورة غي منشورة، كلية الادارة واقتصاد جامعة بغداد .

ثانيا: المصادر الاجنبية

[1] Agusramadani, L. A, (2018),"The Influence of Job Involvement and Job Satisfaction toward Employee Turnover Intention (Case in Indonesia Broadcasting)", Journal of Business and Management, Vol.20, No. 5, pp. 11-18.

[2] Alvi , Abdul, Haider, Rizwan., Haneef , Muhammad ., Ahmed, Ali, (2014)," A Critical Review of Model and Theory of Employee Engagement", Science International, Vol. 26 No. 2, pp.821-824.

[3] AZ. Hafiz,(2017)," Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore, Arabian Journal of Business and Management Review, Vol.7, No. 2, pp. 1-7.

[4] BAŞAR.U., & BASIM .N, (2015), "Effects Of Organizational Identification On Job Satisfaction: Moderating Role Of Organizational Politics", Journal of Management & Economics , Vol.22, No. 2, pp. 663-683.

[5] Bolelli .M. & Durmuş.B,(2017),"Work Attitudes Influencing Job Involvement Among 'Y' Generation", International Journal of Commerce and Finance, ,Vol.3, No. 1, pp. 1–11.

[6] Boroş, S. (2008)," Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations", Cognition, Brain, Behavior, Vol.12, No.1, , pp. 1-27.

[7] Carmeli, A., Gilat, G., & Weisberg, J. (2006), "Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A stakeholder approach", Corporate Reputation Review, Vol. 9, No.1, pp. 92-104.

[8] Ciftciouglu, A., (2011), "Exploring The Role of Perceived External Prestige in Employee's Emotional Appeal: Evidence From Textile Firm", Business and Economics Research Journal, Vol. 1, No.4, pp. 85– 96.

[9] Chi. H, Yeh. H & Nguyen. K.H, (2018), "How Job Involvement Moderates the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction: Evidence in Vietnam", Advances in Social Sciences Research Journal, Vol. 5, No. 4, pp. 136– 148.

[10] Dabir. A.R., & Azarpira M., (2017),"Organizational Commitment and its Impact on Employees' Individual Interactions", Int. J. Hum. Capital Urban Manage, Vol. 2, No.1, pp. 49– 56.

[11] Dewberry, C. (2004), Statistical Methods for Organizational Research: Theory and Practice, 1st ed., Taylor & Francis.

[12] Dutton , E. J; Janet M. D & Celia V. H., (1994), "Organizational Images and Member Identification", Administrative Science Quarterly , Vol. 39, No. 2, pp. 239-263.

[13] Edwards, M. R., & Peccei, R. (2007),"Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 16, No., pp. 25-57.

[14] Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P. & Fernandez, V., (2013), "Organizational Commitment within a Contemporary Career Context", International Journal of Manpower, Vol. 34, No. 8, pp.880–898.

[15] Hair , J. F., Black, W.C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010), Multivariate Data Analysis; a Global Perspective, New Jersey: Prentice Hall.

[16] Hameed, I.; Ghulam A. A.; Olivier R; Aziz J; & Aziz J., (2011),"Extending the Model of Antecedents & Outcomes of Organizational Identification in Pakistani Context", IAE – CERGAM, University of Law, Business and Economics of Aix-Marseille, France.

[17] Hasan, M. & Hussain, M,. (2015), "Role of Perceived External Prestige and Organizational Justice in Organizational Identification", European Online Journal of Natural and Social Sciences, Vol. 4, No 3, pp.611-625.

[18] Johnson, M. D., Morgeson, F. P., & Hekman, D. R., (2012), "Cognitive and Affective Identification: Exploring the Links between Different Forms of Social Identification and Personality with Work Attitudes and Behavior", Journal of Organizational Behavior, Vol.33, No. 8, pp.1142-1167.

[19] Kamasak, R., & Bulutlar, F, (2008)," The Impact of Communication Climate and Job Satisfaction in Employees' External Prestige Perceptions", Yönetim ve Ekonomi, Vol. 18, No. 2, pp. 133–144.

[20] Khan, N.R, Awang, M., & Ghouri A.M., (2014), "Organizational Commitment Construct: Validity measure using SEM", Science International, Vol. 26, No. 2, pp. 897-902.

[21] Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004), "Evidence toward an Expanded Model of Organizational Identification", Journal of Organizational Behavior, Vol. 25, No. 1, pp. 1 – 27.

[22] Kuruuzum, A., Cetin E.A., & Irmak S., (2009), "Path Analysis of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction in Turkish Hospitality Industry", Tourism Review, Vol..6, No.1, pp. 4-16.

[23] Kotler, P, (1998), Marketing Management, Analysis, Planning Implementation and Control, 6th ed., New Jersey Prentice Hall.

[24] Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970), Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement, pp. 607-610.

[25] Kumar, .A.K.,(2015), "Faculty's Self-Leadership and Organizational Identification in Promoting Universities as Learning Organizations", Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol. 6, No 1, pp. 35-41.

[26] Lizote, S.A, Verdinelli, .M.A, & Nascimento, S.D, (2017),"Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Study with Municipal Civil Servants" Brazilian Journal of Public Administration, Vol. 51, No. 6, Pp. 947-967.

[27] Mael F. A. & Ashforth B. E., (1992), "Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification", Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, No. 2, pp.103-123.

[28] May, D.R. Gilson, R.L. and Harter, L.M., (2004), 'The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work', Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol .77, No. 1, pp11-37.

[29] Metin, K. ,& Asli, K., (2018), "The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises", Journal of Economic and Social Development, Vol. 5, No.1 . pp. 46-50.

[30] Milton, S.A., Milton, M.M, & Vakalahi, H.O.,(2016), "Organizational Identification: Perspectives of Dispersed Social Workers", Advances in Social Work, Vol. 17, No. 2, pp. 285-303.

[31] Muchlis, N., Suhariyadi, F., Damayanti, N. A. & Yusuf, A., (2017)*,"*Student's Perceived External Prestige In Teaching Hospital*",* Journal of Applied Science And Research, Vol. 5, No.2, pp.7-11.

[32] Patchen, Martin, (1970), Participation, Achievement, And Involvement on the Job, New Jersey: Prentice- Hall.

[33] Podnar, K., (2011), "Perceived External Prestige, Organizational Identification and Organizational Commitment: An Empirical Examination", Teorija In Praksa, Vol. 48, No. 6 , pp. 1611-1627.

[34] Raziq, A. & Maulabakhsh R, (2015), "Impact of Working Environment on Job Satisfaction", Procedia Economics and Finance, Vol. 23, pp. 717-725.

[35] Smidts, A., Van Riel, C. B. M.,& Pruyn, A. T. H. (2001), "The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification", Academy of Management Journal, Vol..49, No. 5, pp. 1051-1062.

[36] Todorović. D, Čabarkapa, M, Tošić-Radev.M, & Miladinović .I., (2017), "Organizational Identification, Commitment and Orientations of Professional Military Personnel", Vojnosanit Pregl, Vol. 74, No.9, pp.871–877.

[37] Tziner, A., Bar, Y., Oren, L., & Kadosh, G, (2011), "Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Job Satisfaction: How do They Interrelated?", Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 27, No. 1, pp.67-72.

[38] Tuna., M, Ghazzawi, I, Yesiltas, M, Tuna, A.,& Arslan, S, (2016),"The Effects of the Perceived External Prestige of the Organization on Employee Deviant Workplace Behavior the Mediating Role of Job Satisfaction", International Journal Of Contemporary Hospitality Management, Vol. 28 , No. 2,Pp. 366-396.

[39] Vanam, S. (2009), "Job Engagement: Examining the Relationship with Situational and Personal Factors", Unpublished Master Dissertation, Department of Psychology, San Jose State University.

[40] Widjajani, R, Nimran, U, & Utami, .H.N, (2017), "The effect of Trust, Job Involvement, Organizational Commitment, Knowledge Sharing Behavior to Employee Performance", International Journal of Business and Management Invention, Vol.6, No. 11, pp. 69-75.

[41] Woods A. Stephen, & West A. Michel, (2010), The Psychology of Work and Organizations, Engage Learning EMEA. Printed by Seng Lee Press, Singapore.

[42] Xenikou, A. (2014), "The Cognitive and Affective Components of Organizational Identification: The Role of Perceived Support Values and Charismatic Leadership", Applied Psychology: An International Review, Vol. 63, No. 4, pp. 567-588.

[43] Yee. L.C, (2018), "An Analysis on the Relationship between Job Satisfaction and Work Performance among Academic Staff in Malaysian Private Universities", Journal of Arts & Social Sciences, Vol.1, No. 2, pp. 64-73.