



Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



The role of organizational reputation in promoting organizational immersion: An analytical study of the opinions of a sample of faculty members from private colleges in Salah al-Din Governorate

Hiba Rabeea Sheran*^A, Hanan Ayob Yass^B, Muataz Qahtan Khalaf^A

^A College of Administration and Economics/Tikrit University

^B College of Nursing/Tikrit University

Keywords:

Organizational reputation, organizational immersion, Private colleges in Saladin Governorate, statistical analysis.

ARTICLE INFO

Article history:

Received	07 Apr. 2026
Received in revised form	12 May. 2026
Accepted	12 May. 2026
Available online	30 Jun. 2026

© THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



*Corresponding author:

Hiba Rabeea Sheran

College of Administration and Economics/Tikrit University



Abstract: The study addressed the role of organizational reputation in enhancing organizational immersion in private colleges in Salah al-Din Governorate. The research was based on the descriptive analytical approach in dealing with the theoretical and conceptual aspects, analyzing data, and interpreting its results. The study population included all teachers in private colleges, and the research sample was chosen randomly from among them, as their number reached (191) teaching staff distributed among (three) private colleges in Salah al-Din Governorate, which are (Imam Jaafar al-Sadiq University, University of Nibras National College, University College of Civilization). A questionnaire was prepared as a tool to collect the necessary data to measure the sub-dimensions of organizational reputation along with the sub-dimensions of organizational immersion, with the aim of measuring the level of influence and correlation between variables. Several statistical methods were applied to measure and analyze the associated variables (mean, standard deviation, correlation coefficient (Pearson), simple and multiple linear regression analysis). The results of the study showed that there is a statistically significant correlation between the dimensions of organizational reputation (social responsibility - image of the organization - creativity - quality of service - attracting talented people) and organizational immersion. The study resulted in a number of results, on the basis of which a number of scientific proposals were presented, the most important of which is the necessity of enhancing organizational reputation in organizations, especially educational institutions, by adopting practices based on transparency and fairness in dealing with employees, because of this's role in building trust and belonging. It is also proposed to work on creating a supportive organizational environment that enhances participation and positive interaction, in addition to activating material and moral incentive systems in a way that contributes to raising levels of organizational immersion. Departments should also adopt effective communication strategies to improve the mental image of the organization internally and externally, while promoting a positive organizational culture that encourages creativity and teamwork.

دور السمعة التنظيمية في تعزيز الانغماس التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي الكليات الأهلية بمحافظة صلاح الدين

معتر قحطان خلف
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت

حنان أيوب ياس
كلية التمريض
جامعة تكريت

هبة ربيع شران
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت

المستخلص

تناولت الدراسة دور السمعة التنظيمية في تعزيز الانغماس التنظيمي في الكليات الأهلية في محافظة صلاح الدين، إذ استند البحث إلى المنهج الوصفي التحليلي في تناول الجوانب النظرية والمفاهيمية وتحليل البيانات وتفسير نتائجها، واشتمل مجتمع الدراسة التدريسيين كافة في الكليات الأهلية، واختيرت عينة البحث عشوائياً من بينهم، إذ بلغ عددهم (191) تدريسي موزعين على (ثلاث) كليات أهلية في محافظة صلاح الدين وهي (جامعة الإمام جعفر الصادق، جامعة النبراس الأهلية، كلية الحضارة الجامعة)، وقد أعدت استبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لقياس الأبعاد الفرعية للسمعة التنظيمية مع الإبعاد الفرعية للانغماس التنظيمي بهدف قياس مستوى التأثير والارتباط ما بين المتغيرات. وقد تم تطبيق أساليب إحصائية عدة لقياس وتحليل المتغيرات المرتبطة (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط (بيرسون)، تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد). وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السمعة التنظيمية (المسؤولية الاجتماعية، صورة المنظمة، الإبداع، جودة الخدمة، جذب الموهوبين) والانغماس التنظيمي. وأسفرت الدراسة إلى عدد من النتائج وعلى أساسها تم تقديم عدد من المقترحات العلمية أهمها ضرورة تعزيز السمعة التنظيمية في المنظمات، لاسيما المؤسسات التعليمية، من خلال تبني ممارسات قائمة على الشفافية والعدالة في التعامل مع العاملين، لما لذلك من دور في بناء الثقة والانتماء. كما يُقترح العمل على تهيئة بيئة تنظيمية داعمة تُعزز المشاركة والتفاعل الإيجابي، إلى جانب تفعيل أنظمة الحوافز المادية والمعنوية بما يساهم في رفع مستويات الانغماس التنظيمي. كذلك ينبغي على الإدارات تبني استراتيجيات اتصال فعالة لتحسين الصورة الذهنية للمنظمة داخلياً وخارجياً، مع تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية التي تشجع الإبداع والعمل الجماعي.

الكلمات المفتاحية: السمعة التنظيمية، الانغماس التنظيمي، الكليات الأهلية في محافظة صلاح الدين، التحليل الإحصائي.

المقدمة

يُعدّ الانغماس التنظيمي من المفاهيم السلوكية الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية، كونه يعكس درجة اندماج العاملين نفسياً وذهنياً وعاطفياً في أداء أعمالهم داخل المنظمة. ويُعبّر هذا المفهوم عن مستوى الحماس والتفاني والتركيز الذي يبديه الفرد في عمله، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على مستوى الأداء والإنتاجية والاستقرار الوظيفي. وعلى الرغم من هذه الأهمية، تشير العديد من المؤشرات إلى وجود تباين واضح في مستويات الانغماس التنظيمي داخل المنظمات، ولاسيما في المؤسسات التعليمية، إذ يلاحظ انخفاض في درجة تفاعل العاملين وارتباطهم بأعمالهم، مما قد يؤثر سلباً في جودة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

وفي محاولة تفسير هذا التباين، برزت مجموعة من العوامل المؤثرة، من أبرزها السمعة التنظيمية التي تُعد من الأصول غير الملموسة المهمة، إذ تعكس الصورة الذهنية والانطباعات المتكونة لدى العاملين وأصحاب المصلحة تجاه المنظمة. فالمنظمات التي تتمتع بسمعة إيجابية تكون أكثر قدرة على تحفيز العاملين وتعزيز شعورهم بالفخر والانتماء، الأمر الذي يساهم في رفع مستويات الانغماس التنظيمي لديهم. في المقابل، قد يؤدي ضعف السمعة التنظيمية إلى تراجع الدافعية وانخفاض مستوى التفاعل الوظيفي.

وانطلاقاً من ذلك، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي، خاصة في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات التعليمية في تعزيز ارتباط العاملين بأعمالهم. إذ تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور السمعة التنظيمية في تعزيز الانغماس التنظيمي، من خلال تحليل طبيعة العلاقة بين المتغيرين وتحديد مدى تأثير السمعة التنظيمية في رفع مستوى اندماج العاملين، بما يساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

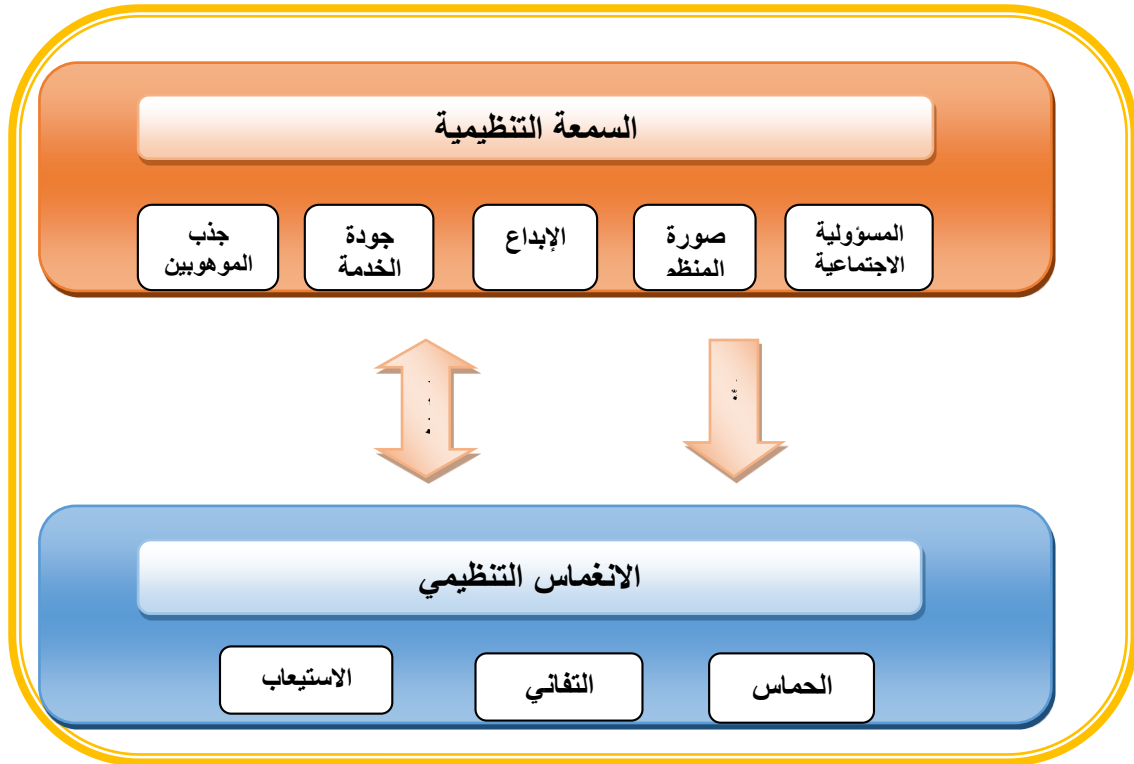
أولاً. مشكلة الدراسة: تتمثل مشكلة الدراسة في ضعف مستويات الانغماس التنظيمي لدى بعض المنظمات، ولاسيما المؤسسات التعليمية، على الرغم من الأهمية المتزايدة للسمعة التنظيمية بوصفها عاملاً مؤثراً في سلوك العاملين واتجاهاتهم. إذ يعكس الانغماس التنظيمي درجة ارتباط الفرد بالمنظمة ورغبته في الاستمرار والعمل لتحقيق أهدافها، إلا أن العديد من هذه المنظمات ما زالت تعاني من انخفاض هذا المستوى، مما قد يؤثر سلباً في الأداء والاستقرار التنظيمي. ومن هنا تسعى الدراسة إلى بيان دور السمعة التنظيمية في تعزيز الانغماس التنظيمي، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما، من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس المتمثل في: ما مدى دور السمعة التنظيمية في تعزيز الانغماس التنظيمي؟

1. ما طبيعة العلاقة بين السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي في الكليات الأهلية بمحافظة صلاح الدين؟
2. هل يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للسمعة التنظيمية يؤدي إلى تعزيز الانغماس التنظيمي لدى عينة الدراسة؟

ثانياً. أهمية الدراسة: تتجسد أهمية البحث بما يأتي:

1. تكمن أهمية الدراسة من تناولها (أثر السمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي في الكليات الأهلية بمحافظة صلاح الدين) لما لذلك من دور في تعزيز الأداء والالتزام المؤسسي.
2. الأساس النظري للدراسة الذي يسلط الضوء على مفهوم الأبعاد التي تم تناولها في كلٍّ من السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي.
3. تساعد في تعزيز وفهم العلاقة القائمة بين إدارة الكليات الأهلية والمستفيدين من خدماتها.
4. تسعى الدراسة لإبراز دور إدارة الكلية على التشجيع على الإبداع بين الكوادر التدريسية، من خلال توفير جو ملائم وبيئة عمل مستمرة تحفز الابتكار.
5. تحديد وتحليل نقاط القوة والضعف المتعلقة بمتغيرات الدراسة في الكليات ميدان البحث.
6. إبراز أهمية تنفيذ الدراسة في الجامعات الأهلية، إلى جانب الأنشطة العلمية والمجتمعية المهمة التي تضطلع بها هذه المؤسسات.

- ثالثاً. أهداف الدراسة: تسعى الدراسة من خلال منهجها وإطارها النظري إلى تحقيق الأهداف الآتية بما يعزز فهم الظاهرة محل البحث:
1. تهدف إلى التعرف على مدى توافر السمعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة، بما يسهم في فهم أدائها المؤسسي وعلاقتها بالمستفيدين.
 2. دراسة مدى مستوى الانغماس التنظيمي لدى المنظمة المبحوثة وتحليل أبعاده.
 3. دراسة تأثير السمعة التنظيمية في تعزيز أو تقليل الانغماس التنظيمي لدى المنظمة المبحوثة.
- رابعاً. المخطط الفرضي للدراسة:



شكل (1): المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الأدبيات الإدارية.

خامساً. فرضيات الدراسة: بعد تحديد مشكلة الدراسة وفق أهدافها، صاغ الباحثون فرضيتان رئيسيتان وهما:

1. الفرضية الرئيسية الأولى:
 - ❖ فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة ارتباط بين السمعة التنظيمية بأبعادها والانغماس التنظيمي.
 - ❖ فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط بين السمعة التنظيمية بأبعادها والانغماس التنظيمي.
 2. الفرضية الرئيسية الثانية:
 - ❖ فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة تأثير بين السمعة التنظيمية بأبعادها والانغماس التنظيمي.
 - ❖ فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة تأثير بين السمعة التنظيمية بأبعادها والانغماس التنظيمي.
- سادساً. منهج الدراسة: اعتمدَ الباحثين المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الجوانب النظرية والميدانية للبحث سعياً للوصول إلى استنتاجات دقيقة وتوصيات قابلة للتطبيق.

سابعاً. حدود الدراسة:

1. **الحدود البحثية:** تسعى الدراسة إلى تناول العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين حصرياً مع مراعاة تأثير المتغيرات الفرعية ذات الصلة، وهي السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي، لفهم ديناميكيات التفاعل المؤسسي بشكل أفضل.
 2. **الحدود المكانية:** تتحد الدراسة مكانياً بالكلية الأهلية في محافظة صلاح الدين، حيث تكون جامعة الإمام جعفر الصادق في قضاء الدجيل وجامعة النبراس الأهلية في قضاء العلم والأخيرة كلية الحضارة الجامعة بفروعها (تكريت، بلد، الشراف).
 3. **الحدود الزمنية:** امتد إجراء البحث من (2025/12/15) ولغاية (2026/3/1).
 4. **الحدود البشرية:** أعضاء الهيئة التدريسية المبحوثين ضمن العينة المدروسة.
- ثامناً. مجتمع الدراسة وعينتها:** تمثل مجتمع الدراسة بالكوادر التدريسية في الكليات الأهلية بأقسامها كافة في محافظة صلاح الدين. وبلغ عدد هذه الكليات الأهلية (ثلاثة) واشتملت (جامعة الإمام جعفر الصادق، جامعة النبراس الأهلية، كلية الحضارة الجامعة). إذ أظهرت نتائج التقصي إن عدد أفراد مجتمع الدراسة (455) تدريسي. اتبع الباحثون أسلوب العينة العشوائية في تحديد الأفراد المبحوثين، إذ تم توزيع (216) استبانة بشكل مباشر من قبل الباحثون. ومع ذلك، تم استبعاد (25) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، إذ أصبح العدد النهائي للاستبيانات الصالحة للتحليل (191) استمارة.

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة**أولاً. السمعة التنظيمية:**

1. **مفهوم السمعة التنظيمية:** في ظل تزايد شدة المنافسة بين الكليات الأهلية، حيث أصبحت مطالبة بتلبية توقعات المستفيدين المتعددين بكفاءة وفعالية. إذ تسعى كل كلية أهلية إلى تعزيز موقعها التنافسي ضمن البيئة التعليمية، وهذا ينعكس سلبياً أم إيجابياً على سمعتها التنظيمية. وتعد السمعة التنظيمية للكلية الأهلية عامل مهم في تصورات المستفيدين، كونها المعيار الأساسي المستند إليه في اتخاذ قراراتهم. كما إن استقطاب التدريسيين ذوي الخبرة والكفاءة للتدريس فيها يرتبط بدرجة كبيرة بمستوى السمعة التي يتمتع بها الوسط الأكاديمي والمجتمعي. وبالنظر إلى أهمية سمعة الكلية الأهلية التي تمثل إحدى موارد المنظمة الهشة والقابلة للتغير عبر مراحل دورة حياة المنظمة. فأنها تمثل انعكاساً لمدى توظيف المنظمة لمواردها وإمكانياتها المختلفة المادية والبشرية والمالية والمعلوماتية في تحسين أدائها وتعزيز كفاءتها وفعاليتها، بما يسهم في تحقيق أهدافها الإستراتيجية وتلبية توقعات أصحاب المصالح (Maguen, et. al., 2012: 666). ويعرض الجدول رقم (1) مجموعة من المفاهيم المرتبطة بالسمعة التنظيمية.

جدول (1): مفاهيم السمعة التنظيمية

ت	المصدر	المفهوم
1.	(Polat, et.al., 2019: 217)	أنها الانطباع والتصور التي يكونها المجتمع عن المنظمة من حيث أدائها، وقدرة المنظمة على تحقيق توقعاتها، وشعبيتها وحضورها على وسائل إعلامي، وهويتها.

ت	المصدر	المفهوم
2.	(الزيادي، 2020: 76)	بأنها عرض الأنشطة والنتائج السابقة للمنظمة والتي تعكس قدرتها على تلبية توقعات أصحاب المصلحة، أي أنها تحدد مكانتها النسبية داخليا مع الموظفين أو خارجين مع المستفيدين مقارنة مع البيئة التنافسية والمنظمات الأخرى التي تعمل بالمجال ذاته.
3.	(علي، 2021: 65)	هي الصورة الذهنية والاسم التجاري الموجودة لدى الجمهور المتعامل مع المنظمة وتعد إحدى أهم الأصول التجارية للمنظمة، والتي تتحول على مدى الزمن إلى رصيد إعلاني وتسويقي مهم ترتكز عليه مكانتها الاقتصادية والاجتماعية.
4.	(المرعي، 2022: 537)	هي التقييم الجماعي لقدرة المنظمة على تحقيق نتائج أو مخرجات ذات قيمة عالية لجميع أصحاب المصالح.
5.	(Warta, et.al., 2024: 636)	هي عملية مواءمة بين التصورات الايجابية والواقع الفعلي، لغرض تجنب النظرة غير الايجابية عن المنظمة.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الأدبيات السابقة.

- وأخيرا يمكننا تعريف السمعة التنظيمية على أنها مجموعة من القيم التي تخص المنظمة (الأصالة، الموثوقية، الصدق، النزاهة، الإبداع، المسؤولية الاجتماعية) التي يفهمها الأفراد من خلال الصورة الذهنية التي يمتلكوها عن المنظمة. وهذه القيم تبني أصول معنوية للمنظمة تساعد على كسب المستفيدين وتعزيز الولاء وتقليل المخاطر وتحقيق الميزة التنافسية لها.
2. **أهداف السمعة التنظيمية:** تُسهم السمعة التنظيمية في تحقيق عدد من الأهداف من أبرزها (المصري، 2021: 40) (هاها ومقدادي، 2021: 95).
- أ. تعمل على تكوين صورة ذهنية ايجابية لدى أصحاب المصالح، بما يضمن تحقيق الاستمرار والاستقرار التنظيمي على المدى الطويل.
- ب. تمثل سمعة المنظمة من ضمن الأصول المعنوية التي تساهم في تحقيق عوائد مستدامة، مما يتوجب إدارتها كغيرها من أصول المنظمة وممتلكاتها، رغم كونها غير ملموسة إلا أنها تولد قيمة عالية وتأثيرا فعالاً في أداء المنظمة.
- ج. يهدف إلى كسب ثقة المجتمع وتعزيز قبوله حيث يعكس صورة ايجابية للمنظمة وما تقدمه من أنشطة وخدمات.
- د. تحقق تفوق تنافسي يعزز من جودة الأداء.
- هـ. زيادة العوائد المالية مما يؤدي إلى تحسين الأرباح عن طريق إشباع توقعات أصحاب المصلحة وتعزيز ولائهم بالمنظمة.
3. **أهمية السمعة التنظيمية:** يشير (Anastasopoulos & Whitford, 2018) إلى أن أهمية السمعة التنظيمية تكمن في النقاط الآتية:

- أ. تمييز المنظمة: تعمل السمعة التنظيمية على إكساب المنظمة طابعاً يميزها عن غيرها من المنظمات، وهذا يعد جزءاً من هويتها التنظيمية ويعزز موقعها التنافسي.
- ب. البناء الاجتماعي: إذ تعد السمعة التنظيمية مكوناً اجتماعياً للمنظمة عبر تفاعلها مع أصحاب المصالح، وتعمل السمعة الإيجابية في تقوية العلاقات الودية والمثمرة مع الأطراف المؤثرة في المجتمع.
- ج. تحقيق الوحدة والتنظيم: تعمل السمعة التنظيمية في الحفاظ على الهوية التنظيمية وتنظيم الهياكل والشبكات داخل المنظمة، مما يقلل من تأثير الخلافات والفوضى على سير العمل.
- د. تقليل المخاطر للعملاء: تساعد السمعة التنظيمية على حماية العملاء من المخاطر المحتملة المرتبطة باختيار المنتجات أو الخدمات، خصوصاً في الحالات التي تتشابه بها المنتجات والخدمات، مما ينعكس إيجابياً على مستوى رضا العملاء ورضا الموظفين عن عملهم الوظيفي.
- هـ. القيمة السيكلوجية: تعزز سمعة المنظمة من إدراك أصحاب المصالح للقيمة المضافة للخدمات والمنتجات، الأمر الذي يزيد مستوى الإقبال والجاذبية لدى المستهلكين.
4. **إبعاد السمعة التنظيمية:** تستند السمعة التنظيمية في هذا البحث إلى خمس أبعاد رئيسية هم بعد (المسؤولية الاجتماعية، صورة المنظمة، الإبداع، جودة الخدمة، جذب الموهوبين) بالاعتماد على مجموعة من الدراسات والبحوث العلمية التي اعتمدت هذه الأبعاد وهي:
- جدول (2): إبعاد المتغير المستقل: السمعة التنظيمية

ت	الباحث / السنة	الإبعاد القياسية المعتمدة
1.	Fombrun, 2007: 145	المسؤولية الاجتماعية، صورة المنظمة، الإبداع، جودة الخدمة، جذب الموهوبين.
2.	الظالمي، 2016: 15	المسؤولية الاجتماعية، صورة المنظمة، الإبداع، جودة الخدمة، جذب الموهوبين.
3.	Engwall, 2020: 1-19	المسؤولية الاجتماعية، صورة المنظمة، الإبداع، جودة الخدمة، جذب الموهوبين.
4.	مصطفى، 2022: 543-483	المسؤولية الاجتماعية، صورة المنظمة، الإبداع، جودة الخدمة، جذب الموهوبين.

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة.

- أ. **بعد المسؤولية الاجتماعية:** وتعني الواجب الأخلاقي التي تلتزم به المنظمة اتجاه المجتمع، وتشير إلى مبادرة المنظمة إلى مواجهة المشكلات والتحديات والمشاركة في تطوير وتنمية المجتمع، أي إن المنظمة لها دور إيجابي اتجاه المجتمع والبيئة (كشكول، 2010: 46).
- ب. **بعد صورة المنظمة:** هي التصور الذي تنشئه المنظمة عن نفسها لدى الجمهور، يعني الطريقة التي يفسر من خلالها المستفيدين كل ما يصدر من المنظمة عن منتجاتها وخدماتها واتصالاتها (Yang, 2007: 95).
- ج. **بعد الإبداع:** يتمثل الإبداع بتوليد أفكار وحلول وأساليب مبتكرة وجديدة تسهم في تحسين في تطوير الأداء الفردي والتنظيمي ورفع مستوى الكفاءة وتسهيل التفاعل مع المتغيرات البيئية (أنور، 2019: 375).
- د. **بعد جودة الخدمة:** هي مدى تطابق الخدمة المقدمة مع توقعات المستفيدين، وهي تختلف من مقدم خدمة إلى آخر ومن متلقي إلى آخر وبين ثقافات البيئة المحيطة. إذ تعتمد جودة الخدمة على الابتكار، تصميم الخدمة، متابعة أدائها، ووضع استراتيجيات يكون هدفها الأول هو رضا الزبون. وغالباً ما

تكون الخدمات غير ملموسة إلا أنها توفر فوائد ملموسة للزبائن مع إضافة قيمة لتجربة المستفيدين (Engwall, 2020: 7).

هـ. **بعد جذب الموهوبين:** استقطاب الموظفين الموهوبين والاستفادة من مهاراتهم وقدراتهم ومواهبهم وطاقاتهم بما يخدم المنظمة، أو هي القوى العاملة المسؤولة عن الأداء وإنجاز المهام داخل المنظمة، وتعد ضرورية لتحقيق إنتاجية عالية وإضافة قيمة حقيقية. تعمل المنظمات الناجحة على تصميم وتنفيذ استراتيجيات تضمن تفوقها، ولا يمكن تنفيذ هذه الاستراتيجيات بفعالية إلا من قبل الأفراد الموهوبين، سواء كانوا موجودين داخل المنظمة أو يتم استقطابهم من الخارج. كما يساهم امتلاك الموهوبين في تمكين المنظمة من التكيف السريع مع التغيرات الحالية والمستقبلية، مما يمنحها ميزة تنافسية مستدامة للبقاء والتفوق في بيئة الأعمال (Boštjančič & Slana, 2018: 3).

ثانياً. الانغماس التنظيمي:

1. **مفهوم الانغماس التنظيمي:** الانغماس لغة هو الانغمار في الشيء أي انغمار الموظف في العمل والتعمق فيه وقد جاء معنى الانغماس من اغتمس في العمل إذ ورد في المعجم الوسيط معنى كلمة الانغماس اغتمس في الماء أو اغتط فيه وتغمس القوم أي غمس بعضهم بعضاً في الماء (المعجم الوسيط، 2004: 662)، كما وردت كلمة الانغماس في القرآن الكريم بمعنى مرادف لها في كلمة (غمر) في قوله تعالى (الذين هم في غمرة ساهون) (سورة الذاريات، الآية: 11). بمعنى الانغمار في الجهل في خطاب موجه للكافرين. واستناداً لذلك يمكن أن نقول إن الانغماس يعني أن يركز الموظف جميع حواسه وطاقته في أداء أي عمل أو نشاط بمعنى أن يكون محاط بالشيء الذي يقوم به.

ويرى (Muzira & Muzira, 2020: 28) إن الانغماس يعكس مدى مشاركة الفرد في عمله وحماسه لأداء المهام واستثماره للوقت والجهد والطاقة مع عد انجاز المهام وسيلة لتعزيز احترام الذات، ويؤكد (احمد ودغيم، 2023: 201) أن الانغماس يعكس مدى ارتباط الموظف نفسياً وذهنياً وعاطفياً بعمله وإدراكه لقيمة العمل في حياته ما يدفعه لبذل قصارى جهده لخدمة أهداف المنظمة. ويمكن تعريف الانغماس كما يراه عدد من الباحثين كالآتي:

جدول (3) مفاهيم الانغماس التنظيمي

ت	المصدر	المفهوم
1	(Khaleel & Huseen, 2022: 28)	شغف الفرد العامل وانشغاله بالعمل والنشاط والتفاني والاخلاص في أداء المهام الموكلة اليه وعدم الشعور بالغربة في العمل بسبب توفر ظروف العمل المناسبة.
2	(Byrne, 2022: 36)	الانتماء والولاء من قبل الافراد والعاملين في المنظمة وهي تعد من المفاهيم الاساسية في بيئة العمل اذ يمثلان عملية مستمرة يعبر من خلالها الموظفون عن اهتمامهم وحرصهم على نجاح المنظمة واستدامتها وبقائها.

ت	المصدر	المفهوم
3	(Parveen et al., 2022: 4)	الحالة التي يصبح العمل جزءاً لا يتجزأ من شخصية الفرد مما يجعله منسجماً بدرجة عالية مع مهامه الوظيفية ويبدل جهوداً كبيرة في سبيل تحقيق اهداف المنظمة.
4	Ballesteros & Morales, 2023: 241	هو حالة من الاعتقاد او التصور التي يحملها الموظف تجاه وظيفته وتعكس مستوى ادراكه لطبيعة عمله واهميته وترتبط بدرجة تلبية الوظيفة لاحتياجاته الشخصية والمهنية.
5	(Hngoi et al., 2023: 3)	هو اقتناع الفرد وقبوله لأهداف المؤسسة وقيمها واظهاره الحماس في العمل وبذله قصارى جهده لصالحها وحرصه على المحافظة على وظيفته فيها اضافة الى احساسه بالولاء لها وموافقة على اهدافها ورغبته في العمل والانغماس في قيمها العلمية والمهنية مع وجود رغبة قوية في الاستمرار والبقاء ضمنها
6	(Jami et al, 2023: 12)	الارتباط النفسي والعاطفي بين الموظف ووظيفته ومدى ادائه لعمله بصورة فعالة وامتلاكه القدرة والقابلية على انجاز مهامه اضافة الى مستوى اندماجه الداخلي في العمل وتحقيقه درجة عالية من التطابق والتجاوب النفسي معه
7	(Gupta & Jangra, 2024: 4)	هي عنصر أساسي لفعالية المنظمة. وينعكس الرابط العاطفي والنفسي الذي يربط الموظفين بوظائفهم في انغماس الموظفين، مما يحفز التفاني والإنتاجية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الأدبيات السابقة.

وبذلك يعد الانغماس الوظيفي هو الارتباط المعرفي والسلوكي والعاطفي بالوظيفة التي يعمل بها وبذل أكبر جهد فيها والوقت والطاقة لإنجاز وتحقيق مهامه الوظيفية.

ويرى الباحثون إن الانغماس التنظيمي هو انعكاس للانغماس الشخصي فحين يعبر الانغماس الشخصي عن ذوبان الفرد جسدياً وذهنياً وشعورياً في العمل فإن الانغماس التنظيمي يرتبط بالحالة الايجابية المرتبطة بالعمل والانجاز والتي يمكن تحقيقها من خلال أبعاد الانغماس الثلاثة (النشاط، التفاني، الانهماك) وهي حالات تظهر ذوبان الفرد في النشاط او العمل الذي يقوم به.

2. أهمية الانغماس التنظيمي: إن الانغماس التنظيمي يعكس أهمية الوظيفة في حياة الأفراد فالفرد المنغمس بدرجة كبيرة يعطي اهتمام كبير لمهامه الوظيفية في المنظمة ويعد النجاح في عمله مؤثر

لتقدير الذات والنجاح في الحياة ككل وعلى الجانب الآخر الفرد المنغمس بدرجة أقل يشعر أن هناك في الحياة أشياء أخرى أهم من الوظيفة. كما إنه يمنح الموظف الفرصة والصلاحيات والمسؤوليات لتحسين مهاراته في العمل واكتساب المعرفة ويجعله يشعر بأهمية الوظيفة ويساهم في تحقيق الرضا الوظيفي واستثمار قدرات وكفاءات الأفراد واكتشاف العناصر المبدعة والموهوبة ليتم استثمارهم وتشجيعهم ورفع الروح المعنوية لهم (مرزوق، 2021: 383).

وتنعكس أهمية الانغماس على الفرد والمنظمة والمجتمع فبالنسبة للفرد تمثل القدرة على التكيف مع بيئة العمل والرغبة العالية في الابتكار والابداع وزيادة الطموح والتقدم والرضا عن الوظيفة (Wang, 2023: 13)، أما بالنسبة للمنظمة فتتمثل في ارتفاع مستوى الفاعلية والانتاجية والولاء للمنظمة (Ren, et al., 2022: 3)، وبالنسبة للمجتمع فيمكن قياسها من خلال ارتفاع معدلات الانتاج وتحقيق الفاعلية الاقتصادية وارتفاع معدل النمو والتطور الاقتصادي للبلد (Appu, 2023: 24). إذ يعدّ الانغماس الوظيفي ذو أهمية بالغة، ويمكن تلخيص فوائده كما يأتي (Khaleel & Huseen, 2022: 28):

- أ. يُسهم الانغماس في إعداد العامل لاغتنام الفرص في سبيل النمو (شاهين وفاروقي، 2014: 13).
- ب. يُسهم في زيادة إنتاجية العاملين، إذ يُنمّي لديهم مشاعر إيجابية تجاه العمل، وقدرة على إدارة مواردهم الشخصية، مما يؤثر إيجاباً على صحتهم النفسية والجسدية (Langenhoven, 2015: 16).
- ج. يُسهم في الحدّ من دوران الموظفين، وتحقيق زيادة في الرضا الوظيفي، والإبداع والابتكار، والجودة، والإنتاجية، وولاء العملاء (Newton, 2015: 12).
- د. يُسهم في التأثير المباشر على مدة بقاء الفرد في المؤسسة، ويجعله أحد حماة مخرجاتها (Priyadarshini, 2016: 12).
- هـ. يُعدّ الانغماس الوظيفي أحد الأدوات لتحقيق الفاعلية التنظيمية، إذ إنه يقلل من اعتلال صحة العمال (الشريفي، 2016: 113).

3. العوامل التي تساعد على زيادة مستوى الانغماس الوظيفي: هناك مجموعة من العوامل التي تساعد على تنمية مستوى الانغماس الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المنظمة وتتمثل بالآتي (السبعوي وجرجيس، 2024: 114):

- أ. امتلاك الموظفين الرغبة والقدرة التي تدفعهم إلى التقاني والإخلاص في العمل.
 - ب. توفير نهج من القيم الإيجابية التي تدفع الأفراد إلى الانغماس في عملهم.
 - ج. مراعاة درجة التفاوت في العوامل الشخصية بين الموظفين من حيث العمر والجنس مدة الخدمة ومستوى التعليم ومستوى السيطرة وقوة الحاجة والقدرة.
 - د. تقسيم وتوزيع الوظائف والمهام في أثناء وظيفة التنظيم بما يتناسب وقدرات ومهارات الفرد.
 - هـ. مراعاة خصائص ومتطلبات وظروف العمل والتي تتضمن وضوح المهمة وتنوعها وأهميتها.
 - و. وجود إدارة تشاركية تقوم بتطبيق الأفكار الجديدة وتوفير مساحة من الحرية والإبداع في بيئة العمل.
- 4. سمات الانغماس الوظيفي:** تتوفر العديد من المميزات أو السمات للانغماس الوظيفي منها (العابدي وآخرون، 2022: 1205):

- أ. يعبر الانغماس الوظيفي عن حالة من التوافق والإدراك النفسي بين الموظف وعمله.
- ب. الانغماس الوظيفي سمة فردية تتباين من شخص لآخر.
- ج. كلما زاد رضا الفرد عن خبراته الوظيفية ارتفع مستوى انغماسه الوظيفي.

- د. يمتد تأثير الانغماس ليشمل الفرد والمنظمة معاً.
- ه. يعبر الانغماس عن قوة العلاقة النفسية بين الفرد والوظيفة.
- و. يلعب الانغماس دوراً مهماً في دعم التحفيز الوظيفي للعاملين.
- ز. يؤدي الانغماس إلى تحسين كفاءة الأداء التنظيمي لدى العاملين.
- ح. ينعكس انخفاض المشاركة في العمل سلباً على مستويات الانتاجية.
- ط. يساهم الانغماس في تحديد جودة الحياة الوظيفية للموظف.
- ي. يساهم الانغماس في الوظيفة في دعم وتحفيز الفرد بشكل مستمر.
5. **إبعاد الانغماس التنظيمي:** يستند الانغماس الوظيفي في هذه الدراسة الى ثلاثة أبعاد أساسية ومن خلال الاستناد إلى عدد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وهي:

جدول (4): أبعاد المتغير التابع: الانغماس التنظيمي

ت	الباحث/السنة	الإبعاد القياسية المعتمدة
1	(جلاّب واخرون، 2016، 157-164)	النشاط، التفاني، الانهماك
2	(Khaleel&Huseen, 2022, 2)	النشاط، التفاني، الانهماك
3	(السبعراوي وجرجيس، 2024، 114-115)	النشاط، التفاني، الانهماك
4	(علي، 2024، 477)	النشاط، التفاني، الانهماك

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة.

- أ. **بعد النشاط:** يعد النشاط والحماس حالة ذهنية إيجابية تتصل بالعمل تتميز بالقوة والتفاني والاستيعاب وتتمتع بمستوى عال من الطاقة والمرونة الذهنية كما إنها تدل على الرغبة الشديدة والحرص في أداء العمل، وتجربة الشعور بالأهمية والحماس والتحدى حتى لو تطلب ذلك العمل وقتاً طويلاً وجهداً وبواجه الموظف صعوبة في الانفصال عن العمل حيث يمر الوقت سريعاً ويكون الافراد منغمسين تماماً في عملهم بحيث يتأخر الوقت وهم يشعرون بالسعادة (Bakker & Demerouti, 2009: 221).
- ب. **بعد التفاني:** يعد التفاني من السلوكيات الفردية (الذاتية) القائمة على أساس الالتزام والضبط الذاتي، كالوصول في الوقت المحدد واستثمار الوقت الإضافي، والطاقة، والمساعدة في الإجراءات المتخذة بصورة طوعية بهدف تقديم الفائدة للآخرين وممارسة المبادرة، والاستمرار في ذلك النهج حتى مع ازدياد صعوبة المهام لأجل تحقيقها في الوقت المحدد (Grant, 2008: 113).
- وهو المشاركة بقوة في أداء العمل والاحساس بالأهمية والحماس والالهام والفخر والتحدى في الوظيفة وهناك أربعة مرتكزات يجب توفرها لتحقيق التفاني في العمل وهي: الأهمية أو الشعور بالمعنى في العمل والحماس والالهام والفخر والتحدى. (احمد، 2023: 621) ومن ثم يمكننا القول بأنه يشير إلى الالتزام، وهو التطابق النفسي مع الوظائف أو الأعمال.
- ج. **بعد الانهماك:** يمكن التعبير ووصفه بأنه شدة الشعور بضرورة التركيز على أداء الدور والعمل الذي يكون فيه الموظف متجاهلاً لما موجود حوله من مؤثرات، مع الشعور بالسعادة والذي يعد من أهم مسببات الانغماس الوظيفي والانهماك بالعمل. (الشبرمي، 2019: 580) ويأتي انهماك الفرد في العمل من خلال مصدرين هما:
- ❖ إحساس الموظف بالسعادة إذ إن الأداء يزداد مع زيادة مستوى السعادة للموظف لأن لها تأثير مباشر على تحسين الأداء لأنها تؤدي إلى بذل المزيد من الجهد وتعزيز أداء المنظمة على حد سواء (علي ومحمد، 2021: 110-112).

- ❖ أحساس الموظف بالملكية النفسية وهو الشعور فيما إذا كانت الأشياء الملموسة أو غير الملموسة ملك له ويرتبط الشعور بالملكية النفسية بثلاث حالات (علي ومحمد، 112، 2021)
- المواقف: وتتضمن المشاعر الإيجابية التي ترتبط بالملكية المستهدفة سواء كانت ملموسة أم غير ملموسة.
 - مفهوم الذات: يأتي الشعور بالملكية النفسية من خلال الشعور بتوسيع الذات.
 - الشعور بالمسؤولية: إن إحساس الفرد بالمسؤولية قد يكون باعثاً ومولداً على الشعور بالملكية النفسية لديه.

المبحث الثالث: الإطار العملي للدراسة

يهدف هذا المبحث إلى معرفة نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، والتي تكونت من (191) تدريسيّاً في الكليات الأهلية بمحافظة صلاح الدين، إذ سيتم الاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، سيتناول المبحث ثلاثة محاور رئيسية: أولاً، اختبار ثبات أداة الدراسة. ثانياً، تحليل المتغيرات وصفاً من خلال حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري، ثالثاً، اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) وتحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

أولاً. معامل الفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي: من أجل التأكد من أن الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها، قام الباحثان باستخدام معادلة الفا كرونباخ إذ يعد الحصول على قيمة ($\alpha \geq 0.60$) بشكل عام أمراً مقبولاً في الدراسات المرتبطة في العلوم الادارية والانسانية، ويبين الجدول رقم (5) نتائج ثبات أداة الدراسة المعتمدة.

جدول (5): نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) لمقياس الاتساق الداخلي

ت	المتغيرات والأبعاد الفرعية	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا)	الصدق
1	السمعة التنظيمية	20	0.946	0.972
2	الانغماس التنظيمي	12	0.932	0.965
	الاستبانة ككل	32	0.965	0.982

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS: V27)

تشير نتائج الجدول رقم (5) إلى أن جميع قيم اختبار الصدق والثبات لمعامل (الفا كرونباخ) للمتغيرات البحث ظهرت قيم أعلى من (0.60)، وهي أكبر من القيمة المفترضة على ثبات الاستبانة، حيث حققت الاستبانة على المستوى الكلي قيمة ثبات عالية إذ بلغت (0.982)، ويعني ذلك على وجود اتساق داخلي للاستبانة بشكل عام.

ثانياً. وصف متغيري الدراسة وتشخيصها:

1. تحليل متغير السمعة التنظيمية: يهدف هذا الجزء إلى تحليل وصف أفراد العينة لمتغير السمعة التنظيمية من خلال أبعاده الخمسة، اعتماداً على المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ونسب الأهمية، وذلك لتحديد مستوى إدراك التدريسيين لسمعة جامعاتهم.

جدول (6): وصف إجابات الأفراد المبحوثين لمتغير السمعة التنظيمية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الأهمية
1	يعتقد التدريسي إن الجامعة تحرص على تقديم خدمات تعليمية عالية الجودة.	3.59	0.884	0.718
2	يجد التدريسي إن الجامعة تأخذ بعين الاعتبار آراء ومقترحات التدريسيين حول أنشطتها وخدماتها التعليمية.	3.74	0.803	0.748
3	تسهم الجامعة في المشاركة بالمؤتمرات وندوات الجامعات الأخرى.	3.97	0.824	0.794
4	تمتنع الجامعة عن القيام بأي عمل يتعارض مع القيم الأخلاقية للمجتمع.	3.38	0.976	0.676
بعد المسؤولية الاجتماعية				
5	تسعى الجامعات للمحافظة على علاقتها الطيبة مع كل المستفيدين منها.	4.03	0.836	0.806
6	يرى التدريسي ان الجامعة مكان جيد للعمل ويستحق بذل الجهود العلمية فيه.	4.02	0.833	0.804
7	تهتم الجامعة بآراء ومقترحات المستفيدين حول ادائها.	3.19	1.059	0.638
8	تمتاز تعاملات الجامعة مع كل الأطراف بالشفافية	3.79	0.869	0.758
بعد صورة المنظمة				
9	يرى التدريسي ان القواعد والتعليمات في الجامعة تتناسب مع احتياجات ومتطلبات المبدعين.	3.81	0.820	0.762
10	تسعى الجامعة إلى توفير مناخ يدفع التدريسيين فيها إلى التميز والإبداع	3.85	0.808	0.770
11	يلقى التجديد والإبداع دعماً من قبل الجامعة	3.90	0.840	0.780
12	تسعى الجامعة الى توفير فرص لتطوير المستقبل للتدريسيين العاملين فيها	3.48	0.967	0.696
بعد الابداع				
13	يركز عمل الجامعة على تقديم أفضل الخدمات للمستفيدين.	3.86	0.862	0.772
14	تتمتع الجامعة بمستوى عال من الكفاءة في تقديم الخدمة	3.80	0.89	0.760
15	تساهم الجامعة بتقديم أفكار بناءة من شأنها تحسين جودوه الخدمة.	3.77	0.846	0.754

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الأهمية
16	توفر الجامعة متطلبات البحث العلمي لتطوير الجانب العلمي لموظفيها.	3.77	0.781	0.754
	بعد جودة الخدمة	3.799	0.712	0.759
17	تبذل الجامعة جهود حثيثة للحصول على التدريسيين الذين لديهم مهارات وقدرات عالية.	3.90	0.852	0.780
18	تسهم الجامعة في الحفاظ على الموهوبين.	3.76	0.86	0.752
19	تعتمد الجامعة على جذب التدريسيين الموهوبين من أجل الاستمرار والمنافسة ما بين الجامعات.	4.03	0.729	0.806
20	تسعى الجامعة إلى خلق جو من الإبداع وتوفير بيئة عمل داعمة للمبدعين.	3.80	0.866	0.760
	بعد جذب الموهوبين	3.871	0.715	0.774
	السمعة التنظيمية ككل	3.771	0.605	0.754

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج (SPSS: V27)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي الكلي للسمعة التنظيمية بلغ (3.771)، بانحراف معياري منخفض نسبياً (0.605)، ونسبة أهمية (0.754)، وهي نسبة مرتفعة تشير إلى تمتع الجامعة بسمعة تنظيمية جيدة من وجهة نظر التدريسيين، ويلاحظ أن أعلى الأبعاد تقيماً هو جذب الموهوبين (0.774) (يليه جودة الخدمة، ثم الإبداع وصورة المنظمة، وأخيراً المسؤولية الاجتماعية، كما إن انخفاض الانحراف المعياري الكلي يدل على وجود تقارب نسبي في آراء أفراد العينة حول مستوى السمعة التنظيمية، ويمكن الاستنتاج أن الجامعات محل الدراسة تتمتع بسمعة تنظيمية إيجابية، مدعومة بقدرتها على استقطاب الكفاءات وتحسين جودة خدماتها، مع الحاجة إلى تعزيز بعض الجوانب المرتبطة بالتغذية الراجعة والمسؤولية الأخلاقية، أما على مستوى الأبعاد الفرعية فكانت على النحو الآتي:

أ. **بعد المسؤولية الاجتماعية:** بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.670)، بانحراف معياري (0.712)، ونسبة أهمية (0.734)، وهي نسبة مرتفعة نسبياً، مما يشير إلى أن أفراد العينة يدركون وجود مستوى جيد من التزام الجامعة بمسؤولياتها الاجتماعية، وعلى مستوى الفقرات، جاءت الفقرة الخاصة بمشاركة الجامعة في المؤتمرات والندوات بالمرتبة الأولى (3.97)، مما يدل على اهتمام الجامعة بالانفتاح الأكاديمي وتعزيز حضورها العلمي، تلتها فقرة أخذ آراء التدريسيين بعين الاعتبار (3.74)، وهو مؤشر إيجابي يعكس مشاركة داخلية مقبولة، بينما جاءت فقرة الالتزام بالقيم الأخلاقية في المرتبة الأخيرة (3.38)، مع انحراف معياري مرتفع نسبياً (0.976)، مما يشير إلى وجود تباين في آراء التدريسيين حول هذا الجانب، ويمكن تفسير ذلك بأن الجامعة تبذل جهوداً واضحة في الجانب الأكاديمي والاجتماعي الخارجي، إلا أن بعض الجوانب الأخلاقية أو التنظيمية قد تحتاج إلى مزيد من التعزيز لضمان صورة أكثر اتساقاً.

ب. **بعد صورة المنظمة:** سجل هذا البعد متوسطاً حسابياً قدره (3.756)، وانحرافاً معيارياً (0.689)، ونسبة أهمية (0.751)، وهي نسبة جيدة تعكس إدراكاً إيجابياً لصورة الجامعة أما على مستوى

الفقرات، جاءت فقرة المحافظة على العلاقات الطيبة مع المستفيدين في المرتبة الأولى (4.03)، مما يدل على اهتمام الجامعة بعلاقاتها الخارجية، تلتها فقرة كون الجامعة مكاناً جيداً للعمل (4.02)، وهو مؤشر مهم على جاذبية بيئة العمل، في المقابل، سجلت فقرة اهتمام الجامعة بأراء المستفيدين حول أدائها أدنى متوسط (3.19) وأعلى انحراف معياري (1.059)، مما يعكس تبايناً ملحوظاً في تقييم هذا الجانب، وهذا يدل على أن الصورة العامة للجامعة إيجابية، إلا أن قنوات التغذية الراجعة مع المستفيدين قد لا تكون بالمستوى نفسه من الفاعلية في نظر جميع التدريسيين.

ج. **بعد الإبداع:** بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.759)، بانحراف معياري (0.702)، ونسبة أهمية (0.751)، وهي نتائج تعكس مستوى جيداً من دعم الجامعة للإبداع، وبالنسبة للفقرات فقد حصلت فقرة دعم التجديد والإبداع على أعلى متوسط (3.90)، مما يشير إلى وجود دعم مؤسسي واضح للأفكار الجديدة، كما سجلت فقرة توفير مناخ للتميز (3.85)، وهو مؤشر إيجابي لبيئة العمل، بينما جاءت فقرة توفير فرص تطوير المستقبل في المرتبة الأخيرة (3.48)، مع انحراف معياري (0.967)، مما يدل على تفاوت إدراك التدريسيين لفرص التطوير المهني، وعليه يمكن القول إن الجامعة توفر بيئة مشجعة للإبداع، إلا أن برامج التطوير المستقبلي قد تحتاج إلى مزيد من الوضوح أو التنظيم.

د. **بعد جودة الخدمة:** سجل هذا البعد متوسطاً حسابياً (3.799)، وانحرافاً معيارياً (0.712)، ونسبة أهمية (0.759)، مما يجعله من الأبعاد ذات التقييم المرتفع نسبياً، وعلى مستوى الفقرات، جاءت فقرة تركيز الجامعة على تقديم أفضل الخدمات في المرتبة الأولى (3.86) تلتها فقرة مستوى الكفاءة في تقديم الخدمة (3.80) بينما تقاربت بقية الفقرات حول (3.77)، مما يدل على تجانس نسبي في تقييم جودة الخدمة، وتشير هذه النتائج إلى وجود إدراك إيجابي لدى التدريسيين فيما يتعلق بكفاءة الجامعة وحرصها على تحسين خدماتها، وهو ما يعزز مكانتها التنافسية.

هـ. **بعد جذب الموهوبين:** يُعد هذا البعد الأعلى تقييماً، إذ بلغ متوسطه (3.871)، وانحرافه المعياري (0.715)، ونسبة أهميته (0.774)، وهي أعلى نسبة بين الأبعاد الخمسة، وعلى مستوى الفقرات فقد سجلت فقرة اعتماد الجامعة على جذب التدريسيين الموهوبين أعلى متوسط (4.03) وتلتها فقرة بذل الجهود للحصول على أصحاب المهارات العالية (3.90) كما جاءت بقية الفقرات بمستويات مرتفعة نسبياً، وهذا يعكس إدراكاً قوياً لدى أفراد العينة بأن الجامعة تعتمد استراتيجية واضحة في استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، مما يساهم في تعزيز سمعتها المؤسسية.

ثانياً. تحليل متغير الانغماس التنظيمي: يهدف هذا الجزء إلى تحليل استجابات أفراد العينة تجاه متغير الانغماس التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الحماس، التفاني، الاستيعاب)، وذلك من خلال المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ونسب الأهمية، لتحديد مستوى اندماج التدريسيين في عملهم داخل الجامعات محل الدراسة.

جدول (7): وصف إجابات الأفراد المبحوثين لمتغير الانغماس التنظيمي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يشعر التدريسي بالاندفاع في أداء عمله داخل الجامعة.	3.870	0.785	0.774
2	يشعر التدريسي بالقوة عند انجاز مهامه.	4.180	0.696	0.836

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
3	عندما ينهض التدريسي صباحا يشعر بالرغبة للذهاب للعمل.	3.840	0.825	0.768
4	يرغب التدريسي البقاء في العمل وقتا إضافيا لإنهاء عمله حتى وان لم يتم تعويضه ماديا عن ذلك.	3.950	0.766	0.790
	بعد الحماس	3.961	0.662	0.792
5	يشعر التدريسي بمعنى كبير للعمل الذي يقوم به.	3.590	0.884	0.718
6	التدريسي متحمس كثيرا بشأن أداء واجبه بأفضل صورة.	3.420	0.986	0.684
7	ينطوي عمل التدريسي على جانب من الاستشارة التي تلهمه طرائق وافكار جديدة.	3.760	0.771	0.752
8	يشعر التدريسي بالفخر عندما يقوم بعمله	3.540	0.857	0.708
	بعد التفاني	3.577	0.713	0.715
9	يشعر التدريسي بمرور الوقت بسرعة إثناء أداء العمل.	3.600	0.840	0.720
10	عند العمل يحاول التدريسي إن ينسى كل شي حوله.	3.740	0.771	0.748
11	يشعر التدريسي بسعادة غامرة في أداء وظيفته.	3.790	0.773	0.758
12	يشعر التدريسي بأنه منغمس في عمله.	3.640	0.815	0.728
	بعد الاستيعاب	3.691	0.658	0.738
	متغير الانغماس التنظيمي ككل	3.743	0.618	0.749

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS: V27)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي الكلي للانغماس التنظيمي بلغ (3.743)، بانحراف معياري (0.618)، ونسبة أهمية (0.749)، وهي نسبة مرتفعة تشير إلى أن مستوى الانغماس التنظيمي لدى التدريسيين جيد، ويُلاحظ أن: أعلى الأبعاد تقييماً هو الحماس (0.792)، يليه الاستيعاب (0.738)، ثم التفاني (0.715)، كما أن انخفاض الانحراف المعياري الكلي يدل على وجود درجة من التجانس النسبي في استجابات أفراد العينة، ويمكن الاستنتاج أن التدريسيين يتمتعون بطاقة إيجابية ودافعية عالية تجاه عملهم، مع مستوى جيد من التركيز والانخراط، إلا أن التفاني العاطفي العميق يمثل البعد الأقل نسبياً، مما قد يتطلب تعزيز الجوانب الداعمة للالتزام العاطفي طويل الأمد، أما على مستوى الأبعاد الفرعية فكانت كالآتي:

أ. **بعد الحماس:** بلغ المتوسط الحسابي لبعد الحماس (3.961)، بانحراف معياري (0.662)، ونسبة أهمية (0.792)، وهي نسبة مرتفعة تشير إلى تمتع التدريسيين بمستوى عالٍ من الطاقة والدافعية في أداء عملهم، وعلى مستوى الفقرات، فجاءت الفقرة الخاصة بشعور التدريسي بالقوة عند إنجاز مهامه

في المرتبة الأولى بمتوسط (4.180) ونسبة أهمية (0.836)، وهي أعلى قيمة ضمن هذا المتغير، مما يعكس وجود شعور بالإنجاز والفاعلية الذاتية، تلتها فقرة الرغبة في البقاء وقتاً إضافياً لإنهاء العمل (3.950)، وهو مؤشر قوي على الالتزام الطوعي، كما سجلت فقرة الشعور بالاندفاع (3.870) والرغبة في الذهاب للعمل صباحاً (3.840) مستويات مرتفعة نسبياً، وتشير هذه النتائج إلى أن التدريسيين يتمتعون بطاقة إيجابية واضحة وحافزية عالية تجاه العمل، مما يعزز مستويات الأداء المؤسسي.

ب. **بعد التفاني:** سجل بعد التفاني متوسطاً حسابياً قدره (3.577)، بانحراف معياري (0.713)، ونسبة أهمية (0.715)، وهي نسبة جيدة لكنها الأقل مقارنة ببقية الأبعاد تفصيلياً، وجاءت فقرة انطواء العمل على جانب استشاري ملهم في المرتبة الأولى (3.760)، مما يدل على وجود بعد فكري محفز في العمل الأكاديمي، وتلتها فقرة الشعور بمعنى كبير للعمل (3.590) بينما سجلت فقرة الحماس لأداء الواجب بأفضل صورة أدنى متوسط (3.420) وأعلى انحراف معياري (0.986)، مما يعكس تبايناً ملحوظاً في آراء التدريسيين، كما جاءت فقرة الشعور بالفخر بالعمل بمتوسط (3.540) ويمكن تفسير ذلك بأن التدريسيين يشعرون بقيمة عملهم وأهميته، إلا أن درجة الالتزام العاطفي العميق أو التضحية المهنية قد لا تكون بالمستوى ذاته لدى جميع الأفراد.

ج. **بعد الاستيعاب:** بلغ المتوسط الحسابي لبعد الاستيعاب (3.691)، بانحراف معياري (0.658)، ونسبة أهمية (0.738)، مما يشير إلى مستوى جيد من التركيز والانخراط الذهني في العمل، وعلى مستوى الفقرات، جاءت فقرة الشعور بسعادة غامرة أثناء أداء الوظيفة في المرتبة الأولى (3.790) تلتها فقرة محاولة نسيان كل شيء أثناء العمل (3.740) بينما سجلت فقرة الشعور بمرور الوقت بسرعة (3.600) وجاءت فقرة الشعور بالانغماس في العمل بمتوسط (3.640) وتدل هذه النتائج على أن التدريسيين يعيشون حالة من الاندماج الذهني المقبول أثناء أداء مهامهم، إلا أن درجة التركيز الكلي أو الانغماس العميق تختلف نسبياً بينهم.

ثالثاً. تحليل علاقة الارتباط:

1. **تحليل علاقة الارتباط بين متغير السمعة التنظيمية ومتغير الانغماس التنظيمي:** اعتمد البحث على معامل الارتباط (Pearson Correlation) لمعرفة اتجاه وقوة وطبيعة العلاقة بين متغيري البحث، إذ يتضح من نتائج الجدول رقم (8) إلى أن هناك علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين السمعة التنظيمية مجتمعة والانغماس التنظيمي ككل، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط التي ظهرت مساوية إلى (0.828^{**})، وهذه العلاقة معنوية استناداً إلى القيمة الاحتمالية (P-value) التي ظهرت قيمتها مساوية إلى (0,000) وهي أقل من (0,05)، وهذا يقودنا إلى قبول الفرضية القائلة بأن العلاقة بين السمعة التنظيمية مجتمعة والانغماس التنظيمي ككل علاقة طردية ذات دلالة إحصائية.

جدول (8): معامل الارتباط بين السمعة التنظيمية مجتمعة والانغماس التنظيمي ككل

المتغير المستقل	اتجاه العلاقة	المتغير التابع	Pearson Correlation	P-value
السمعة التنظيمية	↔	الانغماس التنظيمي	0.828 ^{**}	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS V. 27.

N=191

2. تحليل علاقة الارتباط بين أبعاد السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي: تهدف هذه الفقرة إلى اختبار طبيعة العلاقة بين أبعاد السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، عند مستوى دلالة (0.01) وبحجم عينة بلغ (191) مفردة. وتنص الفرضية على: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي.

جدول (9): معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد السمعة التنظيمية

الانغماس التنظيمي مجتمعة

P-value	Pearson Correlation	المتغير التابع	اتجاه العلاقة	أبعاد السمعة التنظيمية
0.000	0.871**	الانغماس التنظيمي	↔	المسؤولية الاجتماعية
0.000	0.816**		↔	صورة المنظمة
0.000	0.898**		↔	الإبداع
0.000	0.855**		↔	جودة الخدمة
0.000	0.844**		↔	جذب الموهوبين

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS V. 27. N=191
نلاحظ من الجدول رقم (9) علاقة الارتباط بين أبعاد السمعة التنظيمية ككل والانغماس التنظيمي كانت على النحو الآتي:

أ. الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية والانغماس التنظيمي: بلغ معامل الارتباط (0.871**) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة مرتفعة جداً وتشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية جداً بين المسؤولية الاجتماعية والانغماس التنظيمي، وهذا يعني أن ارتفاع مستوى إدراك التدريسيين لالتزام الجامعة بمسؤولياتها الاجتماعية، ومراعاتها للقيم الأخلاقية، ومشاركتها المجتمعية، يقترن بارتفاع مستوى اندماجهم في العمل، وتُعد هذه النتيجة منطقية إدارياً، إذ إن شعور الفرد بأن منظمته تتحمل مسؤولياتها الأخلاقية والاجتماعية يعزز اعتزازه بالانتماء إليها، مما ينعكس على مستوى حماسه وتقانيه واستيعابه لمهامه.

ب. الارتباط بين صورة المنظمة والانغماس التنظيمي: بلغ معامل الارتباط (0.816**) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي علاقة موجبة قوية، وتشير هذه النتيجة إلى أن تحسن الصورة الذهنية للجامعة لدى التدريسيين سواء من حيث سمعتها كمكان جيد للعمل أو شفافية تعاملاتها يرتبط بارتفاع مستوى الانغماس التنظيمي، إلا أن قوة الارتباط هنا جاءت أقل نسبياً مقارنة ببعد المسؤولية الاجتماعية والإبداع، مما قد يشير إلى أن الصورة الذهنية وحدها ليست العامل الأقوى في تعزيز الانغماس، بل تحتاج إلى دعم فعلي بممارسات ملموسة.

ج. الارتباط بين الإبداع والانغماس التنظيمي: سجل هذا البعد أعلى قيمة ارتباط بلغت (0.898**) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي علاقة قوية جداً تقترب من الارتباط التام، وتعكس هذه النتيجة أن دعم الجامعة للإبداع، وتوفيرها بيئة محفزة للتجديد والتطوير، يرتبط بدرجة كبيرة جداً بمستوى الانغماس التنظيمي لدى التدريسيين، ويمكن تفسير ذلك بأن البيئة التي تشجع الابتكار تمنح التدريسيين شعوراً بالتمكين والاستقلالية المهنية، وهو ما يعزز الحماس والتقاني والاستيعاب الذهني للعمل، وتُعد هذه النتيجة مؤشراً استراتيجياً مهماً، إذ توضح أن الاستثمار في الإبداع يُعد من أقوى العوامل المرتبطة برفع مستويات الانغماس التنظيمي.

د. الارتباط بين جودة الخدمة والانغماس التنظيمي: بلغ معامل الارتباط (0.855^{**}) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي علاقة موجبة قوية جداً، وتشير هذه النتيجة إلى أن إدراك التدريسيين لحرص الجامعة على تقديم خدمات ذات جودة عالية، وتحسين عملياتها الأكاديمية والإدارية، يرتبط بارتفاع مستوى اندماجهم في العمل، ويمكن تفسير ذلك بأن العمل في بيئة ذات معايير أداء عالية يعزز شعور الفرد بالاحترافية والانتماء، مما يزيد من التزامه العاطفي والمعرفي تجاه عمله.

هـ. الارتباط بين جذب الموهوبين والانغماس التنظيمي: بلغ معامل الارتباط (0.844^{**}) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي علاقة قوية جداً، وتعكس هذه النتيجة أن الجامعات التي تعتمد سياسات واضحة في استقطاب الكفاءات والحفاظ عليها، تخلق بيئة تنافسية إيجابية تحفز التدريسيين على الاندماج بفاعلية أكبر في العمل، إذ إن العمل ضمن بيئة تضم كفاءات عالية يعزز روح الفريق، ويرفع مستوى التحدي المهني، ويحفز الأداء، مما ينعكس مباشرة على مستويات الانغماس التنظيمي. وبهذا نرفض فرضيات العدم الفرعية التي تنص على: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي، ونقبل الفرضيات الفرعية البديلة والتي تؤكد وجود علاقة الارتباط بين أبعاد السمعة التنظيمية والانغماس التنظيمي.

رابعاً. تحليل علاقة التأثير:

1. تحليل تأثير السمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي: يهدف هذا التحليل إلى اختبار الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للسمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي.

وللتحقق من ذلك تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس مقدار تأثير المتغير المستقل (السمعة التنظيمية) في المتغير التابع (الانغماس التنظيمي)، وذلك عند مستوى معنوية (0.05)، وبحجم عينة بلغ (191) مفردة.

جدول (10): تحليل تأثير السمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي.

تحليل الانحدار Regression analysis							
المتغير التابع/ الانغماس التنظيمي							
المتغير المستقل	معاملات الانحدار غير المعيارية B	معاملات الانحدار المعيارية Beta	معامل التحديد R-squared	T المحسوبة	المعنوية P-value	F المحسوبة	المعنوية P-value
السمعة التنظيمية	0.845	0.828	0.685	20.292	0.000	411.750	0.000

القيمة الجدولية (1,96)

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS V. 27. N=191

تشير نتائج الجدول رقم (10) إلى وجود تأثير معنوي قوي للسمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي، إذ بلغ معامل الانحدار المعياري ($Beta = 0.828$)، وهي قيمة مرتفعة تدل على وجود تأثير قوي وموجب، أي أن أي تحسن في مستوى السمعة التنظيمية يقابله ارتفاع واضح في مستوى الانغماس التنظيمي، وقد بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.685$)، مما يعني أن السمعة التنظيمية تفسر

(68.5%) من التغيرات التي تطرأ على الانغماس التنظيمي، وهي نسبة تفسير مرتفعة جداً في الدراسات السلوكية، مما يدل على الأهمية الجوهرية لهذا المتغير، بلغت قيمة (T المحسوبة = 20.292)، وهي أكبر بكثير من القيمة الجدولية (1.96)، كما أن مستوى الدلالة (P-value = 0.000) أقل من (0.05)، مما يؤكد معنوية التأثير إحصائياً، بلغت قيمة (F المحسوبة = 411.750) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة مرتفعة جداً، مما يدل على أن نموذج الانحدار ككل معنوي وصالح للتفسير والتعميم.

وهذا يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير معنوي للسمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي.

تعكس هذه النتائج أن السمعة التنظيمية تمثل عاملاً استراتيجياً مؤثراً في رفع مستويات الحماس والتفاني والاستيعاب لدى التدريسيين، إذ إن إدراكهم الإيجابي لسمعة الجامعة يعزز شعورهم بالانتماء والفخر والالتزام، مما ينعكس على مستوى اندماجهم في العمل.

2. تحليل تأثير أبعاد السمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي: يهدف هذا التحليل إلى اختبار مدى تأثير كل بعد من أبعاد السمعة التنظيمية (المسؤولية الاجتماعية، صورة المنظمة، الإبداع، جودة الخدمة، جذب الموهوبين) في المتغير التابع وهو الانغماس التنظيمي، وذلك باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، ويأتي هذا التحليل في إطار اختبار الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد السمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي، وقد تم إجراء التحليل عند مستوى معنوية (0.05)، وبحجم عينة بلغ (191) مفردة.

جدول (11): تحليل تأثير أبعاد السمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي

المتغير المستقل	معاملات الانحدار غير المعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	معامل التحديد R-squared	T المحسوبة	المعنوية P-value	F المحسوبة	المعنوية P-value
المسؤولية الاجتماعية	0.156	0.180	0.730	2.780	0.006	100.089	0.000
صورة المنظمة	0.056	0.062		1.081	0.281		
الإبداع	0.066	0.075		1.066	0.288		
جودة الخدمة	0.149	0.172		2.678	0.008		
جذب الموهوبين	0.416	0.481		7.852	0.000		

القيمة الجدولية (1,96)

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS V. 27. N=191

تشير نتائج النموذج ككل في الجدول رقم (11) إلى أن قيمة معامل التحديد بلغت ($R^2 = 0.730$)، أي أن أبعاد السمعة التنظيمية مجتمعة تفسر (73%) من التغير في الانغماس التنظيمي، وهي نسبة تفسير مرتفعة تؤكد قوة النموذج، كما بلغت قيمة ($F = 100.089$) عند مستوى دلالة (0.000)، مما يدل على معنوية النموذج إحصائياً وصلاحيته للتفسير، وفيما يأتي تحليل تأثير كل بعد على حدة:

أ. **بعد المسؤولية الاجتماعية:** بلغت قيمة (Beta = 0.180)، وقيمة (T = 2.780)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.96)، كما إن مستوى الدلالة (0.006) أقل من (0.05)، مما يدل على وجود تأثير معنوي موجب لهذا البعد في الانغماس التنظيمي، ويعني ذلك أن زيادة التزام الجامعة بمسؤولياتها الاجتماعية يسهم في تعزيز مستوى اندماج التدريسيين في عملهم، وإن كان التأثير متوسط القوة مقارنة ببقية الأبعاد.

ب. **بعد صورة المنظمة:** بلغت قيمة (Beta = 0.062)، وقيمة (T = 1.081)، وهي أقل من القيمة الجدولية (1.96)، كما إن مستوى الدلالة (0.281) أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم معنوية التأثير، وهذا يعني أن صورة المنظمة عند إدخالها مع بقية الأبعاد لا تسهم بشكل مستقل في تفسير الانغماس التنظيمي، وقد يُعزى ذلك إلى تداخل تأثيرها مع أبعاد أخرى أقوى مثل الإبداع أو جذب الموهوبين.

ج. **بعد الإبداع:** بلغت قيمة (Beta = 0.075)، وقيمة (T = 1.066)، وهي أقل من (1.96)، ومستوى الدلالة (0.288) أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود تأثير معنوي مستقل لهذا البعد، ورغم أن الإبداع أظهر ارتباطاً قوياً سابقاً، إلا أنه عند إدخاله ضمن نموذج متعدد، لم يحتفظ بتأثيره المستقل، مما يشير إلى أن أثره قد يكون غير مباشر أو متداخلاً مع أبعاد أخرى.

د. **بعد جودة الخدمة:** بلغت قيمة (Beta = 0.172)، وقيمة (T = 2.678)، وهي أكبر من (1.96)، ومستوى الدلالة (0.008) أقل من (0.05)، مما يدل على وجود تأثير معنوي موجب، وهذا يعني أن تحسن جودة الخدمات الأكاديمية والإدارية يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الانغماس التنظيمي لدى التدريسيين.

هـ. **بعد جذب الموهوبين:** سجل هذا البعد أعلى قيمة تأثير، حيث بلغت (Beta = 0.481)، وقيمة (T = 7.852)، وهي أعلى بكثير من القيمة الجدولية، ومستوى الدلالة (0.000)، وهذا يدل على أن جذب الموهوبين هو البعد الأكثر تأثيراً في تعزيز الانغماس التنظيمي، ويعكس ذلك أن العمل في بيئة تضم كفاءات عالية ويُعتمد فيها على استقطاب المتميزين، يسهم بقوة في رفع مستويات الحماس والتفاني والاستيعاب.

تُظهر النتائج أن ثلاثة أبعاد فقط لها تأثير معنوي في الانغماس التنظيمي وهي: جذب الموهوبين (الأقوى تأثيراً) وليه بعد المسؤولية الاجتماعية، ومن ثم بعد جودة الخدمة، بينما لم يظهر لكل من صورة المنظمة والإبداع تأثير معنوي مستقل.

وبناءً على ذلك يتم (رفض فرضية العدم جزئياً، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير معنوي لبعض أبعاد السمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي).

خامساً. النتائج والمناقشة:

1. أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين السمعة التنظيمية مجتمعة والانغماس التنظيمي ككل بدلالة قيمة معامل الارتباط مساوية إلى (0.828**)، تدل على قوة العلاقة بينهما أي إن كلما اهتمت الكليات الأهلية بالسمات التنظيمية التي تقوي علاقتها بالمجتمع مثل المسؤولية الاجتماعية وتحسين جودة الخدمة والإبداع وبناء علاقات إيجابية هذا ينعكس إيجاباً على مستوى الانغماس التنظيمي لدى العاملين.

2. حققت إبعاد السمعة التنظيمية (المسؤولية الاجتماعية، صورة المنظمة، الإبداع، جودة الخدمة، جذب الموهوبين) علاقة ارتباط موجبة قوية جداً بالانغماس التنظيمي بمعامل ارتباط

(0.844, 0.855, 0.898, 0.816, 0.871) على التوالي عند مستوى دلالة (0.000)، وهذا يعني أن زيادة ادراك التدريسيين لالتزام الكليات الأهلية بالمسؤولية الاجتماعية والقيم الاخلاقية، وتحسين الصورة الذهنية للكلية لدى التدريسيين، وتوفير بيئة داعمة للابتكار والتطوير وعمل الكلية على تحسين جودة الخدمات وتحسين عملياتها الاكاديمية والإدارية وجذب الكفاءات والمحافظة عليها هذا يرتبط بارتفاع انغماس الكوادر التدريسية للعمل في الكليات الاهلية.

3. أظهرت النتائج تأثير معنوي للسمعة التنظيمية في الانغماس التنظيمي إذ بلغ معامل الانحدار المعياري (Beta=0.828)، وهذا يوضح أن السمعة التنظيمية عامل استراتيجي يعزز الحماس والانتماء والالتزام لدى التدريسيين، مما يرفع مستوى اندماجهم بالعمل.

4. بينت النتائج تباین تأثير إبعاد السمعة التنظيمي فهناك ثلاثة أبعاد فقط لها تأثير معنوي في الانغماس التنظيمي، حيث ان بعد جذب الموهوبين والذي سجل أعلى قيمة تأثير، إذ بلغت (Beta = 0.481)، وقيمة (T = 7.852)، يليه بعد المسؤولية الاجتماعية: بلغت قيمة (Beta = 0.180)، وقيمة (T = 2.780)، ومن بعده جودة الخدمة: بلغت قيمة (Beta = 0.172)، وقيمة (T = 2.678)، أي إن التزام الكلية بمسؤوليتها الاجتماعية وتحسين جودة خدماتها الاكاديمية والإدارية، مع استقطاب الكفاءات المتميزة يعد عاملا مؤثرا في تعزيز الانغماس لدى التدريسيين. أما بعد صورة المنظمة إذ بلغت قيمة (Beta = 0.062)، وقيمة (T = 1.081) وبعد الإبداع إذ بلغت قيمة (Beta = 0.075)، وقيمة (T = 1.066) لم يظهر لهما تأثير معنوي مستقل ولا يساهمان بشكل مستقل في تفسير الانغماس التنظيمي.

سادساً. توصيات البحث:

1. ضرورة الاهتمام الجاد بإدارة السمعة التنظيمية، خاصة عندما أظهرت نتائج البحث من وجودها عبر عدد من المتغيرات التي تتفاوت في أهميتها ضمن لعلاقات الارتباطية والتأثيرية وانعكاساتها على مستوى الانغماس التنظيمي عند العاملين.
2. ينبغي على الادارة العليا تشجيع العاملين على إبداء أرائهم والمشاركة في اتخاذ القرارات، وهذا يعزز شعورهم بالمكانة التنظيمية داخل العمل، مع ضرورة اعتماد سياسة الحوار المفتوح والابتعاد عن أسلوب الادارة المغلقة، وهذا له دور ايجابي في تعزيز مستوى الانغماس التنظيمي لدى الأفراد العاملين.
3. على الكليات الأهلية بمحافظه صلاح الدين العمل بجدية لتقليل أي آثار سلبية أو عوامل قد تؤثر في سمعة الكلية، وذلك من خلال الاهتمام بأراء ومقترحات الكوادر التدريسية فيها، مع تشجيعهم على تقديمها، فضلا عن تعزيز التواصل الفاعل بين الكوادر والإدارة العليا.
4. يتطلب تطوير السمعة التنظيمية إجراء مراجعة مستمرة لأهميتها، بما يسهم في تحديد نقاط القوة والضعف الكامنة فيه، ومعالجة أوجه القصور واتخاذ الإجراءات اللازمة لتطويرها بما يتوافق مع المستجدات والتطورات الحديثة.
5. يمثل التركيز على العاملين في المنظمة من أهم الركائز التي تساهم في تحقيق فاعليتها وبناء سمعتها التنظيمية، لذلك يوصي الباحثون بضرورة الاهتمام بتقدير قدراتهم والعمل على تحديد احتياجاتهم من التأهيل والتدريب بصورة مستمرة، بما يساهم في تمكينهم من مواكبة متطلبات العمل المتجددة، الأمر الذي يساهم في تعزيز سمعة المنظمة وتحسين أدائها.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

1. ال مرعي، رغد ابراهيم، (2022)، مكونات الحمض النووي التنظيمي وانعكاساته في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة المياه الوطنية بمنطقة عسير، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (13)، العدد (3)، (258-575).
2. احمد، يوسف انيس ودغيم، بطرس عادل، (2023)، تأثير سلوكيات القيادة الخادمة في تعزيز الانغماس الوظيفي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مديرية بلدية الموصل، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، العدد (19)، المجلد (63)، الجزء (1)، (210-191).
3. أنور، مروة محمد، (2019)، إدارة السمعة لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم الجامعي بمصر، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (1)، العدد (4).
4. الزيايدي، بسنت عادل، (2020)، أثر الرسوخ الوظيفي في دعم سمعة المنظمة: دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (40)، العدد (4)، (93-71).
5. السبعلاوي، نور الدين محمد وجرجيس، مجمد سالم، (2024)، الانغماس الوظيفي ودوره في تعزيز سلوك المواطن التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الجامعة التقنية الشمالية، مجلة الجامعة التقنية الشمالية للعلوم الادارية والانسانية، العدد (4)، المجلد (1)، (131-107).
6. الشبرمي، لميس عبد الله، (2019)، مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة، كلية التربية جامعة القصيم، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (20).
7. الظالمي، محمد جبار هادي، (2016)، الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز سمعة المؤسسات التعليمية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (18)، العدد (1).
8. جلاب، إحسان دهش، وسعيد، شروق عبد الرضا، والشريفي، زينب هادي معيوف، (2016)، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط، مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد، العدد (13)، العدد (39)، (186-137).
9. علي، حمدي أحمد عمر ومحمد، وفاء محمد على، (2021)، التمتع في بيئة العمل والانغماس الوظيفي – دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، مجلة علوم الإنسان والمجتمع المجلد (10) العدد (1)، (143-91).
10. علي، شيرين نوري عزيز، (2021)، أثر اليقظة الاستراتيجية في تحقيق السمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي (الرافدين المركزي)، جامعة التقنية الوسطى، معهد الإدارة الرصافة، العراق، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، المجلد (1)، العدد (7)، (78-55).
11. كشكول، قاسم عبد علاج، (2010)، دور الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة في تعزيز سمعة المنظمة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
12. مرزوق، ساره ابراهيم، (2021)، أثر التمكين على مستوى الإبداع لدى العاملين، الاردن، عمان. دار زمزم للنشر والتوزيع.
13. المصري، احمد حمدان مصطفى، (2021)، القيادة الاقناعية لدى مديري المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وأثرها في بناء السمعة التنظيمية لمدارسهم، الإدارة التربوية بكلية التربية في جامعة الأقصى – غزة.

14. مصطفى، منى سامي. (2022)، تأثير اليقظة الاستراتيجية على السمعة التنظيمية: الدور الوسيط للأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة. مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، العدد (3)، (483-543).
15. هاهما، حكمت، مقدادي، محمود، (2021)، درجة تطبيق الإدارة المدرسية لمبادئ القيادة الرشيدة وعلاقتها ببناء السمعة التنظيمية من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في لواء الجامعة، مجلة المنارة، العدد (3)، المجلد (27)، 87-116.
- ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. AL Sharifi, Zaynab Hady Maeyuf, (2016), The Role of the Perceived Organizational Support and Psychological Contract in Enhancing the Job Engagement Through Building Employees Social Identity: An Analytic study of a Sample of Private Colleges Professors' Opinions in the Middle Euphrates governorates, PhD thesis, Faculty of Administration and Economics, Karbala University.
2. Anastasopoulos, L. J., & Whitford, A. B. (2018). "Machine Learning for Public Administration Research, with Application to Organizational Reputation".
3. Appu, A. V. (2023). Effect of Mindfulness on Job Involvement and Self–Efficacy among Government Employees. *Psychology Communique*, 1(1).
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*.
5. Ballesteros, T.& Morales, S. (2023). *Digitalization and Management Innovation*. Amsterdam. IOS Press.
6. Boštjančič, E., & Slana, Z. (2018). "The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized specific relative autonomy and individualism". *Journal of Organizational Behavior*.
7. Byrne, z (2022). *Understanding Employee Engagement Theory, Research, and Practice*. New York. Taylor & Francis.
8. Engwall, L. (2020). The Governance and Missions of Universities. In: Engwall, L. (Ed.), *Missions of Universities: Past, Present, Future* (pp. 1-19). Higher Education Dynamics, 55. Springer, Cham.
9. Fombrun, Charles J. (2007). "List of: A Compilation of International Corporate Reputation Ratings". *Corporate Reputation Review*. Vol.10. No.2.
10. Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of applied psychology*, 93(1), 108.
11. Gupta A, Jangra S ,(2024), Green human resource management and work engagement: linking HRM performance attributions. *Sustain Futures* 7:100174.
12. Hngoi, C., Abdullah, N., Sulaiman, W., & Nor, N.(2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Front. Psychol*, 13.
13. Huseen , Zahraa Abbas Ali & Khaleel , Areej Saeed.(2022). The Decent Work Impact in Enhancing Job Immersion/ An Applied Research in Labour and Vocational Training Directorate. *journal of Economics And Administrative Sciences*, Volume 28.

14. Jami, M. S., Massoudi, A. H., & Al-Salami, Q. H. (2023). Ethical Leadership Role in Job Embeddedness and Job Involvement. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(1).
15. Langenhoven, A., (2015), How Job Demands and Resources Predict Burnout, Engagement and Intention to Quit in Call Centres, Thesis of Master in Commerce (Industrial Psychology), Faculty of Economic and Management Sciences, Stellenbosch, Stellenbosch University. Issue 131, Pages 24-41.
16. Maguen, S., Cohen, B., Cohen, G., Madden, E., Bertenthal, D., & Seal, K. (2012). "Gender differences in health service utilization among Iraq and Afghanistan veterans with posttraumatic stress disorder". *Journal of Women's Health*, 21(6).
17. Muzira, Dumisani Rumbidzai & Muzira, Robert, 2020, The Concept of Servant Leadership in Business Management, *East African Journal of Education and Social Sciences*, EAJESS April- June, Vol. 1, No. 1.p.24-32.
18. Newton, P., (2015), Employee Engagement in Saskatchewan School Divisions: Literature Review, Conceptualization and Policy Analysis, Saskatchewan Educational Leadership Unit, Department of Educational Administration, College of Education, University of Saskatchewan.
19. Parveen, K., Quang Bao Tran, P., Kumar, T., & Shah, A. H. (2022, May). Impact of principal leadership styles on teacher job performance: An empirical investigation. In *Frontiers in Education*, (7).
20. Polat, S., Guncavdi, G., & Arslan, Y. (2019). The Impacts of a University's Organizational Reputation and Organizational Attraction on Students' Intention to Pursue. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(84), 213-237.
21. Priyadarshini, N., (2016), A study of Impact of Organization Culture of Employee Engagement in Selected Firms in India, A Ph.D. of Philosophy In Management, Devi Ahilya Vishwavidhyalaya, Indore (M.P), India.
22. Ren, Y., Tang, R., & Li, M. (2022). The relationship between delay of gratification and work engagement: The mediating role of job satisfaction. *Heliyon*, 8(8).
23. Wang, F., & Dapat, R. (2023). Teacher Self-efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction toward Teacher Development Program. *International Journal of Education and Humanities*, 7(2).
24. Warta, W., et al. (2024). School reputation management for institutional sustainability and achievement of excellent predicate. *QALAMUNA: Journal Pendidikan, Sosial, dan Agama*, 16(1), 633–646.
25. Yang, Sung-Un. (2007), "An Integrated Model for Organization- Relational Outcomes, Organizational Reputation, and Their Antecedents ". *Journal of Public Relations Research*, vol. 19, NO.2.