This article has been scanned by iThenticate No plagiarism detected

Volume 3, Issue 6, December 2021
p. 251-271

HEALTHY WORKING ENVIRONMENT, ORGANIZATION'S REPUTATION AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL FIT: AN EXPLORATORY RESEARCH AT SOME PRIVATE BANKS IN BAGHDAD

<http://dx.doi.org/10.47832/2757-5403.6-3.18>

Abbas Mohammed HUSSEIN¹ & Ihsan Ali MUBARK²

Abstract:

The research aims to identify impact models of a healthy working environment and the organization's reputation on the employee's organizational fit. The research population is all private banks in Baghdad, a sample of six banks was selected. 200 questionnaires were distributed, 158 of them returned, 141 of them were valid for analysis. The research employed three approaches: Historical, descriptive, and analytical. To clarify the research's concepts, the first approach was adopted, to clarify the dimensions of the research, the second approach was adopted, and to analyzing the research's dimensions the analytical approach was used. The Amos, 21 software was used to assess the validity of the study model, and the data were analyzed using the spss, 23 programs. The study came up with many conclusions, the most noteworthy of which was that: At the overall and sub-level, the healthy working environment has a statistically significant impact on the employee's organizational fit. And the organization's reputation plays a role in the employee's organizational fit, the impact models between the two dimensions at the overall and sub-level were significant and statistical. The research produced a series of recommendations based on these findings, intending to put their findings into reality.

Key words: Healthy Working Environment, Organization's Reputation, Organizational Fit, Employees.

Received :
22/09/2021

Accepted:
20/10/2021

Published:
01/12/2021

¹ Dr. , Mashreq University, Iraq, abbas.mohammed@uom.edu.iq, <https://orcid.org/0000-0001-7659-6398>

² Dr. , Mashreq University, Iraq, <https://orcid.org/0000-0003-1927-3482>

بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة وتأثيرهما في الانسجام التنظيمي للعاملين: بحث استطلاعية في بعض المصارف الاهلية في بغداد

عباس محمد حسين³

احسان علي مبارك⁴

الملخص

هدف البحث إلى تشخيص نماذج التأثير بين بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة في الانسجام التنظيمي للعاملين. تمثل مجتمع البحث بجميع المصارف الخاصة في مدينة بغداد، وتم اختيار عينة من هذه المصارف بلغ عددها ستة مصارف، وزعت 200 استبانة، استرد منها 158، وقد كان الصالح منها للتحليل 141 فقط. وظف البحث مداخل ثلاثة: تاريخي، ووصفي، وتحليلي، وظف المدخل الأول لتوضيح مفاهيم البحث، بينما استخدم الثاني لوصف أبعاد البحث، أما عملية تحليل أبعاد البحث فقد كانت وفق المدخل التحليلي. تم اختبار صدق بناء نموذج البحث باستخدام برنامج Amos 21، وتحليل البيانات باستخدام SPSS 23. خلص البحث إلى نتائج عدة كان من أهمها ان بيئة العمل الصحية بأبعادها تؤثر بشكل معنوي واحصائي في الانسجام التنظيمي للعاملين على المستوى الاجمالي والفرعي، وكما تبين بان سمعة المنظمة تلعب دور في تحقيق الانسجام التنظيمي للعاملين فقد كانت نماذج التأثير بين البعدين وعلى المستوى الاجمالي والفرعي معنوية واحصائية. أسفر البحث عن سلسلة من التوصيات تستند إلى النتائج التي توصل إليها، بهدف وضع نتائجه موضع التنفيذ.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الصحية، سمعة المنظمة، الانسجام التنظيمي، العاملین.

المقدمة:

تتباين مستويات النمو والتطور بشكل كبير بين المنظمات التي يبدو أن لديها موارد متساوية. ومن هنا نشأت الحاجة إلى التحقيق والاستفسار عن أوجه التفاوت في الممارسات التنظيمية التي تؤدي إلى التباين في مستويات النمو والتطور. وعند هذه النقطة يمكن القول بأنه إذا نجحت الإدارة في فهم كيفية تطوير واستثمار موجوداتها الغير ملموسة والمتمثلة بما تمتلكه من موارد بشرية، فإنه يمكن مضاعفة فاعليتها، وبالتالي فإنه يمكن الافتراض بأن فرص نمو المنظمة وتطورها تحددها ما تمتلكه من موارد بشرية. فهذه الموارد تعد وفي جميع الأنشطة، السلاح التنافسي للمنظمة. ولذلك، يجب على المنظمات أن تسعى لأن يكون العاملين منسجمين معها لتجنب مغادرتهم لها، فأحد العوامل التي ارتبطت باستمرار بمغادرة العاملين للمنظمة هو مدى ملاءمتهم لها، إذ يعرف الانسجام التنظيمي بأنه مدى تطابق أهداف وقيم العاملين مع قيم المنظمة وأهدافها، لذلك عندما يدرك العاملين التوافق بينهم وبين المنظمة التي ينتمون لها، فإنهم يصبحون أكثر ارتباطاً بالمنظمة ويعتزمون البقاء داخلها.

إن سمعة المنظمة تبلغ العاملين بمجموعة معلومات تتعلق بقيم المنظمة، ووظائفها، وأهدافها، ومعاييرها، وظروف عملها. ويمكن أن تؤثر المعلومات التي تبلغها سمعة المنظمة على انسجام العاملين مع المنظمة، فإذا رأى العاملون أن سمعة المنظمة إيجابية، فإن شعورهم بالانسجام مع المنظمة سوف يبلغ أعلى درجاته.

تسعى المنظمات جاهدة إلى تعيين عاملين مؤهلين وإيقانهم فيها، وفي هذا السياق، تحاول المنظمات جعل المنظمة جذابة للعاملين بحيث يصبحوا منسجمين معها. إذ يحتاج العاملين إلى أن ينسجموا مع بيئة عملهم. فهم يبحثون عن منظمات مناسبة، ويعتزون بالمناسبة لهم منها، ويميلون إلى ترك تلك التي لا ينسجمون معها. لم تدرس البحوث السابقة مدى تأثير

³ د.د. جامعة المشرق، العراق، abbas.mohammed@uom.edu.iq

⁴ د.د. جامعة المشرق، العراق،

بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة في الانسجام التنظيمي للعاملين. إذ على الرغم من أن البحوث ذات الصلة بالانسجام التنظيمي قد أثرت بلا شك فهمنا للانسجام التنظيمي، فلا تزال هناك عدة مسائل معلقة. (Astakhova, 2016) ولا تزال البحوث المتعلقة بالانسجام التنظيمي تعاني من تساؤلات تتعلق بالطبيعة الأساسية لهذا المفهوم. وأحد التساؤلات الرئيسية التي لا تزال بحاجة إلى إجابات هو كيف يمكن أن تتضافر بيئة العمل الصحية وسمعة المنظمة لتحقيق انسجام جيد للعاملين. (Young & Kristof-Brown, 2012) لذلك، واستناداً إلى الطروحات السابقة، يسعى هذا البحث إلى تقديم إجابة عن تساؤل رئيس مفاده: ما هو تأثير بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة في تعزيز الانسجام التنظيمي للعاملين؟

قسم البحث إلى محاور أربعة، تضمن الأول المنهجية، أما الثاني فقد خصص للجانب النظري ومراجعة الأدبيات، فيما كُرس المحور الثالث للجانب العملي، أما المحور الرابع والآخر فقد خصص للاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول

مشكلة البحث

إن بروز الاقتصاد المعرفي قد قاد إلى موجة من التنقل بين الوظائف، واختفاء فلسفة التوظيف مدى الحياة. (Cappelli, 2008) وعلاوة على ذلك، لم يعد ينظر للتغييرات المتكررة في الوظائف على أنها دليل للفشل. (Aselstine & Alletson, 2006) ونتيجة لذلك، أصبح العاملون بإمكانهم التنقل بسهولة بين المنظمات. وقد جاءت هذه السهولة بمجموعة جديدة من التحديات لم يسبق لها مثيل. (Conklin, 1996) فقد أصبح العاملون ذوو الأداء المتميز انتقائيين في اختيارهم للمنظمات التي يرغبون العمل فيها. (Nel, 2009) ولعل ما فاقم المشكلة هو ندرة الموهبة، والتوقع بأن المعروض منها قد لا يغطي المطلوب واحتمال أن تتوسع الفجوة في المستقبل. (Black, Manohar, & Stehli, 2013) وإمام الحقائق الجديدة هذه سيتعين على المنظمات أن تتخذ خطوات استباقية لتعزيز انسجام العاملين معها، لتجنب فقدان مصدر ميزتها التنافسية بسبب مغادرتهم. (Urbancová & Linhartová, 2011) ونتيجة لذلك، من الممكن اكتشاف نداءات يطلقها المنظرين لزيادة الوعي والفهم للعناصر النفسية التي يمكن أن تسهم في تحقيق انسجام فعال بين العاملين والمنظمة. (Van Dick, et al., 2004) فعلى الرغم من أن هذه الموضوعات قد نوقشت بما يكفي على المستوى النظري، فإن حسمها على المستوى الميداني ما زال قائم خصوصاً مع ندرة الأدلة الميدانية. (Shoaib, et al., 2021) فتأثير عمليات تنظيمية عدة كبيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة في الانسجام التنظيمي للعاملين لم يحسم بعد. لذلك تؤكد الأدبيات الحاجة لأن تهتم البحوث المستقبلية على تلك الجوانب التي يمكن تؤثر على قرارات العاملين تجاه المنظمة. (Robertson & Cooper, 2015) لذلك، واستناداً إلى الطروحات السابقة، تتمثل مشكلة البحث بتساؤل رئيسي مفاده: ما هو تأثير بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة في تعزيز الانسجام التنظيمي للعاملين؟

أهمية البحث

أن موضوعات بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة، والانسجام التنظيمي للعاملين قد اشبعت بحثاً على المستوى النظري والعملي، ومع ذلك، فإن تفحص الدراسات السابقة يكشف عن عدد من الأمور. أن البحوث السابقة لم تدرس السمعة بحد ذاتها، بل درست العلاقات المباشرة بين الخصائص الملحوظة للمنظمات وعلاقتها بمتغيرات أخرى. (Rindova, Williamson, Petkova, & Sever, 2005) أما من حيث نماذج التأثير فإن الدراسات السابقة قد خلصت إلى نتائج متباينة الأمر الذي يجعل عملية الوصول إلى أدلة موحدة عملية صعبة. كما أن الدراسات السابقة كانت مجزأة، أي أنها لم تدرس بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة، والانسجام التنظيمي للعاملين معاً، بل درست كل واحد منها، أو البعض منها بشكل منفرد، أي أنها لم توضح كيفية تحقق الانسجام التنظيمي للعاملين في ظل تواجد بيئة عمل صحية، وسمعة جيدة للمنظمة. فعلى الرغم من أن الدراسات ذات الصلة بالانسجام التنظيمي قد أثرت بلا شك فهمنا للانسجام التنظيمي، لا تزال هناك عدة مسائل معلقة. (Astakhova, 2016) ولا تزال مسألة كيفية تحقيق الانسجام التنظيمي للعاملين تعاني من تساؤلات عدة، وأحد هذه التساؤلات هو كيف تتضافر بيئة العمل الصحية وسمعة

المنظمة لتحقيق انسجام جيد للعاملين. (Young & Kristof-Brown, 2012) واستنادا لما سبق فان أهمية هذا البحث تتجسد بالآتي:

- أ. ان البحث الحالي يعزز الأدبيات على المستويين النظري والميداني وذلك من خلال تشخيص طبيعة نماذج التأثير بين بيئة العمل الصحية والانسجام التنظيمي للعاملين.
- ب. ان البحث الحالي يعزز الأدبيات على المستويين النظري والميداني وذلك من خلال تشخيص طبيعة نماذج التأثير بين سمعة المنظمة والانسجام التنظيمي للعاملين.
- ت. من خلال تشخيص نماذج التأثير بين بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة، والانسجام التنظيمي للعاملين يمكن الخروج بتوصيات من شأنها ان تعزز فهم الإدارة للممارسات التي من شأنها ان تحسن ذلك الانسجام.

أهداف البحث

- ان ما يسعى البحث إلى تحقيقه يتجسد بالأهداف التالية:
- أ. تحري طبيعة نماذج التأثير لبيئة العمل الصحية في الانسجام التنظيمي للعاملين.
 - ب. تشخيص طبيعة نماذج التأثير للسمعة التنظيمية في الانسجام التنظيمي للعاملين
 - ت. الخروج بتوصيات من شأنها ان تعزز فهم الإدارة للممارسات التي من شأنها ان تحسن الانسجام التنظيمي للعاملين.

فرضيات البحث

- أ. الفرضية الرئيسية الأولى (تؤثر بيئة العمل الصحية بشكل معنوي واحصائي في الانسجام التنظيمي للعاملين).
- ب. الفرضية الرئيسية الثانية (تؤثر سمعة المنظمة بشكل معنوي واحصائي في الانسجام التنظيمي للعاملين).

أولا: العينة وجمع البيانات

أن البحث الحالي يهدف إلى دراسة تأثير بيئة العمل الصحية وسمعة المنظمة في الانسجام التنظيمي للعاملين، لذلك، فإن المجتمع المستهدف في هذا البحث هم العاملون، وقد تم اختيار المصارف الخاصة في مدينة بغداد لتكون مجتمع للبحث (بغداد، والتجاري العراقي، والشرق الاوسط، والاستثمار، والبصرة). ومن اجل التحديد الدقيق لحجم العينة استخدمت معادلة (Hussein, Taher, & Hameed, 2021) والتي صيغتها $(N > 50 + 8m)$ وبعد التطبيق تبين بان الحد الأدنى للعينة هو 122 مشاهدة، لذلك وُزع 170 استمارة استبيان، أُسْتُرِدَ منها 158، وبعد فحصها تبين بان 17 غير صالحة.

بلغ عدد الذكور في عينة البحث 80 بنسبة 56% اما الاناث فبلغ عددهن 61 بنسبة 44%. تراوحت اعمار عينة البحث بين (25-21) بنسبة 21%، وبين (30-26) بنسبة 25%، وبين (35-31) بنسبة 21%، وبين (40-36) بنسبة 18%، وأكبر من 41 سنة بنسبة 15%. اما التحصيل العلمي لعينة البحث فكان نسبة حاملي شهادة الدبلوم 16%، والبكالوريوس بنسبة 70%، والماجستير بنسبة 8%، والدكتوراه بنسبة 6%. استخدم استبيان لجمع بيانات لهذا البحث. وقد قسم إلى اربعة اجزاء، تضمن الأول البيانات الديموغرافية لعينة البحث، اما الجزء الثاني فقد خصص لقياس بيئة العمل الصحية على أساس خمسة متغيرات فرعية وضعها. (Grawitch, Trares, & Kohler, 2007) فيما كُرس الجزء الثالث لقياس سمعة المنظمة التي ضمت اربعة متغيرات فرعية وضعها. (Sala, 2011) اما الجزء الرابع والاخير فقد خصص لقياس الانسجام التنظيمي للعاملين بأربعة متغيرات فرعية وضعها. (Boukis, Kostopoulos, & Katsaridou, 2014) بلغت معاملات Cronbach alpha لأبعاد بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة، والانسجام التنظيمي (96%) (96%) (91%) على التوالي، اما اجمالي الاستبيان فقد حقق معامل (98%) وهذه المعاملات تؤكد ان مقياس البحث يتسم بالصدق والثبات.

ثانياً: الجانب النظري ومراجعة الأدبيات

1. بيئة العمل الصحية

1.1 مفهوم بيئة العمل الصحية

تعكس بيئة العمل الصحية البيئة المناسبة للعمل. إذ يقضي العاملون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، بل قد يهيمن على حياة العديد منهم. وما دام العمل هو الجانب الرئيسي في حياة العديد من العاملين، فمن المسلم أن ينعموا ببيئة عمل آمنة وصحية. (Tetrick, Quick, & Quick, 2005) ويضيف (Cooper & Cartwright, 1994) بأن بيئة العمل الصحية لا تقتصر على وجود ظروف عمل آمنة ومناسبة بل امتلاك المنظمة لقوى عاملة صحية أيضاً. هي تلك المنظمة التي تحقق أقصى قدر من التكامل بين أهداف العاملين لتحقيق الرفاه وأهداف المنظمات لتحقيق الربح والإنتاجية. (Sauter, 1996) ويمكن ملاحظة أن العنصران الحاسمان في هذا التعريف هما أداء المنظمة وصحة العاملين. وهو ما أكدته (Grawitch, Trares, & Kohler, 2007) بتعريفه بيئة العمل الصحية بكونها تنفيذ برامج وممارسات تعزز صحة ورفاه العاملين (من حيث الصحة البدنية والعقلية على حد سواء) والفعالية التنظيمية. ويشير (Day & Randell, 2014) إلى أن بيئة العمل الصحية هي نتاج لمنظمات وأماكن عمل تركز تعزيز ودعم الصحة البدنية والنفسية ورفاه العاملين فيها وفي ذات الوقت تؤدي ممارسات أعمال لكي تظل كياناً فعالاً ومنتجاً ويكون لها أثر إيجابي على زبائنهم. في هذا البحث تعرف بيئة العمل الصحية على أنها البيئة التي تدعم وتهتم بصحة العاملين ورفاههم، مع ضمان وجود مكان عمل فعال ومنتج. في هذا البحث نعرف بيئة العمل الصحية على أنها تلك المنظمة التي لديها القدرة على البقاء والقدرة على التعامل مع التغيرات في البيئة من خلال تهيئة بيئة عمل تتسم بكونها صحية تؤهل العاملين وتمكنهم من مواجهة متطلبات العمل ومواجهة التحديات.

2.1 أهمية بيئة العمل الصحية

يتشارك باحثين عدة فكرة أن ادراكات العاملين لنوعية بيئة العمل هي أهم عامل سيؤثر على نيتهم للبقاء في المنظمة من عدمه. (Tsui & Cheng, 1999) لذلك يرى المنظرين وواضعو السياسات التنظيمية أن أهمية بيئة العمل الصحية تكمن في اسهامها في تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة. (Sayeed, 1991) فهي بمثابة حاضنة رئيسية تسهم في تعزيز دافعية العاملين الذين يمثلون سلاح المنظمة في مواجهة التحديات وانجاز نتائج جيدة، وتحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية على المستوى الفردي والتنظيمي. (Singh & Srivastav, 2012) إذ يتحقق رضا العاملين في بيئة العمل الصحية. (Sinha, 2012) وينخفض في تلك البيئات التي تعاني من كونه غير صحية مما يؤدي إلى التغيب، ونقص الدافعية، وزيادة الحوادث، وانخفاض الإنتاجية، وبالتالي ضعف الأداء التنظيمي. (Tabassum, Rahman, & Jahan, 2012)

أن المنظمات التي تتمتع ببيئة عمل صحية يمكن أن تجتذب العاملين الجيدين وتنميهم وتستبقهم. (Lau, 2000) كون صحة ظروف العمل ستسهم في تعزيز سمعة المنظمة بوصفها مكاناً جيداً للعمل. (Senasu & Singhapakdi, 2014) فالتحديات في بيئة المنظمة قد اوجدت ضغوطاً كبيرة لإنشاء مكان عمل تتوافق نظمه وهيكله وممارساته مع التوقعات والقيم الاجتماعية. (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2002) وقد دفعت جميع هذه التغييرات المنظمات إلى تبني ممارسات يعد اعتبار العاملين أهم موجود من متركزاتها الأساسية، وقد تعززت تلك الممارسات بادراك المنظمات لحقيقة أن العاملين الذين يشعرون بعد الرضا عن بيئة عملهم سيغادرون، ولن تتمكن من جذب عاملين جدد لمليء الوظائف الشاغرة. ولذلك، وبغية الحد من احتمالية حدوث مثل هذا السيناريو، تؤمن منظمات عديدة اليوم بأنه ينبغي تحقيق رضا وسعادة العاملين وأن السبيل لذلك هو توفير بيئة عمل صحية. (Balachandar, Panchanatham, & Subramanian, 2013)

3.1 قياس بيئة العمل الصحية

إن جوهر اهتمام صحة بيئة العمل يتمثل بتحقيق سلامة أهم موجودات المنظمة المتمثلة بالعاملين. (Ahmad, 2013) لذلك يؤكد المنظرين وواضعي السياسات التنظيمية بأن مؤشرات صحة بيئة العمل تتمثل باتساق المنظمة بإنتاجية عالية ورضا مرتفع، واجراءات فاعلة لضمان سلامة العاملين، وأدنى حد من الاستياء بشأن التعويضات والأجور فضلاً عن

انخفاض معدل الغياب والدوران الوظيفي. (Quick, 1999) فيما اشارت أدبيات اخرى بانه لابد من سعي المنظمة لتحقيق التوازن بين الإنتاجية والكفاءة، وبناء الثقة وتطويرها على نطاق المنظمة، وإدارة عملية التغيير بفعالية، واعتماد النمط التشاركي لاتخاذ قرارات تتصل بالوظائف التي يؤديها العاملين، والسعي لان تكون المنظمة متعلمة لكي توصف بانها منظمة ذات بيئة عمل صحية. (Disch, 2000) ومن الممكن تحديد الخصائص الرئيسية لبيئة العمل الصحية استناداً إلى مجموعة من العوامل الوظيفية والتنظيمية، وفي هذا البحث اعتمدت الأبعاد الآتية:

1.3.1 الأجور: ان الإيرادات التي يحققها العاملون نتيجة عملهم في المنظمة تمثل من أهم المحفزات التي تشبع حاجاتهم، وتدفعهم لإنجاز مسؤولياتهم. (Gagné, 2014) فضلاً عن كونها جانباً حيوياً في جذب العاملين والاحتفاظ بهم، واقتناعهم البقاء فيها، وتشجيعهم على الإسهام بفعالية في أهداف المنظمة، وتحسين تفانيهم وولائهم، وتعزيز رضاهم. (Fapohunda, 2011)

2.3.1 القابلية للتوظيف: ان تنمية وتطوير مهارات العاملين تعد احدى مساعي الادارات في المنظمات ذات بيئة العمل الصحية. (Pfeffer, 1998) إذ تحتاج المنظمات وتعمل على تطوير قدرات ومواهب العاملين. (Kling, 1995) ليس لتحقيق اهدافها فحسب، بل لجعل العاملين يشعرون بان المنظمة تستثمر وتتم فيهم المهارات التي تجعلهم قابليين للتوظيف في سوق العمل. (Sinha, 2012)

3.3.1 السلوك الاخلاقي: ان السلوك الاخلاقي يعد من الموضوعات التي ينبغي أن يهتم بها جميع القادة والعاملين، ليكونوا قادرين على بناء ممارسات عمل صحية. فالمنظمة لابد ان تتحمل مسؤولية أخلاقية تجاه العاملين فيها طوال مدة عملهم فيها، ويشمل ذلك أن تكون مسؤولة عن عاملها من خلال الأمن الوظيفي، والأجور التنافسية، وإشراك العاملين وتمكينهم، وتعزيز مهاراتهم. (العنزي و الفضل ، 2007) وضمان ممارستهم للحقوق الواجبة لهم. (Varghese & Jayan, 2013)

4.3.1 التوازن: أي ان يتم تحقيق حالة توازن بين المسؤوليات العائلية للعاملين ومتطلبات وظائفهم. (Yadav & Dabhade, 2014) ويمكن تحقيق ذلك التوازن من خلال اجازات قصيرة في المسار الوظيفي، ومرونة ترتيبات الاعمال، وسياسات مؤاتية للأسرة. (Grzywacz & Marks, 2000) والهدف من هذه الخيارات هو إبلاغ العاملين بأن المنظمة تدرك وتعترف بما يواجهون من صعوبات من اجل ان يحققوا هدف التوازن بين واجبات العمل والأسرة، وأنها تعمل على إيجاد خيارات لتقليل الاختلالات بين العمل والحياة دون إعاقة تقدمهم الوظيفي. (Mathis & Jackson , 2005)

4.3.1 المشاركة: اضحى أسلوب الإدارة القائم على المشاركة يشكل عنصراً هاماً في بيئة العمل الصحية، والغرض من هذا الأسلوب هو منح العاملين فرصة التأثير في عملهم عبر المشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم المهنية وبما يعزز احترامهم الذاتي ورفاهيتهم. (Schalock, 1990) ويمكن للإدارة ان تحقق ذلك عبر السماح للعاملين بالاضطلاع بمهام كانت تضطلع بها الإدارة من قبل. (Apostolou, et al., 2007)

2. سمعة المنظمة

1.2 مفهوم سمعة المنظمة

إن مسألة ايجاد مفهوم موحد ومتفق عليه للسمعة التنظيمية لم تحسم بعد، على الرغم من المحاولات العديدة لدمج وتوحيد التعريفات المستخدمة. (Lange, Lee, & Dai, 2011) فما زالت مصطلحات مثل الهوية والصورة والسمعة تستخدم بشكل متبادل. (Feldman , Bahamonde, & Velasquez, 2014) وقد ادى ذلك إلى الارباك على مستوى الاستخدام والتطبيق. (Markwick & Fill, 1997) ومع ذلك، حاول الباحثين تعريف سمعة المنظمة، باعتبارها مجموعة من التوقعات والتقييمات لجميع أصحاب المصالح بشأن النتائج والمنتجات، والخدمات، والأفراد في المنظمة. (Wiedmann & Buxel, 2005) وعلى هذا الاساس فان سمعة المنظمة هي بمثابة تقييمات أصحاب المصلحة للمنظمة من حيث تأثيرها ووعيها. (Deephhouse, 2000) وعرف باحثون آخرون سمعة المنظمة باعتبارها عوامل تدمج معاً لتحقيق استجابة إيجابية في الأزمات. (Schnietz & Epstein, 2005) وبالتالي، فهي مجموعة من القيم والاستراتيجيات والسمات التي تحقق الاستدامة والتميز التنظيمي. (Zabala, et al., 2005) وقد اوضح بعض

المنظرين بأن سمعة المنظمة هي احترام وتكامل علاقات المنظمة مع أصحاب المصلحة فيما يتعلق بعدة عوامل تؤثر على سمعة المنظمة، بما في ذلك كيفية التعامل مع العاملين أو الالتزام المعنوي بسمعة المنظمة الجماعية، التي ترتبط أيضاً باكتساب فوائد معنوية والسعي إلى تحقيق مكاسب مادية (Ettenson & Knowles, 2008) أن سمعة المنظمة هي تقييم وحكم على السلوك العام للمنظمة ونتائجها المالية وإنجازاتها، وهذا التقييم والحكم يتشاركه أصحاب المصالح، لذلك فإن سمعة المنظمة وفق الرؤية السابقة هي مزيج من آراء وتوقعات ومواقف أصحاب المصلحة في المنظمة. (Trotta & Cavallaro, 2012) ولذلك فهي تمثل جميع العوامل التي تشكل لبنات أساسية لبناء الثقة في المنظمة وتحقيق مبادئ أساسية أخرى.

إن مراجعة الأدبيات ذات الصلة بسمعة المنظمة قادت الباحث للاستنتاج إلى وجود ثلاث مدارس يستمد منها الباحثون مفاهيمهم المتعلقة بسمعة المنظمة. أولاً: المدرسة التقييمية، ووفقاً لهذه المدرسة، فإن سمعة المنظمة هي تقييم لفعالية المنظمة من وجهة نظر أصحاب المصالح. وتركز هذه المدرسة على الجانب المالي. ثانياً: المدرسة الانطباعية، وفقاً لهذه المدرسة فإنه في ضوء نظرة المنظمة إلى العاملين، يتم تحديد سمعة المنظمة. ويعد الأفراد هم أصحاب المصلحة الرئيسيون. ومن أولويات هذه المدرسة التسويق والعنصر البشري والتواصل. ثالثاً: المدرسة العلائقية، ووفقاً لها فإن السمعة هي الفرق بين وجهات نظر أصحاب المصالح الداخليين (الهوية) والخارجيين (الصورة) حيث تعتمد المنظمة التي تم تقييمها بناء على وجهات نظر أصحاب المصالح والتي أسست بناء على توجد من علاقة بين الهوية والصورة وبين صورة المنظمة وسمعتها.

2.2 أهمية سمعة المنظمة

تنشأ السمعة التي تمتلكها المنظمة من خلال تفاعلاتها مع أصحاب المصلحة. (Deephhouse, 2000) وهي أيضاً نتيجة لأليات تنافسية تشير إلى السمات الرئيسية للمنظمة والتي تحقق المستوى الأمثل من جوانب اقتصادية واجتماعية، وهذا يتيح للمنظمة العديد من الفوائد مثل إتاحة الحصول رأس المال، وجذب العاملين الكفاء، وتحقيق النجاح المالي. (Zavyalova, Pfarrer, Reger, & Hubbard, 2016)

3.2 قياس سمعة المنظمة

تتلخص أبعاد سمعة المنظمة فيما يلي:

1.3.2 الفخر: إن الانتماء إلى منظمة تتمتع بسمعة جيدة يبعث على الفخر. (Carmeli, 2004) ويعزز الرابطة بين المنظمة والعاملين. (Cable & Turban, 2003) وعلى هذا النحو فإن العاملين الذين يعملون لحساب منظمة تعتبر مرموقة سيشتعرون بالفخر الذاتي. (Behrend, Baker, & Thompson, 2009) وكما يمكن أن يشعر العاملين بالفخر نتيجة إسهامهم وبشكل فاعل في تحقيق نتائج مرموقة للمنظمة. (Gouthier & Rhein, 2011) وهكذا، فإن شعور العاملين بالفخر للانتماء لمنظمة ذات سمعة مرموقة له أثراً إيجابياً على قرارهم بالبقاء في المنظمة. (Appleberg, 2005)

2.3.2 الأداء: تلعب سمعة المنظمة دوراً حيوياً في نجاح وبقاء المنظمة في ميدان المنافسة. (Argenti & Druckenmiller, 2004) ذلك أن السمعة القوية تمهد الطريق لتحقيق أهدافها، وبقائها ناجحة ومنتجة. (Melewar, 2008) وأبعاد المنظمات المنافسة عن ميدان أعمالها، والعمل كحاجز أمام دخول منظمات جديدة، والإشارة إلى نوعية سلع المنظمة، والسماح للمنظمة بممارسة قيادة الأسعار، وتحسين الوصول إلى أسواق رأس المال، واجتذاب المستثمرين. (Dowling, 1994) لذلك يشير (Roberts & Dowling, 2002) إلى أن المنظمات المتفوقة غالباً ما تتمتع بسمعة مرموقة. وبالتالي فإن إدارة سمعة المنظمة بشكل سليم يمكن أن تسهم في تحقيق أداء إيجابي.

3.3.2 الجودة: يُنظر إلى السمعة باعتبارها عنصراً مهماً من عناصر الجودة. (Anderson & Sullivan, 1993) إذ أن نمو وشهرة أي منظمة غالباً ما تتأثر إلى حد كبير بالجودة التي تُعرف عنها. (Liu, Wong, Shi, Chu, & Brock, 2014) وبالتالي غالباً ما ينظر للجودة العالية على أنها مرادف للسمعة الجيدة، ويمكن أن تكون السمعة الجيدة بمثابة إشارة إلى الجودة العالية للمنتجات أو الخدمات وموثوقيتها، وتحسين كفاءة جهود التسويق. (Raithel, Wilczynski, Schloderer, & Schwaiger, 2010)

4.3.2 المسؤولية: ترتبط المسؤولية التي تناط بالمنظمة بسمعتها. (Brammer & Pavelin, 2006) إذ يعتمد الأفراد على سمعة المنظمة في تقييم سلعها أو نواياها عندما يفتقرون إلى المعرفة الكافية عن منتجاتها أو مبادراتها

التنظيمية. (Schnietz & Epstein, 2005) ولذلك، فإن المسؤولية تعتبر عنصراً حاسماً في تحديد الكيفية التي ينظر بها الأفراد إلى منظمة ما. (Brown, Dacin, Pratt, & Whetten, 2006) ونتيجة للمسؤولية، قد يرى الأفراد أن المنظمة جديرة بالثقة والتصديق، مما يساعد على تحسين سمعة المنظمة. (Melo & Garrido-Morgado, 2012)

3. الانسجام التنظيمي

1.3 مفهوم الانسجام التنظيمي

يشير (Kristof-Brown & Billsberry, 2012) إلى أن واحدة من المفارقات عند محاولة وضع تعريف للانسجام التنظيمي تتمثل في أن اتساع نطاق تعريف الانسجام والتي تغري طائفة واسعة من الباحثين بالموضوع هو ما يولد أكبر قدر من النقد. فبقدر عدد المنظرين الذين درسوا هذا المفهوم أصبح هناك طرائق عديدة لوضع تعريف وقياس له، ولذلك، أن انتقادات الغموض المفاهيم هي نتيجة للتنوع المنهجي الثري والمناهج المختلفة لمفهوم التوافق بين العاملين ومنظماتهم. أن الانسجام التنظيمي للعاملين يعني التوافق بين الأشخاص والمنظمات. (Kristof, 1996) أي التطابق بين أهداف المنظمة والعاملين. (زوين و الذبحاوي، 2017) من ناحية تطابق أهداف وقيم العاملين مع قيم المنظمة وأهدافها. (Saufi, Mansor, Kakar, & Singh, 2020) أي أن مواقف العاملين وسلوكياتهم تتأثر بمدى تماثل المنظمة والعاملين أو تناسبها مع خصائص معينة. (Silva, Hutcheson, & Wahl, 2010)

2.3 أهمية الانسجام التنظيمي للعاملين

أن تقييم كيفية تأثير الانسجام مع مختلف جوانب بيئة العمل على مواقف العاملين وسلوكياتهم امر. (Kristof, 1996) نظراً لما لانسجام العاملين مع المنظمة من تأثير على دافعية العاملين، والرضا عن العمل، والالتزام التنظيمي، واداء الوظائف. (Kristof-Brown & Billsberry, 2012) فانسجام العاملين وسلوكياتهم تتأثر بمدى تماثلهم مع خصائص معينة في المنظمة، وقد أشارت دراسات عدة إلى أن وجود أهداف وقيم متطابقة بين العاملين والمنظمة سترتب عليها انخفاض نوايا ترك المنظمة. (Silva, Hutcheson, & Wahl, 2010) فالعاملين غالباً ما يفضلون البقاء في الوظائف التي تتناسب على أفضل وجه مع قدراتهم واهتماماتهم. (Wilk, Desmarai, & Sack, 1995)

3.3 قياس الانسجام التنظيمي للعاملين

1.3.3 الانسجام مع المنظمة: ويقصد به أن تكون قيم العاملين وثقافتهم وقيمهم التنظيمية متوافقة مع تلك الخاصة بالمنظمة التي ينتمون لها. (ضجر و عبد الامام، 2019) وعلى هذا الاساس فان السلوكيات التي تنتج عن العاملين هي نتيجة للعلاقة بين الطرفين. (Edwards, Caplan, & Van Harrison, 1998) ولتفسير ذلك يمكن الاستعانة بطروحات نظرية التعاون التنظيمي والتي مفادها بان اسهامات العاملين في المنظمة تساوي أو تفوق توقعاتهم لما سيجنونه نتيجة لتلك الاسهامات، وسوف يؤدي الرضا لمواصلة السلوك كلما فاقت العائدات التوقعات، وكما يمكن ان يعزى ذلك لنظرية التبادل الاجتماعي التي افادت بانه عندما يحظى العاملين بمعاملة ايجابية من قبل المنظمة فانهم سيكونون ملزمين برد مماثل تجاهها. (Bauer & Erdogan, 2015) ويتحقق انسجام الفرد مع المنظمة عندما يفي كل منهما باحتياجات الآخر، وعندما يتمثلان بامتلاك ذات السمات. (Kristof, 1996)

2.3.3 الانسجام مع القيادة: أي التوافق بين القادة في المنظمة والعاملين فيها. (Kim & Kim, 2013) ويتحقق هذا التوافق عندما يمتلك القادة والعاملين الكثير من الخصائص المشتركة. (ضجر و عبد الامام، 2019) إذ يجذب العاملين أكثر إلى أولئك الذين يتشابهون معهم. (Ford & Bird, 2008) إذ يقيم ويفضل العاملين أولئك القادة الذين لديهم مواقف مماثلة لمواقفهم، لافتراضهم أن القادة الذين يتفقون معهم يتمتعون بخصائص إيجابية أخرى قد تعود بالنفع عليهم. (Pashler, 2012) لذلك، إذ شعر العاملون بأن قيمهم تتطابق مع قيم قيادة المنظمة فإنهم سيكونون راضون عن وظائفهم بشكل خاص وبيئة العمل بشكل عام. (Van Vianen, Shen, & Chuang, 2011)

3.3.3 الانسجام مع فريق العمل: أي أن يتصف العاملين بالانسجام مع الفريق الذي يعملون فيه. (ضجر و عبد الامام، 2019) أي أن تجربة أن يكون عامل ما منسجم مع الأعضاء الآخرين في فريق العامل الذي ينتمي له، استناداً إلى معايير مختلفة كالقيم، والشخصية، والقدرات. (Young & Kristof-Brown, 2012) ويمكن تحديد انسجام العاملين مع

الفريق على أساس الانسجام الإضافي والتكميلي، فالانسجام الإضافي يحدث عندما يكون لدى العاملين خاصية تضيف للبيئة المحيطة بهم وتجسدها، بينما يتحقق الانسجام التكميلي عندما يتم تعويض نقاط ضعف البيئة أو حاجتها من خلال نقاط قوة العاملين، والعكس بالعكس. (Cai, Cai, Sun, & Ma, 2018)

4.3.3 الانسجام مع الوظيفة: ويشير إلى الملاءمة بين قدرات العاملين ومتطلبات الوظيفة، أو بين رغبات العاملين وخصائص الوظيفة. (Sekiguchi, 2004) وكما يشير إلى توافق العاملين مع احتياجات الوظيفة ومع ما يتم تقديمه من حوافز لأدائها. (ضجر و عبد الامام، 2019) ويتضمن هذا النوع من الانسجام الاحتياجات والقدرات المرتبطة ارتباطاً مباشراً بخصائص الوظيفة. (Boon, Den Hartog, Boselie, & Paauwe, 2011) وتتبع الإشارة هنا إلى ان الانسجام مع الوظيفة وامتلاك المهارات اللازمة لأدائها لا يعني بالضرورة الانسجام مع قيم المنظمة وثقافتها. (Lauver & Kristof-Brown, 2001) وعلى هذا الأساس لابد من التشديد على أهمية التمييز بين أن يكون العاملين منسجمين مع المنظمة ومع الوظيفة، فالأولى تشير إلى ضرورة أن تكون معتقدات العاملين وسماتهم الفردية متوافقة مع ثقافة المنظمة ليكونوا منسجمين معها، أما الثانية فتؤكد على أهمية توافق خبرات، ومعرفة، ومهارات، ومواهب العاملين مع احتياجات الوظيفة. (الملا و ابراهيم، 2016)

المحور الثالث

الجانب العملي

1. معادلة النمذجة الهيكلية

كثيراً ما يستخدم الباحثون في العلوم الإدارية النمذجة الهيكلية كأداة مفيدة، تتيح لهم استخدام مجموعة متنوعة من المنهجيات والمعايير للتحقق من صحة ودقة النماذج المقترحة لبحوثهم. (Whitman & Woszczynski, 2004) في هذه الدراسة، استخدمت هذه التقنية التحليلية لتعزيز الجوانب التحليلية فيها. وقد تبين من تحليل مؤشرات مربع كاي، ومؤشر حسن المطابقة، ومؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي، ومؤشر حسن المطابقة المعدل، ومؤشر المطابقة المقارن، ومؤشر المطابقة المعياري، ومؤشر المطابقة المتزايد، ومؤشر توكر-لويس للنموذج البنائي لبيئة العمل الصحية (2.14) (0.76) (0.09) (0.71) (0.89) (0.85) (0.89) (0.88) على التوالي، أما ذات المؤشرات والنموذج البنائي لسمعة المنظمة فقد بلغت (2.33) (0.77) (0.09) (0.71) (0.90) (0.84) (0.90) (0.89)، وللنموذج البنائي للانسجام التنظيمي للعاملين فقد بلغت (3.51) (0.68) (0.07) (0.60) (0.68) (0.59) (0.64) (0.58) على التوالي. ويتضح من المؤشرات وعند مقارنتها بالقيم المرجعية بأنها كانت جيدة وتدلل على إمكانية قبول النماذج. ان الاشكال (1) (2) و (3) تمثل النماذج المفترضة للدراسة. إذ تقع قيم معاملات الانحدار التي تعكس ما تسهم به الفقرات في أبعادها على الاسهم، وقد جاءت جميعها معنوية واحصائية ويمكن التعويل عليها نظراً لتجاوز قيمتها 0.40. وأن ما يحدث من تغييرات في الفقرات التابعة للأبعاد سينتج عنها حدوث تغييرات في الأبعاد وبذات مقدار تغير كل فقرة. وتُظهر العلاقات المتبادلة بين الأبعاد بواسطة الاسهم المنحنية، وتعكس القيم على الاسهم قوة هذه العلاقات. الشكل (1) النموذج البنائي لبيئة العمل الصحية

الشكل (2) النموذج البنائي لُبُعد سمعة المنظمة

الشكل (3) النموذج البنائي لُبُعد الانسجام التنظيمي للعاملين

2. وصف أبعاد البحث

ان قيم الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعاملات الارتباط بين الأبعاد الرئيسة والفرعية للبحث يوضحها الجدول (1). واذ ان الوسط الحسابي ينقسم إلى فئات ضعيف جداً (1-1.80)، وضعيف (1.81-2.60) ومعتدل (2.61-3.40) وعالي (3.41-4.20) وعالي جداً (4.21-5.0). فيمكن ملاحظة ان قيمة الوسط الحسابي على المستوى الاجمالي لأبعاد بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة، والانسجام التنظيمي للعاملين قد جاءت بقيم (3.54) (3.46) (3.81) وهي تندرج ضمن فئة الاوساط الحسابية العالية جداً. وتبين هذه القيم أيضاً أن ردود العينة متسقة تماماً. وتؤكد قيم الانحراف المعياري لأبعاد بيئة العمل الصحية، وسمعة المنظمة، والانسجام التنظيمي للعاملين التي بلغت (0.72) (0.78) (0.54) ذلك الاتساق. وكما يتضمن الجدول (1) مؤشرات الاحصاء الوصفي للأبعاد الفرعية للبحث.

الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
الاجر	3.88	.71	1.0															
القابلية للتوظيف	3.46	.85	.58	1.0														
السلوك الاخلاقي	3.70	.77	.46	.58	1.0													
التوازن	3.43	.83	.50	.62	.60	1.0												
المشاركة	3.21	1.02	.43	.55	.48	.69	1.0											
اجمالي صحة بيئة العمل	3.54	.72	.63	.75	.67	.78	.72	1.0										
الفخر	3.23	.98	.42	.59	.51	.64	.66	.67	1.0									
الاداء	3.42	.93	.41	.51	.47	.64	.66	.63	.67	1.0								
الجودة	3.66	.77	.44	.50	.42	.60	.66	.66	.62	.67	1.0							

								..	..	..	..	..						
						1 . 0	. 5 3 ..	. 5 1 ..	. 5 5 ..	. 5 7 ..	. 5 9 ..	. 5 3 ..	.4 5**	.4 7° .	.41 ..	.77	3.5 1	المسؤولية
					1 . 0	. 6 6 ..	. 7 5 ..	. 7 9 ..	. 8 0 ..	. 7 0 ..	. 7 1 ..	. 6 7 ..	.5 0**	.5 8° .	.45 ..	.78	3.4 6	اجمالي سمعة المنظمة
				1 . 0	. 4 3 ..	. 3 7 ..	. 4 4 ..	. 4 0 ..	. 4 2 ..	. 4 3 ..	. 4 6 ..	. 4 3 ..	.3 2**	.3 8° .	.36 ..	.62	3.8 2	الانسجام مع المنظمة
			1 . 0	. 4 3 ..	. 3 5 ..	. 3 3 ..	. 3 5 ..	. 3 0 ..	. 3 6 ..	. 4 1 ..	. 3 4 ..	. 3 6 ..	.3 4**	.3 9° .	.41 ..	.52	3.9 0	الانسجام مع القيادة
		1 . 0	. 4 8 ..	. 5 0 ..	. 4 3 ..	. 4 1 ..	. 4 3 ..	. 3 9 ..	. 4 0 ..	. 4 8 ..	. 4 7 ..	. 4 6 ..	.3 3**	.4 2° .	.43 ..	.49	3.8 3	الانسجام مع فريق العمل
	1 . 0	. 5 1 ..	. 4 1 ..	. 8 9 ..	. 4 1 ..	. 3 9 ..	. 4 2 ..	. 3 7 ..	. 4 1 ..	. 4 4 ..	. 4 6 ..	. 4 3 ..	.3 3**	.4 0° .	.37 ..	.80	3.6 7	الانسجام مع الوظيفة
1.0	. 8 4 ..	. 6 2 ..	. 5 5 ..	. 8 5 ..	. 4 5 ..	. 4 1 ..	. 4 6 ..	. 4 0 ..	. 4 5 ..	. 4 8 ..	. 4 9 ..	. 4 7 ..	.3 5**	.4 3° .	.42 ..	.54	3.8 1	اجمالي انسجام العاملين

3. تشخيص طبيعة نماذج التأثير بين أبعاد البحث

1.3 تأثير بيئة العمل الصحية في الانسجام التنظيمي للعاملين

يوضح الجدول (2) مؤشرات تحليل انموذج تأثير بيئة العمل الصحية في الانسجام التنظيمي للعاملين، وكما يلاحظ من المؤشرات فان بُعد بيئة العمل الصحية قد حقق تأثيراً احصائياً معنوياً في الانسجام التنظيمي للعاملين، إذ بلغ مؤشر قيمة (F) (120.26). وكما فسر هذا الانموذج (0.46) من مقدار ما يحدث من تغيرات في الانسجام التنظيمي للعاملين، كما أن قيمة بيتا قد بلغت (0.68) وهي تعبر عن أن ما يحدث في بيئة العمل الصحية من تغيرات سينتج عنها حدوث تغيرات في الانسجام التنظيمي للعاملين بذات المقدار، وفي هذا الانموذج فان تغير بيئة العمل الصحية بوحدة سترتب عليه تغير في الانسجام التنظيمي للعاملين بمقدار (0.68).

يعرض الجدول (2) مؤشرات تحليل نموذج تأثير المتغيرات الفرعية لبيئة العمل الصحية في الانسجام التنظيمي للعاملين، وكما يلاحظ من المؤشرات فإن متغيرات الاجر، والقابلية للتوظيف، والسلوك الاخلاقي، والتوازن، والمشاركة قد حققت تأثيراً احصائياً معنوياً في الانسجام التنظيمي للعاملين، إذ بلغ مؤشر قيمة (F) (67.34) (72.91) (38.71) (91.12) (113.82) على التوالي. كما فسّر نموذج تأثير متغيرات الاجر، والقابلية للتوظيف، والسلوك الاخلاقي، والتوازن، والمشاركة ما قيمته (0.33) (0.34) (0.22) (0.40) (0.45) على التوالي، من مقدار التغيرات الحاصلة في الانسجام التنظيمي للعاملين، كما أن قيمة بيتا التي تعبر عن أن ما يحدث في الاجر، والقابلية للتوظيف، والسلوك الاخلاقي، والتوازن، والمشاركة من تغيرات سينتج عنها حدوث تغيرات في الانسجام التنظيمي للعاملين وبذات مقدار تغير كل متغير، وفي هذا النموذج فإن تغير أي متغير فرعي من متغيرات بُعد بيئة العمل الصحية بوحدة سترتب عليه تغير في الانسجام التنظيمي للعاملين بمقدار (0.57) (0.58) (0.47) (0.63) (0.67).

الجدول (2) مؤشرات تحليل نماذج التأثير لبيئة العمل الصحية في الانسجام التنظيمي للعاملين

الأبعاد	بيتا β	الثابت a	معامل التفسير	المعنوية	F
الاجر	0.57	2.11	0.33	0.00	67.34
القابلية للتوظيف	0.58	2.51	0.34	0.00	72.91
السلوك الاخلاقي	0.47	2.58	0.22	0.00	38.71
التوازن	0.63	2.39	0.40	0.00	91.12
المشاركة	0.67	2.65	0.45	0.00	113.82
اجمالي بيئة العمل الصحية	0.68	2.00	0.46	0.00	120.26

2.3 تأثير سمعة المنظمة في الانسجام التنظيمي للعاملين

يوضح الجدول (3) مؤشرات تحليل نموذج تأثير سمعة المنظمة في الانسجام التنظيمي للعاملين، وكما يلاحظ من المؤشرات فإن بُعد سمعة المنظمة قد حقق تأثيراً احصائياً معنوياً في الانسجام التنظيمي للعاملين، إذ بلغ مؤشر قيمة (F) (99.50). وكما فسّر هذا النموذج (0.42) من مقدار ما يحدث من تغيرات في الانسجام التنظيمي للعاملين، كما أن قيمة بيتا قد بلغت (0.65) وهي تعبر عن أن ما يحدث في سمعة المنظمة من تغيرات سينتج عنها حدوث تغيرات في الانسجام التنظيمي للعاملين بذات المقدار، وفي هذا النموذج فإن تغير سمعة المنظمة بوحدة سترتب عليه تغير في الانسجام التنظيمي للعاملين بمقدار (0.65).

يعرض الجدول (3) مؤشرات تحليل نموذج تأثير المتغيرات الفرعية لبيئة سمعة المنظمة في الانسجام التنظيمي للعاملين، وكما يلاحظ من المؤشرات فإن متغيرات الفخر، والاداء، والجودة، والمسؤولية قد حققت تأثيراً احصائياً معنوياً في الانسجام التنظيمي للعاملين، إذ بلغ مؤشر قيمة (F) (87.45) (63.99) (81.10) (55.11) على التوالي. كما فسّر نموذج تأثير متغيرات الفخر، والاداء، والجودة، والمسؤولية ما قيمته (0.39) (0.32) (0.37) (0.28) على التوالي، من مقدار التغيرات الحاصلة في الانسجام التنظيمي للعاملين، كما أن قيمة بيتا التي تعبر عن أن ما يحدث في الفخر، والاداء، والجودة، والمسؤولية من تغيرات سينتج عنها حدوث تغيرات في الانسجام التنظيمي للعاملين وبذات مقدار تغير كل متغير، وفي هذا النموذج فإن تغير أي متغير فرعي من متغيرات بُعد سمعة المنظمة بوحدة سترتب عليه تغير في الانسجام التنظيمي للعاملين بمقدار (0.62) (0.56) (0.61) (0.53).

الجدول (3) مؤشرات تحليل نماذج التأثير لسمعة المنظمة في الانسجام التنظيمي للعاملين

الأبعاد	بيتا β	الثابت a	معامل التفسير	المعنوية	F
الفخر	0.62	2.69	0.39	0.00	87.45
الاداء	0.56	2.68	0.32	0.00	63.99
الجودة	0.61	2.24	0.37	0.00	81.10
المسؤولية	0.53	2.49	0.28	0.00	55.11

99.50	0.00	0.42	2.24	0.65	اجمالي سمعة المنظمة
-------	------	------	------	------	------------------------

المحور الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

أ. وجد أن العاملين يتأثرون بكفاية الاجر وعدالته، وأن مساهماتهم في أنشطة المصرف تتناسب مع توقعاتهم من العائدات المحققة لهم، وأن رضاهم يتحدد بتقارب ما يحصلون عليه من عوائد مع ادراكهم بكونها عادلة وترقى لمستوى جهودهم. ولذلك، فإن المصارف التي تقدم مكافآت مالية وتقدم تعويضات تنافسية ستجعل العاملين يشعرون بالأمان في العمل، وسيؤدي ذلك إلى إيمانهم بأن المصرف يستحق الالتزام والانسجام معه.

ب. تبين ان فرص تنمية العاملين تسهم في زيادة انسجامهم التنظيمي. فالمصارف التي توفر فرصاً حقيقية لتطوير العاملين ستزيد من قدرتهم للتكيف مع ما يحدث من تغيرات في وظائفهم، وكذلك مواكبة آخر التطورات وكل هذا سيسهم في جعل العاملين يشعرون بأن المصرف يستثمر فيهم لجعلهم أكثر قابلية للتوظيف، وبالتالي يجعلهم أكثر انسجاماً معه.

ت. وجد ان المصارف ذات القيم الإنسانية العالية والتي تتميز بوجود سياسات وإجراءات مفتوحة وشفافة، والتي تفي بالتزامها تجاه العاملين وتحافظ على رفاههم، سترفع من معنويات العاملين وتجعلهم يشعرون بالتقدير وسيترتب على ذلك زيادة انسجامهم معها.

ث. ظهر بان المصارف التي تحل مشكلات العمل وتتيح الوقت للعناية بالقضايا الشخصية والأسرية، تسهم في بناء معنى شخصي كبير تجاهها، والشعور القوي بالانسجام معها.

ج. تبين أن العمل في بنك يتمتع بالسمعة الحسنة يجعل العاملين يشعرون بالتقدير والثقة، وبالتالي الانسجام مع البنك.

ح. ظهر أن سمعة البنك ترتبط بالنتائج التي يحققها. فأحدى الدعائم الرئيسية لسمعة البنك هو نتائجه الجيدة في مجال الأعمال التجارية والأسواق، وقدراته الاستثمارية، وإمكاناته الإنمائية، وقدراته التنافسية. ويعزز هذا الأداء بيئة البنك لتجذب أفضل العاملين وتجعلهم سعداء بأن يكونوا جزءاً منه.

خ. إن اضطلاع البنوك بمسؤولية اجتماعية، وسلوكيات اخلاقية، والافصاح، والالتزام بالقانون، كلها عوامل مهمة في تشكيل آراء العاملين فيه، وبالتالي دفعهم للانسجام معها.

التوصيات

- على المصارف تقديم مكافآت مالية وتعويضات تنافسية لجعل العاملين يشعرون بالأمان في العمل، ودفعهم للاعتقاد بأن المصرف يستحق الالتزام والانسجام معه.

- على المصارف ان توفر فرصاً حقيقية لتطوير العاملين لجعلهم يشعرون بأن المصرف يستثمر فيهم لجعلهم أكثر قابلية للتوظيف.

- يجب على المصارف ان تفي بالتزامها تجاه العاملين وتحافظ على رفاههم، لرفع معنوياتهم وجعلهم يشعرون بالتقدير ولانسجامهم معه.

- ينبغي على المصارف ان تحل مشكلات العمل وتتيح الوقت للعناية بالقضايا الشخصية والأسرية، من اجل بناء معنى شخصي كبير تجاهها، والشعور القوي بالانسجام معها.

- يتوجب على المصارف أن تضطلع بسلوك اجتماعي، واخلاقي، والشفافية، والتزامه بالسلوكيات المقبولة، والتزامه بالقانون، كونها أحد العناصر الحاسمة في تطوير ما يفكر فيه العاملون حوله. ولذلك، فإنهم يعتقدون أنه حتى لو لم يكن أداء المصرف مالياً جيداً، فقد لا تكون فكرة المغادرة محبذة.

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 73-82. doi:10.1177/0971685812470345
- Anderson, E. W., & Sullivan, M. W. (1993). The antecedents and consequences of customer satisfaction for firms. *Marketing science*, 125-143. doi:https://doi.org/10.1287/mksc.12.2.125
- Apostolou, T., Hutchison, A. J., Boulton, A. J., Chak, W., Vileikyte, L., Uttley, L., & Gokal, R. (2007). Quality of life in CAPD, transplant, and chronic renal failure patients with diabetes. *Renal failure*, 189-197. doi:10.1080/08860220601098862
- Appleberg, K. A. (2005). The construction of a nomological network for organizational pride. Chicago: Benedictine University.
- Argenti, P. A., & Druckenmiller, B. (2004). Reputation and the corporate brand. *Corporate reputation review*, 368-374. doi:http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.387860
- Aselstine, K., & Alletson, K. (2006). A new deal for the 21st century workplace. *Ivey business journal*, 1-9.
- Astakhova, M. N. (2016). explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *journal of business research*, 956-963. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.08.039
- Balachandar, G., Panchanatham, N., & Subramanian, K. (2013). QUALITY OF WORK LIFE THE POWER OF INSURANCE COMPANY: IMPACT OF PERSONAL FACTORS ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF THE OFFICERS. *Management & Marketing Journal*, 123-133.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). The Oxford handbook of leader-member exchange. London: Oxford university press.
- Behrend, T. S., Baker, B. A., & Thompson, L. F. (2009). Effects of pro-environmental recruiting messages: The role of organizational reputation. *Journal of Business and Psychology*, 341-350.
- Black, J. S., Manohar, M., & Stehli, S. (2013). The war for leadership talent: Creating a superior employee value proposition. Lausanne, Switzerland: International Institute of Management Development., 1-4.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person-organisation and person-job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 138-162. doi:https://doi.org/10.1080/09585192.2011.538978
- Boukis, A., Kostopoulos, G., & Katsaridou, I. (2014). IMO and different fit types as key enablers of employee brand-supporting behaviour. *Journal of Strategic Marketing*, 117-134. doi:https://doi.org/10.1080/0965254X.2013.876066

- Brammer, S. J., & Pavelin, S. (2006). Corporate reputation and social performance: The importance of fit. *Journal of management studies*, 435-455. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00597.x>
- Brown, T. J., Dacin, P. A., Pratt, M. G., & Whetten, D. A. (2006). Identity, intended image, construed image, and reputation: An interdisciplinary framework and suggested terminology. *Journal of the academy of marketing science*, 99-106. doi:<https://doi.org/10.1177/0092070305284969>
- Cable, D. M., & Turban, D. B. (2003). The value of organizational reputation in the recruitment context: A brand-equity perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 2244-2266. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01883.x>
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018). Linking empowering leadership and employee work engagement: The effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality. *Frontiers in psychology*, 21-30. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304>
- Cappelli, p. (2008). talent management for the twenty-first century. *harvard business review*, 1-9.
- Carmeli, A. (2004). The link between organizational elements, perceived external prestige and performance. *Corporate Reputation Review*, 314-331. doi:[10.1057/palgrave.crr.1540002](https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540002)
- Conklin, J. (1996). Designing organizational memory: preserving intellectual assets in a knowledge economy. *Group Decision Support Systems*, 1-41.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human relations*, 455-471. doi:<https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Day, A., & Randell, K. D. (2014). Building a foundation for psychologically healthy workplaces and well-being. John Wiley & Sons, Ltd.
- Deephouse, D. L. (2000). Media reputation as a strategic resource: An integration of mass communication and resource-based theories. *Journal of management*, 1091-1112. doi:[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00075-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00075-1)
- Disch, J. (2000). The nurse executive. Healthy work environments for all nurses. *Journal of professional nursing: official journal of the American Association of Colleges of Nursing*, 75-85. doi: [10.1016/s8755-7223\(00\)80018-6](https://doi.org/10.1016/s8755-7223(00)80018-6)
- Dowling, G. R. (1994). *Corporate Reputations: Strategies for Developing the Corporate Brand*. Melbourne: Longman Professional Publishing.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper , *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). London: Oxford University Press.

- Ettenson, R., & Knowles, J. (2008). Dont confuse reputation with brand. MIT Sloan Management Review, 19-21.
- Fapohunda, T. M. (2011). Mentorship as catalyst for improving human capital formation of women in Nigeria. British Journal of Arts and Social Sciences, 310-321.
- Feldman , P. M., Bahamonde, R. A., & Velasquez, I. (2014). A new approach for measuring corporate reputation. Revista de Administração de Empresas, 53-66. doi:<https://doi.org/10.1590/S0034-759020140102>
- Ford, G., & Bird, G. (2008). Life is Sales. Canada : Insomniac Press.
- Gagné, M. (2014). The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory. USA: Oxford University Press.
- Gouthier, M. H., & Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. Journal of Service Management, 633-649. doi:10.1108/09564231111174988
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 129-147. doi:<https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>
- Grawitch, M. J., Trares, S., & Kohler, J. M. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. International Journal of Stress Management, 257-293. doi:10.1037/1072-5245.14.3.275
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. Journal of occupational health psychology, 1-48. doi:<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Hussein, A. M., Taher, M. H., & Hameed, L. M. (2021). Employees Retention Strategy and its Impact on Organizational Memory: An Exploratory Research for the opinion of Faculty Members at Private Colleges on Baghdad. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 357-372. doi:<https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0030>
- Kim, T. Y., & Kim, M. (2013). Leaders' moral competence and employee outcomes: The effects of psychological empowerment and person–supervisor fit. Journal of Business Ethics, 155-166. doi:10.1007/s10551-012-1238-1
- Kling, J. (1995). High performance work systems and firm performance. Monthly Lab. Rev, 29-36.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel psychology, 1-49. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A. L., & Billsberry, J. (2012). Organizational fit: Key issues and new directions. USA: John Wiley & Sons.

- Lange, D., Lee, P. M., & Dai, Y. (2011). Organizational reputation: A review. *Journal of management*, 153-184. doi:<https://doi.org/10.1177/0149206310390963>
- Lau, R. S. (2000). Quality of work life and performance—An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International journal of service industry management*, 422-437. doi:10.1108/09564230010360164
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of vocational behavior*, 454-470. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Liu, M. T., Wong, I. A., Shi, G., Chu, R., & Brock, J. L. (2014). The impact of corporate social responsibility (CSR) performance and perceived brand quality on customer-based brand preference. *Journal of Services Marketing*, 181-194. doi:<https://doi.org/10.1108/JSM-09-2012-0171>
- Markwick, N., & Fill, C. (1997). Towards a framework for managing corporate identity. *European Journal of marketing*, 396-304. doi:doi:10.1108/eb060639
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2005). *Human Resource Management Essential Perspectives*. Ohio: Thomson.
- Melewar, T. C. (2008). *Facets of corporate identity, communication and reputation*. London: Routledge.
- Melo, T., & Garrido-Morgado, A. (2012). Corporate reputation: A combination of social responsibility and industry. *Corporate social responsibility and environmental management*, 11-31. doi: <https://doi.org/10.1002/csr.260>
- Nel, R. (2009). *Puppets Or People: People And Organisational Development: An Integrated Approach*. Cape Twon: Juta and Company Ltd.
- Pashler, H. (2012). *Encyclopedia of the Mind*. San Diego: Sage Publications.
- Pfeffer, J. (1998). Seven practices of successful organizations. *California management review*, 96-124. doi:<https://doi.org/10.2307/41165935>
- Quick, J. C. (1999). Occupational health psychology: The convergence of health and clinical psychology with public health and preventive medicine in an organizational context. *Professional Psychology: research and practice*, 123-128. doi:<https://doi.org/10.1037/0735-7028.30.2.123>
- Quick, J. C., Macik-Frey, M., & Cooper, C. L. (2007). Managerial dimensions of organizational health: The healthy leader at work. *Journal of Management Studies*, 189-205. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00684.x>
- Raithel, S., Wilczynski, P., Schloderer, M. P., & Schwaiger, M. (2010). The value-relevance of corporate reputation during the financial crisis. *Journal of Product & Brand Management*, 389-400. doi:<https://doi.org/10.1108/10610421011085703>

- Rindova, V. P., Williamson, I. O., Petkova, A. P., & Sever, J. M. (2005). Being good or being known: An empirical examination of the dimensions, antecedents, and consequences of organizational reputation. *Academy of management journal*, 1033-1049. doi:<https://doi.org/10.5465/amj.2005.19573108>
- Roberts, P. W., & Dowling, G. R. (2002). Corporate reputation and sustained superior financial performance. *Strategic management journal*, 1077-1093. doi: <https://doi.org/10.1002/smj.274>
- Robertson, I. T., & Cooper, C. (2015). *Personnel psychology and human resources management: A reader for students and practitioners*. John Wiley & Sons. doi:England
- Sala, C. (2011). *Creating a new multistakeholder methodology for measuring corporate reputation*. Pompeu Fabra University.
- Saufi, R. A., Mansor, N. N., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). . The Mediating Role of Person-Job Fit between Person-Organisation Fit and Intention to Leave the Job: Empirical Evidence from Pakistan. *Sustainability*, 81-89. doi:<https://doi.org/10.3390/su12198189>
- Sauter, S. L. (1996). Organizational health: A new paradigm for occupational stress research at NIOSH. *産業精神保健*, 248-254.
- Sayeed, O. B. (1991). Internal assessment of organizational health and effectiveness: An Empirical study. *Indian Journal of Industrial Relations*, 227-243.
- Schalock, R. L. (1990). *Quality of life: Perspectives and issues*. Washington: American Association on Mental Retardation.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. (2002). *Organizational Behavior*. United States/New York: John Wiley&Sons.
- Schnietz, K. E., & Epstein, M. J. (2005). Exploring the financial value of a reputation for corporate social responsibility during a crisis. *Corporate reputation review*, 327-345. doi:<http://dx.doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540230>
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 179-196.
- Senasu, K., & Singhapakdi, A. (2014). Happiness in Thailand: the effects of family, health and job satisfaction, and the moderating role of gender. *Re-examination of Development Policy from Happiness Study*, 1-32. doi:[doi:10.18884/00000679](https://doi.org/10.18884/00000679)
- Shoaib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J., & Saqib, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business & Management*, 1-14. doi:<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1870798>
- Silva, N. D., Hutcheson, J., & Wahl, G. D. (2010). Organizational strategy and employee outcomes: A person–organization fit perspective. *The*

- Journal of psychology, 145-161.
doi:<https://doi.org/10.1080/00223980903472185>
- Singh, T., & Srivastav, S. K. (2012). QWL and organization efficiency: a proposed framework. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 1-13.
- Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Journal of Business and Management Research*, 31-40.
- Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. (2012). An Evaluation of the quality of work life: a study of the faculty members of private universities in Bangladesh. *ABAC Journal*, 36-56.
- Tetrick, L. E., Quick, J. C., & Quick, J. D. (2005). 15 Prevention perspectives in occupational health psychology. In C. L. Cooper, & A. S. Antoniou, *Research Companion to Organizational Health Psychology* (pp. 209-217). UK: Edward Elgar Publishing.
- Trotta, A., & Cavallaro, G. (2012). Measuring corporate reputation: A framework for Italian banks. *International Journal of Economics and Finance Studies*, 21-30.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational research and evaluation*, 249-268.
doi:<https://doi.org/10.1076/edre.5.3.249.3883>
- Urbancová, H., & Linhartová, L. (2011). Staff turnover as a possible threat to knowledge loss. *Journal of competitiveness*.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., & Tissington, P. A. (2004). V Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British journal of management*, 351-360. doi:
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- Van Vianen, A. E., Shen, C. T., & Chuang, A. (2011). Person–organization and person–supervisor fits: Employee commitments in a Chinese context. *Journal of Organizational Behavior*, 906-926. doi:
<https://doi.org/10.1002/job.726>
- Varghese, S., & Jayan, C. (2013). Quality of work life: A dynamic multidimensional construct at work place–part II. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*, 91-104.
- Whitman, M. E., & Woszczyński, A. B. (2004). *The handbook of information systems research*. USA: Igi Global.
- Wiedmann, K. P., & Buxel, H. (2005). Corporate reputation management in Germany: Results of an empirical study. *Corporate Reputation Review*, 145-163.

- Wilk, S. L., Desmarai, L. B., & Sack, P. R. (1995). Gravitation to jobs commensurate with ability: Longitudinal and cross-sectional tests. *Journal of applied Psychology*, 79-85. doi:10.1037/0021-9010.80.1.79
- Yadav, R. K., & Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector-A comparative study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 181-201.
- Young, S. J., & Kristof-Brown, A. L. (2012). Testing multidimensional models of person-group fit. *journal of managerial psychology*, 536-556. doi:https://doi.org/10.1108/02683941211252419
- Zabala, I., Panadero, G., Gallardo, L. M., Amate, C. M., Sanchez-Galindo, M., Tena, I., & Villalba, I. (2005). Corporate reputation in professional services firms: 'Reputation management based on intellectual capital management. *Corporate Reputation Review*, 59-71.
- Zavyalova, A., Pfarrer, M. D., Reger, R. K., & Hubbard, T. D. (2016). Reputation as a benefit and a burden? How stakeholders' organizational identification affects the role of reputation following a negative event. *Academy of Management Journal*, 253-276. doi:https://doi.org/10.5465/amj.2013.0611
- سعد علي العنزي، و سما سعد الفضل . (2007). فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة. *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية*، 85-68.
- سعد علي العنزي. (2015). نظرية المنظمة مفاهيم وعمليات. بغداد: مكتبة السبستان للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمن مصطفى الملا، و مها فاضل ابراهيم. (2016). ملائمة الفرد مع بيئة المنظمة وانعكاسها على مخرجات العمل بحث ميداني في عدد من المصارف الأهلية. *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية*، 98-76.
- عمار عبد الامير زوين، و ثورة عبد الكريم الذبحاوي. (2017). لتشخيص التنظيمي المستدام وأثره في تعزيز التضمين الوظيفي دراسة استطلاعية في معمل الألبسة الرجالية في النجف الاشرف. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية*، 75-50.
- عمار يوسف ضجر، و هادي عبد الوهاب عبد الامام. (2019). الانسجام التنظيمي وأثره في سلوك المواطنة التنظيمية الموجهة نحو الخدمة: الهوية التنظيمية متغير ملطف. *دراسات ادارية*، 165-145.