

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنغراز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء"

*The Effect of the Awareness of the Organizational
Picture on the Functional Integration (An Analytical
study of the Views of a sample of Personnel of sports
and Youth Directorate-Karbala)*

أ.د. ميثاق هاتف الفتلاوي^(١) Prof. Mithaq Hatif Al-Fatlawi
محمد كامل غانم الكناني^(٢) Mohammad K. Ghanim Al-Kinani

المخلص

يهدف هذا البحث الى بيان تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنغراز الوظيفي وذلك بالإعتماد على آراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء من خلال إستخدام منهج البحث التحليلي. إذ تم توزيع (١٧٥) إستبانة على موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء المقدسة، تم إسترجاع (١٦٩) إستبانة وكان منها (١٦٦) إستبانة صالحة للتحليل الإحصائي وبمعدل إستجابة (٩٤,٩). وبعد إجراء التحليل الإحصائي للبيانات الذي تم بإستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتوفرة في البرنامجين الإحصائيين (SPSS v.23) و (AMOS v.20) أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لإستجابات عينة البحث من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء أن لديهم قناعة بعدم إستبدال وظيفتهم الحالية بوظيفة أخرى. كما توصل البحث الى مجموعة من التوصيات اهمها، تكثيف الإهتمام بتوفير بيئة عمل صالحة يستطيع الموظف من خلالها التعبير عن أفكاره ومعتقداته بكل حرية مثل الأخذ بأفكار الموظف حول طرق تنفيذ العمل والتعامل بصورة أكثر حداثة مع البرامج المقترحة لتطوير عمل الشباب.
الكلمات المفتاحية: الصورة التنظيمية المدركة، الإنغراز الوظيفي.

١- جامعة كربلاء/كلية الإدارة والإقتصاد.

٢- جامعة كربلاء/كلية الإدارة والإقتصاد.

Abstract

The aim of this study is to demonstrate the effect of the perceived organizational image on job embeddedness by relying on the opinions of a sample of the staff of the Karbala Youth and Sports Directorate through the use of analytical research methodology. A total of (175) questionnaires were distributed to the employees of the Directorate of Youth and Sports of Karbala. A total of (169) questionnaires were retrieved, 166 of which were valid for statistical analysis and 94.9% response rate. After statistical analysis of the data using a set of statistical methods available in the statistical programs (SPSS v.23) and (AMOSv.20), the results of the statistical analysis of the responses of the research sample showed that the employees of the Directorate of Youth and sports Karbala The research also reached a number of recommendations. The most important of these is the intensification of interest in providing a good working environment through which the employee can freely express his ideas and beliefs, such as taking the employee's ideas about ways to implement the work and dealing more recently with the proposed programs for the development of youth work.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

أولاً: مشكلة البحث

حاز مفهوم الصورة التنظيمية المدركة على إهتمام كبير من قبل إدارة المنظمات وذلك لأهمية هذا المفهوم في تعزيز ما يحمله الأفراد خارج وداخل المنظمة من معتقدات وأفكار حول المنظمة وعملها ومخرجاتها بصورة عامة، إذ إنَّ الصورة التنظيمية المدركة الإيجابية يكون لها بالغ الأثر في تطوير أداء العاملين وزيادة إندفاعهم نحو العمل وتعزيز حالات الرضا الوظيفي للعاملين وشكل هذا الاهتمام دافعاً للخوض فيه وزيادة تمسك الأفراد بوظائفهم والمنظمات العاملين بما (Polat,2009:12-15).

كما أوضحت الأدبيات المتعلقة بالمتغيرات الى وجود جدل معرفي يتعلق بتحديد كيفية تشكل الصورة التنظيمية المدركة وتأثيرها بين من يرى بأن سلوكيات الأفراد خارج المنظمة هي الجزء الفعال في تشكيلها (Umphress et.al.,2003:202) وبين من يرى أن الصورة التنظيمية المدركة هي إنعكاس كلي عن المنظمة بشكل عام (Polat,2009:12). كما ان أغلب البحوث التي أطلع عليها الباحثان استهدفت متغير الصورة التنظيمية المدركة كمتغير وسيط (ضمن المنطق الإحصائي والعلمي يعد المتغير المستقل والمتغير الوسيط متغيرات مستقلة) مما شكل دافعاً للباحثين لإختيار الصورة التنظيمية المدركة كمتغير مستقل لقياس تأثيراته على الإنغراز الوظيفي.

وقد قام الباحثان بطرح مجموعة من التساؤلات التي تعكس بمجملها الإحاطة المطلوبة بواقع البحث أعلاه وهي كما يأتي:

١- ما مستوى إدراك عينة البحث للصورة التنظيمية لمديرية شباب ورياضة كربلاء؟

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنعزاز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء"

٢- ما مستوى الإنعزاز الوظيفي لدى عينة البحث في مديرية شباب ورياضة كربلاء؟

٣- هل تسهم الصورة التنظيمية المدركة في تعزيز الإنعزاز الوظيفي من وجهة نظر عينة البحث؟

ثانياً: أهداف البحث

يهدف البحث وبشكل رئيسي الى بيان تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنعزاز الوظيفي على عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء. ويمكن تحديد مجموعة من الأهداف الأخرى التي يسعى البحث الى تحقيقها وهي كما يأتي:

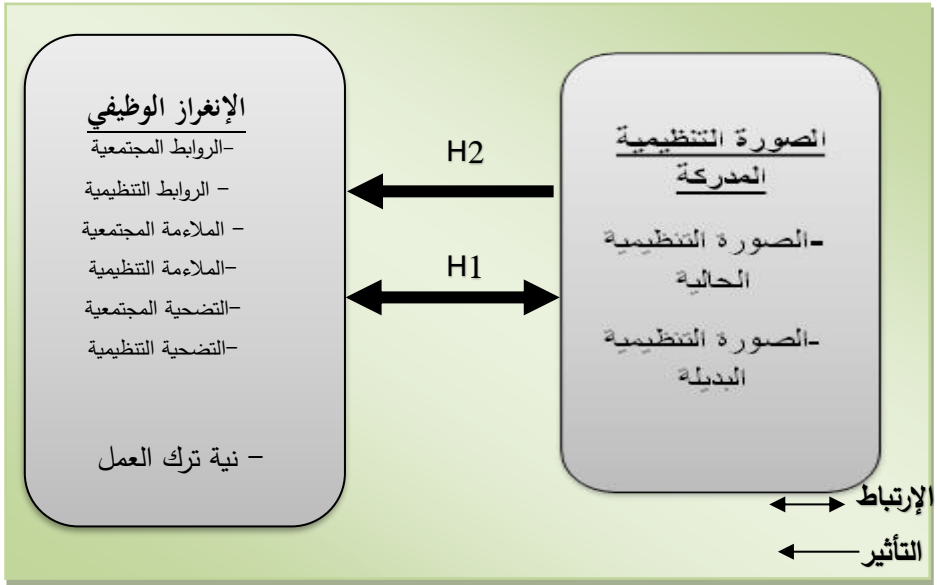
١. تحديد مستوى إدراك الصورة التنظيمية بأبعادها (الصورة التنظيمية الحالية، الصورة التنظيمية البديلة) لمديرية شباب ورياضة كربلاء المقدسة.
٢. تحديد مستوى الإنعزاز الوظيفي بكافة أبعاده (الروابط المجتمعية، الروابط التنظيمية، الملاءمة المجتمعية، الملاءمة التنظيمية، التضحية المجتمعية، التضحية التنظيمية) لدى عينة البحث في مديرية شباب ورياضة كربلاء.
٣. تحديد مساهمة الصورة التنظيمية المدركة في الإنعزاز الوظيفي من وجهة نظر عينة البحث.

ثالثاً: أهمية البحث

تتمحور أهمية البحث فيما يأتي:

١. تتجلى أهمية البحث من خلال الأهمية الفكرية لمتغيرات البحث والتي تعد من المفاهيم المهمة وذات تأثير على كثير من مجريات عمل المنظمة. إذ يسهم ادراك الموظفين للصورة التنظيمية في تحسين الأداء، فضلاً عن زيادة الرضا الوظيفي، والإلتزام التنظيمي (Torres&Perez,2017:124). كما يساعد توافر متغير الإنعزاز الوظيفي في الحفاظ على العاملين داخل المنظمة من ذوي الخبرات والقدرات المهاربة فضلاً عن تعزيزه لقدرة المنظمة في تنمية رأس المال الفكري في المنظمة والحفاظ عليه. إذ يشكل ذلك ميزة تنافسية للمنظمة ويحقق هدفها في الحفاظ على العاملين (Harman et al.,2009:19).
٢. كما تبين أهمية البحث من خلال سعيه لردم الفجوة المعرفية فيما يتعلق بالعلاقات بين متغيرات البحث (الصورة التنظيمية المدركة، الإنعزاز الوظيفي).
٣. يُعد هذا البحث مساهمة متواضعة في مساعدة الباحثين في المستقبل عند تناولهم أحد متغيرات البحث في البحوث المستقبلية.
٤. يُعدُّ هذا البحث الأول من نوعه الذي أختار مديرية شباب ورياضة كربلاء مجتمع وعينة له، إذ لم يسبق لأي بحث آخر إختيار هذه المديرية ميداناً للتطبيق العملي.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث



شكل (١) المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث

يقوم البحث على فرضيتين رئيسيتين وهما:

١- الفرضية الرئيسة الأولى (H1)

(H0) لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة احصائية بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة والإغراز الوظيفي.

(H1) توجد علاقة إرتباط ذات دلالة احصائية بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة والإغراز الوظيفي.

وتتفرع من هذه الفرضية فرضيتان فرعيتان هما:

أ- (H0) لا توجد علاقة إرتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية والإغراز الوظيفي بأبعاده في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. (H1) توجد علاقة إرتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية والإغراز الوظيفي بأبعاده في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث.

ب- (H0) لا توجد علاقة إرتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإغراز الوظيفي بأبعاده في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. (H1) توجد علاقة إرتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإغراز الوظيفي بأبعاده في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث.

٢- الفرضية الرئيسة الثانية (H2)

(H0) لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة والإغراز الوظيفي.

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنغراز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء"

(H1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة والإنغراز الوظيفي.

وتتفرع من هذه الفرضية فرضيتان فرعيتان هما:

أ- (H0) لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لبُعد الصورة التنظيمية الحالية في زيادة الإنغراز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. (H1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لبُعد الصورة التنظيمية الحالية في زيادة الإنغراز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث.

ب- (H0) لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لبُعد الصورة التنظيمية البديلة في زيادة الإنغراز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. (H1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لبُعد الصورة التنظيمية البديلة في زيادة الإنغراز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث.

سادساً: مجتمع البحث وعينته

شملت عينة البحث عدداً من الموظفين في مديرية شباب ورياضة كربلاء المقدسة أذ بلغت عينة البحث (١٧٥) موظفاً من مختلف المستويات الإدارية في المديرية الذي يبلغ عدد الموظفين الكلي (٣٢٠) موظف وإستناداً الى الجداول الإحصائية (Krejcie&Morgan, 1970:607-610) والخاص بتحديد حجم العينة لمجتمع معروف كانت النتيجة أن حجم العينة (١٧٥) عنصراً لمجتمع يتكون من (٣٢٠) عنصراً. إذ قام الباحث بتوزيع (١٧٥) إستبانة على الموظفين في مقر مديرية شباب ورياضة كربلاء والمنتديات الشبابية التابعة لها وقد تم إسترجاع (١٦٩) استبانة وبعد تدقيق الإستبانات المسترجعة تم استبعاد (٣) إستبانات وذلك لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي وعليه يكون عدد الإستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (١٦٦) إستبانة من أصل (١٧٥) استبانة.

سابعاً: الحدود المكانية والزمانية للبحث

تمثلت حدود البحث في النقاط الآتية:

١- الحدود المكانية: إذ كانت الحدود المكانية للبحث هي مقر مديرية شباب ورياضة كربلاء والمنتديات الشبابية التابعة لها في مركز مدينة كربلاء المقدسة وقضاء الحر وقضاء الهندية وقضاء الحسينية وقضاء عين التمر وناحية الخيرات.

٢- الحدود الزمانية: وهي المدة الزمنية التي استغرقها الباحث في إجراء البحث النظرية والبحث العملية المتمثلة بتوزيع الإستبانات على عينة البحث وإسترجاعها وتدقيقها والحصول على النتائج والتي امتدت من ٢٠١٨/١١/١٣ ولغاية ٢٠١٩/٣/٢٠.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً: مفهوم الصورة التنظيمية المدركة

تعبر الصورة عن أفكار الأشخاص بخصوص كائن أو شخص أو منظمة (Okay, 2000). وان هذه الأفكار إما أن تكون إيجابية أو تكون سلبية أذ تتشكل في عقل الفرد بعد فترة طويلة من الزمن والتفاعل

مع عناصر النظام (Dichter, 1985). ويصف (Moffitt, 1994) الصورة كمفهوم يتطور من خلال العوامل الشخصية والبيئية والثقافية والتنظيمية عبر التاريخ (Polat, 2011: 257). إذ تعد الصورة التنظيمية المدركة أمراً في غاية الأهمية بالنسبة للمنظمة وذلك لما تعكسه عن طبيعة العلاقات الداخلية للمنظمة من خلال تفاعل العاملين مع بعضهم البعض وتفاعلهم مع الإدارة من أجل تحقيق أهدافهم التي يرغبون في تحقيقها والتي تتفق مع أهداف الإدارة، هذا من جانب ومن جانب آخر فإن الصورة التنظيمية المدركة تتمتع بأهمية كبيرة كونها تمثل آراء ومعتقدات الأفراد خارج المنظمة عن المنظمة وبالتالي فإن العمل التنظيمي المستمر من أجل تعزيز وتحسين الصورة التنظيمية يكون له بالغ الأثر الإيجابي في تعزيز الموقع التنافسي للمنظمة بين المنظمات المنافسة لها في الصناعة نفسها (Dutton et al., 1994: 240). والجدول (١) يستعرض بعض التعاريف الخاصة بالصورة التنظيمية المدركة التي تقدم بها بعض الكتاب وحسب الأسبقية الزمنية.

جدول (١) بعض تعريفات الصورة التنظيمية المدركة

ت	السنة	التعريف	المصدر
١	١٩٩٤	الإدراك، الذي يشمل المعتقدات والمواقف والإنطباعات المتعلقة بالسلوك والجوانب ذات الصلة بالمنظمة	Treadwell and Harrison, 1994: 66
٢	٢٠٠٠	تصورات من جانب المطلعين على كيفية نظر الأشخاص خارج المنظمة إلى المنظمة	Bromley, 2000: 240
٣	٢٠٠٧	السمعة التنظيمية التي يحتفظ بها الأفراد خارج المنظمة عن المنظمة والمعلومات التي يمتلكها الأفراد العاملين داخل المنظمة	O'Neill & Gaither, 2007: 442
٤	٢٠١٤	بناء معقد يقوم على مفهوم أن الأفراد في المنظمة يقومون بإجراء تقييم مميز عن خصائصها.	Günelan & Ceylan, 2014: 138
٥	٢٠١٧	التصورات التي يحملها الأفراد داخل وخارج المنظمة عن المنظمة والتي تتضمن إنطباعات يحملها (الموظفون والمدراء) الذين هم داخل المنظمة و (الزبائن والموردون) الذين هم خارج المنظمة	Perez&Torres, 2017: 126

المصدر: إعداد الباحثين بإعتماد ادبيات الموضوع

ثانياً: أهمية الصورة التنظيمية المدركة

لطالما أعتبرت الصورة التنظيمية المدركة وسيلة المنظمات للتواصل مع القيم والأهداف الأساسية لأعضاء المنظمة الداخليين وجمهورها الخارجي، وعلى الرغم من أن الصورة التنظيمية تؤثر على العديد من العمليات التجارية المختلفة للمنظمة (Braddy et al., 2008: 2996). ولا يقتصر دور وأهمية الصورة التنظيمية المدركة للمنظمة عند هذا الحد بل هناك الكثير من المجالات التي يمكن أن تؤثر بها الصورة التنظيمية المدركة ويمكن ادراج هذه المجالات بالنقاط الآتية:

- تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنعزاز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء"
١. تؤثر الصورة التنظيمية المدركة على العديد من المخرجات التنظيمية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر إذ تؤثر الصورة التنظيمية الإيجابية على جودة وسمعة ومكانة وجاذبية المنظمة بشكل إيجابي. علاوة على ذلك، تؤثر الصورة التنظيمية المدركة على بعض المتغيرات المتعلقة بالموظفين (Polat,2009:12).
 ٢. إنَّ الموظفين الذين لديهم صورة أكثر إيجابية من المرجح أن يُعرفوا أنفسهم مع المنظمة أكثر وأن هناك علاقة إيجابية هامة بين الصورة التنظيمية المدركة الإيجابية وسلوك الأفراد التنظيمي الإيجابي. وبالتالي، تقل احتمالية أن يكون لدى الموظفين ذوي الصور الإيجابية المدركة نوايا دوران (Dukerich et al., 2002:522).
 ٣. تأتي أهمية إدراك الصورة التنظيمية المدركة في قدرة تأثيرها على أداء موظفي المنظمة وسلوكيات ومواقف أصحاب المصلحة الخارجيين وأن الإنطباع الأول الذي تتركه المنظمات على المستهلكين فعال للغاية في تكوين ادراك الصورة وأنه حاسم في خلق صورة إيجابية نحو المنظمة (Collins & Stevens, 2001:6).
 ٤. الصورة التنظيمية المدركة لا تساهم في تحقيق النجاح فقط، بل وتحافظ على ذلك النجاح (Rüyam,2017:57).
 ٥. تعد الصورة التنظيمية المدركة مورداً مهماً في السباق التنافسي وتساعد الصورة التنظيمية الإيجابية على جذب الزبائن إلى المنظمة (Flavian et al., 2005:448).

ثالثاً: أبعاد الصورة التنظيمية المدركة

(Oswald,1995) بتقديم نموذج لقياس الصورة التنظيمية المدركة وكان هذا النموذج يتكون من (١٣) فقرة لقياس أبعاد هذا المتغير التي ركز فيها على التقييم الذاتي ووجهات نظر الموظفين الشخصية إتجاه المنظمة وحدد (Oswald) أبعاد الصورة التنظيمية المدركة ببعدين وهما (الصورة التنظيمية الحالية والتي تم تعريفها على إنها كيف ينظر الموظفون داخل المنظمة الى المنظمة وكذلك نظر الأفراد خارج المنظمة لها) والتي تم قياسها ب (٦) فقرات، و (الصورة التنظيمية البديلة والتي تم تعريفها على أنها الصورة التي ينظر إليها الموظفون للعمل في مكان بديل آخر غير المنظمة التي يعملون بها حالياً) إذ تم قياسها ب(٧) فقرات. و تم اعتماد مقياس من خمس درجات وقد تم توزيع الدرجات من (١-٥) درجة حسب نوع الإجابة (١- غير موافق بقوة -٢ غير موافق -٣ محايد -٤ موافق -٥ موافق بقوة) (Gadto&Zion,2014:208) وفيما يلي إستعراض لأبعاد الصورة التنظيمية المدركة وحسب النموذج الذي تم إعداده من قبل الباحثين (Oswald,1995).

١. الصورة التنظيمية الحالية: هي مجموعة من الآراء والأفكار والمعتقدات التي يحملها أعضاء المنظمة الحاليين و الأفراد الذين هم خارج المنظمة وكذلك تصوراتهم عن المنظمة والتي تمثل واقع حال المنظمة في الوقت الحاضر. حيث تكتسب الصورة التنظيمية الحالية أهمية كبيرة بالنسبة لمنظمات الأعمال كون المنظمات التي تتمتع بصورة تنظيمية حالية جيدة تحظى بقوة تنافسية قادرة على جذب أصحاب المصالح الجيدين الذين يكون لهم الدور الكبير في المحافظة على المنظمة وضمان بقائها وإستمرارها رغم قوة المنافسة مع المنظمات الأخرى. هذا من جانب ومن جانب آخر فأن الصورة

التنظيمية الحالية الجيدة تساعد وتساند المنظمة في عملية الإحتفاظ بالموظفين وعدم تفكيرهم في مغادرة المنظمة. وبالتالي تتجنب المنظمة تحمل التكاليف العالية من عملية ترك الموظفين لوظائفهم ومغادرة المنظمة سواء كانت هذه التكاليف منظورة والتي تتمثل بالخسائر المادية المترتبة عن مغادرة الموظفين أو تكاليف غير منظورة والتي تتمثل بإنخفاض الروح المعنوية للعاملين المستثمرين بالعمل وعدم تماسك مجموعات العمل بسبب مغادرة بعض اعضاء المجموعة وتركهم للمنظمة (Dutton&Dukerich, 1995:526).

٢. الصورة التنظيمية البديلة: هي كل ما يتعلق بما يحمله الأفراد العاملين في المنظمة من أفكار وآراء ومعتقدات حول طبيعة العمل في منظمة أخرى غير التي يعملون بها في الوقت الحاضر. إذ كان للتطور التكنولوجي الهائل في مجال عمل منظمات الأعمال وكذلك إحتدام شدة المنافسة بين منظمات الأعمال من أجل الإستحواذ على المواهب بالغ الأثر في نمو وتعزيز الصورة التنظيمية البديلة عند الأفراد العاملين في المنظمة، كون هذه التصورات تبقى ملازمة للعاملين في المنظمة حتى وأن كانوا يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي في وظائفهم، بسبب سقف طموح الأفراد العاملين يبقى مرتفعاً في ظل هذا التطور التكنولوجي الهائل وإنعكاساته على منظمات الأعمال (Godto&Zion, 2014:206).

رابعاً: مفهوم الإنغراز الوظيفي

تُشير كلمة (الإنغراز) في اللغة العربية الى معنى الفعل (عَرَزَ) وعلى نحو عَرَزَ الرمح في الأرض وَعَرَزَ أي أدخل الرمح في الشيء الآخر (أنيس و آخرون، ٢٠٠٤ : ٣٦٩). أما في أدبيات علم الإدارة يعرف الإنغراز الوظيفي على أنه مجموعة العوامل التي من شأنها أن تؤثر في قرار الموظف بمغادرة المنظمة أو البقاء بها (Mitchell et al., 2001:1104).

مباشر بالعديد من العوامل الجوهرية المؤثرة في البيئة التنظيمية، ويكون إرتباطه إرتباطاً مباشراً في أنشطة المنظمة. إذ إنَّ نظرية الإنغراز الوظيفي تركز على عملية المحافظة على العاملين وضمان عدم تركهم العمل ومغادرة المنظمة، وقد تطورت هذه النظرية وبشكل سريع بالنظر للمتغيرات التي تحصل في بيئة الأعمال ولتشمل نموذج الدوران الطوعي وهذا المفهوم حديث نسبياً في ادبيات إدارة الأعمال. اذ يكون إرتباطه بشكل مباشر في عمل المنظمة وكذلك يساعدها في تحقيق تفوق تنافسي مما يجعلها أكثر إستقرار ويعطيها القوة في تقدير الإحتياجات المستقبلية من القوى العاملة (Shahriari, 2011:11).

والجدول (٢) يوضح بعض التعاريف التي أدلى بها عدد من الكتاب فيما يخص موضوع الإنغراز الوظيفي وحسب الأسبقية الزمنية.

جدول (٢) بعض تعاريف الإنغراز الوظيفي

ت	السنة	التعريف	المصدر
١	٢٠٠١	أحد الأساليب التي تفسر عدم ترك الأفراد لعملهم حتى وأن توفرت فرصة أخرى لهم للعمل في مكان آخر	Mitchel et al., 2001:1102

Lee et al.,2004:711	بُنية مفاهيمية تتعلق في الإحتفاظ بالعامل بالشكل الذي يعكس قراراته للمشاركة بصورة مباشرة في القضايا المرتبطة بالوظيفة وخارج الوظيفة	٢٠٠٤	٢
Croft et al.,2010:1	كل نشاط من أنشطة المنظمة الذي يهدف الى الإستجابة لمتطلبات العاملين والعمل على إبقائهم داخل المنظمة وعدم ترك العمل فيها	٢٠١٠	٣
Nafei,2015:55	المشاركة الإجتماعية داخل المنظمة من قبل الموظف مع وجود التأثيرات البيئية والإجتماعية التي تكون لها تأثير على المنظمة بمرور الوقت	٢٠١٥	٤
Arif,2018:37	كل من محددات الوظائف الداخلية والخارجية المرتبطة بدوران الموظفين	٢٠١٨	٥

المصدر: إعداد الباحثين بالإعتماد على أدبيات الموضوع

خامساً: أهمية الإنغراز الوظيفي

يمكن لنا ان ندرج أهمية الإنغراز الوظيفي في النقاط الآتية:

- ١- تكمن أهمية الإنغراز الوظيفي في قدرة المنظمة على وضع البرامج التي تعزز من إمكانية المنظمة في زيادة تمسك الموظفين الذي يعملون لديها بوظائفهم وعدم التفكير في ترك العمل، (Takawira,2012:24).
- ٢- تزداد أهمية الإنغراز الوظيفي من خلال تهيئة الموظفين الجدد بالشكل الذي يخلق لديهم ردود أفعال ايجابية حول الوظيفة والمنظمة (Kaseri et al.,2012:362-361).
- ٣- تسعى نظرية الإنغراز الوظيفي في التركيز على العوامل التي من شأنها ان تساعد وتشجع العاملين في البقاء وعدم ترك العمل في المنظمة والمغادرة الى منظمات أخرى وذلك لتجنب التكاليف التي تتحملها المنظمة في حالة مغادرة العاملين منها فقد تكون هذه التكاليف ملموسة أو غير ملموسة (الفتلاوي، ٢٠١٤:١٢٩).
- ٤- يساعد الإنغراز الوظيفي في تقوية وتنمية مبادئ الإلتزام التنظيمي وذلك من خلال برامج التدريب للعاملين والعمل على تحديد الأهداف وتقديم النصح والمشورة عند الضرورة (Fletcher,2005:26-27).

سادساً: أبعاد الإنغراز الوظيفي

كان مفهوم الإنغراز قد سبق إستخدامه في كتب علم الإجتماع والإقتصاد لوصف القوة الإجتماعية في هيكل الأنشطة الإقتصادية للوحدات الإجتماعية الفردية وغيرها (Uzzi, 1997; Shepard et al., 1997). في حين أكد (Baum,1992) إنَّ عمق مشاركة الجهات الفاعلة في الاقتصاد في الهيكلية العلائقية ستحدد مستوى إنغرازها في بنيتها الإجتماعية. إذ يمثل مفهوم الإنغراز الوظيفي مجموعة واسعة من القوى

التي قد تؤثر على ارتباط الموظف بالمنظمة التي يعمل بها (Mitchell et al., ٢٠٠١). إذ إن (Mitchell) وزملاءه اقترحوا أن سياق المنظمة والمجتمع التي ينتمي الأفراد إليها، تولد قوى من شأنها أن تؤثر على الأفراد ليصبحوا عالقين مع بيئتهم وهذا ما سيؤدي بدوره إلى تبني الأفراد قرار البقاء مع المنظمة والوظيفة التي يعملون بها (wijayant,2004:337-338). وقد قام (Mitchell et al., ٢٠٠١) بتصنيف تلك القوى التي من سياق المنظمة والمجتمع الى ستة أبعاد والتي تمثل مجموعها ابعاد الإنغراز الوظيفي وفيما ما يأتي شرح لكل بعد من هذه الأبعاد:

١- الروابط المجتمعية: أكد (Mitchell et al., ٢٠٠١) أن الروابط مع المجتمع تمثل العلاقات الفردية وغير الرسمية للأفراد مع مجتمعهم. إذ تمثل هذه العلاقات مجموعة من شبكات التواصل الإجتماعية والنفسية والمالية التي تشمل العائلة والمجتمع والمجموعات من غير العاملين والعلاقات العاطفية أيضاً، فكلما زادت هذه الروابط زاد تمسك الأفراد في وظائفهم الحالية ومنظمتهم العاملين بها (wijayant,2004:338).

٢- الروابط التنظيمية: تمثل علاقات الأفراد الرسمية وغير الرسمية مع أفراد آخرين في التنظيم. كما يؤكد (Mitchell et al., ٢٠٠١) أن الأفراد الذين عملوا لوقت أطول في التنظيم، فإنهم يميلون إلى وجود عدد من الإتصالات مع أفراد آخرين (زميل في العمل). وقد أظهرت الدراسات في الإلتزام التنظيمي أن الإلتزام قد يتطور من الضغوط المعيارية الناشئة عن عملية التنشئة الإجتماعية التي يمر بها الموظف، (Meyer et al.1993). وأضاف (Dyne et al.,1994) مقترحاً أن الموظفين الذين كانوا مع منظماتهم في الوظائف لفترة طويلة كان لديهم معدلات الإنغراز العالية.

٣- الملاءمة المجتمعية: تمثل توافقاً وراحة الموظف مع بيئته كما تشير ايضاً الى نظرة الموظف في كيفية ملاءمة المجتمع مع البيئة المحيطة (Mitchell et al., 2001). وإن البيئة والمجتمع قادران على خلق معانٍ جديدة للأفراد الذين من وقت لآخر سيعززون إرتباط الفرد بهما وكلما كان التوافق والرفاهية أفضل مع المجتمع، كلما زادت إحتماية شعور الموظف بأنه مرتبط بمنظمتها التي يعمل بها (Kobrin&Vaske,2001:17).

٤- الملاءمة التنظيمية: يرتكز هذا المفهوم على تحقيق التناسب بين القيم الشخصية وخطط الموظف المستقبلية وبين ما تتطلبه الوظيفة والثقافة التنظيمية للمنظمة. بالإضافة الى ذلك يجب أن تكون هناك ملاءمة بين الموظفين أنفسهم. فعلى سبيل المثال مكان العمل ووسائل الراحة والثقافة التي تؤمن بها المنظمة لها تأثير بالغ على الأفراد وعلى القرارات المتعلقة بهم، فعندما يشعر الأفراد بأنهم جزء من العمل وأن الوظائف التي يعملون فيها تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم وما يؤمنون به من قيم شخصية وخطط مستقبلية للعمل وأن ثقافة المنظمة هي جزء لا يتجزأ من الثقافة العامة للمجتمع فإن الموظفين في هذه الحالة سيكون لديهم إستقرار أكثر داخل المنظمة وعدم التفكير في تركها مستقبلاً (Shahriari,2011:12).

٥- التضحية المجتمعية: تمثل التضحية المجتمعية المنافع المادية والنفسية المتحققة من خلال كون الفرد عضواً في المجتمع والتي قد يتم فقدان تلك المنافع إذا ترك الفرد الوظيفة أو المنظمة. إذ يصبح

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنغراز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء"

إنخاذ قرار المغادرة من مجتمع جذاب وآمن وجددير بالاحترام قراراً صعباً (Mitchell et al., 2001). لأنه قد يفقد الفرد الدعم المجتمعي الشديد والعلاقات الشخصية المرحة والتواصل الاجتماعي اللطيف. وكلما ازدادت التضحية المجتمعية التي يمكن أن يقدمها الموظف في حالة مغادرة المنظمة كلما زاد تمسكه في العمل داخل منظمته الحالية والمحافضة على وظيفته (wijayant,2004:339).

٦- التضحية التنظيمية: تمثل التضحية التنظيمية، التضحيات المرتبطة بالمنظمة من الفوائد المادية والنفسية المتحققة من خلال العمل مع المنظمة الحالية والتي قد يتم فقدان تلك الفوائد إذا ترك الموظف الوظيفة أو المنظمة (Mitchell et al. 2001). وقد أشار (Feldman & Bolino, 1998) أن الأفراد يتعرضون لخسائر عديدة في حالة ترك العمل في المنظمة مثل عدم اليقين بشأن الحصول على وظيفة جديدة، عدم استقرار الدخل، خسارة مشاريع مثيرة للاهتمام، وكذلك خسارة علاقة جيدة مع زملاء العمل. فكلما ازدادت حالات فقدان التي يتعرض لها الموظف عند ترك وظيفته أو منظمته الحالية، كلما زاد ارتباطه بالمنظمة (wijayant,2004:338).

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث

أولاً: ترميز متغيرات البحث ووصفها

تم ترميز متغيرات البحث الرئيسية والفرعية وحسب ما موضح في الجدول (٣)

جدول (3) الترميز والتوصيف

ت	المتغير	البعد الفرعي	عدد العبارات	الرمز	المصدر
1	الصورة التنظيمية المدركة Image	١. الصورة التنظيمية الحالية	6	Image1	Oswald, 1996
		٢. الصورة التنظيمية البديلة	6	Image2	
2	الإنغراز الوظيفي Embed	١. الملاءمة التنظيمية	5	ORG	Mitchell et al., 2001
		٢. الملاءمة المجتمعية	4	CO	
		٣. الروابط التنظيمية	3	Relo	
		٤. الروابط المجتمعية	3	Relc	
		٥. التضحية التنظيمية	4	Sero	
		٦. التضحية المجتمعية	3	Serc	

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد ادبيات المواضيع

ثانياً: اختبار أداة قياس البحث

١. صدق أداة قياس البحث

أ. الصدق الظاهري لأداة القياس وصدق المحتوى

يقوم الصدق الظاهري على فكرة مدى ملاءمة الإختبار لما يراد ان يقاس به، وعلى من يطبق ومدى علاقته بالبُعد الذي يقيسه الإختبار، اما صدق المحتوى فهو يتعلق بمدى تمثيل الإختبار للميادين او المجالات المختلفة التي يقيسها، بحيث يكون هناك توازن في قياس تلك الميادين المختلفة ولهذا يصبح منطقياً ان يكون محتوى الإختبار صادقاً ما دام يشتمل على جميع عناصر القدرة المطلوب قياسها، وكلا الإختبارين يتم فحصهما من خلال عملية عرض الإستبانة (أداة القياس) على المحكمين (الخبراء في مجال اختصاص البحث)، اذ قام الباحثان بعرض أداة البحث في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال ادارة الأعمال.

ب. الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس

بهدف ان يتحقق الباحثان من الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس استخدم الباحثان اسلوب التحليل العاملي التوكيدي (CFA) وبعد هذا التحليل أحد تطبيقات نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling). واعتمد في تطبيق هذا الاسلوب على البرنامج الاحصائي (Amos. V.20). وكما موضح في الجدول (4). جدول (4)

مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لنمذجة المعادلة الهيكلية

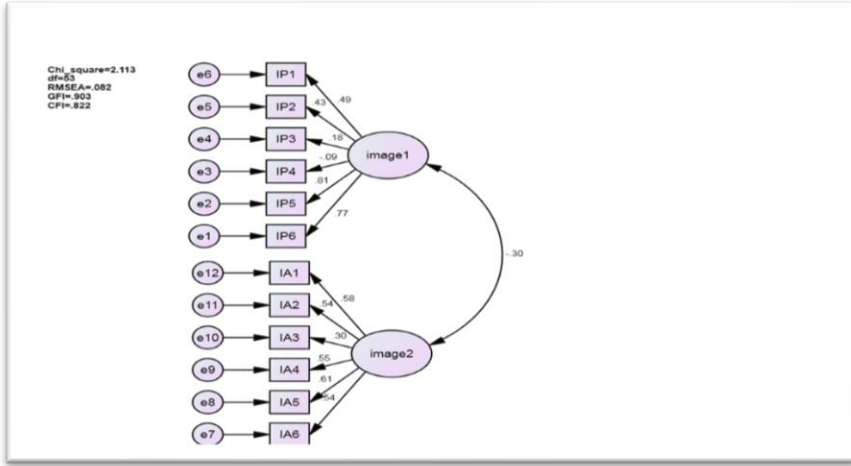
ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
١-	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	اقل من 5
٢-	Goodness of Fit Index (GFI) حسن المطابقة	اكبر من 0.90
٣-	Normed Fit Index (NFI) مؤشر المطابقة المعياري	اكبر من 0.90
٤-	Comparative Fit Index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن	اكبر من 0.95
٥-	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	بين 0.08-0.05

Source: Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). (Multivariate Data Analysis) 7th ed., Prentice Hall, Upper Saddle.

اولاً: الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الصورة التنظيمية المدركة:

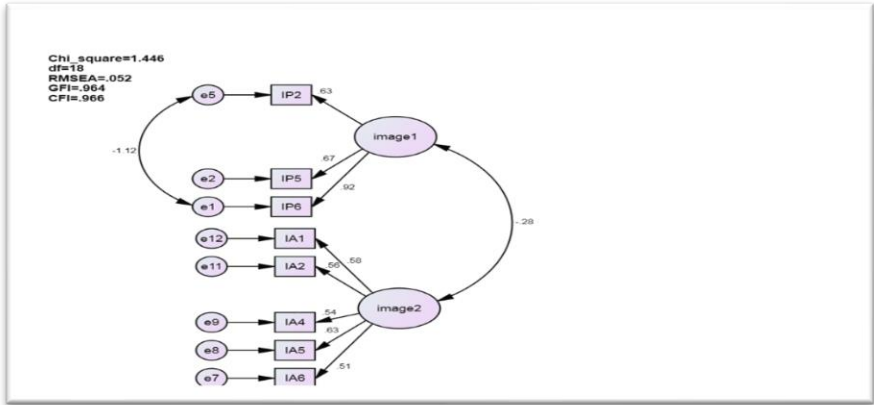
تُشير مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في اسفل الشكل (٢) الى عدم صحة افتراض أن ال (12) عبارة تقيس بنية (الصورة التنظيمية المدركة من خلال بعدها الصورة التنظيمية الحالية والصورة التنظيمية البديلة). كما يتبين من خلال الأوزان الانحدارية المعيارية الظاهرة على الأسهم التي تربط المتغيرات الكامنة (المتغيرات التي تكون غير قابلة للقياس) مع كل فقرة من فقرات المقياس، والتي تعرف بمعاملات الصدق يظهر ان

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنعزاز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء"
 هناك بعض الفقرات حصلت على معاملات إنحدارية اقل من (0.50) وهي غير مقبولة احصائياً (Costello&Osborne,2005). وتلك الفقرات هي (IP1,IP2,IP3,IP4,IA3).



شكل (٢) الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الصورة التنظيمية المدركة

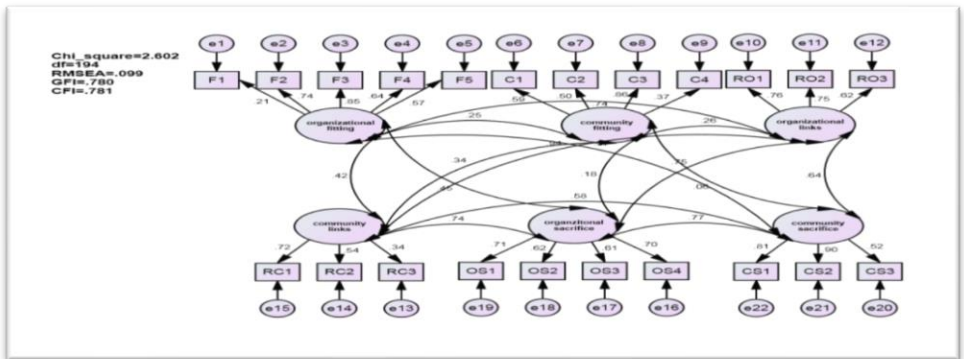
وهنا امام الباحثين اجراءان ممكن العمل بهما الأول حذف الفقرات الأقل تشبعاً وملاحظة مدى الفرق في زيادة تشبعات الفقرات الأخرى والطريقة الثانية هي محاولة رسم علاقة تباين بين فقرتين من خلال الاسترشاد بـ (Modification Indices) لتحديد أي فقرتين ممكن إرتباطهما يزيد من تشبعات الفقرات في النموذج المختبر وبعد عدة محاولات تم التوصل الى مؤشرات جودة مطابقة ملائمة تثبت الصدق البنائي للمتغير وبعده (8) فقرات للبعدين (الصورة التنظيمية الحالية والصورة التنظيمية البديلة) وكما يوضحها الشكل (٣) أي بعبارة اخرى ان الأسهم الخارجة من المتغيرات الكامنة (الصورة التنظيمية الحالية، والصورة التنظيمية المدركة) حصلت على معاملات صدق اعلى من الحد الادنى للقيمة المقبولة (0.5) لثبات الصدق البنائي التوكيدي للعبارات المرتبطة بها. اما لغرض التأكد من ان هذه الفقرات تقيس متغير ذو بعدين (متعدد الأبعاد Multidimensions) فان مؤشرات جودة المطابقة الموجود في اسفل الشكل (3) تشير من خلال مقارنتها مع الجدول (5) (مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لمعادلة النمذجة الهيكلية) بان هذه الفقرات (8) تقيس بعدين وليس بعداً واحداً لان قيم هذه المؤشرات مطابقة لقواعد معادلة النمذجة الهيكلية. وهذا يؤكد بان البيانات التي سحبت من عينة البحث مطابقة لنموذج القياس المتمثل هنا بمقياس الصورة التنظيمية المدركة.



شكل (3) الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الصورة التنظيمية المدركة

ثانيا: الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الإنغراز الوظيفي

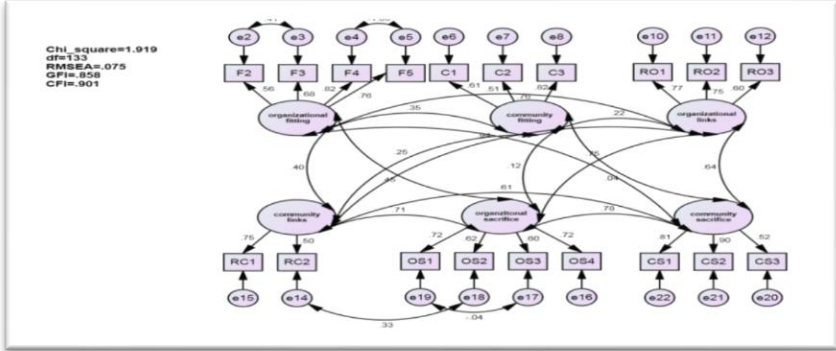
تبين مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في الشكل (4) الى عدم صحة افتراض أن الـ (22) فقرة تقيس بنية الإنغراز الوظيفي وفق لأبعاده الستة: (الملاءمة التنظيمية، والملاءمة المجتمعية، والروابط المجتمعية، والروابط التنظيمية، والتضحية التنظيمية، والتضحية المجتمعية) ووفقاً للأوزان الانحدارية المعيارية الظاهرة على الأسهم التي تربط المتغيرات الكامنة (الأبعاد الرئيسة) مع كل بعد فرعي من ابعاد المقياس، والتي تعرف بمعاملات الصدق يمكن الحكم على عدم صدق بعض تلك الأبعاد الفرعية لان قيمتها اقل من (0.50) وهي غير مقبولة احصائياً. اذ ان تشبعات الفقرات (F1,C4,RC3) كانت اقل من القيمة المطلوبة احصائيا وعليه سيتم حذفها من النموذج.



شكل (4) الصدق البنائي التوكيدي لمتغير الإنغراز الوظيفي

بعد عملية حذف الفقرات التي تقل تشبعاتها عن (0.50)، اصبحت تشبعات الفقرات المتبقية جميعها اعلى من النسبة المحددة احصائيا مما يشير الى الحكم على صدق تلك العبارات في التعبير عن الأبعاد التي تنتمي لها، أي ان الأسهم الخارجة من المتغيرات الكامنة (الملاءمة التنظيمية، والملاءمة المجتمعية، والروابط

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنغراز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء" المجتمعية، والروابط التنظيمية، والتضحية التنظيمية، والتضحية المجتمعية) حصلت على معاملات صدق أعلى من الحد الأدنى للقيمة المقبولة (0.5) لثبات الصدق البنائي التوكيدي للأبعاد الفرعية المرتبطة بها. اما لغرض التأكد من ان هذه الأبعاد الفرعية تقيس متغير ذو ستة أبعاد رئيسة فان مؤشرات جودة المطابقة الموجودة في الشكل (4) تشير من خلال مقارنتها مع الجدول (5) (مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لمعادلة النمذجة الهيكلية) بان هذه الفقرات (19) تقيس ستة ابعاد رئيسة وليس بعداً واحداً لان قيم هذه المؤشرات مطابقة لقواعد نمذجة المعادلة الهيكلية. وهذا يؤكد بان البيانات التي سُحبت من عينة البحث مطابقة لنموذج القياس المتمثل هنا بمقياس الإنغراز الوظيفي.



شكل (٥) الصدق البنائي التوكيدي لمتغير الإنغراز الوظيفي

٢. إتساق أداة القياس وثباتها

أ. الثبات البنائي لأداة القياس

إعتمد الباحثان في قياس الثبات البنائي لأداة القياس الخاصة بالبحث الحالي على إختبار كرونباخ الفا وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستخدام معامل ارتباط الفا كرونباخ الموضح في الجدول (5):

جدول (5) معاملات الثبات لأداة قياس البحث

المتغير	كرونباخ الفا	البعد	كرونباخ الفا
الصورة التنظيمية المدركة	0.68	١. الصورة التنظيمية الحالية	0.73
	0.70	٢. الصورة التنظيمية البديلة	
الإنغراز الوظيفي	0.74	١. الملاءمة التنظيمية	0.80
	0.69	٢. الملاءمة المجتمعية	
	0.75	٣. الروابط التنظيمية	
	0.83	٤. الروابط المجتمعية	
	0.76	٥. التضحية التنظيمية	
	0.78	٦. التضحية المجتمعية	

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج Spss. V.23

ويلاحظ من الجدول (5) بان قيم معامل كرونباخ الفا قد تراوحت بين (0.68-0.83) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (0.60) والتي تدل على ان الأداة تتصف بالإتساق والثبات الداخلي.

ثالثاً: عرض نتائج إستجابات عينة البحث

١. متغير الصورة التنظيمية المدركة

يشير الجدول (6) الى مخلص الأبعاد لمتغير الصورة التنظيمية المدركة وكذلك المعدل العام للمتغير فيما يخص المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الإجابة والأهمية الترتيبية وكما يأتي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الإجابة والأهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير الصورة التنظيمية المدركة (N= 166)

الأهمية الترتيبية	درجة الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البُعد الرئيسي
1	مرتفع	1.210	3.58	الصورة التنظيمية الحالية
2	مرتفع	1.131	3.50	الصورة التنظيمية البديلة
	مرتفع	1.171	3.53	المعدل العام لمتغير الصورة التنظيمية المدركة

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج SPSS. V.23

ويلاحظ من خلال عرض بيانات الجدول أعلاه بأن بُعد الصورة التنظيمية الحالية قد حصل على المرتبة الأولى بدرجة الأهمية الترتيبية في ضوء اجابات عينة البحث اما أقل بُعد فقد كان من نصيب بُعد الصورة التنظيمية البديلة، وجمالاً يتبين أن المتغير المستقل الصورة التنظيمية المدركة قد حقق متوسطاً ضمن مستوى مرتفع وهو مستوى جيد يؤشر انسجام في فهم الصورة التنظيمية للمديرية من قبل عينة البحث متمثلة بالأفراد المستجيبين وأن أبعاده قد تحققت جميعاً في تلك المديرية وضمن مستوى إتفاق مرتفع مما يؤشر لدى الباحثين أن تلك المديرية تعيش صحة وظيفية تؤهلها لإنجاز افضل النتائج، فضلا عن قدرات موظفيها في النجاح في أكثر من مكان لو اتاحت لهم الفرصة.

٢. متغير الإنعزاز الوظيفي

يشير الجدول (7) الى مخلص الأبعاد لمتغير الإنعزاز الوظيفي وكذلك المعدل العام للمتغير فيما يخص المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الإجابة والأهمية الترتيبية.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الإجابة والأهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير الإنعزاز الوظيفي (N= 166)

الأهمية الترتيبية	درجة الإجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البُعد الرئيسي
2	مرتفع	1.006	3.80	الملاءمة التنظيمية

1	مرتفع جدا	.861	4.39	الملاءمة المجتمعية
4	معتدل	1.094	3.29	الروابط التنظيمية
3	معتدل	.981	3.29	الروابط المجتمعية
6	منخفض	1.202	2.50	التضحية التنظيمية
5	منخفض	1.268	2.70	التضحية المجتمعية
	معتدل	1.069	3.33	المعدل العام لمتغير الإنغراز الوظيفي

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج Spss. V.23

ويُلاحظ من خلال عرض بيانات الجدول أعلاه بأن متغير الإنغراز الوظيفي فيه حقق بُعد الملاءمة المجتمعية المرتبة الأولى بينما حل بُعد الملاءمة التنظيمية بالمرتبة الثانية ثم الروابط المجتمعية ويليهما الروابط التنظيمية ثم التضحية المجتمعية وأخيراً التضحية التنظيمية وإن المتغير بشكل عام وأبعاده حقق مستوى استجابة معتدلاً مما يؤكد تحقق الإنغراز الوظيفي بشكل لا بأس به في المديرية المدروسة وفقاً لإجابات عينة الدراسة.

رابعاً: إختبار فرضيات البحث

١- إختبار الفرضية الرئيسة الأولى (H1):

(H0) لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة احصائية بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة والإنغراز الوظيفي.
 (H1) توجد علاقة إرتباط ذات دلالة احصائية بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة والإنغراز الوظيفي.
 لغرض بيان مدى علاقات الإرتباط بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط استخدم الباحثان إختبار (Pearson) لإختبار الفرضية الرئيسة الأولى المتعلقة بعلاقات الإرتباط بين المتغير المستقل (الصورة التنظيمية المدركة) وأبعاده (الصورة التنظيمية الحالية، والصورة التنظيمية المدركة) والمتغير الوسيط (الإنغراز الوظيفي) (الملاءمة التنظيمية، والملاءمة المجتمعية، الروابط التنظيمية، والروابط المجتمعية، والتضحية التنظيمية، والتضحية المجتمعية). إذ يظهر الجدول (9) مصفوفة معاملات الإرتباط البسيط (Pearson) بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة وأبعاد الإنغراز الوظيفي. وقبل الخوض في إختبار الفرضيات الفرعية لهذه الفرضية فإن الجدول (9) يشير الى حجم العينة (166) ونوع الإختبار (2-tailed). ومختصر (Sig.) في الجدول يشير الى إختبار معنوية معامل الإرتباط من خلال مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية من غير ان يظهر قيمها. فإذا ظهر وجود علامة (***) على معامل الإرتباط فإن هذا يعني بان قيمة (t) المحسوبة أكبر من الجدولية. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الإرتباط في ضوء قاعدة (Cohen & Cohen, 1983)، وكما في جدول (8) الآتي:

جدول (٨) قيم ومستويات علاقة الإرتباط

ت	قيمة معامل إرتباط	مستوى علاقة الإرتباط
1	أقل من (0.10)	علاقة إرتباط منخفضة
2	من (0.10) الى (0.30)	علاقة إرتباط معتدلة
3	أعلى من (0.30)	علاقة إرتباط قوية

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد الادبيات

بهدف قبول الفرضية الرئيسية الاولى أعلاه من عدم قبولها قام الباحثان بإختبار قيمة معامل الارتباط البسيط باستخدام إختبار (Sig. 2-tailed) للوقوف على معنوية العلاقة بين متغير الصورة التنظيمية المدركة (المستقل) ومتغير الإنغراز الوظيفي إذ يشير الجدول (9) الى وجود علاقة إرتباط موجبة ومعنوية بين متغير الصورة التنظيمية المدركة ومتغير الإنغراز الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.215^{**}). وتشير هذه القيمة الى اعتدالية العلاقة الطردية بين متغير الصورة التنظيمية المدركة والإنغراز الوظيفي، وإن ما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى معنوية (1%) وبدرجة ثقة بلغت (99%) والجدول (10) يوضح تلك العلاقة، إذ يتضح رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على إنه (توجد علاقة إرتباط ذات دلالة احصائية بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة والإنغراز الوظيفي). عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%).

جدول (9) مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة وأبعاد الإنغراز الوظيفي

Correlations					
		الصورة التنظيمية الحالية	الصورة التنظيمية البديلة	الصورة التنظيمية المدركة	الإنغراز الوظيفي
الصورة التنظيمية الحالية	Pearson Correlation	1	-.264 ^{**}	.549 ^{**}	.591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	166	166	166	166
الصورة التنظيمية البديلة	Pearson Correlation	-.264 ^{**}	1	.661 ^{**}	-.282 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	166	166	166	166
الصورة التنظيمية المدركة	Pearson Correlation	.549 ^{**}	.661 ^{**}	1	.215 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005
	N	166	166	166	166
الإنغراز الوظيفي	Pearson Correlation	.591 ^{**}	-.282 ^{**}	.215 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	
	N	166	166	166	166

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

المصدر: مخرجات برنامج spss v.23

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنغراز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء" بناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين متغير الصورة التنظيمية المدركة والإنغراز الوظيفي بوجود علاقة ارتباط طردية معتدلة بين المتغيرين تعكس مدى توافر الصورة التنظيمية المدركة بأبعاده مما يؤثر انعكاساً طردياً بنسبة معتدلة لظهور الإنغراز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. وتنبثق من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:-

أ. إختبار الفرضية الفرعية الأولى:

(H0) لا توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية والإنغراز الوظيفي بأبعاده في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. (H1) توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية والإنغراز الوظيفي بأبعاده في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث.

اظهر الجدول (10) وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية والإنغراز الوظيفي بأبعاده وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بمتغير الإنغراز الوظيفي (**591). عند مستوى معنوية بلغ (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%) وهذا يدل على قوة وإيجابية العلاقة الطردية بينهما. وما يدعم هذه النتيجة هو قيمة (Sig. (2-tailed)) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية والإنغراز الوظيفي والبالغة (0.000)، إذ تدل هذه النتيجة على معنوية علاقة الارتباط وضمن مستوى ارتباط قوية. في حين بلغت علاقة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية وأبعاد الإنغراز الوظيفي كما يوضحها الجدول بُعد الملاءمة التنظيمية (**368). عند مستوى معنوية بلغ (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%) وهي ضمن مستوى ارتباط قوية وهي دالة معنوية وإيجابية، في حين بلغت نسبة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية وبُعد الملاءمة المجتمعية (**273). وبلغت معنوية العلاقة (0.000). أي إنها معنوية عند مستوى (1%) وبمستوى ثقة بلغ (99%) وهي ضمن مستوى ارتباط معتدلة، اما علاقة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية وبُعد الروابط التنظيمية (**515). وبلغت معنوية العلاقة (0.000). أي إنها معنوية عند مستوى (1%) وبمستوى ثقة بلغ (99%) وهي ضمن مستوى ارتباط قوية، وقد بلغت نسبة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية وبُعد الروابط المجتمعية (**457). وبلغت معنوية العلاقة (0.000). أي إنها معنوية عند مستوى (1%) وبمستوى ثقة بلغ (99%) وهي ضمن مستوى ارتباط قوية، اما علاقة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية وبُعد التضحية التنظيمية (**429). وبلغت معنوية العلاقة (0.000). أي إنها معنوية عند مستوى (1%) وبمستوى ثقة بلغ (99%) وهي ضمن مستوى ارتباط قوية واخيراً فأن في نسبة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية وبُعد التضحية المجتمعية (**445). وبلغت معنوية العلاقة (0.000). أي إنها معنوية عند مستوى (1%) وبمستوى ثقة بلغ (99%) وهي ضمن مستوى علاقة ارتباط قوية وتشير النتائج أعلاه الى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة الفرعية الأولى التي تنص على إنه (توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية والإنغراز الوظيفي بأبعاده) عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%). والجدول التالي يوضح مسارات العلاقة بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية ومتغير الإنغراز الوظيفي بأبعاده الستة وكالاتي:

جدول (10) مسارات العلاقات بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية والإنغراز الوظيفي بأبعاده

مسار العلاقة	معامل الارتباط	Sig	درجة الثقة	مستوى الارتباط	قبول او رفض الفرضية
الإنعزاز الوظيفي---<الصورة التنظيمية الحالية	.591**	.000	.99	قوية	تدعم الفرضية قبول البديلة ورفض فرضية العدم
الملاءمة التنظيمية---<الصورة التنظيمية الحالية	.368**	.000	.99	قوية	تدعم الفرضية قبول البديلة ورفض فرضية العدم
الملاءمة المجتمعية---<الصورة التنظيمية الحالية	.273**	.000	.99	معتدلة	تدعم الفرضية قبول البديلة ورفض فرضية العدم
الروابط التنظيمية---<الصورة التنظيمية الحالية	.515**	.000	.99	قوية	تدعم الفرضية قبول البديلة ورفض فرضية العدم
الروابط المجتمعية---<الصورة التنظيمية الحالية	.457**	.000	.99	قوية	تدعم الفرضية قبول البديلة ورفض فرضية العدم
التضحية التنظيمية---<الصورة التنظيمية الحالية	.429**	.000	.99	قوية	تدعم الفرضية قبول البديلة ورفض فرضية العدم
التضحية المجتمعية---<الصورة التنظيمية الحالية	.445**	.000	.99	قوية	تدعم الفرضية قبول البديلة ورفض فرضية العدم

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج SPSS. V.23

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنغراز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء" وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية والإنغراز الوظيفي بأبعاده بأنها علاقة ارتباط إيجابية طردية بينهما وتشير الى ان وجود الصورة التنظيمية الحالية في إذهان عينة البحث يساهم في زيادة الإنغراز الوظيفي لديهم من خلال أبعاده.

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

(H0) لا توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي بأبعاده في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. (H1) توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي بأبعاده في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث.

اظهر الجدول (١١) وجود علاقة ارتباط سالبة ومعنوية بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي بأبعاده وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بمتغير الإنغراز الوظيفي ($r = -0.282^{**}$) عند مستوى معنوية بلغ (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%) وهذا يدل على العلاقة السلبية العكسية بينهما. وما يدعم هذه النتيجة هو قيمة (Sig. (2-tailed)) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي والبالغة (0.000)، إذ تدل هذه النتيجة على معنوية علاقة الارتباط وضمن علاقة ارتباط سلبية عكسية. في حين بلغت علاقة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة وأبعاد الإنغراز الوظيفي كما يوضحها الجدول بُعد الملاءمة التنظيمية ($r = -0.049^{**}$)، وهي علاقة سلبية غير دالة معنويًا، في حين بلغت نسبة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة وبُعد الملاءمة المجتمعية ($r = -0.219^{**}$) وبلغت معنوية العلاقة (0.005) أي إنها معنوية عند مستوى (1%) وبمستوى ثقة بلغ (99%) وهي ضمن مستوى علاقة ارتباط سالبة، أما علاقة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة وبُعد الروابط التنظيمية ($r = -0.205^{**}$) وبلغت معنوية العلاقة (0.008) أي إنها معنوية عند مستوى (1%) وبمستوى ثقة بلغ (99%) وهي ضمن علاقة ارتباط سالبة، وقد بلغت نسبة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة وبُعد الروابط المجتمعية ($r = -0.212^{**}$) وبلغت معنوية العلاقة (0.000) أي إنها معنوية عند مستوى (1%) وبمستوى ثقة بلغ (99%) وهي ضمن علاقة ارتباط سالبة، أما علاقة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة وبُعد التضحية التنظيمية ($r = -0.385^{**}$) وبلغت معنوية العلاقة (0.000) أي إنها معنوية عند مستوى (1%) وبمستوى ثقة بلغ (99%) وهي ضمن علاقة ارتباط سالبة وأخيراً فإن في نسبة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة وبُعد التضحية المجتمعية ($r = -0.117^{**}$) وهي غير دالة معنويًا وسالبة وتشير النتائج أعلاه الى قبول فرضية العدم ورفض الفرضية البديلة الفرعية الثانية التي تنص على إنه (توجد علاقة ارتباط موجبة بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي بأبعاده) والجدول التالي يوضح مسارات العلاقة بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة ومتغير الإنغراز الوظيفي بأبعاده الستة وكالآتي:

جدول (١١) مسارات العلاقات بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي بأبعاده

مسار العلاقة	معامل الارتباط	Sig	درجة الثقة	مستوى الارتباط	قبول او رفض الفرضية
--------------	----------------	-----	------------	----------------	---------------------

رفض الفرضية البديلة وقبول فرضية العدم	سالبة	.99	.000	-.282**	الإنغراز الوظيفي ---< الصورة التنظيمية البديلة
رفض الفرضية البديلة وقبول فرضية العدم	سالبة	-	.527	-.049**	الملاءمة التنظيمية ---< الصورة التنظيمية البديلة
رفض الفرضية البديلة وقبول فرضية العدم	سالبة	.99	.005	-.219**	الملاءمة المجتمعية ---< الصورة التنظيمية البديلة
رفض الفرضية البديلة وقبول فرضية العدم	سالبة	.99	.008	-.205**	الروابط التنظيمية ---< الصورة التنظيمية البديلة
رفض الفرضية البديلة وقبول فرضية العدم	سالبة	.99	.006	-.212**	الروابط المجتمعية ---< الصورة التنظيمية البديلة
رفض الفرضية البديلة وقبول فرضية العدم	سالبة	.99	.000	-.385**	التضحية التنظيمية ---< الصورة التنظيمية البديلة
رفض الفرضية البديلة وقبول فرضية العدم	سالبة	-	.133	-.117**	التضحية المجتمعية ---< الصورة التنظيمية البديلة

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج SPSS. V.23 وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي بأبعاده بأنها علاقة ارتباط سلبية عكسية بينهما وتشير الى ان الافراد عينة البحث لا يرغبون ولا يفكرون باختيار بديل في الوقت الحاضر عن وظيفتهم.

٢- إختبار الفرضية الرئيسية الثانية

(H0) لاتوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة والإنغراز الوظيفي.
(H1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصورة التنظيمية المدركة والإنغراز الوظيفي.
وعلى النحو الآتي:- يوضح الجدول (١٢) نتائج مقدار الانحدار الخطي البسيط. لغرض تقدير اثر الصورة التنظيمية المدركة على والإنغراز الوظيفي إذ يتضح ما يأتي:
أولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (7.980) عند مستوى دلالة (0.01). و بناءً عليه تقبل الفرضية البديلة وترفض فرضية العدم وهذا يعني وجود تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية للصورة التنظيمية المدركة والإنغراز الوظيفي وبدرجة ثقة (99%).

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنعزاز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء"

جدول (١٢) قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير الصورة التنظيمية المدركة والإنعزاز الوظيفي (N

= 166)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.631	1	2.631	7.980	.005 ^b
	Residual	54.078	164	.330		
	Total	56.709	165			
a. Dependent Variable: الإنعزاز الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), الصورة التنظيمية المدركة						

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23
 ثانياً: يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.046). يتضح بان الصورة التنظيمية المدركة قادر على تفسير ما نسبته (4.6%) من التغيرات التي تطرأ على الإنعزاز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. أما النسبة البالغة (94.4%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في نموذج البحث.

جدول (١٣) قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير الصورة التنظيمية المدركة والإنعزاز الوظيفي (N

= 166)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.215 ^a	.046	.041	.57423
a. Predictors: (Constant), الصورة التنظيمية المدركة				

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23
 ثالثاً: يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.310). بان زيادة مستويات توافر الصورة التنظيمية المدركة بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الإنعزاز الوظيفي بنسبة (31%) من وحدة انحراف معياري واحد إذا تقبل الفرضية.

جدول (14) قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير الصورة التنظيمية المدركة والإنعزاز الوظيفي (N

= 166)

Coefficients ^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.236	.392		5.700	.000
	الصورة التنظيمية المدركة	.310	.110	.215	2.825	.005

a. Dependent Variable: الإنغراز الوظيفي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23

ومن الفرضية الرئيسية تنبثق الفرضيات الفرعية الآتية:

أ. الفرضية الفرعية الاولى:-

(H0) لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لبُعد الصورة التنظيمية الحالية في زيادة الإنغراز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. (H1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لبُعد الصورة التنظيمية الحالية في زيادة الإنغراز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. وتظهر نتائج الجدول (١٥) ما يأتي:

اولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدّر بلغ (87.958) عند مستوى دلالة (0.01). و بناءً عليه ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة وهذا يعني وجود تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لمتغير الصورة التنظيمية الحالية في الإنغراز الوظيفي وبدرجة ثقة (99%).

جدول (١٥) قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين الصورة التنظيمية الحالية وُبعد الإنغراز الوظيفي (N

= 166)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.797	1	19.797	87.958	.000 ^b
	Residual	36.912	164	.225		
	Total	56.709	165			

a. Dependent Variable: الإنغراز الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الصورة التنظيمية الحالية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنغراز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء" ثانياً:- يتضح من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.349). بان بُعد الصورة التنظيمية الحالية قادر على تفسير ما نسبته (34.9%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير الإنغراز الوظيفي. أما النسبة البالغة (65.1%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في نموذج البحث.

جدول (١٦) قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين بُعد الصورة التنظيمية الحالية ومتغير الإنغراز الوظيفي (166 = N)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.345	.47442
a. Predictors: (Constant), الصورة التنظيمية الحالية				

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23
 ثالثاً:- يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغة (0.547). بان زيادة بُعد الصورة التنظيمية الحالية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الإنغراز الوظيفي بنسبة (54.7%) من وحدة إنحراف معياري واحد وبما ان علاقة التأثير كانت معنوية وعليه تقبل الفرضية.

جدول (١٧) قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين الصورة التنظيمية الحالية والإنغراز الوظيفي (N = 166)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients		
1	(Constant)	1.374	.212		6.465	.000
	الصورة التنظيمية الحالية	.547	.058	.591	9.379	.000
a. Dependent Variable: الإنغراز الوظيفي						

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23

ب. الفرضية الفرعية الثانية:

(H0) لاتوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لبُعد الصورة التنظيمية البديلة في زيادة الإنغراز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. (H1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لبُعد الصورة التنظيمية البديلة في زيادة الإنغراز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث.

وتظهر نتائج الجدول (١٨) ما يأتي:

أولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدّر بلغ (14.162) عند مستوى دلالة (0.01). و بناءً عليه ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة وهذا يعني وجود تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية لبُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي وبدرجة ثقة (99%).

جدول (١٨) قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي (N

= 166)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.508	1	4.508	14.162	.000 ^b
	Residual	52.201	164	.318		
	Total	56.709	165			
a. Dependent Variable: الإنغراز الوظيفي						
b. Predictors: (Constant), الصورة التنظيمية البديلة						

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23
ثانياً: قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.079). أي أن بُعد الصورة التنظيمية البديلة يفسر ما نسبته (7.9%) من التغيرات التي تطرأ على بُعد الإنغراز الوظيفي. و النسبة الباقية (92.1%) تسهم بما متغيرات أخرى غير داخلة بالأنموذج.

جدول (١٩) قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي (N

= 166).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.079	.074	.56418
a. Predictors: (Constant), الصورة التنظيمية البديلة				

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23
ثانياً:- بلغت قيمة معامل الميل الحدي (β) (-.235). أي أن الزيادة بُعد الصورة التنظيمية البديلة بمقدار وحدة واحدة من الإنحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة عكسية في الإنغراز الوظيفي بنسبة (23.5%) من وحدة إنحراف معياري واحد وان علاقة التأثير كانت معنوية عليه ترفض الفرضية.

جدول (٢٠) قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين بُعد الصورة التنظيمية البديلة والإنغراز الوظيفي (N

= 166)

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.159	.223		18.668	.000
	الصورة التنظيمية البديلة	-.235	.062	-.282	-3.763	.000

a. Dependent Variable: الإنغراز الوظيفي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23

المبحث الرابع: الإستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- ١- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لإستجابات عينة البحث من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء أن لديهم قناعة بعدم إستبدال وظيفتهم الحالية بوظيفة أخرى. وأن العمل في مديرية شباب ورياضة كربلاء جيد ولا بأس فيه، فضلاً عن إيمانهم أن مديريتهم تمتلك صورة تنظيمية جيدة في نظر الآخرين.
- ٢- أشارت نتائج التحليل الإحصائي بأن موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء لهم القدرة العالية على أداء الوظائف في حالة إتاحت لهم الفرصة للعمل في وزارة أخرى، وأنهم قادرين على تأدية المهام المنوطة بهم بكل كفاءة وفاعلية.
- ٣- وجد البحث أن هناك تلاءماً جيداً بين ما يؤمن به الموظفون والثقافة والقيم السائدة في مديرية شباب ورياضة كربلاء. فضلاً عن إحساس موظفي مديرية الشباب والرياضة بالإحترام والتقدير داخل بيئة العمل التي يعملون بها.
- ٤- من خلال تحليل إجابات عينة البحث، أظهر موظفو مديرية شباب ورياضة كربلاء أنهم يحملون مشاعر إيجابية عالية إتجاه مكان العيش الخاص بهم، وأنهم يشعرون بأن بيئتهم تعد المنزل الكبير الذي يعيشون به.
- ٥- وجد البحث أن هناك محددات من قبل مديرية شباب ورياضة كربلاء تضعها أمام تحقيق أهداف الموظفين العاملين لديها وتتمثل هذه المحددات بضعف البرامج التدريبية والتطويرية التي تنبها مديرية شباب ورياضة كربلاء وكذلك إنعدام برامج الإطلاع على التجارب الناجحة في الدول العربية او الأجنبية فيما يتعلق بعمل منتديات الشباب. وفي الوقت نفسه أن الموظفين مستعدون على بذل

المزيد من الجهد لأداء عملهم وأنهم يشعرون بأن العمل في مديرية شباب ورياضة كربلاء يُشكل عائلة ثانية لهم.

٦- أظهر الوصف الإحصائي الخاص بإجابات أفراد عينة البحث من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء والمتعلق بالروابط الإجتماعية بأن المكان الذي يعيشون به يُمكنهم من حرية الإعتقاد مما يوفر لهم بيئة سليمة للتفكير والإندماج بالعمل.

٧- وجود علاقة إرتباط طردية ومعتدلة بين متغير الصورة التنظيمية المدركة ومتغير الإنغراز الوظيفي وتعكس هذه العلاقة مدى توافر الصورة التنظيمية المدركة بأبعادها مما يؤشر إنعكاساً طردياً بنسبة معتدلة لظهور الإنغراز الوظيفي في مديرية شباب ورياضة كربلاء عينة البحث. وتعكس هذه العلاقة مدى إدراك الموظفين للصورة التنظيمية لمديرية شباب ورياضة كربلاء وقناعتهم فيها مما ولد لديهم رغبة في الحفاظ على وظائفهم وعدم التفكير في مغادرة المديرية.

ثانياً: التوصيات

١. أهمية العمل الجاد والحديث من قبل مديرية شباب ورياضة كربلاء بضرورة الصيانة والمحافظة على صورتها التنظيمية الحالية لأنها تتميز بالرضا والقبول من قبل موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء.
٢. تعزيز حالات الإحترام والتقدير التي يشعر بها الموظفون في مديرية الشباب والرياضة في بيئة عملهم وذلك من خلال تعزيز حالات الإحترام المتبادل بين الإدارة والموظفين وبين الموظفين أنفسهم وإحترام اراء وتوجهات الموظفين.
٣. ضرورة إعتتماد مديرية شباب ورياضة كربلاء نظام ترقية عادل يكون فيه المعيار الأساسي كفاءة الموظف وإلغاء أي دور للتأثيرات الجانبية وغير المهنية في نظام الترقيات.
٤. ضرورة إزالة جميع العوائق والمحددات الإدارية التي فرضتها التعليمات الوزارية السابقة كونها تسبب عرقلة عمل الموظفين في مديرية الشباب والرياضة.
٥. ضرورة قيام مديرية شباب ورياضة كربلاء بإعتتماد مخصصات غلاء المعيشة او المخصصات المهنية ضمن مفردات راتب الموظفين.
٦. منح صلاحيات أكبر للمنتديات الشبابية من خلال منحهم حرية الحركة والتعاون مع الجهات الحكومية.

المصادر

أولاً: العربية

أ- الكتب

١. أنيس، إبراهيم و منتصر، عبد الحليم و الصوالحي، عطية و أحمد، محمد خلف، معجم الوسيط، ط٤، مجمع اللغة العربية-مكتبة الشروق الدولية، مصر، ٢٠٠٤.

ب- المجالات والدوريات

1. الفتلاوي، ميثاق هاتف، (٢٠١٤) دور الإنعزاز الوظيفي في تقليل سلوك التهكم التنظيمي للعاملين في المنظمات الصحية (بحث تحليلي في دائرة صحة كربلاء)، المجلة العراقية للعلوم الإدارية- جامعة كربلاء، المجلد ٩، العدد ٣٩.

ثانياً: الأجنبية

A-Journals & Periodicals & Researches

1. Arif, Sadia, Impact of Organizational Justice on Turnover Intentions: Moderating role of Job Embeddedness, SEISENSE Journal of Management, Vol. 1. Issue 2. May 2018.
2. Braddy, P.W., Meade, A.W. and Kroustalis, C.M. (2008), "Online recruiting: the effects of organizational familiarity, website usability, and website attractiveness on viewers' impressions of organizations. Computers in Human Behavior, vol.24, issue6 9,2008.
3. Collins C. J., & Stevens C. K., (2001). Initial organizational images and recruitment: A within-subjects investigation of the factors affecting job choices. Center for Advanced Human Resource Studies,2001.
4. Croft, Andrew & Coggshall, Jane G. & Dolan, Megan & Powers, Elizabeth & Killion, Joellen, (2010),"Job-Embedded Professional Development: What It Is, Who Is Responsible, and How to Get It Done Well", Copyright © 2010 National Comprehensive Center for Teacher Quality, sponsored under government cooperative agreement number S283B050051.
5. Dewberry, chris, Statistical methods for organizational research: Theory and practice, ResearchGate, 2004.
6. Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. Administrative Science Quarterly, 39, 239-263.
7. Gadot, Eran Vigoda- and Zion, Eyal Ben, Bright Shining Stars: The Mediating Effect of Organizational Image on the Relationship Between Work Variables and Army Officers'Intentions to Leave the Service for a Job in High-Tech Industry, Public Personnel Management, Volume 33, No. 2 Summer 2004.
8. GuNALAN, Mustafa& Ceylan, Adnan, the mediator role of jealousy and turnover intention: A study on health workers, Balikesir University The Journal of Social Sciences Institute, Volume: 17 - Number: 31, June 2014.
9. Kaseri, Ahmad & Zalina, Anim & Ahmad, Abd Razak, (2012),"The Relationship of Job Embeddedness and Occupational Commitment on

- Propensity to Stay Among Contact Centre Outsourcing Employees", Proceedings International Conference of Technology Management, Business and Entrepreneurship, Renaissance Hotel, Melaka, Malaysia 18-19.
10. Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711–722.
 11. Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
 12. Nafei, Wageeh, (2015), "The Role of Psychological Capital on Job Embeddedness and Organizational Cynicism: A Study on Menoufia University Hospitals", *Journal of Management and Sustainability*; Vol. 5, No. 1.
 13. O'Neill, J.L. & Gaither, C.A. (2007). Investigating The Relationship Between The Practice of Pharmaceutical Care, Construed External Image, Organizational Identification, and Job Turnover Intention of Community Pharmacists. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 3, 438-463.
 14. Perez, Juane Patlen & Torres, Edgar Martinez, Evaluation of the organizational image of a university in a higher education institution, *contaduria Administracion*, 62, 2017.
 15. Polat, S. (2009). Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel imaj yönetimi: Örgütsel imajın öncülleri ve çıktıları. <http://oc.eab.org.tr/egtconf/pdfkitap/pdf/106.pdf> adresinden 13 Ağustos.
 16. Treadwell, D., & Harrison, T. (1994). Conceptualizing and assessing organizational image: Model, images, commitment, and communication. *Communication Monographs*, 61.
 17. Umphress, Elizabeth, E. & Tihanyi, Laszlo & Bierman, Leonard & Gogus, Celile, Itir, Personal lives? The effects of nonwork behaviors on organizational image, *Organizational Psychology Review*, 3(3), 2013.
 18. Wijayanto, B. Riwi, the effect of job embeddedness on Organizational citizenship behavior: The Mediating Role of Sense of Responsibility, *Gadjah Mada International Journal of Business*, Vol. 6, No. 3, 2004.

B– Thesis and Dissertation

1. Fletcher, Richard E.A., (2005), "Job Embeddedness: A Construct of Organizational and Community Attachment Utilized to Assess Voluntary Turnover", Thesis Presented to the Faculty Department of Systems and

تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الإنعزاز الوظيفي "بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مديرية شباب ورياضة كربلاء"

Engineering Management Graduate School of Engineering and Management Air Force Institute of Technology Air University Air Education and Training Command In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Engineering Management.

2. Shahriari, Safoora, (2011), "Organizational Justice, Job Embeddedness, and Job Outcomes: A Study of Hotel Employees in Iran", Submitted to the Institute of Graduate Studies and Research In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Tourism Management, Eastern Mediterranean University, Gazimağusa, North Cyprus.
3. Takawira, Ndayiziveyi, (2012), "Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution", submitted in accordance with the requirements for the degree of Master of Commwece in the subject Industrial and Organizational Psychology at the University of South Africa.