

الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية
 دراسة تطبيقية على العاملين بمينائي دمياط وبورسعيد بجمهورية مصر العربية

د. سامر أحمد محمد النجار

قسم الموارد البشرية، كلية إدارة الأعمال، جامعة الحدود الشمالية، عرعر، المملكة العربية السعودية

Egy7007@gmail.com

الكلمات المفتاحية

السمعة التنظيمية، الفخر التنظيمي،
الاستقامة التنظيمية.

الملخص

هدف هذا البحث الي قياس تأثير الاستقامة التنظيمية على تعزيز السمعة التنظيمية وتحليل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية من خلال الفخر التنظيمي كمتغير وسيط بمينائي دمياط وبورسعيد وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وجمع المعلومات النظرية من المصادر المكتوبة، والبيانات من خلال استبانة وزعت على (342) مفردة من العاملين بمينائي دمياط وبورسعيد بلغ عدد الصالح منها للتحليل الاحصائي (256) مفردة وقد تم استخدام الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.26) وبرنامج (AMOS V.26) لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية بأبعادها المختلفة وبين السمعة التنظيمية، فضلا عن أن دخول الفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية أدى إلى زيادة تأثير الاستقامة التنظيمية وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات ضرورة زيادة دعم الإدارة العليا بالموانئ التركيز على ابتكار مجموعة من الخدمات اللوجستية المبتكرة القادرة على نقل مستوى الخدمات داخل الموانئ لمستوى متقدم، ووضع المعايير والأطر والقواعد مع التشديد على تطبيقها والتي تحدد آليات ومعايير اختيار القيادات الإدارية، وتقديم مجموعة من البرامج التدريبية وورش العمل التي تساعد العاملين على زيادة مهاراتهم والتعرف على الطرق والوسائل الحديثة في العمل.

The Mediating Role of Organizational Pride in the relationship between Organizational
 Virtuousness and Organizational Reputation An applied study on the workers of the Damietta
 and Port Said ports. in the Arab Republic of Egypt
 Samer Ahmed Mohamed Alnagar

Assistant Professor, Department of HR, College of Business Administration, Northern Border University, Saudi Arabia

Abstract

The aim of this research is to measure the impact of Organizational Virtuousness on enhancing organizational reputation and analyzing the relationship between Organizational Virtuousness and organizational reputation through organizational pride as an intermediate variable in the Damietta and Port Said port authorities and using the descriptive analytical approach, and collecting theoretical information from library sources, and data through a questionnaire distributed to (342) individual employees of the Damietta and Port Said port authorities, the number of valid ones for statistical analysis (256) single has been using the statistical package for social sciences (SPSS V.26) and the program (AMOS V.26) To analyze the data and test the hypotheses of the study, the study has reached several results, the most important of which is the existence of a statistically significant impact of Organizational Virtuousness in its various dimensions and between organizational reputation, as well as that the entry of organizational pride in the relationship between Organizational Virtuousness and organizational reputation led to an increase in the impact of organizational integrity The study recommended a set of recommendations The need to increase the support of senior management in ports Focus on creating a set of innovative logistics services capable of transferring the level of services within ports to an advanced level, and setting standards And frameworks and rules, with an emphasis on their application, which determine the mechanisms and criteria for selecting administrative leaders, and provide a set of training programs and workshops that help workers increase their skills and identify modern methods and means of work.

Keywords

(Organizational
 Virtuousness -
 Organizational Pride -
 Organizational
 Reputation)

مقدمة:

تسعى لها جميع المنظمات، فالسمعة التنظيمية كما عرفها (Marcellis & Teodores, 2012) بأنها مجموعة من العوامل التي تتكامل فيما بينها لتحقيق استجابة إيجابية في الأزمات، فقد تواجه المنظمات العديد من الأزمات الحقيقية، بالرغم من استمرارها ونجاحها فترة زمنية طويلة، إلا أنها قد تقع فريسة في ظل المنافسة الشرسة، فالسمعة الجيدة ترفع من قيمة ما تقوله المنظمة أو تفعله، بينما تقلل السمعة الرديئة من قيمة منتجات المنظمة وخدماتها، وبناءً على الاهتمام الذي يحظى به موضوع الاستقامة التنظيمية، والدور الذي يمكن أن يحققه كل من الفخر التنظيمي والاستقامة التنظيمية في تعزيز السمعة التنظيمية، فإن البحث الحالي يسعى إلى بيان تأثير الاستقامة التنظيمية على تعزيز السمعة التنظيمية علاوة على الكشف عن التأثير الفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية لدي العاملين بحيث يبيّن مبادئها وبوسعهم.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة: -

1/1 - الإطار النظري:

1/1/1 - مفهوم الاستقامة التنظيمية: Organizational Virtuousness

أكد (Ziapour et al., 2015) أن تزايد الفضاخ الأخلاقية والمالية التي تواجه المنظمات في السنوات الأخيرة كان سبباً مهماً في تغيير دور الاستقامة وتركيز الاهتمام عليها داخل المنظمات، ويشير هذا المفهوم أكثر إلى سلوك الأفراد في البيئة الداخلية وكيفية انتشاره في السياقات التنظيمية حيث تمارس وتنتشر العادات والرغبات والتصرفات الإيجابية على المستويين الفردي والجماعي، ويرتبط أيضاً بتمييز أفضل بين خصائص الموارد البشرية والقيمة الأخلاقية والفضائل التنظيمية والأنشطة الفردية، أو الأنشطة الجماعية أو الخصائص الثقافية أو العمليات التي تعزز السلوك

أن الممارسات الفاسدة تكثر وتنتشر في الدول والمجتمعات التي تقل فيها أو تنعدم مظاهر ومبادئ الشفافية والرقابة والمساءلة، بالإضافة إلى تلك المجتمعات التي يعترها أزمة قيمة وانحدار في نسق أفرادها القيمي والأخلاقي، وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن القيم تعمل كموجهات ذاتية لسلوكيات الفرد وتصرفاته المستقبلية، فإن الاهتمام بتنمية وغرس القيم الأخلاقية الفاضلة لدى الفرد قد يساعد إلى حد كبير في استقامة سلوكياته واتساقها مع قيمه، هذا بالإضافة إلى تصحيح ما قد يعتري تصرفاته من اعوجاج أخلاقي أو ممارسة سلوكية فاسدة أو انحراف عن الفضيلة والاستقامة والنزاهة، وتعتبر الاستقامة قيمة دينية وأخلاقية تستوجب من الفرد استحضارها في كل ممارساته، وتعمل الاستقامة التنظيمية بالمنظمات على التكيف بسرعة مع التوقعات، حيث أنها لا بد أن تتوافر فيها التفاؤل والثقة والنزاهة والرحمة والتسامح، حتى يمكنهم بأن يظهرون الثقة في قدراتهم مما يؤدي في النهاية إلى تحسين مستوياتهم من خلال تطبيق وترسيخ مفاهيم الاستقامة التنظيمية (Malik et al., 2020) ونشر السلوكيات الأخلاقية بين العاملين مما يكون له الأثر البالغ الأثر على تحقيق المنظمة لأهدافها المخططة بفعالية وكفاءة وتوسع أنشطتها وتكثر وتتعدد منتجاتها نتيجة التزام العاملين بها، والاعمال المميزة المبدعة التي يقومون بها مما يشعرهم بالفخر التنظيمي الذي حدث نتيجة خلق البيئة الإيجابية التي تدعم لدى كل عامل شعوره بالفخر فيما يؤديه ويكلف به، وذلك لأن الفخر التنظيمي يعد بمثابة الحافز الرئيس لسلوكيات العمل الإيجابية والمكمن الرئيسي للتميز التنافسي (Katzenbach, 2003)، ويتحقق هذا التميز والذي يتجلى دوره في تأثير ذلك على سمعة المنظمة التنظيمية والتي باتت من أهم الأهداف التي

وتم تحديد عدة أبعاد الاستقامة التنظيمية، توافقت عليها العديد من الدراسات السابقة (Cameron et al., 2004; Jehan et al., 2020; Magnier-Watanabe et al., 2020; Abedi et al., 2014; Hamrahi et al., 2015; Gukiina et al., 2017; Asad et al., 2017)

1/2/1/1 - التفاؤل التنظيمي: Organizational optimism

هي صفة شخصية وتنظيمية تدل على الثقة بالنجاح بغض النظر عن التحديات الحالية، وإنه الإحساس العميق بالهدف الذي يخلق الاستجابات ومن خلالها يتوقع الموظفون النجاح والنتائج الجيدة في مواجهة التحديات، في الأبحاث النفسية، يشير التفاؤل إلى التوقعات المستهدفة في موقف معين حيث إنها فكرة فلسفية مفادها أن الناس لديهم القدرة على التنبؤ بدقة بالأحداث المستقبلية من الماضي والحاضر.

2/2/1/1 - الثقة التنظيمية: Organizational trust

يقصد بها المصدقية والثقة في المنظمة وأنه عملية ديناميكية تنشأ من طبيعة التفاعلات بين المنظمة وموظفيها، وهو مناخ عام من الاحترام المتبادل بين أعضاء المنظمة على كافة المستويات، وتتجلى هذه الثقة من خلال نشر القيم التنظيمية الإيجابية التي تدعم المصدقية، والأمانة، والنزاهة، والعدالة.

3/2/1/1 - النزاهة التنظيمية: Organizational integrity

هي معتقدات الموظفين الإيجابية حول شفافية وعدالة السياسات والإجراءات داخل المنظمة، وتعزز القيم مثل الصدق والاحترام والفضيلة داخل المنظمة، وتصف مدى قدرة المنظمة على أن تكون شفافة مع سلوك موظفيها، ومدى وكفاية قدرتها على تحقيق الهدف المنشود.

4/2/1/1 - التعاطف التنظيمي: Organizational empathy

يتعلق الأمر بمدى اهتمام الموظفين ببعضهم البعض من خلال تعزيز قيم التعاطف والإيثار، بحيث تتقدم المصلحة العامة على

الصادق وتحافظ عليه داخل المنظمة، ويرى (Ribeiro 2009 & Rego) أن المنظمات الصادقة تتميز بخمس خصائص: تحسين المشاعر الأخلاقية والرفاهية والشرف بين الناس، وتعظيم الخبرات المعرفية والعاطفية والسلوكية، وتحسين الانسجام في العلاقات، وتعزيز القيادة الجيدة وتعظيم السلوكيات الإيجابية، وتعزيز القدرة على التكيف، يُنظر إلى الاستقامة التنظيمية على أنها مظهر من مظاهر الصحة التنظيمية المؤسسية، والتي تشير إلى خلق السلوك الإنساني ونشره وتعزيزه وحمايته وإثرائه، وترسيخ العادات والممارسات والاتجاهات العالية في المنظمة، وانتساب وولاء الأفراد والجماعات تجاهها بالإضافة إلى التزامهم التنظيمي الذي يركز على سلوكهم، والالتزام بتحقيق الأهداف والقيام بالعمل الصحيح بالطريقة الصحيحة بين الأفراد في الوقت من خلال العاملين الذين يتمتعون بالكفاءات والخبرات والمهارات الإبداعية، كما تعرف الاستقامة التنظيمية بأنها تلك المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل الذي يتم تنفيذه في بيئة العمل وتطويرها ونشرها على المستويين الفردي والجماعي (Watanabe et al., 2020) كما أن فكرة الاستقامة التنظيمية متجذرة في علم النفس التنظيمي الإيجابي، الذي يفترض أن الاستقامة التنظيمية التي تضعها منظمة ما تساهم في الأداء الأمثل للموظفين في العمل من خلال تعزيز مكانتهم الإيجابية، والشعور بالالتزام والارتباط بالعمل (Hur et al., 2017) وتميل تصورات الموظفين للاستقامة التنظيمية إلى تكوين العواطف والتفسيرات الذاتية والصورة التنظيمية وتقوية روابطهم مع المنظمة.

2/1/1 - أبعاد الاستقامة التنظيمية:

مصطلح الوعي الذاتي التي يتطور من خلالها الشعور بالفخر، كما عرفت (مرسي، 2015) الفخر التنظيمي على أنه مجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يحملها الفرد نحو منظمته التي يعمل بها، تدفعه للتباهي والتفاخر أمام الآخرين بكونه عضواً فيها والتباهي بإنجازاتها ونجاحاتها المتميزة أمام الآخرين.

ويري الباحث أن الفخر التنظيمي عبارته عن مشاعر إنسانية تتولد داخل الفرد نتيجة أداءه عملاً داخل منظمته ينتج عنه تميز في أدائها ويحسن من مركزها التنافسي مما يشعره بمكانة اجتماعية مرموقة، ويساعد على خلق بيئة عمل إيجابية تساعد على استمرار ذلك الأداء المتميز محققاً الاستدامة والاستمرارية لهذا الأداء الجيد.

4/1/1 - أبعاد الفخر التنظيمي:

Emotional - 1/4/1 الفخر التنظيمي الوجداني:

Organizational Pride

طبقاً لما أقره العديد من الباحثين (Gouthier and Rhein, 2011; Alias and Bahron, 2019; Durrah et al., 2021) حول الفخر العاطفي بأنه يوصف بتجربة عقلية متميزة ولكنها قصيرة العمر، وينشأ الشعور بالفخر التنظيمي من أن الفرد يتباهى بإنجازاته زملائه أو فريق العمل أو مؤسسته بشكل عام، حيث أن الدافع الأساسي لتكوين هذا النوع من الفخر التنظيمي هو المقارنة المعرفية للنتائج التي تم تحقيقها فعلياً وبين الأهداف والتوقعات التي يدركها الفرد حول كيفية تحقيق الأهداف والمهام المطلوبة، وعندما يدرك الشخص أن المنظمة قد تجاوزت توقعاته بكثير، ينشأ الفخر العاطفي في المنظمة، كما تجدر الإشارة إلى أن الشعور بالفخر العاطفي يشبه المشاعر والعواطف الأخرى مثل السعادة والغضب وغيرها التي تؤثر على سلوك الموظف واتجاهاته، لذلك، عندما يبقى الموظفون في نفس المنظمة

المصلحة الشخصية، مما يؤدي إلى العمل الجماعي بشكل أفضل، كما أن التعاطف هو أساس نزاهة القائد الذي يساعد الآخرين عاطفياً، وقبل كل شيء يواجه ويتفاعل ويحاول التغلب على الإحباطات والنكسات من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

5/2/1/1 - التسامح التنظيمي: Regulatory tolerance

يعني التسامح والصفح عن الموظفين عند فشلهم في العمل، لأن التسامح في الحياة التنظيمية يشير إلى خلق علاقات عمل ممتعة في بيئة عمل أفضل، ووفقاً لعلماء النفس يعد التسامح أداة من أدوات الثقافة التنظيمية التعاونية لأنه يقوي العلاقات الشخصية. ويسهل عملية التفكير الإيجابي ويعزز الروابط الداعمة بين الموظفين.

3/1/1 - الفخر التنظيمي: Organizational Pride

يرى (Kevin, 2010) أن الفخر التنظيمي يعبر عن شعور الفرد بأهميته لدوره داخل التنظيم ونتيجة لثناء الآخرين عليه واعترافهم بقدراته وإنجازاته، ومن جهة أخرى، قد يعبر عن مجمل فكر الفرد وتأمله الذاتي، ومن جهة ثالثة، قد يعتبر نوعاً من الغرور الذاتي للفرد، وفي تلك الحالة يمكن اعتباره سيئاً وغير مرغوب فيه، ولا شك أن شعور الأفراد بالفخر التنظيمي يترتب عليه العديد من الآثار الإيجابية لكل من الفرد والمنظمة، كما أكد (Tracy & Robins, 2007) أن الفخر التنظيمي يمكن وصفه غالباً باعتباره يعبر عن شعور وجداني يرتبط إيجابياً بالأداء، وهو ينشأ كنتيجة لمجموعة من الأحداث والمواقف المحددة، مثل: الإنجازات والنجاحات المتميزة وأيضاً المآثر الانجازات الشخصية، أوضح (Kraemer, 2020) أن الفخر هو شعور إيجابي واعى بذاته يقوم علي النجاح، حيث تشير كلمة إيجابي إل مستوى من السعادة يشعر به الأفراد عند الشعور بالفخر، بينما يشير

أصحاب المصلحة عن مدى تلبية المنظمة لاحتياجاتهم وتوقعاتهم، بناء على التفاعلات والتواصل معهم " وبناء على ما تم عرضه يرى الباحث أن السمعة التنظيمية هي أصل غير ملموس يعكس واقع المنظمة في أذهان أصحاب المصالح والذي تكون من خلال مجموعة من الانطباعات المختلفة نتيجة التعامل مع هذه المنظمة في مختلف المجالات ويتضح من خلاله معرفتهم بكافة ما تقوم به من تصرفات سواء الماضية أو الحالية وطرق الأداء داخل تلك المنظمة خلال مدة زمنية محددة والذي من خلاله يمكن معه رسم التوقعات المستقبلية لأدائها وقدراتها على المنافسة داخل المجتمع الذي تعمل به.

6/1/1 - أبعاد السمعة التنظيمية:

وتم تحديد عدة أبعاد للسمعة التنظيمية، توافقت عليها العديد من الدراسات السابقة وهي:

1/6/1/1 - الانجذاب العاطفي: Emotional Appeal

فقد أشار كل من (Esen et al., 2021; Aledo- Ruiz et al., 2022) إلى الدرجة التي يشعر بها أصحاب المصلحة بالرضا والإعجاب والاحترام والثقة في المنظمة. ويتحقق الانجذاب العاطفي من خلال قدرة المنظمة على بناء المكانة المرغوبة والعلامة التجارية المتميزة مع تحقيق نتائج إيجابية يمكن قياسها كما ونوعاً، وتعكس السمعة الإيجابية للمنظمة مستوى عالٍ من الجاذبية والاعتراف العاطفي، الذي يعتمد على دور أصحاب المصلحة في التبادل ويتجلى في شكل العديد من الميول السلوكية مثل تفضيلات العملاء للمنتج والتقبل الجيد من المورد، والتي تمثل احتياطي حسن النية للمنظمة، وتقديم دعم مستمر ودائم في أوقات الأزمات.

2/6/1/1 - جودة الخدمات: Quality of Services

لفترة معينة من الزمن، فقد يستمرون في الشعور بالفخر العاطفي في بيئة العمل حتى تؤدي المنظمة أداءً استثنائياً.

2/4/1/1 - الفخر التنظيمي الاتجاهي:

Attitudinal Organizational Pride

وقد رأى كل من (Fairfield & Wagner, 2004; Gouthier and Rhein, 2011; Durrah et al., 2021) (مرسي، 2015) بأن الفخر التنظيمي الاتجاهي بأنه هو ميل نفسي ينشأ تجاه منظمة ما ويتميز بمستوى عالٍ من الأفضلية والاستحسان تجاهها. ويرجع ذلك عادةً إلى خلفية الفرد وخبراته بالإضافة إلى حاجته إلى الانتماء والولاء المؤسسي، كما وجد أن هذا النوع من الفخر التنظيمي يتميز بكونه أكثر استقراراً ومتانة على مدى فترة طويلة من الزمن، هذا وتنشأ المواقف عموماً من التجارب والممارسات التي يمر بها الشخص والتي يمكن تعلم منها بالمقارنة مع المشاعر العاطفية، فضلاً عن أنها تختلف معها في أنها تستمر لفترة طويلة ومستقرة تماماً.

5/1/1 - مفهوم السمعة التنظيمية Organizational Reputation

عرفها (Fombrun et al., 2000) أنها تقييم شامل للمنظمة من قبل أصحاب المصلحة فيما يتعلق بأنشطتها السابقة وآفاقها المستقبلية، والذي يصف مدى جاذبيتها مقارنة بالمنظمات المناظرة، وعرفها (Pfarrer et al., 2010) على أنها: " أصل غير ملموس يصعب تقليده أو تكراره ويعكس التقدير الجماعي لأصحاب المصلحة على مدى فترة من الزمن"، كذلك عرفت (Beheshtifar, and Korouki, 2013) بأنها: "مجموعة من المعتقدات الجماعية حول قدرة المنظمة على تلبية احتياجات وتوقعات أصحاب المصالح" وعرفها (Fu et al., 2014) بأنها: " تصورات وانطباعات

تحقيق التوازن بين الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، التزام المنظمة تجاه المجتمع، مع مراعاة توقعاته وتطبيق ممارسات مختلفة مثل: مثل ضمان رفاهية الموظفين، وتحقيق المصداقية أمام الموظفين، وحماية البيئة، مما يساعد على زيادة ثقة أصحاب المصلحة بأن المنظمة توفر قيمة ومنفعة للمجتمع المحلي التي تعمل من خلاله وبالتالي تحسين سمعتها وتزيد من قدرتها على الاستمرار على المدى الطويل.

5/6/1/1 - الأداء المالي: Performance

Financial

وينظر كل من (Alniacik et al., 2017; Fombrun et al., 2015) إلى هذا البعد على ان يعكس وعي أصحاب المصلحة برؤية المنظمة وقدرتها على الاستثمار في المجالات منخفضة المخاطر وتوفير فرص النمو والتوسع، فضلاً عن تحقيق أداء مالي أفضل من منافسيها في مختلف الأسواق، حيث يعتبر الأداء المالي معياراً عاماً يؤثر على تقييم أصحاب المصلحة لنجاح عمليات المنظمة وإمكانية زيادة الربحية واستمراريتها، وكذلك يعد مؤشراً على قدرة المنظمة على الإدارة الجيدة وتحقيق النمو والنجاح في المستقبل، وبالتالي تكون من المنظمات المستقرة مالياً وقادرة على مواجهة الأزمات المالية نظراً لما تملكه من أنظمة إدارية متقدمة تمويلياً مما يكون له بالغ الأثر على تولد سمعة مالية إيجابية لدى سوق الصناعة التي تعمل به.

2/1 - الدراسات السابقة:

1/2/1 - الدراسات التي تناولت الاستقامة التنظيمية: -

أوضحت دراسة (Sania & Ramsha, 2016) أن الدعم التنظيمي المدرك يتوسط جزئياً العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالبنوك بباكستان، وأظهرت دراسة (Asad et al., 2017) أن المناخ الأخلاقي يتوسط جزئياً العلاقة بين الاستقامة التنظيمية

عرفها كل من (Beneke et al., 2015; Fombrun et al., 2015) هذا البعد بأنه عبارة عن الملاحظات المتعلقة بجودة الخدمات، وقيمتها ومستوى ابتكارها وموثوقيتها، حيث أنها تعكس مدى تلبية الخدمات التي تقدمها المنظمة لاحتياجات عملائها وأصحاب المصلحة، وتلبية توقعاتهم وتؤدي إلى قدر أكبر من الولاء والثقة فيها، مما يشجعهم على زيادة ولائهم لها وارتباطهم بمنتجاتها مما يساعد المنظمة في تحقيق أهدافها وتحسين سمعتها التنظيمية، فعندما يرى العملاء وأصحاب المصلحة أن المنظمة تركز على التطوير والابتكار في خدماتها وتستكشف باستمرار تقنيات جديدة، يكون لديهم انطباع بأنها مؤسسة تتمتع بسمعة إيجابية وجديرة بالثقة.

3/6/1/1 - الرؤية والقيادة: and Leadership

Vision

ويري كل من (Fombrun et al., 2015; Kiyat, 2017) أن أصحاب المصلحة يدركون أن قيادة المنظمة، وأن لديها رؤية واضحة لمستقبلها، وأنها تستفيد من الفرص التسويقية التي يقدمها السوق، وتعتبر القيادة في المنظمة من أهم المحفزات لبناء جسور من الثقة مع أصحاب المصلحة فيها كقوة دافعة وراء أنشطة المنظمة ونتائجها، وبالمثل، فإن الموقف الإيجابي للموظفين ومجموعات العمل تجاه قيادة المنظمة يزيد من احترامهم، ويعزز بناء صورة إيجابية عن منظماتهم ويعزز الثقة في إمكانية تغيير رؤية المنظمة وخططها وأهدافها للمستقبل تؤدي إلى نتائج متميزة.

4/6/1/1 - المسؤولية الاجتماعية: Responsibility

Social

أوضح كل من (Kiyat, 2017; Esen et al., 2021) على أنه تُفهم المسؤولية الاجتماعية على أنها استجابة تنظيمية تتجاوز المتطلبات الاقتصادية والقانونية، فالمسؤولية الاجتماعية هي الوسيلة التي يمكن من خلالها للمنظمات

أن هاك علاقة غير مباشرة وذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والمخرجات الوظيفية من خلال الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي لدى العاملين بالحكم المحلي بمحافظة المنوفية بمصر.

2/2/1 - الدراسات التي تناولت الفخر التنظيمي: -

أظهرت دراسة (De Rock et al., 2016) أن الفخر التنظيمي يتوسط العلاقة بين كل من إدراك المسؤولية الاجتماعية كأحد أبعاد السمعة التنظيمية والهبة التنظيمية وبين التماثل التنظيمي للعاملين بقطاع الطاقة في الولايات المتحدة الأمريكية، وبينت دراسة (Tsachouridi and , 2016) أن توافر الاستقامة التنظيمية يؤثر إيجابياً على الفخر التنظيمي، وهو ما يؤدي إلى تحسين التماثل التنظيمي بأبعاده لدى العاملين في عدد من المنظمات بقطاعات مختلفة في اليونان، وأكدت دراسة (أبو ريشة، 2020) على وجود ارتباط معنوي إيجابي بين الفخر التنظيمي ككل وسلوكيات العاملين بمصلحة الضرائب بمصر، وبينت دراسة (Shahzadi et al., 2020) أن إدراك المسؤولية الاجتماعية - كأحد أبعاد السمعة التنظيمية- في الفخر التنظيمي أمراً إيجابياً يؤثر تأثيراً الذي ينعكس إيجابياً على التماثل التنظيمي للعاملين في قطاعي الضيافة والعقارات في باكستان، وأثبتت دراسة (Farooq & Salam, 2020) إلى أن الفخر التنظيمي يتوسط العلاقة بين إدراك المسؤولية الاجتماعية - كأحد أبعاد السمعة التنظيمية- والتماثل التنظيمي لدى المضيفات بقطاع الطيران في ماليزيا، وتوصلت دراسة (Mascaro, 2021) إلى أن الفخر التنظيمي يتوسط العلاقة بين كل من إدراك المسؤولية الاجتماعية والهبة التنظيمية وبين التماثل التنظيمي للعاملين بإحدى المنظمات غير الربحية في سويسرا، وأكدت دراسة (Raza et al., 2021) أن إدراك موظفي الفنادق لأنشطة

والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بباكستان، وانتهت دراسة (Watanabe et al., 2017) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاستقامة التنظيمية وجودة أداء العاملين في المؤسسات التعليمية اليابانية، وأثبتت دراسة (مرزوق وآخرون، 2019) وجود أثر معنوي إيجابي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بكفر الشيخ بمصر، وأكدت دراسة (Shahid, 2020) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وانماط القيادة التي يمارسها قادة المدارس التركية، وأثبتت دراسة (الناصرى، 2020) أن هناك توافر لأبعاد الاستقامة التنظيمية الخمسة لدى العاملين بمدارس محافظة الظاهرة بسلطنة عمان، وأوضحت دراسة (الزيادي، 2021) أن هناك تأثير معنوي للاستقامة التنظيمية على السعادة الوظيفية من خلال الدور الوسيط للروحانية في مكان العمل لدى العاملين بمجموعة شركات العربي بمصر، وظهرت دراسة (طه، 2021) وجود علاقة غير مباشرة وذات دلالة إحصائية بين القيادة الأبوية والمخرجات الوظيفية من خلال الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية وبينت دراسة (النجار وآخرون، 2022) أن هناك تأثير معنوي للصحة التنظيمية على الاستقامة التنظيمية للعاملين بمديريات الخدمات بالدقهلية- مصر، وانتهت دراسة (مناع، 2022) إلى أن هناك أثر معنوي موجب لأبعاد الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي لدى العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام بمصر، وتوصلت دراسة (Sun & Yoon, 2022) إلى أن هناك تأثير إيجابي للاستقامة التنظيمية على الارتباط الوظيفي من خلال سلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط لدى العاملين بالفنادق الفاخرة بـكوريا الجنوبية، وأظهرت دراسة (الحفناوي، 2023)

(and Dedoglu, 2020) إلى أن المسؤولية الاجتماعية - كبعد من أبعاد السمعة التنظيمية - لها تأثير إيجابي في تعزيز الفخر التنظيمي من خلال الدور الوسيط للهيئة التنظيمية لدى العاملين بقطاع الفنادق في تركيا، وأكدت دراسة (طه، 2021) أن هناك تأثير إيجابي للسمعة التنظيمية على الثقة التنظيمية في البنوك التجارية المصرية، أظهرت دراسة (Youn and Kim, 2022) أن إدراك المسؤولية الاجتماعية له تأثير إيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للفخر التنظيمي لدى العاملين بقطاع الفنادق في الصين، وتوصلت دراسة (Wang and Chen, 2022) أن إدراك السمعة التنظيمية له تأثيراً طردياً على الفخر التنظيمي لدى العاملين في عدد من المنظمات في الصين وأكدت دراسة (الشريف، 2022) أن هناك تأثير إيجابي للاستدامة التنظيمية على السمعة التنظيمية للمنظمة في الشركة العامة للأسمت العراقية، وبينت دراسة (Groza and Groza, 2022) وجود علاقة إحصائية موجبة بين السمعة التنظيمية والفخر التنظيمي لدى العاملين في الجمعيات الخيرية بالولايات المتحدة الأمريكية، وانتهت دراسة (المنسي، 2023) إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لإدراك السمعة التنظيمية على كل من الفخر التنظيمي والتماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة، وتوصلت دراسة (حشاد، 2023) أن هناك تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية الخضراء على السمعة التنظيمية الخضراء من خلال الدور الوسيط للهوية التنظيمية الخضراء للمؤسسات السياحية والفندقية بمصر، واستطاعت دراسة (قنديل، 2023) أن تثبت أن هناك تأثير إيجابي للإدارة الرشيقة بأبعادها على السمعة التنظيمية بالمعاهد الإدارية العليا في مصر.

التعليق على الدراسات السابقة:

المسؤولية الاجتماعية يؤثر على السلوك الإبداعي للعاملين من خلال الدور الوسيط للفخر التنظيمي ومشاركة الموظفين، وأوضحت دراسة (Saad et al., 2021) أن القيادة الأخلاقية لها تأثيراً إيجابياً مباشراً على الفخر التنظيمي لدى الممرضات بمصر، وأظهرت دراسة (عثمان، 2022) أن هناك علاقات ارتباطية موجبة بين كل من المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي لدى العاملين بجامعة أسوان، وانتهت دراسة (أحمد، 2023) إلى أن هناك تأثير إيجابي معنوي بين أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بورسعيد.

3/2/1 - الدراسات التي تناولت السمعة التنظيمية: -

أظهرت دراسة (النجار، 2018) أن لإدارة المواهب أثر إيجابي على السمعة التنظيمية في البنوك التجارية الأردنية، كما أثبتت دراسة (Ng et al., 2019) إن تنفيذ المسؤولية الاجتماعية - باعتبارها أحد أبعاد سمعة المنظمة - له تأثير إيجابي على الفخر التنظيمي، مما يؤدي إلى استقرار وظيفي أفضل وتقليل الرغبة في ترك الوظيفة لدى العاملين في المنظمات العاملة بقطاعات مختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية، وأوضحت دراسة (Lythreathis et al., 2019) أن درجة الوعي بالمسؤولية الاجتماعية له أثر إيجابي على الفخر التنظيمي لدى العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم، وأكدت دراسة (Babic-Hodovic, V. and Arslanagic-Kalajdzic, 2019) إلى أن توافر أبعاد السمعة التنظيمية له تأثير إيجابي على الفخر التنظيمي للعاملين بالمنظمات الخدمية، وأشارت دراسة (Jia et al., 2019) أن إدراك المسؤولية الاجتماعية - كأحد أبعاد السمعة التنظيمية - يؤثر إيجابياً على الفخر التنظيمي لدى العاملين في المنظمات العاملة في الصين، وأوضحت نتائج دراسة (Bogan

ثانياً - مشكلة وتساؤلات البحث:

من خلال ما طرحته الدراسات السابقة تبين أنه قد أصبح الهدف الرئيسي للمنظمات خلق السمعة الإيجابية الذي تسعى إليه جميعها، من خلال تحقيق مستوى من الأداء الذي يلي احتياجات المستفيدين منها، حيث تلعب السمعة دوراً أساسياً في كسب ثقة من العملاء وكافة المتعاملين معها، واليوم أصبحت الشركات أكثر وعياً بأهمية تطوير رأس مالها البشري وإن الركيزة الأهم في هذه العملية هي خلق بيئة إيجابية تعزز فخر كل موظف بما يفعله وما يتم تكليفه به، حيث يعتبر الفخر الحافز الرئيسي للسلوك الإيجابي في مكان العمل وأهم أساس لتحقيق النزاهة والشفافية والمكمن الرئيسي لتحقيق الاستقامة التنظيمية التي دائماً تهدف إلى تحقيق المرونة والنجاح المستدام للمنظمة بأكملها، وخلق بيئة تحمي احترام الذات وتعزز رأس المال البشري وتحسن الرفاهية للعاملين، وللوقوف على مشكلة البحث قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية من خلال إعداد استبانة مبدئية لعينة عددها (37) مفردة في من العاملين بهيئتي مينائي دمياط وبورسعيد لاستطلاع آراء العاملين حول مستوى ممارسة متغيرات البحث الثلاث الاستقامة التنظيمية، الفخر التنظيمي، السمعة التنظيمية، بالإضافة إلى تصميم أداة الدراسة والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة، وكذلك جمع بعض البيانات الخاصة بموضوع البحث، والإلمام بأكبر قدر ممكن من المعلومات الخاصة به، والتأكد من التصور العام للبحث، علماً بأنه لم يتم استبعاد العينة المبدئية من عينة الدراسة التي تم إجراء البحث عليها وذلك لعدم وجود مشكلات في الخصائص السيكو مترية لصدق وثبات الاستبانة.

وقد تبين من خلال الدراسة الاستطلاعية عدم إلمام بعض العاملين بالهيئتين محل التطبيق بالعلاقة بين متغيرات

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن هذه الدراسات ساهمت في التركيز على مفاهيم الاستقامة التنظيمية، و الفخر التنظيمي والسمعة التنظيمية والتعرف على أهميتها في تحديد سبل تطوير وتحسين أداء الموارد البشرية والقضاء على كافة نقاط القصور لديها وإزالة معوقات تطويرها، وأوضحت تلك الدراسات أن الاستقامة التنظيمية تؤثر في السمعة التنظيمية لدى العاملين، كما ساهمت هذه الدراسات في تحديد المشكلة وتصميم أداة البحث وكذلك تحديد فروضه، كما تنوعت تلك الدراسات من حيث مقياس الاستقامة التنظيمية واثره على السمعة التنظيمية، وكذا استعراض مقاييس السمعة التنظيمية وأبعادها ودورها، الأمر الذي ينعكس أثره على تعزيز سمعة المنظمة لدى المتعاملين معها من أصحاب المصالح وتمتعها بالثقة وتعزيز ولائهم لها، كما اختلفت تلك الدراسات من حيث الهدف الخاص بكل دراسة، وبالتالي تنوع المنهج وفقاً لذلك، والذي يختلف عن هدف البحث الحالي والذي يتمثل التعرف على الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد، وبالإضافة إلى ذلك فقد ساهمت تلك الدراسات في تحديد المشكلة وتصميم أداة البحث كما وصياغة فروضه.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في الجانب التطبيقي لكونها من الأبحاث القليلة التي تبحث في توجيه المسؤولين بالجهة محل البحث إلى الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية لدى العاملين هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد محل البحث - في حدود علم الباحث - وتسعي هذه الدراسة أن تقدم مجموعة من النتائج التي يمكن الاستفادة منها.

- الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية.
- الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي.
- الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين الفخر التنظيمي والسمعة التنظيمية.
- التعرف على دور الفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية.

رابعاً - أهمية البحث:

4/ 1 - تنبثق الأهمية العلمية لهذا البحث من الآتي:

يساهم هذا البحث في أن يلقي الضوء على الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية واثراً ذلك على تعزيز السمعة التنظيمية بالمنظمات في ظل التحديات المختلفة التي تمر بها المنظمات الإدارية بصفة عامة بالإضافة إلى معالجة الفجوة البحثية التي تتمثل في ندرة الدراسات التي جمعت بين متغيرات البحث - على حد علم الباحث - وهي الفخر التنظيمي والاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية، بالإضافة إلى أن هذا البحث يعد امتداداً للدراسات التي تناولت الاستقامة التنظيمية بصفة عامة، ومحاولة متواضعة لإثراء الدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية التي تعد العنصر الأساسي في المنظمات الإدارية، والتي تساعد على زيادة قدرتها على أداء دورها تجاه المجتمع، ومواجهة العديد من المشكلات والمعوقات التي تتعرض لها، من خلال تعزيز السمعة التنظيمية لتحقيق المخطط لديها من أهداف موضوعية بصورة مميزة ومتكاملة.

4/ 2 - الأهمية التطبيقية:

- توجيه المسؤولين بالجهة محل البحث والمنظمات الإدارية بصفة عامة إلى أهمية أبعاد الاستقامة التنظيمية

الدراسة الثلاث (الاستقامة التنظيمية - الفخر التنظيمي - السمعة التنظيمية)، من حيث مدى تأثير الاستقامة التنظيمية على كلا من الفخر التنظيمي والسمعة التنظيمية، ومدى وساطة الفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية، ولذا جاء هذا البحث للتعرف على مدى إدراك العاملين بمهيتي مينائي دمياط وبورسعيد لذلك نظراً للدور الذي تلعبه الاستقامة التنظيمية على كلاً من الفخر التنظيمي والسمعة التنظيمية، بالإضافة إلى التعرف على مدى تأثير الفخر التنظيمي بأبعاده المختلفة على السمعة التنظيمية، وهل يلعب الفخر التنظيمي دوراً وسيطاً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية.

ولذا تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على

التساؤلات التالية:

- هل هناك علاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية في مهيتي مينائي دمياط وبورسعيد "؟
- هل هناك علاقة بين الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي في مهيتي مينائي دمياط وبورسعيد "؟
- هل هناك علاقة بين الفخر التنظيمي والسمعة التنظيمية في مهيتي مينائي دمياط وبورسعيد "؟
- هل يلعب الفخر التنظيمي دوراً كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية في مهيتي مينائي دمياط وبورسعيد؟

ثالثاً - أهداف البحث:

يتمثل الهدف العام للبحث في قياس أثر الاستقامة التنظيمية على السمعة التنظيمية في ظل دخول الفخر التنظيمي كمتغير وسيط وعلى وجه التحديد يهدف البحث إلى ما يلي:

الفرض الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية الفخر التنظيمي بأبعاده المختلفة (الفخر التنظيمي الاتجاهي، الفخر التنظيمي الوجداني) على السمعة التنظيمية بأبعادها المختلفة (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد.

الفرض الرابع: يلعب الفخر التنظيمي دوراً وسيطاً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) والسمعة التنظيمية بأبعادها (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد.

سادساً - النموذج المقترح للبحث: -

استناداً لفروض البحث وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة، تم تصميم النموذج المقترح للبحث والذي يحتوي على المتغيرات الثلاثة (الاستقامة التنظيمية - الفخر التنظيمي - السمعة التنظيمية) ويوضح الشكل التالي (1) نموذج العلاقة بين متغيرات البحث على المستوى العملي وعلى المستوى البحثي مستقبلاً.

ودورها الهام في التأثير على السمعة التنظيمية بالمنظمات.

- يعد هذا البحث مؤشراً هاماً يوضح العلاقة بين المتغيرات الثلاث (الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي والسمعة التنظيمية) مما يساعد على زيادة فاعلية الاستقامة التنظيمية بالمنظمات بالإضافة على إبراز الدور الهام الذي تلعبه الاستقامة التنظيمية على تعزيز السمعة التنظيمية.
- العمل على توفير بيئة تساهم في زيادة إدراك العاملين لأبعاد السمعة التنظيمية.
- تقديم بعض المقترحات التي من شأنها الارتقاء بمستوى السمعة التنظيمية بالجهة محل التطبيق.
- خامساً - فروض البحث:

في ضوء مشكلة وأهداف الدراسة تم صياغة الفروض التالية:

الفرض الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) على السمعة التنظيمية بأبعادها (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد.

الفرض الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) على الفخر التنظيمي بأبعاده المختلفة (الفخر التنظيمي الاتجاهي، الفخر التنظيمي الوجداني) في هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد.

مينائي دمياط وبورسعيد، فقد اعتمد الباحث في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة فعلى صعيد المنهج الوصفي تم الرجوع إلى مختلف المصادر العلمية والمتمثلة في المراجع والدوريات والدراسات السابقة التقارير والنشرات، وعلى الصعيد التحليلي فقد تم جمع البيانات من خلال الاستبانة التي تم تطويرها وتحليلها بغرض استنتاج وتفسير العلاقة بين متغيرات البحث.

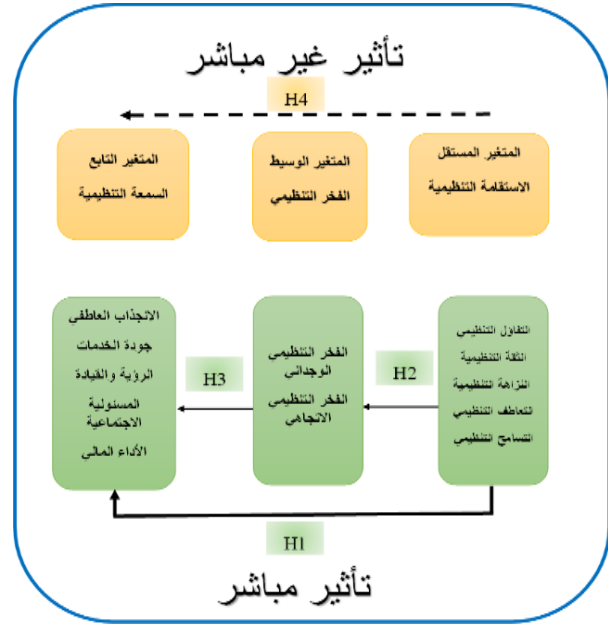
1/8 - أداة القياس:

في ضوء فروض البحث ومتغيراته الثلاث المستقل والوسيط والتابع قام الباحث بتصميم استبانة شملت (38) عبارة تم إعدادها وتوزيعها على عينة البحث بواسطة Google (Forms)، وقد جاء تنظيم الاستبانة مقسماً إلى ثلاث أقسام كما يلي:

القسم الأول: لقياس الاستقامة التنظيمية (المتغير المستقل) وتم قياسه باستخدام (15) عبارة موزعة على الأبعاد المختلفة لها وهي (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي)، وتم قياسه بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات (Cameron et al.2004; Jehan, et.al, 2020; Magnier-Watanabe et.al.2020; Abedi, et al., 2014; Hamrahi, et al., 2015; Gukiina, et.al, 2017; Asad, et. al., 2019; (طه، 2021)، (عبد

المقصود، 2022)

القسم الثاني: لقياس الفخر التنظيمي (المتغير الوسيط) وتم قياسه باستخدام (7) عبارة موزعة على الأبعاد المختلفة لها (الفخر التنظيمي الاتجاعي، الفخر التنظيمي الوجداني) وتم قياس وتطوير وصياغة فقرات الاستبانة استرشاداً على عدة دراسات ذات العلاقة بموضوع



شكل (1) الإطار المقترح للبحث

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

سابعاً: حدود البحث:

- 1/7- الحدود الزمنية: تم هذا البحث خلال عام 2023م.
- 2/7- الحدود المكانية: يشمل العاملين بيمتي مينائي دمياط وبورسعيد، وتم البحث في حدود البيانات التي أتاحت للباحث في الجهة محل التطبيق.
- 3/7- الحدود البشرية: العاملين بيمتي مينائي دمياط وبورسعيد.
- 4/7- الحدود العلمية: هي متغيرات البحث وتشمل الاستقامة التنظيمية، والفخر التنظيمي، والسمعة التنظيمية.

ثامناً - منهجية البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث السابقة ووصولاً لأفضل الأساليب والطرق للكشف عن تأثير الاستقامة التنظيمية علي السمعة التنظيمية والدور الوسيط الذي يلعبه الفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية بيمتي

دمياط	2055	227	%66	168	%72.10
بورسعيد	1042	115	%44	88	%76.52
العدد	3097	342	%100	256	%75

المصدر: إعداد الباحث من خلال ما أتيت له من بيانات من هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد

تاسعاً - الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

لقد تمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج حزمة البرنامج الاحصائي (SPSS V.26) وبرنامج (AMOS V.26) بهدف اختبار فروض البحث، وذلك بالطرق الاحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرونباخ لاختبار ثبات متغيرات البحث.
- التحليل الوصفي لمتغيرات وابعاد البحث لكل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) دراسة العلاقة بين متغيرات البحث المستقل والوسيط والتابع.

- أسلوب تحليل المسار Path analysis للتحقق من وجود تأثير للفخر التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (السمعة التنظيمية).

عاشراً: نتائج البحث

1/10 - اختبار صدق وثبات المقياس:

استخدم الباحث اختبار ألفا كرونباخ لاختبار ثبات مقاييس المتغيرات، وتوضح بيانات الجدول (2) قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي للاستبيان وذلك كما يلي:

جدول (2) قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي للاستبيان

معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات	أبعاد المتغير التابع	معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات	أبعاد المتغير الوسيط	معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات	أبعاد المتغير المستقل
0.912	0.742	الانجذاب العاطفي	0.890	0.749	الفخر التنظيمي	0.918	0.705	التفاؤل التنظيمي

(الدراسة وهي Gouthier and Rhein, 2011; Durrah et al., 2019; Alias and Widyanti et al., 2020; Sturm et al., 2022; Youn and Kim, 2022)، (المنسي، 2023).

القسم الثالث: لقياس درجة تأثير السمعة التنظيمية (المتغير التابع) وتم قياسه باستخدام (16) عبارة موزعة على الأبعاد المختلفة له (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي)، وتم قياسه مقياس (Fombrun et al., 2000; Oncer & Yildiz, 2012; Helm, 2013; Agarwal et al., 2015; Esa et al., 2020; Esen et al., 2020; Deniz, 2020) (الزيايدي، 2020)، (المنسي، 2023). وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي (Likert) في الاستبانة بحيث قسمت الى خمس معايير حسب نموذج ليكرت تتدرج من رقم (1) غير موافق بشدة، وحتى رقم (5) موافق بشدة.

2/8 - مجتمع وعينة البحث:

تم إجراء هذه الدراسة على العاملين بهيئتي مينائي دمياط وبورسعيد، حيث يتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين بهيئتي مينائي دمياط وبورسعيد والبالغ عددهم 3097 مفردة وقت إجراء الدراسة في 2023 موزعين على هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد.

3/8. عينة الدراسة:

قام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين بهيئتي مينائي دمياط وبورسعيد قوامها 342 مفردة طبقاً لموقع Sample Size Calculator.

وقد بلغ عدد الردود السليمة (256) بنسبة استجابة (75%). والجدول (1) يوضح توزيع مجتمع وعينة الدراسة:

جدول (1): توزيع مجتمع وعينة الدراسة

اسم الهيئة	عدد العاملين	عدد مفردات العينة	الوزن النسبي	الاستجابة	نسبة الاستجابة

التنظيمي (الوجداني) وإلى جانب السمعة التنظيمية يمثل المتغير التابع والتي يتضمن خمسة أبعاد (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي)، ويمكن عرض نتائج التحليل الوصفي لهذه المتغيرات كما في الجدول (3) وذلك كما يلي:

جدول (3) التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد البحث (ن =

256)

أبعاد المتغير المستقل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أبعاد المتغير التابع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التفاؤل التنظيمي	3.23	0.827	الانجذاب العاطفي	3.32	0.881
الثقة التنظيمية	3.33	0.811	جودة الخدمات	3.34	0.856
النزاهة التنظيمية	3.07	0.885	الرؤية والقيادة	3.24	0.819
التعاطف التنظيمي	3.19	0.918	المسؤولية الاجتماعية	3.17	0.816
التسامح التنظيمي	3.28	0.858	الأداء المالي	3.08	0.909
الاستقامة التنظيمية	3.21	0.933	السمعة التنظيمية	3.27	0.834

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول (3) ما يلي:

حصلت أبعاد الاستقامة التنظيمية وسط حسابي تراوح ما بين (3.07 - 3.33)، حيث حصل (النزاهة التنظيمية) على القيمة الأدنى للوسط الحسابي والتي بلغت (3.07)، في حين حصل (الثقة التنظيمية) على القيمة الأعلى للوسط الحسابي بلغت قيمته (3.33) وهو ما يشير أن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية بين العاملين يهتني مينائي دمياط وبورسعيد.

كما سجلت أبعاد الفخر التنظيمي وسط حسابي تراوح ما بين (3.15 - 3.32)، حيث حصل (الفخر التنظيمي الاتجاعي) على القيمة الأدنى للوسط الحسابي والتي بلغت (3.15)، في حين حصل (الفخر التنظيمي الوجداني) على القيمة الأعلى للوسط الحسابي بلغت قيمته (3.32) وهو ما

الثقة التنظيمية	0.722	0.967	الأجاعي	0.787	0.881	جودة الخدمات	0.745	0.934
النزاهة التنظيمية	0.799 <td>0.933 <td rowspan="3">الفخر التنظيمي الوجداني</td> <td rowspan="3">0.787</td> <td rowspan="3">0.881</td> <td>الرؤية والقيادة</td> <td>0.759</td> <td>0.905</td> </td>	0.933 <td rowspan="3">الفخر التنظيمي الوجداني</td> <td rowspan="3">0.787</td> <td rowspan="3">0.881</td> <td>الرؤية والقيادة</td> <td>0.759</td> <td>0.905</td>	الفخر التنظيمي الوجداني	0.787	0.881	الرؤية والقيادة	0.759	0.905
التعاطف التنظيمي	0.789 <td>0.945</td> <td>المسؤولية الاجتماعية</td> <td>0.722</td> <td>0.917</td>	0.945				المسؤولية الاجتماعية	0.722	0.917
التسامح التنظيمي	0.802 <td>0.951</td> <td>الأداء المالي</td> <td>0.787</td> <td>0.901</td>	0.951				الأداء المالي	0.787	0.901

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول (2) ما يلي:

فيما يخص مقياس المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والذي يمثل المتغير التابع، اتضح أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد قد تجاوزت 0.70 وتراوح ما بين (0.705 - 0.802) وهذا ما يشير إلى وجود درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.

وبالنسبة لمقياس (الفخر التنظيمي) والذي يمثل المتغير الوسيط، اتضح أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد قد تجاوزت 0.70 وتراوح ما بين (0.749 - 0.787) وهذا ما يشير إلى وجود درجة مرتفعة من الاعتمادية على المقياس.

وبالنسبة لمقياس المتغير التابع (السمعة التنظيمية) فقد تحطت قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد المتغير 0.70 وهي القيمة الأدنى لقبول واعتماد ثبات المقياس، حيث تراوحت قيم معامل الثبات لجميع الأبعاد ما بين (0.722 - 0.787) وهو ما يوضح وجود درجة مرتفعة من الاعتمادية على المقياس.

وفي ضوء ذلك، يتضح أن جميع المقاييس المستخدمة لقياس متغيرات البحث تحظى بصدق وثبات مرتفع.

2/10 - التحليل الوصفي لمتغيرات وأبعاد البحث:

يحتوي البحث على ثلاث متغيرات وهم الاستقامة التنظيمية والتي تمثل المتغير المستقل ويتضمن خمسة أبعاد (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي)، المتغير الوسيط الفخر التنظيمي ويتضمن ستة أبعاد (الفخر التنظيمي الاتجاعي، الفخر

لاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، ويعرض الجدول (4) تقديرات نموذج الانحدار المتعدد، وباستعراض بيانات الجدول يتضح ما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة احصائية للاستقامة التنظيمية (التفاوت التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي)، على السمعة التنظيمية بأبعادها المختلفة (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي)، كما يتضح معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F) (1145.114)، وقيمة (Sig=0.000) بالإضافة إلى المعنوية معاملات الانحدار ومعنوية الحد الثابت من خلال قيم (T) وقيم (Sig) عند مستوى معنوية (0.05).

- وجود ارتباط طردي قوي بين الاستقامة التنظيمية (المتغير المستقل) وبين السمعة التنظيمية (المتغير التابع) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.898) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05).

- بلغت قيمة معامل التحديد (R2) (0.778)، وهي قيمة دالة احصائياً وتعني أن عمليات المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) مجتمعة تفسر حوالي (77.8%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السمعة التنظيمية) وأن النسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى لم يتضمنها نموذج الانحدار الحالي.

- إشارة معاملات الانحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين الاستقامة التنظيمية وبين السمعة التنظيمية، فكلما زاد الاهتمام بالاستقامة التنظيمية كلما أدى ذلك إلى زيادة السمعة التنظيمية.

يشير أن توافر أبعاد الفخر التنظيمي بين العاملين بمهني ميناوي دمياط وبورسعيد.

وأيضاً سجلت أبعاد السمعة التنظيمية على متوسطات تراوحت ما بين (3.08 - 3.34)، حيث حصل (الأداء المالي) على القيمة الأدنى للوسط الحسابي بلغت (3.08) فيما حصل (جودة الخدمات) على القيمة الأعلى للوسط الحسابي وقد بلغت (3.34)، وهو ما يشير إلى توافر أبعاد السمعة التنظيمية بين العاملين بمهني ميناوي دمياط وبورسعيد بدرجة فوق المتوسط.

3/10 - اختبار فروض البحث ومناقشة نتائج:

1/3/10 - اختبار صحة أو عدم صحة الفرض الأول من البحث:

يناقش الفرض الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية

للسمعة التنظيمية (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) على الاستقامة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التفاوت التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) في هيتي ميناوي دمياط وبورسعيد.

جدول (4) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للاستقامة التنظيمية (المتغير المستقل) على أبعاد السمعة التنظيمية (المتغير التابع)

أبعاد المتغير المستقل	المتغير التابع	B	Beta	T	Sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	F (Sig)
التفاوت التنظيمي	السمعة التنظيمية	1.403	0.767	12.307	0.000	0.898	0.778	1145.114
الثقة التنظيمية		1.538	0.778	16.233	0.000			
النزاهة التنظيمية		1.687	0.771	18.119	0.000			
التعاطف التنظيمي		1.345	0.718	17.389	0.000			
التسامح التنظيمي		1.217	0.733	14.540	0.000			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات التحليل الاحصائي

					التنظيمية
	0.000	1.215	16.875	1.215	النزاهة التنظيمية
	0.000	1.398	11.785	1.398	التعاطف التنظيمي
	0.000	1.308	12.733	1.308	التسامح التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات التحليل الاحصائي

لاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، ويعرض الجدول (5) تقديرات نموذج الانحدار المتعدد، وباستعراض بيانات الجدول يتضح ما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة احصائية للاستقامة التنظيمية (التفاوض التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي)، على الفخر التنظيمي بأبعاده المختلفة (الفخر التنظيمي الاتجاعي، الفخر التنظيمي الوجداني)، كما يتضح معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F) (1159.113)، وقيمة (Sig=0.000) بالإضافة إلى لمعنوية معاملات الانحدار ومعنوية الحد الثابت من خلال قيم (T) وقيم (Sig) عند مستوى معنوية (0.05).

- وجود ارتباط طردي قوي بين الاستقامة التنظيمية (المتغير المستقل) وبين الفخر التنظيمي (المتغير الوسيط) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R= 0.801) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05).

- بلغت قيمة معامل التحديد (R2) (0.773)، وهي قيمة دالة احصائياً وتعني أن عمليات المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) مجتمعة تفسر حوالي (77.3%) من التغيرات التي تحدث في الفخر التنظيمي (المتغير الوسيط) وأن النسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى لم يتضمنها نموذج الانحدار الحالي.

- وجود أثر لجميع أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاوض التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي)، على تعزيز السمعة التنظيمية حيث يظهر جدول المعاملات أن قيم (B) بلغت (0.767) (0.787) (0.771)، (0.718)، (0.733) على التوالي وبمستوى دلالة (0.000) عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على معنوية جميع العمليات.

مما سبق يتضح صحة الفرض الأول الذي ينص على "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التفاوض التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) على السمعة التنظيمية بأبعادها (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هئتي مينائي دمياط وبورسعيد".

2/3/10- اختبار صحة أو عدم صحة الفرض الثاني من البحث:

يناقش الفرض الثاني "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية (التفاوض التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) على الفخر التنظيمي بأبعاده المختلفة (الفخر التنظيمي الاتجاعي، الفخر التنظيمي الوجداني) في هئتي مينائي دمياط وبورسعيد".

جدول (5) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للاستقامة التنظيمية (المتغير المستقل) على أبعاد الفخر التنظيمي (المتغير الوسيط)

أبعاد المتغير المستقل	المتغير الوسيط	B	Beta	T	Sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	F (Sig)
التفاوض التنظيمي	الثقة	1.309	13.760	1.309	0.000	0.801	0.773	59.113
	التعاطف	1.477	15.401	1.477	0.000			

F (Sig)	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	Sig	T	Beta	B	المتغير التابع	المتغير الوسيط
4.311	0.746	0.782	0.000	13.321	0.790	1.879	السمعة التنظيمية	الفخر التنظيمي الاتجاهي
			0.000	16.982	0.711	1.425		الفخر التنظيمي الوجداني

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات التحليل الاحصائي

لاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، ويعرض الجدول (6) تقديرات نموذج الانحدار المتعدد، وباستعراض بيانات الجدول يتضح ما يلي:

- وجود أثر ذو دلالة احصائية للفخر التنظيمي بأبعاده المختلفة (الفخر التنظيمي الاتجاهي، الفخر التنظيمي الوجداني) على السمعة التنظيمية بأبعاده المختلفة (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي)، كما يتضح معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F) (1054.311)، وقيمة (Sig=0.000) بالإضافة إلى معنوية معاملات الانحدار ومعنوية الحد الثابت من خلال قيم (T) وقيم (Sig) عند مستوى معنوية (0.05).

- وجود ارتباط طردي قوي بين الفخر التنظيمي (المتغير الوسيط) وبين السمعة التنظيمية (المتغير التابع) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R= 0.782) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05).

- بلغت قيمة معامل التحديد (R2) (0.746)، وهي قيمة دالة احصائياً وتعني أن عمليات المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي) مجتمعة تفسر حوالي (74.6%) من التغيرات التي تحدث في السمعة التنظيمية (المتغير التابع) وأن النسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى لم يتضمنها نموذج الانحدار الحالي.

- إشارة معاملات الانحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي، فكلما زاد الاهتمام بالاستقامة التنظيمية كلما أدى ذلك إلى تفعيل الفخر التنظيمي.

- وجود أثر لجميع أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) على تفعيل ممارسات الفخر التنظيمي، حيث يظهر جدول المعاملات أن قيم (B) بلغت (0.819) (0.821) (0.833)، (0.898)، (0.873) على التوالي وبمستوى دلالة (0.000) عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على معنوية جميع العمليات.

مما سبق يتضح صحة الفرض الثاني "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) على الفخر التنظيمي بأبعاده المختلفة (الفخر التنظيمي الاتجاهي، الفخر التنظيمي الوجداني) في هيتي مينائي دمياط وبورسعيد".

3/3/10- اختبار صحة أو عدم صحة الفرض الثالث من

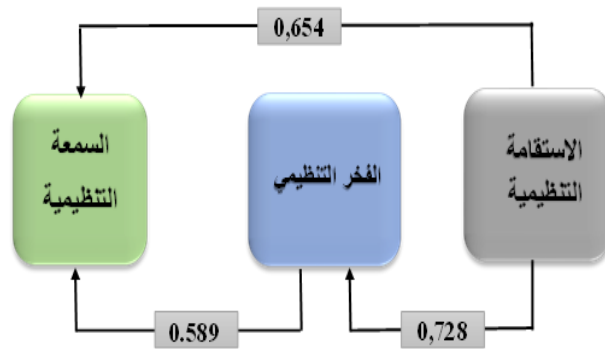
البحث:

يناقش الفرض الثالث "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية الفخر التنظيمي بأبعاده المختلفة (الفخر التنظيمي الاتجاهي، الفخر التنظيمي الوجداني) على السمعة التنظيمية بأبعاده المختلفة (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هيتي مينائي دمياط وبورسعيد".

جدول (6) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للفخر التنظيمي (المتغير الوسيط) على أبعاد السمعة التنظيمية (المتغير التابع)

(التنظيمية)، وكذلك وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) على المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي)، وأيضاً وجود تأثير معنوي للمتغير الوسيط (الفخر التنظيمي) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، وكذلك عند دخول المتغير الوسيط في النموذج فإن تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع قد يتلاشى أو يقترب بصورة كبيرة من الصفر ويصبح التأثير غير دال احصائياً ويسمى توسطاً كاملاً، أو ينخفض التأثير ويكون دال احصائياً ويسمى في هذه الحالة توسطاً جزئياً.

- وقد تم استخدام أسلوب تحليل المسار (Path analysis) للتحقق من وجود تأثير للفخر التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية (المتغير المستقل) والسمعة التنظيمية (المتغير التابع) من خلال الاستعانة ببرنامج (Amos V.26) للتعرف على التأثير المباشر وغير المباشر لمتغيرات الدراسة، ويوضح الشكل التالي (2) نتائج تحليل المسار لمتغيرات البحث.



شكل (2) نموذج تحليل المسار لبيان الدور الوسيط للفخر التنظيمي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية

جدول (7) نموذج تحليل المسار لبيان الدور الوسيط للفخر التنظيمي

في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية

المسار	قيمة	الخطأ	المعنوية	مؤشرات جودة النموذج
--------	------	-------	----------	---------------------

- إشارة معاملات الانحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين الفخر التنظيمي والسمعة التنظيمية، فكلما زاد الفخر التنظيمي كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى السمعة التنظيمية.

- وجود أثر لجميع أبعاد الفخر التنظيمي (الفخر التنظيمي الاتجاعي، الفخر التنظيمي الوجداني) على السمعة التنظيمية، حيث يظهر جدول المعاملات أن قيم (B) بلغت (0.790)، (0.711)، على التوالي وبمستوى دلالة (0.000) عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على معنوية جميع العمليات.

مما سبق يتضح صحة الفرض الثالث: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للفخر التنظيمي بأبعاده المختلفة (الفخر التنظيمي الاتجاعي، الفخر التنظيمي الوجداني) على السمعة التنظيمية بأبعاده المختلفة (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد".

4/3/10- اختبار صحة أو عدم صحة الفرض الرابع من البحث:

يناقش الفرض الرابع "يلعب الفخر التنظيمي دوراً وسيطاً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية بأبعاده المختلفة (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) والسمعة التنظيمية بأبعاده المختلفة (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد".

- ولكي تتحقق الوساطة لابد من وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة

وهو ما يعني أن زيادة وحدة واحدة من المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) تؤدي إلى زيادة قدرها (65.4%) في المتغير التابع (السمعة التنظيمية).

كما أشارت نتائج تحليل المسار وجود تأثير غير مباشر للمتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بلغ (0.404) وهي قيمة جيدة وتعني أن الفخر التنظيمي له دور كمتغير وسيط في العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) والمتغير التابع (السمعة التنظيمية) وبالتالي هناك تأثير غير مباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط بنسبة (40.4%) في اتجاه موجب، وهذا يشير إلى إيجابية وجود المتغير الوسيط حيث ساهم في زيادة معامل التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع. وللتعرف على وساطة المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي) هل هي وساطة كلية أم جزئية يتم إتباع المراحل التي حددها (Baron & Kenny, 1986)

قياس تأثير المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية).

قياس تأثير المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) على المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي).

قياس تأثير المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية).

قياس تأثير المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية) في وجود المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية).

ويتضح من الجدول (7) ما يلي:

تؤثر الاستقامة التنظيمية إيجابياً على السمعة التنظيمية (B=0.654, P≤0.05).

RMSEA	Chi Square	CFI مؤشر الملائمة المقارن	P-Value	المعياري	معامل المسار	
0.000	0.839	0.956	***	0.443	0.728	الاستقامة التنظيمية الفخر التنظيمي ←
			***	0.515	0.589	الفخر التنظيمي السمعة التنظيمية ←
			***	0.467	0.654	الاستقامة التنظيمية السمعة التنظيمية (الأثر المباشر) ←
						الاستقامة التنظيمية السمعة التنظيمية (الأثر غير المباشر)
0.404						

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (7) وجود تأثير إيجابي مباشر موجب للمتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) على المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي)، حيث أظهر تحليل المسار أن قيمة معامل التأثير المباشر بلغت (0.728)، كذلك يتضح من الجدول ذاته أن قيمة مستوى المعنوية دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وهو ما يعني أن زيادة وحدة واحدة من المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية تؤدي إلى زيادة قدرها (72.8%) في المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي).

كذلك تشير النتائج إلى وجود تأثير إيجابي مباشر للمتغير الوسيط (الفخر التنظيمي) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، حيث أظهر تحليل المسار أن قيمة معامل التأثير المباشر بلغت (0.589)، كما يتضح من الجدول ذاته أن قيمة مستوى المعنوية دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وهو ما يعني أن زيادة وحدة واحدة من المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي) تؤدي إلى زيادة قدرها (58.9%) في المتغير التابع (السمعة التنظيمية).

كما تظهر بيانات الجدول وجود تأثير إيجابي مباشر للمتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) على المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، حيث أظهر تحليل المسار أن قيمة معامل التأثير المباشر بلغت (0.654)، كما يتضح من الجدول ذاته أن قيمة مستوى المعنوية دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05)،

حادي عشر: مناقشة النتائج والتوصيات:

11 / 1 - مناقشة النتائج وتفسيرها:

11/1- بصفة عامة يوجد ارتفاع في مستوى الاستقامة التنظيمية حيث كشفت النتائج عن أن المتوسط الحسابي العام للاستقامة التنظيمية وفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة بلغ (3.21) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3) درجة، وبالنظر الي قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الاستقامة التنظيمية، يتبين عدم وجود تفاوت في آراء مفردات العينة، وأن جميع تلك الأبعاد تتوافر بقدر مرتفع، عدا (النزاهة التنظيمية) التي جاءت في مستوى متوسط، وقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (3.07) و (3.33).

11/1-2 بصفة عامة يوجد ارتفاع في مستوى الفخر التنظيمي حيث كشفت النتائج عن أن المتوسط الحسابي العام للفخر التنظيمي وفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة بلغ (3.18) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3) درجة، وبالنظر الي قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الفخر التنظيمي، يتبين عدم وجود تفاوت في آراء مفردات العينة، وأن جميع تلك الأبعاد تتوافر بقدر مرتفع وقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (3.15) و (3.32).

11/1-3 بصفة عامة يوجد ارتفاع في مستوى السمعة التنظيمية حيث كشفت النتائج عن أن المتوسط الحسابي العام للسمعة التنظيمية وفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة بلغ (3.27) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3) درجة، وبالنظر الي قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد السمعة التنظيمية، يتبين عدم وجود تفاوت في آراء مفردات العينة، وأن جميع تلك الأبعاد تتوافر بقدر مرتفع، عدا (الأداء المالي) التي جاءت في مستوى

تؤثر الاستقامة التنظيمية إيجابياً على الفخر التنظيمي (B=0.728, P≤0.05).

يؤثر الفخر التنظيمي إيجابياً على السمعة التنظيمية (B=0.589, P≤0.05).

يؤثر الفخر التنظيمي على السمعة التنظيمية في وجود المتغير المستقل الاستقامة التنظيمية (B=0.404, P≤0.05).

ونلاحظ أن قيمة معامل المسار (B) فيما يتعلق بتأثير الاستقامة التنظيمية على السمعة التنظيمية قد انخفضت من (0.654) إلى (0.404) على الرغم من معنوية التأثير في الحالتين مما يعني أن الفخر التنظيمي تتوسط جزئياً العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية، حيث تتحقق الوساطة الجزئية عندما يكون التأثير غير المباشر (0.404) أقرب من الصفر بالمقارنة بالتأثير المباشر (0.654).

كما يتضح من بيانات الجدول أيضاً أن مؤشر ملاءمة جودة النموذج (GFI) قد بلغت (0.956) وهي نسبة تقترب من (1.00) ومن المعلوم أنه كلما اقتربت النسبة من الواحد الصحيح كلما زادت جودة النموذج وهو الأمر الذي يدل على ملاءمة النموذج، كما يتضح أيضاً من الجدول أن مؤشر المواءمة المقارن (CFI) قد بلغ (0.839) وهي نسبة أيضاً تقترب من (1.00) مما يدل ويؤكد على جودة النموذج.

ومما سبق يتضح صحة الفرض الرابع الذي ينص على "يلعب الفخر التنظيمي دوراً وسيطاً في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التفاوت التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) والسمعة التنظيمية بأبعادها المختلفة (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هيتي مينائي دمياط وبورسعيد".

5/1/11- وجود تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي)، على الفخر التنظيمي بأبعاده المختلفة (الفخر التنظيمي الاتجاعي، الفخر التنظيمي الوجداني) في هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.773) وهو ما يعني أن المتغير المستقل (السمعة التنظيمية) يفسر حوالي (77.3%) من التغيرات التي تحدث في المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي)، وكذلك وجود علاقة ارتباط طردي قوي بين الاستقامة التنظيمية والفخر التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.801) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05) وهو ما يؤكد معنوية العلاقة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة كل من (Tsachouridi , 2016) and Nikandrou)، (محمد، 2023)، والتي توصلت إلى وجود تأثير الاستقامة التنظيمية على الفخر التنظيمي، وأن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية بشكل متكامل يؤدي تعظيم الفخر التنظيمي للعاملين وزيادة شعورهم به ويتحقق ذلك من خلال ضرورة تبني هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد أن يكون جزء من رسالتها ورؤيتها تسليطاً للمقصود بالاستقامة التنظيمية وكيفية تحقيقها بوضعها كوسيلة لتحقيقها لأهداف من خلال مجموعة من القيم السلوكية الأخلاقية التي تنظم العمل، وكيفية التعامل مع كافة الأطراف ذات العلاقة من خلال تلك السلوكيات الأخلاقية، وهو ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية، التي تدعم التركيز على تعزيز الاستقامة التنظيمية لدى داخل هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد.

متوسط وقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (3.08) و (3.34).
4/1/11- وجود تأثير معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) على السمعة التنظيمية بأبعاده المختلفة (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.778) وهو ما يعني أن المتغير المستقل (الاستقامة التنظيمية) يفسر حوالي (77.8%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، وكذلك وجود علاقة ارتباط طردي قوي بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.898) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05) وهو ما يؤكد معنوية العلاقة، وهو ما يتفق مع دراسة (Ghobadi et al., 2017)، والتي توصلت إلى وجود تأثير الاستقامة التنظيمية على السمعة التنظيمية، وأن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية الفعالة داخل لمنظمة يساعد على بشكل متكامل على استدامة السمعة التنظيمية وتعزيزها عن طريق تحسين مستوى النزاهة والشفافية للعلاقات بين القيادات والعاملين، وذلك من خلال الحرص على توفير الحماية للعاملين الذين يقدموا على الاعتراف بأخطائهم مما يشجعهم على الاعتراف بالخطأ وعدم تكرارها مستقبلاً، مع وضع ميثاق أخلاقي يتضمن وصف لممارسات العاملين داخل الهيئتين محل التطبيق مما يشجع على تعزيز الاستقامة التنظيمية داخل هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد.

أصحاب المصالح ذات العلاقة هو ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية، التي تدعم التركيز على تعزيز السمعة التنظيمية داخل هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد.

7/1/11- التأثير الإيجابي للفخر التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، التسامح التنظيمي) والسمعة التنظيمية بأبعادها (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد حيث أشارت النتائج إلى وجود تأثير غير مباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط بنسبة (40.4%) في اتجاه موجب، وهذا يشير إلى إيجابية وجود المتغير الوسيط حيث ساهم في زيادة معامل التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وتتماشى تلك الدراسة مع المراحل التي حددها (Baron & Kenny, 1986)، كما أنه تبين أن الفخر التنظيمي يتوسط العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية جزئياً، حيث أن قيمة معامل المسار (B) فيما يتعلق بتأثير الاستقامة التنظيمية على السمعة التنظيمية قد انخفضت من (0.654) في حالة التأثير المباشر إلى (0.404) على الرغم من معنوية التأثير في الحالتين مما يعني أن الفخر التنظيمي يتوسط جزئياً العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية، حيث تتحقق الوساطة الجزئية عندما يكون التأثير غير المباشر (0.404) أقرب من الصفر بالمقارنة بالتأثير المباشر (0.654).

11 / 2 - التوصيات:

6/1/11- وجود تأثير معنوي لأبعاد الفخر التنظيمي (الفخر التنظيمي الاتجاعي، الفخر التنظيمي الوجداني) على السمعة التنظيمية بأبعادها المختلفة (الانجذاب العاطفي، جودة الخدمات، الرؤية والقيادة، المسؤولية الاجتماعية، الأداء المالي) في هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.746) وهو ما يعني أن المتغير الوسيط (الفخر التنظيمي) يفسر حوالي (74.6%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، وكذلك وجود علاقة ارتباط طردي قوي بين الفخر التنظيمي والسمعة التنظيمية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.782) وبمستوى دلالة (0.000) ومعنوي عند مستوى معنوية (0.05) وهو ما يؤكد معنوية العلاقة، ونخلص منها إلى وجود تأثير للفخر التنظيمي على السمعة التنظيمية، وهو ما يتفق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة في هذا الصدد ومنها دراسات (Wang and Farooq & Salam, 2020)، (Chen, 2022)، (Groza and Groza, 2022) وأن تنفيذ أبعاد الفخر التنظيمي بشكل منهجي يؤدي إلى زيادة مستوى السمعة التنظيمية عن طريق قيام الإدارة العليا بكل من مينائي دمياط وبورسعيد بالعمل على إبراز دور العاملين بكل من الهيئتين ومساهمتهن في تحقيق مختلف الإنجازات والأهداف المحققة، مما يكون له الأثر في شعورهم بالاحترام وتقدير الذات وقيمة العمل الذين يقيمون بتقدمه، مما يزيد شعورهم الدائم بالفخر والاعتزاز التنظيمي والمهني لديهم الأمر الذي يشجعهم على العمل الجماعي التعاوني وبذل المزيد من الجهد والتفاني في عملهم تحقيقاً للأهداف المخططة، لار الذي ينعكس أثره على السمعة التنظيمية للجهة محل التطبيق لدى

يحضرها القيادات يقيمون بها حواراً جاداً يساعد على تشجيع العاملين على إظهار مشاعرهم واتجاهاتهم وعدم اخفائها.

5- تحسين مستوى النزاهة والشفافية للعلاقات بين القيادات والعاملين، وذلك من خلال الحرص على توفير الحماية للعاملين الذين يقدموا على الاعتراف بأخطائهم مما يشجعهم على الاعتراف بالخطأ وعدم تكرارها مستقبلاً، مع وضع ميثاق أخلاقي يتضمن وصف لممارسات العاملين داخل الهيئتين، فضلاً أن تكون القرارات الصادرة من القيادات واضحة ولغتها سليمة لا تحتمل الاجتهاد.

6- ضرورة تبني هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد أن يكون جزء من رسالتها ورؤيتها تسليطاً للمقصود بالاستقامة التنظيمية وكيفية تحقيقها بوضعها كوسيلة لتحقيقها لأهداف من خلال مجموعة من القيم السلوكية الأخلاقية التي تنظم العمل، وكيفية التعامل مع كافة الأطراف ذات العلاقة من خلال تلك السلوكيات الأخلاقية.

7-اهتمام كل من هيئتي ميناء دمياط وبورسعيد بالعمل على تقديم صورة ذهنية لدى كافة المتعاملين معها ويتم ذلك عن طريق أداء العمليات داخل الموانئ بصورة سريعة ومنظمة تضم أداء كافة الخدمات بالكفاءة والفاعلية والسرعة المطلوبة والمأمولة من جمهور المتعاملين مها في مختلف القطاعات.

8- ضرورة قيام الإدارة العليا بكل من مينائي دمياط وبورسعيد بالعمل على ابراز دور العاملين بكل من الهيئتين ومساهمتهن في تحقيق مختلف الإنجازات والأهداف المحققة، مما يكون له الأثر في شعورهم

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، والاطلاع على نتائج عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وما قدم من اقتراحات في ذلك الصدد، يهدف هذا الجزء إلى طرح مجموعة من التوصيات بما ينسجم مع ما تقدم من استنتاجات، وفيما يلي عرض لأهم هذه التوصيات:

1- تقديم مجموعة من البرامج التدريبية وورش العمل التي تساعد العاملين على زيادة مهاراتهم والتعرف على الطرق والوسائل الحديثة في العمل سواء الإدارية أو التقنية على ان تقدم بشكل مستمر ودوري.

2- ضرورة تفعيل مجموعة من قنوات التواصل التي تضمن وصول صوت العاملين للقيادات العليا بكل من هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد، وضمان مشاركتهم في اتخاذ القرار وطرح رؤيتهم وما يستطيعون القيام به من أعمال مما يشعرهم بأهميتهم.

3- عقد مجموعة من اللقاءات والندوات التعريفية والإعلامية التي تهدف إلي إظهار الإنجازات المختلفة لكل من هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد التي تحققت والمساهمات التي حققها كل منها في مجال تقديم الخدمات اللوجستية العالمية، ونسبة وحجم تلك المساهمات على الخريطة العالمية، وطرح التطلعات والأهداف المستهدف تحقيقها على العاملين وكافة الأطراف ذات العلاقة.

4- تكوين مجموعة من علاقات الصداقة والروابط الودية بين العاملين وبين القيادات بكل من هيئتي مينائي دمياط وبورسعيد تتسم بروح التعاون والألفة والثقة المتبادلة، ويكون ذلك من خلال تنظيم العديد من الفاعليات في المناسبات الاجتماعية المختلفة للعاملين

الاجتماعية والتعاون مع منظمات المجتمع المدني بمختلف أنشطتها، ومحاولة رصد المشاكل المجتمعية التي يعاني منها المجتمع المحلي بكل من محافظتي دمياط وبورسعيد وتحديد الاحتياجات التي من الممكن المشاركة في تقديمها.

12- وضع المعايير والأطر والقواعد مع التشديد على تطبيقها والتي تحدد آليات ومعايير اختيار القيادات الإدارية على أسس صريحة من الكفاءة والسمات الذاتية تمتلك الصفات القيادية ولديها تصور شامل لمستقبل العمل اللوجستي بالمنطقة وحجم التجارة الدولية وكيفية استغلال الفرص المتاحة والواعدة بالمنطقة التي تعمل بها.

13- ضرورة العمل على اكتشاف العناصر المميزة من العاملين اخل الجهات محل التطبيق واعطائهم الصلاحيات والامكانيات اللازمة لقيامهم بأداء العمل بصورة مميزة وتذليل كافة المعوقات التي تحول دون تحقيق ذلك مع ضرورة السماح باجتذاب المواهب الخارجية وأصحاب القدرات البشرية الخاصة للعمل داخل الموانئ لدفع العمل وتقديم الافكار الإبداعية التي تستطيع الإضافة للعمل وتقديم خدمات متفردة لجمهور العملاء.

14- يعتبر الأداء المالي هو المحرك الأساسي لتحقيق الاستدامة والاستمرارية للمنظمات وعليه يتعين على كل من مينائي دمياط وبورسعيد استحداث مجموعة من الأنشطة التي تضمن استمرار تدفق مصادر الدخل المتنوعة وذلك بفتح مجموعة من العلاقات الدولية التي تضمن استغلال موقعهم الجغرافي المميز واستغلال الفرص المميزة والواعدة التي تمر بالمنطقة لنقل البضائع

بالاحترام وتقدير الذات وقيمة العمل الذين يقيمون بتقديمه، مما يزيد شعورهم الدائم بالفخر والاعتزاز التنظيمي والمهني لديهم الامر الذي يشجعهم على العمل الجماعي التعاوني وبذل المزيد من الجهد والتفاني في عملهم تحقيقاً للأهداف المخططة.

9- تصميم مجموعة من الأنظمة والقواعد التي تضمن الحصول على المكافآت والحوافز المادية والمعنوية والعمل على ربطها بالأداء الفردي للعامل وتشجع على العمل الجماعي، مع ضرورة ربطها بالسلوك والقيم الأخلاقية، مع ضرورة تقديم مجموعة من الفاعليات التي تضمن تسليط الضوء على الأعمال والإنجازات المتميزة التي تحقق الأهداف والمخطط الموضوعة أو التي تتجاوزها إلى مستويات أعلى.

10- ضرورة زيادة دعم الإدارة العليا بالموانئ التركيز على ابتكار مجموعة من الخدمات اللوجستية المبتكرة القادرة على نقل مستوي الخدمات داخل الموانئ لمستوى متقدم وذلك من خلال إدخال وتحديث الأنظمة الالكترونية لتساعد على سرعة الإجراءات المتبعة داخلها وسرعة الافراج عن البضائع أو تسهيل عملية تصديرها، واستحداث مجموعة من الأنظمة المتميزة التي تتماشى مع لتغيرات العالمية في مجال الخدمات اللوجستية، بما يمكن من مواجهة تطلعات وآمال المستفيدين منها، ودعم الاقتصاد الوطني.

11- دعم كل من مينائي دمياط وبورسعيد للأنشطة الاجتماعية التي تعتبر من المهام الرئيسية لهم داخل محافظتهم تحقيقاً للمسؤولية الاجتماعية التي يتعين قيامهم بها، ويتم ذلك عن طريق وضع مجموعة من الخطط التي تقوم بتقديم العديد الأنشطة والفاعليات

الزيادي، مها عادل، (2021)، أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية، مجلة التجارة والتمويل، ع1، 1-65.

الشريف، زينب هادي معيوف، العنزي، أميرة خضير كاظم، (2022)، تأثير الاستقامة التنظيمية على السمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركة العامة للأسمنت العراقية، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، مج 18، ع3، 817 - 838.

المنسي، محمود عبد العزيز، (2023)، توسيط الفخر التنظيمي في العلاقة بين إدراك السمعة التنظيمية والتماثل التنظيمي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، *مجلة البحوث التجارية*، مج 45، ع3، 440-499.

الناصر، ناصر بن سيف، (2020)، درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين، *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ع 122، 333-356.

النجار، عماد عبد العزيز عيد القصبي، عرب، منى أحمد عبد الوهاب، (2022)، دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 13(2)، 345-381.

النجار، محمد سمير، الناظر، نمله نهاد (2018)، أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية: الدور المعدل للثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية على البنوك التجارية

من الشرق للغرب وزيادة الخدمات اللوجستية وتحديث طرق تقديمها لضمان استمراريتها وزيادتها وبالتالي استدامة المركز المالي القوي لكل منهما.

ثاني عشر: مقترحات مستقبلية:

- يقترح الباحث الدراسات المستقبلية التالية:
- تأثير الأنماط القيادية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والسمعة التنظيمية.
 - عمل بحث أكثر شمولاً للسمعة التنظيمية على التميز المؤسسي، أو البراعة التنظيمية، أو الأداء التنظيمي.
 - دراسة متغيرات أخرى من الممكن أن تؤثر على السمعة التنظيمية مثل: الدعم التنظيمي، والمناخ التنظيمي، والقيم التنظيمية، والصمت الوظيفي، بالجهة محل التطبيق.

ثالث عشر: المراجع

1/ 13- المراجع العربية:

أحمد، روضه عادل طلبه، شمعة، رانية عبد المنعم، حمودة، منى أحمد، (2023)، تحليل العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي، *مجلة البحوث المالية والتجارية*، مج24، ع1، 24-46.

الحفناوي، تامر محمد، (2023)، دور المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والمخرجات الوظيفية: دراسة تطبيقية، *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، 49(2)، 151-222.

الزيادي، بسنت عادل رمضان، (2020)، "أثر الرسوخ الوظيفي في دعم سمعة المنظمة: دراسة ميدانية"، *المجلة العربية للإدارة*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 40(4)، 71-93.

قنديل، رضا حسين محمد، (2023)، دور الإدارة لرشيقة في تحسين السمعة التنظيمية للمعاهد الإدارية العليا بمصر، *المجلة العلمية للبحوث الإدارية*، 51(1)، 304-247.

محمد، دعاء محمد صبري محمد، (2023)، دور القيادة التمكينية في تعزيز الشعور بالفخر التنظيمي باتخاذ الاستقامة التنظيمية كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على العاملين الإداريين في جامعة الأزهر، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 14(1)، 589-533.

مرزوق، عبد العزيز علي، السنديوني، مني محمد علي، العمادي، بشري فاروق عبد المجيد، (2019)، أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بكفر الشيخ، *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، ع6، 222-185.

مرزوق، عبد العزيز علي، حسين، سهام نبيل سليمان، أبو ريشة، داليا عبد الملك، (2020)، تأثير الفخر التنظيمي على الإجهاد العاطفي دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الضرائب بوسط الدلتا، *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، العدد التاسع، 854-814.

مرسي، مرفت محمد السعيد، (2015)، أثر الفخر التنظيمي الاتجاهي كمتغير وسيط في العلاقة ما بين الفخر التنظيمي الوجداني والنية للبقاء في العمل: دراسة حالة، *المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة*، جامعة الأزهر، 14، 918-872.

الأردنية في مدينة عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

حشاد، محمد عزت، أبوزيد، رضا محمود، أبو رية، مروه جمال، (2023)، أثر الثقافة التنظيمية الخضراء على السمعة التنظيمية الخضراء للمؤسسات السياحية والفندقية: الدول المعدل للهوية التنظيمية الخضراء، *مجلة كلية السياحة والفنادق*، جامعة السادات، مج7، ع1/2، 59-36.

طه، حسانين السيد حسنين، عبده، أسماء فتحي سيد (2022)، العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في مصر، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، مج 13، ع1، 19 - 28.

طه، مني حسنين السيد، (2021)، دور الاستقامة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأبوية والمخرجات الوظيفية بالجامعات المصرية، *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، مج43، ع4.

عبد المقصود، هاني فتحي عبد اللاه، (2022)، الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتمائل التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين ببنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية، *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، مج36، ع3، 578-513.

عثمان، ناصر أحمد، (2022)، نموذج بنائي للعلاقة بين المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان، *مجلة كلية التربية جامعة أسوان*، ع4، ج1، 657-599.

- employees' reputation impact awareness: mediating role of job satisfaction", *Market*, 490 Faculty of Economics and Business, University of Zagreb, 31(2):171-185.
- Beheshtifar, M. and Korouki, A. (2013). "Reputation: an important component of corporations' value", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(7):15-20.
- Beneke, J., Chamberlain, V., Chohan, R. and Neethling, M. (2015). "The effect of corporate reputation on retailer brand equity: A study of two South African grocery chains", *Journal of Business and Retail Management Research*, 9(2):1-16.
- Bogan, E. and Dedeoglu, B. B. (2020). "Hotel employees' corporate social responsibility perception and organizational citizenship behavior: Perceived external prestige and pride in organization as serial mediators", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5): 2342-2353.
- Cameron, K, Bright, D. & Caza, A. (2004). "Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance" *American behavioral scientist*, Vol. 47 No. 6, pp.1-24.
- Deniz, S. (2020). "The relationship between perception of corporate reputation and turnover intention: Results from Turkey", *Journal of Health Management*, 22(1): 103-113.
- Durrah, O., Allil, K., Gharib, M. and Hannawi, S. (2021). "Organizational pride as an antecedent of employee creativity in the petrochemical industry", *European Journal of Innovation Management*, 24(2): 572- 588.
- Esa, E., Mohamad, N. R., Zakaria, W. Z. W. and Ilias, N. (2020). "Corporate Reputation: A Measurement of which the Time Has Come", *Global Business and Management Research: An International Journal*, 12(4): 321-330.
- Esen, E., Tastan, S. and Degercan, N. (2021). "The impact of perceived corporate reputation of sport clubs on social media usage: a study with the lenses of social capital", *Postmodern Openings*, 12(3): 350-383.
- مناع، يوسف حامد يوسف (2022)، أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، 3(2)، 1-42.
- 2/13- المراجع الاجنبية:
- Abedi, S., Hoseyn E. & Nahid A. (2014) "The role of organizational virtuousness on the organizational commitment of employees (case study: Islamic Azad university)" *interdisciplinary journal of contemporary research in business titter of Interdisciplinary Business Research*, Vol 5, No 10, pp. 118-130.
- Agarwal, J., Osiyevskyy, O. and Feldman, P. M. (2015). "Corporate reputation measurement: Alternative factor structures, nomological validity, and organizational outcomes", *Journal of business ethics*, 130: 485-506.
- Aledo-Ruiz, M. D., Martíne-Caro, E. and Santo-Jaén, J. M. (2022). "The influence of corporate social responsibility on students' emotional appeal in the HEIs: The mediating effect of reputation and corporate image", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(3): 578-592.
- Alias, M. R. and Bahron, A. (2019). "Well-being and organizational pride in the Royal Malaysian police force: An initial investigation", *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 9(6): 418-427.
- Alniacik, E., Alniacik, U., and Erdogmus, N. (2012). "How do the dimensions of corporate reputation affect employment intentions?", *Corporate Reputation Review*, 15(1): 3-19.
- Asad, H., Naseem, R., & Faiz, R., (2017), " Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction", *Journal of Commerce and Social Sciences*, Vo1, 11, (1), 35-48.
- Babic-Hodovic, V. and Arslanagic-Kalajdzic, M. (2019). "Perceived corporate reputation and pride as drivers of frontline

- Fundamental and Applied Life Sciences*, Vol.5 (S1), pp. 4772-4779.
- Helm, S. (2013). "A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions", *British journal of management*, 24(4): 542-556.
- Hur, Won-Moo., Shin, Yuhjung., Rhee, Seung-Yoon, and Kim, Hyosun (2017), Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement, *Career Development International*, Vol. 22 No. 4, pp. 436-459.
- Jehan, N. Gull, S. Khan, N.A. and Hussain, A. (2020) Relationship between organisational virtue and perceived role of ethics and perception of social responsibility in business: testing a mediation model, *International Journal of Business Governance and Ethics*, 14(2):166.
- Jia, Y., Yan, J., Liu, T. and Huang, J. (2019). "How does internal and external CSR affect employees' work engagement? Exploring multiple mediation mechanisms and boundary conditions", *International journal of environmental research and public health*, 16(14): 2476-2493.
- Katzenbach, J.R. (2003). Pride: a strategic asset. *Strategy & Leadership*, 31 (5), 34-8.
- Kevin Sheridan. (2010). Employee Pride. *Leadership Excellence*; Jun; 27, 6pg. 15.
- Kiyat, G.B. (2017). "The relationship between reputation quotient and perceived quality of brands in Turkey's mobile communication sector", *Istanbul University Faculty of Communication Journal*, 5: 31-64.
- Lythreatis, S., Mostafa, A. M. S. and Wang, X. (2019). "Participative leadership and organizational identification in SMEs in the MENA Region: Testing the roles of CSR perceptions and pride in membership", *Journal of Business Ethics*, 156: 635-650.
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115-138.
- Fairfield, K.D. and Wagner, R.F. (2004). Whose side are you on? Interdependence and its consequences in management of healthcare delivery. *Journal of Healthcare Management*, 49 (1), 17-29.
- Fombrun, C.J., Gardberg, N.A. and Sever, J.M. (2000). "The reputation quotient: a multi-stakeholder measure of corporate reputation", *The Journal of Brand Management*, 7(4): 241-255.
- Fombrun, C.J., Ponzi, L.J. and Newburry, W. (2015). "Stakeholder tracking and analysis: The Rep Trak® system for measuring corporate reputation", *Corporate reputation review*, 18:3-24.
- Fu, H., Li, Y. and Duan, Y. (2014). "Does employee-perceived reputation contribute to citizenship behavior? The mediating role of organizational commitment", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(4): 593-609.
- Ghobadi Yeganeh, A., Gholami Torkslooye, S., & Rastegari, M. (2017). The impact of Organizational Virtuousness on the sports organization's reputation. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(1), 71-78.
- Gouthier, M., Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5), 633-649.
- Groza, M. P. and Groza, M. D. (2022). "Enhancing volunteer pride and retention rates: The role of organizational reputation, task significance, and skill variety", *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 34(3):351-370.
- Gukiina, J. Balunywa, W. Ntayi, J, M and Ahiauzu, A. (2017) Organizational Virtuousness: The Customers' Perspective, *International Journal on Customer Relations*, 5(2).
- Gukiina, Joshua -. Mr.; Ntayi, Joseph M.; Balunywa, Waswa; and Ahiauzu, Augustine (2019) "Organizational Virtuousness: The Customers' Perspective," *African Social Science Review*: Vol. 10: No. 1, Article 6.
- Hamrahi, M., Reza, N., Morteza, M., Karam Allah, D. & Ali, D. (2015) " factors effecting on promoting organizational virtuousness in Iran state agencies" *Indian Journal of*

- Sturm, R. E., Jolly, P. M. and Williams, S. D. (2022). "It's matter of organizational pride: How perceptions of organizational virtuousness and competence affect employee behaviors", *Journal of Business and Psychology*, 37(5): 1079-1097.
- Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2022). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 46(5), 879-904.
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007). The psychological structure of pride: a tale of two facets. *Journal of personality and social psychology*, 92(3), 506.
- Wang, H. Y. and Chen, Z. X. (2022). "Corporate social responsibility and job applicant attraction: A moderated-mediation model", *Ploos one*, 17(3).
- Watanabe- Magnier, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. (2017). Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter? *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. 25 Issue: 4,628-646.
- Watanabe, Remy Magnier., Uchida, Toru., Orsini, Philippe and Benton, Caroline F (2020), Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance, Asia-Pacific *Journal of Business Administration*, Vol. 12 No. 2, pp. 115-138.
- Widyanti, R., Irhamni, G. and Silvia Ratna, B. (2020). "Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance", *Journal of Southwest Jiao tong University*, 55(3): 1-13.
- Youn, H. and Kim, J. H. (2022). "Corporate social responsibility and hotel employees' organizational citizenship behavior: The roles of organizational pride and meaningfulness of work", *Sustainability*, 14(4): 2428.
- Ziapour, A., Molavi, S., & Afsari, D. (2015). A study of the relationship between organizational virtuousness and employee engagement. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 9, 1442-1447.
- Malik, O. F., Shahzad, A., & Raziq, M. M. (2020). Work engagement in the face of terrorism: The moderating role of trait resilience. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 29(4), 461-478.
- Marcellis, N., Teodoresco, S. (2012). Corporate reputation is you most strategic asset at risk. cirano knowledge into action, *Center for Inter University Research and Analysis on Organizations*. 6-48.
- Ng, T. W., Yam, K. C. and Anguini's, H. (2019). "Employee perceptions of corporate social responsibility: Effects on pride, embeddedness, and turnover", *Personnel Psychology*, 72(1): 107-137.
- Once, A. Z. and Yıldız, M. L. (2012). "The impact of ethical climate on relationship between corporate reputation and organizational identification", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58: 714-723.
- Pfarrer, M.D., Pollock, T.G. and Rindova, V.P. (2010). "A tale of two assets: The effects of firm reputation and celebrity on earnings surprises and investors' reactions", *Academy of Management Journal*, 53(5):1131-1152.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.
- Saad Soliman Saad, E., Ahmed Ebrahim, A., & Hassan Mekawy, S. (2021). Ethical Leadership Educational Program for Head Nurses and its Influence on Staff Nurses Organizational Pride. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(2), 1899-1914.
- Sania, Z. M., & Ramsha, N., (2016), "Organizational Virtuousness Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework", *Journal of Behavioral Sciences*, 26.) 1(,113.
- Shahid, S. (2020). Positivity at the workplace: examining the relationships among leadership, employee psychological capital, organizational virtuousness, employee thriving and job performance (Doctoral dissertation, RMIT University).