

**تطبيقات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وتأثيرها في
دعم الالتزام المهني
(دراسة ميدانية في عينة من الكليات الاهلية)**

جعفر صادق علي الزبيدي

كلية ادارة الاعمال / جامعة الجنان

د. كندا ابودان

سوريا / جامعة حلب / كلية الاقتصاد / قسم ادارة

Organizational Socialization Applications and their
Impact on Supporting Professional Commitment
(A Field Study - in a sample of private colleges)

تطبيقات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وتأثيرها في دعم الالتزام المهني
(دراسة ميدانية في عينة من الكليات الاهلية)

Jaafar Sadiq Ali Al-Zaidi *

College of Business Administration / Jinan
University

Dr. Canada Abu Dan

University of Aleppo / college of Economics
Department of Business Administration / Syria

جعفر صادق علي الزيدي *

كلية ادارة الاعمال / جامعة الجنان

د. كندا ابو دان

جامعة حلب / كلية الاقتصاد / قسم ادارة الاعمال / سوريا

تاريخ النشر: 2024/06/01

Received: 01/10/2023

تاريخ القبول: 2023/10/23

Accepted: 23/10/2023

تاريخ الاستلام: 2023/10/01

Published: 01/06/2024

المستخلص:

تمثل الغرض من هذه الدراسة بتحديد أثر التنشئة الاجتماعية التنظيمية في دعم الالتزام المهني في عينة من الكليات الاهلية، كما وتهدف هذه الدراسة إلى تقديم توضيح فيما يخص كل من (التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والالتزام المهني) وامكانية تطبيقها في قطاع التعليم العالي الاهلي، و اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على دراسة و وصف التغيرات، ومن اجل الوصول الى نتائج دقيقة تم اختيار عينة من الكليات و الجامعات الخاصة في بغداد و تم توزيع الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث بلغت العينة (180) موظفاً من العاملين في الكليات الاهلية و تم اعتماد برنامج (Spss v.26 & Amos v.26) في تحليل البيانات في الجانب العلمي و وصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كانت ابرزها وجود دور معنوي لمتغير التنشئة الاجتماعية في تحقيق دعم الالتزام التنظيمي .
الكلمات المفتاحية: التنشئة الاجتماعية التنظيمية، الالتزام المهني.

Abstract:

The purpose of this study is to determine the impact of organizational socialization in supporting professional commitment in a sample of private colleges. This study also aims to provide clarification regarding both (organizational socialization and professional commitment) and the possibility of their application in the private higher education sector. The study was adopted To use the descriptive analytical approach, which is based on studying and describing changes, and in order to reach accurate results, then selecting a sample of private colleges and universities in Baghdad, and then distributing the questionnaire as a main tool for collecting data, as the sample reached (180) employees working in private colleges and The program (Spss v.26 & Amos v.26) was adopted to analyze the data on the scientific side, and the research reached a set of conclusions, the most prominent of which was the existence of a significant role for the socialization variable in achieving support for organizational commitment.

Keywords: Organizational socialization, professional commitment.

المقدمة

يمثل المورد البشري عنصر اساس في تفوق المنظمات بوصفه مفتاح الميزة التنافسية لها والذي يعطيها اولوية النجاح على حساب المنافسين كونه يعطي ميزة لا تستطيع المنظمات المنافسة الوصول إليها ولا تقليدها بسهولة ، لذا تلجئ المنظمات إلى الاستثمار في العنصر البشري الأمر الذي يتطلب توفير ظروف عمل ملائمة من قبل المنظمات لمساعدة الافراد العاملين على الاندماج مع الافراد الآخرين وضمان وصولهم إلى أعلى مستوى من الاداء من خلال العمل الجماعي والتعاون المشترك وتبادل المعارف بينهم لتحقيق أعلى مستوى من الاداء من خلال تبني مفهوم التنشئة الاجتماعية الذي يشير إلى عملية تعليمية تهدف إلى اكساب الموظفين معلومات عن المنظمة وطبيعة العمل الذي سيتم تاديبته في وظيفته حتى يحقق النجاح المرجو منه .

ومن هنا جاءت فكرة البحث التي ارتكزت على مفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية وابعادها المتمثلة بـ (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) ومدى تأثيرها على الالتزام المهني بابعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري) وقد اختيرت الكليات الاهلية العراقية كمدان للتطبيق، وإن السبب الرئيس لاختيارها كونها تمثل احدى منظمات الاعمال التي تتنافس فيما بينها من اجل استدامة نجاحها وتحقيق الارباح، لذا فهي تحتاج إلى تهيئة كوادر على مستوى عالي تسعى إلى تحقيق اهدافهم التنظيمية من خلال تحقيق أعلى مستوى من الالتزام المهني .

إذ جسد البحث الحالي رغبة الباحثين في معرفة مدى استغلال الكليات الاهلية لمفهوم التنشئة الاجتماعية وكذلك دورها في تحقيق الالتزام المهني ، وايضا التعرف على مستوى معرفة مجتمع وعينة البحث بالمتغيرات المبحوثة ومدى فاعلية توظيفها في العمل الاداري .

المحور الاول / منهجية البحث

مشكلة البحث :

من خلال التحديات التي لمسها الباحثان يمكن تحديد المشكلة الرئيسة للبحث بالتساؤل الاتي ((هل تسهم التنشئة الاجتماعية التنظيمية في دعم الالتزام المهني)) كما تم عرض بعض التساؤلات الفرعية التي تنبع مجملها من المشكلة الرئيسة وكالاتي:-

- 1- ما هي المفاهيم الاساسية لمتغيرات الدراسة؟
- 2- ما مستوى إدراك عينة البحث للتنشئة الاجتماعية التنظيمية؟
- 3- ما مستوى الالتزام المهني للمنظمات المبحوثة؟ ؟
- 4- ماهي طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث؟

اهمية البحث :

تنبع أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على الآتي :

1. تمثل الدراسة الحالية إسهاماً علمياً متواضعاً يضاف إلى الإسهامات التي تناولت متغيرات البحث .
2. التعرف على متغيرات البحث الرئيسة والمتمثلة بـ (التنشئة الاجتماعية التنظيمية ، الالتزام المهني) في بيئة الاعمال العراقية
3. مساعدة المنظمات المبحوثة في زيادة قدرتها على تبني اساليب واليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية لضمان تحسسين اساليب العمل وتحقيق الالتزام المهني
4. اقتراح عدد من الآليات، التي تضع حلول للمشكلات التي تواجه المنظمات ، المتعلقة بالمتغيرات المبحوثة.

الهدف من البحث :

يتناول البحث العديد من الأهداف اهمها :

1. التعرف على المفاهيم الأساسية لمتغيرات البحث عن طريق تقديم اطار نظري لها .
2. تحديد مستوى الالتزام المهني للمنظمات المبحوثة.
3. تحديد مستوى إدراك عينة البحث للتنشئة الاجتماعية التنظيمية .
4. تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث.

فرضية البحث:

لتحقيق أهداف البحث يتم الاعتماد على الفرضية الآتية:

- H₁- 1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين متغير التنشئة الاجتماعية بأبعاده مجتمعة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) مع الالتزام المهني بأبعاده مجتمعة (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر) في قطاع التعليم العالي الاهلي في العراق .
- H₂- 2: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين متغير التنشئة الاجتماعية بأبعاده مجتمعة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) مع الالتزام المهني بأبعاده مجتمعة (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر).

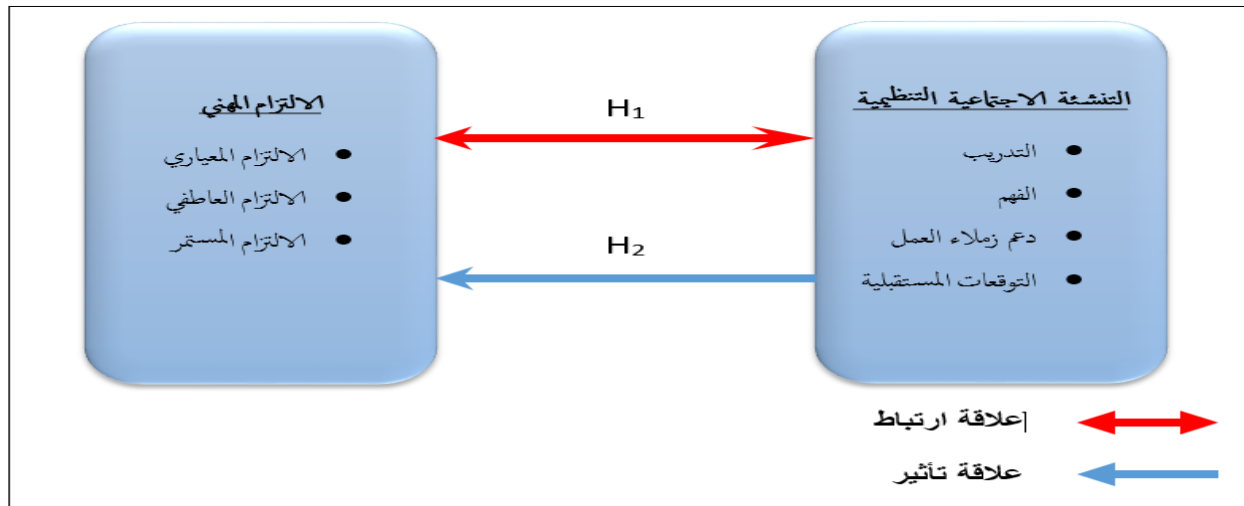
منهج البحث

من أجل تحقيق اهداف البحث اعتمد الباحثان على استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم على دراسة و وصف المتغيرات ويمتاز بالدقة، كما تم الاعتماد عليه نظراً لملاءمته لطبيعة المتغيرات حيث يتبع في هذا المنهج جمع البيانات بواسطة استبيان محكم و معمد و من ثم تحليلها من اجل استخراج النتائج النهائية والتي يتم في ضوءها قبول الفرضيات او رفضها .

مخطط البحث الافتراضي

يقدم المخطط الفرضي للبحث صورة مجسمة للفكرة المبحوثة، ويوضح طبيعة العلاقات واتجاهات التأثير بين متغيراتها ، وئي الأنموذج استناداً إلى طبيعة المشكلة والأهداف المتوقع تحقيقها ، وكما موضح في الشكل (1) ، اذ يمثل المتغير المستقل بـ (التنشئة الاجتماعية التنظيمية) والمتغير المعتمد بـ (الالتزام المهني) ، وفيما يتعلق بأبعاد المتغيرات فقد تم تحديدها كما موضح بالجدول (1) :-

شكل (1) مخطط البحث الفرضي



المصدر : من اعداد الباحث

جدول (1) الابعاد الخاصة بمتغيرات البحث

ت	المتغيرات	الابعاد	المصدر
1	التنشئة الاجتماعية التنظيمية	التدريب	(Bigliardi&Petroni,2005)
		الفهم	
		دعم زملاء العمل	
		التوقعات المستقبلية	
		الالتزام المعياري	

(Meyer,et al,1993)	الالتزام العاطفي	2
	الالتزام المستمر	

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المذكورة اعلاه

حدود البحث

تتمثل حدود البحث في اربع مجالات رئيسية ، يمكن تحديدها بالاتي :

- 1- **الحدود العلمية** : اشتملت الحدود العلمية للبحث الحالي على المتغيرات الثلاث الواردة في البحث ، وأبعادها الفرعية وهي اولاً : المتغير التفسيري (المستقل) المتمثل بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية وكانت ابعاده (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية)، ثانياً : المتغير المستجيب (التابع) والمتمثل بالالتزام المهني وكانت ابعاده (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر) .
- 2- **الحدود الزمانية**: امتدت الحدود الزمانية للبحث الحالي من شهر تشرين الأول لعام 2022 م وحتى حزيران من العام 2023 م، ابتداءً من تحديد المشكلة والتعرف عليها والاطلاع على الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات البحث وحتى الوصول الى النتائج النهائية وتقديم التوصيات.
- 3- **الحدود المكانية** : تمثلت الحدود المكانية بالجانب العملي للبحث والتي اقتصرت على عدد من الجامعات والكليات الاهلية العاملة في بغداد المتمثلة بكل من المصارف الأتية (الاسراء، اوروك، المنصور، دجلة، الفارابي، الرافدين، الفراهيدي، الامال)
- 4- **الحدود البشرية** : تمثلت الحدود البشرية للبحث الحالي بالافراد العاملين في الجامعات والكليات الاهلية وفيما يأتي تفاصيل الحدود البشرية من حيث عينة ومجتمع البحث وهي كالآتي :
- 5- **مجمع البحث** : والذي يمثل بالافراد العاملين في المصارف من هم ضمن المواقع الوظيفية التي تم تحديدها اعلاه خلال الفترة الزمنية المحددة للبحث والبالغ عددهم (209) والموضحة بالجدول (2) الاتي:

جدول (2) عدد الاستبانات التي تم الحصول عليها

عدد الاستبانات التي تم استبعادها	عدد الاستبانات التي اعمدت	عدد الاستبانات التي تم استلامها	عدد الاستبانات التي وُزِعَتْ	أسم الكلية
3	43	46	50	كلية الاسراء الجامعة
1	31	32	39	جامعة اوروك
0	23	23	25	كلية المنصور الجامعة
0	22	22	25	جامعة دجله
1	18	19	20	كلية الفارابي الجامعة
2	17	19	20	كلية الرافدين الجامعة
0	14	14	15	جامعة الفراهيدي
0	12	12	15	كلية الامال الجامعة
7	180	187	209	المجموع

المصدر : اعداد الباحث

تم حساب حجم العينة الملائم عن طريق احد مواقع الويب الشهيرة (<https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html>) والتي اظهرت ان حجم العينة يبلغ (136) فرداً والذي يمثل اقل عدد ممكن يسمح به أن يمثل المجمع يبلغ عدد افراد (209)، في ذات الوقت استطاع الباحث من الحصول على (180) استبانة صالحة ومستوفية للشروط اي أكثر من العدد المطلوب لتمثيل المجتمع .

المحور الثاني / الجانب النظري

يتناول المحور الاول التأطير النظري لمتغيرات البحث لتقديم توضيح عن مفهوم كل من (التنشئة الاجتماعية التنظيمية والالتزام المهني) وتحديد ابعاد كل منها

اولا - التنشئة الاجتماعية التنظيمية

1- مفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية :

تعتبر التنشئة الاجتماعية عن مصلحة وتطور الشخص في البيئات الاجتماعية واليومية، وتدفع إلى تحول الشخص إلى فرد اجتماعي قادر على التفاعل والاندماج بسهولة مع أفراد المجتمع، والتنشئة الاجتماعية بالمعنى الاجتماعي ليست سوى تنشئة الأفراد ليصبحوا أعضاء فاعلين في مجتمع المستقبل ونقل القيم الاجتماعية والعادات والتقاليد والممارسات من أجل إدراك علاقه الشخص بالأعراف والقوانين الاجتماعية، كما إن الانسجام بين الأفراد يقوي الشعور بالوحدة والتماسك في المجتمع، اي إنها عملية تعلم وتعليم وترتبه قائمه على التفاعل الاجتماعي تهدف إلى تزويد الفرد بالسلوكيات والمعايير والمواقف المناسبة لأدوار اجتماعية معينة، مما يمكنه من مواكبة المجموعة التي يتفاعل معها وتعزيز علاقتها بها (Peltokorpi, et al, 2022).

إذ تعرف التنشئة الاجتماعية التنظيمية على إنها العملية التي يتعلم من خلالها أعضاء المنظمة السلوكيات والمواقف الداعمة واللازمة للمشاركة في تطور المواقف والقيم والسلوكيات الحالية كأعضاء في المنظمة (Yüksel & Tosun, 2015) في حين عرفها (Comin & Pauli, 2018) على إنها تطوير الموظفين المعتقدات والمبادئ والتفاهات المشتركة بينهم وبين المنظمة، وتقوم المنظمة بمواءمة هذه الإجراءات الفردية مع احتياجات الشركة وثقافتها وقيمتها، اما (Omanović & Langley, 2023) فقد عرفها على انها العملية التي يكتسب من خلالها الفرد المهارات الفكرية والاجتماعية اللازمة لتولي دور تنظيمي. يجب على مسري التنشئة الاجتماعية توجيه الأفراد في تعلم أدوار جديدة من خلال تزويدهم بشعور من الإنجاز والكفاءة .

ووفقاً (الختانتة والنوايسة، 2011) فإن اهداف التنشئة الاجتماعية تتمثل بأكساب المعرفة والقيم والمواقف وجميع أنماط السلوك حيث تشمل طرق التعلم والتفكير في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد ، وكذلك اكتساب عناصر ثقافته الجماعية المناسبة لتكوينه الشخصي، وتزويد الأفراد بالمؤسسات الأساسية لغرس الطموح والحياة الشخصية، وغرس الهوية في الأفراد بناء على احتياجاتهم وقدراتهم التعليمية والمهنية، والتقاط العناصر الثقافية للمجموعة وجعلها جزءا من تكوين الفرد، فضلاً عن تحويل الفرد من وجود بيولوجي إلى وجود اجتماعي، وتنشئة مواطنين صالحين يواظمون الحياة والمشاكل ويفيدون المجتمع ويعملون بجد من أجل تنمية المجتمع وازدهاره.

وبشكل التغيير الناتج عن التنشئة الاجتماعية غير الناجح أمر مكلف للمنظمة لأن سرعة التغيير غالباً ما تكون النتيجة النهائية للتنشئة الاجتماعية غير الناجح، كما ان لها آثار طويلة الأجل على مواقف وسلوك الموظفين الذين يقعون في المنظمة، فضلاً عن انها تمثل الآلية الأساسية للمنظمات لتوريث الثقافة والحفاظ عليها، ومساعدة العاملين على فهم واستيعاب الاعراف الاجتماعية (الطائي والطائي، 2021) .

2- ابعاد التنشئة الاجتماعية :-

اعتمد الباحثان على الابعاد التي تناولها (Bigliardi&Petroni, 2005) وهي كل من (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، والتوقعات المستقبلية) والتي سوف يتم تقديم توضيح بخصوص كل منها :

1- **التدريب** : عندما يبدأ الأشخاص الجدد في العمل في مؤسسة ما، فإنهم يحتاجون إلى تعلم مهارات مختلفة حتى يتمكنوا من التكيف مع بيئة العمل الجديدة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال وسائل معينة مثل الدورات التدريبية ودورات التوجيه والدورات التعريفية، والدعم المقدم للموظفين خلال مرحلة ما قبل التوظيف وأثناء العمل يفضي إلى تكيفهم مع مكان العمل الجديد، لأن عملية التنشئة الاجتماعية للموظفين الجدد هي فترة انتقالية مرهقة (Ataman & Kondakçı, 2016) ويعد التدريب ضرورة أساسية ومهمة يساعد المنظمات على رفع مستوى المهارة لدى موظفيها، كما إنها تقوم بشكل مستمر بتدريب وتطوير مهارات أعضائها من خلال تزويدهم بالمعلومات والمهارات والإرشادات والمتطلبات اللازمة والتي تمكنهم من أداء الوظائف الحالية والمستقبلية بكفاءة (مطلبك، 2020)، ويعتبر التدريب بمثابة عملية تحاول تحسين أداء الموظف الحالي والمستقبلي من خلال تحسين قدره الموظف على تحقيق الأهداف ، أو كجهد تنظيمي أو إداري يهدف إلى تحسين قدره الموظف الفردي على أداء وظيفه معينه (محمد ، 2023) .

2- **الفهم** : ينصب التركيز على العملية التي يتعلم بها الافراد الجدد فهم واقع الأعمال واستيعابها، ويشمل فهم العمليات مجالات متعددة (المعرفة، المهام، والأدوار الوظيفية، والخصائص التنظيمية، وأداء الفريق) لفهم الرضا الوظيفي وكذلك التكيف الأفضل (العابدي وعزيز، 2017)، وأشار (Benzinger, 2016) إلى أن فهم الموظفين الجدد للعمل يظهر أن المنظمة توصف غالباً بأنها جوهر عملية النمو، والتي يتم تحديدها من خلال فهم أهداف المنظمة وفهم إنجازات الأفراد والعمل، وتشير الطريقة التي تعمل بها المنظمات إلى أن الفهم هو عملية تفاعلية يكتسب الأفراد من خلالها المعلومات التي تربط الشخصيات الفردية مع الأطر الجماعية والتنظيمية (Korte&Lin, 2013) في سياق آخر ، أظهر (Phillips, et al, 2015) أن الموظفين الجدد بحاجة ماسة إلى المعرفة والوعي بالثقافة التنظيمية من أجل تعديل أدوارهم في العمل بسهولة .

3- **دعم زملاء العمل** : تتمثل عملية الدعم في مساعدة موظفي المنظمة على أداء مسؤولياتهم الوظيفية، وتحمل المسؤولية عن جميع الأنظمة والمبادئ التي تدعم التشغيل الداخلي للمنظمة (2023,Albakri,et al)، ويشير الدعم إلى الحصول على التفاعل والمساعدة من الزملاء، والتي تمثل جزءاً مهماً من التنشئة الاجتماعية، ويجب أن تكون هذه التفاعلات دائماً استباقية وإيجابية حتى يصبح الموظف الجديد قادراً على العمل بشكل أكثر فاعلية لفترات أطول من الوقت، وتعمل أيضاً على نقل الثقافة التنظيمية إلى الموظف الجديد، حيث يتم تكوين وتعليم العديد منهم (العابدي وعزيز، 2017)، ويعرف (Charoensukmongkol,et al 2016) الدعم على أنها الدرجة التي يقدم بها زملاء العمل ويعتمدون على المساعدة والمشورة والفوائد عند الحاجة لها في العمل، يسعى الموظفون الجدد إلى الحصول على الدعم العاطفي والاهتمام من زملاء العمل، في حين تساعد العلاقات الودية في تخفيف التوتر والضغط العاطفي وتقليل احتمالية التراجع في ملفك الشخصي، كما إنه يمثل مورد رائع لمساعدة الموظفين على التعامل مع الإجهاد في العمل وأحد الأشياء التي تحفزهم وتقلل من الإجهاد والتوتر. كما أنه يؤكد أن الدعم الجيد من الزملاء لا يخفف من الآثار السلبية التي يتعرض لها الموظفون فحسب ، بل يحسن أيضاً من أدائهم ورفاههم (Mayo, et al 2012).

4- **الآفاق المستقبلية** : تمثل الآفاق المستقبلية أحد المجالات الرئيسية للتنشئة الاجتماعية لأنه يأخذ في الاعتبار تصور الفرد لاكتساب فرص عمل قيمة ومهمة داخل منظمته تشرع في مسار وظيفي مستقبلي، وغالباً ما تحدد التوقعات المستقبلية دافع الموظف للبقاء، والموظفون الراضون عن آفاقهم وتصوراتهم المستقبلية هم أكثر رضا وولاء للمنظمة (العابدي وعزيز ، 2017)، ويشير (2014,Trask-Tate, et al) إلى الآفاق المستقبلية بأنها المكافآت التي سيحصل عليها الموظف في المستقبل ومعرفته بمسيرته المهنية في المنظمة ، وأضاف (2004,Taormina) أن هذا يعني الاعتراف باستمراريته وظيفته وتأكيد توقعات الموظف يجب أن تكون المسؤولي من خلال معرفتهم بالأهداف التنظيمية من أجل البقاء والاستمرار في تحقيق تلك الأهداف ، وأوضح (2005,Brown) أن التوقعات المستقبلية هي رؤية الموظفين الشاملة للفرص المستقبلية التي تتقدمها لهم المنظمة في مساراتهم المهنية وفي ممارسات عملهم المناسبة .

ثانياً: - الالتزام المهني

1- مفهوم الالتزام المهني

يمثل الالتزام المهني أحد المفاهيم التي تم استعمالها بطرائق مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالمدافع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة ، كما انه يبرز مستويات عالية من سلوك التميز التي تنصب نحو الأداء المطلوب (العززي والبيدي، 2006)، ويعرف الالتزام المهني على انه استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة يدعم استمرار العلاقة التعاقدية ويترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من قبل المنظمة من اجل الإسهام في نجاحها واستمراريتها (عبد الوهاب وخطاب، 1993) اما (2004,Bogler&Somech) فقد عرفه على انه عملية مستمرة ومعقد فن خلاله يتواجد أعضاء المنظمة ومن خلاله يحافظ هؤلاء الافراد عليها ويريدون التغيير فيها بشكل افضل، في حين عرفه (عشاوري، 2015) هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر، و التمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها .

لذا فإن الالتزام بالعمل يعد من أبرز المتغيرات السلوكية حيث تؤكد العديد من نتائج الأبحاث ارتفاع تكاليف الغياب والتأخيرات الكبيرة في العمل وانسحاب الموظف من المؤسسة وانخفاض الرضا الوظيفي، وتتجلى أهمية الالتزام المهني لأن المستوى العالي من الالتزام المهني في بيئة العمل يقلل من العديد من الظواهر السلبية ، وأهمها التغيب عن العمل وتجنب أداء المهام في نطاق مسؤوليتهم. عندما تفشل المؤسسة في تقديم الحوافز المناسبة للموظفين ودفعهم إلى الأداء على أعلى مستوى (الوزان، 2006)، ويمكن توضيح أهمية بناء الالتزام المهني بين الأفراد والمنظمات من خلال زياده الاهتمام بالعمل ووفقاً لـ (الطائي ، 2007: 85) فإن الالتزام بالوظيفة يعد أحد العوامل الرئيسية التي تنبأ بالعديد من الجوانب السلوكية، وخاصة معدل دوران الوظائف، حيث سبقي الأفراد الملتزمين في المنظمة لفته أطول ويعملون بجد لتحقيق أهدافهم وزيادة التماسك الشخصي والثقة في المنظمة لتحقيق الاستقرار التنظيمي، فضلاً عن زياد الإنتاجية وتقليل المشكلات التي تحدث بين العاملين والإدارة، لذا فإنه كلما زاد مقدار التوافق بين القيم والأهداف للفرد والمنظمة، زادت الروح المعنوية الشخصية .

2- ابعاد الالتزام المهني

اعتمد الباحثان على الابعاد التي تناولها (1993,Meyer,et al) وهي كل من (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر) والتي سوف يتم تقديم توضيح بخصوص كل منها :

1- **الالتزام العاطفي**: الدرجة التي يرتبط بها الفرد نفسياً وعاطفياً بالمنظمة من خلال مجموعة من الانفعالات (الولاء، التعلق، الرقة، السعادة، الانتماء، الشوق) لها هدف وتوافق فيها مع قيم المنظمة مما يجعل التفاعل معها ممتعاً، ويمكن أن يعتمد الالتزام العاطفي للفرد على ثلاثه أشياء (القيم المشتركة، والوضوح ومواءمة

الأهداف، والتكامل القائم على التطور الفردي) سيستمر الأفراد الذين ينبع ارتباطهم الأساسي بالمنظمات من المشاعر العاطفية تجاههم في القيام بذلك (فليح، 2010)

2- **الالتزام المعياري**: يعكس شعور الفرد بالمسؤولية والالتزام تجاه المنظمة وموظفيها، مما يتطلب منه الوفاء بالتزامات تلك المنظمة والقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد لها تأثير كبير عليه، كما أن الأفراد من هذا النوع يدخلون المنظمة وهم يمتلكون القيم والمبادئ الشخصية والتي يحملها الفرد معه قبل الدخول (التوجيه الثقافي) أو عند دخوله المنظمة (التوجيه المهني)، ويشكل تأثير القيم العائلية أو العادات أو المعتقدات الدينية التي قد يمتلكها الفرد على تكوين الالتزامات المعيارية (1993, Meyer, et al)

3- **الالتزام المستمر**: يعبر عن رغبة قوية في دعم أهداف المنظمة وقيمتها دون القدرة على التضحية بها، ويزيد من التكاليف الناتجة واستعداد الفرد للبقاء في المنظمة لأنه لا يستطيع الاستغناء عن الاستثمار الشخصي (العلاقات والمزلاء، التقاعد، الوظيفة والمهارات، سنوات الخدمة... إلخ) لتترك المنظمة للعمل تكلفه عالية في أماكن أخرى (فليح، 2010).

المحور الثالث / الجانب العملي

يتناول المحور الثاني للبحث الجانب العملي للبحث ويتضمن اختبارات الصدق والثبات للبيانات فضلاً عن اختبار الفرضية الأولى لاجتياز العلاقة بين المتغيرين، والفرضية الثانية لتقدير معادلة الانحدار.

1- صدق وموثوقية أدوات البحث

تم إجراء مجموعة من التحليلات الإحصائية من أجل الحصول على فهم إحصائي لقوة وصحة الاستبيان من خلال تطبيق مجموعه من التحليلات الإحصائية، إذ أظهر اختبار KMO قابلية تطبيق عينة الدراسة على المتغير، وحققت متغير التنشئة الاجتماعية نتيجة (0.923)، كما أظهرت نتائج الاختبار قابلية تطبيق عينة الدراسة على متغير الالتزام المهني (0.902)، والذي كان ذا دلالة إحصائية باختبار مربع كاي، مما يشير إلى أن التحليل كان مناسباً للبيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة.

الجدول (3) اختبار KMO

التنشئة الاجتماعية				
أختبار KMO	مربع كاي Chi – Square	DF	SIG	أختبار KMO
.923	2585	276	.000	
الالتزام المهني				
أختبار KMO	مربع كاي Chi – Square	DF	SIG	أختبار KMO
.902	1754	153	.000	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على البيانات الاحصائية

تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا لاختبار مصداقية البيانات، فقيمة الاختبار أقل من (60٪) ضعيفة، وقيمة الاختبار الأكبر من (70٪) مقبولة، وقيمة الاختبار الأكبر من (80٪) جيدة جداً، وأظهرت نتائج الاختبار مصداقية ممتازة كما هو موضح في الجدول رقم (4).

الجدول (4) اختبار كرونباخ ألفا لمتغيرات البحث

ت	المتغيرات	كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
1	التنشئة الاجتماعية	.942	24
2	الالتزام المهني	.929	18

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على البيانات الاحصائية

2- الاحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

يعرض الجدول (5) مقارنة بين الكليات الاهلية من حيث الوسط الحسابي والانحراف المعياري لها وعلى وفق الابعاد المحدد لكل متغير، ووفقاً للنتائج الخاصة بابعاد متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية فقد حققت كلية الرافدين الجامعة اعلى نسبة اتفاق حول بعد التدريب بوسط حسابي وكان اقلها كلية الامال، وفيما يخص بعد الفهم فقد حققت كلية الرافدين اعلى مستوى وكانت كلية الامال قد حققت اقل نسبة اتفاق، اما بعد دعم زملاء العمل فقد كان اعلى معدل من نصيب كلية الرافدين الجامعة واقلها من نصيب كلية الامال، وفي بعد التوقعات المستقبلية حققت كلية دجلة اعلى معدل اتفاق واقلها كان في كلية الامال، اما النتائج الخاصة بابعاد متغير الالتزام المهني فقد حققت كلية الرافدين اعلى معدل اتفاق في بعد الالتزام المستمر واقلها من نصيب كلية الامال، في حين كانت نتائج بعد الالتزام العاطفي اعلى معدل من نصيب كلية الفراهيدي وادناها في جامعة اوروك، واخيراً كانت النتائج الخاصة ببعده الالتزام المعياري فقد حققت كلية الرافدين اعلى معدل وادناها من قبل كلية الامال .

جدول (5) الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة بحسب الكليات المبحوثة

الجامعة	التدريب	الفهم	دعم زملاء العمل	التوقعات المستقبلية	الالتزام المستمر	الالتزام العاطفي	الالتزام المعياري
كلية الأسراء الجامعة	المتوسط الحسابي	4.1124	3.9922	4.1124	4.2946	4.0000	4.1047
	عدد الأسئلة	43	43	43	43	43	43
	الانحراف المعياري	.55602	.55272	.53170	.45110	.55872	.55756
جامعة أوروک	المتوسط الحسابي	3.6237	3.9409	4.1559	4.0753	3.8495	4.0269
	عدد الأسئلة	31	31	31	31	31	31
	الانحراف المعياري	1.05054	.74975	.58204	.87225	.83595	.73799
كلية المنصور الجامعة	المتوسط الحسابي	3.7609	3.9130	3.9493	4.0942	3.7681	4.1087
	عدد الأسئلة	23	23	23	23	23	23
	الانحراف المعياري	.53613	.53151	.54688	.46555	.43733	.48359
كلية دجلة	المتوسط الحسابي	4.1667	4.2652	4.2273	4.3864	4.1894	4.5076
	عدد الأسئلة	22	22	22	22	22	22
	الانحراف المعياري	.53699	.60347	.58542	.60287	.54262	.37963
كلية الفارابي الجامعة	المتوسط الحسابي	3.7778	4.1111	3.8981	3.9630	4.0463	4.1204
	عدد الأسئلة	18	18	18	18	18	18
	الانحراف المعياري	.74096	.50163	.42062	.43369	.53261	.52333
كلية الرافدين الجامعة	المتوسط الحسابي	4.4804	4.4706	4.3431	4.3039	4.5000	4.5196
	عدد الأسئلة	17	17	17	17	17	17
	الانحراف المعياري	.31115	.32933	.40169	.42178	.42492	.27565
كلية الفراهيدي	المتوسط الحسابي	3.8929	4.1786	4.1190	4.3810	4.0952	4.0952
	عدد الأسئلة	14	14	14	14	14	14

.78912	.56681	.59454	.59710	.68696	.65849	.97535	الانحراف المعياري	كلية الامال
4.0000	3.9306	3.7222	3.7639	3.7361	4.0139	3.6806	المتوسط الحسابي	
12	12	12	12	12	12	12	عدد الأستبانات	
.73855	1.00368	.80508	.77998	.51961	.68335	.79601	الانحراف المعياري	المجموع
4.1741	4.1259	4.0083	4.1815	4.0889	4.0796	3.9454	المتوسط الحسابي	
180	180	180	180	180	180	180	عدد الأستبانات	
.59556	.67514	.63404	.61137	.55330	.60478	.75195	الانحراف المعياري	

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.26

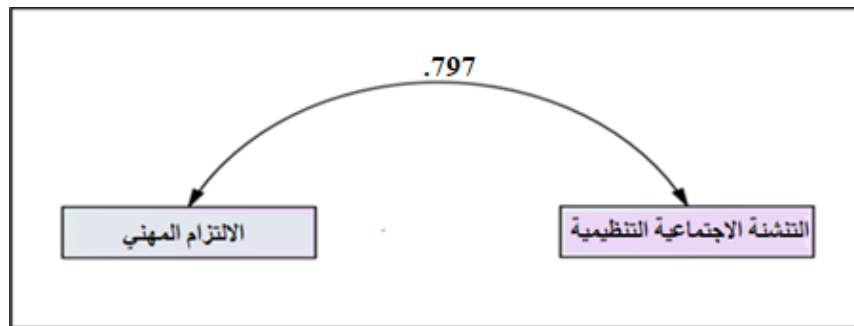
3- اختبار الفرضية الاولى :

في هذه الفقرة يتم اختبار الفرضية الرئيسة الاولى والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين متغير التنشئة الاجتماعية بأبعاده مجتمعة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) مع الالتزام المهني بأبعاده مجتمعة (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر) في قطاع التعليم العالي الاهلي في العراق) ولاختبار هذه الفرضية سيتم حساب معامل الارتباط بين المتغيرين باستخدام برنامجي (Spss V.26) (Amos V.26) ويعرض الجدول (6) والشكل (2) معامل الارتباط لكل من المتغير المستقل (التنشئة الاجتماعية التنظيمية) والمتغير التابع (الالتزام المهني).

جدول (6) معامل الارتباط بين متغيرات البحث

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797	.636	.634	.32140

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البيانات الاحصائية Spss V.26



الشكل (2) معاملات الارتباط بين علامة صاحب العمل والاحتفاظ بالمواهب

يلاحظ من الجدول (5) والشكل (2) ان معامل الارتباط التنشئة الاجتماعية التنظيمية والالتزام المهني عند مستوى معنوية (0.01) يساوي (0.797) وهو يدل على وجود علاقة ارتباط ايجابية بين المتغيرات المبحوثة في قطاع التعليم العالي الاهلي في العراق .

3- اختبار الفرضية الثانية :

في هذه الفقرة يتم اختبار الفرضية الثانية والتي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين متغير التنشئة الاجتماعية بأبعاده مجتمعة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) مع الألتزام المهني بأبعاده مجتمعة (الألتزام المعياري، الألتزام العاطفي، الألتزام المستمر) في قطاع التعليم العالي الاهلي في العراق) وتوضح الجداول (6) و(7) و(8) النتائج التي تم الحصول عليها .

جدول (7) تحليل التباين (ANOVA) بين التنشئة الاجتماعية والالتزام المهني

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.187	1	32.187	311.586	.000
	Residual	18.388	178	.103		
	Total	50.575	179			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البيانات الاحصائية Spss V.26

جدول (8) معنوية بناء نموذج الانحدار الخطي بين متغيرات الفرضية

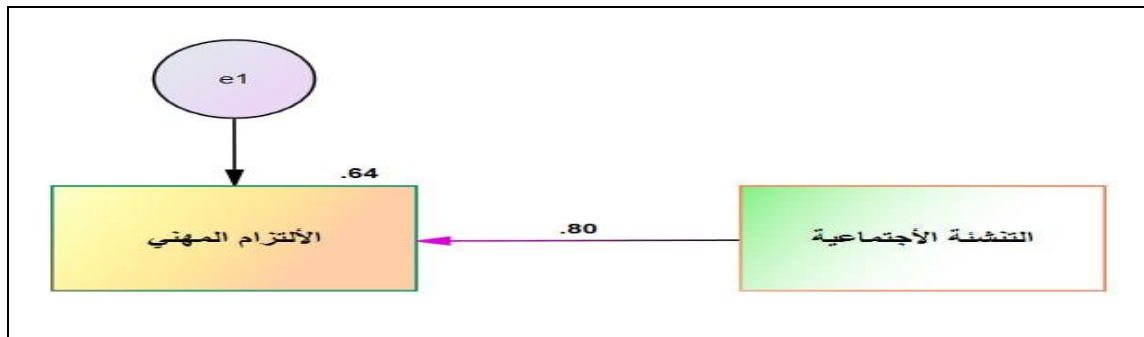
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.392	.183		13.049	.000
	IND	.787	.045	.798	17.652	.000

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على البيانات الاحصائية Spss V.26

توضح الجداول (6) و(7) و(8) بشكل مركزي حجم تأثير التنشئة الاجتماعية في الالتزام المهني، إذا كانت قيمة معامل التفسير (R^2) (63.6%) وهذا يشير الى تفسير التنشئة الاجتماعية وابعادها ما مقداره (63.6%) من الالتزام المهني، بينما فسرت (36.4%) بعوامل أخرى غير واردة في نموذج الانحدار، كما نلاحظ أن معامل بيتا (β) هو (0.798) مما يعني أن وحدة التغيير من التنشئة الاجتماعية ستؤدي إلى تغيير في الالتزام المهني بما مقداره (79.8%)، وكما موضح بالمعادلة الآتية :

$$\text{الالتزام المهني} = 0.798 + 2.392 \text{ تنشئة العاملين}$$

يمكن ملاحظه أن الجدول يحسب التقييم F (311.5) ومستوى المعنوية (0.000)، وهو أقل من مستوى المعنوية (0.01)، توفر هذه النتائج دعماً كافياً لقبول الفرضية الثانية والتي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين متغير التنشئة الاجتماعية بأبعاده مجتمعة (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) مع الالتزام المهني بأبعاده مجتمعة (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر في قطاع التعليم العالي الاهلي في العراق)، ويوضح الشكل (3) مقدار تأثير التنشئة الاجتماعية في الالتزام المهني .



الشكل (3) دور التنشئة الاجتماعية في الالتزام المهني

المصدر: من اعداد الباحث باستخدام برنامج IBM Spss Amos v.26 Graphics

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

يتناول المحور الثالث الاستنتاجات التي توصل لها الباحثان وفقاً للنتائج التي تم الحصول عليها من ميدان التطبيق، فضلاً عن تقديم توصيات للجنة المبحوثة للاخذ بها في المستقبل .

أولاً - الاستنتاجات :

اصبحت التنشئة الاجتماعية التنظيمية احد الاتجاهات الحديثة التي تعمل على خلق بيئة عمل ايجابية وخلق حالة من الترابط والتآزر بين العاملين والمنظمات، كما ان الالتزام المهني يعبر عن حالة العامل ومدى جديته في اداء واجباته بالطريقة التي تضمن نجاح المهام الموكلة له، وفقاً للنتائج التي تم الحصول عليها في هذا البحث، نستنتج أنه هناك علاقة طردية موجبة بين التنشئة الاجتماعية والالتزام المهني تدل على ان زيادة الاهتمام ببرامج التنشئة الاجتماعية يؤدي الى ارتفاع معدلات الالتزام المهني لدى العاملين، فضلاً عن وجود علاقة تآثرية معنوية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية باعادها في الالتزام المهني باعباده .

ثانياً - التوصيات :

1. يوصي الباحثان الكليات عينة البحث باعداد وتبني برامج خاصة للتنشئة الاجتماعية تدعم تكيف العاملين مع بيئتهم الجديدة وتمتص الثقة والقدرة على تقبل ثقافة المنظمة وتساعد على رفع مستوى كفاءتهم .
2. حث الكليات عينة البحث على رفع مستوى الاهتمام بجانب الالتزام المهني لعاملها لما له من نتائج ايجابية تعود بالنفع عليها وتوفر بيئة عمل ايجابية للعاملين وخلق حالة من الشعور بالمسؤولية تجاه المنظمة التي ينتمون لها .
3. على الادارات العليا للكليات ايجاد موائمة بين المهام التي يتم تنفيذها من قبل العاملين والمهارات والمؤهلات التي يمتلكونها لضمان تحقيق التزام مهني عالي وتجنب حدوث اخفاقات في العمل او اي تلكؤ في انجاز المهام الموكلة للعامل .

Funding

None

Acknowledgement

None

Conflicts of Interest

The author declares no conflict of interest.

Arabic References

- الختاتنه، سامي محسن و النوايسه، فاطمه عبد الرحيم، (2011)، علم النفس الاجتماعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- الطائي، احمد كاظم بريس و الطائي، نهايه عبيد محسن، (2021)، التنشئة الاجتماعية وتأثيرها في المخرجات الوظيفية الموقفيه، مجله كليه الاداره والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والاداريه والماليه، المجلد 13، العدد 2، العراق.
- الطائي، رنا ناصر صبر، (2007)، "الانماط القيادية والثقه التنظيميه واثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي"، رساله ماجستير في اداره الاعمال، جامعه بغداد .
- العابدي، علي رزاق جباد و عزيز، شعيب احمد، (2017)، تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيميه في السلوك المبدع عن طريق الدور الوسيط لرفاهيه العاملين دراسه تطبيقيه في المديرية العامه لتربيه بابل، المجله العراقيه للعلوم الاداريه، مجلد 13، العدد 54، العراق.

عبد الوهاب، علي محمد، و خطاب، عبيده السيد، (1993)، "إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية"، مكتبة عين شمس، القاهرة .
عشاوري، ابتسام، (2015). "الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية"، رساله ماجستير في علم الاجتماع، جامعه محمد خيضر الجزائر .
العنزي، سعد علي، الزبيدي، غني دحام، (2006)، "علاقه الالتزام المنظمي بمشاركه العاملين وأثرها في تحقيق متطلبات الجوده للموارد"، مجله الإدارة والاقتصاد، الجامعه المستنصريه، العدد61.
فليح، حكمت محمد، (2010)، "تحليل العلاقة بين الثقه التنظيميه و الالتزام التنظيمي دراسه استطلاعيه في دائرتي التقاعد والرعايه الأجتاعيه في مدينه تكريت"، مجله الاداره والاقتصاد، العدد 83.
محمد، عماد عاشور، (2023)، دور التدريب الصيفي في تنميه خبرات ومهارات طلبه أقسام العلوم الماليه والمصرفيه في الجامعات العراقيه: دراسه استطلاعيه لاراء عينه من طلبه العلوم الماليه والمصرفيه لكليه دجله الجامعه، مجله كليه دجله الجامعه، المجلد 6، العدد 1، العراق.
مطلق، علاء كرم (2020). مؤسسات التنشئه الأجتاعيه ودورها في الإبداع السياحي (دراسه ميدانيه عن فندق بغداد والسدير). Alustath Journal for Human and Social Sciences, 219(2). <https://doi.org/10.36473/ujhss.v219i2.1560>
الوزان، خالد محمد احمد، (2006)، "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي"، رساله ماجستير، جامعه نايف العربيه، البحرين .

English References

- Albakri, A. M. A., mouhanad Hameed, R., & Nasser, F. H. (2023). Diagnosing the reality of applying continuous improvement strategies according to SWOT analysis/analytical study in the Central Bank of Iraq. *resmilitaris*, 13(1), 1262-1276.
- Ataman, F., & Kondakçi, Y. (2016). Predictors of organizational socialization of instructors in higher education. *Egitim ve Bilim*, 41(184). <https://doi.org/10.15390/EB.2016.6183>
- Benzinger, D. (2016). Organizational socialization tactics and newcomer information seeking in the contingent workforce. *Personnel Review*, 45(4). <https://doi.org/10.1108/PR-06-2014-0131>
- Bigliardi, B., Petroni, A., & Dormio, A. I. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & organization development journal*, 26(6), 424-441.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277-289.
- Brown, A. (2005). Book Review: The Essentials of the New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices. *Management Learning*, 36(3). <https://doi.org/10.1177/135050760503600311>
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., & Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, 13(1). <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2014-0037>
- COMIN, L. C., & PAULI, J. (2018). The meaning of work, organizational socialization and work context: The perspective of migrant workers. In *Revista de Administracao Mackenzie* (Vol. 19). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD180088> .
- Korte, R., & Lin, S. (2013). Getting on board: Organizational socialization and the contribution of social capital. *Human Relations*, 66(3). <https://doi.org/10.1177/0018726712461927>
- Mayo, M., Sanchez, J. I., Pastor, J. C., & Rodriguez, A. (2012). Supervisor and coworker support: A source congruence approach to buffering role conflict and physical stressors. *International Journal of Human Resource Management*, 23(18). <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.676930>
- Mayo, M., Sanchez, J. I., Pastor, J. C., & Rodriguez, A. (2012). Supervisor and coworker support: A source congruence approach to buffering role conflict and physical stressors. *International Journal of Human Resource Management*, 23(18). <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.676930>

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Omanović, V., & Langley, A. (2023). Assimilation, Integration or Inclusion? A Dialectical Perspective on the Organizational Socialization of Migrants. *Journal of Management Inquiry*, 32(1). <https://doi.org/10.1177/10564926211063777>
- Peltokorpi, V., Feng, J., Pustovit, S., Allen, D. G., & Rubenstein, A. L. (2022). The interactive effects of socialization tactics and work locus of control on newcomer work adjustment, job embeddedness, and voluntary turnover. *Human Relations*, 75(1). <https://doi.org/10.1177/0018726720986843> .
- Phillips, C., Esterman, A., & Kenny, A. (2015). The theory of organisational socialisation and its potential for improving transition experiences for new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 35(1). <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2014.07.011>
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1). <https://doi.org/10.1080/0958519032000157357>
- Trask-Tate, A. J., Cunningham, M., & Francois, S. (2014). The role of racial socialization in promoting the academic expectations of African American adolescents: Realities in a post-brown era. *Journal of Negro Education*, 83(3). <https://doi.org/10.7709/jnegroeducation.83.3.0281>
- YÜKSEL, Y., & TOSUN, H. (2015). UNDERSTANDING ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION PROCESS OF POLICE OFFICERS AND JOB SATISFACTION Polisin Sosyalleşme Süreci ve İş Memnuniyeti. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52). <https://doi.org/10.17755/esosder.35301>