

دور التنشئة الاجتماعية التنظيمية في المتطلبات التقنية الأساسية للعمل

دراسة تطبيقية في قسم المعلومات والاتصالات في تربية النجف الأشرف

The role of Social Education in the basic technical requirements of labour

م. عبد علي عبدالمطلب عبد علي⁽¹⁾ م. حسنين عادل صالح⁽²⁾ م. د. ولاء محسن علي الحاتمي⁽³⁾

walaa078160@gmail.com Hassanienadel19822020@gmail.com alibayati2035@gmail.com

المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الأشرف

<http://dx.doi.org/10.29124/kjeas.1654.6>

الملخص

يهدف هذا البحث الى التحري عن دور التنشئة الاجتماعية التنظيمية في المتطلبات التقنية الأساسية للعمل، وقد تم تطبيق هذه الدراسة في قسم المعلومات والاتصالات في تربية النجف الأشرف .

واعتمادا على العينة العشوائية تم توزيع (72) استبانة على الافراد العاملين في قسم المعلومات والاتصالات في تربية النجف، وكان عدد الاستبانات المسترجعة (67) استبانة منها (60) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي وبمعدل استجابة (83%) وتم تحليلها بوساطة البرامج الاحصائية (spss.v24, AMOS.V24) .

أما فيما يخص النتائج فقد أظهرت نتائج البحث أن (التنشئة الاجتماعية التنظيمية لها تأثير مباشر في المتطلبات التقنية الأساسية للعمل) وتبرز أهمية البحث عن طريق ندرة الدراسات التي حاولت تفسير العلاقة بين متغيرات البحث. ويحاول البحث أيضا معالجة مشكلة واقعية تتمثل في تحسين المتطلبات التكنولوجية عن طريق التنشئة الاجتماعية التنظيمية في تربية النجف الأشرف .

الكلمات الرئيسية: التنشئة الاجتماعية التنظيمية ، المتطلبات التقنية الأساسية للعمل.

Abstract

This research aims to investigate the role of organizational upbringing in basic technology requirements to work in the Information and Communications Department and the Electronic Archiving Division in Najaf Education. Depending on the random sample, (72) questionnaires were distributed to individuals working in the Information and

Communications Department and the Electronic Archiving Division in Najaf Education. Statistical (SPSS.V24, AMOS.V24) . As for the results, the results of the research showed that (organizational upbringing has a direct impact on the basic technology requirements for work). Organizational upbringing in the education of Najaf.

As for the results, the results of the research showed that (organizational socialization has a direct impact on the basic technical requirements for work). During organizational socialization in the education of Najaf

Key words :Organizational socialization, basic technical requirements for work..

المبحث الأول :منهجية البحث

اولا :مشكلة البحث:

يحتاج الموظفون إلى مهارات تقنية وسياقية لنشر معرفتهم التقنية بشكل فاعل ضمن السياق التنظيمي. تلعب التنشئة الاجتماعية المهنية دوراً مهماً في هذا الصدد وتعرف بأنها العملية التي يكتسب عن طريقها الفرد مجموعة فريدة من المعارف والمهارات الخاصة بالمهنة وأيضاً يستوعب المعايير المهنية والقيم والنقاش (Kowtha,2018:2). نظراً للحاجة الملحة لدمج الموظفين في المنظمات في عصر العولمة أصبح من الضروري تعزيز المعرفة حول كيفية تعديل مهارات الموظفين في مكان العمل عن طريق تكتيكات التنشئة الاجتماعية التنظيمية .

ومع ظهور العولمة، أصبح الموظفون أكثر قدرة على الحركة من أي وقت مضى، ونتيجة لذلك أصبحت معدلات الدوران الطوعي مشكلة كبيرة للعديد من المنظمات، ونظراً لحقيقة أن معدل الدوران المرتفع للموظفين قد يؤثر غالباً على الأداء التنظيمي والتكاليف المالية، ولذلك لم يعد بإمكان أصحاب العمل تحمل ترف الانتظار لعدة أشهر حتى يستقر الموظفون في أماكن عملهم. لذلك، تم استثمار مبالغ كبيرة من المال لتسريع عملية تحسين مهارات الموظفين. وفي الواقع تشير التقديرات أن أكثر من 90٪ من المؤسسات تطبق بعض أشكال برامج التوجيه لمساعدة موظفيها على التكيف مع مكان العمل الجديد. الافتراض الكامن وراء هذا الاستثمار الضخم هو أن البداية السليمة يمكن أن تساعد شاغلي الوظائف الجدد على التكيف مع البيئة ، وتعزيز أداء المهام ، وتحسين الرضا الوظيفي وتحقيق الفاعلية على المدى الطويل ، في حين أن البداية السيئة قد يكون لها تأثير سلبي طويل الأمد لكل من الموظفين والمؤسسة (Chen, 2010:15).

وعندما ينضم الأفراد إلى المنظمات يجب أن يتعلموا فهم بيئة العمل ويتم ذلك عن طريق التنشئة الاجتماعية التنظيمية التي تعرف بأنها العملية التي يكتسب الأفراد عن طريقها المواقف والسلوكيات والمهارات المطلوبة للمشاركة في العمل بشكل فاعل بوصفه عضواً في منظمة . ثم إن الطريقة التي تتواصل بها المنظمات مع الموظفين مهمة لأنها تؤثر على نجاح التنشئة الاجتماعية في العمل . وتتضمن إحدى طرق دراسة التنشئة الاجتماعية التنظيمية فحص التكتيكات التي تستعملها المنظمات لهيكل تجربة التنشئة الاجتماعية للموظفين الجدد (Gruman et al., 2006:91).

لذا يمكن وضع مشكلة الدراسة عن طريق الاجابة عن الاسئلة الاتية :

- 1-تشخيص مستوى انتشار التنشئة الاجتماعية التنظيمية بأبعادها الاربعة (التدريب ، الفهم ، دعم زملاء العمل ،افاق المستقبل) في قسم المعلومات والاتصالات في تربية النجف ؟
- 2- ما مستوى انتشار متطلبات التقنية الأساسية للعمل بأبعادها الثلاثة (تبسيط المعرفة ، والدعم الفني، وتبسيط المشاركة) في قسم المعلومات والاتصالات في تربية النجف ؟
- 3-ما هي علاقة التأثير بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والمتطلبات التقنية الأساسية للعمل ؟

ثانيا: أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث الحالي في:

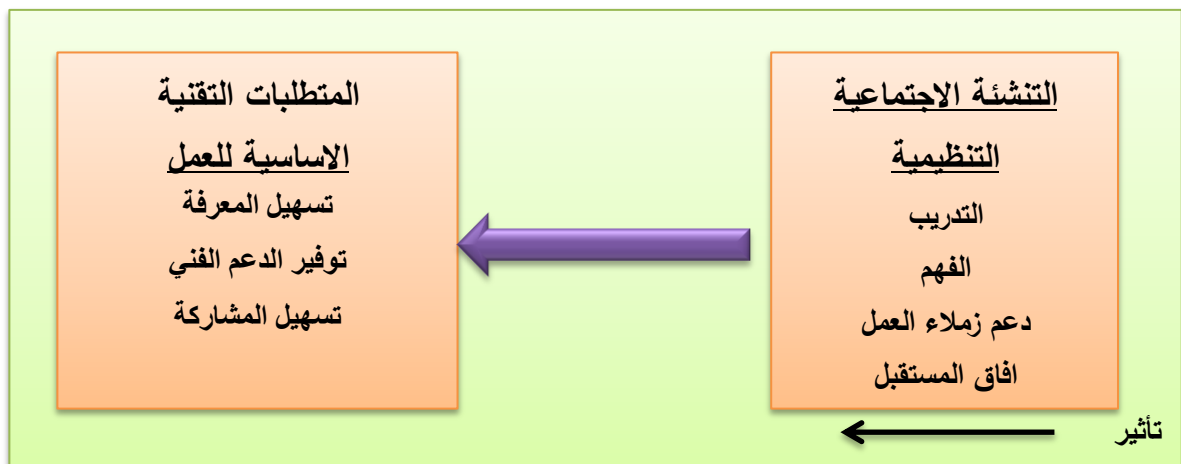
1. محدودية الدراسات التي حاولت معرفة طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث الحالي في أنموذج واحد.
2. تقديم اطار فكري لمتغيرات البحث التنشئة الاجتماعية التنظيمية و المتطلبات التقنية الأساسية للعمل.
3. فتح المجال امام البحوث والدراسات الاخرى لاستعمال متغيرات البحث الحالي كون التنشئة الاجتماعية التنظيمية تحسن من المتطلبات التقنية الأساسية للعمل .
4. ان البحث الحالي حاول تقديم معالجات لمشكلة واقعية تؤثر بشكل اساس على أداء الافراد العاملين في المديرية العامة لتربية النجف الأشرف وتحديدًا في قسم الاتصالات والمعلومات .
5. الاستفادة من نتائج البحث الحالي في تقديم عدد من الاستنتاجات والتوصيات والتي من شأنها ان تساعد في وضع عدد من التدابير المناسبة التي يمكن عن طريقها تحسين أداء المنظمة المبحوثة .

ثالثا: أهداف البحث: تنبثق من تساؤلات البحث مجموعة من الأهداف مبينة بالآتي:

- (1) التعرف على مستوى انتشار التنشئة الاجتماعية التنظيمية بأبعادها الاربعة (التدريب ،الفهم ،دعم زملاء العمل ،افاق المستقبل) في قسم المعلومات والاتصالات في تربية النجف.
- (2) التحقق من مستوى انتشار متطلبات التقنية الأساسية للعمل بأبعادها الثلاثة (تبسيط المعرفة ، والدعم الفني ، وتبسيط المشاركة) في قسم المعلومات والاتصالات في تربية النجف
- (3) تحليل العلاقة بين تحليل تأثير بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والمتطلبات التقنية الأساسية للعمل

رابعاً- مخطط البحث الفرضي

- (4) من أجل معالجة مشكلة البحث وتحقيق أهدافه تم تصميم مخطط فرضي للبحث يعبر عن العلاقة والاثر بين متغيرات البحث التي تتمثل في التنشئة الاجتماعية التنظيمية كمتغير مستقل والمتطلبات التقنية الأساسية للعمل كمتغير تابع كما مبين بالآتي:



خامسا :فرضيات البحث:

من أجل إيجاد اجابه على تساؤلات البحث ولتحقيق أهدافه تم صياغة الفرضيات الاتية :

1- الفرضية الرئيسية :فرضية التأثير :

يوجد تأثير ذات دلالة معنوية وموجبة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والمتطلبات التقنية الأساسية للعمل .

وتنبثق من هذه الفرضية الرئيسة اربعة فرضيات فرعية وهي:-

الفرضية الفرعية الاولى : يوجد تأثير معنوي وموجب بين التدريب والمتطلبات التقنية الأساسية للعمل.

الفرضية الفرعية الثانية : يوجد تأثير معنوي وموجب بين دعم زملاء العمل والمتطلبات التقنية الأساسية للعمل

الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد تأثير معنوي وموجب بين الفهم والمتطلبات التقنية الأساسية للعمل

الفرضية الفرعية الرابعة : يوجد تأثير معنوي وموجب بين افاق المستقبل والمتطلبات التقنية الأساسية للعمل

سادسا: مقاييس البحث

اعتمد البحث الحالي على مقياس ليكرت (Five-Point Likert) لقياس مستوى استجابة عينة البحث، إذ استعمل

الباحثين مقياس (لا أتفق تماما، لا أتفق، محايد، أتفق، أتفق تماما) لقياس متغيرات البحث الحالي

سابعا: مجتمع البحث وعينته

تضمن مجتمع البحث العاملين في قسم المعلومات والاتصالات في تربية النجف الأشرف والبالغ عددهم (78)

ولغرض تمثيل المجتمع بشكل دقيق وبعيدا عن التحيز فقد اعتمد الباحث على (Krejcie and Morgan,1970:608)

لتحديد حجم العينة ووفقا له فإن حجم العينة هو (64) وتم توزيع (72) استبانة وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (5)

اما الاستبانات المسترجعة والصالحة للعمل الاحصائي هي 60 وبلغ نسبة تمثيل العينة بلغ 83% .

ثامنا :الاساليب الاحصائية: تم استعمال أساليب إحصائية عدة لاختبار فرضيات البحث الحالي وكما يأتي:

1-اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة .

2-الاحصاء الوصفي: ويشمل المتوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري.

3-الاحصاء الاستدلالي ويشمل:-

❖ الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression): تم اعتماده للتنبؤ بتأثير المتغير المستقل التنشئة الاجتماعية

التنظيمية على متطلبات التقنية الأساسية للعمل.

المبحث الثاني: الاستعراض النظري لمتغيرات البحث

أولاً: مفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية:

تكتسب التنشئة الاجتماعية التنظيمية زخماً في أبحاث الأعمال بشكل عام وتُظهر البيانات الإحصائية أن 25٪ من العاملين يخضعون حالياً للتنشئة التنظيمية. ويشير هذا إلى أن التنشئة الاجتماعية الفاعلة قد تكون مصدرًا رئيسيًا للميزة التنافسية في المنظمات (Batistič & Kaše, 2015:8).

وتمثل العملية التي يكتسب عن طريقها الفرد المعرفة والمهارات اللازمة لأداء وظيفته. والتنشئة الاجتماعية هي عملية تغيير تتطوي على نقل المعايير والقيم المهمة للموظفين (Chow, 2002:720). وتعكس التنشئة الاجتماعية التنظيمية عملية التعلم التي عن طريقها يتكيف الموظف الجديد من الخارج إلى الداخل المتكامل والفاعل (Cooper-Thomas & Anderson, 2006:492) وعملية التعلم التي يطور عن طريقها الموظفين الجدد المواقف والسلوك الضروري للعمل كعضو كامل العضوية في المنظمة (Ardts et al., 2001:159). والعملية التي ينتقل بواسطتها القادمون الجدد من كونهم غرباء مؤسسين إلى كونهم من المطلعين (Bauer et al., 2007:707). وفي هذا السياق أيضا تعرف بأنها العملية التي يتحول عن طريقها الغرباء إلى أطراف داخلية تشاركية ومربحة يدخل فيها الأعضاء إلى المنظمة ، وتخلق المنظمة الظروف، ويتولى أعضاء المنظمة عمليات التعلم التي تحدث في الوفاء بالأدوار التنظيمية وإكمال المهام التنظيمية، وكذلك كعملية التكيف مع الثقافة التنظيمية والاندماج التدريجي في المنظمة. وتعرف أيضا بأنها العملية التي يتكيف بها الموظفون الجدد مع الدور الجديد والثقافة التنظيمية في المنظمة بعد سلسلة من الدراسات (Cooper-Thomas et al., 2004:57). والتنشئة الاجتماعية التنظيمية هي عملية يتكيف فيها الأفراد مع المنظمات، ويقبلون المفاهيم والأنظمة التنظيمية، ثم يغيرون خصائصهم الخاصة. وفي هذا السياق تعرف التنشئة الاجتماعية التنظيمية على أنها "نظام القيم والمعايير وأنماط السلوك المطلوبة لمنظمة أو مجموعة". تحدث التنشئة الاجتماعية التنظيمية طوال الحياة المهنية ، ولذلك فإن التنشئة الاجتماعية التنظيمية مستمرة للأفراد وتكون مرهقة بشكل خاص عندما يبدأ الأفراد حياتهم العملية. كلما تمت إدارة هذه العملية بشكل أفضل ، كلما تمكن الفرد من التكيف مع بيئة العمل الخاصة به في وقت مبكر. وتعد التنشئة الاجتماعية مصدر قلق إداري مستمر للمؤسسات أيضًا ، حيث يتم تعيين موظفين جدد، ويتم تناوب بعضهم بين مجالات وظيفية مختلفة أو ترقيةهم. (Ilyas, 2018:19). وتعد التفاعلات الاجتماعية بين الموظفين أساسية للتنشئة التنظيمية. يواجه الموظفون تحديًا في التنشئة الاجتماعية عند الانضمام إلى مؤسسة جديدة. ولا تؤثر التفاعلات أثناء التنشئة الاجتماعية على المناخ التنظيمي فحسب ، بل تؤثر أيضًا على أداء المنظمة. يجب أن تتضمن إدارة الموارد البشرية تدريبًا جديدًا للموظفين في التكامل الشخصي في المنظمة و الحد من خوف الموظف الجديد وعدم اليقين. (Lee, 2013:1047).

إن التنشئة الاجتماعية الناجعة للموظفين تعني الاحتفاظ الأفضل بالموظفين وزيادة الإنتاجية وتقليل تكاليف التوظيف والتدريب. ويخضع العديد من الموظفين في المؤسسات إلى التنشئة الاجتماعية المهنية عن طريق التعليم والخبرة العملية ذات الصلة أثناء تعليمهم. وللتنشئة الاجتماعية المهنية جانبان: أولهما التعليم الرسمي في المعرفة والمهارات الخاصة بالمهنة ، والآخر الخبرة العملية في المهنة. وقد يرحب أرباب العمل بالتعليم الرسمي في المهنة لأنه يقلل من تكاليف التدريب. إلى جانب امتلاك مخزون من المعارف والمهارات المطلوبة فإن الموظفين الذين قاموا باستثمارات

خاصة بمهنة معينة هم أكثر عرضة للالتزام بالوظيفة ، ولهم هوية مهنية مميزة ، ولديهم مواقف وظيفية إيجابية ، وتم إعدادهم لمحن العمل المبكر الحياة (Kowtha,2018:1).

ثانياً: أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية:

تمثل التنشئة الاجتماعية التنظيمية العملية التي يتكيف الفرد عن طريقها مع نظام تنظيمي جديد عن طريق تعديل موقفه في العمل وسلوكه ومفاهيمه في العمل ، ويتفق مع الأهداف التنظيمية والمعايير السلوكية ويدمج بشكل فاعل في منظمة .معناها العام ، فإن التنشئة الاجتماعية التنظيمية هي العملية التي يكتسب بها الفرد المعرفة والمهارات الاجتماعية اللازمة لتولي دور تنظيمي. عبر الأدوار ، وقد تظهر العملية في أشكال عديدة تتراوح من عملية التجربة والخطأ سريعة نسبياً وموجهة ذاتياً إلى عملية أكثر تفصيلاً تتطلب مدة إعداد طويلة من التعليم والتدريب تليها مدة طويلة متساوية من التلمذة المهنية الرسمية .(Tiantian,2019:504).

والتنشئة الاجتماعية التنظيمية لها جانبان: التعليم المهني الرسمي والخبرة العملية. ويُعرّف التعليم المهني هنا على أنه "تعليم رسمي منظم و متخصص في مجال مهني على مدى مدة زمنية مستدامة تتوج بالحصول على شهادة مؤهل". يتم تعريف والخبرة العملية على أنها خبرة عمل سابقة لفرد لديه متطلبات متشابهة جداً من المعرفة والمهارات المتعلقة بالمهام مثل الوظيفة الحالية للفرد. وتشير التنشئة الاجتماعية التنظيمية إلى الآلية التي يكتسب عن طريقها الموظفون الجدد المعرفة والمهارات والمسؤولية والسلوكيات اللازمة للحصول على الدعم التنظيمي ويصبحوا أعضاء تنظيميين فاعلين وفي هذا السياق بين (Lee,2013:1048, .) أربعة أبعاد لقياس التنشئة الاجتماعية التنظيمية للموظفين وهي كما يأتي:

(1) التدريب: قد يؤدي التدريب الناجح على إلى زيادة الالتزام العاطفي للموظفين وتعريفهم بالمنظمة. يجب أن يحدث التدريب بصرف النظر عن الخلفية الفردية الأصلية والظروف الشخصية. وتشير **التنشئة الاجتماعية التنظيمية** إلى الآلية التي يكتسب عن طريقها الموظفون الجدد المعرفة والمهارات والمسؤولية والسلوكيات اللازمة للحصول على دعم تنظيمي .(Lee,2013:1047) والتنشئة الاجتماعية التنظيمية هي عملية ديناميكية يتعلم عن طريقها الموظفون ويتكيفون مع المواقف والسلوكيات اللازمة لتولي أدوارهم التنظيمية الجديدة. على الرغم من أن المنظمات تبذل قصارى جهدها فيما يتعلق ببرامج التدريب و التنشئة الاجتماعية لنقل المعرفة والمهارات للموظفين الجدد لا يمكن تحقيق درجة كبيرة من النجاح إلا عن طريق تقاسم القواسم المشتركة بين المنظمة والموظفين. عمليات التنشئة الاجتماعية مفيدة لاستيعاب الوافدين الجدد لأهداف المنظمة(Ilyas, 2018:21)

إن عملية الانضمام إلى مؤسسة جديدة مرتبطة بالتوتر وعدم اليقين فقد قيل إن الموظفين المعينين حديثاً يأدون عملاً نشطاً يؤثر في الانخراط في مجموعة متنوعة من الممارسات لتقليل عدم اليقين وإتقان مهارات جديدة مثل البحث عن المعلومات ، التفاوض بشأن التغييرات الوظيفية وبناء العلاقات.(Chen, 2010:21).

(2) الفهم: يهتم العلماء التنظيميون بشكل خاص بفهم عملية التنشئة الاجتماعية لأنها تجلب فوائد قيمة للمنظمات والموظفين . والتنشئة الاجتماعية غير الفاعلة هي السبب الرئيس وراء ترك الموظفين لوظائفهم مما يؤدي إلى تعطيل العمل ويؤدي إلى انخفاض الإنتاجية. وهذا يؤثر على المنظمات من حيث التكاليف والاستثمار في التوظيف والاختيار والتدريب .وبصرف النظر عن تجنب الخسارة المالية فان المنظمات تحتاج إلى الموظفين ليكونوا اجتماعيين بشكل فاعل

لأن القوى العاملة أصبحت أكثر قدرة على الحركة وقل انتماء للمنظمة . من منظور الموظفين قد لا تقلل التنشئة الاجتماعية الفاعلة من نية الانسحاب لديهم وتزيد من الالتزام فحسب ، بل قد تقلل أيضاً من مخاوفهم بشأن الملاءمة والأداء الجيد في البيئة الجديدة الأقل قابلية للتنبؤ التي يدخلون إليها (Batistič & Kaše, 2015:3).

إن التنشئة الاجتماعية التنظيمية للموظفين يمكن أن تعد إلى حد ما بمثابة مراجعة للقيم والمواقف والإدراك وطرق التفكير والسلوكيات الشخصية التي يمر بها الأفراد الذين لديهم الفهم الأصلي والتوقع والدخول في منظمة. ويشير "الفهم الأصلي إلى توقع" الوظيفة" والتي سيكون لها تأثير مهم على التنشئة الاجتماعية التنظيمية (Tiantian, 2019:504).

(3) دعم زملاء العمل: أظهرت الدراسات التجريبية الحالية باستمرار أن الدعم الاجتماعي التنظيمي ، هو شكل أساسي من أشكال الدعم الاجتماعي ، وهو أمر مهم في التأثير على المواقف والسلوكيات الوظيفية. ونتيجة لذلك تنشأ وجهة نظر أخرى من مثل هذه الدراسات وهي أن الموظفين والمنظمات يمكن أن يشاركوا في علاقة التبادل الاجتماعي. ويتم تفعيل التبادل بين الموظفين على نطاق واسع بواسطة الدعم الاجتماعي التنظيمي والذي يبين أن المنظمة هي كيان يعمل لصالح الموظفين الذين يعملون في المقابل لصالح المنظمة. أثناء اعتماد التنشئة الاجتماعية التنظيمية كعملية لتبسيط الدخول التنظيمي ، يمكن أن يكون الدعم الاجتماعي التنظيمي ميزة إضافية لتبسيط العملية الكاملة لتعديل وتعلم الموظفين الجدد (Ilyas, 2018:17).

(4) آفاق المستقبل:

إن تجربة التنشئة الاجتماعية للفرد بعد دخول المنظمة لها أهمية لأنها قد يكون لها تأثير دائم على أدائه المستقبلي ونجاحه الوظيفي ، فقد تم تكريس جهود بحثية كبيرة لهذا المجال. تاريخياً ، تمت دراسة التنشئة الاجتماعية التنظيمية من منظورين على الأقل. يكمن التركيز المهيمن على المنظور الأول في عوامل سياق العمل مثل المعايير التنظيمية واستراتيجيات التنشئة الاجتماعية. بشكل عام تفترض الأبحاث في هذا المنظور أن الأفراد يميلون إلى أن تغطي عليهم الإعدادات التنظيمية الحالية . جادل المنظور الآخر بأن مواجهة حالة عدم اليقين وبيئة العمل الجديدة ، فإن الموظفين الجدد أنفسهم لديهم الحافز للقيام بدور نشط في الانخراط في السلوكيات الاستباقية للتكيف مع مكان العمل الجديد. في الآونة الأخيرة ، تحول الاهتمام البحثي نحو تكامل كل من الاستراتيجيات التي تحركها المنظمة والسلوك الاستباقي الفردي (Chen, 2010:17). عندما يشكل الموظفون المستقبليون توقعات وافتراسات غير واعية وواعية حول علاقة العمل المستقبلية الخاصة فان هذه التوقعات قد تؤدي إلى عملية يتم عن طريقها تغيير التوقعات السابقة ومراجعة التنبؤات حول التجارب المستقبلية . ولذلك فإن عمليات التفسير بأثر رجعي تتضمن تغييراً نشطاً في التوقعات والافتراضات بناءً على التجارب الفعلية. . التوقعات المحدثة والافتراضات المنقحة المماثلة للتغيرات في المخططات المعرفية والتي تعرف بأنها هيكل معرفي يمثل معرفة منظمة حول شخص أو موقف . تؤثر المخططات عادةً على إدراك المعلومات الواردة ، واسترجاع المعلومات المخزنة ، والاستنتاجات المستندة إلى تلك المعلومات (De Vos et al., 2003:6).

ثالثاً: مفهوم المتطلبات التقنية الأساسية للعمل:

أصبح اعتماد التقنيات الجديدة في المنظمات أمراً لا غنى عنه ، فقد شهد القرن الحادي والعشرون تطورات كبيرة فيما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وهذا التطور له تأثير عميق على الأنشطة والعمل اليومي في حياة الموظفين. فقد استفادت المنظمات أيضاً من التطورات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأنها شهدت تطورات كبيرة في الإنتاج

وفاعلية موظفيها. نظرًا لقيمة هذه التطورات فقد جلبت بعض التحديات مثل الإجهاد والمشكلات الصحية وتؤدي زيادة الاتصال باستعمال التقنيات التعاونية مثل الرسائل الفورية ورسائل البريد الصوتي إلى نتائج سلبية Al-Ansari & (Alshare,2019:65)

أثرت التقنيات في الوقت الحالي على جميع جوانب حياتنا تقريبًا ، بصرف النظر عن الحياة الشخصية والأعمال والتعليم. لقد غيرت التقنية طريقة عمل الافراد لأنها تمثل أداة لتحسين حياة الافراد العملية والشخصية وجعلهم أكثر كفاءة . إن استعمال التقنية في مكان العمل قد غير طريقة تنفيذ الأعمال على سبيل المثال أثرت التقنية على طريقة الاتصال في مكان العمل والاتصال فوري. بحيث تتيح لنا التقنية المنتشرة في كل مكان اليوم الاتصال في أي مكان وفي أي وقت تقريبًا. هذا يعني أنه يمكن للفرق في مكان العمل التعاون عالميًا بصرف النظر عن الموقع الجغرافي. ولذلك أصبح الإنترنت والتقنية اللاسلكية المتقدمة وشبكات الاتصالات المتنقلة ذات أهمية متزايدة في العديد من جوانب الأعمال والحياة اليومية (Talib et al.,2022:3). وتعرف العوامل التي قد تساعد في خفض مستويات الإجهاد التقني باسم المتطلبات التقنية . وزعموا العديد من الباحثين أن النتائج السلبية الناتجة عن تطبيق التقنيات يمكن الحد منها إذا قدمت المنظمة الدعم التنظيمي والفني ، والتدريب ، والتوجيه والعاملين وإشراكهم في مرحلتي التخطيط والتنفيذ (Ahmad et al.,2014:52)

وتعرف المتطلبات التقنية بأنها آليات تنظيمية لديها القدرة على الحد من التأثيرات السلبية للتقنية . تشمل الدعم التنظيمي وتدريب العاملين من أجل فهم كيفية استعمال التقنيات في الوظيفة. يؤدي التدريب إلى تعزيز الكفاءة الذاتية عند استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما قد يؤدي إلى تقليل الإجهاد التقني الناجم عن التعقيد والمخاوف المتعلقة بالأمن الوظيفي. مثال آخر على المتطلبات التقنية هو إشراك الموظفين في مرحلة التخطيط والتنفيذ الأولية ، وتشجيع المناقشات من أجل الاستعمال الأفضل ، ومن ثم تقليل احتمالية المقاومة. أن هذا المانع هو الأكثر تأثيرًا في منع حدوث تغيرات تقنية. ويعد الاتصال بالتغيير وتوضيح الفوائد منه مثالاً آخر على المتطلبات التقنية. ويجب أن تلبى التقنيات احتياجات العاملين ويجب تصميمها وتدريبها بشكل مناسب معهم ودعم العمليات الاجتماعية لديهم (Brennan, 2021:13).

رابعاً: ابعاد المتطلبات التقنية الأساسية للعمل:

يمكن للمنظمات تركيز جهودها على المحفزات التقنية في البيئة التنظيمية (Al-Ansari & Alshare,2019:68) التي تمثل عوامل تقلل من تأثير التقنيات السلبية على الموظفين ، سواء بشكل مباشر أم غير مباشر وسيتم توضيحها عن طريق ثلاثة أبعاد (توفير الدعم الفني ، وتبسيط المعرفة ، وتبسيط المشاركة (de Carvalho et al., 2021:185)

1) تبسيط المعرفة **Knowledge facilitation** : التي تشير إلى آليات الدعم من حيث تثقيف الموظفين عن طريق إقامة علاقات جيدة مع قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتبادل المعرفة عن طريق التدريب. وهذا يقلل من عدد الأخطاء التي يرتكبها الموظف ويسرع التعلم . قد تساعد هذه الممارسات في الحد من التعقيد التقني Al-Ansari & (Alshare,2019:68) تضع العديد من المنظمات برامج رسمية للتنشئة الاجتماعية ، وتنتشر تكتيكات مختلفة لنقل المعرفة ذات الصلة للموظفين وتلقينهم في ثقافة المنظمة . وقد تتبنى المنظمات الأخرى على النقيض منهج "الغطس أو السباحة" غير الرسمي ، مما يترك الوافدة الجديدة تتعلم وتتأقلم بمفردها. على مدى العقدين الماضيين فأنتج البحث في التنشئة الاجتماعية التنظيمية مجموعة معقدة وقيمة من المعرفة لتوجيه ودمج القادمين الجدد التنظيميين باستعمال

تكتيكات مختلفة . ويشير تبسيط المعرفة إلى تبسيط ونشر المعرفة بتكنولوجيا المعلومات في المؤسسة لتشجيع المستخدمين على فهم فوائد استعمال تكنولوجيا المعلومات بشكل أفضل.(Sarabadani et al.,2018:6).

(2) **توفير الدعم الفني Technical support provision**: يشير إلى آليات المساعدة والدعم الفني المقدمة للمهنيين في سياق استعمالهم لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (Al-Ansari& Alshare,2019:68) يشير توفير الدعم الفني إلى الدعم الفني ودعم مكتب المساعدة الذي يوفره فريق تكنولوجيا المعلومات للمستخدمين النهائيين عند تنفيذ تكنولوجيا المعلومات الجديدة.(Sarabadani et al.,2018:6)

إن التدريب والمعرفة بتكنولوجيا المعلومات يسمحان للموظفين بفهم أفضل للتقنية المستخدمة ، ولذلك تقليل الإجهاد التقني. في الواقع أن مشاكل التقنية يمكن حلها عن طريق تزويد الموظفين بتدريب منتظم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأن الحصول على الدعم الفني في الوقت المناسب والتعاون مع الموظفين الفنيين من شأنه أن يساعد في تحسين بيئة العمل. وفقاً لذلك ان مشاكل التقنية تميل إلى الانخفاض عندما يرى الأفراد أن هناك دعماً إدارياً في مؤسستهم (Ahmad et al.,2014:53).

(3) **تبسيط المشاركة Involvement facilitation** : تبسيط المشاركة قد يساعد العاملين بالمشاركة أثناء عملية التخطيط والتنفيذ للتكنولوجيا في التغلب على هذه المشكلة. عن طريق المشاركة ، سيتم إطلاع مستخدمي التقنية على سبب وكيفية وآثار إدخال وتطبيق التقنية الجديدة في مكان عملهم. إن حلم كل منظمة هو أن يكون لديها موظفين ملتزمين وأقل عرضة للاستقالة أو التغيب وهم أكثر استعداداً للمشاركة في تقديم التوضيحات من أجل مؤسساتهم (Ahmad et al.,2014:52). الآليات التي تحافظ على مشاركة الموظفين في تبني وتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، في جميع المراحل من بدء النظام ، عن طريق التخطيط والعملية والتطوير حتى الاختبار. ويمكن للموظفين تقديم المدخلات والاقتراحات المتعلقة بخصائص النظام ، مما سيزيد من قيمة وجودة النظام والحفاظ على الموظفين راضين عنه -Al-Ansari& Alshare,2019:68). وتشير مشاركة المستخدم إلى تشجيع المستخدمين وإشراكهم في مراحل مختلفة من تنفيذ تكنولوجيا المعلومات الجديدة ، للتخفيف من خبراتهم التقنية(Sarabadani et al.,2018:6).

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

أولاً: ترميز متغيرات البحث:

من أجل توفير الدقة والسهولة في عمليات تحليل البيانات واختبار الفرضيات كان لابد من إعطاء رموز لمتغيرات وابعاد البحث وكما موضح في ادناه

الجدول (1) رموز متغيرات وابعاد البحث

المتغيرات	أبعاد المتغيرات	ترميز الابعاد	عدد الفقرات
التنشئة الاجتماعية التنظيمية	التدريب	TRA	5
	الفهم	UND	5

5	CWS	دعم زملاء العمل	Organizational socialization
5	FUP	افاق المستقبل	
5	LFAC	تبسيط المعرفة	المتطلبات التقنية الأساسية للعمل Basic technical requirements for work
4	TSUP	توفير الدعم الفني	
4	IFAC	تبسيط المشاركة	

المصدر: من اعداد الباحثين.

ثانيا: وصف عينة المستجيبين

من اجل معرفة معلومات كاملة عن عينة الدراسة فان المستجيبين قد اجابوا عن مجموعة من الأسئلة

تتعلق ب(الجنس والعمر والتحصيل العلمي وسنوات الخدمة)وكما موضح في ادناه

الجدول(2) وصف عينة المستجيبين

العدد	التصنيف	المتغير
34	ذكر	الجنس
26	أنثى	
2	25 من اقل	العمر
9	26-35 من	
31	36-45 من	
15	46-55 من	
3	فأكثر 56	
4	اعدادية	التحصيل العلمي

9	فني دبلوم	
9	بكالوريوس	
22	عالي دبلوم	
14	ماجستير	
2	دكتوراه	
4	1-5	سنوات الخدمة
2	6-10	
27	11-15	
25	16-20	
2	أكثر من 20 سنة	
60	المجموع الكلي	

إن نتائج الجدول اعلاه تبين ان عينة المستجيبين تتميز بمجموعة من الخصائص تساهم في تحقيق أهداف البحث

ثالثاً: اختبار التوزيع الطبيعي

يعد اختبار التوزيع الطبيعي من اهم الاختبارات التي يجب القيام بها من اجل ضمان الدقة في نتائج البحث وتم استعمال البرنامج الاحصائي SPSS.24 لأجراء هذا الاختبار وكما موضح في الجدول ادناه

1- اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير التنشئة الاجتماعية والتنظيمية والجدول ادناه يبين نتائج هذا الاختبار

الجدول (3) التوزيع الطبيعي لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

المتغير	N	Minimum	Maximum	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error
TRA	60	1.000	4.000	-.761	.309	.900	.608
UND	60	2.000	5.000	.851	.309	.863	.608

CWS	60	1.000	5.000	-.969	.309	-.326	.608
FUP	60	2.000	5.000	-.353	.309	-.452	.608

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS.24

وفقا (Hair et al., 2010) فان نتائج الجدول (3) تبين ان جميع القيم تقع ضمن الحدود الدنيا والعليا للتوزيع الطبيعي وهذا يدل ان البيانات الخاصة بمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية صالحة لأجراء التحليلات الاحصائية

2- اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المتطلبات التقنية الأساسية في المنظمة والجدول ادناه يبين نتائج هذا الاختبار

الجدول (4) التوزيع الطبيعي لمتغير المتطلبات التقنية الأساسية في المنظمة

البيانات المتغيرة	N	Minimum	Maximum	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error
LFAC	60	1.000	5.000	-.668	.309	-.720	.608
TSUP	60	1.000	5.000	-.294	.309	-.581	.608
IFAC	60	1.000	5.000	-.935	.309	.511	.608

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS.24

وفقا (Hair et al., 2010) فان نتائج الجدول (3) تبين ان جميع القيم تقع ضمن الحدود الدنيا والعليا للتوزيع الطبيعي وهذا يدل ان البيانات الخاصة بمتغير المتطلبات التقنية الأساسية في المنظمة صالحة لأجراء التحليلات الاحصائية

رابعاً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

1- التحليل الوصفي لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية:

وفقا لنتائج الجدول (5) حقق متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية ووسط الحسابي قيمته (3.517) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3) ، وايضا قيمة الانحراف المعياري (0.883) وهذا يعد مؤشرا لانتشار هذا المتغير في المنظمة المبحوثة ولكن ليس بالمستوى المطلوب. وهذا يدل ايضا ان اراء المستجيبين كانت منسجمة ايضا حول فقرات هذا المتغير .

جدول (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	البعد
.703	3.070	TRA
.608	3.581	UND
.563	3.777	CWS
.633	3.640	FUP
.883	3.517	اجمالي المتغير

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.V.24.

2-التحليل الوصفي لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

وفقا لنتائج الجدول (6) حقق متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية ووسط الحسابي قيمته (3.180) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3) ، وايضا قيمة الانحراف المعياري (.761) وهذا يعد مؤشرا لانتشار هذا المتغير في المنظمة المبحوثة ولكن ليس بالمستوى المطلوب. وهذا يدل ايضا ان اراء المستجيبين كانت منسجمة ايضا حول فقرات هذا المتغير

جدول (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير المتطلبات التقنية الأساسية في المنظمة

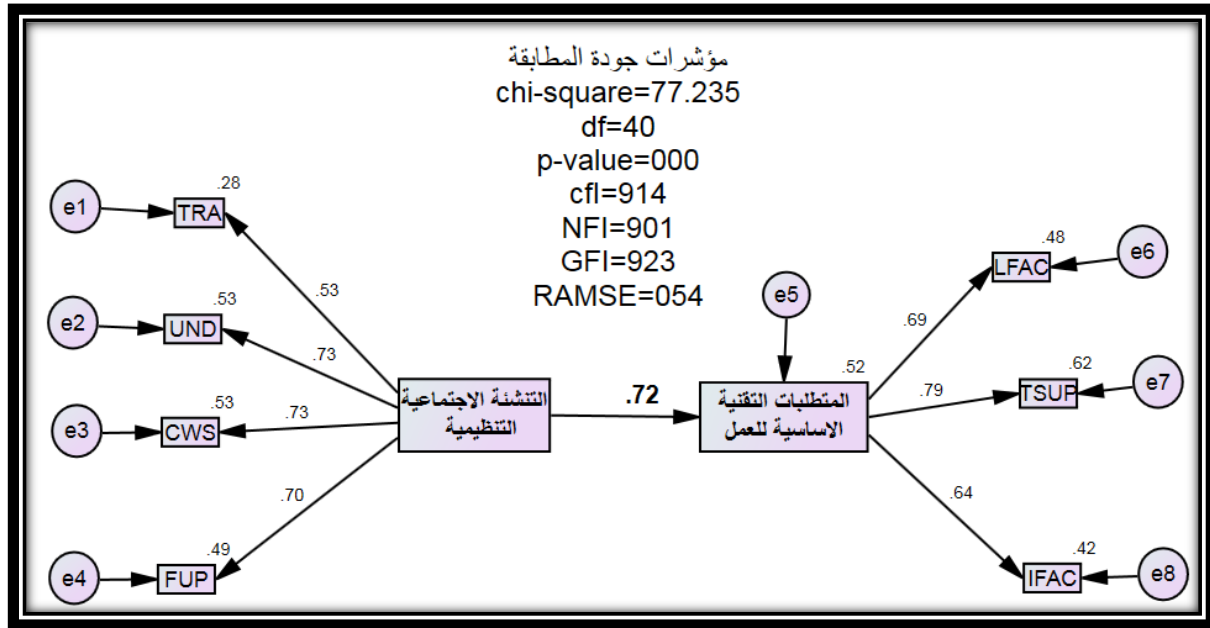
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	البعد
.993	3.112	LFAC
.618	3.081	TSUP
.423	3.347	IFAC
.761	3.180	اجمالي المتغير

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.V.24.

خامسا اختبار فرضيات التأثير: ان اختبار فرضيات البحث يتم كما يأتي

أ- اختبار فرضية التأثير الرئيسية :

نصت الفرضية الرئيسية للبحث الحالي ان التنشئة الاجتماعية التنظيمية لها تأثير معنوي وموجب في المتطلبات التقنية الأساسية للعمل. ومن اجل اختبار هذه الفرضية تم بناء انموذج المعادلات الهيكلية وهو مطابق لمؤشرات جودة المطابقة .



الشكل (2) معامل تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في المتطلبات التقنية الأساسية للعمل

الشكل (2) انموذج المعادلات الهيكلية لاختبار تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في المتطلبات التقنية الأساسية للعمل. ان النموذج الموضح في الشكل (2) مقبولا من الناحية الاحصائية وفقا لمؤشرات جودة المطابقة المستخرجة لهذا الانموذج، وكانت هذه المؤشرات على النحو الاتي (CFI كانت اكبر من 0.90، و كانت GFI اكبر من 0.90، وايضا كانت قيمة NFI كانت ايضا اكبر من 0.90، اما قيمة RMSEA كانت اقل من 0.80، وبناءً على هذه المؤشرات فان الانموذج مناسب لاختبار علاقة التأثير. كذلك فقد بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.52$) ولذلك فان التنشئة الاجتماعية التنظيمية تفسر (52%) من التغيرات التي تحدث على مستوى المتطلبات التقنية الأساسية للعمل اما النسبة المتبقية والبالغة (0.48) تعود لتأثير متغيرات اخرى لم يناولها نموذج الدراسة. والجدول ادناه يبين قيم معامل تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في المتطلبات التقنية الأساسية للعمل.

الجدول (7)معامل تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في المتطلبات التقنية الأساسية للعمل

المسار	S.R.W	S.E	C.R	معامل التحديد R ²	P
التنشئة الاجتماعية التنظيمية	.719	.041	16.222	0.521	***
المتطلبات التقنية الأساسية للعمل					

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS V.24

ب-اختبار فرضيات البحث الفرعية :نصت فرضيات البحث الحالي على ما يأتي

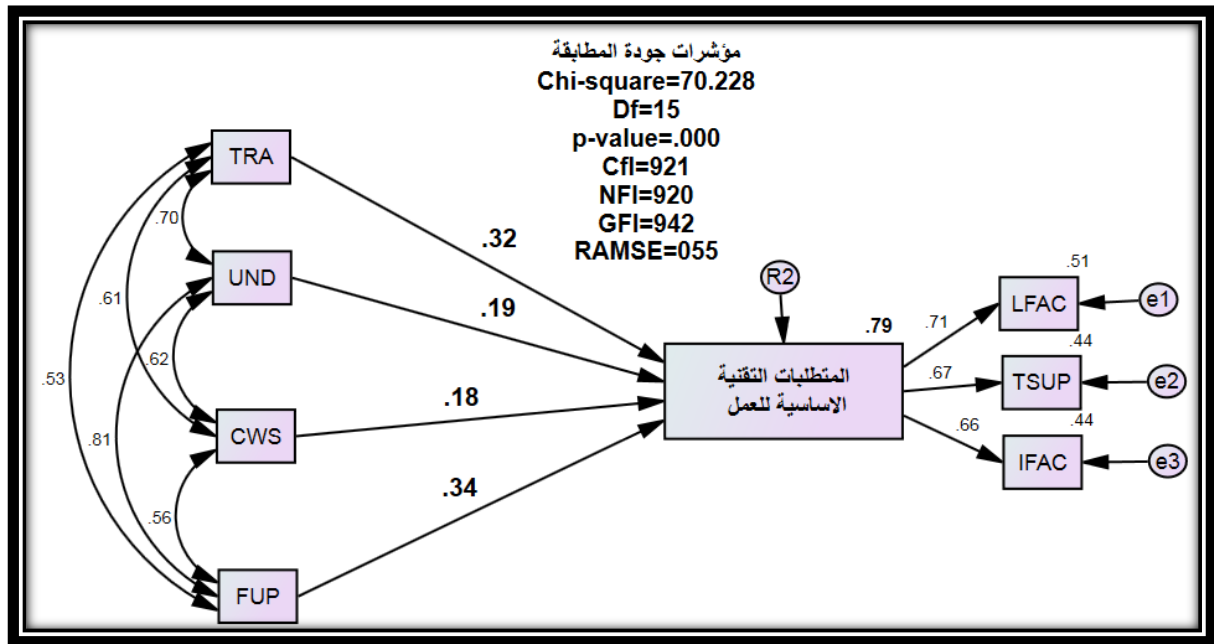
1-الفرضية الفرعية الاولى :بينت هذه الفرضية ان بعد التدريب له تأثير معنوي وموجب في متطلبات التقنية الأساسية للعمل

2- الفرضية الفرعية الثانية :بينت هذه الفرضية ان بعد الفهم له تأثير معنوي وموجب في متطلبات التقنية الأساسية للعمل

3-الفرضية الفرعية الثالثة :بينت هذه الفرضية ان بعد دعم زملاء العمل له تأثير معنوي وموجب في متطلبات التقنية الأساسية للعمل

4- الفرضية الفرعية الرابعة :بينت هذه الفرضية ان بعد افاق المستقبل له تأثير معنوي وموجب في متطلبات التقنية الأساسية للعمل.

ومن اجل اختبار هذه الفرضية تم بناء انموذج المعادلات الهيكلية وهو مطابق لمؤشرات جودة المطابقة .



الشكل (3) انموذج تأثير ابعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية في متغير المتطلبات التقنية الأساسية للعمل.

ان النموذج الموضح في الشكل (3) مقبولا من الناحية الاحصائية وفقا لمؤشرات جودة المطابقة المستخرجة لهذا الانموذج . فقد بلغ معامل التحديد R^2 (0.79) ولذلك فان ابعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية تفسر (0.79) من التغيرات التي تحدث على مستوى المتطلبات التقنية الأساسية للعمل اما النسبة المتبقية والبالغة (0.21) تعود لتأثير متغيرات اخرى لم يناولها نموذج الدراسة . والجدول ادناه يبين قيم معامل تأثير ابعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية في المتطلبات التقنية الأساسية للعمل.

الجدول (8) انموذج تأثير ابعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية في متغير المتطلبات التقنية الأساسية للعمل

P	معامل التحديد R^2	C.R	S.E	S.R.W	المسارات
***	.792	7.827	.027	.320	المتطلبات التقنية الأساسية للعمل <-- التدريب
***		3.415	.046	.192	المتطلبات التقنية الأساسية للعمل <-- الفهم
***		4.730	.017	.183	المتطلبات التقنية الأساسية للعمل <-- دعم زملاء العمل

***		7.196	.037	.341	المتطلبات التقنية الأساسية للعمل	<--	افاق المستقبل
-----	--	-------	------	------	-------------------------------------	-----	------------------

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج AMOS v.24

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات:

- (1) تشير نتائج التحليل الاحصائي الى وجود علاقة موجبة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية ومتغير المتطلبات التقنية الأساسية للعمل وهذا يعني انه على القادة في قسم المعلومات والاتصالات في تربية النجف الأشرف توفير المتطلبات التقنية للعاملين.
- (2) تبين نتائج التحليل الاحصائي ان هناك تأثير طردي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية في المتطلبات التقنية الأساسية للعمل. وهذا يدل ان الزيادة التي تحصل في التنشئة الاجتماعية التنظيمية تسهم في تحسين المتطلبات التقنية للعمل .
- (3) اعتمادا على الطروحات النظرية لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية، أستنتج الباحثين ان هذا المتغير يتكون من اربعة أبعاد هي: التدريب، والفهم، ودعم زملاء دعم العمل، وافاق المستقبل (والتي يمكن الاستناد عليها في قياس مستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية لأي منظمة
- (4) عن طريق استقراء عدد من الطروحات النظرية والفكرية لبعض الدراسات السابقة التي تتعلق بمتغير المتطلبات التقنية الأساسية للعمل، تبين للباحثين ان هذا المتغير في البيئة التنظيمية يتكون من ثلاثة ابعاد هي (تبسيط المعرفة، والدعم الفني، وتبسيط المشاركة) والتي يمكن استعمالها عند قياس المتطلبات التقنية الأساسية للعمل لأي منظمة.

ثانيا: التوصيات:

- (1) على ادارة قسم المعلومات والاتصالات في تربية النجف الأشرف اقامة ندوات وورش عمل تدريبية تساعد العاملين على اكتساب مهارات جديدة تتعلق بالتقنية .
- (2) على الادارة العليا في تربية النجف الأشرف احاطة الافراد العاملين بكافة متغيرات البحث الرئيسية والفرعية لا نها تسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة المبحوثة
- (3) على الادارة في تربية النجف الأشرف نشر عوامل التنشئة الاجتماعية التنظيمية للأفراد العاملين وفي جميع المستويات الادارية من اجل تمكين العاملين على انجاز اعمالهم بصورة جيدة .
- (4) ضرورة التوسع بالدراسات المتعلقة بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية وعلاقتها مع متغيرات أخرى مثل الابتكار التكنولوجي في المنظمة المبحوثة من اجل مواكبة التطورات التكنولوجية التي تحصل بيئة العمل .

المصادر

1. Ahmad, U. N. U., Amin, S. M., & Ismail, W. K. W. (2014). Moderating effect of technostress inhibitors on the relationship between technostress creators and organisational commitment. *Sains Humanika*, 67(1).
2. Al-Ansari, M. A., & Alshare, K. (2019). The impact of technostress components on the employees satisfaction and perceived performance: the case of Qatar. *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 27(3), 65-86.
3. Ardts, J., Jansen, P., & van der Velde, M. (2001). The breaking in of new employees: Effectiveness of socialisation tactics and personnel instruments. *Journal of Management Development*, 20, 159-167.
4. Batistič, S., & Kaše, R. (2015). The organizational socialization field fragmentation: A bibliometric review. *Scientometrics*, 104, 121-146.
5. Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92, 707-721.
6. Brennan, F. (2021). Technostress and leadership: a case study in higher education during the COVID-19 crisis.
7. Chen, J. (2010). The influence of organizational socialization tactics and information seeking on newcomer adjustment: evidence from two studies in china. The University of Manchester (United Kingdom).
8. Chow, I. H. S. (2002). Organizational socialization and career success of Asian managers. *International Journal of Human Resource Management*, 13, 720-737.
9. Cooper-Thomas, H. D., & Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 492-516.
10. Cooper-Thomas, H. D., Van Vianen, A., & Anderson, N. (2004). Changes in person-organization fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual P-O fit. *European Journal of work and organizational psychology*, 13(1), 52-78.
11. de Carvalho, O. W. F., & d'Angelo, M. J. (2021). Technological stress and the intention to stay in organizations: Do the quality of life and work-home conflict mediate this relationship?. *Contextus: Revista Contemporânea de economia e gestão*, 19(1), 176-196.
12. De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: Adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of*

Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24(5), 537-559

13. Gruman, J. A., Saks, A. M., & Zweig, D. I. (2006). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 90-104.
14. Ilyas, S. (2018). Organizational socialization, psychological needs satisfaction and job outcomes: a moderated mediation model (Doctoral dissertation, Aix-Marseille)
15. Kot, P. (2022). Role of Technostress in Job Satisfaction and Work Engagement in People Working with Information and Communication Technologies. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 37(3), 331-349.
16. Kowtha, N. R. (2018). Organizational socialization of newcomers: the role of professional socialization. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 87-106.
17. Lee, H. W. (2013). Locus of control, socialization, and organizational identification. *Management Decision*, 51(5), 1047-1055.
18. Sarabadani, J., Carter, M., & Compeau, D. (2018). 10 years of research on technostress creators and inhibitors: synthesis and critique.
19. Talib, S. L. A., Jusoh, M. A., Razali, F. A., & Awang, N. B. (2022). Technostress Creators in the Workplace: A Literature Review and Future Research Needs in Accounting Education. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(7), e001625-e001625.
20. Tiantian, Z. (2019, May). A Review of organizational socialization of New employees. In 2019 4th International Conference on Social Sciences and Economic Development (ICSSED 2019) (pp. 504-509). Atlantis Press.