



تأثير القيم التنظيمية في التنشئة الاجتماعية للموظفين

دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة ميسان

The effect of organizational values on the socialization of employees An applied study of a sample of Maysan governorate staff

أ.م.د. عبدالحسين جاسم محمد

AbdulHussein Jasim Mohammed
abdulhussein.j@uokerbala.edu.iq

الباحث / مهدي حسين جبر

Mahdi Hussein Jabur
mahdi.h@s.uokerbala.edu.iq

كلية الإدارة والاقتصاد _ جامعة كربلاء

Economics and Administration College – Karbala University

المستخلص

هدفت دراستنا الحالية الى معرفة الدور الرئيس للقيم التنظيمية كمتغير مستقل في تأثيرها في التنشئة الاجتماعية التنظيمية، وتوضيح علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة في ضوء الاسهامات السابقة لكل متغير من لدن مجموعة من الباحثين واختبار هذه العلاقة، ومن أجل انجاز هذا الغرض قام الباحثان بتصميم مخطط فرضي يبين طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة. وقد تم تطبيق الجانب العملي من الدراسة في ديوان محافظة ميسان التي تمثل السلطة المحلية في المحافظة والتي يرتبط بها الكثير من مؤسسات الدولة ، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تم اختبار عينة الدراسة والتركيز فيها على الموظفين الجدد كونها تختص بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية فكانت ما يقارب 44% من افراد العينة هم من الموظفين الذين لم يمض على تعيينهم سنة واحدة ، وكان العدد الكلي للاستمارات الصالحة للتحليل 209 استمارة والذي يعد حجم العينة، بعد ان وُزِعَ الباحثان 230 استمارة وتم استرجاع 219 استمارة ، فُقدت 5 استمارات و6 استمارات لم تُملأ بالكامل . وبلغت نسبة الاستجابة الكلية 90.8% ومن أجل اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية قام الباحث باستخدام مجموعة من الادوات الاحصائية وهي (اختبار التوزيع الطبيعي ، التحليل العاملي التوكيدي ، معامل الثبات (كرونباخ الفا) ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف النسبي ، الاهمية النسبية ، معامل ارتباط (pearson) ونمذجة المعادلة الهيكلية) وقد اعتمد الباحثان على مجموعة من البرامج الجاهزة للتحليل الاحصائي وهي (برنامج (spss v .23)) ، وبرنامج (Amos v .23)) ، وبرنامج (Microsoft Excel 2010). وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات كان أبرزها وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية ايجابية بين القيم التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية. وعلى إثر الاستنتاجات قدم الباحث مجموعة من

التوصيات كان أهمها دعوة الإدارة في ديوان محافظة ميسان الى السماح بالعمل على تعزيز السلوكيات التي تدعم القيم التنظيمية.

الكلمات الرئيسية / القيم التنظيمية + التنشئة الاجتماعية التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية)

Abstract

Our current study aimed to know the main role of rituals as an independent variable in its impact on organizational socialization, and to clarify the relationship and influence between the variables of the study in light of the previous contributions of each variable from a group of researchers and to test this relationship. In order to achieve this purpose, the researcher has designed a hypothetical scheme that shows the nature of the relationship between the study variables.

The practical side of the study was applied in the Maysan governorate , which represents the local authority in the governorate and to which many state institutions are linked. 44% of the sample members are employees who have not been appointed for one year, and the total number of valid forms for transfer was 209, after the researcher distribut 230 forms and 219 forms were retrieved, 5 forms were lost and 6 forms were not completely filled out. The overall response rate was 90.8%.

In order to test the main and sub–study model, the coefficient of correlation coefficient (pearson), coefficient of reliability, coefficient of correlation coefficient (pearson), coefficient of reliability, coefficient of correlation coefficient (pearson), the researcher relied on a set of ready–made programs for statistical analysis, namely (spss v program .23)) and (Amos v.23) and (Microsoft Excel 2010).

The study reached a set of conclusions, the most prominent of which was the existence of a positive statistically significant correlation and effect between organizational values and organizational socialization. Following the conclusions, the researcher presented a set of recommendations, the most important of which was the call of the administration in the Maysan governorate office to allow the dissemination of democratic culture and high flexibility in the administration and to listen to the employees' opinions, aspirations and suggestions.

Keywords organizational values / Organizational socialization (training, understanding, coworker support, future expectations).

المقدمة

رغم ان القيم التنظيمية كمفهوم تم بحثه كثيراً في الدراسات الاجنبية وجزءاً كبيراً من الدراسات العربية الا انه مازالت مؤسساتنا الحكومية لم توله اهتماماً كبيراً , لأسباب كثيرة منها عدم ترسخ ثقافة الادارة كعلم وفن في مؤسسات الدولة واعتبار تمشية الامور اليومية من البريد هي الادارة , لذلك تفتقد مؤسساتنا أي ابحاث بشأن التطوير الاداري العلمي وتسلط الضوء على المفاهيم العلمية التي بإمكانها تغيير واقع المؤسسات ومن هنا جاءت فكرة كتابة هذه الدراسة ليتم تسلط الضوء على دور القيم التنظيمية في التأثير في التنشئة الاجتماعية التنظيمية للموظفين , لان الفرد في حياته يدخل في مؤسسات عديدة ويتأثر بقيمتها ومعتقداتها وأعرافها وطقوسها , بدءاً من الوحدة الاجتماعية الاولى في حياته وهي الأسرة ومن ثم المدرسة والجامعة نهايةً بالوظيفة سواء أكانت داخل القطاع الحكومي العام أم الخاص , تكون عادةً هذه المؤسسات والهيكل الوظيفية تتحكم بإدارتها ثقافة تنظيمية الجزء الاكبر منها غير مرئي وانما هو أنساق ثقافية وطقوس . القيم التنظيمية تسهم في زراعة رضا وظيفي وولاء تنظيمي واعتزاز للفرد بمؤسسته، لان وظيفة القيم في الاصل هي المحافظة على أي هدف أو قضية وديمومة واستمرار هذا الهدف او القضية. ومن هنا رأى الباحثان ان للقيم ارتباطاً وتأثيراً بالغاً في التنشئة الاجتماعية للموظفين لان كلا المفهومين يتعلقان بالنشأة الصحية اجتماعياً للفرد سواء أكان داخل المؤسسة أم خارجها.

المبحث الاول

أولاً : اهداف البحث

الهدف الرئيس للدراسة يكمن في معرفة تأثير القيم التنظيمية في التنشئة الاجتماعية التنظيمية داخل المنظمة المبحوثة وتتفرع من هذا الهدف اهداف فرعية سيتم استعراضها في السطور القليلة الآتية، وتهدف الدراسة بصورة عامة الى وضع الادارة العليا وبقية المسؤولين في المنظمة بالصورة امام تأثير القيم التنظيمية على الوافدين الجدد من الموظفين فيما يخص التنشئة الاجتماعية لهم، ويمكن ايجاز اهم اهداف البحث كما يأتي:

1. يهدف البحث الى معرفة مدى اهتمام المنظمة المبحوثة بالأبحاث العلمية في الجانب الاداري وايلاءها بالغ الاهمية، سيما وان المؤسسات الحكومية في العراق بصورة عامة لا تولي اهتماماً كبيراً للأبحاث التي يجريها طلبة واساتذة كليات الادارة والاقتصاد
2. يهدف البحث الى اكمال المساهمة في المسيرة العلمية وايلاء أهمية قصوي للنتائج التي سيخرج بها الباحثان من أجل مصلحة المنظمة المبحوثة أولاً ومن أجل المصلحة العامة ثانياً كونها (أي المؤسسة المبحوثة) تمثل أعلى سلطة في المحافظة وهي الحكومة المحلية لمحافظة ميسان
3. يهدف الباحثان من هذه الدراسة ايضاً الى زراعة ثقافة جديدة في قسم ادارة الموارد البشرية في ديوان المحافظة كونه القسم المعني بتعيين الموظفين الجدد ومتابعة أنشطتهم وسلوكياتهم
4. تهدف الدراسة الى لفت نظر المنظمة المبحوثة الى أهمية القيم التنظيمية لدى الموظفين في خلق مناخ تنظيمي يؤدي الى تنشئة اجتماعية تنظيمية سليمة للوافدين الجدد

ثانيا : أهمية البحث

بحسب اطلع الباحثين فأن هناك اهمالا لمسألة تأثير ودور القيم التنظيمية في أغلب مؤسسات الدولة , ففي اثناء قيامنا بمرحلة الاستبيان واللقاء الميداني مع الكثير من الموظفين وجدنا عدم معرفة الكثير من الموظفين بمعنى القيم التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية للموظفين الجدد , ومن هنا يرى الباحثان ان أهمية هذه الدراسة تأتي لفتح الباب للباحثين مستقبلا في اغناء المكتبة العلمية العراقية بالذات وزرع ثقافة البحث العلمي في المؤسسة المبحوثة التي تفتقر كثيرا الى هذه الابحاث , بل ان مجمل ما منشور في المجلات العلمية والمكتبات العراقية دراستان فقط بخصوص التنشئة الاجتماعية التنظيمية احدهما في جامعة كربلاء والاخرى في جامعة الكوفة , رغم ان التنشئة الاجتماعية التنظيمية غاية في الاهمية ولها الدور الابرز في تحقيق غايات واهداف المؤسسات على المستوى القريب والبعيد , ويأمل الباحثان ان تضيف هذه الدراسة شيئا الى الرصيد المعرفي المتوافر وتأتي أهمية هذه الدراسة في الاساس الى ضرورة النظر الى القيم التنظيمية ودراستها بالشكل الذي يحقق وضوح وانسجام وتناغم للوافدين الجدد من الموظفين او العمال ضمن برنامج التنشئة الاجتماعية الذي تقوم به ادارة الموارد البشرية في ديوان المحافظة .

ثالثا : مشكلة البحث

هل يسهم مفهوم القيم التنظيمية في التنشئة الاجتماعية للموظفين الجدد سلبا ام ايجابا ؟ هل يمكن للمؤسسات ان تجعل من القيم التنظيمية عنصر ايجابي يسهم في علاج دوران الموظفين ؟ هل يمكن للقيم التنظيمية ان تكون ميزة تنافسية جاذبة للكفاءات الخارجية ؟

هل يمكن للمنظمة ان تجعل من القيم التنظيمية عنصر اساسي يسهم في استقرار المواهب لديها ؟

هل يمكن للمنظمة ان تجعل التنشئة الاجتماعية التنظيمية ضمن برامج ادارة الموارد البشرية ؟

هل يمكن للمنظمة المبحوثة أن تجعل من التنشئة الاجتماعية بداية لمسيرة التغيير التنظيمي ؟

هل يمكن للمنظمة ان تحقق التنشئة الاجتماعية التنظيمية عن طريق القيم التنظيمية كأبرز بُعد غير ملموس وغير مُشاهد ؟

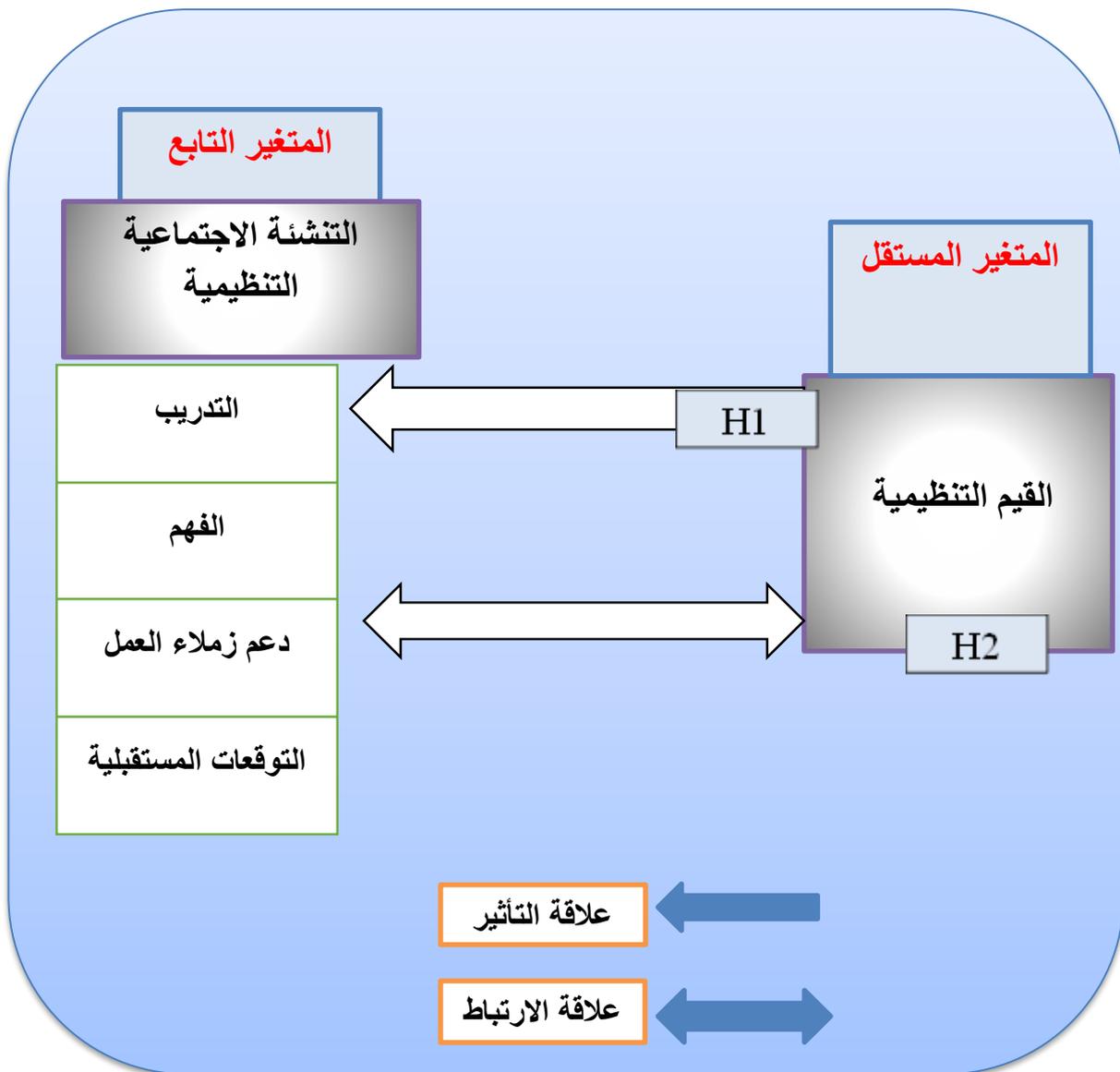
رابعا : مجتمع البحث والعينة**(أ) مجتمع البحث**

يمثل ديوان محافظة ميسان اعلى مؤسسة تنفيذية في المحافظة يرأسها المحافظ وتشرف على الدوائر التنفيذية في المحافظة. **والمحافظ** هو : الرئيس التنفيذي الاعلى في المحافظة ويتمتع بصلاحيات الوزير المختص ويتولى مسؤولية تنفيذ السياسات المحلية والاتحادية واعداد الخطط والموازنات العامة وفق السياسات المذكورة والمعايير الدستورية والاشراف على سير المرافق العامة في المحافظة (دوائرها ووحدها الادارية) عدد الموظفين الاجمالي في ديوان المحافظة 692 يهدف ديوان المحافظة الى اعداد وتنفيذ السياسة العامة للمحافظة ومتابعة انجاز الخطط ورسم السياسات الخاصة بالمحافظة بما لا يتقاطع مع السياسات العامة للحكومة المركزية.

(ب) عينة البحث

تمثلت عينة الدراسة الحالية بديوان محافظة ميسان وحاول الباحثان التركيز في توزيع الاستمارة على الموظفين الجدد لان البحث في الاساس يتعلق بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية للموظفين الجدد فحاول الباحث جاهدا تغطية العدد الاكبر من هؤلاء الموظفين كون اجاباتهم قد توضح بصورة جلية العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتنشئة , بلغ عدد المستجيبين من الموظفين الجدد 92 موظفا من أصل 125 موظفا جديدا في ديوان المحافظة بنسبة 74% تقريبا وقد شكّل هذا الرقم (92) ما نسبته 44% من إجمالي عينة الدراسة الكلية البالغة 209 اشخاص .

خامسا : المخطط الفرضي للبحث



شكل رقم (1) المخطط الفرضي للبحث / من اعداد الباحثين

سادسا : فرضيات البحث

من اجل تحقيق الاهداف والتوصل الى حل للمشكلة المطروحة وكذلك لاختبار المخطط الفرضي فأن الدراسة الحالية تستند الى فرضيتين رئيسيتين:

- الفرضية الرئيسة الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين القيم التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية.
- الفرضية الرئيسة الثانية توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية إحصائياً بين القيم التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية

سابعا : وسائل التحليل الاحصائي / أ. ادوات الصدق والثبات , وتتمثل بالاتي:

1. اختبار التوزيع الطبيعي : لتحديد مدى اعتدالية البيانات بهدف تحديد ادوات التحليل المناسبة في اختبار الفرضيات.
 2. التحليل العاملي التوكيدي : لتوكيد الصدق البنائي للمقاييس وضمان ملائمتها لمبانيها النظرية.
 3. معامل الثبات (كرونباخ الفا) : للتحقق من ثبات المقاييس ودقتها في قياس المتغيرات ميدانياً دون تعقيد او تداخل.
- ب. الأدوات الإحصائية الوصفية ، وتتمثل بالآتي : (1) الوسط الحسابي : لتحديد مستوى الإجابة حول الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات ميدانياً. (2) الانحراف المعياري : لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة حول الوسط الحسابي. (3) معامل الاختلاف النسبي : لتحديد مدى تجانس اجابات العينة. (4) الاهمية النسبية : لتحديد شدة الاجابات ومستوى اهميتها النسبية ميدانياً.
- ج. الأدوات الإحصائية التحليلية ، وتشمل الآتي :
1. معامل ارتباط : (Pearson) يستخدم في تحديد قوة ونوع العلاقة بين متغيرين.
 2. نمذجة المعادلة الهيكلية : (Structural Equation Modeling) تستخدم لقياس مستوى علاقات التأثير بين المتغيرات. وقد أعتمد في تنفيذ الادوات المذكورة آنفاً على بعض البرامج الجاهزة هي :
1. برنامج (SPSS V. 23) 2. برنامج (Amos V. 23) 3. برنامج (Microsoft Excel 2010)

• ثامنا : وصف عينة البحث

جدول (1) يتضمن وصف لعينة البحث

المعلومات الشخصية		التكرار	النسبة المئوية %
النوع الاجتماعي	ذكر	125	0.6
	انثى	84	0.4
	المجموع	209	100
الفئات العمرية	30سنة فأقل	59	0.28
	40_31	103	0.49
	50_41	35	0.17
	51 فأكثر	12	0.06
	المجموع	209	100
المؤهل العلمي	اعدادية	25	0.12

0.34	70	دبلوم	
0.45	94	بكالوريوس	
0.03	7	دبلوم عالي	
0.06	13	ماجستير	
0	0	دكتوراه	
100	209	المجموع	
0.44	92	اقل من سنة	سنوات الخدمة الفعلية
0.8	17	5_1	
0.1	21	10_6	
0.25	53	15_11	
0.06	12	20_16	
0.07	14	21 فأكثر	
100	209	المجموع	

الوسائل والطرائق الاحصائية المستخدمة : برنامج (spss v . 23) وبرنامج (Amos v.23) وبرنامج (Microsoft Excel 2010)

تاسعاً: النتائج والتوصيات

أ) أهم استنتاج:

- اتضح من نتائج الوصف والتشخيص للدراسة ان القيم التنظيمية مرتفعة في ديوان محافظة ميسان بأغلب ابعادها فقد تبين ان الموظفين يعتزون ويفتخرون بانتمائهم للديوان وهناك تعاون كبير بين زملاء العمل والتزام عالي بعامل الوقت كما ان الادارة تهتم بالمقترحات التي يقدمها الموظفين والتي تسهم في تطوير العمل.

ب) أهم التوصيات

- ضرورة قيام قسم ادارة الموارد البشرية في ديوان المحافظة بإعداد برنامج تدريبي للموظف الجديد يتضمن دمجهم ضمن العمل وفق الثقافة السائدة في الديوان والتعريف بأهم أهداف الديوان ورسالته، وإعداد طقوس الاحتفاء به، اذ يسهم هذا الاجراء بمعالجة حالة الاغتراب والقلق التي تصاحب دخول الموظف الجديد الى المنظمة وسرعة اندماجه فيها.

المبحث الثاني

الاطار النظري لمتغيرات البحث

أولاً: مفهوم القيم التنظيمية The concept of organizational values

يشير مصطلح "القيم التنظيمية" عادةً إلى عدد صغير من القيم التي تشكل معاً نظام قيم ، يطور الأفراد والجماعات أنظمة قيم - ترتيبات متماسكة على نطاق واسع للقيم التي تعطي أهمية أكبر لقيم معينة على قيم أخرى - عن طريق الخبرة والتعلم ، أنظمة القيم المتماسكة مستقرة ودائمة : إنها ليست ثابتة تماماً ، إذ لن تكون هناك قدرة على التغيير ، ولن تكون مائة جداً ، إذ لن يكون هناك استمرارية عندئذٍ. تحدث التغييرات بمرور الوقت قد يتعلم الأفراد والجماعات ويتأقلمون ، ولكنها عادة ما تكون تدريجية ونادرة ومحدودة بمتطلبات التعديلات المرتبطة بأنظمة المعتقد والعمل الأخرى ، وتشير قيم المجموعة أو المنظمة إلى القيم المشتركة حالياً ، وإلى تلك التي تنوي الوصول إليها المنظمة في المستقبل

(Bourne,2013:7)

ويرى (Dincer et al,2018,:14) ان القيم التنظيمية تشكل كل إجراء وقرار يتخذه الموظفون وبذلك فإن الموظفين الجدد يتكيفون بسهولة مع القيم التي تتم مكافأتها داخل مؤسساتهم . ويذكر (Fleischmann,2010:47) أن القيم التنظيمية هي القرارات غير المرئية التي تؤثر في القرارات التنظيمية الاستراتيجية والالتزامات التنظيمية داخل المنظمة. فيما رأى وذكر (Hofstede,2001:11) أن القيم التنظيمية هي الانظمة التي تتشكل داخل المنظمات بشكل موازي للانظمة الظاهرة ولها تأثير على المواقف والسلوكيات الإيجابية أو السلبية للأفراد فيما وتشكل القيم التنظيمية أيضاً الموقف الأخلاقي للمنظمة ، والتزام الموظف والعلاقات مع المكونات الخارجية وتتمتع القيم بمدى طويل ونطاق واسع من التأثير بالعمليات والخصائص الحرجة في المنظمات

ثانيا : أهمية القيم التنظيمية

توفر القيم إطاراً لفهم المعتقدات والأهداف والمواقف والأخلاق ومفهوم الذات والسلوك والعناصر الأخرى للنظام الفردي ؛ فضلا عن ذلك ، فهي تساعد أيضاً في تقييم ديناميكيات الثقافة التنظيمية وتُصنّف قيم المنظمة بأنها "العناصر التي تدور على المعايير والرموز والطقوس والأنشطة الثقافية الأخرى." وان القيم التنظيمية بأنها المعايير التي تحدد سلوك الأعضاء والنجاح التنظيمي. وتستند القيم التنظيمية الى القدرة على التوجيه والتأثير بالتفضيلات والأولويات والإجراءات والمواقف الخاصة بالمؤسسة وأعضائها، فهي توفر تبريراً مفصلاً وعماماً لأنشطة ووظائف النظام وللسلوكيات المناسبة لأعضائه (Toh et al. 2008,p93)

فمنذ تأسيس المنظمات، ظهرت القصص والأساطير كحامل للثقافة نتيجة لإعادة سرد الأحداث الماضية بتعبيرات مبالغ فيها تستخدم للتأثير في الموظفين. أهم ميزة للقصص والأساطير هي أن الأبطال والرموز بمثابة جسر ثقافي يسهم في تبني الرموز والقيم بين الموظفين. تتضمن القصص والأساطير عادةً أفساماً من حياة مؤسسي المنظمة، وقصص أولئك الذين يخالفون القواعد في المنظمة، وأولئك الذين يبدأون من المستوى الأدنى ويصلون إلى قمة الهرم، أو أولئك الذين بدأوا في فقر لكنهم أصبحوا أغنياء (Seiling, 2003,p7) .

ويرى (Cable & Parsons , 2001 :163) ان التنشئة الاجتماعية التنظيمية تهدف لمساعدة الموظفين الجدد على الاندماج في منظمة معينة والتكيف مع ثقافتها التنظيمية، وتتمثل الفلسفة الأساسية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية في ضمان أن يصبح الموظف الجديد عضواً يحتضن ويحافظ على الثقافة التنظيمية، لذا من المهم بشكل خاص أن الإدارة العليا، نظراً لموقعها في آلية صنع القرار، يجب أن تنفق المزيد من الوقت والجهد لتنظيم أنشطة التنشئة الاجتماعية للموظفين.

ويرى الباحث ان وضوح تأثيرات ابعاد الثقافة التنظيمية على التنشئة الاجتماعية للموظفين الجدد، تكون من اندماج الموظف في المنظمة والسير ضمن اهدافها بمقدار فهمه وتأثره بما يراه من سلوكيات ظاهره امامه او تلك التي يتناقلها الافراد داخل المؤسسة، وعادة ما يبالغون بنقلها امام الموظف الجديد، وبالإمكان ملاحظة ذلك في المنظمات اليوم، ولاسيما فيما يتعلّق بنقل القصص التي هي أحد ابعاد الثقافة التنظيمية، فالقيم التنظيمية هي بمثابة مبادئ إرشادية لتحفيز الموظفين. ويمكن التعبير عن هذه المبادئ التوجيهية على أنها اختيار الفرد للإجراءات، ومعايير التقييم الخاصة به للأفراد والأحداث الأخرى ويرى الباحثان ان للقيم التنظيمية تأثيراً بالغاً في التنشئة الاجتماعية التنظيمية، فالقيم هي

العمود الفقري للمنظمة وهي التي تحرك الافراد وترشدهم لتحقيق اهداف المنظمة وخطتها، وتكمن اهمية القيم عن طريق مكانتها المركزية في العديد من الظواهر التنظيمية بما في ذلك الهوية، والثقافة، والتنشئة الاجتماعية.

ثالثاً: مكونات وخصائص القيم التنظيمية

يرى الباحثان ان القيم التنظيمية هي من الابعاد غير المرئية والتي يعتقد ان لها تأثيرا بالغا في عمليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية لذلك نستعرض اهم العناصر التي ركز عليها كبار العلماء الذين درسوا السمات المميزة للقيم وفيما يأتي تقسيم ذكره (Dincer et al,2018: 24):

1. القيمة هي التفضيل: القيمة هي تفضيل أو طلب لقاعدة سلوكية معينة. كنظام انتقائي، تختار القيم بين السلوكيات والأنظمة السلوكية وتطرح بعض اللوائح المعيارية.
2. القيمة دائمة: القيم هي معتقدات دائمة. ومع ذلك ، فهي ليست مستقرة تماماً.
3. القيم مفتوحة للتغيير. يمكن أن تتغير أولويات القيم بمرور الوقت ، من أجل تلبية الحاجات الجديدة والناشئة
4. القيمة هي الاعتقاد: القيم ، مثل جميع المعتقدات ، لها أبعاد معرفية وعاطفية وسلوكية. إذا قلنا أن للفرد قيمة ، فهذا يعني أنه / هي يدرك أنه / أنها على صواب ، وأنه / أنها تمتلك خاصية يمكن أن تجعله يتصرف بطريقة معينة.
5. القيمة هي شكل من أشكال السلوك أو الحالة النهائية للوجود: بطريقة ما ، القيمة هي الهدف الرئيس للحياة البشرية. يعني امتلاك القيمة أن لديه / لديها معتقدات عن السلوكيات المرغوبة أو النتيجة النهائية للموقف.
6. ترتبط القيم بأهداف الفرد (مثل المساواة) والسلوكيات التي يتم إجراؤها من أجل تحقيق هذه الأهداف (أن تكون عادلة ، وأن تكون خيرية).
7. القيم فوق إجراءات ومواقف محددة. على سبيل المثال ، قيمة الطاعة صالحة في المنزل والعمل والمدرسة وفي جميع علاقاتنا مع الأشخاص الذين لا نعرفهم.
8. القيم بمثابة معايير توجه اختيار أو تغيير السلوكيات والأشخاص والأحداث.
9. يتم فرز القيم فيما بينها وفقاً لمستوى أولويتها ، مما يؤدي إلى إنشاء نظام ترتيب يحدد أولويات القيم. يمكن وصف الثقافات والأفراد عن طريق أنظمة قيمهم ذات الأولوية ، وقد يكون للمجتمعات المختلفة نفس القيمة ولكن مستوى الأهمية المعطى لتلك القيم يمكن أن يكون مختلف.
10. إنها العنصر الذي يفصل الناس والمجتمعات عن بعضهم البعض ويميز القيم عن الأعراف والمواقف
11. تشكل القيم منظور الفرد عن بيئته / بيئتها ، وهي أيضاً عناصر مؤثرة جداً في الثقافة التي تجمع أعضاء المجتمع معاً
12. القيمة هي أسلوب اختيار شخصي أو اجتماعي لسلوك مفضل أو اعتقاد أبدي لحالة الوجود النهائية
13. القيم التنظيمية هي ميل كبير إلى تفضيل علاقات معينة على علاقات أخرى
14. القيمة هي شكل من أشكال النزعة الانتقائية التي تشير إلى التفضيلات والاهتمامات والدوافع والحاجات والرغبات والأهداف والسلوكيات والمواقف

15. القيمة هي صانع القواعد الذي يميز النتائج للفرد والآخرين
16. إنه المعيار الذي يساعد الناس على الاختيار بين الأفعال والسلوكيات ويحفز السلوك المثالي
17. تعمل القيمة كحالة أو كائن إيجابي يحاول الفرد اكتسابه أو تطبيقه أو تكريمه أو إعلانه أو استهلاكه طوعاً أو تحمل تكلفة ، ومن ثم فهو يؤثر في مستوى التعاون والإدراك الانتقائي والمعلومات المفيدة. تعليقات الفرد.
18. القيم تحد من مجال الرؤية ، وتؤدي دوراً مهماً في الاختيار بين البدائل ، وتعمل كخطة أو أساس لصنع القرار وحل المشكلات والنزاعات

المبحث الثاني

التنشئة الاجتماعية للموظفين

أولاً : مفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية

عندما يدخل الأفراد المنظمات ، فإنهم يواجهون مهمة التكيف مع بيئة جديدة ، سيحدث قدر هائل ومتنوع من اكتساب المعرفة في هذا الوقت ، بدءاً من مكان وجود دورات المياه وغرف الاستراحة إلى طبيعة ثقافة المؤسسة. ويُعتقد أن التنشئة الاجتماعية تساعد في تسهيل الانتقال الناجح إلى منظمة جديدة. التنشئة الاجتماعية التنظيمية وصفت بأنها "الطرق التي يتم عن طريقها تحويل الموظفين من خارج الشركة بالكامل إلى أعضاء شركة فاعلين ومشاركين" فالتنشئة الاجتماعية هي "العملية التي عن طريقها يمكن للفرد أن يُقدّر القيم والقدرات والسلوكيات المتوقعة والمعرفة الاجتماعية الضرورية لتولي دور تنظيمي وللمشاركة كعضو تنظيمي" (Louis,1980,p229_230) وفي ادناه جدول يتضمن أهم التعاريف لمفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية كما يعتقد الباحثان :

جدول (2) أهم التعاريف الخاصة بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية بحسب (Pham,2020,p9_10) :

Source	Definition	ت
Wanberg & Kammeyer-Mueller (2000), p.373	هي العملية التي عن طريقها "يؤمن الشخص المهارات الوظيفية ذات الصلة ، ويكتسب مستوى وظيفياً من الفهم التنظيمي ، ويحقق تفاعلات اجتماعية داعمة مع زملائه في العمل ، ويقبل بشكل عام الطرائق المعمول بها لمنظمة معينة"	1
(Matuszewski & Blenkinsopp 2011 : 79)	هي العملية التي يتم عن طريقها تعليم الفرد دور تنظيمي معين" ، مع التركيز على كيفية تكيف الأفراد مع إتقان الأداء ، والتعامل مع الناس ، والسياسة ، واللغة ، والأهداف التنظيمية والانسجام مع قيم وتاريخ المنظمة (Van Maanen & Schein ، 1979 ، 211 p)	2
(Hatmaker 2015 :1147)	هي العملية التي يتعلم عن طريقها الموظفون الجدد المهارات والسلوكيات المتوقعة والقيم اللازمة ليصبحوا أعضاء في المنظمة	3
Marcela,2016:10	هي العملية التي يتم عن طريقها تدريب الوافد الجديد على الانسجام مع ثقافة المنظمة والتكيف معها	4
(Meyer & Bartels 2017:10)	هي "عملية مساعدة الموظفين الجدد على التكيف مع الوضع الاجتماعي وجوانب الأداء لوظائفهم الجديدة (Bauer, 2010, p.1)	5

ثانيا : أهمية التنشئة الاجتماعية التنظيمية

عندما يتعرف القادمون الجدد على دورهم وزملائهم ومنظمتهم ، فإنهم يقللون من عدم اليقين لديهم ، ويظهرون تحسينات في الأداء والرضا الوظيفي ، ويزيد احتمال بقائهم وبالمثل ، تقترح مناهج صنع المعنى أنه عندما يأتي القادمون الجدد لتفسير الأحداث التنظيمية بدقة ، فإنهم يطورون خريطة معرفية دقيقة للسياق التنظيمي (Anderson & Thomas,2004: 52) وتأتي أهمية التنشئة الاجتماعية الناجحة عن طريق ما تحقّقه من نتائج التي يُعتقد أنها ستحصل ، والتي تشمل التزامًا تنظيميًا أعلى ، ورضا وظيفيًا ، وأداءً جيدًا ، وانخفاض التغيب عن العمل ودورانه ، إذ يمكن أن يؤدي الفهم الأكثر شمولاً لعملية التنشئة الاجتماعية إلى رفع معنويات الموظفين فضلا عن تقصير الوقت الذي يستغرقه الوافدون الجدد لتحقيق الكفاءة الوظيفية الكاملة. وان فترة التنشئة الاجتماعية السريعة تمنح المنظمة تقليلاً أسرع للقلق المرتبط بنقص الهوية الظرفية بالنسبة للمنظمة ، فإن هذا التقليل من القلق أمر مرغوب فيه أيضًا لأنه يعني أنه يمكن للأفراد البدء في التركيز بشكل أسرع على الأداء الوظيفي (Reichers,1987:287) ويمكن ايجاز أهمية التنشئة الاجتماعية التنظيمية عن طريق الاتي :

1. عن طريق ممارسة المنظمة لعملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية تستطيع اكتشاف الموهوبين الجدد الذين التحقوا حديثا في المنظمة ومن ثم احلالهم في الاماكن المناسبة لمهاراتهم وقدراتهم وامكانياتهم .
2. ينسجم الموظف الجديد مع قيم ومبادئ وانماط السلوك في المنظمة ويتناغم معها عن طريق برنامج التنشئة الاجتماعية التنظيمية ويكون عضواً فعالاً ومشاركاً.
3. عن طريق التنشئة الاجتماعية التنظيمية يستطيع الموظف الجديد معرفة الدور الذي ينبغي عليه القيام به داخل المنظمة ، فيكون الدور واضحاً ومرسوماً بعناية ويسمح له بالتحرك والابداع والتطوير للقدرات والقابليات والمهارات الذاتية .
4. نقل الموظف من حالة الغربة الذاتية في بداية الالتحاق في العمل الى المشاركة الفعالة فيه (Greenberg , 2009 :730_743)

ثالثا : ابعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية

1. التدريب للوافدين الجدد بهدف تعريفهم على قواعد وقيم وسلوكيات الافراد داخل المنظمة ، لان المعرفة النظرية التي يمتلكها الوافد الجديد ليست كافية للنجاح خاصة لأولئك الوافدين الذين لم يسبق لهم العمل في منظمات سابقة او عملوا في منظمات سابقة لكن اهدافها وطبيعة ونمط عملها مغاير للمنظمة الجديدة التي انضموا اليها .
2. توجيه الموظف الجديد على السلوك المرغوب في المنظمة وتعريفه بالسلوكيات غير المرغوبة في المنظمة
3. مساعدة الموظف الجديد على اقامة افضل العلاقات الايجابية مع زملاء العمل في المنظمة وحثّه بضرورة بذل جهده للاندماج مع الجماعة او الفريق والتناغم مع قيمها ومبادئها والعمل بروح الفريق معها لإنجاز الاهداف معا بكفاءة وفاعلية .

4. دعم الطموح الوظيفي الشخصي للموظف عن طريق تعريفه بالفرص التي تتيحها المنظمة مستقبلا للجهود والابداع والانشطة التي يتميز بها الموظف الجديد (Taormina , 1997: 29_47) . ثم عاد Taormina ليؤكد المقياس في عام 2008 ليكون محدداً بشكل اوضح وأدق وكما يأتي :

1. التدريب (Training)

التدريب عملية مستمرة في تطوير مهارات وقابليات الموظفين , ودمج الموظفين الجدد وتكييفهم مع المنظمة بقيمتها واعرافها وطقوسها , وقد أشار (Bigliardi,et al., 2005;427) الى أن التدريب يساعد الموظف الجديد على الاندماج والتكيف مع الوظيفة الجديدة بمهامها المختلفة فيما يرى جودة (2010) ان أحد أهم أنواع التدريب بما فيها التدريب التخصصي والتدريب الاداري والتدريب المهني فأن توجيه الموظف الجديد أحد أهم أنواع التدريب الذي يمكنه وصفه بأنه استثمار مبكر لجهود موظف قد تضع هدراً في حال لم يحصل على تدريب وتوجيه جيد (جودة , 2010,

183). 2. الفهم (Understanding)

يعتقد (Taormina,2008: 78) ان الفهم يوضّح مدى فهم الموظف للمهام والاعمال التي ستُناط به ومدى قدرته على فهم الاعمال داخل المنظمة التي سيعمل فيها , وان هذا الفهم يشمل امورا متعددة منها , القيم والأهداف والسياسة والتاريخ واللغة والقواعد واللوائح , اضافة الى فهمه للانساق غير المرئية التي تحرك المنظمة والتي تشكل ثقافتها الاساسية . فيما يرى (Benzinger , 2016: 4) ان اساس عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية في أي منظمة هو قدرة القادمين الجدد على فهم الاهداف الاساسية للمنظمة ورسالتها وطرائق وانماط عملها ومعرفة الكيفية التي يتم بها انجاز الاعمال , ويرى (Phillips, et al., 2015) انه من أجل انجاز الاعمال في المنظمة بسهولة ويُسر فإن العاملين يحتاجون الى فهم الثقافة التنظيمية التي تُسير أعمال المنظمة وقد يشمل هذا الفهم تعلم لغة أو فهم متقدم للأهداف التنظيمية للمنظمة

3. الدعم (the support)

ان الجزء الاساس في أي عملية تنشئة اجتماعية فإنه يعتمد على الدعم وهذا الدعم له أشكال متعددة أبسطها الرعاية والتفاعل والاهتمام والمبادرة والمساعدة للموظف الجديد وتقليل حالة القلق والاعتراب التي عادةً ما تصاحب الوافد الجديد للمنظمة , وكلما كان الدعم دائماً ومتكرراً ,حقق نتائج أفضل في تكيف واندماج الموظف الجديد في العمل .ويعتقد (Mayo, et al, 2012: 3873) ان دعم زملاء العمل يساعد الموظف الجديد في التخلص من الاجهاد والتوتر والقلق ويحقق له مستوى جيد من الرفاه النفسي , ويرى (Charoensukmongkol, et al, 2016: 2) ان دعم زملاء العمل يغطي ويحقق حاجة الموظف الجديد للدعم العاطفي والاهتمام والعلاقات الودية والمشورة والفائدة ويكون هذا الدعم يمثل مرجعاً أساسياً يرجع اليه الموظف الجديد عند أوقات الحاجة له .

4. التوقعات المستقبلية (future prospects)

التوقعات المستقبلية بصورة عامة هي الامل او الدافع الذي يحرك الفرد أو المجتمع بصورة أكبر وينتقل بالأفراد من حالة الى أخرى ويحثهم على السعي الدائم لتحقيق أهدافهم , فالتوقعات المستقبلية للموظف داخل اي منظمة هي التي تحدد المسار الوظيفي الخاص به , أين يقف وأين ينتهي وأين يستمر , وتمنحه صورة كاملة عن مساره المستقبلي داخل

المنظمة ، وكلما كانت الافاق والتصورات والتوقعات ايجابية زاد رضا الموظف وزاد التزامه أتجاه المنظمة . وقد عرّف (Van Maanen , Schein,1979:249) الافاق المستقبلية بانها الطريقة التي يكتسب عن طريقها الفرد المهارات الاجتماعية والمعرفة اللازمة من أجل اجادة دور تنظيمي معين ، وهي كذلك المدى الذي عن طريق ه يتوقع الموظف المدة اللازمة التي سيحصل فيها الموظف على الوظيفة اللازمة والدور والمهام داخل المنظمة .

المبحث الثالث

الجانب العملي

اولاً / اختبار التوزيع الطبيعي

يعد اختبار التوزيع الطبيعي من اكثر التوزيعات استعمالاً وشيوعاً في المجالات المعرفية المتعددة وذلك لارتباطه بالعديد من المتغيرات المختلفة ، اذ يستعمل التوزيع الطبيعي لتقريب التوزيعات الاحتمالية المنفصلة ويوفر الاساس الذي يمكن ان يعتمد عليه للاستدلال الاحصائي (Berenson et al. , 2012 : 217) وبذلك فان توزيع البيانات سواء أكان (طبيعياً او غير طبيعي) يحدد استخدام الاحصاءات المعلمية ام اللامعلمية ، فالتوزيع الطبيعي يستند الى استخدام الاحصاءات المعلمية اما التوزيع غير الطبيعي فيستند الى استخدام الاحصاءات اللامعلمية . وبذلك ولأغراض الدراسة الحالية افترض الباحثان فرضيتين اثنتين :

1. الفرضية الاولى تتعلق بفرضية العدم التي تخص عدم اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي اذا كانت البيانات دالة معنوياً .
2. الفرضية الثانية فهي الفرضية البديلة التي تنص على اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي في حال عدم دلالتها معنوياً .

ولمعرفة طبيعة توزيع بيانات البحث الحالية اعتمد الباحث على اختبار (Kolmogorov–Smirnov test) للتأكد من ذلك ، وكما يأتي: اذ يتبين من الجدول (3) ان مقدار قيمة الاختبار حسب اجابات العينة قد بلغ (0.049 , 0.042) على الترتيب للمتغيرين الرئيسين (القيم التنظيمية ، والتنشئة الاجتماعية التنظيمية) في حين كانت النسبة المعنوية لقيمة الاختبار قد بلغت (0.200* , 0.200*) على الترتيب ايضاً ، وهذه القيمة قد تجاوزت المستوى المعياري الخاص بها البالغ (0.05) ، أي انها غير دالة معنوياً وهذا يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة مما يؤكد ان البيانات تخضع لاعتدالية التوزيع الطبيعي ، وهذا يمكن الباحثان من التوجه نحو استعمال الادوات المعلمية في تحليل البيانات.

جدول (3) اختبار التوزيع الطبيعي

Tests of Normality						المتغيرات
Shapiro–Wilk			Kolmogorov–Smirnov ^a			
Sig.	df	Statistic	Sig.	Df	Statistic	
.063	210	.983	.200*	210	.049	القيم التنظيمية
.060	210	.986	.200*	210	.042	التنشئة الاجتماعية التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS).

ثانيا : اختبار الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس

يمكن التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory factor analysis) الباحثان من التأكد من صدق البناءات النظرية لمتغيرات البحث ومدى انسجام بنيتها ومحتواها المفاهيمي مع اجابات العينة على مستوى بيئة التطبيق ومدى دقتها وموثوقيتها (7 : Kaiser et al., 2019) اذ يعتمد التحليل العاملي التوكيدي على نظرية أساسية تتعلق بعدد محدد من العوامل (الابعاد) وهيكل معين من فقرات القياس التي تنتمي كل منها الى بعد معين ، وغالبًا ما يتم تضمين هذا التحليل في إطار عمل أكبر لنمذجة المسار يسمى نمذجة المعادلة الهيكلية (Mair , 2018 : 39)

ولأجل اختبار الصدق البنائي التوكيدي لمتغيرات الدراسة الحالية ، سيتم التأكد من معيارين اساسيين هما :

(Hair et al., 2014 : 115)

1. كفاية تقدير المعلمة المعيارية

يمكن الاعتماد على قيم التقديرات المعيارية للمعلمة والتي تعد مقبولة في حال تجاوز قيمها نسبة (0.40) وفي حال كانت اقل ستحذف من المقياس ، وسيتم اعتماد قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) كقيمة معيارية لقبول معنوية التقديرات المعيارية ، اذ ان النسبة الحرجة تكون مقبولة كلما كانت معنوية .

2. مؤشرات مطابقة الانموذج

تعتمد مؤشرات مطابقة الانموذج للحكم على مستوى جودة الانموذج الهيكلي المختبر وتحديد مدى ملائحته للبيانات التي سحبت من العينة ومن ثم يمكن تشخيص مستوى الانسجام بين الهيكل النظري الذي اعد به المقياس مع اجابات افراد العينة المبحوثة ، وهنا سيتم الاعتماد على بعض مؤشرات المطابقة التي يمكن تحديد مدى القبول لها عن طريق الجدول (4) .

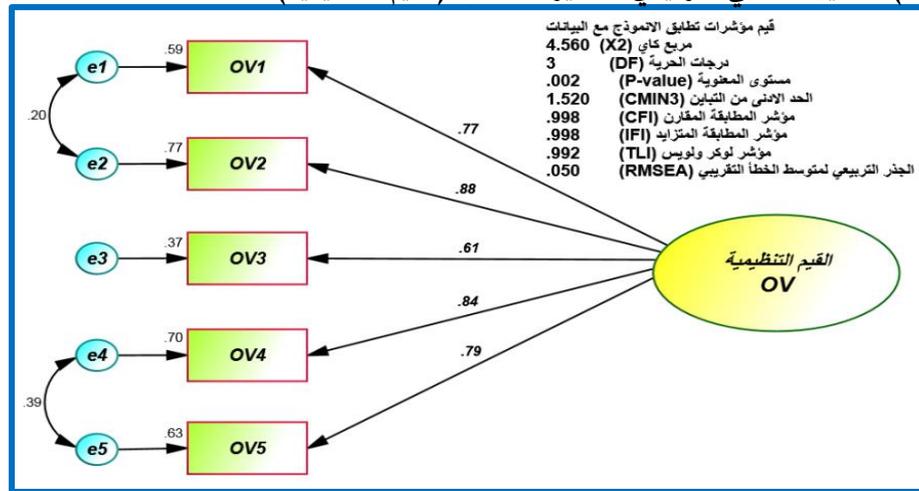
جدول (4) : مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي

ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	$CMIN/DF < 5$
2	مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index	$CFI > 0.90$
3	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) The Incremental Fit Index	$IFI > 0.90$
4	مؤشر توكير ولويس (TLI) The Tucker-Lewis Index	$TLI > 0.90$
5	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) Root Mean Square Error of Approximation	$RMSEA < 0.08$

Source : Singh,V., (2016) " *Perceptions of emission reduction potential in air transport : a structural equation modeling approach* ", Environ Syst Decis 36 , P. 388

وفي ضوء ما تقدم كانت نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقاييس متغيرات الدراسة كالاتي:
ثالثا: التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيم التنظيمية

شكل (3) التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل (القيم التنظيمية)

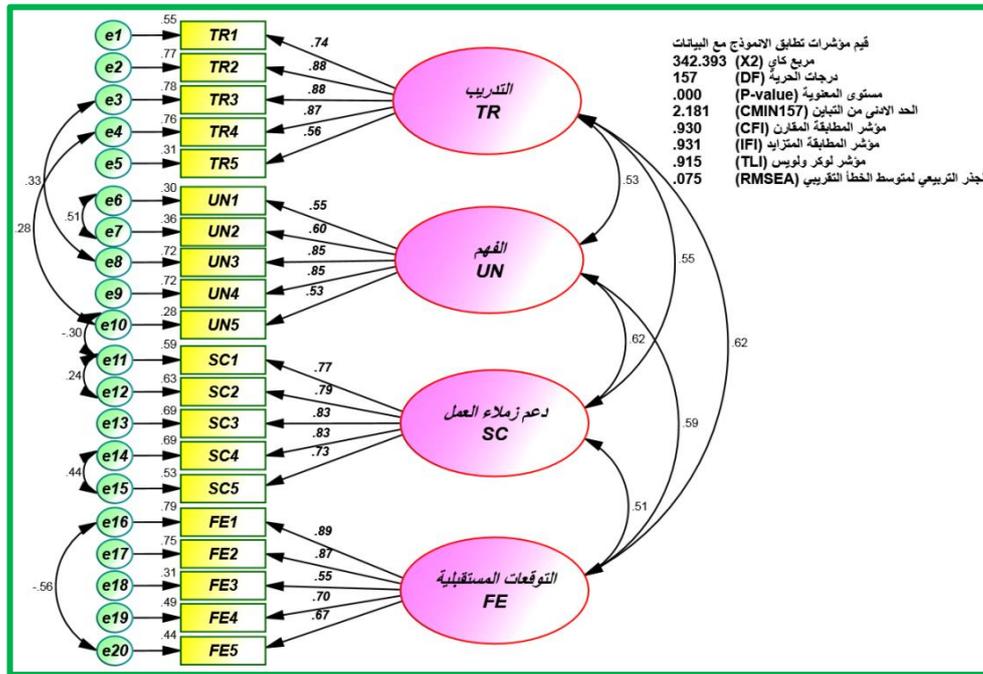


Regression Weights: (Group number 1 – Default model)

	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
OV5 <--- القيم التنظيمية	.792	1.000			
OV4 <--- القيم التنظيمية	.839	1.023	.062	16.601	***
OV3 <--- القيم التنظيمية	.611	.600	.070	8.613	***
OV2 <--- القيم التنظيمية	.879	1.021	.098	10.398	***
OV1 <--- القيم التنظيمية	.769	.834	.090	9.250	***

رابعاً: التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

لقد تم قياس متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية عن طريق اربعة ابعاد فرعية هي (التدريب (5) فقرات، الفهم (5) فقرات، دعم زملاء العمل (5) فقرات، والتوقعات المستقبلية (5) فقرات). اذ يتضح من الشكل (4) ان تقديرات المعلمة المعيارية قد تجاوزت نسبة (0.40) كما هي مبينة في الشكل () وان جميعها نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (5) اتضح انها أكبر من (2.56) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها. أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الإنموذج فقد أظهرت النتائج وبعد اجراء سبعة من مؤشرات التعديل (Modification Indices) بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول.



الشكل (4) : الصدق البنائي التوكيدي لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج Amos v.23.

الجدول (5) : معاملات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

نسب المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير اللامعاري	التقدير المعياري	المسارات
			1.000	.556	التدريب
***	8.700	.201	1.744	.874	التدريب
***	8.723	.207	1.806	.881	التدريب
***	8.680	.198	1.720	.876	التدريب
***	7.955	.176	1.400	.745	التدريب
			1.000	.526	الفهم
***	7.948	.174	1.381	.851	الفهم
***	8.002	.189	1.514	.849	الفهم
***	6.582	.124	.814	.601	الفهم
***	6.171	.117	.720	.547	الفهم
***	15.227	.060	.915	.730	دعم زملاء العمل
			1.000	.832	دعم زملاء العمل
***	13.425	.068	.912	.828	دعم زملاء العمل
***	12.497	.074	.920	.795	دعم زملاء العمل
***	12.101	.074	.893	.770	دعم زملاء العمل

FE5	<---	التوقعات المستقبلية	.665	1.071	.122	8.749	***
FE4	<---	التوقعات المستقبلية	.697	1.000			
FE3	<---	التوقعات المستقبلية	.554	.860	.112	7.666	***
FE2	<---	التوقعات المستقبلية	.868	1.342	.114	11.770	***
FE1	<---	التوقعات المستقبلية	.891	1.368	.118	11.639	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

خامسا : الاحصاءات الوصفية والتحليل الاحصائي لمتغير القيم التنظيمية

يتبين من الجدول (6) نتائج التحليل الاحصائي لبعد القيم التنظيمية الذي تم قياسه بخمس مؤشرات ميدانية (OV₁ - OV₅) ، اذ بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (3.671) والانحراف المعياري (0.951) ومعامل الاختلاف النسبي (25.90%) والاهمية النسبية (73.43%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان مرتفعا مما يؤكد ان الموظفين في ديوان المحافظة عينة الدراسة يفتخرون بانتائهم الوظيفي ويحملون صورة ذهنية جيدة تجاه وظائفهم ويسعون الى ترسيخ قيم التعاون بينهم اذ ذلك ان ادارة الديوان تسعى باستمرار الى الاهتمام بعامل الوقت في انجاز المهام والواجبات وتشجيع الموظفين على تنمية الافكار الجديدة الا ان اهتمام الادارة بمقترحات الموظفين كانت دون المستوى المطلوب .

كما ظهر من التحليل ان الفقرة الثالثة التي محتواها (يهتم ديوان المحافظة بعامل الوقت في انجاز المهام والواجبات). قد حازت على اعلى وسط حسابي موزون اذ بلغ (4.052) وبانحراف معياري بلغ (0.984) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (24.29%) وباهمية نسبية بلغت (81.05%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعا على هذه الفقرة . كما اتضح ان الفقرة الخامسة التي محتواها (يهتم ديوان المحافظة بأراء الموظفين عند اتخاذ القرارات المهمة..). قد حازت على اقل وسط حسابي موزون اذ بلغ (3.267) وبانحراف معياري بلغ (1.266) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (38.76%) وباهمية نسبية بلغت (65.33%) ، وعلى الرغم من ان هذه الفقرة قد حصلت على اقل الاوساط الحسابية الا انها مازالت تتمتع بمستوى اجابات معتدل حسب اجابات افراد العينة .

جدول (6) الاحصاءات الوصفية لمتغير القيم التنظيمية

ال فقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الفقرات	ترتيب الفقرات
يفتخر الموظفون بانتائهم لديوان المحافظة , وينقلون صورة جيدة عنه	3.848	1.087	28.26	76.95	مرتفع	2
يرسخ ديوان المحافظة قيم التعاون بين موظفيه	3.571	1.165	32.61	71.43	مرتفع	3
يهتم ديوان المحافظة بعامل الوقت في انجاز المهام والواجبات	4.052	0.984	24.29	81.05	مرتفع	1
يشجع ديوان محافظتنا تنمية الافكار الجديدة التي يتقدم بها الموظفون للإدارة	3.452	1.222	35.39	69.05	مرتفع	4
يهتم ديوان المحافظة بأراء الموظفين عند اتخاذ القرارات المهمة	3.267	1.266	38.76	65.33	معتدل	5
المعدل العام لبعد القيم التنظيمية	3.671	0.951	25.90	73.43	مرتفع	-

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel) .

سادسا : اختبار فرضية علاقة الارتباط

اختبار الفرضية: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية) يتبين من نتائج الجدول (7) وجود علاقة ارتباط قوية جداً موجبة ذات دلالة معنوية بين بعد القيم التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية ، فقد كانت نسبة الارتباط (0.705^{**}) وهذا يؤكد اساس العلاقة والتأصر بين المتغيرين على مستوى ديوان محافظة ميسان عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.01) .

وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بانه كلما سعت ادارة ديوان محافظة ميسان عينة الدراسة الى تبني طقوس تنظيمية تتوافق مع الظروف الداخلية لديوان المحافظة وتشجيع الموظفين على تبنيها في تعاملاتهم اليومية كتشجيع حالات التنافس بينهم لتحسين الاداء والتميز فيه واقامة المؤتمرات والندوات التطويرية التي تكسبهم المعلومات والمعارف المتجددة والاحتفاء بالموظفين الجدد بهدف تقديم خطوات ايجابية لهم لتعزيز انسجامهم مع زملائهم في العمل وبنفس الاهتمام قيام الادارة بالاحتفاء بالموظفين الذين يحالون على التقاعد لتكريمهم تقديراً للجهود الكبيرة التي بذلوها في مدة توظيفهم وهذا من شأنه ان يعزز مستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية للموظفين الجدد والحاليين .

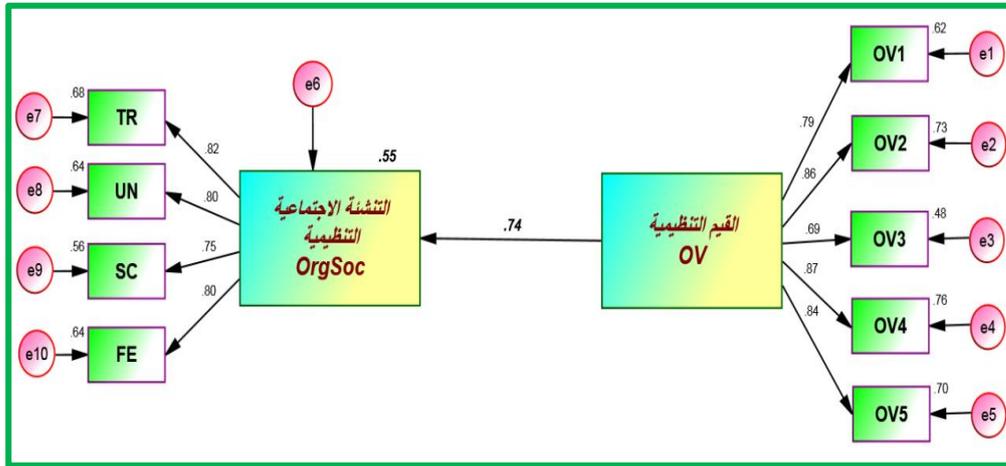
الجدول (7) معاملات الارتباط بين القيم التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية

القيم التنظيمية	المتغير المستقل المتغير التابع
.705**	التنشئة الاجتماعية التنظيمية
.000	Sig. (2-tailed)
توجد علاقة ارتباط ايجابية قوية جداً وذات دلالة معنوية عند المستوى 0.01 بين القيم التنظيمية و التنشئة الاجتماعية التنظيمية	النتيجة (القرار)

سابعا : اختبار فرضية التأثير

اختبار الفرضية: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير القيم التنظيمية في التنشئة الاجتماعية التنظيمية) يوضح الشكل (5) مقدار التأثير لمتغير القيم التنظيمية كمتغير مستقل في التنشئة الاجتماعية التنظيمية كمتغير تابع على مستوى اجابات العينة في ديوان محافظة ميسان عينة الدراسة ، اذ يتبين وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير القيم التنظيمية في التنشئة الاجتماعية التنظيمية ، اذ يظهر ان نسبة التأثير المعياري كانت (0.79) وهذا يشير الى ان بعد القيم التنظيمية تؤثر في متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية بمقدار (79%) على مستوى ديوان محافظة ميسان عينة الدراسة . وهذا يدل على ان تغير وحدة انحراف واحدة من القيم التنظيمية على مستوى عينة الدراسة ستؤدي الى احداث تغير في التنشئة الاجتماعية التنظيمية بمقدار (79%) . وهذه القيمة دالة معنوياً >

كما يظهر من الشكل (5) ان مقدار التفسير الذي يمثله معامل التحديد (R^2) قد بلغت (0.50) وهي التغيرات التي يحدثها المتغير المستقل القيم التنظيمية في المتغير التابع التنشئة الاجتماعية التنظيمية وفقا لاجابات العينة على مستوى ديوان محافظة ميسان عينة الدراسة ، في حين بلغت النسبة المكملة (50%) والتي توضح وجود عوامل أخرى تسهم في التغيرات الحاصلة في التنشئة الاجتماعية التنظيمية لم تتضمنها الدراسة الحالية .



الشكل (5) تأثير متغير القيم التنظيمية في التنشئة الاجتماعية التنظيمية المصدر : مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول (8) : مسارات ومعلمات تأثير متغير القيم التنظيمية في التنشئة الاجتماعية التنظيمية

نسب المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير اللامعاري	التقدير المعياري	المسارات
***	15.887	.032	.515	.740	التنشئة الاجتماعية التنظيمية ← القيم التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

ثامنا: الاحصاءات الوصفية لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

يوضح الجدول (9) الاحصاءات الوصفية لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية الرئيسي فقد حقق وسطا حسابيا قدره (3.782) وقيمة الانحراف المعياري له (0.662) ومعامل اختلاف قدره (17.50%) وكانت الأهمية النسبية المتحققة قد بلغت (75.64%) وهذا يشير إلى ان هذا المتغير حاز على مستوى اهمية مرتفع حسب اجابات افراد العينة وهذه النتائج تدل على توفر مستوى مرتفع من الاتفاق لدى افراد العينة المبحوثة عن وجود فقرات التنشئة الاجتماعية التنظيمية ميدانياً.

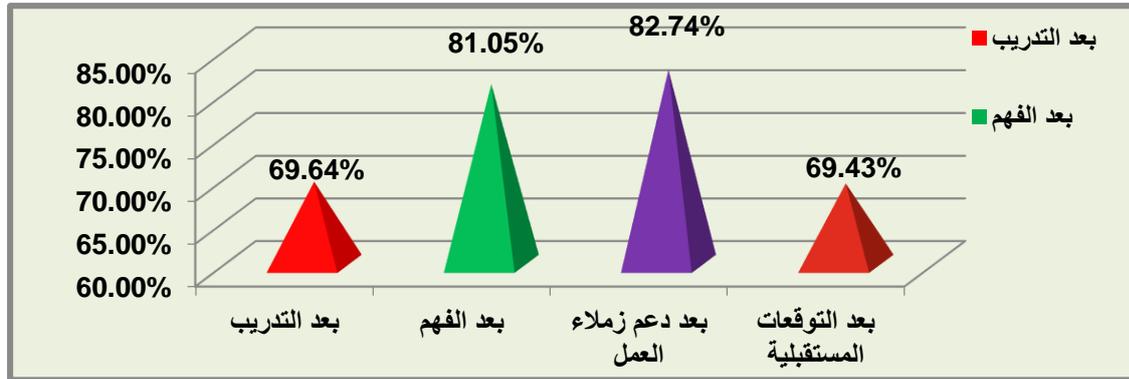
جدول (9) الاحصاءات الوصفية لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الأبعاد	ترتيب الأبعاد
بعد التدريب	3.482	0.924	26.52	69.64	مرتفع	3
بعد الفهم	4.052	0.661	16.31	81.05	مرتفع	2
بعد دعم زملاء العمل	4.137	0.783	18.93	82.74	مرتفع	1

4	مرتفع	69.43	27.06	0.940	3.471	بعد التوقعات المستقبلية
-	مرتفع	75.64	17.50	0.662	3.782	المعدل العام لبعء التنشئة الاجتماعية التنظيمية

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) و (SPSS) .

وبهدف تمثيل مستوى اهمية ابعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية بيانياً على مستوى ديوان محافظة ميسان عينة الدراسة ، تم اختيار الاعمدة البيانية لتحقيق هذا الغرض وحسب قيم الاهمية النسبية المتحققة ، والشكل (6) يوضح ذلك :



الشكل (6) : التمثيل البياني لأبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية

المصدر : اعداد الباحثين

تاسعا : اختبار الثبات لأداة القياس

يعرّف الثبات في البحث العلمي بأنه الخاصية التي تُعبّر عن تقارب القيم والقراءات الخاصة بمقياس القياس في كل مرة يُطبّق فيها ، أو مقدار عدم تغير معيار القياس عند تكرار استعماله في أوقات مختلفة وعينات مختلفة (القحطاني ، 2020 : 191) وبغية التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات استمارة الاستبانة في الدراسة الحالية اعتمد الباحثان على اختبار كرونباخ الفا الذي يعد من افضل مقاييس ثبات المقاييس في الدراسات السلوكية والاجتماعية ، اذ اشارت (Sharma , 2016 : 273) الى كيفية تفسير قيم كرونباخ الفا لتقييم حالة الثبات المتحققة في بيئة تطبيق معينة وكما مبين في الجدول (10) .

ت	قيمة كرونباخ الفا	مستوى الثبات
.1	$\alpha \geq 0.9$	ممتاز
.2	$\alpha \geq 0.8 < 0.9$	جيد
.3	$\alpha \geq 0.7 < 0.8$	مقبول
.4	$\alpha \geq 0.6 < 0.7$	مشكوك فيه
.5	$\alpha \geq 0.5 < 0.6$	ضعيف
.6	$\alpha < 0.5$	غير مقبول

Source : Sharma, B. (2016). *A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical*

professionals. Asian Pacific Journal of Health Sciences, 3(4), P. 273

اذ تبين أن قيم معامل كرونباخ الفا لمتغيرات البحث الرئيسية وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.778 - 0.936) وتعد هذه القيم مقبولة في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم كرونباخ ألفا المعيارية البالغة (0.70) اما بالنسبة الى معاملات الصدق الهيكلي فأنها تراوحت بين (0.882-0.967) ، وهذا يشير الى ان جميع هذه المعاملات مقبولة احصائياً مما يثبت مدى دقة وثبات أداة القياس وصدقها الهيكلي العالي المستخدم في الدراسة الحالية وقدرتها على قياس متغيراتها وابعادها الفرعية بوضوح وبدون تعقيد.

جدول (11) معاملات الثبات على مستوى المتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية

ت	المتغيرات الرئيسية بأبعادها	قيمة كرونباخ الفا	معامل الصدق الهيكلي
2	القيم التنظيمية	0.894	0.946
	التدريب	0.891	0.944
	الفهم	0.798	0.893
	دعم زملاء العمل	0.900	0.949
	التوقعات المستقبلية	0.845	0.919
	التنشئة الاجتماعية التنظيمية	0.924	0.961

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات

1. اتّضح من نتائج الوصف والتشخيص للدراسة ان القيم التنظيمية مرتفعة في ديوان محافظة ميسان بأغلب ابعادها فقد تبين ان الموظفين يعتزون ويفتخرون بانتمائهم للديوان وهناك تعاون كبير بين زملاء العمل والتزام عالي بعامل الوقت كما ان الادارة تهتم بالمقترحات التي يقدمها الموظفين والتي تسهم في تطوير العمل .
2. أظهرت الدراسة اهتماما عاليا من الموظفين في ديوان المحافظة بالجانب الاجتماعي الذي يخص زملائهم في العمل ومشاركتهم المناسبات الاجتماعية بمختلف أشكالها فرح , حزن , وابداء روح التعاون بين الموظفين والتزام جيد ايضا بالأعراف السائدة في ديوان المحافظة خاصةً غير المكتوبة منها .
3. يهتم ديوان المحافظة بالسلوكيات التي تنمي المعتقدات والقيم التنظيمية ويمتلك الموظفون المعلومات الكافية لإدارة المهام المكلفين بها دون الرجوع الى الادارات المسؤولة عنهم ويعتقد معظم الموظفين من العينة المبحوثة ان المعلومات التي لديهم تؤهلهم لاتخاذ القرارات المهمة في اعمالهم .

ثانيا : التوصيات

1. ضرورة قيام قسم ادارة الموارد البشرية في ديوان المحافظة بإعداد برنامج تدريبي للموظف الجديد يتضمن دمجهم ضمن العمل وفق الثقافة السائدة في الديوان والتعريف بأهم أهداف الديوان ورسالته , واعداد طقوس الاحتفاء به , اذ يسهم هذا الاجراء بمعالجة حالة الاغتراب والقلق التي تصاحب دخول الموظف الجديد الى المنظمة وسرعة اندماجه فيها .

2. تعزيز الاهتمام بالجانب الاجتماعي في ديوان المحافظة حيث تبين ان الموظفين في الديوان لديهم اهتمام اجتماعي وتواصل وتعاون جيد مع زملائهم يشاركونهم افراحهم واحزانهم ويقدمون لهم الدعم وقت الحاجة .
3. ينبغي ان تقوم ادارة الديوان بتوجيه قسم ادارة الموارد البشرية بزراعة ثقافة اقامة الطقوس المناسبة للموظفين المتقاعدين وتكريمهم بما يليق بخدمتهم الطويلة في الديوان وجعل هذا الامر من السلوكيات السنوية التي تقام بحفل تكريم وتوديع يعزز الاعتراف والالتزام لموظفي الديوان بمؤسستهم .

• المصادر

• العربية

1. القحطاني ، سالم بن سعيد آل ناصر ، العامري ، حمد بن سالم ، وآل مذهب ، معدّي بن محمد (2020) " منهج البحث في العلوم السلوكية " ط5 ، مطبعة العبيكان ، المملكة العربية السعودية.
2. جودة : د. محفوظ احمد جودة , عميد كلية الاقتصاد والعلوم الادارية , ادارة الموارد البشرية الطبعة الاولى 2010, عمان , دار وائل للنشر والتوزيع .

• الانجليزية

1. Benzinger, D. (2016). Organizational socialization tactics and newcomer information seeking in the contingent workforce. Master Thesis, *Personnel Review*, 45(4), 743-763.
2. Berenson, M., David L., Judith W., & Nicola J. (2012) " *Basic Business Statistics : Concepts and Applications* " 3rd Edition , Pearson Education Limited. U. S.A.
3. Bigliardi, B., Petroni, A., & Ivo Dormio, A. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6), 424-441
4. Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54, 1–23
5. 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), 4-22.
6. Cheng, A.-S., & Fleischmann, K. R. (2010). Developing a meta-inventory of human values. *Proceedings of the American Society for Information Science and Technology*, 47(1), 1–10
7. Cooper-Thomas, H. D., Van Vianen, A., & Anderson, N. (2004). Changes in Person Organization fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual Person Organization Fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 52-78
8. Dincer et al. (eds.) / 2018 Strategic Design and Innovative Thinking in Business Operations, Contributions to Management Science,
9. Hair, J. F; Black, W. C; Babin, B. J; Anderson, R. E & Tatham, R. L, (2014) " *Multivariate Data Analysis* " , 7th edition., Pearson Education Limited. United States of America.
10. Hofstede, G. (2001). Culture consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations accross nations (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

11. Kaiser, M., Barnhart, S., & Huber-Krum, S. (2020). *Measuring social cohesion and social capital within the context of community food security: A confirmatory factor analysis*. Journal of Hunger & Environmental Nutrition, 15(5), 591-612.
12. Mair P. (2018) " *Factor Analysis* ". In: Modern Psychometrics with R. Use R!. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93177-7_2 .
13. 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. The International Journal of Human Resource Management, 23(18), 3872-3889..
14. Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. Academy of Management Review, 12, 278-287
15. Seiling, J. G. (2003). Language, metaphors and stories: Catalysts for meaning making in organizations. Organization Development Journal, 21(4), 33-43
16. Sharma, B. (2016). *A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals*. Asian Pacific Journal of Health Sciences,
17. Singh, V., (2016) " *Perceptions of emission reduction potential in air transport : a structural equation modeling approach* ", Environ Syst Decis 36 , P. 388 .
18. Taormina, R. J. (2008). Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture. Leadership & Organizational Development Journal, 29, 85-102.
19. Toh, S. M., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2008). Human resource configurations: Investigating fit with the organizational context. Journal of Applied Psychology, 93, 864-882. Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). The cultures of work organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
20. Van Maanen, J., & Schein, E.H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B.M. Staw (Ed.), Research in organizational behavior (pp. 209-264). Greenwich, CT: JAI Press.