

تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في أداء العاملين بحث ميداني في جامعة ديالى

الباحث محمود حسن جمعة

أ.د. ناظم جواد عبد

طالب دكتوراه

كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد

mahmoud.Hasan2103@coadec.uobaghdad.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث تحديد تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في أداء العاملين على مستوى عينة من العاملين في جامعة ديالى، انطلاقاً من مشكلة رئيسة شخّصت بعدة تساؤلات تضمنت مدى ادراك العلاقة التأثيرية بين المتغيرين ميدانياً، ولتجذير الأسس الفلسفية اعتمد البحث انموذج (Taormina, ٢٠٠٩) لقياس التنشئة الاجتماعية التنظيمية الذي يتكون من أربعة أبعاد (التدريب، الفهم الوظيفي، دعم زملاء العمل، الآفاق المستقبلية) وانموذجي (الكرعاوي، ٢٠١٥) و (العنبي، ٢٠١٨) لقياس أداء العاملين الذي تضمن ثلاثة أبعاد (الإلتزام الوظيفي، الرضا الوظيفي، الإبداع). وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بصورة رئيسة في عرض معلومات البحث وتحليلها وتفسيرها، وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع بيانات البحث من افراد العينة البالغ عددهم (٢٥٧) فرداً، وتم التحليل والمعالجة الاحصائية عن طريق البرنامج الاحصائي (SPSS V. ٢٦). وقد تم التوصل الى استنتاجات عديدة كان من اهمها ان اهتمام وسعي العاملين في جامعة ديالى عينة البحث بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية على المستوى الميداني من شأنه ان يحسن من أداء العاملين. وقد اثمر البحث عن مجموعة من التوصيات اهمها ضرورة ان تولي رئاسة الجامعة عينة البحث اهمية صياغة ابعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية بصورة واضحة ودقيقة ومفهومة لدى العاملين لما لذلك من دور كبير في تعزيز أبعاد أداء العاملين.

الكلمات المفتاحية: التنشئة الاجتماعية التنظيمية، أداء العاملين، جامعة ديالى.

Abstract

The study aims to determine the impact of organizational socialization on employee performance at a sample of employees at the University of Diyala. This research is based on a primary problem identified through several questions, including the extent to which the influential relationship between the two variables is understood in the field. To establish the philosophical foundations, the study adopted the (Taormina, ٢٠٠٩) model for measuring organizational socialization, which consists of four dimensions (training, job understanding, coworker support, and future prospects), as well as the (Al-Karaawi, ٢٠١٥) and (Al-Anbaki, ٢٠١٨) models for measuring employee performance, which include three dimensions (job commitment, job satisfaction, and Innovation). The

descriptive analytical approach was primarily adopted for presenting, analyzing, and interpreting the research data. A questionnaire was used as the primary tool for collecting research data from the sample, which numbered (٢٥٧) individuals. Analysis and statistical processing were performed using the statistical program (SPSS V. ٢٦). Several conclusions were reached, the most important of which was that the interest and efforts of the employees at the University of Diyala, the research sample, in organizational socialization at the field level would improve employee performance. The research yielded a set of recommendations, the most important of which is the need for the university presidency, the research sample, to give importance to formulating the dimensions of organizational socialization in a clear, precise and understandable manner for employees, given its significant role in enhancing employee performance.

Keywords: Organizational socialization, Employee performance, University of Diyala.

المقدمة

التنشئة الاجتماعية التنظيمية تعد عملية ديناميكية يتعلم من خلالها القادمون الجدد ويتكيفون مع المواقف والسلوكيات اللازمة لتولي أدوارهم التنظيمية الجديدة. في الوقت الحاضر، لا يقتصر عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية على القادمين الجدد، وإنما عملية مستمرة تشمل جميع العاملين، وتدفع المنظمات لاستثمار الوقت والموارد من أجل تعديل سلوكيات هؤلاء العاملين بما يضمن توافقها مع قيم ومعتقدات وثقافة المنظمة. إذ أن عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية بالشكل الصحيح يعد عنصراً مهماً في الحد من السلوكيات غير المرغوبة والتي تشكل تهديداً لطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة، وبالنتيجة ينعكس سلباً على كفاءة أداء العاملين والمنظمة على حد سواء.

المبحث الأول: دراسات سابقة ومنهجية البحث

أولاً: عرض بعض الدراسات السابقة

١- دراسات سابقة خاصة بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية

أ- دراسة: ٢٠٠٩، Taormina: Organizational socialization: The missing link between employee needs and organizational culture

التنشئة الاجتماعية التنظيمية: الحلقة المفقودة بين احتياجات الموظف والثقافة التنظيمية هدفت الدراسة معالجة فجوتي البحث في الأدبيات بين احتياجات الموظفين والتنشئة الاجتماعية التنظيمية، والتنشئة الاجتماعية التنظيمية والثقافة التنظيمية من خلال فحص العلاقات بين أربع

احتياجات تحفيزية للموظفين (الإنجاز والانتماء والاستقلال والسلطة)، وأربعة مجالات لمحتوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية (التدريب والفهم ودعم زملاء العمل والآفاق المستقبلية)، وثلاثة جوانب للثقافة التنظيمية (البيروقراطية والإبداعية والداعمة)، في عدد من المنظمات الصناعية في Hong Kong، إذ تمثلت العينة (١٥٦) موظفاً، توصلت الدراسة الى نتائج مفادها أن احتياجات تحفيز الموظفين تفسر تبايناً كبيراً في جميع مجالات التنشئة الاجتماعية، في حين تفسر التنشئة الاجتماعية تبايناً كبيراً في جميع الثقافات التنظيمية (في حين تفسر الاحتياجات تبايناً ضئيلاً أو لا تفسر أي تباين في الثقافة). أثبتت تحليلات الانحدار أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية تربط احتياجات الموظفين بثقافة المنظمة.

ب-دراسة: اسماعيل، ومصطفى، ٢٠٢٤: الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين

التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل

هدفت الدراسة قياس تأثير التنشئة التنظيمية على السعادة في مكان العمل، وتحليل العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل من خلال العدالة التنظيمية كمتغير وسيط، تمثلت عينة البحث (٢٤٥) فرداً من المستشفيات والوحدات الصحية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة بني سويف، توصلت الدراسة الى نتائج مفادها وجود علاقة تأثير إيجابية معنوية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتمائل التنظيمي، ووجود علاقة تأثير إيجابية معنوية للتمائل التنظيمي على الارتباط الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة تأثير معنوية مباشرة للتنشئة الاجتماعية على الارتباط الوظيفي بالإضافة الى علاقة التأثير غير المباشرة من خلال توسيط التماثل التنظيمي في تلك العلاقة.

٢- دراسات سابقة خاصة بأداء العاملين

أ- دراسة: ٢٠٢٤، Rojak, et al.: The Influence of Transformational

Leadership and Organizational Culture on Employee Performance

تأثير القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين

هدف الدراسة تحديد أثر القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين، تمثلت عينة الدراسة (١٢٠) موظفاً في ثلاث جامعات إندونيسية، توصلت الدراسة الى نتائج منها أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين بشكل إيجابي. وهذا يشير إلى أن القيم والأعراف والممارسات التي تحتويها الثقافة التنظيمية لها دور مهم في تشكيل أداء الموظفين.

ب- دراسة: القطراني، والإمام، ٢٠٢٤: تأثير التطابق الوظيفي في أداء العاملين_ السلوك

الإبداعي متغيراً وسيطاً: دراسة تحليلية مقارنة في قطاع التعليم العالي الحكومي والأهلي

هدف الدراسة تحديد تأثير التطابق الوظيفي في أداء العاملين من خلال السلوك الابداعي كمتغيرا وسيطا، تمثلت عينة الدراسة ٣٦١ تدريسي وموظف من (قطاع التعليم العالي الحكومي)، ٢٥٩ تدريسي وموظف من (قطاع التعليم العالي الاهلي) في كليات جامعة البصرة الحكومية وجامعات/ كليات البصرة الاهلية، من نتائج الدراسة أن هنالك تأثير ايجابي غير مباشر للتطابق الوظيفي في أداء العاملين من خلال السلوك الابداعي وكذلك تأثير ايجابي مباشر للتطابق الوظيفي في السلوك الابداعي ي قطاع التعليم العالي الحكومي، وهنالك تأثير ايجابي مباشر للسلوك الابداعي في أداء العاملين في قطاع التعليم العالي الخاص.

ثانيا: منهجية البحث

١ - مشكلة البحث

مشكلة البحث الحالي يتطلب تشخيص معرفي وعملي بالاعتماد على مجموعة مرتكزات مفاهيمية خاصة بمتغيري البحث، وطبيعة العلاقة التأثيرية بينهما، وهي ترسخ حقيقة الجدل الفكري الموجود حول المتغيرين، ومستوى عمق المتغيرين ميدانيا والتمثيل الواقعي لهما في جامعة ديالى. تتمثل مشكلة البحث الميدانية بملاحظة قصور وانخفاض في أداء بعض العاملين في جامعة ديالى وهذا ما جعل التفكير في أسباب هذا الانخفاض والقصور في الأداء ونتيجة الزيارات المتكررة والتعامل المستمر مع منتسبي أقسام وشعب ووحدات الجامعة المختلفة (حكم وظيفة الباحث)، تم ملاحظة أن من الأمور التي قد يكون لها التأثير على أداء هؤلاء العاملين عمليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، سواء للمتعيينين الجدد أو الموظفين السابقين، مما يؤكد حقيقة اساسية تتمحور حولها مشكلة البحث وهي الحاجة لإدراك العلاقة التأثيرية بين المتغيرين ميدانيا. وفي ضوء ذلك يمكن حصر مشكلة البحث بمجموعة من التساؤلات الآتية:

أ. ما هي المرتكزات الفكرية لمتغيري البحث الرئيسة (التنشئة الاجتماعية التنظيمية، وأداء العاملين).

ب. ما المتغيرات أو العوامل الرئيسة لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية؟ وما مدى إدراك الموظفين في جامعة ديالى لمفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية السليمة؟

ت. ما المتغيرات أو العوامل التي تقع ضمن متغير أداء العاملين؟ وما مدى إدراك الموظفين في جامعة ديالى لمفهوم أداء العاملين؟

ث. هل يوجد تأثير للتنشئة الاجتماعية التنظيمية في أداء العاملين في جامعة ديالى؟

٢ - أهداف البحث

أ. بناء تأطير معرفي لفلسفة متغيري البحث (التنشئة الاجتماعية التنظيمية، وأداء العاملين) وأبعادهما الفرعية، من خلال تتبع الإتجاهات الفكرية لأدبيات الموضوعات مدار البحث،

وتثبيت المعرفة التي تتضمنها، ومن ثم تقديم إطار مفاهيمي يشخص الاتجاهات التفسيرية لموضوعي البحث، وتصنيف آراءهم (المنظرين) وفقا لمجال المعالجة ومستوى تحليل مضامين وأبعاد المتغيرين.

ب. تأسيس علاقة منطقية بين متغيري البحث الرئيسة والفرعية، ويتحقق هذا من خلال فحص وتحليل التراكمات المعرفية المتعلقة بمتغيري البحث والوصول الى تأسيس بناء فكري ومفاهيمي داعم للعلاقة المنطقية بينها.

ت. التحري عن تصورات ميدانية لعينة البحث عن أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية على مستوى جامعة ديالى عينة البحث.

ث. التحقق من أبعاد أداء العاملين على مستوى جامعة ديالى عينة البحث. قياس مستوى أهمية متغيري البحث (الرئيسة والفرعية) إحصائيا على مستوى جامعة ديالى عينة البحث، والوقوف على الترتيب الحقيقي لها، من أجل بيان أهميتها الميدانية وفقا لإجابات الأفراد عينة البحث.

ج. اختبار مستوى علاقة التأثير بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية وأداء العاملين بأبعادهما إحصائيا على مستوى جامعة ديالى عينة البحث.

٣- أهمية البحث

أ. ينفرد البحث في تطبيق مخططه الفرضي في مجال له أهمية على مستوى محافظة ديالى، ألا وهي جامعة ديالى مجتمع البحث، كونها الجامعة الحكومية الوحيدة في محافظة ديالى، وتعد أحد الركائز الرئيسة في المحافظة وذلك لمساهمتها الكبيرة في رفع المستوى الثقافي والأكاديمي لأبناء المحافظة.

ب. أهمية استعمال مقاييس معتمدة ومحكمة علميا لقياس التنشئة الاجتماعية التنظيمية كمتغير تفسيري، وأداء العاملين كمتغير مستجيب، وأبعاد كل متغير منها في البيئة التعليمية العراقية بشكل عام وفي جامعة ديالى بشكل خاص، لمواكبة المستجدات الحاصلة في هذا المجال المعرفي محليا وعالميا.

ت. استقرار الآفاق المستقبلية والملاحم الناشئة عنه أمام الباحثين والمهتمين بالبحث الحالي ومتغيراته لإجراء العديد من الدراسات في البيئات العراقية الأخرى عن طريق المقترحات التي يقدمه البحث الحالي.

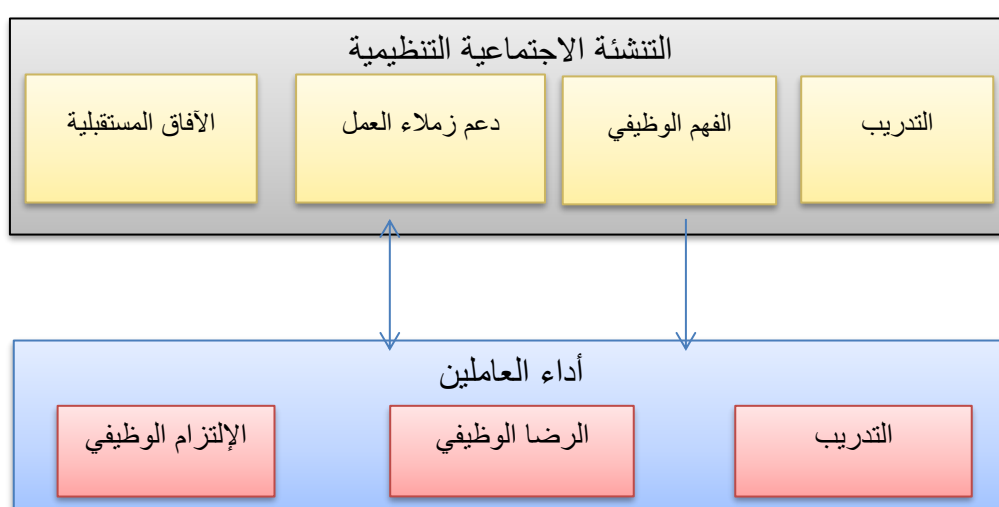
٤- المخطط الفرضي للبحث

من أجل معالجة مشكلة البحث منهجيا يتطلب وضع مخطط متكامل يوضح العلاقة بين متغيراته وأبعاده الفرعية التي تشير إلى تصورات أولية لفرضياته. ومخطط البحث هو "بناء

فكري لمجموعة من الحقائق التي تقدم له تمثيلاً مبسطاً ومختصراً وافترضياً للظاهرة قيد البحث وتفاعلاتها المحتملة". وبذلك يجسد مخطط البحث الفرضي الموضح في الشكل (١) الفرضيتين الرئيسيتين، ويعكس نمط العلاقة بين المتغيرين واتجاه التأثير بينهما، وفي ضوء تصورات الباحث لها بحسب ما تم الاطلاع عليه من النتائج الفكرية للباحثين، اذ انه يتألف من جزئين:

أ. المتغير التفسيري: التنشئة الاجتماعية التنظيمية (التدريب، الفهم الوظيفي، دعم زملاء العمل، الآفاق المستقبلية).

ب. المتغير المستجيب: أداء العاملين (الالتزام الوظيفي، الرضا الوظيفي، الإبداع).



الشكل (١) - المخطط الفرضي للبحث

يشير الى علاقة تأثير ← يشير الى علاقة ارتباط
المصدر: اعداد الباحث

٥- فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية وأداء العاملين. وتنبتق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين التدريب وأداء العاملين.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الفهم الوظيفي وأداء العاملين.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط معنوية بين دعم زملاء العمل وأداء العاملين.

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الآفاق المستقبلية وأداء العاملين.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية في أداء العاملين. وتنبتق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير معنوي للتدريب في أداء العاملين.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير معنوي للفهم الوظيفي في أداء العاملين.
 الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير معنوي لدعم زملاء العمل في أداء العاملين.
 الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير معنوي للأفاق المستقبلية في أداء العاملين.

٦- منهج البحث

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد بمثابة مظلة مرنة وواسعة للمناهج والأساليب الفرعية العديدة، كالمسوح الاجتماعية ودراسات الحالة والدراسات الميدانية، إذ أن هذا المنهج يقوم على تحديد خصائص الظاهرة ومن ثم وصف طبيعتها كمياً وكيفياً وكذلك تحديد نوع العلاقة بين المتغيرات وأسبابها وإتجاهاتها، وغيرها من الجوانب التي تدور حول تشخيص المشكلة أو الظاهرة المعنية، والتعرف على حقيقتها في الواقع (ملحم، ٢٠٠٢: ٣٥٣).

٧- مجتمع البحث وعينه

تمثل مجتمع البحث الحالي بجامعة ديالى، وهي إحدى الجامعات العائدة الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، وتتكون من (١٤) كلية في مختلف الاختصاصات، في حين تضم مركز الجامعة (٢٩) ما بين مكتب وقسم وشعبة ومركز. ونتيجة انتشار كليات الجامعة في مواقع مختلفة ومتباعدة فيما بينها، ومن أجل تبسيط عملية توزيع وجمع استمارات الاستبانة، تم اختيار مركز الجامعة كمجتمع للبحث.

أما عينة البحث فقد تم الحصول على أعداد العاملين في جميع المكاتب والأقسام والشعب والمراكز التابعة لجامعة ديالى والذي بلغ عددهم (٨٥١) فرداً، ومن أجل الوصول الى حجم العينة المناسب تم استعمال معادلة Steven & Thompson فكانت النتيجة (٢٦٥) فتم توزيع (٢٦٥) إستمارة على الافراد العاملين، وقد تم استرداد (٢٦١) استمارة وبعد تفريغ البيانات وتدقيقها تبين أن هناك (٤) استمارات غير صالحة للتحليل وبالتالي أصبح عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (٢٥٧).

المبحث الثاني: التأطير النظري

أولاً: التنشئة الاجتماعية التنظيمية

١- مفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية

يعد (Schein, ١٩٦٨) أول من تناول نظرية التنشئة الاجتماعية التنظيمية (Organizational Socialization)، وعرف التنشئة الاجتماعية التنظيمية بأنها العملية التي يتعلم من خلالها الأعضاء الجدد أنظمة القيم والمعايير والأنماط السلوكية المطلوبة للمجتمع أو المنظمة أو المجموعة التي يدخلون إليها. تم تعريف عملية التعلم هذه على أنها ثمن العضوية في المنظمة. اكتشف (Van Maanen and Schein, ١٩٧٩) فيما بعد أن التنشئة الاجتماعية

التنظيمية هي وسيلة لاكتساب المعرفة والمهارات للوافدين الجدد لتولي الأدوار. ووصفا عملية التنشئة الاجتماعية، بأنها عبور الحدود وتبني دور جديد (٢: ٢٠٠٧, Russell).

التنشئة الاجتماعية التنظيمية عموما عملية لا يتعلم فيها الفرد كيفية العمل في منظمة معينة فحسب، بل يتقبل أيضا ويتصرف بطرق مناسبة لتلك المنظمة (٧٧: ٢٠٠٤, Taormina). فهي العملية التي يتكيف من خلالها الموظف التنظيمي الجديد من شخص خارجي إلى شخص داخلي متكامل وفعال. أنه يأخذ مكانا عندما يتجاوز الموظف الحدود التنظيمية، سواء كانت خارجية (أي بين المنظمات) أو داخلية (على سبيل المثال وظيفية أو هرمية) (Cooper & Anderson, ٢٠٠٦: ٤٩٢). تدور التنشئة الاجتماعية التنظيمية بشكل صريح حول المستقبل بوساطة الحاضر. إن الغرض الأساسي من التنشئة الاجتماعية، بعد كل شيء، هو إعداد الوافد الجديد للقيام بدور (أدوار) فعال في المنظمة. من وجهة نظر الوافد الجديد، فإن أنشطة الإعداد واضحة بشأن تعلم كيفية أن يصبح عضوا فاعلا، وهذا يشجعه على التفكير بأثر مستقبلي، والتساؤل عما قد يكون، وتوقع التغيير، والأمل في التحسن. يوفر هذا التفكير المستقبلي في الوقت الحالي دافعا لتحمل تجارب الحاضر سواء من الاستمرار، أو هضم التفاصيل الدقيقة، أو الخضوع للاختبار (Wanberg, ٢٠١٢: ١٦١).

٢- أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية

تضمن نموذج (Taormina, ٢٠٠٩) أربعة مكونات لمجالات التنشئة الاجتماعية التنظيمية هي (التدريب، الفهم الوظيفي، دعم زملاء العمل، الآفاق المستقبلية)، سيتم اعتمادها كأبعاد للتنشئة الاجتماعية التنظيمية (٥٢: ٢٠١٨, Mafud & Moreno). وفيما يأتي عرض لهذه الأبعاد:

أ. **التدريب Training:** التدريب هو "الفعل أو العملية أو الطريقة التي يكتسب بها الشخص أي نوع من المهارات أو القدرات الوظيفية المطلوبة لأداء وظيفة معينة"، ويركز على المدى الذي يرى فيه الموظف أن المنظمة توفر مهارات وظيفية مناسبة وكافية (Taormina, ٢٠٠٩: ٦٥٤). التدريب كعملية يعده البعض محاولة لتحسين أداء الموظف الحالي والمستقبلي من خلال زيادة قدراته على الإنجاز أو الجهود التنظيمية أو الإدارية الهادفة لتحسين قدرة الموظف على أداء عمل معين (محمد، ٢٠٢٣: ٤٠٣). يعد التدريب من البرامج الأساسية والرسمية لعملية التهيئة التنظيمية، إذ يكاد أن يطلق عليه حجر الأساس لعملية تهيئة الموظف الجديد وذلك لدوره الرئيسي في كيفية جعله يتكيف مع وظيفته الجديدة من خلال قيام المنظمة بتزويده بالمعلومات والمهارات المطلوبة التي تجعله قادرا على أداء وظيفته الحالية بكفاءة وفعالية (et al, ٢٠٢٢: ٣٠١, Gardner). التدريب والتطوير ضروريان لمجموعة متنوعة من الأسباب، ولكن اثنين

من أكثر الأسباب إلحاحا هما الرغبة في تحسين قدرة الفرد على القيام بعمله والقدرة على قيادة الآخرين، ما دام يعمل في نفس المنظمة ويتلقى التدريب المناسب، فإن عمله سيكون أكثر فعالية، كما أن التزامه العاطفي سيساعده على تطوير ارتباط عاطفي أقوى مع زملائه في العمل، مما سيعزز إنتاجيته (١٢: ٢٠٢٣، Darius).

ب. الفهم الوظيفي Job Understanding: يعد فهم الوظيفة عملية تفاعلية يكتسب فيها الأفراد المعلومات اللازمة لأظهار شخصيتهم وأهدافهم في العمل والتي تتوافق مع أهداف وثقافة المنظمة، فالأفراد بحاجة ضرورية لفهم ومعرفة ثقافة المنظمة من حيث اللغة وفهم الأهداف والقيم التنظيمية من أجل تعلم أدوارهم التنظيمية المكلفين بها ببسر، أي فهم الأفراد ما لهم من حقوق وما يترتب عليهم من واجبات ومعرفة أهداف المنظمة، وكذلك فهم القوانين والإجراءات واللوائح الخاصة التي تنظم شؤون العمل بالمنظمة، وكذلك إكساب وتنمية معارفهم بالحقوق وواجبات فنون الاتصال ومهارات التفاوض مع العاملين وكيفية إدارة الصراعات، وكذلك إدارة الذات ومهارات إدارة فرق العمل والعمل الجماعي (سلامة، والسلنتي، ٢٠٢٤: ٣٢٨). فالفهم الوظيفي يشير الى مدى قدرة الموظف على فهم ومعرفة عمله والمنظمة وأفرادها وثقافتها بشكل كامل. وعلى هذا النحو، يشير الفهم إلى حقيقة مفادها أن الموظف يفهم جيدا قواعد المنظمة وثقافتها والطريقة التي يتفاعل بها الناس والطريقة التي يعملون بها (Mafud & Moreno, ٢٠١٨: ٥٢).

ت. دعم زملاء العمل Co-worker support: يشير دعم زملاء العمل إلى حصول الفرد على التفاعل والمساعدة والرعاية من زملائه في العمل وهذه التفاعلات يجب أن تكون دائمة وإيجابية وداعمة للعمل، حيث أنها نقطة محورية وأساسية لنقل ثقافة وقيم المنظمة للأفراد عن طريق خبرات الأفراد القدامى، وتقييم علاقة الفرد بالزملاء الآخرين في المنظمة ومدى المساعدة التي يقدمها زملاؤه له، وهذا الدعم يساعد الأفراد العاملين سواء كانوا من الجدد أو القدامى على تحمل ضغوطات العمل وتقبلها وكيفية التعامل معها مما يقلل من التوتر والضغط التنظيمي لديهم وتخفيف الآثار السلبية لبيئة العمل إن وجدت مما يسهم في رفاهيتهم الذاتية وبالتالي تعزيز رفاهيتهم النفسية وتقديم المساعدات الوظيفية اللازمة لهم (الراعي، ٢٠٢٤: ١٩٥٠). إن دعم زملاء العمل يؤدي الى الحصول على التفاعل والمساعدة، والتي تشكل جزءا مهما من عملية التنشئة الاجتماعية، على أن تكون هذه التفاعلات استباقية وإيجابية لكي يصبح الموظف الجديد قادرا على أداء عمله بشكل أكثر فاعلية لفترات طويلة، وأيضا تعمل على نقل الثقافة التنظيمية للموظف الجديد (الزبيدي، وأبو دان، ٢٠٢٤: ٧٣).

ث. الآفاق المستقبلية **Future prospects**: وفقا (٤٧: ٢٠١٥, Ayub, et al) فإن الآفاق المستقبلية يعد من أهم أبعاد التنشئة التنظيمية، لأنه يمثل تصور الفرد لإمكانية العثور على عمل مرضي وهاذف في المنظمة التي يعمل بها، ويتوقف عليها مصير الموظف في مواصلة العمل أم لا، وما هي المهام التي يقوم بها في وظيفته، وما هي المكافآت التي سيحصل عليها مقابل عمله. يتعلق الآفاق المستقبلية الى المدى الذي يتوقع فيه الموظف الحصول على مهنة مجزية داخل المنظمة التي يعمل بها. من حيث نظرية التنشئة الاجتماعية، يمثل هذا أحد الجوانب الراسخة للثقافة التنظيمية، مثل المكافآت والعلاوات وفرص التقدم التي تقدمها المنظمة، ويتم قياسه من حيث تصورات الموظفين لتوافر مثل هذه المكافآت (٦٥٤: ٢٠٠٩, Taormina). غالبا ما تحدد توقعات الموظفين المستقبلية دافعهم للبقاء، فالموظفون الراضون عن تصوراتهم وآفاقهم المستقبلية هم أكثر رضا وولاء لمنظمتهم. فتوقعات الموظفين المستقبلية هي رؤية شاملة للفرص المستقبلية التي تقدمها لهم منظمتهم في مسارهم الوظيفي وفي ممارسات عملهم المناسبة (٤٣١: ٢٠٠٥, Bigliardi & Petroni).

ثانيا: أداء العاملين

١- مفهوم أداء العاملين

تشير كلمة الأداء (performance) إلى التنفيذ الفعلي لمراحل العمل، كما تعني درجة أو مستوى المهارة والمجهود المبذول في التنفيذ، ويقصد البعض بالأداء المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها (الياسري، ٢٠١٣: ٥١). إن سلوك العاملين يتأثر بالتعليمات والاجراءات والحوافز المقدمة لهم لتحقيق أهداف المنظمة (الكرعاوي، ٢٠١٥: ٤٨). يرى (الجزائري، ٢٠١٩: ٤٢) بأن الأداء هو النشاط الذي يزاوله العاملين في المنظمات من اجل انجاز مهام الوظيفة الموكلة لهم.

٢- أبعاد أداء العاملين

يتم قياس قدرة العاملين على أداء عملهم سواء في الوقت الحاضر أو أعمال مستقبلية من خلال الأداء الوظيفي، لذا يتطلب معرفة بعض المؤشرات التي يقيس مستوى الأداء في المنظمة، وسيتم اعتماد بعضا من هذه المؤشرات كأبعاد لأداء العاملين لأغراض البحث الحالي والتي تم تبنيها من قبل العديد من الباحثين، (الكرعاوي، ٢٠١٥)، (العنكي، ٢٠١٨)، في دراساتهم نظرا لأهميتها وملائمتها لمختلف ميادين تطبيق الدراسات فيها، وفيما يأتي استعراض لهذه الأبعاد:

أ. **الالتزام الوظيفي Job commitment**: الإلتزام الوظيفي يعني القوة الملزمة لسلوك العاملين حول إظهار مدى إلتزامهم بوظيفتهم وقدرتهم في تحسين أدائهم (٢: ٢٠١٣, Hoek). يشير الإلتزام الوظيفي الى رغبة العاملين الشديدة للبقاء في وظيفتهم واستعدادهم لبذل جهود كبيرة

لمصلحة الوظيفة وإيمانهم بها وتقبلهم قيمها وأهدافها وقيامهم بالعمل المتميز باستمرار، فالإلتزام هنا يعبر عن الإستجابة العاطفية للوظيفة ودرجة الانغماس فيها ومقدار الوقت والجهد الذي يكرس لها وجعل العمل فيها جانبا مهما في حياتهم (Lrefin & Mechanic, ٢٠١٤: ٣٤). إن الشعور بالإلتزام يساعد العاملين على شعورهم بالتوافق النفسي، وهو مصدر مهم لراحتهم وأمنهم وسعادتهم، وعكس ذلك فانهم يشعرون بالتوتر والضييق والقلق وقلة البذل والتضحية. وإن مستوى الإلتزام العالي يرتبط ايجابا بالسلوكيات والإتجاهات الخاصة بالعمل، ويؤدي لتحسين الأداء ويشجع الإبداع ويحسن من إنتاجية العاملين، في حين أن مستوى الإلتزام المنخفض يؤدي الى زيادة معدلات الغياب ودوران العمل والانحرافات المهنية (Crow, et al, ٢٠١٢: ٤٠٥). لذلك تحاول المنظمات بناء ثقافة الإلتزام الوظيفي لدى العاملين من خلال بعض الممارسات والإجراءات التي تساعد في ذلك (Dessler, ٢٠٠٣: ٤٨٢-٤٨٣).

ب. الرضا الوظيفي Job Satisfaction: يعد الرضا الوظيفي من الأمور المهمة في جميع المنظمات على اختلاف أنواعها، ويعد ذات الأهمية لجميع العاملين، ويعبر عن شعور العاملين بالرضا أزاء وظائفهم التي يشغلونها، وهو لا يعتمد فقط على طبيعة المهنة، وإنما ما يتوقعونه من وظائفهم. نال موضوع الرضا الوظيفي على اهتمام كبير من الباحثين منذ فترة بعيدة حتى وقتنا الحاضر، وذلك لكونه يهتم بتوجيه سلوكيات العاملين وزيادة إلتئامهم وولائهم للمنظمة، وإرتباطه المباشر بالإنتاجية (العنزي، ٢٠١٧: ٢٥٤). إذ أن فقدان الرضا الوظيفي يؤدي في أغلب الأحيان الى انخفاض مستويات الأداء، بالإضافة الى حدوث بعض الإضطرابات النفسية والإجتماعية والاقتصادية، لذا أصبح الرضا الوظيفي أمرا بالغ الأهمية تسعى جميع المنظمات ترسيخ دعائمه لدى العاملين فيها (محمود، ٢٠٢٢: ٦٨٦).

ت. الإبداع Innovation: الإبداع في عصرنا الحالي أصبح ضرورة للمنظمات التي ترغب في تميز أدائها ومحافظةها على الاستمرار والنمو في ظل بيئة تنافسية شديدة، ودور المنظمات هنا هو توفير مناخ تشجيعي لتنمية قدرات العاملين ودعم الإبداع والتفكير الإبداعي. إذ يعد الإبداع جزء من النشاطات الإنسانية لحل المشكلات التنظيمية، وبالنتيجة هو إستعداد متاح لكل فرد، فضلا عن كونه إستعدادا مخفي تستطيع البيئة التي ينشأ فيها الفرد من تنمية أو تهذيب أو إيجاد الإبداع لدى الفرد (العنبيكي، ٢٠١٨: ٦٤). والإبداع فكرة مفيدة وحديثة تظهر في أذهان الفرد ومن ثم يعمل على تطبيق هذه الفكرة بالشكل الذي يترك بصمة تميزها عن بقية الأعمال من أجل الوصول الى غاية معينة (جمعة، ونوري، ٢٠١١: ٣٠٩). وفي نفس السياق ترى (الصدعاني، ٢٠٢١: ٢٨) أن الإبداع يتمثل في افكار مفيدة وجديدة غير تقليدية تساهم في حل المشكلات، وتطوير المهارات والمعارف وترفع من كفاءة المنظمة. توجد مجموعة عناصر للإبداع والتي

يجب توافرها لدى العاملين من أجل جعل عملهم مبدعا ومميزا تتمثل بالأصالة والطلاقة والحساسية للمشكلات والمرونة ودقة الانتباه وقبول المخاطرة والقدرة على التحليل (الزدي، ٢٠٢٤: ٤٦).

المبحث الثالث: الجانب الميداني

أولاً: التحليل الوصفي لبيانات متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

يظهر الجدول (١) البيانات الخاصة بالوصف الاحصائي لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية، إذ أن المعدل العام لبعد التدريب بلغ (٣,٥٨١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٦٢). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع"، وهذا يدل على أن الأفراد عينة البحث قد شاركوا في دورات تدريبية تقيمها الجامعة في مجال التنشئة الاجتماعية التنظيمية. وكان ترتيب الأهمية لهذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في التسلسل (٢).

الجدول (١) التحليل الوصفي لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

البعد	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	مستوى الاجابة	ترتيب الأهمية
تدريب	١- تحرص الجامعة أن يكون التدريب فرصة لبناء علاقات طيبة مع زملاء العمل	٣,٨١٨	٠,٩٢٦	٢٤,٢٥	مرتفع	٢
	٢- مكنني التدريب في الجامعة أن أتجنب الإساءة لزملاء العمل	٣,٨٨٢	٠,٩١٨	٢٣,٦٤	مرتفع	١
	٣- تقدم الجامعة التدريب الشامل للعاملين لتحسين المهارات والسلوكيات الوظيفية	٣,٥٥٣	٠,٩٨٣	٢٧,٦٦	مرتفع	٣
	٤- أمارس علاقاتي الاجتماعية بصورة افضل من خلال مساعدة وتوجيه رئيسي المباشر	٣,٤٣١	٠,٩٨٩	٢٨,٨٢	مرتفع	٤
	٥- تقوم الجامعة بتقويم نتائج التدريب	٣,٣٨٦	٠,٩٩٣	٢٩,٣٢	معتدل	٥
المعدل العام		٣,٥٨١	٠,٩٦٢	٢٦,٨٦	مرتفع	١
توعية	٦- أعرف جيدا كيف انجز أعمالي المكلف بها	٣,٣٩٢	٠,٩٩٨	٢٩,٤٢	معتدل	٥

١	مرتفع	٢٧,٢١	٠,٩٨٨	٣,٦٣٠	٧- لدي فهم كامل بواجباتي ومسؤولياتي	
٣	مرتفع	٢٨,١٢	٠,٩٩٤	٣,٥٣٤	٨- افهم أهداف الجامعة بشكل واضح	
٢	مرتفع	٢٧,٨٠	٠,٩٩١	٣,٥٦٤	٩- أمتلك معرفة جيدة في طريقة التعامل مع زملاء العمل	
٤	مرتفع	٢٨,٣٥	٠,٩٩٦	٣,٥١٣	١٠- لدي تصور واضح لسلوكيات زملائي في العمل	
٣	مرتفع	٢٨,١٥	٠,٩٩٣	٣,٥٢٧	المعدل العام	
٣	مرتفع	٢٦	٠,٩٧٩	٣,٧٦٤	١١- يساعد زملائي في العمل بعضهم البعض وبطرائق مختلفة	دعم زملاء العمل
١	مرتفع	٢٤,٧٠	٠,٩٥٦	٣,٨٦٩	١٢- أبادل وزملائي في العمل المساعدة والمشورة	
٥	مرتفع	٢٦,٣٥	٠,٩٨٦	٣,٧٤١	١٣- يقبل زملائي في العمل عضويتي في الجامعة	
٤	مرتفع	٢٦,٢٥	٠,٩٨٧	٣,٧٥٩	١٤- يتعامل زملائي بشكل ودي للمساعدة في تحقيق أهدافي	
٢	مرتفع	٢٥,٣٩	٠,٩٦١	٣,٧٨٤	١٥- أمتلك علاقة جيدة مع زملائي في العمل	
٢	مرتفع	٢٦,٢٠	٠,٩٧٤	٣,٧١٧	المعدل العام	الإفاق المستقبلية
٥	معتدل	٤٠,٠٩	١,١٧٨	٢,٩٣٨	١٦- بإمكانني الحصول على فرص عمل جديدة مع جامعتي	
٣	معتدل	٣١	١,٠٣٦	٣,٠٤١	١٧- أشعر بأن نظام المكافآت في الجامعة سيكون أفضل مستقبلا	
٤	معتدل	٣٥,٩٤	١,٠٨٣	٣,٠١٣	١٨- تتوفر فرص وظيفية للتقدم في الجامعة	
١	مرتفع	٢٧,٨٢	٠,٩٩٦	٣,٥٨٠	١٩- أتمكن من فهم مساري الوظيفي في جامعتي	
٢	معتدل	٢٩,٤٢	٠,٩٩٨	٣,٣٩٢	٢٠- أتوقع أن الجامعة سوف لن تتخلى عني لسنوات عديدة	
٤	معتدل	٣٣,١٣	١,٠٥٨	٣,١٩٣	المعدل العام	
	مرتفع	٢٨,٤٢	٠,٩٩٦	٣,٥٠٤	اجمالي التنشئة الاجتماعية التنظيمية	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Spss

أما المعدل العام لبعد الفهم الوظيفي قد بلغ (٣,٥٢٧)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٩٣). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع"، وهذا يدل على أن الأفراد عينة البحث لديهم فهم لوظائفهم بشكل جيد. وكان ترتيب الأهمية لهذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في التسلسل (٣).

في حين أن المعدل العام لبعد دعم زملاء العمل بلغ (٣,٧١٧)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٧٤). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع"، وهذا يدل على أن الأفراد عينة البحث لديهم علاقات جيدة مع بعضهم البعض. وكان ترتيب الأهمية لهذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في التسلسل (١).

وأخيرا فإن المعدل العام لبعد الافاق المستقبلية بلغ (٣,١٩٣)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٥٨). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "معتدل"، وهذا يدل على أن الأفراد عينة البحث لديهم رؤية مستقبلية واضحة تجاه مسارهم الوظيفي في الجامعة. وكان ترتيب الأهمية لهذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في التسلسل (٤).

ثانياً: التحليل الوصفي لبيانات متغير اداء العاملين

يظهر الجدول (٢) البيانات الخاصة بالوصف الاحصائي لمتغير أداء العاملين، إذ أن المعدل العام لبعد الالتزام الوظيفي بلغ (٣,٢٩٧)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٢١). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "معتدل"، وهذا يدل على أن الأفراد عينة البحث لديهم التزام وظيفي تجاه الأعمال المناطة بهم. وكان ترتيب الأهمية لهذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى لمتغير اداء العاملين في التسلسل (١).

الجدول (٢) التحليل الوصفي لمتغير اداء العاملين

البعد	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	مستوى الاجابة	ترتيب الأهمية
الالتزام الوظيفي	٢١- أحرص على إنجاز العمل كما كان مخطط له قبل البدء بالمهام اليومية	٣,٦٦٧	٠,٩٧٨	٢٦,٦٧	مرتفع	٢
	٢٢- أسعى الى البقاء وقت إضافي لإنجاز عملي بشكل كامل	٣,٥١٣	٠,٩٨١	٢٧,٩٢	مرتفع	٣
	٢٣- أتعهد إلى الغياب بسبب احساسني بالاجهاد والتعب	٣,٤٣٨	٠,٩٩٦	٢٨,٩٧	مرتفع	٤

٥	منخفض	٥٤,٤٤	١,١٨٣	٢,١٧٣	٢٤- سوء علاقات العمل يدفعني إلى الغياب عن العمل	
١	مرتفع	٢٦,١٧	٠,٩٦٧	٣,٦٩٤	٢٥- أمارس عملي ضمن المسؤوليات والسلطات المحددة لي	
١	معتدل	٣٠,٩٦	١,٠٢١	٣,٢٩٧	المعدل العام	
١	معتدل	٢٩,٩٩	٠,٩٩٤	٣,٣١٤	٢٦- عملي يمنحني شعور الثقة بالنفس	الرضا الوظيفي
٣	معتدل	٣٤,١١	١,٠٩٢	٣,٢٠١	٢٧- الرضا عن عملي يدفعني لإنجازه والقيام بواجباتي حتى لو كنت متعبا	
٤	معتدل	٣٧,٥٠	١,١٨٨	٣,١٦٨	٢٨- أشعر بالارتياح للطريقة التي يديرها مسؤولي لحل مشاكل العاملين ذات العلاقة بأدائنا	
٢	معتدل	٣٠,٢٨	٠,٩٩٨	٣,٢٩٥	٢٩- أشعر بتظافر جهود العاملين معي لتحسين مستويات الأداء	
٥	معتدل	٣٥,٩٢	١,١٠٦	٣,٠٧٩	٣٠- تتصف سياسات الإدارة العليا في الجامعة برعاية العاملين في جميع المستويات التنظيمية	
٢	معتدل	٣٣,٤٣	١,٠٧٦	٣,٢١٨	المعدل العام	التقدم الوظيفي
١	معتدل	٣٠,١٥	٠,٩٩٧	٣,٣٠٦	٣١- أستطيع حسم المواقف التي تواجهني بفترة قياسية نسبيا حتى في حالة ندرة المعلومات المتاحة	
٤	معتدل	٣٨,١١	١,٠٧٨	٢,٨٢٨	٣٢- لدي الدافعية للمشاركة في الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية سعيا للتطوير والتقدم	
٥	معتدل	٣٩,٧٥	١,٠٩٣	٢,٧٤٩	٣٣- روح المجازفة لدي تثير حماسي لتقديم آراء جديدة ومبدعة تفيد الجامعة	
٢	معتدل	٣١,٧١	١,٠٠٤	٣,١٦٦	٣٤- لدي القدرة على توفير التسهيلات المادية لتطوير أفكار وطرائق جديدة	
٣	معتدل	٣٤,٩٢	١,٠٣١	٢,٩٥٢	٣٥- جامعتي تشجع الأفراد الذين يبتعدون عن الروتين ويفكرون خارج نطاق اختصاصهم	
٣	معتدل	٣٤,٧٠	١,٠٤١	٣,٠٠٠	المعدل العام	
	معتدل	٣٢,٩٨	١,٠٤٦	٣,١٧١	اجمالي أداء العاملين	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Spss

أما المعدل العام لبعد الرضا الوظيفي بلغ (٣,٢١٨)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٧٦). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "معتدل"، وهذا يدل أنه يوجد رضا وظيفي لدى الأفراد

عينة البحث. وكان ترتيب الأهمية لهذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى لمتغير اداء العاملين في التسلسل (٢).

في حين بلغ المعدل العام لبعد الإبداع (٣,٠٠٠) وبانحراف معياري بلغ (١,٠٤١). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "معتدل"، وهذا يدل أن الأفراد عينة البحث لديهم مستوى مقبول من الإبداع. وكان ترتيب الأهمية لهذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى لمتغير اداء العاملين في التسلسل (٣).

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

١- تحليل علاقات الارتباط بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية واداء العاملين

يظهر الجدول (٣) علاقة الارتباط بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية واداء العاملين. إذ بلغ مقدار الارتباط (٠.٧٣٣**) وتؤشر هذه النسبة قوة العلاقة بين متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية وبين اداء العاملين عند مستوى معنوية (١%) ($R=0.733^{**}, P<0.01$)، وتوضح هذه العلاقة وجود ارتباط ضمن مستوى علاقة قوية موجبة (ايجابية) بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية وبين اداء العاملين، أي أن وجود تنشئة اجتماعية تنظيمية في الجامعة المبحوثة سوف يؤدي الى زيادة اداء العاملين فيها. وهذا يؤكد صحة الفرضية الرئيسة الأولى.

الجدول (٣) علاقة الارتباط بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية وبين اداء العاملين

ابعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية				المتغير المعتمد	المتغير المعدل	اداء العاملين
الافاق المستقبلية	دعم زملاء العمل	الفهم الوظيفي	التدريب	التنشئة الاجتماعية التنظيمية		
٠.٤١٣**	٠.٧٢٩**	٠.٤٥٤**	٠.٤٣٠**	٠.٧٣٣**	Pearson correlation	
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	Sig- (٢-tailed)	
٢٠٤	٢٠٤	٢٠٤	٢٠٤	٢٠٤	N	

** Correlation is significant at the ٠.٠١ level (٢-tailed).

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

أما اختبار الفرضيات الفرعية فهي كما يأتي:

أ. تبين البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية بين التدريب وأداء العاملين عند مستوى (١%) ($R=0.430^{**}, p < 0.01$)، وتقيد هذه النتيجة بأن مستوى الأداء لدى الأفراد عينة البحث سوف يزداد بزيادة التدريب.

ب. تبين البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية بين الفهم الوظيفي وأداء العاملين عند مستوى (١%) ($R=0.454^{**}, p < 0.01$)، وتقيد هذه النتيجة بأن مستوى الأداء لدى الأفراد عينة البحث سوف يزداد بزيادة الفهم الوظيفي.

ت. تبين البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية بين دعم زملاء العمل وأداء العاملين عند مستوى (١%) ($p < ٠,٠١$, $R = ٧٢٩^{**}$)، وتفيد هذه النتيجة بأن مستوى الأداء لدى الأفراد عينة البحث سوف يزداد بزيادة دعم زملاء العمل.

ث. تبين البيانات الظاهرة في الجدول بأن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية بين الآفاق المستقبلية وأداء العاملين عند مستوى (١%) ($p < ٠,٠١$, $R = ٤١٣^{**}$)، وتفيد هذه النتيجة بأن مستوى الاداء لدى الأفراد عينة البحث سوف يزداد بزيادة الآفاق المستقبلية.

٢- تحليل تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في أداء العاملين

يظهر الجدول (٤) أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغت (١٧,٣٢١) عند مستوى دلالة (٠,٠١). وبناء عليه تقبل الفرضية، وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على أداء العاملين وبدرجة ثقة (٩٩%). وتبين قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (٠,٥٣٧) أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية تفسر ما نسبته (٥٣,٧%) من الزيادة التي تطرأ على أداء العاملين في جامعة ديالى عينة البحث، أما النسبة البالغة (٤٦,٣%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث. ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغة (٠,٥١٢)، بأن زيادة مستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة أداء العاملين بنسبة (٥١,٢%) من وحدة انحراف معياري واحد.

الجدول (٤) قيم نموذج الانحدار لمتغيري التنشئة الاجتماعية التنظيمية وأداء العاملين				
المتغيرات المستقلة	المتغير المعتمد	$\%(R^2)$	F	B
التدريب	اداء العاملين	٠,١٨٤	١٦,٨١٥	٠,١٧٣
الفهم الوظيفي		٠,٢٠٦	٢١,٧٩٤	٠,٢٠١
دعم زملاء العمل		٠,٥٣١	٢١,٥٣٣	٠,٤٩٨
الآفاق المستقبلية		٠,٤٩٤	١٥,٣٢٠	٠,٤٥٦
إجمالي التنشئة الاجتماعية التنظيمية		٠,٥٣٧	١٧,٣٢١	٠,٥١٢

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

أما اختبار الفرضيات الفرعية فهي كما يأتي:

أ. يتبين أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (١٦,٨١٥) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التدريب على أداء العاملين وبدرجة ثقة (٩٩%). ويتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (٠,١٨٤) أن التدريب يفسر ما نسبته (١٨,٤%) من الزيادة التي تطرأ على أداء العاملين في جامعة ديالى عينة البحث. أما النسبة البالغة (٨١,٦%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث. ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغة (٠,١٧٣)، بأن زيادة التدريب بمقدار وحدة واحدة من

الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة أداء العاملين بنسبة (١٧,٣%) من وحدة انحراف معياري واحد.

ب. يتبين أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغت (٢١,٧٩٤) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الفهم الوظيفي على أداء العاملين وبدرجة ثقة (٩٩%). ويتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (٠,٢٠٦) يتضح بأن الفهم الوظيفي يفسر ما نسبته (٢٠,٦%) من الزيادة التي تطرأ على أداء العاملين في جامعة ديالى عينة البحث. أما النسبة البالغة (٧٩,٤%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث. ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغة (٠,٢٠١)، بأن زيادة مستوى الفهم الوظيفي بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة أداء العاملين بنسبة (٢٠,١%) من وحدة انحراف معياري واحد.

ت. يتبين أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغت (٢١,٥٣٣) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية لدعم زملاء العمل على أداء العاملين وبدرجة ثقة (٩٩%). وتبين قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (٠,٥٣١) يتضح بأن دعم زملاء العمل يفسر ما نسبته (٥٣,١%) من الزيادة التي تطرأ على أداء العاملين في جامعة ديالى عينة البحث. أما النسبة البالغة (٤٦,٩%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث. ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (٠,٤٩٨)، بأن زيادة مستوى دعم زملاء العمل بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة أداء العاملين بنسبة (٤٩,٨%) من وحدة انحراف معياري واحد.

ث. يتبين أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (١٥,٣٢٠) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للآفاق المستقبلية على أداء العاملين وبدرجة ثقة (٩٩%). يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (٠,٤٩٤) بأن الآفاق المستقبلية يفسر ما نسبته (٤٩,٤%) من الزيادة التي تطرأ على أداء العاملين في جامعة ديالى عينة البحث. أما النسبة البالغة (٥٠,٦%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث. وتبين قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغة (٠,٤٥٦)، بأن زيادة مستوى الآفاق المستقبلية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة أداء العاملين بنسبة (٤٥,٦%) من وحدة انحراف معياري واحد.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. يمثل الفرد وحدة التحليل الأساسية في بحث الجدل الفكري الذي يرافق مفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية انطلاقاً من أن التنشئة ترتبط أصلاً بالسلوك الإنساني ككينونة أساسية، لذلك فإن السلوك الفردي السليم يؤدي بالمحصلة إلى سلوك تنظيمي سليم وهذا بحد ذاته يؤسس لحقيقة أساسية طالما اختلف في محتواها الباحثون هي أن التنشئة الفردية تمثل الأساس الذي يبنى عليها التنشئة التنظيمية داخل المنظمات وبالتالي فإن بناء برنامج التنشئة الاجتماعية التنظيمية إنما تستند بالدرجة الأساس على فهم وإدراك الفرد لأهمية السلوكيات السليمة ومدى تأثيرها في أداءه.
٢. يعد أداء العاملين بعداً جوهرياً في جميع المنظمات، إذ يمثل حصيلة جميع المتغيرات المادية والبشرية، ويعكس قدرة المنظمة على التعامل مع حالات التغيير والتطوير في جميع المجالات التي تحصل في البيئتين الداخلية والخارجية للمنظمة.
٣. التنشئة الاجتماعية التنظيمية تحتل أهمية لدى العاملين في الجامعة المبحوثة، ويدركون أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية ضرورة سواء للمتعيينين الجدد والعاملين السابقين.
٤. هناك اهتمام لدى العاملين في جامعة ديالى ميدان البحث بأدائهم وإن لم يرتقي إلى مستوى الطموح.
٥. إن تركيز واهتمام العاملين في جامعة ديالى عينة البحث بتطبيق وتجذير أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية والالتزام بها من شأنه أن يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي، وهذا ما يبدو واضحاً من خلال قوة ومعنوية علاقة الارتباط بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية بأبعادها (التدريب، الفهم الوظيفي، دعم زملاء العمل، الآفاق المستقبلية) وأداء العاملين، مما يؤكد إمكانية التناغم بين المتغيرين والاعتماد على تلك العلاقة في القياس والاستنباط، وذلك بالاستناد إلى معنوية علاقات الارتباط بين تلك المتغيرات.
٦. إن اهتمام عينة البحث بتطبيق وتنفيذ أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية على المستوى الميداني من شأنه أن يؤدي إلى تحسين أداء العاملين، استنبط هذا من خلال وجود تأثير للتنشئة الاجتماعية التنظيمية بأبعادها في أداء العاملين.

ثانياً: التوصيات

١. بما أن الجامعة المبحوثة تستقبل التعيينات الجديدة باستمرار (كما هو الحال في جميع مؤسسات الدولة) سواء حملة الشهادات العليا والخريجين الأوائل وبأعداد لا يستهان بها، لذا

- يتوجب عليها ايلاء موضوع التنشئة الاجتماعية التنظيمية أهمية أكبر مما كان عليه سابقا وجعلها من أولويات شعبة التوظيف والتأهيل.
٢. يمكن للجامعة المبحوثة تحسين أداء العاملين في مختلف المستويات الإدارية من خلال زيادة درجة الإلتزام الوظيفي للعاملين لديها والوصول بهم الى درجة الرضا وكذلك اتاحة الفرص أمامهم لتقديم ما هو جديد ومميز في عملهم من خلال توفير بيئة عمل أكثر ملائمة وزيادة الخدمات المقدمة لهم.
٣. على الإدارة العليا في الجامعة المبحوثة جعل سياسات التعامل مع العاملين في مختلف المستويات التنظيمية أكثر شفافية ووضوح من أجل أن يشعر الجميع بالإرتياح لتلك السياسات وعدالتها، ويمكن تحقيق ذلك من خلال أسلوب الباب المفتوح للمسؤولين للإجابة وتوضيح أي غموض يثير الشك لدى العاملين.
٤. ينبغي على الجامعة المبحوثة السعي الى أن يكون لدى جميع العاملين فهم واضح لمهامهم الوظيفية، سواء ما يخص منها كيفية أدائهم للمهام المكلفين بها، أو ما يتعلق بكيفية التعامل مع زملاء العمل، وذلك من خلال ورش العمل والمحاضرات وكذلك دور الأعضاء البارزين والذين هم موضع ثقة واحترام الجميع بتوضيح ما يتعلق بالفهم الوظيفي للأعضاء الآخرين، وهذا من شأنه تحسين الأداء.
٥. ضرورة أن تعمل الجامعة المبحوثة على ان يكون لدى كل فرد من الأفراد العاملين لديها تصور عن مستقبلهم الوظيفي، وذلك من خلال جعل كل ما يتعلق بمسارهم الوظيفي وفرص التقدم التي ستتاح لهم معلنا للجميع وبشكل واضح، وهذا من شأنه زيادة تعلق الأفراد العاملين بوظائفهم وبناء تصور متفائل، مما يؤدي الى تشجيع العاملين على الإهتمام بأدائهم.
٦. ينبغي على الجامعة المبحوثة ايلاء الاهتمام الكافي بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية (بكل ابعاده)، وذلك من خلال اعداد وتصميم برامج تدريبية وتعليمية وتوضيحية من شأنها تحقيق نتائج ايجابية.

المصادر

المصادر العربية

أولاً: الكتب

١. العنزي، سعد علي حمود، (٢٠١٧) السلوك التنظيمي- انعكاسات السلوكيات الوظيفية للعاملين في أداء المنظمات، دار ومكتبة عدنان، بغداد، العراق.
٢. ملحم، سامي محمد، (٢٠٠٢) مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.

ثانياً: الاطاريح والرسائل

١. الجزائري، وائل فاضل، (٢٠١٩) معوقات الاتصالات التنظيمية وتأثيرها في أداء العاملين: دراسة وصفية تحليلية في امانة بغداد، بحث دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
٢. الصدعاني، علياء صمصع عنان، (٢٠٢١) تأثير إدارة الوقت في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تحليلية في وزارة الموارد المائية، بحث دبلوم عالي في إدارة المكتب، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
٣. العنبيكي، بتول رعد، (٢٠١٨) تأثير الاغتراب الوظيفي على أداء العاملين بتوسيط سلوك المواطنة التنظيمية بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من موظفي وزارة الموارد المائية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٤. الكرعوي، مرتضى عبدالحسن، (٢٠١٥) دور ممارسات التوجه التنظيمي نحو الخدمة وأثره في تعزيز أداء العاملين، بحث ميداني في أمانة بغداد، بحث دبلوم عالي معادل للماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٥. الياسري، علي عزيز، (٢٠١٣) تأثير البرامج التدريبية في أداء العاملين: دراسة تطبيقية في دائرة صحة مدينة الطب، بحث دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

ثالثاً: البحوث والمقالات العلمية

١. اسماعيل، ميرفت حسين، و مصطفى، أحمد محمد، (٢٠٢٤) الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي بالتطبيق على مقدمي الخدمة الصحية بمحافظة بنى سويف، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (٢٥) العدد (١).
٢. الراعي، عبد الوهاب راغب، (٢٠٢٤) الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والسعادة في مكان العمل، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (٥) العدد (١).
٣. الزبيدي، جعفر صادق، أبو دان، كلدان، (٢٠٢٤) تطبيقات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وتأثيرها في دعم الالتزام المهني: دراسة ميدانية في عينة من الكليات الأهلية، مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد (٣) العدد (٢).
٤. الزبيدي، جلال رسم يونس، (٢٠٢٤) القيادة الاستراتيجية لدى مديري المدارس الإعدادية وعلاقتها بالإبداع الإداري وجودة العمل، مجلة الأستاذ للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد (٦٣) العدد (١).

٥. القطراني، رسل محمد، وعبدالامام، هادي عبدالوهاب، (٢٠٢٤) تأثير التطابق الوظيفي في أداء العاملين- السلوك الابداعي متغيرا وسيطا: دراسة تحليلية مقارنة في قطاع التعليم الحكومي والأهلي، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (١٩) العدد (٧٣).
 ٦. جمعة، محمود حسن، ونوري، حيدر شاكر، (٢٠١١) تأثير القيادات الإدارية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة ديالى، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (٩٠).
 ٧. سلامة، أماني محمود، السلنتي، لمياء السعيد السعيد، (٢٠٢٤) دور التقدير الجوهري للذات في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل: دراسة ميدانية على العاملين بمصلحة الضرائب المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد (٥) العدد (١).
 ٨. محمد، عماد عاشور، (٢٠٢٣) دور التدريب الصيفي في تنمية خبرات ومهارات طلبة أقسام العلوم المالية والمصرفية في الجامعات العراقية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من طلبة العلوم المالية والمصرفية لكلية دجلة الجامعة، مجلة كلية دجلة الجامعة، المجلد (٦) العدد (١).
 ٩. محمود، خالد ابراهيم، (٢٠٢٢) الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد (١٩) العدد (٧٣).
- المصادر الأجنبية

A: books

١. Dessler, G., (٢٠٠٣) Human Resource Management, (٧)th ed., Pearson prentice Hall–new Jersey, united states of America.
٢. Wanberg, C. R. (٢٠١٢) Facilitating organizational socialization: An introduction. The Oxford Handbook of Organizational Socialization.

B: Articles

١. Ayub- Villavicencio, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (٢٠١٥) Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. Journal of Behavior, Health & Social Issues, ٦(٢).
٢. Bigliardi, Barbara & Petroni, Alberto, (٢٠٠٥) Organizational Socialization, Career Aspirations and Turnover Intentions among Design Engineers, Leadership & Organization Development Journal, Vol. (٢٦) No. (٦).
٣. Crow, Matthew S, Lee, Chang-Bae, Joo, Jae-Jin, (٢٠١٢) Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator, Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. ٣٥, No. ٢.
٤. Cooper, H. D., & Anderson, N. (٢٠٠٦) Invited manuscript: Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future

- research and HRM practices in organizations. Journal of Managerial Psychology, ٢١(٥).
٥. Darius, Blessing, (٢٠٢٣) Organizational Socialization and Individual Work Performance of General Hospitals in Rivers State, Nigeria, Scholarly Journal of Management Sciences Research, Vol. ٢, Iss. ٣.
 ٦. Gardner, D. G., Huang, G. H., Pierce, J. L., Niu, X., & Lee, C. (٢٠٢٢) Not just for newcomers: Organizational socialization, employee adjustment and experience, and growth in organization-based self-esteem. Human Resource Development Quarterly, ٣٣(٣).
 ٧. Hoek, Josje, (٢٠١٣) What is employee commitment, Effectore International, Knowledge Center, Work themes.
 ٨. Irefin, P., and Mechanic, M.A. (٢٠١٤) Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State, IOSR Journal of Humanities and Social Sciences, Vol. ١٩ No. ٣.
 ٩. Mabe, Itumeleng., David M. Mello., Ntsako I. Makamu., (٢٠٢٣) Impact of Performance Management System (PMS) on Employee Performance at Ngaka Modiri Molema District Municipality in South Africa, African Renaissance, Vol. ٢٠, No. ١.
 ١٠. Mafud, J. Calderon & Moreno, M. Pando (٢٠١٨) Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers, Psychology, Vol. ٩ No. ١.
 ١١. Rojak, J., Sanaji, Witjaksono, A., & Kistyanto, A., (٢٠٢٤) The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance, Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Vol. ٥, ١.
 ١٢. Russell F. Korte, (٢٠٠٧) The Socialization of Newcomers into Organizations: Integrating Learning and Social Exchange Processes.
 ١٣. Taormina, R. J. (٢٠٠٤) Convergent validation of two measures of organizational socialization. The International Journal of Human Resource Management, ١٥(١).
 ١٤. Taormina, R. J. (٢٠٠٩) Organizational socialization: The missing link between employee needs and organizational culture. Journal of Managerial Psychology, ٢٤(٧).