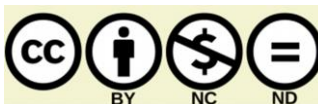




ISSN (Paper) 1994-697X

Online 2706-722X



تأثير الطقوس على التنشئة الاجتماعية للموظفين دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة ميسان

مهدي حسين جبر عبد الحسين جاسم محمد
جامعة كربلاء كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

هدفت دراستنا الحالية الى معرفة الدور الرئيس للطقوس كمتغير مستقل في تأثيرها على 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 الباحث قام الباحث 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 ٤٤% من افراد العينة هم من الموظفين الذين لم يمض على تعيينهم سنة واحدة ، وكان العدد الكلي للاستمارات الصالحة للتحليل ٢٠٩ استمارة ، بعد ان وزع الباحث ٢٣٠ استمارة وتم استرجا ٢١٩ استمارة ، فُقدت ٥ استمارات و٦ استمارات لم تُملئ بالكامل . وبلغت نسبة الاستجابة الكلية ٩٠.٨% .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 الباحث 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 ابرزها وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية ايجابية بين الطقوس والتنشئة الاجتماعية التنظيمية. وعلى اثر

الاستنتاجات قدّم الباحث مجموعة من التوصيات كان أهمها دعوة الإدارة في ديوان محافظة ميسان الى السماح بالعمل على سلوكيات الطقوس والمرونة العالية في الإدارة والاستماع الى آراء الموظفين وتطلعاتهم ومقترحاتهم.

الكلمات الرئيسية :- التدريب ،الفهم ، دعم زملاء العمل ، التوقعات المستقبلية

The effect of rituals on the socialization of employees

An applied study of a sample of Maysan governorate staff

Mahdi Hussein Jabr

University of Karbala,

College of Administration and Economics

Abdul Hussein Jassim Muhammad

University of Karbala, College of

Administration and Economics

h@s.uokerbala.edu.iq

<https://orcid.org/0000-0001-9466-8789>

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 of correlation and influence between the variables of the study in the light of the previous contributions of each variable by a group of researchers and to test this relationship. Show the similarity of the nature of the relationship between the variables of the study. The practical side of the study was applied in the office of Maysan Governorate, which is the local authority in the governorate and to which many state institutions are linked. Of the sample members are employees whose appointment did not pass one year, and the total number of forms valid for transfer was 209 forms, after the researcher distributed 230 forms and 219 forms were retrieved, 5 forms were lost and 6 forms were not completely filled out. The total response rate was 90.8%, in order to test the main hypotheses of the study. Main and subsidiary The researcher used a set of statistical tools, namely: the normal distribution test .Confirmative factor analysis, Cronbach stability coefficient (alpha), standard deviation, DSP coefficient of variation ,relative importance. Pearson Correlation Coefficient and Structural Equation Modeling) The researcher relied on a set of ready-made programs for statistical analysis, namely (SPSS23), (Amos 23) and (Microsoft Excel 2010). The study reached a set of conclusions, the most prominent of which was the existence of a correlation and effect of positive statistical significance between rituals and organizational socialization. In the wake of the conclusions ,the researcher made a set of recommendations, the most important of which was the call for the administration in the office of the governorate of Maysan to allow work on ritual behaviors and financial flexibility in management and listening .To employees' opinions, aspirations and suggestions.

Keywords:- training, understanding, coworker support, future expectations

المقدمة

رغم ان الطقوس كمفهوم تم بحثه كثيراً في الدراسات الاجنبية وجزء كبير من الدراسات العربية الا انه لازالت 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 وتسييل الضوء على المفاهيم العلمية التي بإمكانها تغيير واقع المؤسسات ومن هنا جاءت فكرة كتابة هذه الدراسة ليتم تسليط الضوء على دور الطقوس التنظيمية في التأثير على 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 نهائياً بالوظيفة سواء كانت داخل القطاع الحكومي العام أو الخاص ، تكون عادةً هذه المؤسسات والهيكل الوظيفية تتحكم بإدارتها ثقافة تنظيمية الجزء الاكبر منها غير مرئي وانما هو أنساق ثقافية وطقوس

الاطار المنهجي

اولا : مشكلة البحث

هل يسهم مفهوم الطقوس في التنشئة الاجتماعية للموظفين الجدد سلبا ام ايجابا؟ هل يمكن للمؤسسات ان تجعل الطقوس عنصر ايجابي يساهم في علاج دوران الموظفين ؟ هل يمكن للطقوس ان يكون ميزة تنافسية جاذبة للكفاءات الخارجية؟ هل يمكن للمنظمة ان تجعل من الطقوس عنصر اساسي يساهم 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 من خلال الطقوس التنظيمية كأبرز بُعد مادي ملموس ومُشاهد؟

ثانيا : اهداف البحث

الهدف الرئيس للدراسة هو معرفة تأثير الطقوس في التنشئة الاجتماعية التنظيمية داخل المنظمة المبحوثة وتتفرع من هذا الهدف اهداف سيتم استعراضها في السطور القليلة التالية، ويهدف البحث بصورة عامة الى وضع الادارة العليا وبقية المسؤولين في المنظمة بالصورة امام تأثير الطقوس على الوافدين الجدد، ويمكن ايجاز الاهداف البحث بما يلي :

١. حث المنظمة المبحوثة على الاهتمام بالأبحاث العلمية في الجانب الاداري وايلاءها بالغ الاهمية ، خاصة وان

المؤسسات الحكومية في العراق بصورة عامة لا تولي اهتماماً كبيراً للأبحاث التي يجريها طلبة واساتذة كليات

الادارة والاقتصاد

٢. حث المنظمة المبحوثة على اكمال مسيرة هذا البحث وايلاء أهمية قصوي للنتائج التي خرج بها الباحث من أجل

مصلحتها أولاً ومن أجل المصلحة العامة ثانيا كونها (أي المؤسسة المبحوثة) تمثل أعلى سلطة في المحافظة

وهي الحكومة المحلية لمحافظة ميسان

٣. يهدف الباحث من هذه الدراسة ايضا الى زراعة ثقافة جديدة في قسم ادارة الموارد البشرية في ديوان المحافظة

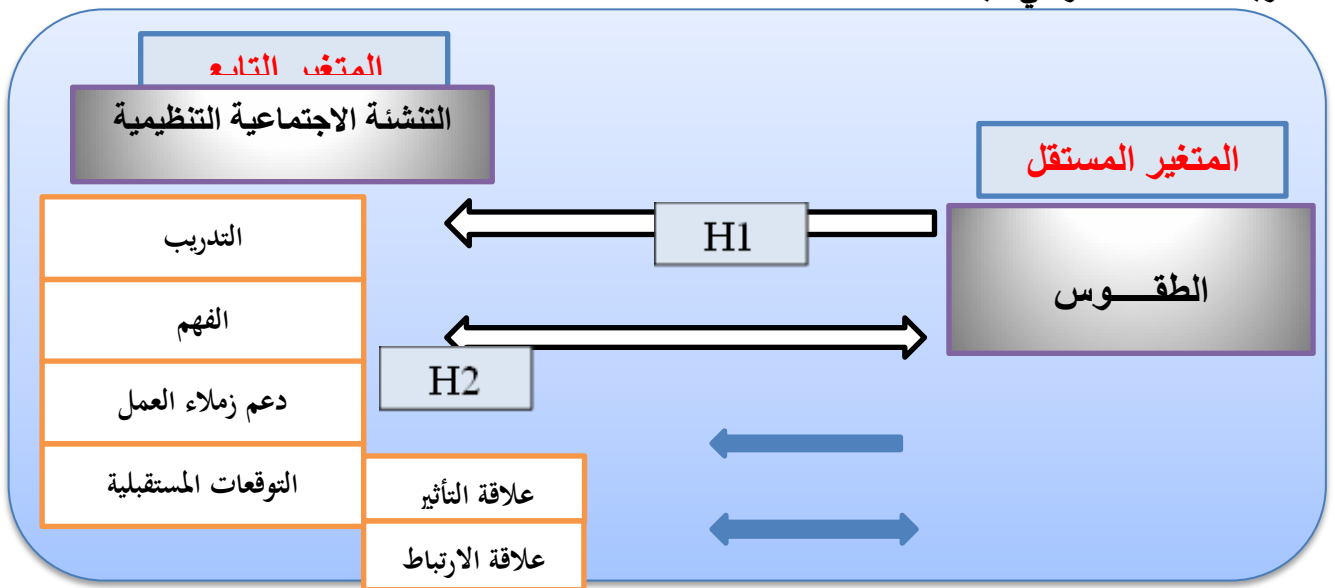
كونه القسم المعني بتعيين الموظفين الجدد ومتابعة أنشطتهم وسلوكياتهم

٤. تهدف الدراسة الى لفت نظر المنظمة المبحوثة الى أهمية الطقوس لدى الموظفين في خلق مناخ تنظيمي يؤدي الى تنشئة اجتماعية تنظيمية سليمة للوافدين الجدد

ثالثا : أهمية البحث

بحسب اطلاع الباحث فأن هناك اهمال لمسألة تأثير ودور الطقوس في أغلب مؤسسات الدولة ، حيث اثناء قيامي بمرحلة الاستبيان واللقاء الميداني مع الكثير من الموظفين وجدت عدم معرفة الكثير من الموظفين بمعنى الطقوس والتنشئة الاجتماعية التنظيمية للموظفين الجدد ، ومن هنا يرى الباحث ان أهمية هذه الدراسة تأتي لفتح الباب للباحثين مستقبلا في اغناء المكتبة العلمية العراقية بالذات وزرع ثقافة البحث العلمي في المؤسسة المبحوثة التي تقتصر كثيرا الى هذه الابحاث ، بل ان مجمل ما منشور في المجالات 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 الباحث ان تضيف هذه الدراسة شيئا الى الرصيد المعرفي المتوافر وتأتي أهمية هذه الدراسة في الاساس الى ضرورة النظر الى مسألة الطقوس 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 .

رابعا : المخطط الفرضي للبحث



شكل رقم (١) المخطط الفرضي للبحث / من اعداد الباحث

خامسا : فرضيات البحث

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

- الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين الطقوس والتشئة الاجتماعية التنظيمية. وينبثق منها فرضية فرعية:
- الفرضية الرئيسية الثانية توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية إحصائياً بين الطقوس والتشئة الاجتماعية التنظيمية
- سادسا : وصف عينة البحث

جدول رقم (١) يتضمن وصف لعينة البحث

المعلومات الشخصية	التكرار	% النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	0.6
	انثى	0.4
	المجموع	100
الفئات العمرية	سنة فأقل 30	٠.٢٨
	40_31	0.49
	50_41	0.17
	فأكثر 51	٠.٠٦
	المجموع	٢٠٩
	اعدادية	٢٥
	دبلوم	٧٠
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٠.٤٥
	دبلوم عالي	٠.٠٣
	ماجستير	٠.٠٦
	دكتوراه	٠
	المجموع	٢٠٩
	اقل من سنة	٠.٤٤
	5_1	0.8
سنوات الخدمة الفعلية	10_6	0.1
	15_11	0.25
	20_16	0.06
	فأكثر 21	٠.٠٧
	المجموع	٢٠٩

الوسائل والطرق الإحصائية المستخدمة : برنامج (spss v . 23) وبرنامج (Amos v.23) وبرنامج (Microsoft Excel 2010)

الإطار النظري لمتغيرات البحث

أولاً: مفهوم الطقوس The ritual

تعود جذور دراسة الطقوس إلى أدبيات علم الاجتماع والأنثروبولوجيا. شرح دوركهيم (1915/1961) ، في الأشكال الأولية للحياة الدينية ، خلق إجماع اجتماعي جماهيري من خلال الطقوس والطقوس الدينية. وهكذا تتوسط الطقوس بين الأفعال الفردية والمعتقدات والأعراف الاجتماعية ، وتجمع بين القوى المتعارضة المحتملة داخل المجتمع. على الرغم من أن دوركهيم (1964) جادل بأن الحياة الحديثة كانت أقل قدرة على إنشاء مثل هذا الإجماع الرمزي من خلال الطقوس من المجتمعات البدائية ، فإن مفهومه عن الطقوس كأداة للتنظيم الاجتماعي قد أثر في العديد من المناهج المعاصرة في العلوم الاجتماعية . وصف Trice and Beyer (1993) الطقوس والاحتفالات بأنها تشريعات منفصلة لها بداية ونهاية وتعبّر عن قيم ومعتقدات الثقافة. واقترحوا أن يكون العمل الطقسي شكلاً من أشكال العمل الاجتماعي يتم فيه إظهار قيم وهوية المجموعة بشكل علني أو تفعيلها بطريقة منمقة ، في سياق مناسبة أو حدث معين . فالطقوس هي سلوكيات رمزية وشائعة للأفراد أو الجماعات وهي جزء لا يتجزأ من الحياة الاجتماعية والثقافية ، السمة الرئيسية للطقوس هي سماتها الجماعية. بمعنى آخر ، تزيد الطقوس من التضامن والوعي الجماعي للمجتمع من خلال الحفاظ على المجموعة معاً كما يراها (Chatman,2019: 48)

ثانياً : أهمية الطقوس

يرى دوركهيم في تأطير ممارسات التنشئة الاجتماعية من خلال الطقوس في المنظمات او الحياة بصورة عامة فانها تضع الأعضاء تلقائياً في أدوار محددة ، وقد صاغ (Suleman,2009: 13) أسس الطقوس ، وهيكلها الداخلي ، والوظائف الاجتماعية التي تؤديها . اذ ان المتطلبات التنظيمية لكل من الاستقرار والتغيير تؤدي إلى الحاجة إلى إدارة المعاني المشتركة. تتجلى هذه الحاجة في الإجراءات التنظيمية التي تعمل بشكل رمزي على تغيير فهم الناس لعالمهم. هذه الإجراءات لها هيكل ثلاثي. في المرحلة الأولى ، تُستخدم الرموز والأفعال الرمزية لتجريد الأفراد من الفئات التي كانوا يمتلكونها سابقاً ، ينتج عن إثارة التساؤل حول هذه الفئات التي كانت محتفظاً بها سابقاً فترة "محدودة" ، تكون فيها الفئات والهويات غامضة. أخيراً ، يتم إعادة الفئات واستثمارها بقيمة الحقيقة من قبل سلطة المجموعة الاجتماعية.

تعمل هذه العملية على إنشاء الهويات ، وإصلاح المعتقدات والمواقف ، والسماح بإدراك التغيير والتدفق داخل المنظمة مع إدارة تقدم الأحداث بإحكام. كما نوقش أعلاه ، في هذا النموذج العام ، قد تحدث اختلافات ، مثل ما إذا كانت الفئات التي تم غرسها متطابقة مع الفئات التي تم الاحتفاظ بها سابقاً أم أنها جديدة ، سواء كانت مدفوعة من قبل الإدارة العليا أو المجموعات الفرعية ، وما إذا كانت الرسائل المنقولة من خلال الطقوس مقبولة أو رفضه الجمهور المشاهد.

ومن أكثر الدراسات التي يُستشهد بها عن الطقوس في المنظمات دراسات Van Maanen's (1973 _ 1975) حول التنشئة الاجتماعية لرجال الشرطة. لاحظ فان معانين ، بمزيج من الأساليب الكمية والنوعية ، أربع مراحل من التنشئة الاجتماعية للشرطة: مرحلة دخول ، تضمن فيها إجراء اختيار متعب وطويل الالتزام القوي للضباط المقبولين ؛ مرحلة متقدمة ، حيث أضعفت مواقف المجدد بضغط المرحلة السابقة ، فتتحول بسرعة إلى القاعدة الثقافية للمجموعة ؛ مرحلة

لقاء ، حيث تقوم الخبرات الأولية للمجندين أثناء العمل بتوجيهه أو توجيهها إلى الأولويات ومكافأة ومعاينة الطوارئ في الثقافة ؛ ومرحلة التحول ، حيث يقوم المجند بالاندماج مع قيم مجموعة العمل بشكل كامل (Suleman,2009:15) .

ويضيف Suleman ان الباحثان Trice and Beyer (1985) وضحا أن الطقوس غالبًا ما تؤدي إلى نتائج كامنة تتجاوز أغراضها الواضحة ، مثل طقوس التنشئة الاجتماعية التنظيمية (على سبيل المثال ، التدريب الأساسي العسكري) التي لها الوظيفة المقصودة المتمثلة في نقل أعضاء المنظمة إلى أدوار جديدة ، ولكن لديها أيضًا أثر إضافي لإعادة التوازن في العلاقات الاجتماعية الجارية.

ثالثا : انواع الطقوس في المنظمات كما صنفها Suleman

1. طقوس التعزيز : يمكن القول إن طقوس التعزيز هي أكثر الأعمال الاحتفالية وضوحًا ، حيث إنها زينة عامة للسلوك الصحيح أو الجدير بالثناء من قبل العمال أو المديرين. تهدف هذه الطقوس إلى توفير نموذج للسلوك لبقية العمال وربط السلوك الاستثنائي للفرد بالمنظمة ، وبالتالي السماح لأخذ الائتمان من قبل المجموعة
2. طقوس التجديد : طقوس التجديد لها وظيفة استقرار داخل المنظمة ، "تجديد" وإعادة إنتاج القيم المقبولة بمرور الوقت، وبالتالي فهي تأخذ شكلاً دوريًا . وتقدم خطابًا وديًا للإنجاز وكذلك كل قسم يربط قصص النجاح في جزء من المنظمة. في بعض الحالات ، اختلفت قصص النجاح هذه بشكل ملحوظ عن التجارب الفعلية على مدار العام.
3. طقوس الاندماج : تتشابه طقوس الاندماج و التكامل إلى حد بعيد مع طقوس التجديد من حيث أنها تحاول استعادة الوحدة الجماعية داخل المنظمة. ومع ذلك ، يبدو أنهم متميزون من خلال حقيقة أنه على الرغم من محاولة طقوس التجديد إعادة تأكيد الإيديولوجيات والقيم التنظيمية ، إلا أن طقوس التكامل تعمل على تأسيس وحدة عاطفية أو رابطة مجتمعية
4. طقوس التدهور : فقدان المكانة التي هي أساس طقوس التدهور ، قد يميل المرء إلى تصنيف الاحتفالات والطقوس المرتبطة بالموت التنظيمي على أنها طقوس التدهور. مثل هذا الاستنتاج قد يكون أو لا يكون له ما يبرره ، أجرى هاريس وسوتون (1986) عملية تنظيمية مشتركة لدراسة الاحتفالات في المنظمات المحتضرة ، حيث يميل أعضاء هذه المنظمات إلى إعادة تأكيد روابطهم ووضع خطط مستقبلية مع مناقشة أسباب وفاة المنظمات ، وإلقاء اللوم على منظمة الاستحواذ ، واستيعاب أن "الأمر انتهى حقًا". يمثل السلوك الأعلان طقوس التجديد أو المرور ، حيث يكون التركيز على ترسيخ الروابط ، في حين أن السلوكين الأخيرين يمثلان فك الارتباط المعرفي والعاطفي النموذجي لمراسم التدهور .

التنشئة الاجتماعية للموظفين

أولا : مفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية

عندما يدخل الأفراد المنظمات ، فإنهم يواجهون مهمة التكيف مع بيئة جديدة ، سيحدث قدر هائل ومتنوع من اكتساب المعرفة خلال هذا الوقت ، بدءًا 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 من خلالها تحويل الموظفين من خارج الشركة بالكامل إلى أعضاء شركة فاعلين ومشاركين" فالتنشئة الاجتماعية هي "العملية التي من خلالها 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 الباحث :

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

Source	Definition	ت
(Matuszewski & Blenkinsopp 2011 : 79)	هي العملية التي يتم من خلالها 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 ، p 211)	١
(Hatmaker 2015 :1147)	هي العملية التي يتعلم من خلالها الموظفون الجدد المهارات والسلوكيات المتوقعة والقيم اللازمة ليصبحوا أعضاء في المنظمة	٢
Wanberg & Kammeyer-Mueller (2000), p.373	هي العملية التي من خلالها "يؤمن الشخص المهارات الوظيفية ذات الصلة ، ويكتسب مستوى وظيفيًا من الفهم التنظيمي ، ويحقق تفاعلات اجتماعية داعمة مع زملائه في العمل ، ويقبل بشكل عام الطرق المعمول بها لمنظمة معينة"	٣
(Meyer & Bartels 2017:.10)	هي "عملية مساعدة الموظفين الجدد على التكيف مع الوضع الاجتماعي وجوانب الأداء لوظائفهم الجديدة (Bauer, 2010, p.1)	٤
Marcela,2016:10	هي العملية التي يتم من خلالها تدريب الوافد الجديد على الانسجام مع ثقافة المنظمة والتكيف معها	٥

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 &

52: Thomas,2004) وتأتي أهمية التنشئة الاجتماعية الناجحة من خلال ما تحقّقه من نتائج التي يُعتقد أنها ستحصل ، والتي تشمل التزامًا تنظيميًا أعلى ، ورضا وظيفيًا ، وأداءً جيدًا ، وانخفاض التعب عن العمل ودورانه ، حيث يمكن أن يؤدي الفهم الأكثر شمولاً لعملية التنشئة الاجتماعية إلى رفع معنويات الموظفين بالإضافة إلى 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 إيجاز أهمية التنشئة الاجتماعية التنظيمية من خلال الاتي :

١. من خلال ممارسة المنظمة لعملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية تستطيع اكتشاف الموهوبين الجدد الذين التحقوا حديثًا في المنظمة وبالتالي احلالهم في الاماكن المناسبة لمهاراتهم وقدراتهم وامكانياتهم .

٢. ينسجم الموظف الجديد مع قيم ومبادئ وانماط السلوك في المنظمة ويتناغم معها من خلال برنامج التنشئة الاجتماعية التنظيمية ويكون عضواً فعالاً ومشاركاً.

٣. من خلال 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 .

٤. نقل الموظف من حالة الغربة الذاتية في بداية الالتحاق في العمل الى المشاركة الفعالة فيه (Greenberg , 2009 : 730_743)

ثالثا : ابعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية

١. التدريب (Training)

التدريب عملية مستمرة في تطوير مهارات وقابليات الموظفين ، ودمج الموظفين الجدد وتكليفهم مع المنظمة بقيمتها واعرافها وطوقسها ، وقد أشار (Bigliardi,et al., 2005; ٤٢٧) الى أن التدريب يساعد الموظف الجديد على الاندماج والتكيف مع الوظيفة الجديدة بمهامها المختلفة فيما يرى جودة (٢٠١٠) 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 ، ٢٠١٠ ، ١٨٣).

٢. 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 امور 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 وطرق وانماط عملها ومعرفة الكيفية التي يتم بها انجاز الاعمال ، ويرى (Phillips, et al., 2015) انه من أجل انجاز الاعمال في المنظمة بسهولة ويُسر فأن العاملين يحتاجون الى فهم الثقافة التنظيمية التي تُسير أعمال المنظمة وقد يشمل هذا الفهم تعلم لغة أو فهم متقدم للأهداف التنظيمية للمنظمة

٣. الدعم (the support)

ان الجزء الاساسي 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 دائمي ومتكرر كلما 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 بمثابة مرجع أساسي يرجع اليه الموظف الجديد عند أوقات الحاجة له .

٤. 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 كلما 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 من خلاله يتوقع الموظف المدّة اللازمة التي سيحصل فيها الموظف على الوظيفة اللازمة والدور والمهام داخل المنظمة .

الجانب العملي

اولا / 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 كان (طبيعياً او غير طبيعي) يحدد استخدام الاحصاءات المعلمية او اللامعلمية ، فالتوزيع الطبيعي يستند الى استخدام

الاحصاءات المعلمية اما التوزيع غير الطبيعي فيستند الى استخدام الاحصاءات اللامعلمية . وبذلك ولأغراض الدراسة الحالية افترض الباحث فرضيتين اثنتين :

١. الفرضية الاولى تتعلق بفرضية العدم التي تخص عدم اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي اذا كانت البيانات دالة معنوياً .

٢. 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 (٠.٠٤٩ ، ٠.٠٤٢) على التوالي للمتغيرين الرئيسيين (الطقوس ، والتنشئة الاجتماعية التنظيمية) في حين كانت النسبة المعنوية لقيمة الاختبار قد بلغت (0.200^* , 0.200^*) على التوالي ايضاً ، وهذه القيمة قد تجاوزت المستوى المعياري الخاص بها البالغ (٠.٠٥) ، أي انها غير دالة معنوياً وهذا يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة مما يؤكد ان البيانات تخضع لاعتدالية التوزيع الطبيعي ، وهذا يمكن الباحث من التوجه نحو استعمال الادوات المعلمية في تحليل البيانات .
جدول رقم (3) اختبار التوزيع الطبيعي

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

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS).

ثانيا : اختبار الصدق البنائي التوكيدي لاداة القياس

يمكن التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory factor analysis) الباحث 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 (39 : Mair , 2018)

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

(Hair et al., 2014 : 115)

١. كفاية تقدير المعلمة المعيارية

يمكن الاعتماد على قيم التقديرات المعيارية للمعلمة والتي تعد مقبولة في حال تجاوز قيمها نسبة (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 .

٢. مؤشرات مطابقة الانموذج

تعتمد مؤشرات مطابقة الانموذج للحكم على مستوى جودة الانموذج الهيكلي المختبر وتحديد مدى ملائمتة للبيانات التي سحبت من العينة وبالتالي 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 من خلال الجدول (4) .

جدول (4) : مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي

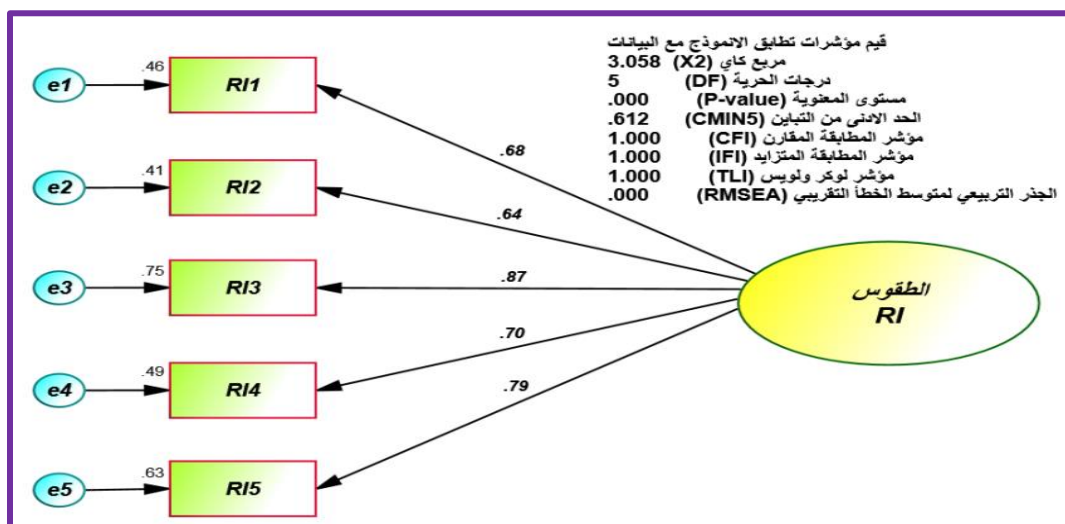
ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
١	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	$CMIN/DF < 5$
٢	مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index	$CFI > 0.90$
٣	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) The Incremental Fit Index	$IFI > 0.90$
٤	مؤشر توكر ولويس (TLI) The Tucker-Lewis Index	$TLI > 0.90$
٥	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ 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 الطقوس

شكل رقم (٣) التحليل العاملي



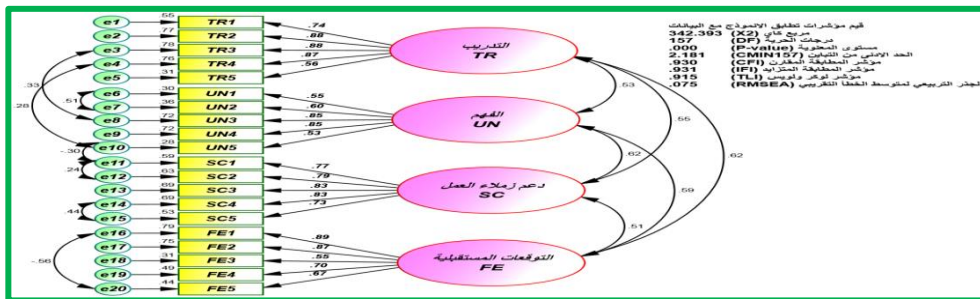
التوكيدي للمتغير المستقل (الطقوس)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
RI5 <--- الطقوس	.791	1.000			
RI4 <--- الطقوس	.700	.953	.093	10.264	***
RI3 <--- الطقوس	.869	1.081	.085	12.774	***
RI2 <--- الطقوس	.637	.777	.084	9.220	***
RI1 <--- الطقوس	.679	.894	.090	9.909	***

رابعا : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

لقد تم قياس متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية من خلال اربعة ابعاد فرعية هي (التدريب (٥ فقرات ، الفهم (٥ فقرات ، دعم زملاء العمل (٥ فقرات ، والتوقعات المستقبلية (٥ فقرات) . اذ يتضح من الشكل (٤) ان تقديرات المعلمة المعيارية قد تجاوزت نسبة (٠.٤٠) كما هي مبينة في الشكل () وان جميعها نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (5) اتضح انها اكبر من (٢.٥٦) عند مستوى معنوية (٠.٠١) وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها. أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الإنموزج فقد أظهرت النتائج وبعد اجراء سبعة من مؤشرات التعديل (Modification Indices) بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول



الشكل (٤) : الصدف البنائي التوكيدي لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج Amos v.23.

الجدول (5) : معلمات الصدف البنائي التوكيدي لمقياس متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

المسارات	التقدير المعياري	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية	
TR5	<---	التدريب	.556	1.000		
TR4	<---	التدريب	.874	1.744	.201	8.700 ***
TR3	<---	التدريب	.881	1.806	.207	8.723 ***
TR2	<---	التدريب	.876	1.720	.198	8.680 ***
TR1	<---	التدريب	.745	1.400	.176	7.955 ***
UN5	<---	الفهم	.526	1.000		
UN4	<---	الفهم	.851	1.381	.174	7.948 ***
UN3	<---	الفهم	.849	1.514	.189	8.002 ***
UN2	<---	الفهم	.601	.814	.124	6.582 ***
UN1	<---	الفهم	.547	.720	.117	6.171 ***
SC5	<---	دعم زملاء العمل	.730	.915	.060	15.227 ***
SC4	<---	دعم زملاء العمل	.832	1.000		
SC3	<---	دعم زملاء العمل	.828	.912	.068	13.425 ***
SC2	<---	دعم زملاء العمل	.795	.920	.074	12.497 ***
SC1	<---	دعم زملاء العمل	.770	.893	.074	12.101 ***
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 الطقوس

يتبين من الجدول (6) نتائج التحليل الاحصائي لمتغير الطقوس الذي تم قياسه بخمس مؤشرات ميدانية ($RI_1 - RI_5$) ، حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون الكلي لهذا البعد (2.969) والانحراف المعياري (0.909) ومعامل الاختلاف النسبي (30.61%) والاهمية النسبية (59.37%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد العينة على هذا البعد كان معتدلاً مما يؤكد ان ادارة ديوان المحافظة عينة الدراسة تهدف إلى حد ما الى تشجيع الموظفين على التنافس لتحسين قدراتهم الابداعية والوظيفية ورفع مستوى ادائهم وتهتم الادارة بشكل بسيط باقامة المؤتمرات والندوات لترسيخ رسالتها واهدافها اضافة الى ذلك انها تهتم بشكل دون مستوى الطموح بالاحتفاء بالموظف الجديد وتسعى الى تكييفه مع الثقافة الداخلية والتأقلم مع المناخ الوظيفي وفي نفس الوقت ان الاحتفال وتكريم الموظف المتقاعد والاهتمام بالجهود الكبيرة التي بذلها الموظفين في العمل دون المستوى المطلوب . كما ظهر من التحليل ان الفقرة الاولى التي محتواها (يشجع ديوان المحافظة حالة التنافس بين الموظفين ويكرم المبدعين) قد حازت على اعلى وسط حسابي موزون اذ بلغ (3.024) وبانحراف معياري بلغ (1.180) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (39.02%) وبأهمية نسبية بلغت (60.48%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان معتدل على هذه الفقرة . كما اتضح ان الفقرة الثانية التي محتواها (يقيم ديوان المحافظة بشكل دوري المؤتمرات والندوات لترسيخ رسالته واهدافه.) قد حازت على اقل وسط حسابي موزون حيث بلغ (2.676) وبانحراف معياري بلغ (1.080) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (40.37%) وبأهمية نسبية بلغت (53.52%) ، 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 لبعد الطقوس

الفرقات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الفرقات	ترتيب الفرقات
يشجع ديوان المحافظة حالة التنافس بين الموظفين ويكرم المبدعين	3.024	1.180	39.02	60.48	معتدل	١
يقيم ديوان المحافظة بشكل دوري المؤتمرات والندوات لترسيخ رسالته واهدافه	2.676	1.080	40.37	53.52	معتدل	٥
يحتفي ديوان المحافظة بالموظف الجديد ويحاول تكييفه مع الثقافة السائدة	2.971	1.111	37.38	59.43	معتدل	٤
يقيم ديوان المحافظة طقوس الاحتفال للموظف المتقاعد	2.976	1.216	40.85	59.52	معتدل	٣
يسعى ديوان المحافظة الى ترسيخ النهج الديمقراطي في المنظمة	3.014	1.147	38.05	60.29	معتدل	٢
المعدل العام لبعد الطقوس	2.969	0.909	30.61	59.37	معتدل	-

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

سادسا : اختبار فرضية علاقة الارتباط

اختبار الفرضية: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الطقوس والتنشئة الاجتماعية التنظيمية)

يتبين من نتائج الجدول (7) وجود علاقة ارتباط قوية جداً موجبة ذات دلالة معنوية بين بعد الطقوس التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية ، حيث 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 بأنه 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 خلال مدة توظيفهم وهذا من شأنه ان يعزز مستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية للموظفين الجدد والحاليين .

الجدول (7) معاملات الارتباط بين الطقوس والتنشئة الاجتماعية التنظيمية

الطقوس	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 الثقافة التنظيمية بأبعادها والتنشئة الاجتماعية التنظيمية	النتيجة (القرار)

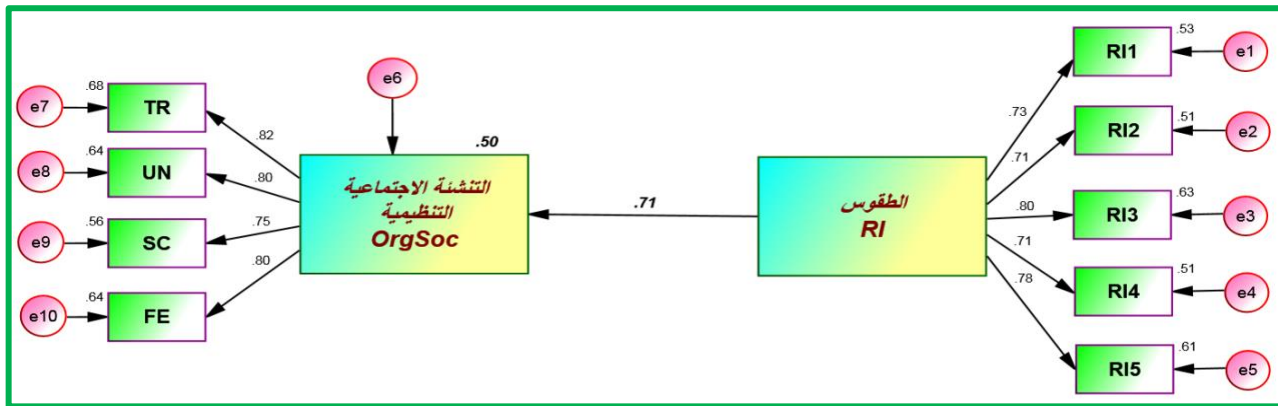
سابعا : اختبار فرضية التأثير

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعء الطقوس في التنشئة الاجتماعية التنظيمية) يوضح الشكل (5) مقدار التأثير لبعء الطقوس 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 لبعء الطقوس في التنشئة الاجتماعية التنظيمية ، اذ يظهر ان نسبة التأثير المعياري كانت (0.71) وهذا يشير الى ان بعد الطقوس يؤثر في متغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية بمقدار (71%) على مستوى ديوان محافظة ميسان عينة الدراسة . وهذا يدل على ان تغير وحدة انحراف واحدة من الطقوس على مستوى عينة الدراسة ستؤدي الى احداث تغير في التنشئة الاجتماعية التنظيمية بمقدار (71%) . وهذه القيمة دالة معنوياً بسبب كون النسبة الحرجة (C.R.) وحسب الجدول (8) قد بلغت (14.388) وهي ذات معنوية عالية . كما يظهر من الشكل (5) ان مقدار التفسير الذي يمثله معامل التحديد (R^2) قد بلغت (0.50) وهي التغيرات التي يحدثها المتغير المستقل الطقوس في المتغير التابع التنشئة الاجتماعية التنظيمية طبقاً

لإجابات العينة على مستوى ديوان محافظة ميسان عينة الدراسة ، في حين بلغت النسبة المكتملة (50%) والتي توضح وجود عوامل أخرى تسهم في التغيرات الحاصلة في التنشئة الاجتماعية التنظيمية لم تتضمنها الدراسة الحالية .

الشكل (٥) تأثير بعد الطقوس في التنشئة الاجتماعية التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)



جدول (8) : مسارات ومعلمات تأثير بعد الطقوس في التنشئة الاجتماعية التنظيمية

المسارات	التقدير المعياري	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	نسب المعنوية	
التنشئة الاجتماعية التنظيمية	الأعراف <---	.706	.514	.036	14.388	***

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 وسط حسابي قدره (٣.٧٨٢) وقيمة الانحراف المعياري له (٠.٦٦٢) ومعامل اختلاف قدره (١٧.٥٠%) وكانت الأهمية النسبية المتحققة قد بلغت (٧٥.٦٤%) 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 حول وجود فقرات التنشئة الاجتماعية التنظيمية ميدانياً.

جدول (9) الاحصاءات الوصفية لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	مستوى الابعاد	ترتيب الابعاد
بعد التدريب	٣.٤٨٢	٠.٩٢٤	٢٦.٥٢	٦٩.٦٤	مرتفع	٣

٢	مرتفع	٨١.٠٥	١٦.٣١	٠.٦٦١	٤.٠٥٢	بعد الفهم
١	مرتفع	٨٢.٧٤	١٨.٩٣	٠.٧٨٣	٤.١٣٧	بعد دعم زملاء العمل
٤	مرتفع	٦٩.٤٣	٢٧.٠٦	٠.٩٤٠	٣.٤٧١	بعد التوقعات المستقبلية
-	مرتفع	75.64	17.50	0.662	3.782	المعدل العام لبعث التنشئة الاجتماعية التنظيمية

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

المصدر : اعداد الباحث

تاسعا : اختبار الثبات لأداة القياس

يعرّف الثبات في البحث العلمي بأنه الخاصية التي تُعبّر عن تقارب القيم والقراءات الخاصة بمعيار القياس في كل مرة يُطبّق فيها ، أو مقدار عدم تغير معيار القياس عند تكرار استعماله في أوقات مختلفة وعينات مختلفة (القحطاني ، ٢٠٢٠ : ١٩١) وبغية التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات استمارة الاستبانة في الدراسة الحالية اعتمد الباحث 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
١	$\alpha \geq 0.9$	ممتاز
٢	$\alpha \geq 0.8 < 0.9$	جيد
٣	$\alpha \geq 0.7 < 0.8$	مقبول
٤	$\alpha \geq 0.6 < 0.7$	مشكوك فيه
٥	$\alpha \geq 0.5 < 0.6$	ضعيف
٦	$\alpha < 0.5$	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 فانها 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 رقم (11) معاملات الثبات على مستوى المتغيرات الرئيسة وابعادها الفرعية

معامل الصدق الهيكلية	قيمة كرونباخ الفا	المتغيرات الرئيسة بأبعادها	ت
0.933	0.871	الطقوس	٢
0.944	0.891	التدريب	
0.893	0.798	الفهم	
0.949	0.900	دعم زملاء العمل	
0.919	0.845	التوقعات المستقبلية	
0.961	0.924	التنشئة الاجتماعية التنظيمية	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات

1. اهتمام الادارة في اجراء تكريم دوري للموظفين المبدعين منخفض ودون المستوى وعادةً ما يقتصر على كتاب شكر وتقدير وهذا ليس بالضرورة تقصير ذاتي من الادارة في الديوان بقدر ما هو قصور في التعليمات الخاصة بهذا الشأن ، إذ اقتصرت القوانين على دعم الموظفين المبدعين بمكافأة او كتاب شكر وتقدير يترتب عليه منح قدم ، وعادة ما تكون المشاكل المالية في الحسابات وما يرافقها من قصور في الجانب التشغيلي مانعاً في اجراء تكريم دوري معتد به للموظفين .
2. اهتمام ديوان المحافظة بطقوس الاحتفاء بالموظف الجديد دون مستوى الطموح ولا توجد أي برامج دمج وتعريف بالمهام والمسؤوليات وأنماط العمل في الديوان ، لعل ذلك يعود الى عدم وجود ثقافة تشير الى أهمية الاحتفاء بالموظف الجديد خاصةً وان مثل هذه الامور يجب ان يبادر بها الموظفين الذين يمكن تسميتهم المؤسسين الاوائل .
3. أظهرت الدراسة اهتمام عالٍ 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 ايضاً بالأعراف السائدة في ديوان المحافظة خاصةً غير المكتوبة منها .

ثانيا : التوصيات

١. دعوة الإدارة في ديوان محافظة ميسان على إجراء تكريم دوري للموظفين المتميزين وزرع ثقافة الموظف المتميز ، إذ يسهم هذا الإجراء في زرع ثقافة المنافسة والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وزيادة الاعتزاز والانتماء من لدن الموظف لمؤسسته (ديوان المحافظة)
٢. ضرورة قيام قسم إدارة الموارد البشرية في ديوان المحافظة بأعداد برنامج تدريبي للموظف الجديد يتضمن دمجها ضمن العمل وفق الثقافة السائدة في الديوان والتعريف بأهم أهداف الديوان ورسالته ، وأعداد طقوس الاحتفاء به ، إذ يساهم هذا الإجراء بمعالجة حالة الاغتراب والقلق التي تصاحب دخول الموظف الجديد الى المنظمة وسرعة اندماجه فيها .
٣. تعزيز الاهتمام بالجانب الاجتماعي في ديوان المحافظة حيث تبيّن ان الموظفين في الديوان لديهم اهتمام اجتماعي وتواصل وتعاون جيد مع زملائهم يشاركونهم افراحهم واحزانهم ويقدمون لهم الدعم وقت الحاجة
٤. ينبغي ان تقوم ادارة الديوان بتوجيه قسم ادارة الموارد البشرية بزرع ثقافة اقامة الطقوس المناسبة للموظفين المتقاعدين وتكريمهم بما يليق بخدمتهم الطويلة في الديوان وجعل هذا الامر من السلوكيات السنوية التي تقام بحفل تكريم وتوديع يعزّز الاعتزاز والانتماء لموظفي الديوان بمؤسستهم .

• المصادر

1. Chatman, J., & Spataro, S. (2005). Getting people to cooperate: understanding relational-demography based variations in people's responsiveness to organizational inducements. *Academy of Management Journal*, 48, 321–331
2. Hussain Suleman / 2009 "Group Organization Management Theory Rituals in Organizations: Review and Expansion of Current On behalf of: E.."P:15
3. Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251
4. Master's Thesis, Thuy Linh Pham/ Aalto University School of Business, Master's Programme in Entrepreneurship and Innovation Management Fall 2020
5. 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
6. Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12,
7. 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.
8. Berenson, M., David L., Judith W., & Nicola J. (2012) " *Basic Business Statistics : Concepts and Applications* " 3rd Edition , Pearson Education Limited. U. S.A.
9. 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 .
10. 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.
11. 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

12. Taormina, R. J. (2008). Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture. *Leadership & Organizational Development Journal*, 29, 85–102.
13. Benzinger, D. (2016). Organizational socialization tactics and newcomer information seeking in the contingent workforce. Master Thesis, *Personnel Review*, 45(4), 743-763.
14. 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),
15. 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.
16. 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.