



مجلة البحوث المالية والتجارية

المجلد (25) – العدد الأول – يناير 2024



الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية
التنظيمية والارتباط الوظيفي بالتطبيق على مقدمي الخدمة الصحية
بمحافظة بني سويف

The Mediating Role of Organizational Identification in The Relation Between Organizational Socialization and Work Engagement: Applied on Health-Care Providers on Beni-Suef Governorate

د/ أحمد محمد احمد مصطفى
أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة-جامعة بني سويف

aamoustafa@commerce.bsu.edu.eg

د/ ميرفت حسين حسن إسماعيل
أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة-جامعة بني سويف

m.esmaeel1971@commerce.bsu.edu.eg

2023-10-10	تاريخ الإرسال
2023-10-29	تاريخ القبول
https://jsst.journals.ekb.eg/ رابط المجلة:	



ملخص:

استهدف البحث اختبار دور التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في علاقة التأثير بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي بالتطبيق على عينة بلغت 245 مفردة من مقدمي الخدمات الصحية (الأطباء البشريون – أطباء الأسنان – أطباء العلاج الطبيعي – الصيادلة والتمريض) العاملين بالمستشفيات والوحدات الصحية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة بني سويف المعينين حديثاً في عامي 2022 و 2023 وتم تجميع البيانات عن طريق قوائم الاستقصاء، وبلغت نسبة الاستجابة 83 % وبالاعتماد على نمذجة المعادلات الهيكلية أظهرت النتائج إدراك عينة البحث بشكل متوسط إلى مرتفع لأبعاد متغيرات البحث (التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتماثل التنظيمي و الارتباط الوظيفي)، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة تأثير إيجابية معنوية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتماثل التنظيمي، ووجود علاقة تأثير إيجابية معنوية للتماثل 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 توسط التماثل التنظيمي في تلك العلاقة

الكلمات المفتاحية: التنشئة الاجتماعية التنظيمية – التماثل الوظيفي – الارتباط الوظيفي – مقدمي الخدمة الصحية – محافظة بني سويف

Abstract:

The research aimed to test the effect of organizational identification as a mediating variable in the relationship between organizational socialization and job engagement applying on a sample of 245 individuals from health service providers (doctors - dentists - physiotherapists - pharmacists and nurses) working in hospitals and health units affiliated with the Health Directorate in Beni-Suef Governorate appointed Recently, in 2022 and 2023, the data was collected through survey, with response rate reached 83%. Based on structural equation modeling, the results showed that the sample had a moderate to high perception of the dimensions of the research variables (organizational socialization, organizational identification, and work engagement), and the results indicated that there is a significant positive effect between organizational socialization on organizational identification, and a significant and positive effect relationship of organizational identification on work engagement. The results also showed the existence of a direct significant effect of socialization on work engagement, in addition to the indirect effect through the mediation of organizational identification in that relationship.

Key words: Organizational Socialization- Organizational Identification- Work Engagement-Health care providers- Beni-Suef Governorate



أولاً: - مقدمة

تلعب التنشئة الاجتماعية التنظيمية دوراً رئيساً في تحقيق مشاركة الوافدين الجدد في العمل بشكل أسرع وأكفأ، وتشير إلى الأحداث والأنشطة التمهيدية التي يتعرف بها الأفراد على تجاربهم العملية المكتشفة حديثاً ويفهمونها، فعندما يدخل الأفراد إلى منظمة جديدة فإنهم يسعون جاهدين لتطوير مهاراتهم وقدراتهم لتلبية التوقعات وتقليل مشاعر عدم التأكد. تحدث عمليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية عندما يتعامل الأفراد مع التحولات المتعلقة بالعمل، مثل الانتقال من منظمة إلى أخرى، أو مع تغير الأدوار داخل نفس المنظمة حيث ينتقل الأفراد خلال هذه المرحلة "من كونهم أفراد خارج المنظمة إلى كونهم موظفين داخل المنظمة" (Ellis et al., 2014)، ويتطلب هذا التغيير اكتساب واستيعاب القيم والقواعد والسلوك الاجتماعي المتوقع والمواقف والمهارات والكفاءات اللازمة لأداء أدوار العمل الجديدة، حيث تظهر أهمية هذا الموضوع في إعداد الموظفين الجدد بالشكل المناسب بما يعمل على الحفاظ على استمرارية المنظمة مادياً ومعنوياً وقدرتها على الحفاظ على الموظفين خاصة الأكفاء منهم (Xu, J, et al., 2019; Lee et al., 2016).

يعتبر التماثل التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة نسبياً، ويعرف بالتزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والشعور بالولاء والالتزام والرغبة في البقاء بها والاستمرار في خدمتها، وقد حاز على اهتمام الباحثين لدوره في تشكيل وبناء البيئة التنظيمية التي تدعم العديد من السلوكيات الإيجابية، حيث يعمل على الارتباط النفسي بين العاملين كفريق عمل وأن مصيرهم وقدرهم واحد، وأن نجاح أو فشل المنظمة يؤثر فيهم جميعاً، وتبني الصورة المشرقة والإيجابية للمؤسسة والإيمان بها، وتحسين مكانة المؤسسة في المجتمع وإبراز مزاياها التنافسية مقارنة بالمنافسين والعمل على زيادة الالتزام والأداء والدافعية العالية (Brown, 2017; Guarano, 2015; Karanika-Murray et al., 2010)، بالإضافة إلى الحد من الصراعات التنظيمية وزيادة درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العاملين في المؤسسة، كما يزيد مستوى الاستغراق الوظيفي، والفاعلية التنظيمية، كما يتكون لدى الفرد اتجاه إيجابي نحو المنظمة ويشعر بالفخر أنه أحد أعضائها كما يقوي الروابط الوجدانية بين الفرد ومنظمتها بما يزيد من شعور الفرد بالأمان الوظيفي والاستقرار (Lee, H. 2013; Mashile, 2021)

يعد (Kahn, 1990) أول من قدم مصطلح للارتباط الوظيفي، وعرفه بأنه استثمار الفرد لطاقته الجسدية والإدراكية والعاطفية أثناء أداء مهام عمله المكلف به ويعتبر إحدى الركائز الأساسية لضمان استمرار نجاح وبقاء المنظمات في ظل التحديات البيئية والتنافسية المعاصرة، حيث يشير إلى "انهماك الفرد داخل المنظمة، فضلاً عن الحماس لتوليد حلول مبتكرة لإنجاز المهام الخاصة" (Dai & Qin, 2016)، ويمكن اعتباره رافعة لتحقيق مزايا تنافسية وتحسين مستوى الأداء وتعزيز رضا العملاء، كما يمثل حالة إيجابية مرتبطة بالعمل يشعر من خلالها الفرد بالحيوية والنشاط والتفاني، وتحقيقهم للفعالية في أداء أنشطتهم، والحماس لتحقيق أهداف الوظيفة، والالتزام بقيمها، وتأدية عملهم بشكل أفضل (Indriyani, & Palumian, 2022; Guyen, et al., 2022).

(2012)، بالإضافة إلى انخفاض نية ترك العمل، لأنه سوف يبقى مع منظمته ويكون مدافعا عنها ويساهم في نجاحها. حيث أن الموظفين المرتبطين بوظائفهم أكثر إنتاجية و أكثر التزاماً ، كما يمكن المنظمة من الاحتفاظ بالعاملين والولاء وتحسين الإنتاجية، كما يخفض من مستوى الاحتراق الوظيفي بين العاملين (Guyen, et al., 2012; Hussein, 2018; Hui, et al., 2021)

ثانياً: - مشكلة البحث

تعانى العديد من المنظمات من افتقارها للكوادر المدربة من العاملين في المجالات التخصصية التي تميز المنظمة وتتفاقم المشكلة عندما تكون المنظمة ذات طابع خاص مثل المستشفيات والوحدات الصحية الحكومية التي تضطلع بدور حيوي نظرا للدور الهام الذي تلعبه في الحفاظ على صحة وحياة المواطنين في الوقت الذي يتعرض فيه الأطباء العاملين فيها الى الاستقطاب من قبل جهات خارجية في ظل النقص الحاد في أعداد الأطباء ويكلف تسرب الأطباء من المستشفيات الحكومية خسائر جمة تتمثل في فقدان الخبرات التي اكتسبها الأطباء أثناء التدريب والتأهيل والممارسة العملية حيث يتميزون بإتقان أسرار المهنة كما ان الفاقد الزمني الذي يستغرقه تأهيل البدائل حتى ينفذون المهنة بكفاءة يعد استنزافا للموارد وأثبتت الدراسة التي أجراها المكتب الفني لوزارة الصحة والمجلس الأعلى للجامعات إن عدد الأطباء البشريين المسجلين والحاصلين على ترخيص مزاوله المهنة من نقابة الأطباء باستثناء من بلغوا السن القانونية بلغ حوالى 212 ألف و 835 طبيبا يعمل منهم حوالى 82 ألف طبيب فقط في جميع قطاعات الصحة سواء بالمستشفيات التابعة لوزارة الصحة او المستشفيات الجامعية الحكومية بنسبة 38 % من إجمالي عدد الأطباء المسجلين والحاصلين على ترخيص مزاوله المهنة أي ان هناك حوالى 62% من الأطباء تسربوا من المستشفيات الحكومية لأسباب عديدة لا بد من دراستها وتعد ظاهرة تسرب الأطباء احد اكبر الأزمات, إذ انه وفقاً للمعايير العالمية فان المتوسط الطبيعي للأطباء بالنسبة لعدد السكان هو طبيب لكل 434 مواطن لكن في مصر بلغ المعدل طبيب لكل 1162 مواطن, وأشار التقرير الذى أعدته نقابة الأطباء المصرية تزايد أعداد الأطباء البشريون الذين يقدمون استقالاتهم من العمل بوزارة الصحة من 1044 طبيب عام 2016 ليصل الي 4512 عام 2022 (وزارة الصحة والسكان، المركز القومي لمعلومات الصحة والسكان، القوى البشرية ، 2022)، كما تشير البيانات أن نسبة القائمين بإجازات تقترب من 59 % من إجمالي المعينين في مديرية الصحة ببني سويف (مركز المعلومات والتوثيق، مديرية الشؤون الصحية، محافظة بني سويف ، يوليو 2023) ويعتقد الباحثان أن هذه الظاهرة شائعة بين العاملين في هذا القطاع في كل محافظات جمهورية مصر العربية.

لذا تأتي أهمية تحقيق الارتباط الوظيفي بين العاملين ومؤسساتهم حيث يصف الارتباط حالة إيجابية تتعلق بالعقل ويعكس حب الفرد لعمله والتزامه، كما أن الموظف المرتبط بوظيفته يعمل بشكل استباقي ويقوم بتوسيع مداركه وتعلم مهارات جديدة بما يعزز شعورهم بالحماس والتفاني نحو تحقيق أهداف المنظمة، إضافة إلى التأثير الإيجابي للارتباط الوظيفي على المواطنة



التنظيمية والرضا الوظيفي، إضافة إلى تخفيف معدلات التسرب الوظيفي ونوايا ترك العمل الشائعة في هذا القطاع، ويتحقق التماثل الوظيفي عندما يتكون لدى الفرد اتجاه إيجابي نحو المنظمة ويشعر بالفخر كونه أحد أعضائها كما يقوي الرابطة الوجدانية بين الفرد ومنظّمته وتشعره بالأمان والاستقرار الوظيفي، بالإضافة إلى القيم والأهداف التنظيمية المشتركة بينهما (رضوان، 2018). تعمل التنشئة الاجتماعية التنظيمية على تحقيق الارتباط الوظيفي والتماثل الوظيفي للعاملين وهو ما يُعد نتائج إيجابية مستهدفة تحقيقها وذلك من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج و التكتيكات التي تستهدف المعينين حديثاً من خلال تقديم معلومات عن طبيعة العمل وسياسات وأهداف الوزارة والقطاعات والوحدات المختلفة بالإضافة إلى حقوق وواجبات الأفراد .

أوضحت الدراسات السابقة أهمية تنفيذ برامج التنشئة الاجتماعية التنظيمية وأثارها الإيجابية على العديد من النواتج الإيجابية الوظيفية والسلوكية، فقد أظهرت نتائج بعض الدراسات التأثير الإيجابي للتنشئة الاجتماعية على الأداء السياقي للموظفين المدنيين (Ju 2019) (Zhou, Yi Tang, وسلوكيات العمل الاستباقي للعاملين (Gruman, et al., 2010; Saks, et al., 2006) والمواطنة التنظيمية (Ge, J., et al., 2010) وتأثيره على خفض معدلات الدوران (Bigliardi, et al., 2005; Narayansany & Isa, 2021) والتأثير الإيجابي على نقل الخبرات (Phillips, et al., 2015)، وقد أشار (Cai D, 2023) أن بعض أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية ارتبط إيجابياً بالرسوخ الوظيفي، بالإضافة تحسن قدرة الأفراد على التكيف الوظيفي خاصة أثناء الفترات الانتقالية.

بالإضافة لما سبق فقد أشارت الدراسات إلى أهمية تحقيق مستوى جيد من التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي لما لذلك من نواتج إيجابية على مستوى المنظمة أو على مستوى الأفراد مثل تعزيز قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بالعمالة (Sepahvand & Khdashahri, 2021)، وخفض مستويات الاحتراق الوظيفي والصمت الوظيفي (Baran & Giderler, 2014; Hussein, S. 2018; Villavicencio–Ayub, et al., 2014) التأثير الإيجابي للتماثل التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية (Cepale, G. et al, 2011; Saks, 2011) والرضا الوظيفي (Song et al., 2015) وتقليل نوايا ترك العمل (Mashile, 2021)، كما أشارت الدراسات العربية إلى التأثير الإيجابي للارتباط الوظيفي على تحقيق البراعة التنظيمية في قطاع الخدمات الصحية (عوض، سمر 2022)

أظهرت الدراسات التي تمت على العاملين بالقطاع الصحي في مصر مستويات متباينة من الارتباط الوظيفي حيث أشارت دراسة (Mahfouz et al., 2017) إلى أن مستوى الارتباط الوظيفي لمقدمي الخدمة الصحية في مستشفيات المنيا غير مرض، كما أشارت نتائج دراسة (Kamal. D ، et al. (2022). إلى وجود مستوى متوسط للارتباط التنظيمي بين الأطقم الطبية ، في حين أشارت دراسة عبد العليم، (2016) إلى وجود مستوى مرتفع من الارتباط التنظيمي بين أطقم التمريض في مستشفيات بني سويف، كما أشارت دراسة رضوان، (2018) إلى وجود مستوى فوق المتوسط من الارتباط التنظيمي والتماثل التنظيمي بين مقدمي الخدمة الطبية في

مستشفيات طنطا، وأظهرت دراسة مصطفى، (2020) انخفاض مستوى إدراك الأطباء لمفهوم التماثل التنظيمي في المستشفيات الحكومية ببني سويف، بما يشير إلى عدم وجود اتفاق بين نتائج الدراسات حول مستوى للارتباط الوظيفي والتماثل التنظيمي بين العاملين في القطاع الصحي بشكل عام، بالإضافة إلى عدم توصل الباحثين إلى دراسات تناولت تطبيق التنشئة الاجتماعية التنظيمية أو تكتيكاتها على العاملين الجدد في هذا القطاع الهام، بما يشير إلى وجود فجوة بحثية في دراسة العلاقات بين هذه المتغيرات.

للتعرف على بعض الظواهر المرتبطة بمشكلة البحث قام الباحثان بدراسة استطلاعية تضمنت عدة مقابلات ميسرة بلغت 30 مفردة من مقدمي الخدمات الصحية (أطباء بشريون، صيادلة، تمريض، أطباء أسنان وعلاج طبيعي) من العاملين بالمستشفيات والوحدات الصحية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة بني سويف وتم تقديم استقصاء مصغر يتضمن 20 عبارة تستعرض متغيرات البحث الثلاثة وقد تبين من خلال تحليل استجابات العينة كما يلي:

1. عدم إدراك حوالي 57 % من العينة لما هو التنشئة الاجتماعية التنظيمية أو التهيئة الاجتماعية التنظيمية.
2. ما يقرب من 54 % لم يتفهم ما معنى التماثل التنظيمي أو أبعاده.
3. انخفاض مستوى الحماس والرغبة في الاستمرار في العمل لدي ما يقرب من 57 % من الأطقم التي تعمل في القطع الصحي.
4. رغبة عدد كبير منهم يصل إلى تقرب من 61 % عدم الاستمرار في العمل ووجود نية مستمرة لترك العمل.
5. أشار 68 % إلى وجود برامج تدريب للعاملين، ولكن بصورة غير منتظمة أو دورية.
6. أشار 53 % من أفراد العينة أن برامج التدريب التي تتم قبل استلام العمل غير كافية من حيث المعلومات والمعرفة المطلوبة بالجوانب الإدارية والقانونية والتنظيمية اللازمة للقيام بالعمل.

مما سبق يمكن للباحثين بلورة مشكلة البحث في وجود فجوة بحثية تتمثل في الإجابة على التساؤل الرئيسي حول "ما هو تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على تحقيق الارتباط الوظيفي بين مقدمي الخدمة الصحية بمحافظة بني سويف والدور الوسيط للتمائل التنظيمي في هذه العلاقة؟".

ثالثاً: - الأهداف

يهدف البحث الحالي إلى محاولة التعرف على تأثير التماثل التنظيمي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي لمقدمي الخدمة الصحية في محافظة بني سويف وذلك من خلال تحقيق عدد من الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على مدى تنفيذ مديرية الصحة ببني سويف للتنشئة الاجتماعية التنظيمية لمقدمي الخدمة الصحية (أطباء - صيادلة - أسنان - علاج طبيعي - تمريض) بمحافظة بني سويف



2. قياس مستوى التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي بين مقدمي الخدمة الصحية في محافظة بني سويف
3. تحديد تأثير تنفيذ التنشئة الاجتماعية التنظيمية على تحقيق التماثل التنظيمي بين مقدمي الخدمة الصحية في محافظة بني سويف
4. التعرف على التأثير المباشر للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على تحقيق الارتباط الوظيفي بين مقدمي الخدمة الصحية في محافظة بني سويف
5. اختبار الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في علاقة التأثير بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي
6. تقديم مجموعة من التوصيات للمسؤولين بمديرية الصحة بمحافظة بني سويف حول أهمية تنفيذ التنشئة الاجتماعية المناسبة للمساعدة في تعزيز التماثل التنظيمي بين مقدمي الخدمات الصحية والاهتمام بمتابعة درجة الارتباط الوظيفي لديهم بما يساعد في خفض معدلات التسرب الوظيفي ومعدلات ترك العمل بينهم

رابعاً: – الأهمية

تنبع أهمية هذا البحث النظرية والتطبيقية من الاعتبارات التالية:

1. يتناول البحث أحد الموضوعات المهمة في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية وهو التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي حيث الاهتمام بتلك السلوكيات أصبح ضرورة للمساعدة في استقطاب العناصر البشرية المتميزة والاحتفاظ بها حيث تعد قوة ارتباط الأفراد بوظائفهم ومنظمتهم إحدى الظواهر السلوكية الإيجابية المطلوب تعزيزها
2. ندرة الأبحاث العربية- في حدود علم الباحثين- إلى تناولت التنشئة الاجتماعية التنظيمية بشكل عام وعلاقتها المتداخلة مع نواتجها التنظيمية أو السلوكية
3. يتضمن البحث تحديد العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتماثل التنظيمي وتأثير ذلك على تحقيق الارتباط الوظيفي بين مقدمي الخدمة الصحية بمحافظة بني سويف حيث لم يتوصل الباحثان إلى أي من الدراسات التي تناولت اختبار العلاقة بين متغيرات البحث مجتمعة
4. يعتبر القطاع الصحي من القطاعات المهمة لارتباطه الوثيق بحياة الإنسان وبالتالي تبرز أهمية العاملين في هذا القطاع والاحتفاظ بهم وأهمية تحقيق الارتباط الوظيفي للعاملين في هذا القطاع من خلال إشباع احتياجاتهم النفسية والمادية بما يساعد على تحقيق نواتج أداء إيجابية وتخفيض مستوى دوران العمل الحد من التسرب الوظيفي التي يعاني منها هذا القطاع الحيوي.
5. يساهم البحث الحالي في تحديد التأثير المباشر غير المباشر للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على خلق الارتباط الوظيفي للعاملين والدور الوسيط للتماثل التنظيمي في تلك العلاقة بما يساعد على صياغة الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق التماثل التنظيمي وتدعيم

الارتباط الوظيفي لمقدمي الخدمة الصحية بمحافظة بني سويف بالإضافة إلى إبراز أهمية تنفيذ برامج مؤسسية منتظمة لتقديم برامج تأهيلية وتدريبية للمعينين حديثاً في القطاعات المختلفة في وزارة الصحة بشكل عام.

خامساً: - محددات البحث

اقتصر البحث الحالي على المحددات التالية:

1. اختبار التنشئة الاجتماعية التنظيمية بشكل إجمالي دون دراسة كل بعد من أبعادها على حدة دون التطرق لإستراتيجيات وتكتيكات التنشئة الاجتماعية التنظيمية المستخدمة
2. اقتصر البحث على اختبار الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي
3. تم التطبيق على عينة من مقدمي الخدمة الصحية المعينين حديثاً خلال عامي 2022 و 2023 في المستشفيات والوحدات الصحية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة بني سويف.

سادساً: - مراجعة الأدبيات

1-التنشئة الاجتماعية التنظيمية (Organizational Socialization):

أ- مفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية:

يرى (Villavicencio-Ayub, et al., 2014) أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية هي "عملية تأهيلية يتعلم عن طريقها العاملون خاصة القادمون الجدد كيفية الاندماج مع المعارف والمهارات والسلوكيات والقواعد والقيم الخاصة بالمنظمة بالإضافة الى التعلم على أداء العمل والتكيف مع مكان العمل ليصبحوا أعضاء فاعلين في المنظمة", بينما يشير (Gruman, et al., 2006) الى التنشئة الاجتماعية التنظيمية على أنها "عملية تستهدف الأفراد الجدد من أجل اكتساب السلوكيات والمعارف والمهارات اللازمة للمشاركة والعمل كعضو في المنظمة" ويرى (Bauer & Erdogan, 2014) أنها "مدى حصول العاملين الجدد على المعرفة والمهارات والفهم الوظيفي بأجراء علاقات مع فريق العمل واكتساب ثقافة المنظمة الجديدة". كما تعتبر التنشئة الاجتماعية التنظيمية "عملية تعمل على إكساب الأفراد المعارف والمهارات والتصرفات مما يجعلهم أكثر قدرة على العمل التنظيمي" (Lee et al., 2016), وفي هذا السياق عرفها (Liao, et al., 2017) بأنها "تلك العملية التي عن طريقها يحصل الأفراد على القيم والقدرات والسلوكيات المتوقعة؛ والمعرفة الاجتماعية الضرورية لتولي دورا في المنظمة وللمشاركة كعضو تنظيمي؛ وان الأفراد الجدد عادة ما يواجهون أدوارا جديدة عليهم تستلزم منهم التكيف مع المنظمة, ونتيجة لذلك يجب عليهم معرفة الأهداف والقواعد والمهارات وتطوير قدرتهم على التكيف مع المنظمة".

تحدث عمليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية عندما يتعامل الأفراد مع التحولات المتعلقة بالعمل, مثل الانتقال من منظمة إلى أخرى, أو مع تغيير الأدوار داخل نفس المنظمة (Ellis et



(al., 2015) خلال هذه المرحلة ينتقل الأفراد من كونهم أفراد خارج المنظمة إلى كونهم موظفين داخل المنظمة، ويتطلب هذا التغيير اكتساب واستيعاب القيم والقواعد والسلوك الاجتماعي المتوقع والمهارات والكفاءات اللازمة لأداء أدوار العمل الجديدة، إن قدرة الأفراد في التواصل الاجتماعي مع وظيفتهم /أدوارهم الجديدة لها العديد من الآثار قصيرة المدى أو طويلة المدى مثل القدرة على التماثل/ التطابق مع الأدوار الوظيفية والقيم التنظيمية وأداء العمل أو ظهور نوايا مبكرة لترك العمل (Bauer & Erdogan, 2014; Saks et al., 2007).

ب:- أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية:

أشارت الدراسات الى تصنيفات مختلفة لأبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية حيث يعتبر تصنيف (Chao, et al., 1994) من التصنيفات الأولى والذي يتكون من ستة أبعاد هي (Ge, J, et al., 2010; Ahmadian, et al., 2016):

- التاريخ: يتعلق بتعلم القصص والعادات والتقاليد التنظيمية تعمل التنشئة التنظيمية ليصبح الفرد أكثر ألفة بالعادات والتقاليد العريقة للمنظمة.
 - اللغة: تشير إلى التمكن من اللغة الاصطلاحية أو الفنية الدارجة الخاصة بالعمل في جميع المنظمات تستخدم مصطلحات ولغة دارجة يألفها أعضاؤها فقط، وربما يكون بعض منها خاصا بمهن معينة داخل المنظمة.
 - السياسات: تتضمن المعلومات عن علاقات العمل الرسمية وغير الرسمية، وهيكل السلطة وال مسؤوليات والقوة بالمنظمة، حيث يصبح الأفراد على وعي بالقواعد المكتوبة وغير المكتوبة التي تحكم التصرفات داخل المنظمة.
 - القيم والأهداف التنظيمية: ترتبط بتعلم الأعضاء الجدد وقبولهم للأهداف والقيم التنظيمية وت مثلهم لها.
 - الناس/الأفراد: يتعلق بعلاقات العمل الناجحة، وينطوي على تطوير العلاقات مع أعضاء المنظمة الآخرين، وربما يتضمن تكوين الصداقات داخل جماعات العمل لأنها تساعد الأعضاء الجدد على فهم تاريخ وسياسات المنظمة.
 - كفاءة الأداء: تتضمن تعلم المهام والمعرفة والمهارات والقدرات الضرورية للوظيفة التي تحدد قدرة الفرد على أداء العمل وإنجاز المهمة.
- قدم Taormina, (1994) مجموعة اخري من الأبعاد للتنشئة الاجتماعية التنظيمية، ثم قدم Taormina, (2004) النسخة المعدلة لهذه الأبعاد والتي تم استخدامها والمقياس الخاص بها في الدراسات العربية والأجنبية مثل دراسات (Lee, H. 2013; Karam, A., et al., 2022 العابدي 2017; الطائي 2021) والتي سيتناولها الباحثان بشيء من التفصيل فيما يلي:
- التدريب (Training)
- يعتبر التدريب من البرامج الرسمية في عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية وضرورة أساسية ومهمة للقادمين الجدد وأحيانا يستخدم التدريب كمرادف للتنشئة لأن التدريب الشامل يؤدي

دورا رئيسا في تحسين قدرة الأفراد على التكيف مع الوظيفة الجديدة والمنظمة وتقوم الإدارة بتدريب أفرادها وتنمية مهارتهم عن طريق تزويدهم بالمعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة التي تجعلهم قادرين على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بكفاءة وفعالية عالية، كما أشار Bigliardi, et al., (2005) بأن التدريب بشكل عام يعمل على إعداد برامج للعاملين الجدد وتصميمها بغرض تعزيز التكيف والاندماج مع العمل والمنظمة، وإن العاملين الذين يخضعون للتدريب يتكون لديهم مهارات عالية ومن ثم يكون لديهم فعالية أكثر في العمل ويتميزون بالنجاح والرضا الوظيفي، وأضاف ((Ashforth, e al., (2007) أن التدريب هي العملية التي عن طريقها يحصل المتدربين على المعارف والمهارات بشكل فعال وينقلون هذه المعلومات الى سياق العمل. يعتبر التدريب "مشاركة العاملين الجدد في برامج وورش عمل معينة واكتسابهم للمواقف التنظيمية وغالبا ما تكون بحالات متعددة مما تعطي نتائج مختلفة"، وتنفيذ برامج تدريب جيدة للعاملين الجدد يقدم لهم (المعرفة؛ والراحة النفسية) بما يساعد على تحقيق الالتزام التنظيمي والدافعية نحو العمل ويحقق الكفاءة الذاتية مما يحقق درجة عالية من رضا الوظيفي وتقليل دوران العاملين (Klein, & Weaver, 2000).

▪ الفهم: (Understanding)

يقصد بالفهم "تلك العملية التي عن طريقها يتم التركيز على ما يتعلمه العاملون الجدد لمعرفة واقع العمل واستيعابه وتتضمن مجالات متعددة مثل معرفة المهام وأدوار العمل؛ والصفات التنظيمية؛ وأسلوب عمل المجموعة؛ بما يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي والتكيف بشكل افضل مع المنظمة" (Taormina, 2004), ووصف (Benzinger, (2016) فهم العاملين الجدد للعمل والمنظمة "بأنه قلب عملية التنشئة التي يتم تحديدها عن طريق فهم أهداف المنظمة ومعرفة أساليب إنجاز العمل من قبل الفرد وطريقة عمل المنظمة". واعتبر (Korte & Lin, (2013) الفهم بأنه "عملية تفاعلية يكتسب عن طريقها الأفراد المعلومات لربط شخصية الفرد مع إطار المجموعة والمنظمة، وأن العاملين الجدد بحاجة ماسة الى فهم ومعرفة ثقافة المنظمة لضبط أدوارهم في العمل بسهولة"

▪ دعم زملاء العمل: (Co-Workers Support)

يعني دعم الزملاء "التفاعل والمساعدة والرعاية من زملاء العمل وهذا جزء أساسي في التنشئة الاجتماعية التنظيمية؛ وهذه التفاعلات يجب أن تكون دائمة وإيجابية وملاءمة للعاملين الجدد ليعملوا بفاعلية أكثر، كما يعد دعم زملاء العمل عنصر محوري وأساسي لنقل ثقافة المنظمة للأعضاء الجدد؛ لأن كثيراً من القادمين الجدد يكتسبون التنشئة والتعلم عن طريق دعم زملاء العمل وذلك من خلال نقل خبرتهم السابقة أثناء أداء مهام العمل، وقد عرفه (Korte, R., & Lin, S. (2013) بمدى تقديم زملاء العمل المساعدة والمشورة والاعتماد عليهم في أوقات الحاجة في الوظيفة، وعادة ما يسعى العامل الجديد إلى الحصول على الدعم العاطفي مثل العلاقات الودية والاهتمام من زملاء العمل وهذا يساعده على التخفيف من الإجهاد النفسي والعاطفي، ويعمل دعم الزملاء على تعزيز رفاهية العاملين الجدد وتقديم مساعدات وظيفية متعددة لهم، كما يخفف



دعم زملاء العمل للزميل الجديد من الآثار السلبية التي قد تواجه العاملين في البداية ويعزز الأداء والرفاهية النفسية (Phillips, et al., 2015)، بالإضافة الي التأثير الإيجابي دعم زملاء العمل على تحقيق الرضا الوظيفي وتخفيض الاحتراق الوظيفي (et.al., 2016) (Charoensukmongko

■ التوقعات المستقبلية: (Future Expectations)

تمثل التوقعات المستقبلية "مجموعة تصورات الأفراد في الحصول على فرص وظيفية مجزية ومهمة داخل المنظمة الذي يعملون فيها في المستقبل وهذا ما يسمى المسار الوظيفي"؛ وعادة ما تحدد التوقعات المستقبلية مصير الموظف في الاستمرار في العمل من عدمه؛ وماذا ستكون مهامه المستقبلية والمكافآت المحتملة أن الحصول عليها؛ لذا فمن المتوقع أن الموظفين السعداء مع تصوراتهم المستقبلية يكونون أكثر ارتياحاً والتزاماً في المنظمة، فهي تمثل رؤية للعاملين للفرص المقدمة لهم من المنظمة خلال مسارهم الوظيفي المستقبلي وممارسات مناسبة في العمل مثل المكافآت وتوقع استمرار عملهم في المنظمة لعدة سنوات، ويرى (Villavicencio- Ayub 2014) أن التوقعات المستقبلية "تمثل الخطوط العريضة للمكافآت التي من المتوقع ان يحصل عليها العامل في المستقبل ومعرفة مستقبله الوظيفي في المنظمة"، وأكد (Taormina, 2004) أن التوقعات المستقبلية للموظفين يجب ان تكون عن طريق معرفتهم بأهداف المنظمة من اجل البقاء والاستمرار فيها.

من خلال مراجعة الدراسات العربية فقد تبين وجود ندرة في الكتابات العربية التي تناولت التنشئة الاجتماعية أو أبعادها وتكتيكاتها، وأظهرت نتائج الدراسات التأثير الإيجابي للتنشئة الاجتماعية على الأداء المهني للمرضين في مستشفيات بوهران (ميلود، لحر 2018) والسلوك الإبداعي للموظفين العراقيين بالإضافة إلى تحسين مستوى رفايتهم (العبادي، 2017)، كما أظهرت دراسة (البحيري، 2017) أن التنشئة الاجتماعية تخفض من مستوى التسرب الوظيفي بين العاملين وأظهرت نتائج دراسة (الطائي، 2021) إلى التأثير الإيجابي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كما أشارت دراسة حراز، (2018) إلى تأثيرها الإيجابي على السلوك المبدع للعاملين في الشركات الصناعية بدمياط.

2- الارتباط الوظيفي (Work Engagement):

قدم Kahn 1990 مفهوم الارتباط على أنه الارتباط الشخصي Personal Engagement وعرفه بأنه "تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم في أدوار عملهم من خلال الارتباط حيث إن الفرد يستخدم ويعبر عن نفسه جسدياً، وذهنياً، وعاطفياً أثناء أداء دوره" (Wefald, 2008). ويرى (Shantz, et al., 2016)، أن الارتباط الوظيفي عبارة عن "علاقة إيجابية بين الموظف ومنظّمته، فكل الطرفين على دراية بحاجات الطرف الآخر، ويدعم كل منهما الآخر"، وقد ظهر المفهوم نتيجة تطور بعض المفاهيم مثل التزام الموظف والرضا عن العمل والسلوك الوظيفي الإيجابي حيث يعبر الارتباط "عن عملية القبول من جانب الموظف للمنظمة وأهدافها وقيمتها"، واعتبره (Rich, et al., 2010) مفهوم تحفيزي متعدد الأبعاد يعكس الاستثمار المتزامن

في كل من العلاقة الجسدية والإدراكية والعاطفية للفرد داخل العمل وأوضح (Chester. et al., 2011) أن الارتباط الوظيفي يصف حالة إيجابية تتعلق بالعقل فارتباط الفرد بعمله يعكس حب الفرد الشديد لوظيفته والتزامه والموظف المرتبط بوظيفته يؤدي عمله بشكل استباقي ويتعلم مهارات جديدة ويتسم بالنشاط في عمله.

يعتبر مقياس (Utrecht Work Engagement Scale (UWES هو الأكثر شيوعاً بين الباحثين حيث يتكون من ثلاث أبعاد أساسية هي (Shantz, et al., 2016; Hussein, 2018; Schaufeli, et al., 2010

- أ- الحماس Vigor تعبر عن المستويات المرتفعة من الطاقة والمرونة الذهنية أثناء العمل، والرغبة في استثمار جهد الشخص في عمله، والمثابرة في مواجهة الصعاب.
- ب- التفاني Dedication يشير إلى اهتمام الفرد القوي بعمله، وإحساسه بقيمته وأهميته، والشعور بالحماس، والإلهام، والفخر، والتحدي عند ممارسة عمله.
- ج- الاستغراق Absorption ويعبر عن درجة انهماك الفرد في عمله، وشعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل أو عزل نفسه من العمل.

3- التماثل الوظيفي (Organizational Identification):

يعرف التماثل التنظيمي على أنه "العملية التي يتم من خلالها تكامل وتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد" (مرزوق، 2019) كما يعرف التماثل التنظيمي بأنه "عملية يتم من خلالها الاقتناع داخليا وخارجيا للموظفين العاملين بأهداف المنظمة وسياساتها، ويتم من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المنظمة، مما ينتج عنه حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات وتلبيتها" (Lee , 2013) ويعرف التماثل التنظيمي "بأنه ارتباط الموظف مع منظمته، وتحديد مصيره من خلال التوافق بين أهدافه وأهداف المنظمة (Guarano, 2010). ويرى (Brown. (2017) التماثل التنظيمي أنه لا يشير إلى حالة الأشخاص فحسب، بل إلى مجموعة عمليات ديناميكية متعددة تحدث في وقت واحد ومتراصة، حيث يقوم الأشخاص باستمرار بإعادة تقييم ومراجعة علاقاتهم مع المنظمات التي ينتمون إليها، وبمراجعة الباحثان للأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت التماثل التنظيمي فقد أعتمد معظمها على مقياس Mael & Ashforth (1992) والذي يتضمن ثلاثة أبعاد وهي (Hui, L. et al., 2021; Guarano, 2010):

- أ- الولاء التنظيمي: Organizational loyalty ويعبر عن مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين بها.
- ب- التشابه: Similarity ويعني إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة التي ينتمي إليها.
- ج- العضوية: Membership وتشير إلى درجة فهم وإدراك الفرد لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة، وإحساسه بالانتماء وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية النفسية لها لدرجة أنه يعرف ذاته من خلال عضويته بالمنظمة.



اهتمت الأدبيات العربية بدراسة التماثل التنظيمي، فقد أظهرت نتائج دراسة غنيم، (2021) وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على مجموعة من المخرجات الوظيفية مثل الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام والمواطنة التنظيمية للعاملين بمستشفيات جامعة المنوفية، وأشارت دراسات (نافع 2013؛ جبريل، 2019) إلى التأثير الإيجابي للتماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كما أشار مصطفى، (2020) على التأثير الإيجابي المباشر للتماثل التنظيمي على سلوك مشاركة المعرفة من خلال توسيط التعلم التنظيمي بين الأطباء، وأشارت دراسة (Sewify, A, 2022) إلى العلاقة التأثيرية الإيجابية بين إدارة المواهب والتماثل التنظيمي بين موظفي إدارة نقل وتسويق التكنولوجيا بجامعة الأزهر، بالإضافة إلى التأثير الإيجابي للتماثل على جودة الخدمة المقدمة (يوسف، شريف، 2022).

سابعاً: – الدراسات السابقة وتطوير الفروض

تتناول الباحثان فيما يلي العلاقات المتداخلة بين متغيرات البحث وتطوير فروض البحث كما يلي:

1- العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتماثل الوظيفي:

يعد التماثل التنظيمي نتيجة بارزة لعملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية الناجحة، وهو يعني ضمناً استيعاب الأفراد ذاتياً للجوانب التنظيمية النموذجية، وبالتالي تقليل حالة عدم اليقين التي تلازم الأفراد في بداية عملهم ويتطور ليصل إلى تماثل تنظيمي بعد أن يكتسب القادمون الجدد معرفة ببيئة العمل الجديدة، ويطورون الكفاءات اللازمة لأداء الواجبات بفعالية، ويبدءون في الإحساس بالقبول من قبل الزملاء. هذه الجوانب الأساسية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية (Cepale, et al., 2021)، ويرى (Ashforth, et al., 2007) إن أحد الأهداف الأساسية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية هو "تحويل الوافدين الجدد إلى نماذج لمنظمتهم" وبالتالي سيزداد التماثل نتيجة للتحويل الناجح. عندما يدخل الوافدون الجدد منظمة جديدة، فإن عملية التنشئة الاجتماعية تساعدهم على أن يصبحوا أعضاء فاعلين من خلال زيادة بروز عضويتهم واحتمال قبولهم (Crocetti et al, 2014). هناك العديد من الأسباب التي تجعل التماثل التنظيمي والتنشئة الاجتماعية التنظيمية عمليتين مترابطتين بشكل قوي، نظرياً تشير العمليتان ضمناً إلى استيعاب الجوانب الفريدة والنموذجية للمؤسسة التي يعمل بها الفرد (Van Dick et al., 2004; Bauer et al., 2019)، كما تتطلب من الأفراد التكيف بشكل تدريجي مع البيئة التنظيمية المحيطة، وبالتالي تقليل الشعور بالغرابة وزيادة قدرتهم على التعامل مع الأحداث التنظيمية الجديدة وغيرالمتوقعة (Ellis, et al., 2015; Van Dick, et al., 2004).

قد أظهرت الدراسات أن التماثل التنظيمي يمكن أن يتطور بعدما يكتسب القادمون الجدد معرفة ببيئة العمل الجديدة، ويطورون كفاءاتهم اللازمة لأداء الواجبات بفعالية، ويبدءون في الإحساس بالقبول من قبل الزملاء، هذه الجوانب الأساسية الثلاثة للتنشئة الاجتماعية التنظيمية (Ellis, et al., 2014; Bauer, et al., 2019) مرتبطة بتطوير الهوية مع المنظمة، على العكس من ذلك، هناك أدلة تشير إلى أن الأفراد الذين لم يحصلوا على مستوى جيد من التنشئة

الاجتماعية غير قادرين على التعامل مع تجربة عدم التأكد فيما يتعلق بما يتوقعه الآخرون منهم، ومع التفاوت الملحوظ بين توقعات الفرد الأولية وما يظهر عندما يصبح الفرد عضوا في المنظمة (صدمة الواقع)، تظهر نوايا الدوران كنتيجة ثانوية لفشل برامج التنشئة الاجتماعية التنظيمية (Ashforth, et al., 2007; Lapointe, et al., 2014) لذا فإن التنشئة الاجتماعية التنظيمية تساعد القادمين الجدد على خفض تجربة عدم التأكد أو عدم اليقين التي تتكون في الفترة الأولى للعمل وبالتالي يتمكنون من الإحساس بالثقة وإمكانية المساهمة بنجاح في منظماتهم (Ellis, et al., 2015)، وأشارت دراسة (Ahmadian, et al., 2016) أن الأشخاص الذين يسجلون مستوى أعلى من التنشئة الاجتماعية التنظيمية يظهرون إحساسا أكبر بالتمائل مع منظماتهم،

اختبرت دراسات عديدة العلاقات المتشابكة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتمائل التنظيمي في العديد من سياقات مختلفة فقد أظهرت دراسة (Ge J., et al., 2010) التأثير الإيجابي لأبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية والتمائل التنظيمي وأن التماثل يتوسط بشكل كامل العلاقة بين بعض الأبعاد مثل اللغة والقيم والأهداف بينما يتوسط جزئيا العلاقة بين أبعاد أخرى للتنشئة (التاريخ) والمواطنة التنظيمية، وأشار (Smith, 2012) الى إن المراحل الأولى للتنشئة الاجتماعية التنظيمية تؤثر على تحقيق التماثل الوظيفي وهو ما يعمل على تخفيض معدلات دوران العاملين خاصة في الفترات الأولى من الالتحاق بالمنظمة، وكشفت دراسة أجرتها (Hayashi, 2013) بين الموظفين اليابانيين في شركات تصنيع أشباه الموصلات أن الموظفين الذين يختبرون عملية التنشئة الاجتماعية المناسبة يميلون إلى تطوير الهوية التنظيمية، وأكدت دراسة (Ahmadian et al., 2016) بين موظفي الحكومة والقطاع الخاص العلاقة الإيجابية بين التنشئة الاجتماعية والتمائل التنظيمي، وأشاروا أنه يجب أن تتضمن التنشئة الاجتماعية تعلم الرؤية الثقافية للمؤسسة، وأن برنامج التأهيل الفعال قد تطور وتعزز الإحساس المتماسك الذي يعكس ما يمكن أن تمثله المنظمة، وكيفية تفسير الأحداث التنظيمية، واختبرت دراسة (Narayansany & Isa, 2021) الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية ونوايا ترك العمل للقادمين الجدد خاصة بين برامج التأهيل (Onboarding Program) وأشارت النتائج التنشئة الاجتماعية ارتبطت عكسيا بنوايا ترك العمل وإن التماثل التنظيمي يلعب دورا وسيطا بين برامج التنشئة (برامج التأهيل للقادمين الجدد) ونوايا ترك العمل، واهتمت دراسة (Cepale C, et al., 2021) باختبار ما إذا كانت معتقدات الكفاءة الذاتية تنبئ بشكل غير مباشر بنوايا ترك العمل من خلال توسيط التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتمائل التنظيمي، وأكدت النتائج أن معتقدات الكفاءة الذاتية المنتظمة تخفض بشكل غير مباشر نوايا الدوران من خلال التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتمائل التنظيمي، وبناءً على ما سبق يمكن للباحثين اقتراح الفرض التالي:

الفرض الأول: هناك علاقة تأثير معنوية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية علي تحقيق التماثل التنظيمي لمقدمي الخدمة الصحية في محافظة بني سويف.



2- العلاقة بين التماثل الوظيفي والارتباط الوظيفي:

يعتبر التماثل الوظيفي هام بالنسبة للمنظمات لأنه يمثل رغبة الموظفين لتعريف أنفسهم كجزء من المنظمة (Mashile, D. A. 2021) وهذه العلاقة النفسية تعزز إحساس الموظفين بالانتماء الى المنظمة واحيانا تذهب لأبعد من مجرد العقد الرسمي وتؤدي الى سلوكيات عمل مفضلة منها الارتباط الوظيفي (Hui, L, et al., 2021; Gozukara & Simsek, 2016) وهناك تأثير إيجابي متوقع للتماثل الوظيفي على الارتباط الوظيفي لأنه يُمكن الموظفين من إدماج أو تضمين نجاح المنظمة باعتباره نجاحهم الشخصي Karanika–Murray et al., 2015), وأشار (Li et al., 2016) أن الموظفين ذوي درجة التماثل العالية يشعرون بالسعادة عندما يرتبطون بوظائفهم لأنهم يعتقدون أن نجاح منظماتهم مفيد لتطورهم الذاتي وهنا يقوم الموظفون بتحسين أساليب العمل لتعزيز ارتباطهم بوظائفهم والقيام بمساهمات جوهرية لرد الجميل لمنظماتهم, وتفترض نظرية الهوية الاجتماعية ان الموظفين عندما يكون لديهم علاقة قوية مع منظماتهم فانهم يكونوا محفزين لان يقدموا الأفضل لمنظماتهم وبالمقابل فان الرابط النفسي القوي يعزز من رغبتهم في تقديم اقصي جهد وتدعيم درجة ارتباطهم بالمنظمة (Abdullah et al., 2017; Mashile, D. A. 2021) كما تشير الدراسات الى ان سلوك الموظفين غالبا ما يفيد المنظمة اذا كان هناك تماثل مع المنظمة وهنا فان اتجاهات الموظفين نحو المنظمة ستتحسن وسيركزون اكثر على جوهر وظائفهم (De Roeck et al., 2016; Gozukara & Simsek, 2016) وإن إحساس الموظفين بالانتماء لمنظماتهم سيجعلهم يشعرون بانهم جزء هام من المنظمة (Abdullah et al., 2017; Nwanzu & Babalola, 2019)

أوضحت العديد من الدراسات العلاقات المتشابهة بين التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي حيث أظهرت دراسة (Bonaiuto, et al., 2022) الدور المعدل للتماثل التنظيمي في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك و الارتباط الوظيفي والدور الوسيط للثقة التنظيمية في تلك العلاقة وتوصلت النتائج إلى الدور الوسيط للثقة في العلاقة بين دعم المشرف وأشارت إلى أن دعم المشرفين والتماثل التنظيمي ارتبطا إيجابيا بالارتباط الوظيفي، كما أوضحت الدراسة أن تلك البرامج تسهل تحقيق التماثل الوظيفي الذي ينشأ من العلاقات الاجتماعية والإحساس بالانتماء بين القادمين الجدد وأظهرت دراسة (Indriyani & Palumian, 2022) أن هناك تأثيرا معنويا للتماثل التنظيمي على الارتباط الوظيفي لجيل الألفية في الصناعات الابتكارية وان كلا من التماثل والارتباط لهما تأثير معنوي على ابتكارية العاملين وأوضحت دراسة (Hui, L. et al., 2020) التأثير الإيجابي الجوهري للتماثل التنظيمي على إبداع موظفي جيل الألفية وأن الارتباط التنظيمي يلعب دورا إيجابيا وسيطا في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع.

أشارت دراسات (De Roeck, et al., 2016; Zhao, et al., 2019) إلى أن هناك ارتباطا إيجابيا بين إدراك الموظفين للتماثل التنظيمي وارتباط الموظفين لأنهم أكثر احتمالا لأن يرتبطون بمنظماتهم عندما يتحقق التماثل بينهم وبين منظماتهم, وأشار (Gözükar, &)

Simsek, (2016) إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على الارتباط الوظيفي واستقلالية الوظيفة وأن التماثل التنظيمي يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والارتباط الوظيفي، وأن هناك علاقة مباشرة بين التماثل والارتباط الوظيفي، وأشار (Dai, & Qin, 2016) إلى أن التماثل التنظيمي يتوسط العلاقة بين الدعم الوظيفي المدرك و الارتباط الوظيفي، كما أظهرت نتائج دراسة (Karanika-Murray, al., el., 2015) وجود تأثير معنوي إيجابي للتماثل التنظيمي على كل من الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي، وأشارت إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للتماثل الوظيفي على الارتباط الوظيفي كما أكدت النتائج على الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في العلاقة بين التماثل الوظيفي والرضا الوظيفي، وأوضح (Guarano, 2010) أن هناك علاقات إيجابية بين التماثل التنظيمي وارتباط الموظفين، كما أظهرت نتائج دراسة (Ötken and Erben, 2010) ان هناك علاقة ارتباط إيجابية بين التماثل الوظيفي و الارتباط الوظيفي وأن دعم المشرفين يعدل إيجاباً من تلك العلاقة، وأشارت دراسة (مرزوق، 2013) إلى التأثير الإيجابي للعدالة التنظيمية على الارتباط الوظيفي من خلال توسط التماثل الوظيفي في تلك العلاقة.

بناءً على ما سبق عرض يمكن للباحثين اقتراح الفرض الثاني:

الفرض الثاني: هناك علاقة تأثير معنوية للتماثل التنظيمي على تحقيق الارتباط الوظيفي لمقدمي

الخدمة الصحية في محافظة بني سويف

3- العلاقة بين التنشئة الاجتماعية والارتباط الوظيفي:

وفقاً لنظرية المحافظة على الموارد Conservation of resources theory

COR غالباً ما يواجه الوافدون الجدد ارتباطاً منخفضاً في العمل لأنهم لا يمتلكون الموارد الشخصية والحيوية والمعرفية للانتقال بنجاح إلى أدوار جديدة والتقدم في حياتهم المهنية وتوفر التنشئة الاجتماعية التنظيمية أساساً لتحديد المحتوى أو المعرفة التي يسعى الوافدون الجدد إلى تعلمها فهي تعمل كمورد وظيفي يساعد على تعزيز النتائج الإيجابية للوافدين الجدد مثل المشاركة العالية في العمل (Xu, J, et al., 2019).

عندما يدخل الأفراد إلى منظمة جديدة فإنهم يسعون جاهدين لتطوير المهارات والقدرات لتلبية التوقعات وتقليل مشاعر عدم اليقين حيث سلطت الدراسات الضوء على أهمية التنشئة الاجتماعية للمنظمة لمساعدة الوافدين الجدد على التكيف مع الأدوار التنظيمية الجديدة (Ge, J., et al., 2010), ويعتبر الارتباط بالعمل حالة تحفيزية للرفاهية المرتبطة بالعمل والتي تتميز بالحيوية والتفاني والاستيعاب (Bauer, et al., 2007). يتمتع الأشخاص الذين يشاركون في عملهم بمستويات عالية من الطاقة، ويشعرون بالحماس الكامل للعمل، ويصبحون منغمسين تماماً في أنشطة العمل. (Van Wingerden et al., 2017), ووفقاً لنظرية COR، تبدأ موارد العمل (مثل، الاستقلالية والعلاقات الاجتماعية وردود الفعل) والموارد الشخصية (مثل الكفاءة الذاتية واحترام الذات والتفاؤل) في خلق عملية تحفيزية تؤدي إلى الارتباط بالعمل (Xu, J., et al., 2019)



اهتمت دراسات عديدة باختبار العلاقة بين التنشئة الاجتماعية أو أحد أبعادها أو العلاقة بين بعض تكتيكات التنشئة الاجتماعية و الارتباط الوظيفي للأفراد حيث توصلت دراسة (Islam, et al., 2022) أن أساليب وسلوكيات التنشئة الاجتماعية للقادمين الجدد يمكن أن تنبئ بشكل مباشر بمستوى ارتباط الفرد بعمله، وأظهرت دراسة (Kuok & Taormina (2022)، وجود علاقة إيجابية بين الارتباط بالعمل (عاطفي- إدراكي- مادي) وبين أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية (التدريب - التفهم - دعم الزملاء- التوقعات المستقبلية)، وأشارت نتائج دراسة (Nguyen, et al., 2021) التأثير الإيجابي لأساليب التنشئة الاجتماعية علي الارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الارتباط التنظيمي والسلوك الاستباقي في العمل، واختبرت دراسة (Xu. et al., 2019) العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية ورأس المال النفسي و الارتباط الوظيفي ورأس المال البشري للقائد وتوصلت إلى أن التنشئة الاجتماعية لها تأثير إيجابي ومباشر على الارتباط الوظيفي وأن رأس المال النفسي يتوسط تلك العلاقة، كما أشارت إلى أن رأس المال البشري للقائد له دور معدل في تلك العلاقة، وأشارت دراسة (Saks & Gruman (2018) إلى الدور الإيجابي لأساليب التنشئة الاجتماعية التنظيمية في تطوير والمحافظة على الارتباط الوظيفي للقادمين الجدد لما له من تأثير إيجابي في تخفيض حالة عدم التأكد خاصة في الفترة الأولى للالتحاق بالمنظمة، وأشارت دراسة (Song et al., 2015) إلى الدور الوسيط للكفاءة الذاتية للقادمين الجدد في علاقة التأثير الإيجابية بين تكتيكات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط والرضا الوظيفي للقادمين الجدد، واستهدفت دراسة (Villavicencio- Ayub et al., (2014) اختبار العلاقة بين مستويات الارتباط التنظيمي والتنشئة الاجتماعية والاحترق الوظيفي وأشارت إلى أن التنشئة الاجتماعية ارتبطت إيجابيا بالارتباط الوظيفي.

أشار (Gruman, 2011) إلى عدم وجود علاقة ارتباط مباشرة بين تكتيكات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط بالعمل ولكن هناك علاقة غير مباشرة من خلال توسط الكفاءة الذاتية والمشاعر الإيجابية وأدراك الموائمة بين الفرد والوظيفة

مما سبق يمكن للباحثين اقتراح الفرضين التاليين:

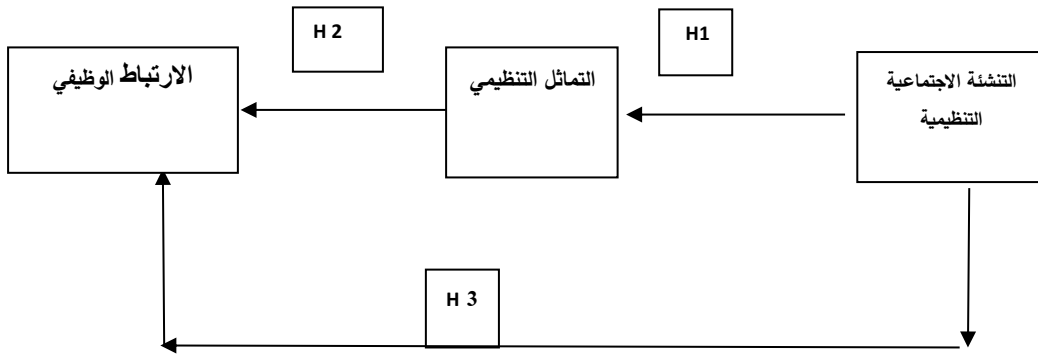
الفرض الثالث: هناك علاقة تأثير معنوية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية علي تحقيق

الارتباط الوظيفي لمقدمي الخدمة الصحية في محافظة بني سويف

الفرض الرابع: يتوسط التماثل التنظيمي العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية

والارتباط الوظيفي لمقدمي الخدمة الصحية في محافظة بني سويف

يمكن مما سبق اقتراح العلاقات بين متغيرات البحث بالشكل التالي:



شكل (1)

نموذج علاقات البحث المقترحة

ثامنا:- منهجية البحث

استخدم الباحثان المنهج الاستنباطي **Deductive Approach** في تحديد العلاقات بين المتغيرات التي تضمنها نموذج البحث المقترح وتحديد طرق قياس أبعاد تلك المتغيرات اعتمادا على الدراسات السابقة، كما استخدم الباحثان المنهج الاستقرائي **Inductive Approach** من خلال توجيه استقصاء لمفردات العينة التي تم اختيارها وتحليل تلك البيانات وتحديد نتائج البحث ويتضمن منهج البحث ما يلي:

1- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في مقدمي الخدمات الصحية (أطباء بشريون - صيادلة - أطباء أسنان - علاج طبيعي - تمريض) العاملين بمستشفيات والوحدات الصحية بمحافظة بني سويف والمعنيين حديثا خلال عامي 2022 و 2023

جدول رقم (1)

مقدمي الرعاية الطبية بمحافظة بني سويف لعامي 2022 - 2023

م	البيان	قائم بالعمل	نسبة	عينة البحث
1	أطباء بشريون	170	%26	63
2	أطباء الأسنان	110	%17	42
3	الصيدالة	151	%23	56
4	التمريض	178	%27	64
5	علاج طبيعي	54	%8	20
	الإجمالي	663	%100	245

المصدر: مركز المعلومات والتوثيق، مديرية الشؤون الصحية، محافظة بني سويف، 2022-

2023



2- عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية من إطار مجتمع البحث، وتم تحديد حجم العينة بناءً على جداول العينات وبلغت (245 مفردة)⁽¹⁾ تم زيادتها إلى (260) مفردة لزيادة نسبة الردود، وقد تم الاعتماد على الجداول العشوائية لاختيار مفردات المعاينة، وقد قام الباحثان بتصميم قائمة استقصاء وتوزيعها على مفردات عينة البحث عن طريق المقابلات الشخصية المباشرة وعن طريق إرسال نسخة الكرتونية عبر مجموعات الواتس اب قد تم إرسال 260 قائمة استقصاء تم استرجاع 215 قائمة مكتملة تصلح للتحليل الإحصائي بنسبة استجابة تصل إلى 83% تقريباً.

3- وحدة المعاينة:

تتمثل وحدة المعاينة في مقدمي الخدمة الصحية (أطباء بشريون - صيادلة - أطباء أسنان - علاج طبيعي - تمريض) المعينين حديثاً في المستشفيات والوحدات الصحية في محافظة بني سويف عينة البحث

4- قياس متغيرات البحث:

أ- قياس التنشئة الاجتماعية التنظيمية:

تم قياس التنشئة الاجتماعية التنظيمية باستخدام المقياس الذي طوره (Taormina, 2004) والذي يتكون من 20 عبارة تعبر عن أبعاد للتنشئة الاجتماعية التنظيمية وهي (العبارات من 1-5 لبعد التدريب، والعبارات من 6-10 لبعد الفهم، والعبارات من 11-15 دعم الزملاء، و العبارات من 16-20 التوقعات المستقبلية) وقد استخدم المقياس في دراسات كل (حراز، 2018؛ العابدي، 2017؛ الطائي، 2021، Karam, A., et al, 2022;

ب- قياس التماثل التنظيمي:

تم قياس درجة التماثل التنظيمي باستخدام مقياس التماثل التنظيمي (Organizational Identification Questionnaire) الذي طوره (Cheney, G. 1983) واستخدم في بعض الدراسات العربية مثل دراسة (غنيم، منال 2021؛ مرزوق، 2013؛ طارق رضوان، 2018) وتتمتع هذه الأداة بدرجة عالية من الصدق والثبات، ويضم (18 عبارة) تغطي ثلاثة أبعاد للتماثل التنظيمي (العبارات من 21-26 الولاء، والعبارات من 27-33 التشابه، والعبارات من 34-38 العضوية).

ج- قياس الارتباط الوظيفي:

اعتمد الباحثان في قياس الارتباط الوظيفي على المقياس الذي وضعه (Schaufeli, et al, 2002)، نظراً لأنه يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، وتم الاستعانة به في عدة دراسات مثل (مرزوق، 2013؛ عوض، سمر 2021؛ رضوان 2018) وتم سؤال المستقصى

1 - تم تحديد حجم العينة (عند درجة ثقة 95% وحدود خطأ $\pm 5\%$ وعند حجم المجتمع = 663) باستخدام الموقع

الإلكتروني <http://Sample Size Calculator - Good Calculators>

منهم حول إدراكهم لمستوى الارتباط الوظيفي، والتي تم التعبير عنها من خلال (18 عبارات) توضح أبعاد الارتباط الوظيفي وتعبّر عنها العبارات من (39-43 الحماس، والعبارات من 44-49 التفاني، والعبارات من 50-53 الانهماك)

فيما يتعلق بالقياس تم استخدام مقياس ليكرت للموافقة وعدم الموافقة والمنتج من 1-5، حيث أشار الرقم (1) إلى أقصى درجات عدم الموافقة، بينما أشار الرقم (5) إلى أقصى درجات الموافقة، مع وجود درجة حيادية في منتصف المقياس.

د- نموذج القياس وثبات وصلاحيته المقاييس:

للتأكد من صلاحية وصدق وثبات المقاييس المستخدمة لقياس متغيرات البحث تم إجراء التحليل العملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis (CFA باستخدام برنامج (Amos. V 24) كما هو مبين بالشكل رقم (2) حيث يوضح معاملات التحميل لبنود المقاييس ومعاملات الارتباط بين متغيرات نموذج القياس وتشير البيانات الواردة ان معاملات تحميل بنود كل مقياس على متغيرها الكامن اكبر من (0,7) بما يشير الي درجة عالية من اتساق كل مقياس ويمكن بالتالي الاعتماد على نتائج تحليل نموذج القياس لإختبار ثبات وصدق وصلاحيته المقاييس المستخدمة، وقد أظهر الاختبار درجات مرتفعة لمؤشرات توافق بيانات النموذج ($-X^2=2527.13$ - $SRMR=0.062$ - $CFI=0.901$ - $X^2/Df=1.926$ - $Df=1312$ - $RMSEA=0.066$ - $PClose=0.080$) وتشير هذه المؤشرات الى جودة نموذج القياس ممتازة وفقا لمعايير

(Cutoff Criteria for fit Index in Covariance Structure Analysis Hu&Bentler,1999)

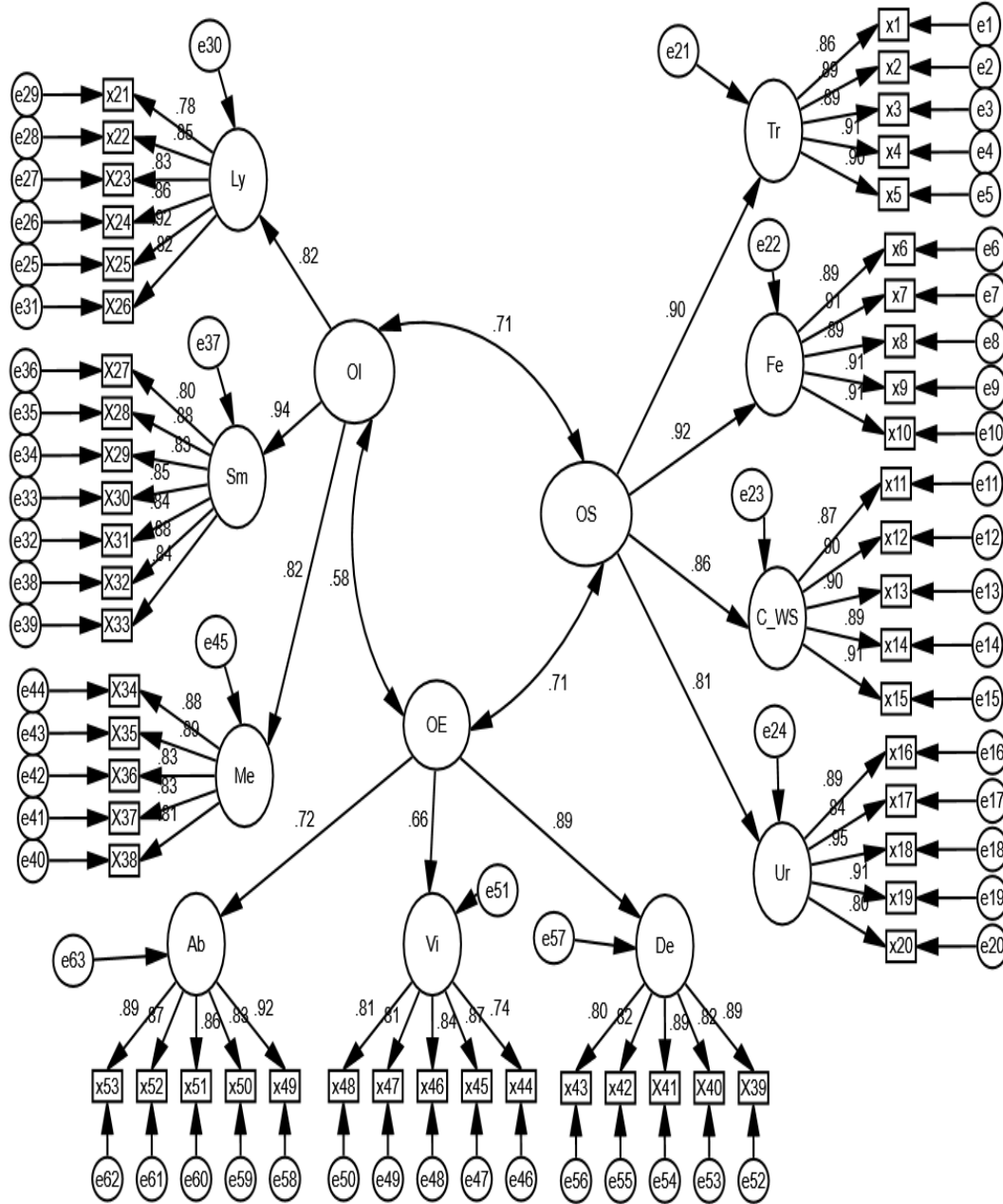
يظهر الشكل (2) معاملات التحميل لبنود المقاييس ومعاملات الارتباط بين متغيرات نموذج القياس و تشير نتائج اختبار نموذج القياس الى تحميل بنود كل مقياس على متغيرها الكامن اكبر من (0.7) بما يعنى درجة عالية من اتساق كل مقياس وبذلك يمكن الاعتماد علي نتائج تحليل نموذج القياس لاختبار ثبات وصدق وصلاحيته المقاييس المستخدمة وفقا لمعايير ملائمة نماذج القياس (Hu& Bentler,1999)

هـ- اختبار الثبات المركب لمقاييس الدراسة (Composite Reliability (CR):

إعتادا علي نموذج القياس تم إجراء مجموعة من الاختبارات تتضمن اختبار الثبات المركب لمقاييس البحث (Composite Reliability (CR باستخدام "ثبات ماكدونالد أوميغا" MacDonal's Omega Reliability هو اختبار بديل لكرو نباخ الفا ويتحقق الثبات المركب للمقياس إذا كان المعامل (0.7) واختبار الصدق التقاربي Convergent Validity من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE) ويجب أن تكون قيمة (AVE) للمقياس اكبر من (0.5) وأقل من قيمة الثبات المركب (CR) و اختبار الصدق التمايز Discriminant Validity ليتحقق الصدق التمايزين عندما تكون قيمة)



(AVE) لكل متغير كامن أكبر من قيمة التباين المشترك الأكبر (MSV) بين المتغيرات الكامنة في نموذج القياس (Henseler, J et al., 2015).



OS=المتغير الكامن "التنشئة الاجتماعية التنظيمية"، ويقاس بالبنود من (X 1) إلى (X 20) ، و OI = المتغير الكامن " التماثل التنظيمي" ويقاس بالبنود من (X 21) إلى (X 38) و OE = المتغير الكامن "الإرتباط الوظيفي"، ويقاس بالبنود من (X 39) إلى (X 53)

شكل (2)

التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس

جدول (2)

مؤشرات ثبات وصلاحية المقاييس

المقياس	الثبات المركب CR	الصدق التقاربي AVE	التباين المشترك الأكبر MSV	الصدق التمايزي
التنشئة الاجتماعية التنظيمية	0.927	0.761	0.510	تحقق
التمائل التنظيمي	0.898	0.747	0.504	تحقق
الارتباط الوظيفي	0.804	0.582	0.510	تحقق

المصدر : نتائج اختبار نموذج القياس باستخدام Amos plugin

Gaskin.J, James,M& Lime, J.(2019). Master Validity Tools, Amos Plugin. Gaskination,s Star Wiki

تاسعا- نتائج اختبار الفروض:

1- النتائج الوصفية:

تم استخدام الحزمة البرمجية IBM SPSS Statistics V. 26 لتحديد المتوسط العام لمتغيرات البحث، والانحراف المعياري للتقدير، ويوضح الجدول (3) المتوسط العام والانحراف المعياري لمتغيرات البحث.

جدول (3)

المتوسط العام والانحراف المعياري لمتغيرات البحث

الانحراف المعياري	المتوسط*	العينة	المتغيرات
1.07	3.207	215	التنشئة الاجتماعية التنظيمية
1.019	3.584	215	التمائل التنظيمي
0.9167	3.469	215	الارتباط الوظيفي

• متوسط متغيرات البحث محسوبة من واقع القياس بقياس ليكرت الخماسي

يلاحظ من الجدول (3) تقارب معظم المتوسطات الحسابية لمتغيرات البحث والتي تراوحت بين (3.46 إلى 3.58) وفقا لمدي مقياس ليكرت الخماسي (1-1.79 1.8-2.59 - 2.6 3.39 3.4-4.19 4.2-5) ويتضح أن ادراك أفراد العينة لمتغيرات البحث جاء بشكل متوسط وتبين أن ادراك أفراد العينة للتمائل التنظيمي جاء في المقدمة بمتوسط (3.584)

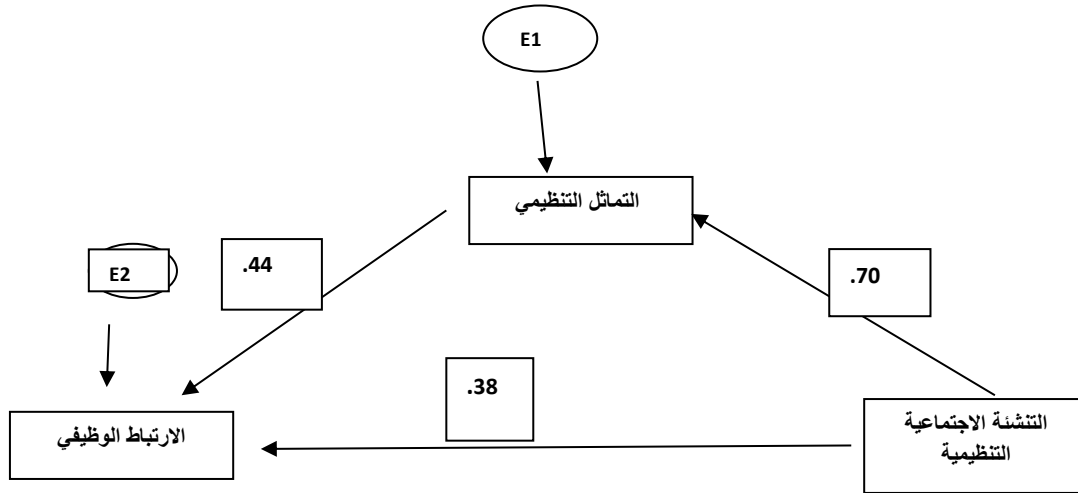


يليه الارتباط الوظيفي بمتوسط (3.469) وأخيرا التنشئة الاجتماعية التنظيمية بمتوسط (3.207)

يتضح من خلال البيانات أن إدراك عينة البحث لكلا من التدريب والفهم كأبعاد للتنشئة الاجتماعية التنظيمية متساوي بمتوسط (3.55) لكليهما يليه دعم زملاء العمل (3.49) ثم التوقعات المستقبلية (3.42)،

بالنسبة لأبعاد التماثل تبين أن إدراك عينة البحث لبعد العضوية هو الأعلى بمتوسط (3.63) يليه الولاء بمتوسط (3.61) وأخيرا التشابه بمتوسط (3.51) ، بالنسبة لأبعاد الارتباط الوظيفي فقد تبين إن إدراك أفراد العينة لبعد الحماس بمتوسط (3.53) يليه التفاني بمتوسط (3.51) ثم الاستغراق (3.37).

2- اختبار فروض البحث:



شكل رقم (3)

معلومات قيم مسار العلاقات بين المتغيرات لقياس التأثيرات المباشرة بين متغيرات البحث

أ- اختبار الفرض الأول:

من خلال البيانات الواردة في الشكل (3) والجدول رقم (4) يتضح وجود تأثير إيجابي مباشر ذو دلالة إحصائية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على التماثل الوظيفي ($p < 0.05$) $(\beta = 0.70, t = 14.3)$ ، بما يعني ان التباين في التنشئة الاجتماعية التنظيمية يفسر (70%) تقريبا من التباين في متغيرات التماثل الوظيفي لدى مفردات العينة وهذا يعني انه كما ارتفع مستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية بدرجة انحراف واحدة ارتفع مستوى التماثل الوظيفي بمقدار 0.7 درجة كما تبين معنوية التأثير ، وبذلك يمكن قبول الفرض الأول.

ب- اختبار الفرض الثاني:

من خلال البيانات الواردة في الشكل رقم (3) وبيانات الجدول رقم(4) يتضح وجود تأثير إيجابي مباشر ذو دلالة إحصائية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي حيث $(\beta=0.384; t=6.217; p<0.05)$ بما يعني ان التباين في التنشئة الاجتماعية التنظيمية يفسر (38%) من التباين في متغيرات الارتباط الوظيفي لدى مفردات العينة و هذا يعنى انه كما ارتفع مستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية بدرجة انحراف واحدة ارتفع مستوى الارتباط الوظيفي بمقدار 0.38 درجة وهذا التأثير معنوي حيث $p<0.05$ و توضح هذه النتيجة إمكانية قبول الفرض الثاني.

جدول (4)

معلومات المسار المعيارية للعلاقة بين متغيرات نموذج التأثيرات المباشرة ومعنويتها

معنوية العلاقة) **	اختبار (t) CR	الخطأ المعياري SE	معلمة المسار B	مسار العلاقة
0.000	14.346	0.0463	0.7001	التنشئة الاجتماعية التنظيمية ← التماثل التنظيمي
0.000	6.217	0.0563	0.384	التنشئة الاجتماعية التنظيمية ← الارتباط الوظيفي
0.001	7.194	0.0593	0.444	التماثل التنظيمي ← الارتباط الوظيفي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج ببرنامج (AMOS V.24).

** دالة إحصائية عند مستوى معنوية (5%)

ج- اختبار الفرض الثالث:

يمكن من خلال البيانات السابقة الواردة في الشكل (3) والجدول (4) قبول الفرض الثالث حيث يتبين أن هناك علاقة تأثير معنوية إيجابية للتماثل التنظيمي على الارتباط الوظيفي حيث بلغت معلمة المسار $(\beta=0.44; t=7.194; p<0.05)$ بما يعني أن التباين في التماثل الوظيفي لمفردات العينة يفسر ما يقرب من 44% من التباين في متغيرات الارتباط الوظيفي وذلك عند مستوى معنوية اقل من (0.05) وبذلك يمكن قبول الفرض الثالث.

د:- اختبار الفرض الرابع

المتعلق بالدور الوسيط للتماثل الوظيفي في علاقة التأثير بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي من خلال مسارات التأثيرات الكلية المباشرة وغير المباشرة (تحليل المعادلات الهيكلية لتحليل المسار) واختبار معنوية التأثيرات الكلية المباشرة وغير المباشرة (Bootstrap-Two tailed Significance BC) عند درجة ثقة 95%.



جدول رقم (5)

التأثيرات الكلية والمباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث

الارتباط الوظيفي	التمائل التنظيمي			المتغير
	كلي	غير مباشر	مباشر	
0.695	0.31	0.38	0.7	التنشئة الاجتماعية التنظيمية
0.44	----	0.44	---	التمائل التنظيمي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج ببرنامج (AMOS V.24).

تشير البيانات الواردة في جدول (4) أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية تؤثر تأثيراً إيجابياً معنوياً مباشراً على الارتباط الوظيفي بمعامل تأثير قدره ($\beta=0.384$) وعند إدخال التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في تلك العلاقة ارتفع التأثير الكلي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي ليلبغ معامل المسار ($\beta = 0.695$) ويتمثل الفرق بين معاملات التأثير الكلية ومعاملات التأثير المباشر للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي ($0.695 - 0.311 = 0.384$) وهي تمثل معامل التأثير غير المباشر للتنشئة الاجتماعية على الارتباط الوظيفي نتيجة للتأثير الوسيط للتماثل الوظيفي في تلك العلاقة، وبالتالي فإن هذا التأثير التفاعلي أدى الى ارتفاع تأثير المتغير المستقل (التنشئة الاجتماعية التنظيمية) على المتغير التابع (الارتباط الوظيفي).

جدول رقم (6)

اختبار معنوية التأثيرات المباشرة وغير المباشرة باستخدام

(Bootstrap-Two tailed Significance) عند درجة ثقة 95%

الارتباط الوظيفي	التمائل التنظيمي			المتغير
	كلي	غير مباشر	مباشر	
0.0086	0.0069	0.0081	0.0163	التنشئة الاجتماعية التنظيمية
0.005	----	0.0043	---	التمائل التنظيمي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج ببرنامج (AMOS V.24).

لإختبار معنوية تلك التأثيرات غير المباشرة تم استخدام اختبار (Bootstrap-Two tailed Significance) وتشير النتائج الواردة في الجدول رقم (6) الى معنوية هذا التأثير غير المباشر للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي من خلال توسط التماثل التنظيمي،

حيث بلغت معنوية العلاقة غير المباشرة (0.0069) مما سبق يمكن قبول الفرض الرابع من فروض هذا البحث.

عاشرًا- مناقشة النتائج:

أشارت العديد من الدراسات السابقة الى أهمية تقديم برامج تأهيل وتدريب ودعم للأفراد المعينين حديثاً في المنظمات وما لهذه البرامج من تأثيرات إيجابية على العديد من النواتج السلوكية والوظيفية الإيجابية مثل المحافظة على الأفراد، وتحسين مستوى الأداء الوظيفي إضافة الى تخفيف الضغوط الوظيفية وزيادة ترسخ العاملين في وظائفهم ونظراً لما يعانيه القطاع الصحي في مصر بشكل عام من زيادة معدلات ترك العمل في المؤسسات الصحية الحكومية ونوايا ترك العمل المتزايدة لدى الأفراد على رأس العمل بالفعل جاء هذا البحث بهدف تحديد تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على تحقيق الارتباط الوظيفي من خلال توظيف التماثل التنظيمي تطبيقاً على عينة من مقدمي الخدمات الصحية المعينون حديثاً في المستشفيات والوحدات الصحية (أطباء بشريون - أطباء أسنان - صيادلة - علاج طبيعي والتمريض) التابعة لمديرية الصحة بمحافظة بني سويف ، نظر لأهمية هذا القطاع الحيوي تبرز أهمية المحافظة على العاملين به وتحقيق مستوى جيد من التماثل و الارتباط بينهم وبين وظائفهم .

بناءً على نتائج الدراسات السابقة التي استعرضها الباحثان فيما يتعلق بالعلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث وما أظهرته الدراسة الاستطلاعية فقد تم اشتقاق أربعة فروض لاختبار التأثير المباشر للتنشئة الاجتماعية على التماثل الوظيفي و الارتباط الوظيفي ومدى توسط التماثل في العلاقة غير المباشرة بين التنشئة الاجتماعية و الارتباط الوظيفي ، ومن خلال الدراسة التطبيقية تبين إمكانية قبول فروض الدراسة الأربعة كما يلي:

1. أظهرت نتائج الدراسة التطبيقية صحة الفرض الأول حيث ثبت وجود تأثير إيجابي معنوي للتنشئة الاجتماعية على التماثل الوظيفي حيث بلغ معامل المسار $\beta=0.70$ وتتفق هذه النتيجة مع ما سبق و أظهرته نتائج دراسات مثل (Jianhua ; Hayashi, 2013; Ge, et al., 2010; Ahmadian et al., 2016; Narayansany & Isa, R. (2021); Cepale, G, et al., 2021) التي أشارت جميعها الى التأثير الإيجابي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على التماثل الوظيفي.

2. ثبت صحة الفرض الثاني حيث تبين وجود تأثير إيجابي معنوي للتماثل التنظيمي على الارتباط الوظيفي حيث بلغ معامل المسار $\beta=0.44$ عند مستوى معنوية اقل من (0.05) وتتفق هذه النتيجة مع ما سبق وأظهرته الدراسات السابقة مثل دراسة (مرزوق, 2013)، إضافة الى نتائج عدد من الدراسات الأجنبية مثل دراسة

(Li Hui, et al., 2020; Bonaiuto, et al., 2022; De Roeck et al., 2016; Zhao et al., 2019; Shahpouri et al., 2016; Dai, & Qin, 2016; Karanika, et al., 2015)



3. أظهرت نتائج الدراسة التطبيقية صحة الفرض الثالث حيث ثبت وجود تأثير إيجابي معنوي مباشر للتنشئة الاجتماعية على الارتباط الوظيفي حيث بلغ معامل المسار $\beta=0.384$ بمستوي معنويه بلغ (0.384), وتتفق هذه النتيجة مع ما سبق و أظهرته الدراسات السابقة مثل دراسات (Saks & Xu, 2019; Nguyen, et al., 2021; Gruman, 2018; Islam, et al., 2022; Ayub, et al., 2014) وتأتي هذه النتيجة مخالفة لنتائج بعض الدراسات السابقة التي أوضحت عدم وجود تأثير مباشر للتنشئة الاجتماعية على الارتباط الوظيفي (Saks, 2011).

4. لاختبار الفرض الرابع الخاص بالدور الوسيط للتماثل الوظيفي في علاقة التأثير بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية و الارتباط الوظيفي من خلال مسارات التأثيرات الكلية المباشرة وغير المباشرة فقد ثبت صحة الفرض حيث تبين انه عند إدخال التماثل التنظيمي كمتغير وسيط في تلك العلاقة ارتفع التأثير الكلي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي ليبلغ معامل المسار ($\beta = 0.695$) في حين أن معامل التأثير المباشر لتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي قدره ($\beta=0.384$) وقد ثبت معنوية التأثير غير المباشر (من خلال اختبار Bootstrap–Two tailed Significance) لتبلغ (0.0069) وهي اقل من (0.005), ومما سبق امكن قبول الفرض الرابع من فروض هذا البحث.

حادي عشر- التوصيات:

- 1- نظرا لما أظهرته النتائج من وجود تأثير إيجابي مباشر وغير مباشر للتنشئة الاجتماعية على تحقيق كل من التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي وما سبق وأشارت إليه نتائج الدراسات السابقة حول أهمية برامج التنشئة الاجتماعية يمكن التوصية بما يلي:
 - أ- إنشاء آليات أو وحدات تدريب مؤسسية مسئولة بشكل مباشر عن تأهيل وتدريب المعينين حديثا تقوم على إعداد وتنفيذ برامج تدريب منتظمة ولفترة زمنية كافية.
 - ب- عقد لقاء تعريفى قبل تسلم العمل لتوضيح أهداف وسياسات وأنظمة العمل الخاصة بوزارة الصحة المصرية وقطاعاتها المختلفة ومهام الإدارات المختلفة بالإضافة إلى التعريف بواجباتهم المهنية والإنسانية وحقوقهم الوظيفية ومحاولة خلق حالة من التآلف بينهم وبين بيئة العمل التي سينتقلون إليها.
 - ج- عقد لقاء للتعريف بأهم القيادات الحالية ومواقعها التنظيمية وسلطاتها الوظيفية واستضافتها لتوضيح سياسات العمل واستراتيجياته.
 - د- استخدام أساليب وتكتيكات تدريبية متنوعة أثناء برامج التأهيل الأولية للعمل مثل التنشئة الفردية أو الجماعية والرسمية وغير الرسمية مثل (دعم زملاء العمل حيث يعتبر نوع تدريب غير رسمي يتم أثناء أداء العمل الفعلي ويمثل نقل للمعرفة والخبرة) وفقا لنوع المعلومة أو الخبرات المطلوب نقلها للمعينين حديثا.

2- في ضوء ما أظهرته النتائج من تأثير إيجابي مباشر للتمائل التنظيمي على الارتباط الوظيفي يمكن التوصية بما يلي:

أ- محاولة تعميق مفهوم التماثل التنظيمي لدى مقدمي الخدمة الصحية من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات مثل عقد لقاءات دورية مع نماذج ناجحة وقيادات لمؤسسات طبية حكومية أو خاصة للاستفادة من خبراتهم الناجحة

ب- تنفيذ برامج تدريبية دورية بشكل منتظم بهدف تنمية الوعي لدى القيادات الإدارية بمفهوم وأهمية التماثل التنظيمي وآثاره الإيجابية المثبتة والمتوقعة من زيادة مستوى الولاء والالتزام التنظيمي وزيادة درجة التماسك بين أفراد المنظمة وما يترتب على ذلك من تحقيق درجة ارتباط بقيم العمل وسياسة وأهداف المستشفى أو الوحدات الصحية.

ج- يجب على قيادات مديريات الصحة ومديري المستشفيات تنمية درجة شعور مقدمي الخدمة الصحية بالتماثل أو التطابق بينهم وبين المستشفيات أو الإدارات أو الوحدات التي يعملون بها، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق مسح دوري لحاجاتهم ورغباتهم وتحقيق ما يتوافق منها في ضوء القوانين واللوائح التنفيذية وفي ضوء الإمكانيات المتاحة.

د- خلق مناخا تنظيمي يتسم بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل مثل بعض جوانب العمل مثل مواعيد الورديات أو توزيع العمل أو بهدف تعميق الشعور بالرضا عن بيئة العمل ه- عقد لقاءات دورية بين القيادات في المستشفيات أو الوحدات الطبية وبين الأطراف المختلفة من مقدمي الخدمة الصحية للإجابة على أي تساؤلات أو استفسارات أو تقبل الانتقادات المتعلقة بمشاكل العمل اليومية والإجابة عنها بقدر من الوضوح والشفافية.

3- في ضوء ما سبق وأظهرته نتائج الدراسات من أهمية تحقيق الارتباط بين الفرد وعمله وما لذلك من آثار إيجابية على كلاً من المنظمة والأفراد يمكن للباحثين التوصية بما يلي:

أ- توجيه نظر القيادات الى الاهتمام بعقد لقاءات دورية اجتماعية أو ترفيهية بين العاملين في المستشفى أو الوحدة صحية بهدف تعزيز العلاقات الاجتماعية، بما يزيد من التماسك والترابط الاجتماعي والمهني بينهم.

ب- تهيئة ظروف عمل مناسبة وامنه مادياً ومعنوياً وتوفير المستلزمات الطبية واللوجيستية اللازمة لأداء العمل بالشكل المناسب.

ج- توجيه القيادات الي أهمية خلق بيئة عمل تتسم بالدعم والثقة المتبادلة بينهم وبين القادمين الجدد أو العاملين بشكل عام لمحاولة كسب ولائهم.

د- خلق مناخ عمل يساعد على تمكين العاملين في القطاع الصحي تنظيمياً ونفسياً.

هـ- محاولة إشراك ممثلين عن كل مقدمي الخدمات الصحية في عمليات التخطيط المستهدفة تحسين الخدمات الصحية والاستفادة من آرائهم وتجاربهم نظراً لاتصالهم المباشر بمتلقي الخدمة الصحية.



و- عقد لقاءات دورية بين المديرين والعاملين لمناقشة أي سياسات أو إجراءات جديدة وتداعياتها المحتملة أو مناقشة أي مشاكل تواجه العاملين في الوحدات والمستشفيات التابعة لمديرية الصحة.

ز- إعادة تصميم وتوصيف الوظائف لتتسم بالتنوع والتحدي وإبراز أهمية الأدوار التي يقوم بها كل فرد منهم، لأن ذلك سيؤدي إلى زيادة ارتباط مقدمي الخدمة الصحية بوظائفهم.

ح- التقييم والمتابعة الدورية لأنظمة الرواتب والأجور والتحقق من مدى كفايتها لتلبية احتياجاتهم ورفع تقارير واضحة للقيادات التنفيذية والسياسية بما يساعد على تحسين الأوضاع الوظيفية.

ثاني عشر- مقترحات لأبحاث مستقبلية:

من خلال مراجعة الأدبيات ونتائج الدراسة الميدانية يمكن طرح عدد من المقترحات لأبحاث مستقبلية:

1- من خلال مراجعة الباحثان للدراسات السابقة تبين وجود عدد محدود جدا من الدراسات العربية التي تناولت التنشئة الاجتماعية التنظيمية بأبعادها أو تكتيكات تنفيذها لذا يقترح الباحثان:

أ- تأثير تكتيكات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الرسوخ الوظيفي: الدور الوسيط لسلوك مشاركة المعرفة.

ب- اختبار الدور التفاعلي للقيادة التحويلية في العلاقة بين تكتيكات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وسلوكيات الدور الاستباقية للعاملين في قطاع البنوك.

ج- العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية وصراع العمل/ الأسرة: الدور المعدل للدعم التنظيمي المد.

2- دراسة مقدمات ونواتج كلا من الارتباط الوظيفي والتماثل الوظيفي على سلوكيات العاملين

أ- تأثير التماثل الوظيفي على المخرجات السلوكية للعاملين (الالتزام الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية).

ب- الدور التفاعلي لعلاقة القائد والمرؤوس LMX في العلاقة بين الارتباط الوظيفي وأداء الدور.

ج- اختبار الدور الوسيط للارتباط في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية ونوايا ترك العمل.

د- تأثير الارتباط الوظيفي على سلوكيات الاستقواء: الدور الوسيط للمتكين النفسي.

3- في ظل نتائج البحث التي كشفت عن التأثير الإيجابي للتنشئة الاجتماعية على التماثل الوظيفي والارتباط الوظيفي بشكل إجمالي، يوصى الباحثان بإعادة اختبار تأثير أبعاد التنشئة الاجتماعية بشكل منفرد على التماثل الوظيفي والارتباط الوظيفي لتحديد قوة تأثير كل بعد على حده وهو ما يُعد استكمالا لتفسير طبيعة العلاقات بين متغيرات البحث.

4- في ظل تناول البحث الحالي تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية (أبعادها) على التماثل الوظيفي والارتباط الوظيفي يوصى الباحثان باختبار تأثير استخدام تكتيكات التنشئة الاجتماعية التنظيمية المختلفة على تحقيق التماثل الوظيفي والارتباط الوظيفي.

5- نظراً لعدم قيام الباحثان بالتطرق الى بعض المتغيرات الحاكمة (ديموجرافيا أو تنظيمية) التي يمكن أن تؤثر على طبيعة أو اتجاه علاقات التأثير بين المتغيرات، لذا يوصي الباحثان بدراسة دور المتغيرات الديموغرافية أو التنظيمية في التأثير على طبيعة العلاقات بين نفس متغيرات البحث أو تطبيقاً على مجال بحثي آخر.



ثالث عشر:- المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

البحيري، محمد صبري. (2017). أثر تطبيق إستراتيجيات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على تقليل حالات التسرب الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية العاملة في مصر مع توسط السمات الشخصية للعاملين (دراسة استطلاعية). مجلة البحوث المالية والتجارية 18, (العدد الأول-الجزء الثاني) , 231-270.

جبريل، محمد عبد العزيز. (2019). التماثل التنظيمي كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية. مجلة البحوث المالية والتجارية 20, (العدد الثاني-الجزء الثاني) , 158-178.

حراز، السيد يوسف السيد رجب. (2018). أثر القيادة التحويلية على السلوك المبدع للعاملين عن طريق الدور الوسيط للتنشئة الاجتماعية التنظيمية: دراسة تطبيقية على الشركات بالمنطقة الصناعية في مدينة دمياط الجديدة. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س، 38 ع 1 263 - 225.

رضوان، طارق رضوان محمد. (2018). الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، ع 3

الطائي، أحمد كاظم بريس، والطائي، نهاية عبيد محسن. (2021). التنشئة الاجتماعية وتأثيرها في المخرجات الوظيفية الموقفية، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مج 13 ، ع 2، 165 - 144

عبد العليم، شعبان أحمد. (2016). تأثير الارتباط الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية ونية ترك مهنة التمريض. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س 36 ، ع 4، 449 - 496.

العابدي، على رازق، عزيز، شعيب احمد (2017). تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في السلوك المبدع عن طريق الدور الوسيط لرفاهية العاملين دراسة تطبيقية في المديرية العامة لتربية بابل

عوض، سمر محمد، رفاعي، ممدوح عبد العزيز محمد، ومحمد، سالي علي. (2022)، أثر الارتباط الوظيفي على البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية على قطاع الخدمات الصحية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع 2 ، 177-195.

غنيم، منال احمد محمد. (2021). دور التماثل التنظيمي في تعزيز وتنمية المخرجات الوظيفية: دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة المنوفية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية. المجلد التاسع، ع 1.

مرزوق، عبد العزيز علي. (2013). نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي " دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ. مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة جامعة طنطا، ع 3 مصطفى، أبو بكر فكري. (2021) إطار مقترح لتفسير العلاقات بين ثقافة التعلم التنظيمي، مستوى التماثل التنظيمي، وسلوك مشاركة المعرفة لدى الأطباء بالمستشفيات الحكومية المركزية بمحافظة بني سويف. مجلة البحوث المالية والتجارية. كلية التجارة، جامعة بورسعيد، 21، ع 3.

ميلود، لحر. (2018). علاقة التنشئة التنظيمية بالأداء المهني عند الممرضين: دراسة ميدانية بالمؤسسات الصحية بوهان. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 34. نافع، وجيه عبد الستار. (2013). التماثل التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف، مجلة آفاق جديدة للدراسات التجارية، كلية التجارة جامعة المنوفية، ع 12، ص ص: 84 - 139 يوسف، شريف. (2022). التماثل التنظيمي وعلاقته بجودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 3 (2) ، 1581-1612. ثانيا: المراجع الأجنبية :

Abdullah, M. I., Ashraf, S., & Sarfraz, M. (2017). The organizational identification perspective of CSR on creative performance: The moderating role of creative self-efficacy. *Sustainability*, 9(11), 2125.

Ahmadian, J., Soori, F. K., Ghaderi, N., Hejrat, S., & Mowlaie, S. (2016). Comparing organizational socialization techniques and organizational identification in governmental and private knowledge-based organizations. *Journal of Ecophysiology and Occupational Health*, 16(3/4), 118-129.

Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of vocational behavior*, 70(3), 447-462.

Baran, H., & Giderler, C. (2017). A study on determining the influence of organizational identification on organizational justice and organizational silence. *International Journal of Asian Social Science*, 7(3), 242-258.



- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2014). Delineating and reviewing the role of newcomer capital in organizational socialization. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 439–457.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721.
- Bauer, T. N., Perrot, S., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2019). Understanding the consequences of newcomer proactive behaviors: The moderating contextual role of servant leadership. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 356–368.
- Benzinger, D. (2016). Organizational socialization tactics and newcomer information seeking in the contingent workforce. *Personnel Review*, 45(4), 743–763.
- Bigliardi, B., Petroni, A., & Dormio, A. I. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & organization development journal*, 26(6), 424–441.
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418–436.
- Brown, A. D. (2017). Identity work and organizational identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296–317.
- Cai, D., Li, Z., Xu, L., Fan, L., Wen, S., Li, F, & Guan, Y. (2023). Sustaining newcomers' career adaptability: The roles of socialization tactics, job embeddedness and career variety. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(2), 264–286.
- Cepale, G., Alessandri, G., Borgogni, L., Perinelli, E., Avanzi, L., Livi, S., & Coscarelli, A. (2021). Emotional efficacy beliefs at work

- and turnover intentions: the mediational role of organizational socialization and identification. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 442–462.
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., & Gutierrez–Wirsching, S. (2016). The role of coworker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, 13(1).
- Chester J. Taranowski. (2011) *Work Engagement: Creating a more meaningful job*, ERS, Vol. XVII, Issue 3.
- Crocetti, E., Avanzi, L., Hawk, S. T., Fraccaroli, F., & Meeus, W. (2014). Personal and social facets of job identity: A person–centered approach. *Journal of Business and Psychology*, 29, 281–300.
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived organizational support and employee engagement: Based on the research of organizational identification and organizational justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4(12), 46–57.
- De Roeck, K., El Akremi, A. and Swaen, V. (2016), “Consistency matters! How and when does corporate social responsibility affect employees’ organizational identification?”, *Journal of Management Studies*, Vol. 53 No. 7, pp. 1141–1168
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., Mansfield, L. R., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Simon, L. S. (2015). Navigating uncharted waters: Newcomer socialization through the lens of stress theory. *Journal of Management*, 41(1), 203–235.
- Gaskin, J. & Lim, J. (2016), "Model Fit Measures", AMOS Plugin. Gaskination's StatWiki.
- Ge, J., Su, X., & Zhou, Y. (2010). Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises. *Nankai Business Review International*.



- Gözükara, İ., & Simsek, Ö. F. (2016). Role of leadership in employees' work engagement: Organizational identification and job autonomy. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 72.
- Gruman, J. A., Saks, A. M., & Zweig, D. I. (2006). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of vocational behavior*, 69(1).
- Guarano, C. L. O. (2010). The Moderator effect of organizational identification on the relationship between work context and workforce engagement/burnout (Thesis for Graduate Program in Labor and Human Resources). The Ohio State University.
- Hayashi, S. (2013). Organizational socialization and collective self-esteem as drivers of organizational identification. *International Business Research*, 6(12), 156.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1–55.
- Hui, L., Qun, W., Nazir, S., Mengyu, Z., Asadullah, M. A., & Khadim, S. (2021). Organizational identification perceptions and millennials' creativity: testing the mediating role of work engagement and the moderating role of work values. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1653–1678.
- Hussein, S. (2018). Work engagement, burnout and personal accomplishments among social workers: A comparison between those working in children and adults' services in England. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(6), 911–923.
- Indriyani, R., & Palumian, Y. (2022). The mediating role of work engagement in the relationship between organizational identification and employee creativity (Doctoral dissertation, Petra Christian University).

- Islam, A., Ajmal, M., & Butt, M. (2022). Improving newcomers' work engagement: role of organizational socialization tactics with serial mediation. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 12(2).
- Ju Zhou, Yi Tang. (2019) The Effect of Organizational Socialization on Contextual Performance in New Civil Servants: The Mediating Role of Leader–Member Exchange
- Kamal, D., Wasfy, N. F., Taie, A. F. H., Eltouny, S., Sanad, A. M., Abouzeid, E., & Fouad, S. (2022). Relationship between Effort Reward Imbalance and Work Engagement among Medical Staff in Egypt: A Cross–Sectional Analytic Study. *Fortune J Health Sci*, 5(1), 1–12.
- Karam, A., Ashill, N., Jayashree, P., & Lindsay, V. (2022). Localization in the United Arab Emirates: a study of stereotypes, organizational socialization, employability and work outcomes. *Personnel Review*,
- Karanika–Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019–1033.
- Klein, H. J., & Weaver, N. A. (2000). The effectiveness of an organizational-level orientation training program in the socialization of new hires. *Personnel psychology*, 53(1).
- Korte, R., & Lin, S. (2013). Getting on board: Organizational socialization and the contribution of social capital. *Human relations*, 66(3), 407–428.
- Kuok, A. C., & Taormina, R. J. (2022). A POSITIVIST APPROACH TO WORK ENGAGEMENT: MODERATING EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT.
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Boudrias, J. S. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The mediating role of role clarity and affect-based trust



- relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 599–624.
- Lee, H. W. (2013). Locus of control, socialization, and organizational identification. *Management Decision*, 51(5), 1047–1055.
- Lee, J., Oh, S., & Burnett, G. (2016). Organizational socialization of academic librarians in the united states. *The Journal of Academic Librarianship*, 42(4), 382–389.
- Liao, J., Huang, M., & Xiao, B. (2017). Promoting continual member participation in firm–hosted online brand communities: An organizational socialization approach. *Journal of Business Research*, 71, 92–101.
- Mahfouz, E. M., Ewis, A. A., Seedhom, A. E., & Latief, O. K. E. (2017). Work engagement among health care providers in hospitals of Minia city.
- Mashile, D. A. (2021). Organizational identification, organizational citizenship behavior, and employee silence behavior: A case study of public employees in Vhembe District Municipality, Limpopo Province, South Africa (Doctoral dissertation).
- Narayansany, K., & Isa, R. M. (2021). The Relationships between Onboarding Program and Newcomers' Turnover Intention: The Role of Organizational Identification as Mediator. *Journal Pengurusan*, 63, 1–15.
- Nguyen, T. N. T., Bui, T. H. T., & Nguyen, T. H. H. (2021). Improving employees' proactive behaviors at workplace: The role of organizational socialization tactics and work engagement. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 31(6), 673–688.
- Ötken, A.B. and Erben, G.S. (2010), “Investigating the relationship between organizational identification and work engagement and the role of supervisor support”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol. 12 No. 2.

- Phillips, C., Esterman, A., & Kenny, A. (2015). The theory of organizational socialization and its potential for improving transition experiences for new graduate nurses. *Nurse education today*, 35(1), 118–124.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617–635.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Getting newcomers engaged: The role of socialization tactics. *Journal of managerial psychology*, 26(5), 383–402.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behavior: Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 14–26.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). Socialization resources theory and newcomers' work engagement: A new pathway to newcomer socialization. *Career Development International*, 23(1), 12–32.
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of vocational behavior*, 70(3), 413–446.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12.
- Sepahvand, R., & Khodashahri, R., (2021). Strategic human resource management practices and employee retention: A study of the moderating role of job engagement. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 14(2), 437–468.



- Sewify, A. M. (2021). The effect of talent management on organizational identification: Field study on the Office of Innovation Support, Technology Transfer and Marketing at Al-Azhar University (TAICO)–Arab Republic of Egypt. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 5(2), 30.
- Shantz, A., Alfes, K., & Latham, G. P. (2016). The buffering effect of perceived organizational support on the relationship between work engagement and behavioral outcomes. *Human resource management*, 55(1), 25–38.
- Smith, L. G., Amiot, C. E., Callan, V. J., Terry, D. J., & Smith, J. R. (2012). Getting new staff to stay: The mediating role of organizational identification. *British journal of management*, 23(1), 45–64.
- Song, Z., Chon, K., Ding, G., & Gu, C. (2015). Impact of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Core self-evaluations as moderators. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 180–189.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76–94.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British journal of management*, 15(4), 351–360.
- Van Wingerden, J., Derks, D., Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management Journal*, 56(1), 51–67.
- Villavicencio–Ayub, E., Jurado–Cárdenas, S., & Valencia–Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological

resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45–55.

Wefald, A. J. (2008). An examination of job engagement, transformational leadership, and related psychological constructs. Kansas State University.

Xu, J., Xie, B., Yang, Y., & Maharjan, D. (2019). Facilitating newcomers' work engagement: the role of organizational socialization and psychological capital. *International Journal of Mental Health Promotion*, 21(2), 69–80.

Zhao, H., Liu, W., Li, J., & Yu, X. (2019). Leader–member exchange, organizational identification, and knowledge hiding: The moderating role of relative leader–member exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 834–848.



الملاحق

السيدة الفاضلة/ السيد الفاضل

تحية طيبة وبعد ،،،،،

يقوم الباحثان بإعداد دراسة بعنوان " الدور الوسيط التماثل الوظيفي في العلاقة بين
التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي بالتطبيق على مقدمي الخدمة الصحية
بمحافظة بني سويف "

برجاء التكرم باستيفاء أسئلة الاستقصاء المرسل لسيادتكم ونأمل حسن تعاونكم الذي يمثل
أساس نجاح هذه الدراسة، شاكرين مقدماً حسن تعاونكم ونؤكد لكم أن المعلومات التي تقدمونها
تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

شاكرين سلفاً حسن تعاونكم واهتمامكم

الباحثان

قائمة الاستقصاء

م	متغيرات البحث	أوافق جدا	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الطلاق
1.	قد وفرت هذه المنظمة بالنسبة لي التدريب المميز عن العمل.					
2.	قد مكنتني التدريب في هذه المنظمة أن أقوم بعملية بشكل جيد					
3.	تقدم المنظمة لي التدريب الشامل لتحسين مهاراتي الوظيفية.					
4.	انجز عملي بصورة أفضل من خلال مساعدة وتوجيه من قبل رئيسي المباشر.					
5.	توفر المنظمة لي التدريب المناسب وبصورة فاعلة					
6.	أنا أعرف جيدا كيف انجز أعمالي في هذه المنظمة					
7.	لدي فهم كامل بواجباتي في هذه المنظمة					
8.	افهم أهداف المنظمة بشكل واضح.					
9.	امتك معرفة جيدة في الطريقة التي تعمل بها هذه المنظمة.					
10	معظم أفراد المنظمة يفهمون الأهداف التنظيمية تقريبا.					
11	يساعد زملائي في العمل بعضهم البعض وبطرق مختلفة.					
12	يقدم زملائي في العمل المساعدة والمشورة لي					
13	يقبل زملائي في العمل عضويتي في هذه المنظمة.					
14	يتعامل زملائي بشكل ودي للمساعدة في تحقيق الأهداف.					
15	أمتلك علاقة جيدة جدا مع زملائي في العمل في هذه المنظمة					
16	بإمكاني الحصول على فرص عمل جديدة مع هذه المنظمة.					
17	انا سعيد بنظام المكافآت التي تقدم لي في هذه المنظمة.					
18	تتوفر فرص وظيفية للتقدم في هذه المنظمة تقريبا					



م	متغيرات البحث	أوافق جدا	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الطلاق
19	أستطيع معرفة توقعي لمساري الوظيفي في هذه المنظمة.					
20	أتوقع أن هذه المنظمة سوف تستمر في توظيفي لسنوات عدة.					
21	أشعر بأن المستشفى/ الوحدة الصحية لتي أعمل بها توليني اهتماما كبيراً					
22	أحرص على مستقبل المنشأة التي أعمل بها					
23	أشعر بالضيق عندما ينتقد البعض بطريقة غير موضوعية					
24	أشعر بالفخر كوني أحد أعضاء العمل المستشفى/ الوحدة الصحية					
25	أحرص على الدفاع عن المستشفى/ الوحدة الصحية وسياساتها أمام الآخرين					
26	أتمنى الاستمرار بالعمل في المستشفى/ الوحدة الصحية					
27	أشعر بالسعادة كوني أعمل بهذه المستشفى/ الوحدة الصحية					
28	أشعر بأنني بين أفراد أسرتي وأنا أعمل في هذه المستشفى/ الوحدة الصحية					
29	لدي الكثير من المواقف الإيجابية مع زملاء العمل					
30	أحرص على مصير المستشفى/ الوحدة الصحية التي أعمل بها					
31	يوجد تطابق كبير بين قيمي الشخصية وقيم المستشفى/ الوحدة الصحية لتي أعمل بها					
32	أحدد هويتي من خلال المستشفى/ الوحدة الصحية التي أعمل بها					
33	أسعى لتحسين الصورة الذهنية عن المستشفى/ الوحدة الصحية لدى الآخرين					
34	أبذل أقصى جهد ممكن في سبيل تحقيق أهداف المستشفى/ الوحدة الصحية					

م	متغيرات البحث	أوافق جدا	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الطلاق
35	تتماثل قيمي إلى حد كبير مع قيم المستشفى/ الوحدة الصحية التي أعمل بها					
36	أنظر إلى مشكلات المستشفى/ الوحدة الصحية على أنها مشكلاتي الشخصية					
37	أعتقد أن المستشفى/ الوحدة الصحية التي أعمل بها مكمله لشخصيتي الاجتماعية					
38	يعتقد زملائي في العمل أنني عضو فعال ومنسجم معهم					
39	لدي مرونة ذهنية عالية عند القيام بمهام عملي					
40	يصعب علي فصل نفسي عن المهمة التي أقوم بها					
41	لدي الإصرار والمثابرة في مواجهة المشكلات التي أتعرض لها					
42	أكرس الكثير من الانتباه والتركيز لأداء مهام عملي					
43	دائما أكون متحمس عند القيام بمهام عملي					
44	إن العمل الذي أقوم به ذو معنى وقيمة عالية					
45	أكرس الكثير من الطاقة في أداء مهام وظيفتي					
46	أشعر بالقوة والحرية عند أداء مهام وظيفتي					
47	لا أشعر بمرور الوقت عندما أقوم بأداء عملي					
48	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به					
49	لا أنشغل بأي أشياء أخرى عند ممارسة مهام عملي					
50	أشعر بالسعادة عندما أعمل بكل طاقتي					
51	أنا أكون دائما منهمك في عملي					
52	تتيح لي وظيفتي الكثير من التحدي					
53	أستطيع الاستمرار في العمل لفترات طويلة من الوقت					