



التوافق بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي: الدول المعدل للشخصية الاستباقية: دراسة ميدانية بجامعة بني سويف

إعداد

د. محمود بدوي أحمد كمال

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة بني سويف

mahmoud.badawy83@yahoo.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد السادس - العدد الثاني – الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٥

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

كمال، محمود بدوي أحمد (٢٠٢٥). التوافق بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي: الدول المعدل للشخصية الاستباقية: دراسة ميدانية بجامعة بني سويف، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٦(٢)، ١٢٨٣-١٣٣٥.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

التوافق بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي: الدور المعدل للشخصية الاستباقية: دراسة ميدانية بجامعة بني سويف

د. محمود بدوي أحمد كمال

ملخص البحث:

استهدف البحث بيان الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، كذلك الدور المعدل للشخصية الاستباقية، وقد تم اختيار عينة مكونة من ٢٣٩ مفردة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، وتم تجميع البيانات عن طريق قوائم الاستقصاء، وبلغت نسبة الاستجابة ٨٠٪، وباعتماد على نمذجة المعادلات الهيكلية أظهرت النتائج إدراك مفردات البحث بشكل متوسط إلى مرتفع لأبعاد متغيرات البحث (التنشئة الاجتماعية التنظيمية، التوافق بين الفرد والمنظمة، الارتباط الوظيفي، والشخصية الاستباقية)، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة تأثير إيجابية معنوية مباشرة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية وكل من التوافق بين الفرد والمنظمة، والارتباط الوظيفي، كذلك وجود علاقة تأثير إيجابية معنوية مباشرة للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي بالإضافة إلى علاقة التأثير غير المباشرة للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي من خلال الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة، وأخيراً توصلت نتائج الدراسة إلى أن الشخصية الاستباقية تسهم في تقوية العلاقة الإيجابية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، كما تسهم في تقوية العلاقة الإيجابية للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي.

الكلمات الدالة: التنشئة الاجتماعية التنظيمية، التوافق بين الفرد والمنظمة، الارتباط الوظيفي، الشخصية الاستباقية، جامعة بني سويف.

مقدمة البحث

تعد التنشئة الاجتماعية التنظيمية أحد أهم أنشطة الموارد البشرية ذات التأثير على رفاهية العاملين، الرضا الوظيفي، التكيف التنظيمي، وبالتبعية البقاء والاستمرارية في العمل (Bowers, et al, 2023). وتتضمن هذه العملية آليات تُساعد العاملين الجدد على التكيف السريع والمرن مع الجوانب الاجتماعية والوظيفية المرتبطة بالعمل حتى يصبحوا أكثر فعالية داخل المنظمة (Krugielka, et al, 2023). فالتنشئة الاجتماعية هي عملية تعلم يتم من خلالها انتقال الأفراد من كونهم أعضاء خارجيين إلى أعضاء فاعلين داخل المنظمة ويُصبح من خلالها الأفراد أكثر انسجاماً مع طريقة تفكير وتصرف المنظمة (Liao, et al, 2020; Chong, et al, 2021).

تُقدم نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية تماسك العلاقات، إطاراً عاماً لفهم كيفية تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على ديناميكية العلاقات داخل المنظمة والنتائج المرتبطة بها، فالتنشئة الاجتماعية التنظيمية تُساعد الأفراد الجدد على فهم أدوارهم الوظيفية وهو ما يُعزز التوافق بين الفرد والمنظمة (Ellis, et al, 2017). وفي ضوء نظرية التبادل الاجتماعي يُدرك القادمون الجدد الدعم والموارد التي توفرها المنظمة كجزء من عملية التبادل، ومن ثم يستطيع الوافد الجديد تأسيس شبكة من العلاقات مع زملاء العمل تُعمق الشعور بالانتماء داخل المنظمة مما يؤدي إلى زيادة مستوى الارتباط الوظيفي (Qadeer, et al, 2020; Ahmed, et al, 2023).

كما تدعم نظرية تماسك العلاقات هذه الرؤية فحينما تعمل المنظمة على تعزيز التماسك في العلاقات فإنها تخلق بيئة عمل أكثر انسجاماً وترابطاً فالتفاعلات الاجتماعية داخل مكان العمل تُعزز الروابط العاطفية بين الفرد والمنظمة مما يُعزز توافق القادمين الجدد، ويُعمق الشعور بالارتباط الوظيفي (Zheng, 2020). هذا ويتمتع الأفراد ذوي الشخصية الاستباقية بمنهج استباقي في البحث عن المعلومات واستغلال الفرص المتاحة للتعلم وبناء روابط اجتماعية مع الآخرين وهو ما يُساهم في تقوية العلاقة الإيجابية بين كل من " التنشئة الاجتماعية التنظيمية، التوافق بين الفرد والمنظمة " والارتباط الوظيفي (Din, et al, 2023).

في ضوء ما سبق يتناول البحث الحالي التوافق بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي: الدور المعدل للشخصية الاستباقية.

(١) مشكلة البحث

يُعد تكيف الأفراد الجدد مع المنظمة أمراً بالغ الأهمية للأفراد والمنظمات على حدٍ سواء فالتكيف التنظيمي هو المسؤول عن تحقيق أهداف المنظمة وتلبية توقعات العاملين، وكلما استطاعت المنظمة تحقيق هذا التكيف بمعدل سريع كلما ازداد ارتباط الفرد بالمنظمة وارتفع مستوى الأداء، ومن ثم تحقيق أهداف المنظمة وتلبية توقعات العاملين. (Cai et al., 2020; Simsek, 2024) ويتحقق التكيف التنظيمي من خلال التنشئة الاجتماعية التنظيمية التي تُعد أكثر الأساليب فعالية في الاحتفاظ بالعاملين، كما يُسبب الفشل في هذه العملية الشعور بعدم الرضا والانفصال عن العمل، بل ربما التفكير في ترك الوظيفة وهو ما يؤثر سلباً على الفرد والمنظمة (Peng et al., 2024; Blazer et al., 2023).

لذلك تناول الكثير من الباحثين النتائج المرتبطة بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية حيث توصلت دراسة (Allen & Shanock, 2013) إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لآليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الالتزام التنظيمي، وتأثير سلبي معنوي على معدل الدوران، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٥٠٠ مفردة من العاملين الجدد بعدد من الصناعات المختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية. كما تناولت دراسة (Paul & Rebecca, 2014) تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على النتائج الوظيفية المتمثلة في " الالتزام التنظيمي، الاستغراق الوظيفي، غموض الدور، والاغتراب الوظيفي " وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية وكل من الالتزام التنظيمي، والاستغراق الوظيفي، وعلاقة سلبية مع غموض الدور والاغتراب الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣١٩ مفردة من العاملين الجدد بعدد من المنظمات بالولايات المتحدة الأمريكية.

وقدّمت دراسة (Song, et al, 2015) نموذجاً يوضح تأثير آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على كل من الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ١٦١ مفردة من العاملين الجدد بعدد من الفنادق بالصين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وكل من الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي.

وبحثت دراسة (Thai& Duc, 2017) تأثير آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والتفاعل بين الأسرة والعمل على الارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٦٧٥ مفردة من العاملين الجدد بعدد من المنظمات بفيتنام. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والتفاعلات الإيجابية بين العمل والأسرة والارتباط الوظيفي. كما توصلت دراسة (He, et al, 2020) إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتقدم الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عدد من العاملين الجدد بقطاع الخدمات في ٤ مدن بالصين.

وأيدت دراسة (Somayeh, et al, 2023) التأثير الإيجابي لآليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على النجاح الوظيفي حيث تم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٥٩ مفردة من العاملين الجدد بالمكتبات العامة والأكاديمية بمدينة Tabriz بایران. واستهدفت دراسة (Awwad, et al, 2024) بيان تأثير آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الالتزام الفعال، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ١١٩ مفردة من العاملين الجدد بعدد من الشركات الصغيرة والمتوسطة العاملة بالأردن. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والالتزام الفعال، كما أيدت نتائج الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك.

في ضوء ما سبق من دراسات يمكن القول بأنه على الرغم من تناول العديد من الدراسات السابقة للنتائج المرتبطة بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية بما في ذلك الارتباط الوظيفي إلا أنه لا تزال هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات في هذا السياق لمعرفة آليات تفسير تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي هذا من جانب، ومن جانب آخر معرفة العوامل التي تُسهم في تقوية هذه العلاقة، وفي حدود علم الباحث لا توجد دراسة تناولت الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، والدور المعدل للشخصية الاستباقية، وهو ما يمثل فجوة بحثية معرفية.

كما قام الباحث بدراسة استطلاعية بقطاع التطبيق للتعرف على مدركات العاملين لأبعاد كل من " التنشئة الاجتماعية التنظيمية، التوافق بين الفرد والمنظمة، الارتباط الوظيفي، والشخصية الاستباقية "، وذلك عن طريق المقابلات المخططة مع عينة ميسرة مكونة من ٤٠ مفردة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، وذلك خلال الفترة من (٦ إبريل إلى ٢٢ إبريل ٢٠٢٥) وأسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عما يلي:

- أفاد أكثر من ٧٠٪ من عينة الدراسة الاستطلاعية بعدم وجود برامج تأهيل مصممة خصيصاً لمعاوني أعضاء هيئة التدريس لإمدادهم بالمعارف والمهارات المرتبطة بالوظيفة.
- أفاد أكثر من ٦٠٪ من عينة الدراسة الاستطلاعية بأن التكيف مع العمل الجامعي والتقدم في المسار الوظيفي يتم بالتعلم الذاتي والجهد الشخصي للفرد دون مساعدة الآخرين.
- أفاد أكثر من ٧٥٪ من عينة الدراسة الاستطلاعية بتوافق أهداف وقیم الفرد الشخصية مع أهداف وقیم العمل الجامعي.
- أفاد أكثر من ٧٢٪ من عينة الدراسة الاستطلاعية بأن لديهم شعور داخلي بالفقر، واستهلاك قدر كبير من طاقتهم في العمل.

- أفاد أكثر من ٦٨٪ من عينة الدراسة الاستطلاعية بانخفاض قدرتهم على المثابرة أمام الضغوط والتحديات المرتبطة بالوظيفة.
- أفاد أكثر من ٦٥٪ من عينة الدراسة الاستطلاعية بعدم القدرة على الاستمرار في العمل لفترات زمنية طويلة مع انخفاض الدافعية والحماس عند أداء العمل.
- أفاد أكثر من ٧٥٪ بأن لديهم القدرة على معالجة مشكلات العمل، والسعي لاكتشاف الفرص الجديدة قبل الآخرين.

في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية وبناءً على الفجوة المعرفية في الدراسات السابقة تتمثل مشكلة هذه الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما هو مستوى إدراك معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف لكل من آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، التوافق بين الفرد والمنظمة، الارتباط الوظيفي، والشخصية الاستباقية؟
- ٢- ما هو التأثير المباشر للآليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على كل من " التوافق بين الفرد والمنظمة، والارتباط الوظيفي؟
- ٣- ما هو التأثير المباشر للتوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي؟
- ٤- هل يُفسر التوافق بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والارتباط الوظيفي؟ وما هي طبيعة هذه الوساطة؟
- ٥- هل تُعدل الشخصية الاستباقية التأثير المباشر للتنشئة الاجتماعية التنظيمية، والتوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي؟

(٢) أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- قياس وتحديد مستويات إدراك معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف لكل من " آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، التوافق بين الفرد والمنظمة، الارتباط الوظيفي، الشخصية الاستباقية.
- ٢- قياس وتحديد طبيعة العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وكل من " التوافق بين الفرد والمنظمة، والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.
- ٣- قياس وتحديد طبيعة علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.
- ٤- اختبار الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في علاقة التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.
- ٥- اختبار الدور المعدل للشخصية الاستباقية، تُعدل علاقة التأثير المباشر لكل من " التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والتوافق بين الفرد والمنظمة "، على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.
- ٦- التوصل إلى بعض الدلالات النظرية والعملية التي قد تؤدي إلى توسيع قاعدة البحث في مجال آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وتأثيرها على التوافق بين الفرد والمنظمة، والارتباط الوظيفي.

(٣) أهمية البحث

تظهر أهمية هذا البحث النظرية والتطبيقية من الاعتبارات التالية:

١/٣ الأهمية العلمية:

- ١- تناولت الدراسات السابقة متغيرات هذا البحث بشكل منفصل أو دراسة العلاقة بين متغيرين فقط وبالتالي لا توجد دراسة — في حدود علم الباحث — تناولت العلاقات بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية، التوافق بين الفرد والمنظمة، الارتباط الوظيفي، والشخصية الاستباقية في نموذج واحد يتم اختبار العلاقات بين متغيراته.
 - ٢- تُعد الدراسة الحالية امتداداً لنظرية تماسك العلاقات حيث توضح تأثير آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على كل من النتائج المرتبطة بالعلاقات " التوافق بين الفرد والمنظمة " والنتائج المرتبطة بالجوانب العاطفية " الارتباط الوظيفي " ومن ثم تُقدم الدراسة الحالية التوافق بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط يُسهّم في تفسير طبيعة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة.
 - ٣- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة التي تناولت العوامل الموقفية المؤثرة في التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتحول نحو التركيز على مدركات الأفراد لتكتيكات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، وهو تحول بالغ الأهمية حيث تُقدم الدراسة الحالية فهماً أكثر شمولاً لكيفية توافق الفرد مع المنظمة خاصة في عصر يتسم بالاتصالات الرقمية وانخفاض التفاعلات الشخصية.
 - ٤- تُقدم الدراسة الحالية الشخصية الاستباقية كمتغير معدل يُسهّم في تقوية علاقة التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والتوافق بين الفرد والمنظمة بالارتباط الوظيفي، وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة.
- #### ٢/٣ الأهمية العملية

- ١- يستمد البحث أهميته العملية من أهمية قطاع التطبيق حيث تُعد الجامعات قاطرة التنمية البشرية والتعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة أحد الركائز الأساسية للتنمية الشاملة.
- ٢- تُسهّم الدراسة الحالية في تقديم مقترحات للإدارة الجامعية تتعلق بتوجيه وتأهيل معاوني أعضاء هيئة التدريس بما يُحقق التوافق مع العمل الجامعي وزيادة مستوى الارتباط الوظيفي.

(٤) الإطار النظري للبحث

١/٤ التنشئة الاجتماعية التنظيمية Organizational Socialization

تواجه منظمات اليوم تحدياً كبيراً يتمثل في كيفية تحقيق التكيف مع ثقافة المنظمة خاصة في ظل بيئة عمل تتصف بالديناميكية والتنافسية، وقد أدرك الباحثون على مدار العديد من السنوات أهمية آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية في تحقيق التكيف التنظيمي (Islam, et al, 2022; Nguyen, et al, 2020) فمن خلال هذه العملية يستطيع العاملون الجدد اكتساب الاتجاهات والسلوكيات، ويتعلمون المبادئ والقيم، ويصبحوا أعضاء مؤثرين في المنظمة من خلال المشاركة في أنشطتها المختلفة. (Allen, et al, 2017; Cable, et al, 2013)

تناول العديد من الباحثين مفاهيم متعددة للتنشئة الاجتماعية التنظيمية، والتي تُعرف أيضاً بالتوجيه أو التأهيل فقد أوضح (Putra et al, 2020) أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية تعني عملية التعلم والتكيف التي تسمح للأفراد بأداء أدوارهم الوظيفية وفقاً لاحتياجات الفرد والمنظمة، وأشار (Abubakar et al, 2023) للتنشئة الاجتماعية على أنها عملية يستطيع من خلالها الوافدون الجدد تعلم مهارات العمل، الحصول على فهم وظيفي أفضل، ودعم من زملاء العمل، وأكد (Simsek, 2024) أن التنشئة الاجتماعية تعني اكتساب المعرفة والقيم والسلوكيات اللازمة لشغل الوظائف داخل المنظمة وتحقيق التكيف بين الفرد والمنظمة.

١/١/٤ أبعاد " آليات " التنشئة الاجتماعية التنظيمية:

تشمل عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية العديد من الآليات " التكتيكات " وهي مجموعة من الطرق أو الآليات التي يتم من خلالها الانتقال بالوافدين الجدد إلى أدوارهم الوظيفية (Adil, et al, 2023; Cai, et al, 2023) وقد تم تقسيم هذه الآليات إلى "٦" مجموعات تدرج تحت ثلاث آليات وهي السياق، المحتوى، والجوانب الاجتماعية وذلك في ضوء دراسات (Van Maanen & Scheing, 79) وذلك على النحو الآتي:

- **بُعد السياق The Context:** يعكس هذا البُعد طريقة تقديم المعلومات إلى القادمين الجدد وقد تكون بشكل رسمي حيث يتم إعداد إجراءات ترحيب رسمية تُعزز قيم وأهداف المنظمة أو بشكل غير رسمي حيث يتم وضع الوافدين الجدد فوراً في مكان العمل ودمجهم مع زملائهم. (Kowtha, 2018) علاوة على ذلك فإنه يمكن تطبيق هذه الآلية بشكل فردي يُساعد في الحفاظ على الاختلافات ووجهات النظر الشخصية أو بشكل جماعي حيث يمكن تبادل الخبرات وتكوين العلاقات. (Godinho, et al, 2023; Blazer, et al, 2023)
- **بُعد المحتوى The Content:** يُشير هذا البُعد إلى المعلومات التي يتم تقديمها للوافدين الجدد والتي قد تكون متسلسلة يتم فيها دمج مراحل وظيفية مختلفة للقادمين الجدد بحيث يصبحوا أكثر قدرة على التعامل مع الوظيفة أو قد يتم تقديم هذه المعلومات بطريقة عشوائية لا تتبع نمط معين (Gupta, et al, 2022) علاوة على ذلك فإن هذا المحتوى قد يكون ثابت وذلك إذا تضمنت عملية التنشئة الاجتماعية تقوياً ثابتاً أو قد يكون هذا الجانب متغير إذا لم يكن هناك جدول زمني محدد مسبقاً، بل يتم التكيف حسب قدرة العاملين على التعلم. (Geurkink, et al, 2024)
- **الجوانب الاجتماعية Social Aspect:** يعكس الجانب الاجتماعي للتكتيكات آلية ترابط الوافدين الجدد حيث يمكن أن يكون الأمر متسلسلاً إذا تم تأهيل الموظفين الجدد من قبل مرشد أو صديق يوضح كيفية التصرف داخل المنظمة، وقد يكون الأمر منفصلاً إذا سُمح للموظف أو تم تشجيعه على التعلم الذاتي. (Chong, et al, 2021)

هذا ويمكن القول بأنه على المستوى الفردي، وفي ضوء نظرية التبادل الاجتماعي فإن عملية التنشئة الاجتماعية تُمكن الموظفين الجدد من تكوين تصورات عن المنظمة تؤثر بشكل كبير على توقعاتهم وحينما لا تتحقق هذه التوقعات يؤثر ذلك على نجاح التنشئة الاجتماعية مما يؤدي إلى عواقب قصيرة وطويلة الأجل للمنظمة والعاملين مثل انخفاض مستوى الرضا والارتباط الوظيفي، وكذلك انخفاض مستوى الإنتاجية (Bauer & Erdogan, 2012; Liu, et al, 2024)

٢/٤ التوافق بين الفرد والمنظمة Person- Organization Fit

حظي مفهوم التوافق بين الفرد والمنظمة باهتمام الكثير من الباحثين والممارسين للإدارة بصفة عامة خلال السنوات الماضية لما له من تأثير على العديد من النتائج الايجابية (Afsar, et al, 2018; Pudjiarti & Hutomo, 2020; Pratama, 2022) مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، ومعدل الدوران، ويُشير هذا المفهوم إلى مدى تطابق قيم واحتياجات الأفراد مع قيم وثقافة المنظمة (Afsar, et al, 2015) ويُركز على جانبين أساسيين يتعلق الجانب الأول بمدى تطابق أهداف واحتياجات الفرد مع قدرة المنظمة على اشباع هذه الاحتياجات وتحقيق تلك الأهداف (Afsar & Badir, 2016) ويتعلق الجانب الثاني بمدى تطابق الجدارات الوظيفية للأفراد مع متطلبات الوظيفة (Afsar, 2016)

يعتمد مفهوم التوافق بين الفرد والمنظمة على افتراض رئيس مؤداه أن المنظمة لديها مجموعة من الخصائص مثل " الثقافة التنظيمية، المناخ التنظيمي، القيم والأهداف التنظيمية" تتطابق مع خصائص الفرد مثل " القيم، الأهداف، الاتجاهات، والسمات الشخصية " (Kidron & Rispler, 2025) وقد تم تقسيم أبعاد التوافق بين الفرد والمنظمة إلى بُعدين رئيسيين يتعلق البُعد الأول بالقيم وتعكس المعايير التنظيمية التي يستطيع من خلالها الأفراد التمييز بين ما هو صحيح أو خاطئ؛ ويتعلق البُعد الثاني بالأهداف وتشمل أهداف الفرد والمنظمة والتطابق بينهما هو المحدد الرئيسي للعلاقة بين الفرد والمنظمة (النادي، ٢٠٢٠؛ المنسي، ٢٠٢٣؛ بحبي، ٢٠٢٥) هذا وقد أكد 87 Schneider على أن التوافق بين الفرد والمنظمة هو انعكاس لنظرية التفاعل Interactionism Theory فحينما يشعر الفرد بالتوافق والقدرة على التكيف مع المنظمة حينئذ يزداد الشعور بالانتماء (Sudibjo & Prameswari, 2021) وكلما استطاعت المنظمة تحقيق هذا التوافق من خلال مجموعة من الممارسات التنظيمية مثل التنشئة الاجتماعية التنظيمية كلما استطاعت تعزيز هذا التوافق محققة بذلك العديد من النتائج الإيجابية أهمها الارتباط الوظيفي. (Kooij & Boon, 2018)

٣/٤ الارتباط الوظيفي Job Engagement

حظي الارتباط الوظيفي باهتمام العديد من الباحثين والممارسين للإدارة بصفة عامة فهو المحرك الرئيس لسلوكيات واتجاهات الأفراد، بل المحرك للأداء الوظيفي والتنظيمي فالارتباط الوظيفي هو أساس نجاح المنظمات ومصدر لتحقيق التميز. (Muduli, et al, 2016; Amor, et al, 2020) وتُعد دراسة Kahn, 90 من أوائل الدراسات العلمية التي تناولت مفهوم الارتباط الوظيفي، وعُرف بأنه تسخير كامل طاقات الفرد في أدوارهم الوظيفية فالفرد يستخدم ويُعبر عن نفسه جسدياً وذهنياً ونفسياً (Saks & Gruman, 2011) كما حددت نفس الدراسة ثلاث شروط توضح مدى ارتباط الفرد بالعمل وهي إدراك معنى الوظيفة، الأمان النفسي، والإتاحة أو التوافر (المنسي، ٢٠١٨)

يعكس إدراك معنى الوظيفة شعور الفرد بأن ما يقوم به من عمل شيء جدير بالاهتمام ومفيد وذو قيمة، ويعكس الأمان النفسي الشعور بالثقة والأمان في العمل، وتعكس الإتاحة أو التوافر مدى توافر الموارد النفسية والمادية اللازمة للقيام بالعمل. (Memon, et al, 2018; Knight, et al, 2017) وفي ضوء هذه الدراسة ظهرت العديد من المفاهيم للارتباط الوظيفي حيث عُرف بأنه الدرجة التي يلتزم من خلالها الفرد عاطفياً وفكرياً تجاه منظمته أو وظيفته، والسعي لبذل الجهود الإضافية لإنجاز العمل (Zhang, et al, 2014) كما يُعرف الارتباط الوظيفي بأنه التصاق الموظف بوظيفته ورغبته الشديدة في بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة (Yuan, et al, 2015; Jung & Yoon, 2016)

وعرّف (Shantz, et al, 2016) الارتباط الوظيفي بأنه علاقة إيجابية بين الفرد والمنظمة فكل الطرفين على دراية بحاجات الطرف الآخر ويدعم كل منهما الآخر، وقدّم (Schaufeli, et al, 2002) مفهوم الارتباط الوظيفي على أنه حالة ذهنية إيجابية ومرضية مرتبطة بالعمل تتسم بالحيوية، والتفاني والانغماس (Bao, et al, 2022) ويتفق الباحث مع هذا المفهوم على اعتبار أنه من أكثر المفاهيم شمولاً، كما يعكس الأبعاد المختلفة للارتباط الوظيفي على النحو الآتي:

- **الحيوية " الحماس " Vigor:** يعكس هذا البُعد المستويات المرتفعة من الطاقة والمرونة الذهنية أثناء تأدية العمل، والاستعداد لبذل المزيد من الجهد في العمل والمثابرة عند مواجهة الصعوبات. (مرزوق، ٢٠١٣؛ شعراوي، ٢٠١٧)
- **التفاني Dedication:** يُشير هذا البُعد إلى مشاركة الفرد بقوة في إنجاز مهام العمل، والشعور بأهمية الدور الذي يقوم به، وإحساسه بالفخر والتحدي عند ممارسة عمله. (Chen, 2015; Els, et al, 2016)
- **الانغماس " الانهماك " Absorption:** يعكس هذا البُعد الشعور بالتركيز الكامل في العمل، وانهماك الفرد في العمل حيث ينقضي الوقت بسرعة في العمل، وصعوبة فصل النفس عن العمل. (Nguyen, et al, 2020)

٤/٤ الشخصية الاستباقية Proactive Personality

يمتد مفهوم الشخصية الاستباقية إلى النظرية المعرفية الاجتماعية التي تفترض أن الفرد والبيئة يؤثران بشكل متبادل على بعضهما البعض، وأن سلوك الإنسان يتشكل من خلال عوامل داخلية وخارجية (Zhang, et al, 2018) كما يمكن للأفراد تشكيل بيئتهم بشكل فعال بما يسمح بالتحكم في مهام وإجراءات العمل وبالتالي تحقيق نواتج مهنية إيجابية (إبراهيم، وأحمد، ٢٠٢٥)، وتُعد الشخصية الاستباقية أحد أهم محددات السلوك الاستباقي وتُعرف بأنها قدرة الفرد على التأثير في بيئة العمل لتحسين الحياة العملية، كما تعكس ميل الشخص نحو تغيير البيئة المحيطة. (Jiang & Gu, 2015) كما أنها استعداد مستقر لدى الفرد لاتخاذ المبادرة الشخصية لتغيير مجموعة واسعة من الأنشطة والمواقف في بيئته (Valls, et al, 2020) وهي كذلك ميل مستقر لدى الأفراد لاتخاذ إجراءات فعالة لإحداث تغييرات إيجابية في بيئتهم الخارجية على الرغم من القيود الموقفية (Din, et al, 2023)

- يسعى الأفراد ذوي الشخصية الاستباقية إلى تحسين الظروف الحالية، تحديد الفرص المتاحة، واتخاذ الإجراءات والمثابرة حتى تحدث تغييرات ذات مغزى، وفي المقابل يُفضل الأشخاص العاديون الوضع الراهن، يُظهرون القليل من المبادرة الذاتية، يصعب عليهم تحديد الفرص المتاحة، ويتكيفون بشكل سلبي مع بيئتهم الوظيفية. (Zhang, et al, 2012; Albi, et al, 2021) وللشخصية الاستباقية العديد من السمات من أهمها:
- يميل الأشخاص الاستباقيين إلى أن يكون لديهم قدر أكبر من تقرير المصير، الكفاءة الذاتية، والشعور بالثقة التي تدفعهم على التصرف بشكل فعال لتعظيم النتائج (Wu & Chi, 2020)
 - الأفراد ذوي الشخصية الاستباقية لديهم توجه أكثر انفتاحاً وإيجابية لإجراء تغييرات ذات مغزى مقارنة بالأفراد العاديين. (جودة، وآخرون، ٢٠٢١)
 - يُعد الأشخاص الاستباقيين أكثر قدرة على الانخراط في التفاعلات الاجتماعية، وبناء علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين (Fawehinmi & Yahya, 2018)

(٥) الدراسات السابقة وبناء نموذج البحث، وصياغة الفروض

١/٥ دراسات تناولت العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والتوافق بين الفرد والمنظمة

قدّمت دراسة (Chen & Yao, 2014) نموذجاً يوضح الدور الوسيط للتوافق الشخصي في العلاقة بين تكتيكات التنشئة الاجتماعية والنتائج الإيجابية المتمثلة في سلوكيات المساعدة، والرضا الأكاديمي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ١٨١ مفردة من طلاب مرحلة البكالوريوس المستوى الأول بإحدى جامعات الصين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين آليات التنشئة الاجتماعية والتوافق الشخصي، كما أيدت نتائج الدراسة الوساطة الجزئية للتوافق الشخصي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية والنتائج الإيجابية. وتناولت دراسة (Özdemir & Ergun, 2015) الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٠٢ مفردة من العاملين بعدد من الشركات بمدينة إسطنبول بتركيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتوافق بين الفرد وبيئة المنظمة، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للتوافق بين الفرد وبيئة المنظمة في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

وبحثت دراسة (Oh, S.-y, 2018) الدور الوسيط للتوافق الوظيفي في العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والمخرجات التنظيمية الإيجابية المتمثلة في الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، ونية ترك العمل، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٠٧ مفردة من شباب العاملين بعدد من المنظمات ب كوريا الشمالية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتوافق بين الفرد وبيئة المنظمة، كما أيدت نتائج الدراسة الوساطة الجزئية للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والمخرجات الوظيفية الإيجابية. وقامت دراسة (Abu-Doleh, et al, 2018) بنموذجاً يوضح الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والنتائج التنظيمية، وتم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين بعدد من الشركات العاملة بالأردن. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتوافق بين الفرد وبيئة المنظمة، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للتوافق بين الفرد وبيئة المنظمة في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والنتائج التنظيمية.

وحاولت دراسة (Peltokorpi, et al, 2022) بيان الدور الوسيط لكل من " الرسوخ الوظيفي، التوافق الوظيفي " في العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية ومعدل الدوران الوظيفي الاختياري، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٦٧٦ مفردة من العاملين الجدد بعدد من الشركات العاملة بفرنسا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وكل من التوافق الوظيفي، والرسوخ الوظيفي " كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للتوافق الوظيفي، والرسوخ الوظيفي في العلاقات المقترحة لنموذج الدراسة. واستهدفت دراسة (Song, et al, 2023) بيان الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتوافق التنظيمي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣٦٨ مفردة من العاملين الجدد بعدد ١٦ فندق من الفنادق ذات الأربع والخمس نجوم بإحدى مدن الصين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وكل من رأس المال النفسي، والتوافق التنظيمي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي.

وتناولت دراسة (إسماعيل، ومصطفى، ٢٠٢٤) الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٤٥ مفردة من مقدمي الخدمات الصحية بمحافظة بني سويف. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية وكل من التماثل التنظيمي، والارتباط الوظيفي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للتماثل التنظيمي.

في ضوء ما سبق من دراسات يمكن صياغة الفرض الأول على النحو الآتي:

الفرض الأول: تؤثر آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية في التوافق بين الفرد والمنظمة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

٢/٥ دراسات تناولت العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والارتباط الوظيفي

قدمت دراسة (alderon-Mafud & Pando-Moreno, 2018) نموذجاً نظرياً يوضح تأثير القيادة الأصلية على التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والارتباط الوظيفي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن خصائص القيادة الأصلية والمتمثلة في " الوعي بالذات، الأخلاق الداخلية، الشفافية في العلاقات، والفعالية الذاتية " تؤثر في التنشئة الاجتماعية التنظيمية وبالتبعية الارتباط الوظيفي. وحاولت دراسة (Nguyen, et al, 2020) بيان تأثير آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي، والسلوك الاستباقي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٦٧٥ مفردة من العاملين حديثي التخرج بعدد من المنظمات العاملة بفيتنام. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وكل من الارتباط الوظيفي، والسلوك الاستباقي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للارتباط الوظيفي.

وتناولت دراسة (Putra, et al, 2020) تأثير آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على كل من الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي حيث تم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ١٥٩ مفردة من العاملين الجدد بالقطاع الحكومي بإحدى مدن إندونيسيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية وكل من الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي، كما أيدت نتائج الدراسة المعدل لتقدير الذات. واستهدفت دراسة (Islam, et al, 2022) بيان تأثير آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣٨٣ مفردة من العاملين الجدد بعدد من المنظمات العاملة بباكستان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي.

وبحثت دراسة (Islam, et al, 2024) تأثير آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٦١٩ مفردة من العاملين الجدد بعدد من الصناعات المتعددة بباكستان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي، والدور المعدل لكل من الشخصية الاستباقية، والدعم التنظيمي المدرك.

وفي ذات السياق حاولت دراسة (Junça, et al, 2025) بيان تأثير آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي ورفاهية العاملين، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٧٢ مفردة من العاملين الجدد بإحدى الشركات العاملة بالصناعات الكيماوية بالبرتغال. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك، والرسوخ الوظيفي يتوسطان العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والارتباط الوظيفي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في العلاقة بين كل من " الدعم التنظيمي المدرك، والرسوخ الوظيفي " ورفاهية العاملين وأخيراً توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية ورفاهية العاملين من خلال الوساطة المتسلسلة.

واستهدفت دراسة (Frare, et al, 2025) بيان تأثير آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٠١ مفردة من المدراء في المستويات الإدارية الوسطى والدنيا بأكبر البنوك العاملة في البرازيل "The BankCo"، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، وكذلك أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والرغبة في التأثير الإيجابي داخل العمل، كما أيدت نتائج الدراسة الدور المعدل للتماثل التنظيمي في العلاقات المقترحة لنموذج الدراسة.

في ضوء ما سبق من دراسات يمكن صياغة الفرض الثاني على النحو الآتي:

الفرض الثاني: تؤثر آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية في الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

٣/٥ دراسات تناولت علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي

تناولت دراسة (Alfes, et al, 2016) تأثير كل من " التوافق بين الفرد والمنظمة، والثقة التنظيمية " على الارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣٣٥ مفردة من العاملين بعدد من الشركات بالملكة المتحدة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين كل من " التوافق بين الفرد والمنظمة، والثقة التنظيمية " والارتباط الوظيفي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في العلاقة بين المتغيرات التفاعلية المستقلة " التوافق بين الفرد والمنظمة، والثقة التنظيمية " وأداء المهام. واستهدفت دراسة (Bui, et al, 2017) بيان الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والوظيفة في العلاقة بين القيادة التحويلية والارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٦٩١ مفردة من العاملين بعدد من الصناعات المتنوعة بالصين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين القيادة التحويلية وكل من التوافق بين الفرد والوظيفة، والارتباط الوظيفي كذلك وجود علاقة إيجابية معنوية بين التوافق بين الفرد والوظيفة والارتباط الوظيفي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والوظيفة.

وبحثت دراسة (Memon, et al, 2018) الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة ونية ترك العمل، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٤٢٢ مفردة من المتخصصين في مجال البترول والغاز بماليزيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي، وعلاقة سلبية معنوية بين الارتباط الوظيفي ونية ترك العمل، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة ونية ترك العمل.

في سياق متصل تناولت دراسة (Kodden & Groenvel, 2019) الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة ومشاركة المعرفة، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣٩٣ مفردة من العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات في مختلف أنحاء العالم باستخدام المسح الإلكتروني. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة للتوافق بين الفرد والمنظمة وكل من الارتباط الوظيفي، ومشاركة المعرفة كذلك وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين الارتباط الوظيفي ومشاركة المعرفة.

وفي ذات السياق بحثت دراسة (Ashfaq & Hamid, 2021) الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٨٠ مفردة من مقامي الخدمة بعدد من البنوك بباكستان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة للتوافق بين الفرد والمنظمة وكل من الارتباط الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة وسلوكيات المواطنة التنظيمية. وحاولت دراسة (Bao, et al, 2022) بيان الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والوظيفة في العلاقة بين القيادة الشاملة والارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٦١ مفردة من العاملين بعدد من الصناعات المتنوعة بالصين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين القيادة الشاملة وكل من التوافق بين الفرد والوظيفة، والارتباط الوظيفي كذلك وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة للتوافق بين الفرد والوظيفة والارتباط الوظيفي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والوظيفة، والدور المعدل للشعور بالمسؤولية في العلاقات المقترحة لنموذج الدراسة.

واستهدفت دراسة (Na-Nan, et al, 2025) بيان تأثير التوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٤٠٠ مفردة من العاملين بعدد من المنظمات العاملة في مجال الخدمات اللوجستية بتايلاند. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للعقد النفسي في علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي.

في ضوء ما سبق من دراسات يمكن صياغة الفرض الثالث على النحو الآتي:

الفرض الثالث: يؤثر التوافق بين الفرد والمنظمة في مستوى الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

٤/٥ دراسات تناولت الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة

تناولت دراسة (Mostafa & Gould-Williams, 2013) الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء وكل من " الرضا الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية" وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٦٧١ مفردة من العاملين بالقطاع الصحي، وقطاع التعليم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين نظم العمل عالية الأداء وكل من التوافق بين الفرد والمنظمة، الرضا الوظيفي، والمواطنة التنظيمية، كما أيدت نتائج الدراسة الوساطة الجزئية للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء وكل من الرضا الوظيفي، والمواطنة التنظيمية.

وفي ذات السياق تناولت دراسة (Uppal, 2021) الدور الوسيط للتوافق بين الفرد وبيئة المنظمة في العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء والأداء التنظيمي، وتم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين في قطاع البحوث والتطوير بعدد من الشركات العاملة بالصناعات الدوائية بالهند وقدره ٢٧٤ شركة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التوافق بين الفرد وبيئة المنظمة يتوسط جزئياً العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء والأداء التنظيمي. وبحثت دراسة (Liu, et al, 2021) الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين القيادة الأصيلة وسلوكيات الأمان الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٥٩ مفردة من العاملين بالسكك الحديدية عالية السرعة بالصين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التوافق بين الفرد والمنظمة يتوسط جزئياً العلاقة بين القيادة الأصيلة وسلوكيات السلامة.

وفي سياق متصل تناولت دراسة (Sudibjo & Prameswari, 2021) الدور الوسيط لكل من " مشاركة المعرفة، والتوافق بين الفرد والمنظمة " في العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٦٠ مفردة من المدرسين بالمدارس الخاصة الابتدائية بجنوب جاكرتا بإندونيسيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة إيجابية مباشرة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري، وأيدت الدراسة الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة، ومشاركة المعرفة. وحاولت دراسة (Ture, et al, 2022) بيان الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين كل من " التماثل التنظيمي، التبادل بين القائد والعضو " والسلوك الابتكاري، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٤٠٨ مفردة من العاملين بقطاع التمريض بالمستشفى الجامعي بإحدى مدن تركيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التوافق بين الفرد والمنظمة يتوسط جزئياً العلاقة الإيجابية بين التماثل التنظيمي والسلوك الابتكاري، ويتوسط كلياً العلاقة الإيجابية للتبادل بين القائد والعضو والسلوك الابتكاري.

واستهدفت دراسة (Thai, et al, 2023) بيان الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التسويق الداخلي وكل من " الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي " وتم تطبيق الدراسة على عينة ٢٧٩ مفردة من العاملين بعدد من الفنادق بالولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التوافق بين الفرد والمنظمة يتوسط جزئياً العلاقات المقترحة لنموذج الدراسة. وبحثت دراسة (Pham, et al, 2024) الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين " القيادة التحويلية، وتحفيز الخدمة العامة " كمتغيرات مستقلة، والسلوك الابتكاري، الأداء التنظيمي، الالتزام التنظيمي كمتغيرات تابعة، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٤٦٤ مفردة من العاملين بالمنظمات العامة بفيتنام. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التوافق بين الفرد والمنظمة يتوسط العلاقة بين " القيادة التحويلية، وتحفيز الخدمة العامة " كمتغيرات مستقلة، والسلوك الابتكاري كمتغير تابع، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن السلوك الابتكاري، الالتزام التنظيمي، والتمكين النفسي يتوسطان العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.

في ضوء ما سبق من دراسات يمكن صياغة الفرض الرابع على النحو الآتي:

الفرض الرابع: يتوسط التوافق بين الفرد والمنظمة العلاقة بين آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

٥/٥ دراسات تناولت الشخصية الاستباقية

قدمت دراسة (جودة، وآخرون، ٢٠٢١) الدور الوسيط لصياغة الوظيفة في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣٤٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية وكل من صياغة الوظيفة، والسلوك الإبداعي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط لصياغة الوظيفة. واستهدفت دراسة (Ruiz Moreno, et al, 2021) بيان الدور الوسيط للشخصية الاستباقية في العلاقة بين أنماط القيادة، والارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣٨٤ مفردة من العسكريين بإسبانيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الخادمة هي أكثر الأنماط القيادية تأثيراً في الارتباط الوظيفي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للشخصية الاستباقية.

وحاولت دراسة (Mubarak, et al, 2021) بيان تأثير الشخصية الاستباقية على السلوك الإبداعي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٥٩ مفردة من العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بباكستان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للارتباط الوظيفي. واستهدفت دراسة (Zhong, et al, 2022) بيان الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين تجاهل القائد للمكافأة ومشاركة المعرفة لدى العاملين. وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٦١ مفردة من العاملين بعدد من الصناعات بالصين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الشخصية الاستباقية تُضعف العلاقة السلبية بين تجاهل القائد للمكافأة ومشاركة العاملين للمعرفة. وتناولت دراسة (Dan Wang, et al, 2022) الدور المعدل للشخصية الاستباقية، والهوية الأخلاقية في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والسلوك الاستباقي غير الأخلاقي، وتم تطبيق الدراسة على عيّنتين للبحث بلغت ٤٨١، ٣٦٨ مفردة على الترتيب. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الشخصية الاستباقية تُسهم في تقوية العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي، والسلوك الاستباقي غير الأخلاقي في حين تُضعف الهوية الأخلاقية هذه العلاقة.

وبحثت دراسة (Johari, et al, 2022) الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين جدارات القيادة المؤسسية والأداء الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ١٠٣ مفردة من قادة بعض مؤسسات التعليم العالي بماليزيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الشخصية الاستباقية تُسهم في تعديل هذه العلاقة. كما تناولت دراسة (Osei, et al, 2022) الدور المعدل للشخصية الاستباقية، والدور الوسيط للصمت التنظيمي في العلاقة بين الإشراف المسيء والارتباط الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣٤٣ مفردة من العاملين بالقطاع الصحي بإحدى مدن غانا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الشخصية الاستباقية تُسهم في تعديل العلاقة بين الإشراف المسيء والارتباط الوظيفي، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن الصمت الوظيفي لا يتوسط هذه العلاقة.

واستهدفت دراسة (حسان، ٢٠٢٣) تأثير الشخصية الاستباقية على التكيف في العمل أثناء جائحة كورونا، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢٢١ مفردة من أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية النظرية بجامعة القاهرة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية معنوية مباشرة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف في العمل، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في العمل. وحاولت دراسة (Chih-Chieh & Chun-Yi, 2024) بيان الدور المعدل للشخصية الاستباقية، والدور الوسيط للإنهاك العاطفي في العلاقة بين ضغوط العمل الهجين وسلوكيات الانسحاب الوظيفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٢١٣ مفردة من العاملين بعدد من الصناعات المتعددة بالولايات المتحدة الأمريكية وذلك بالاعتماد على المسح الإلكتروني.

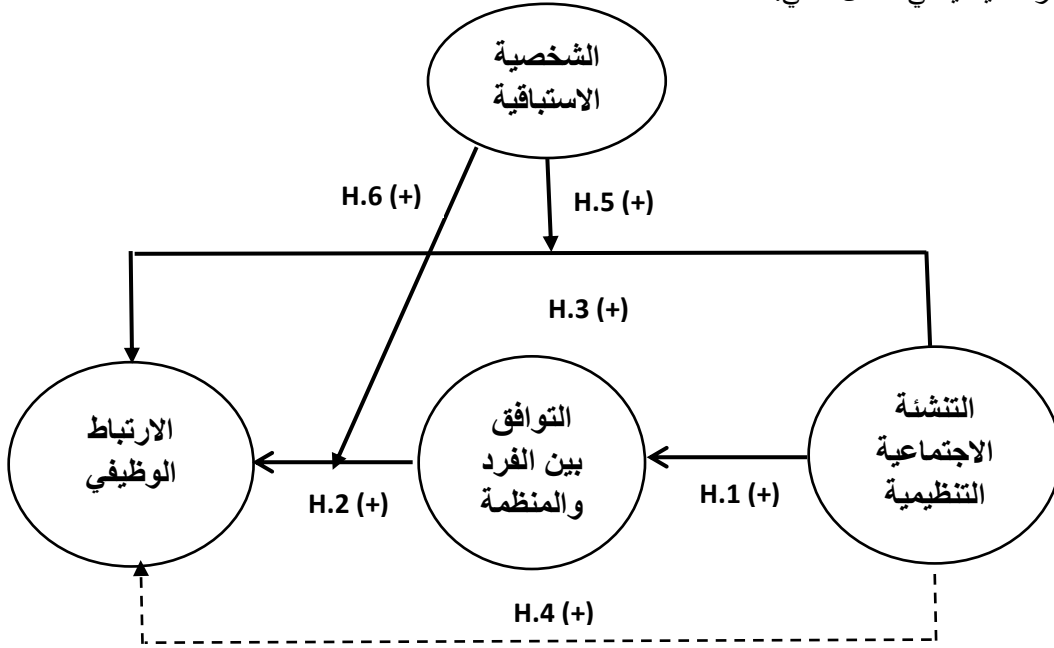
وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الشخصية الاستباقية تُضعف العلاقة الإيجابية بين ضغوط العمل الهجين والإنهاك العاطفي كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للإنهاك العاطفي في العلاقة بين ضغوط العمل الهجين وسلوكيات الانسحاب الوظيفي. وتناولت دراسة (Weilin, et al, 2024) الدور المعدل للشخصية الاستباقية، والدور الوسيط للكفاءة الذاتية في تأثير علاقة المعلم بطلابه على السلوك الابتكاري، وتم تطبيق الدراسة على عينة قدرها ٣٦٧ مفردة من طلاب الدراسات العليا ومشرفيهم بجامعة Beijing بالصين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الشخصية الاستباقية للطلاب تُسهم في تعديل قوة تأثير علاقة المعلم بطلابه على السلوك الابتكاري، كما أيدت نتائج الدراسة الدور الوسيط للكفاءة الذاتية للطلاب.

في ضوء ما سبق من دراسات يمكن صياغة الفرض الخامس، والسادس على النحو الآتي:

الفرض الخامس: تُعدل الشخصية الاستباقية العلاقة الإيجابية للتنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

الفرض السادس: تُعدل الشخصية الاستباقية العلاقة الإيجابية للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

وفي ضوء التحليل السابق يمكن صياغة النموذج النظري لهذا البحث والعلاقات بين متغيراته، والتي سيتم اختبارها ميدانياً في الشكل الآتي:



شكل (١)
النموذج النظري للبحث

(٦) منهج البحث

لتحقيق أهداف البحث واختبار فروضه تم استخدام المنهج الاستنباطي Deductive Approach في تكوين الإطار النظري للبحث وتحديد المتغيرات التي تضمنها نموذج البحث بالاعتماد على الدراسات السابقة، وتحديد طرق قياس هذه المتغيرات وتطوير الإطار المقترح للعلاقات بينهما، كما استخدم الباحث المنهج الاستقرائي Inductive Approach حيث قام بتوجيه قائمة استقصاء لعينة من مجتمع البحث وقام بتحليل البيانات والتوصل من خلال ذلك لنتائج البحث، ويتضمن منهج البحث ما يلي:

١/٦ مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث في جميع معاوني أعضاء هيئة التدريس (مدرس مساعد - معيد) بجامعة بني سويف، والبالغ عددهم (١٣٠٨) مفردة خلال شهر نوفمبر ٢٠٢٤. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٤) ويوضح الجدول رقم (١) توصيف مجتمع البحث حيث يُظهر الجدول التوزيع النوعي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس من المعيد، والمدرسين المساعدين على الكليات المختلفة داخل الجامعة وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (١)
خصائص مجتمع البحث

البيان الكلية	المعاونين					
	مدرس مساعد		معيد		مجتمع البحث	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الطب البشري	٧٦	١٣٧	١٧	٥٨	٩٣	١٩٥
الطب البيطري	٩	١٢	٨	٢٢	١٧	٣٤
طب الأسنان	٦	١٢	-	١١	٦	٢٣
صيدلة	٥	١٨	١٠	٣٣	١٥	٥١
هندسة	٨	٦	١٨	٤	٢٦	١٠
علوم	١٦	٤٠	٢٤	٤٧	٤٠	٨٧
العلوم الصحية	-	-	١٣	٤٠	١٣	٤٠
علاج طبيعي	٣	٤	٤	١٤	٧	١٨
حاسبات ومعلومات	٩	٦	١٦	١٤	٢٥	٢٠
الفنون التطبيقية	-	١	١	١١	١	١٢
زراعة	٢	٢	٨	١٨	١٠	٢٠
التمريض	٤	٢٦	٣	٣٥	٧	٦١
التعليم الصناعي	٨	٢	٢	٤	١٠	٦
التربية	-	-	٢	٦	٢	٦
الإعلام	١١	٢	١٤	٦	٢٥	٨
اقتصاد وعلوم سياسية	٣	٥	١٧	٨	٢٠	١٣
تجارة	١٣	٦	٨	٩	٢١	١٥
آداب	٣٤	١٢	٣٨	١٨	٧٢	٣٠
حقوق	١٩	١٤	١٤	٩	٣٣	٢٣

١٣	٥	١٣	٥	-	-	خدمة اجتماعية
٢١	٤	١٦	٤	٥	-	الألسن
٤	٢	٤	٢	-	-	سياحة وفنادق
١٨	-	١٠	-	٨	-	طفولة مبكرة
٦	٤	٦	٤	-	-	علوم الأرض
٢٩	٧	٢٧	٣	٢	٤	علوم ذوي الاحتياجات الخاصة
-	٢	-	-	-	٢	علوم الملاحة وتكنولوجيا الفضاء
-	٤١	-	٢١	-	٢٠	التربية الرياضية / بنين
٣٧	-	١٧	-	٢٠	-	التربية الرياضية / بنات
٨٠٠	٥٠٨	٤٦٠	٢٥٦	٣٤٠	٢٥٢	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث في ضوء النشرة السنوية لأعضاء هيئة التدريس (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نوفمبر ٢٠٢٤)

٢/٦ عينة البحث

تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات باستخدام برنامج Sample Size Calculator لتحديد حجم العينة عند مستوى معنوية (٥٪) حيث تم سحب عينة عشوائية طبقية مكونة من (٢٩٨) مفردة وتوزيعها على كليات جامعة بني سويف بطريقة التوزيع المتناسب طبقاً لعدد معاوني أعضاء هيئة التدريس بكل كلية، وبلغ عدد القوائم الصالحة للتحليل الإحصائي (٢٣٩) بعد استبعاد (٥٩) قائمة غير مكتملة أو بها أكثر من إجابة لنفس البند ونسبة استجابة قدرها ٨٠٪، وتتمثل وحدة المعاينة في المعيد أو المدرس المساعد سواء كان ذكر أو أنثى في جامعة بني سويف، ويوضح الجدول رقم (٢) بيانات المجتمع والعينة والقوائم المستردة (*).

جدول رقم (٢)

توزيع العينة على مفردات مجتمع البحث

القوائم المستردة	العينة	النسبة	معاوني أعضاء هيئة التدريس	الكلية
٥٩	٦٦	٪٢٢	٢٨٨	الطب البشري
١٠	١٢	٪٣,٩	٥١	الطب البيطري
٦	٧	٪٢,٢	٢٩	طب الأسنان
١٢	١٥	٪٥	٦٦	صيدلة
٧	٨	٪٢,٨	٣٦	هندسة
٢٥	٢٩	٪٩,٧	١٢٧	علوم
٨	١٢	٪٤	٥٣	العلوم الصحية
٥	٦	٪٢	٢٥	علاج طبيعي
٧	١٠	٪٣,٤	٤٥	حاسبات ومعلومات
٢	٣	٪٠,٩	١٣	الفنون التطبيقية
٥	٧	٪٢,٣	٣٠	زراعة

١٢	١٥	%٥,٢	٦٨	التمريض
٣	٤	%١,٢	١٦	التعليم الصناعي
١	٢	%٠,٦	٨	التربية
٥	٧	%٢,٥	٣٣	الإعلام
٥	٧	%٢,٥	٣٣	اقتصاد وعلوم سياسية
٦	٨	%٢,٧	٣٦	تجارة
٢١	٢٣	%٧,٨	١٠٢	آداب
١١	١٣	%٤,٢	٥٦	حقوق
٣	٤	%١,٣	١٨	خدمة اجتماعية
٤	٦	%٢	٢٥	الألسن
-	١	%٠,٤	٦	سياحة وفنادق
٣	٤	%١,٤	١٨	طفولة مبكرة
-	٢	%٠,٨	١٠	علوم الأرض
٦	٨	%٢,٧	٣٦	علوم ذوي الاحتياجات الخاصة
-	١	%٠,١	٢	علوم الملاحة وتكنولوجيا الفضاء
٧	٩	%٣,١	٤١	التربية الرياضية / بنين
٦	٩	%٢,٩	٣٧	التربية الرياضية / بنات
٢٣٩	٢٩٨	%١٠٠	١٣٠٨	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث

- تم تحديد حجم العينة باستخدام الموقع الإلكتروني لتحديد حجم العينة
<https://www.calculator.net/sample-size-calculator.htm>

٣/٦ متغيرات البحث وطرق قياسها:

وفقاً لنموذج البحث وفروضه يتضمن البحث أربعة (٤) متغيرات وهي التنشئة الاجتماعية التنظيمية، التوافق بين الفرد والمنظمة، الارتباط الوظيفي، الشخصية الاستباقية، وقد تم قياس هذه المتغيرات بالاعتماد على مقاييس تم استخدامها في العديد من الدراسات السابقة على النحو الآتي:

- **التنشئة الاجتماعية التنظيمية:** اعتمد الباحث في هذه الدراسة على مقياس آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية الذي قدمه (Cable & Parsons, 2001) وتم استخدامه في العديد من الدراسات (Song, et al, 2023; Nguyen, et al, 2020; Putra, et al, 2020) ويشمل هذا المقياس ١٢ عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد (بُعد آليات السياق: العبارات من ١-٤، بُعد آليات المحتوى: العبارات من ٥-٨، بُعد الجوانب الاجتماعية: العبارات من ٩-١٢) تقع في البند أولاً بقائمة الاستقصاء.
- **التوافق بين الفرد والمنظمة:** اعتمد الباحث في هذه الدراسة على مقياس التوافق التنظيمي الذي قدمه (Saks & Ashforth, 2002) وتم استخدامه في العديد من الدراسات العربية والأجنبية (Alfes, et al, 2016; Memon, et al, 2018) ويشمل هذا المقياس ٦ عبارات تقع في البند ثانياً بقائمة الاستقصاء.

- الارتباط الوظيفي: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على مقياس الارتباط الوظيفي الذي قدمه (Schaufeli, et al, 2002) وتم استخدامه في العديد من الدراسات العربية والأجنبية (الطباوي، والمنطاوي، ٢٠٢٥؛ خليفة، ٢٠٢٣؛ مصطفى، ٢٠٢٣) (Amor, et al, 2017; Thai, et al, 2022) ويشمل هذا المقياس ١٥ عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد (بعد الحيوية أو الحماس: العبارات من ١-٦، بعد التفاني: العبارات من ٧-١٠، بعد الاستغراق: العبارات من ١١-١٥) تقع في البند ثالثاً بقائمة الاستقصاء.
- الشخصية الاستباقية: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على مقياس الشخصية الاستباقية الذي قدمه (Seibert, et al, 99) وتم استخدامه في العديد من الدراسات العربية والأجنبية (جودة، والسطوح، ٢٠٢١؛ إبراهيم، وأحمد، ٢٠٢٥) ودراسات (Din, et al, 2018; Zhang, et al, 2023; Wu & Chi, 2020) ويشمل هذا المقياس ١٠ عبارات تقع في البند رابعاً بقائمة الاستقصاء.

٤/٦ أداة الدراسة

تمثلت أداة جمع البيانات الأولية في قائمة استقصاء تم إعدادها في ضوء مقاييس متغيرات الدراسة، وتم توزيع هذه القائمة على كل مفردة من مفردات العينة بطريقة التوزيع المباشر (من خلال المقابلة الشخصية لعينة الدراسة) وطلب من المستقصى منهم تحديد درجة موافقتهم أو عدم موافقتهم لكل عبارة من العبارات التي تشملها قائمة الاستقصاء وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي والتي تتراوح ما بين (موافق تماماً = ٥) إلى (غير موافق تماماً = ١) وبعد إتمام عملية جمع البيانات خلال الفترة (٢٠٢٥/٤/٢٨ إلى ٢٠٢٥/٦/١٠) تم تجميع (٢٣٩) قائمة صالحة للتحليل والمعالجة الإحصائية وذلك بعد استبعاد (٥٩) قائمة غير صالحة للتحليل الإحصائي نتيجة عدم اكتمال إجابات المستقصى منهم أو وجود أكثر من إجابة لنفس البند، وبذلك تصل نسبة الاستجابة إلى ٨٠٪ تقريباً

٥/٦ الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

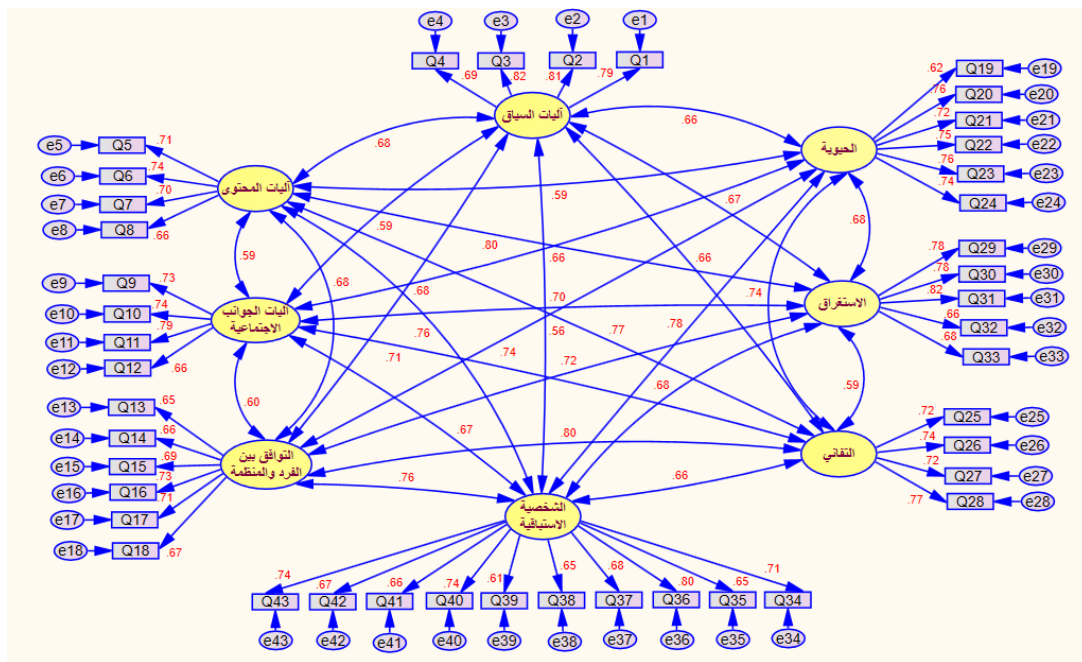
تم تقييم نموذج الدراسة وتحليل البيانات واختبار الفروض باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المتمثلة في:

- أسلوب التحليل العاملي: ويهدف إلى اختبار الصدق البنائي في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج، وتنتج عدة مؤشرات للحكم على جودة هذه المطابقة، وتحدد مدى قبول أو رفض النموذج المفترض للبيانات باستخدام برنامج Amos.24
- تحليل الارتباط لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات البحث باستخدام برنامج Spss.
- اعتمد الباحث على أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) Structural Equation Modeling لتحليل المسار واختبار معاملات المسار بين متغيرات نموذج البحث عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي Amos.24، وقد تم الاعتماد على هذا البرنامج لأنه يناسب تحليل المسار للنماذج ذات المتغير الوسيط، والمتغير المعدل.

(٧) نتائج البحث

١/٧ تقييم كفاءة النموذج والصلاحية والاعتمادية لأداة البحث:

- تم اختبار درجة كفاءة النموذج Model Fit ومدى إمكانية الاعتماد على نتائج التحليل لتفسير العلاقات، ويتحقق ذلك من خلال عدة مؤشرات لقياس كفاءة النموذج المقترح باستخدام برنامج (Amos.24)، وقد أظهرت نتائج الاختبار درجات مرتفعة لمؤشرات توافق بيانات النموذج: $CMIN/DF=1.994$, $CFI=0.964$, $RMSEA=0.065$, $CMIN=1643.002$, $DF=824$, $NFI\ Delta = 0.923$, $IFI\ Delta2 = 0.965$ الفياس ممتازة وفقا لمعايير (Hu & Bentler, 1999)
- للتأكد من صدق وثبات مقاييس متغيرات البحث قام الباحث بمراجعة قائمة الاستقصاء مع بعض الأكاديميين في مجال إدارة الأعمال لتحديد صلاحية المحتوى ثم خضعت لمجموعة من الاختبارات الإحصائية حيث قام الباحث بإجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA) وحساب مقاييس الثبات والاعتمادية والصلاحية باستخدام برنامج (Amos.24) كما هو موضح بالشكل رقم (٢)، والجدول رقم (٣) وذلك على النحو الآتي:



شكل رقم (٢)

التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (Amos. 24)

- يوضح الشكل رقم (٢) أن معاملات تشبع (تحميل) بنود كل مقياس على متغيرها الكامن أكبر من (٠,٦)، حيث تراوحت معاملات تشبع بنود مقياس التنشئة الاجتماعية التنظيمية على متغيرها الكامن بين (٠,٦٥ إلى ٠,٨٢)، وتراوحت معاملات تشبع بنود مقياس التوافق بين الفرد والمنظمة على متغيرها الكامن بين (٠,٦٥ إلى ٠,٧٣)، وتراوحت معاملات تشبع بنود مقياس الارتباط الوظيفي على متغيرها الكامن بين (٠,٦٢ إلى ٠,٨٢)، وأخيراً تراوحت معاملات تشبع بنود مقياس الشخصية الاستباقية على متغيرها الكامن بين (٠,٦١ إلى ٠,٨٠) مما يعنى وجود درجة عالية من اتساق كل مقياس منها وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج تحليل نموذج القياس لاختبار ثبات وصدق وصلاحيه المقاييس، وفقا لمعايير ملائمة نماذج القياس (Hu and Bentler 1999) ويوضح الجدول رقم (٣) مؤشرات ثبات وصلاحيه المقاييس وذلك النحو الآتي:

جدول (٣)

مؤشرات ثبات وصلاحيه المقاييس

المقياس	الثبات المركب CR	الصدق التقاربي AVE	التباين المشترك الأكبر MSV	الصدق التمييزي
آليات السياق	0.922	0.733	0.576	تحقق
آليات المحتوى	0.896	0.689	0.532	تحقق
آليات الجوانب الاجتماعية	0.905	0.765	0.715	تحقق
التوافق بين الفرد والمنظمة	0.898	0.735	0.597	تحقق
الحيوية	0.923	0.713	0.638	تحقق
التفاني	0.914	0.772	0.685	تحقق
الاستغراق	0.869	0.732	0.648	تحقق
الشخصية الاستباقية	0.931	0.679	0.598	تحقق

المصدر: نتائج اختبار نموذج القياس باستخدام (Amos 24)

- يوضح الجدول رقم (٣) اختبار الثبات المركب لمقاييس الدراسة (Composite Reliability (CR باستخدام ثبات ماكدونالد "أوميغا MacDonald's Omega Reliability، ويتحقق الثبات المركب للمقياس اذا كانت قيمة معاملته أكبر من (٠,٧٠)، واختبار الصدق التقاربي Convergent Validity من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE، ويجب أن تكون قيمة (AVE) للمقياس أكبر من (٠,٥) وأقل من قيمة الثبات المركب (CR) واختبار الصدق التمايزي Discriminant Validity ويتحقق الصدق التمايزي 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) وهذا ما تحقق في نتائج التحليل الإحصائي.

٢/٧ النتائج الوصفية لمتغيرات البحث

تم استخدام الحزمة البرمجية Spss لتحديد المتوسط العام لمتغيرات البحث، والانحراف المعياري، وتفسير البيانات الواردة بالجدول رقم (٤) إلى أن متوسط جميع المتغيرات محل البحث أعلى من المتوسط النسبي ثلاث نقاط حيث تراوحت بين (٣,٦٨ إلى ٣,٨٥) مما يعكس ارتفاع إدراك عينة البحث لمتغيرات البحث، كما أن الانحرافات المعيارية للمتغيرات البحثية منخفضة مما يدل على انخفاض التشتت في استجابات مفردات العينة، وذلك على النحو الآتي:

جدول (٤)

المتوسط العام والانحراف المعياري لمتغيرات البحث

المتغيرات	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري
آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية	٢٣٩	٣,٧٥٦٩	٠,٧١٣١٤
التوافق بين الفرد والمنظمة	٢٣٩	٣,٨٤٠٠	٠,٧٠٩١٧
الارتباط الوظيفي	٢٣٩	٣,٨٥٣٢	٠,٦٩٧٧٦
الشخصية الاستباقية	٢٣٩	٣,٦٨٣٧	٠,٦٣٥١٣

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج Spss

- **يلاحظ من جدول (٤) أن جميع متغيرات الدراسة حصلت على متوسط حسابي فوق الدرجة المتوسطة لمقياس Likert الخماسي المستخدم في هذه الدراسة، ورغم تقارب هذه المتوسطات إلا أن المتغير التابع (الارتباط الوظيفي) سجل أعلى متوسط يليه المتغير الوسيط (التوافق بين الفرد والمنظمة) ثم المتغير المستقل (التنشئة الاجتماعية التنظيمية) وأخيراً المتغير المعدل (الشخصية الاستباقية) على الترتيب.**

٣/٧ تحليل الارتباط بين متغيرات البحث

استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه علاقة الارتباط بين متغيرين، ومعرفة ما إذا كان هناك علاقة معنوية بين متغيرات البحث عن طريق معرفة معنوية الارتباط، ويستنتج الباحث في ضوء البيانات الواردة بالجدول رقم (٥) وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١) وهو ما يتفق مع العلاقات المبدئية التي افترضها الباحث وبما يشير إلى إمكانية اختبار هذه العلاقات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، وذلك على النحو الآتي:

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

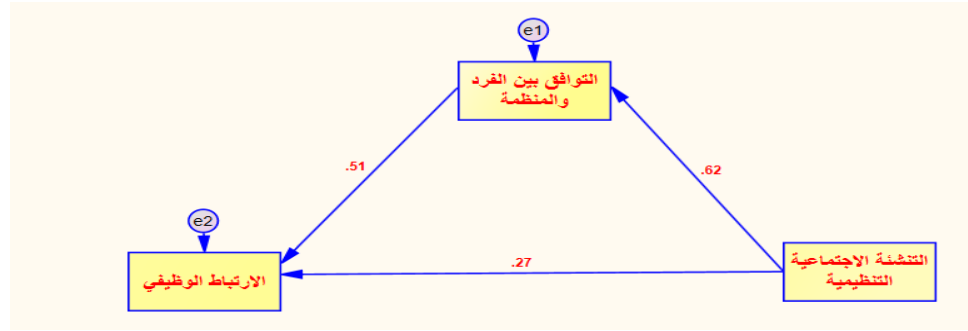
المتغيرات	التنشئة الاجتماعية التنظيمية	التوافق بين الفرد والمنظمة	الارتباط الوظيفي	الشخصية الاستباقية
التنشئة الاجتماعية التنظيمية	١			
التوافق بين الفرد والمنظمة	٠,٦١٧	١		
الارتباط الوظيفي	٠,٥٨٦	٠,٦٧٧	١	
الشخصية الاستباقية	٠,٤٨٩	٠,٥٤٠	٠,٥٩٩	١

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج الإحصائي Spss

- يوضح الجدول رقم (٥) معاملات الارتباط بين متغيرات البحث حيث بلغ معامل الارتباط بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية وكل من التوافق بين الفرد والمنظمة، الارتباط الوظيفي، والشخصية الاستباقية ٠,٦١٧، ٠,٥٨٦، ٠,٤٨٩ وذلك على الترتيب، كما بلغ معامل الارتباط للتوافق بين الفرد والمنظمة وكل من الارتباط الوظيفي، والشخصية الاستباقية ٠,٦٧٧، ٠,٥٤٠ على الترتيب، وأخيراً بلغ معامل الارتباط بين الارتباط الوظيفي والشخصية الاستباقية ٠,٥٩٩، وجميع هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١

٤/٧ نتائج اختبار الفروض:

تم اختبار صحة الفروض بالاعتماد على تحليل المسار لنموذج العلاقات المباشرة والوسيلة باستخدام برنامج (Amos.24) ويوضح الشكل رقم (٣) والجدول أرقام (٨,٧,٦) نتائج هذا التحليل على النحو الآتي:



شكل رقم (٣)

نموذج تحليل مسار العلاقات لمتغيرات الدراسة

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

جدول (٦)

معلومات المسار المعيارية للعلاقة بين متغيرات النموذج ومعنويتها

المعنوية (P)	قيمة (T)	الخطأ المعياري (SE)	معلمة المسار (B)	مسار العلاقة
***	١٢,٠٨٦	٠,٠٥٠	٠,٦١٧	التنشئة التنظيمية --- < التوافق بين الفرد والمنظمة
***	٤,٦٧٩	٠,٠٥٧	٠,٢٧١	التنشئة التنظيمية --- < الارتباط الوظيفي
***	٨,٧٩٥	٠,٠٥٨	٠,٥١٠	التوافق بين الفرد والمنظمة --- < الارتباط الوظيفي

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

** دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٥%)

- يوضح الجدول رقم (٦) معلمات المسار المعيارية للعلاقة بين متغيرات النموذج ومعنويتها حيث بلغت معلمة المسار للعلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتوافق بين الفرد ٠,٦١٧، وبلغت معلمة المسار للعلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي ٠,٢٧١، في حين بلغت معلمة المسار لعلاقة التوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي ٠,٥١٠، وجميع هذه المعلمات معنوية عند درجة ثقة ٩٥٪.

جدول (٧)

التأثيرات الكلية والمباشرة وغير المباشرة بين متغيرات النموذج

المتغيرات			التنشئة الاجتماعية التنظيمية			التوافق بين الفرد والمنظمة		
نوع التأثير			مباشر	غير مباشر	كلي	مباشر	غير مباشر	كلي
التوافق بين الفرد والمنظمة			٠,٦١٧	٠,٠٠٠	٠,٦١٧	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
الارتباط الوظيفي			٠,٢٧١	٠,٣١٤	٠,٥٨٦	٠,٥١٠	٠,٠٠٠	٠,٥١٠

المصدر: نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية (تحليل المسار للنموذج عند درجة ثقة ٩٥٪)

- يوضح الجدول رقم (٧) التأثيرات الكلية المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات النموذج حيث بلغ التأثير المباشر للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على التوافق بين الفرد والمنظمة ٠,٦١٧، وهو تأثير كلي ومعنوي عند درجة ثقة ٩٥٪، وبلغ التأثير المباشر للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي ٠,٢٧١، في حين بلغ التأثير غير المباشر للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي ٠,٣١٤، وبإجمالي تأثير كلي ٠,٥٨٦، وبلغ التأثير المباشر للتوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي ٠,٥١٠، وهو تأثير كلي ومعنوي عند درجة ثقة ٩٥٪.

جدول (٨)

اختبار معنوية التأثيرات المباشرة وغير المباشرة باستخدام اختبار Bootstrap- Two Tailed Significance (BC) عند درجة ثقة ٩٥٪

المتغيرات			التنشئة الاجتماعية التنظيمية			التوافق بين الفرد والمنظمة		
نوع التأثير			مباشر	غير مباشر	كلي	مباشر	غير مباشر	كلي
التوافق بين الفرد والمنظمة			٠,٠٠٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
الارتباط الوظيفي			٠,٠٠٤	٠,٠٠١	٠,٠٠٣	٠,٠٠٦	٠,٠٠٠	٠,٠٠٦

المصدر: نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية (تحليل المسار للنموذج عند درجة ثقة ٩٥٪)

- يُلاحظ من الجدول رقم (٨) أن التأثيرات الكلية المباشرة وغير المباشرة للعلاقات بين متغيرات النموذج جميعها معنوية عند درجة ثقة ٩٥٪ وذلك باستخدام تحليل Bootstrap-Two Tailed

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي السابقة يمكن للباحث مناقشة علاقات التأثير بين متغيرات البحث، واختبار صحة الفروض وذلك على النحو الآتي:

١/٤/٧ اختبار الفرض الأول

تُشير البيانات الواردة بالشكل رقم (٣) والجداول أرقام (٨،٧،٦) إلى وجود تأثير إيجابي مباشر للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على التوافق بين الفرد والمنظمة بلغ معاملته (٠،٦١٧) درجة، وهذا التأثير معنوي كما هو مبين بجدول (٧)، مما يعني أن ارتفاع مستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية بمقدار درجة واحدة انحراف معياري، يؤدي إلى زيادة مستوى التوافق بين الفرد والمنظمة بمقدار (٠،٦١٧) درجة انحراف معياري، وتؤكد نتائج تحليل المسار هذه صحة الفرض الأول.

٢/٤/٧ اختبار الفرض الثاني

تُشير البيانات الواردة بالشكل رقم (٣) والجداول أرقام (٨،٧،٦) إلى وجود تأثير مباشر إيجابي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي بلغ معاملته (٠،٢٧١) درجة، وهذا التأثير معنوي كما هو مبين بجدول (٧)، فكما ارتفع مستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية بمقدار درجة واحدة انحراف معياري، كلما ارتفع مستوى الارتباط الوظيفي بمقدار (٠،٢٧١) درجة انحراف معياري مما يعني وجود تأثير إيجابي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي، وتؤكد هذه النتيجة صحة الفرض الثاني للدراسة.

٣/٤/٧ اختبار الفرض الثالث

تُشير البيانات الواردة بالشكل رقم (٣) والجداول أرقام (٨،٧،٦) إلى أن معامل تأثير التوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي كان موجبا (٠،٥١٠) وهو أيضا تأثير معنوي، مما يعني أنه كلما ارتفع مستوى التوافق بين الفرد والمنظمة بمقدار درجة واحدة انحراف معياري، كلما ارتفع مستوى الارتباط الوظيفي بمقدار (٠،٥١٠) درجة انحراف معياري، وهو ما يعني أن التوافق بين الفرد والمنظمة يؤثر في مستوى الارتباط الوظيفي لدى مفردات العينة، وتؤكد هذه النتائج صحة الفرض الثالث لهذه الدراسة.

٤/٤/٧ اختبار الفرض الرابع (الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي)

تعلق الفرض الرابع لهذه الدراسة بالدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في تفسير تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي، وتوضح البيانات الواردة بالجداول (٨،٧،٦) أن معلمة مسار التأثير الإجمالي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي بلغت (٠،٥٨٦)، في حين معلمة التأثير المباشر كانت (٠،٢٧١)، ويرجع الفرق بين معلمات التأثير إلى وجود تأثير غير مباشر إيجابي ومعنوي قيمته (٠،٣١٤)، ونتج هذا التأثير غير المباشر نتيجة التأثير الإيجابي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على التوافق بين الفرد والمنظمة، والذي يؤدي بدوره إلى التأثير إيجابياً على الارتباط الوظيفي، ووفقاً لهذه النتائج، يتضح أن التوافق بين الفرد والمنظمة يُفسر جزئياً التأثير الكلي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي، مما يؤكد صحة الفرض الرابع لهذه الدراسة.

٥/٤/٧ اختبار الفرض الخامس (الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي)

لاختبار صحة الفرض الخامس، وتحليل الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والارتباط الوظيفي استخدم الباحث الأداة التي طورها (Andrew F. Hayes, 2013) والمعروفة باسم (Hayes' Process for SPSS Marco) وهي أداة تمكن من استخدام حزمة (SPSS) لإجراء "نمذجة تحليل المسار اللوجيستي المتغير"، وفيما يلي نتائج استخدام هذه الأدوات على بيانات هذه الدراسة، وتوضح البيانات الواردة بالجدولين (٩، ١٠) والشكل رقم (٤) نتائج هذا الاختبار:

جدول (٩)

نموذج المسار اللوجيستي لتأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والشخصية الاستباقية على الارتباط الوظيفي

R ² - Change	R ²	المعنوية	قيمة (T)	الخطأ المعياري	معامل التأثير	
	٠,٤٨٣١	٠,٠٠٠	٧,٢٥٠٨	٠,٠٥٢٩	٠,٣٨٣٧	التنشئة الاجتماعية التنظيمية
		٠,٠٠٠	٧,٧٧٩١	٠,٠٦٣٢	٠,٤٩١٥	الشخصية الاستباقية
٠,٠١١٦		٠,٠٢٢٤	٢,٢٩٨٣	٠,٠٦٠٩	٠,١٤٠١	التفاعل (تقاطع التنشئة الاجتماعية مع الشخصية الاستباقية)

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

جدول (١٠)

التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري عند قيم الوسيط للمتغير المعدل

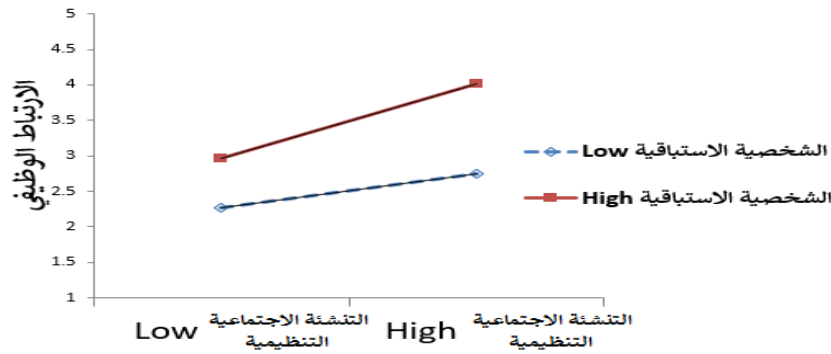
القيم التنبؤية للشخصية الاستباقية	تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي	الخطأ المعياري	قيمة (T)	المعنوية
٠,٦١٥٧-	٠,٢٩٧٥	٠,٠٦٣٥	٤,٦٨٤٤	٠,٠٠٠٠
المتوسط	٠,٣٨٣٧	٠,٠٥٢٩	٧,٢٥٠٨	٠,٠٠٠٠
٠,٦١٥٧	٠,٤٧٠٠	٠,٠٦٦٢	٧,٠٩٧٢	٠,٠٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

- توضح بيانات الجدول (٩) وجود تأثير إيجابي معنوي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية، وتأثير إيجابي للشخصية الاستباقية على الارتباط الوظيفي، ولكن ما يهمنا هو التفاعل بين التنشئة الاجتماعية والشخصية الاستباقية، وتأثير هذا التفاعل، وتُشير بيانات الجدول إلى وجود تأثير إيجابي للتفاعل بينهما على الارتباط الوظيفي قيمته (٠,١٤٠١)، وهو تأثير معنوي إيجابي ($\beta = 0.1401; t = 2.2983; p < 0.05$)، وأن وجود الشخصية الاستباقية يُعدل من علاقة التنشئة الاجتماعية التنظيمية بالارتباط الوظيفي، حيث كانت قيمة (R^2 Change) قيمة معنوية وموجبة.

ولمعرفة قيم واتجاه تأثير المتغير المعدل، تم حساب التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري لتأثير المتغير المستقل على التابع، وذلك عند ثلاث قيم للمتغير المعدل كما هي موضحة بجدول (١٠)، وتشير بياناته إلى: أنه عند درجة المتوسط للشخصية الاستباقية، كان تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي ($\beta = 0.3837; t = 7.2508; p < 0.05$)، وبزيادة درجة واحدة انحراف معياري، عند (٠,٦١٥٧) للشخصية الاستباقية ارتفع مستوى تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي ($\beta = 0.4700; t = 7.0972; p < 0.05$) وبتخفيض مستوى الشخصية الاستباقية دراجة واحدة انحراف معياري عن المتوسط، عند أدنى أعلى مستوى للشخصية الاستباقية (-٠,٦١٥٧ انحراف معياري) انخفض تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي ($\beta = -0.2957; t = 4.6844; p < 0.05$)، وهكذا تؤيد هذه النتائج صحة الفرض الخامس لهذه الدراسة.

وللمزيد من التوضيح لنتائج التنبؤ البؤري لتأثير المتغير المستقل (التنشئة الاجتماعية التنظيمية) على المتغير التابع (الارتباط الوظيفي) في وجود المتغير المعدل (الشخصية الاستباقية) يتضح من الشكل رقم (٤) أن الشخصية الاستباقية تعمل على تقوية العلاقة الإيجابية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:



شكل رقم (٤)

الدور المعدل للشخصية الاستباقية في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي

- يوضح الشكل رقم (٤) قيم المستويات المنخفضة والمرتفعة لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على المحور الأفقي، بينما يعرض المحور الرأسي مستويات الارتباط الوظيفي. ويظهر تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي عند المستويات المرتفعة للشخصية الاستباقية بخط في المنتصف (بلون أحمر)، بينما يتم تمثيل التأثير عند المستويات المنخفضة للشخصية الاستباقية بخط مختلف مقطع (بلون أزرق). ويتضح من الشكل أن الخط أكثر انحداراً عند المستويات المرتفعة للشخصية الاستباقية مقارنة بالمستويات المنخفضة، مما يُشير إلى أن المستويات الأعلى للشخصية الاستباقية تعمل على تقوية العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، كما يوضح الشكل أن تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي يزداد عندما يرتفع مستوى الشخصية الاستباقية للأفراد داخل المنظمات محل البحث.

٦/٤/٧ اختبار الفرض السادس (الدور المعدل للشخصية الاستباقية في علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي)

لاختبار صحة الفرض السادس، وتحليل الدور المعدل للشخصية الاستباقية في علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي استخدم الباحث الأداة التي طورها (Andrew F. Hayes, 2013) والمعروفة باسم (Hayes' Process for SPSS Marco) وهي أداة تمكن من استخدام حزمة (SPSS) لإجراء "نمذجة تحليل المسار اللوجستي المتغير"، وفيما يلي نتائج استخدام هذه الأدوات على بيانات هذه الدراسة، وتوضح البيانات الواردة بالجدولين (١٢، ١١) والشكل رقم (٥) نتائج هذا الاختبار:

جدول (١١)

نموذج المسار اللوجستي لتأثير التوافق بين الفرد والمنظمة، والشخصية الاستباقية على الارتباط الوظيفي

R ² - Change	R ²	المعنوية	قيمة (T)	الخطأ المعياري	معامل التأثير	
	٠,٥٣٨٧	٠,٠٠٠	٩,١٧٠٧	٠,٠٥١٦	٠,٤٧٣٠	التوافق بين الفرد والمنظمة
		٠,٠٠٠	٧,٠٢٦٤	٠,٠٦٠٧	٠,٤٢٦٤	الشخصية الاستباقية
٠,٠١٤١		٠,٠٠٧٩	٢,٦٧٨٣	٠,٠٥٨١	٠,١٥٥٦	التفاعل (تقاطع التوافق بين الفرد والمنظمة مع الشخصية الاستباقية)

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

جدول (١٢)

التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري عند قيم الوسيط للمتغير المعدل

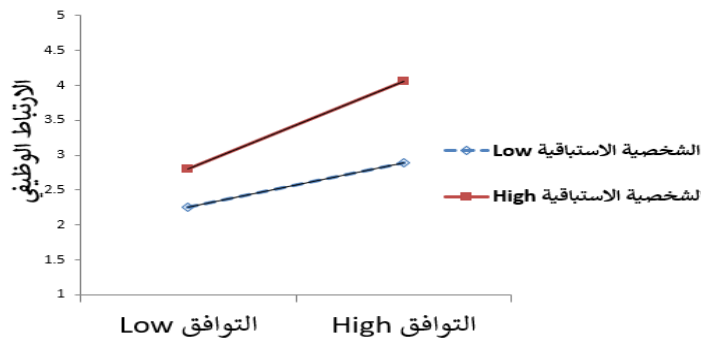
القيم التنبؤية للشخصية الاستباقية	تأثير التوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي	الخطأ المعياري	قيمة (T)	المعنوية
٠,٦١٥٧-	٠,٣٧٧٢	٠,٠٦٣٠	٥,٩٨٩٨	٠,٠٠٠٠
المتوسط	٠,٤٧٣٠	٠,٠٥١٦	٩,١٧٠١	٠,٠٠٠٠
٠,٦١٥٧	٠,٥٦٨٨	٠,٠٦٢٦	٩,٠٩١٣	٠,٠٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

- توضح بيانات الجدول (١١) وجود تأثير إيجابي معنوي للتوافق بين الفرد والمنظمة، وتأثير إيجابي للشخصية الاستباقية على الارتباط الوظيفي، ولكن ما يهمنا هو تفاعل التوافق بين الفرد والمنظمة والشخصية الاستباقية، وتأثير هذا التفاعل، وتُشير بيانات الجدول إلى وجود تأثير إيجابي للتفاعل بينهما على الارتباط الوظيفي قيمته (٠,١٥٥٦)، وهو تأثير معنوي إيجابي ($\beta = 0.1556; t = 2.6783; p < 0.05$)، وأن وجود الشخصية الاستباقية يُعدل من علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي، حيث كانت قيمة (R^2 Change) قيمة معنوية وموجبة.

ولمعرفة قيم واتجاه تأثير المتغير المعدل، تم حساب التأثيرات الشرطية للتنبؤ البؤري لتأثير المتغير الوسيط على المتغير التابع، وذلك عند ثلاث قيم للمتغير المعدل كما هي موضحة بجدول (١٢)، وتشير بياناته إلى: أنه عند درجة المتوسط للشخصية الاستباقية، كان تأثير التوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي ($\beta = 0.4730; t = 9.1701; p < 0.05$)، وبزيادة درجة واحدة انحراف معياري، عند (0.6157) للشخصية الاستباقية ارتفع مستوى تأثير التوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي ($\beta = 0.5688; t = 9.0913; p < 0.05$)، وبتخفيض مستوى الشخصية الاستباقية درجة واحدة انحراف معياري عن المتوسط، عند أدنى أعلى مستوى للشخصية الاستباقية (-0.6157 ، انحراف معياري) انخفض تأثير التوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي ($\beta = -0.3772; t = 5.9898; p < 0.05$)، وبذلك تؤيد هذه النتائج صحة الفرض السادس لهذه الدراسة.

وللمزيد من التوضيح لنتائج التنبؤ البؤري لتأثير المتغير الوسيط (التوافق بين الفرد والمنظمة) على المتغير التابع (الارتباط الوظيفي) في وجود المتغير المعدل (الشخصية الاستباقية) يتضح من الشكل رقم (٥) أن الشخصية الاستباقية تعمل على تقوية العلاقة الإيجابية للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:



شكل رقم (٥)

الدور المعدل للشخصية الاستباقية في علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي

- يوضح الشكل رقم (٥) قيم المستويات المنخفضة والمرتفعة لمتغير التوافق بين الفرد والمنظمة على المحور الأفقي، بينما يعرض المحور الرأسي مستويات الارتباط الوظيفي. ويظهر تأثير التوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي عند المستويات المرتفعة للشخصية الاستباقية بخط في المنتصف (بلون أحمر)، بينما يتم تمثيل التأثير عند المستويات المنخفضة للشخصية الاستباقية بخط مختلف متقطع (بلون أزرق). ويتضح من الشكل أن الخط أكثر انحداراً عند المستويات المرتفعة للشخصية الاستباقية مقارنة بالمستويات المنخفضة، مما يُشير إلى أن المستويات الأعلى للشخصية الاستباقية تعمل على تقوية علاقة التوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي، كما يوضح الشكل أن تأثير التوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي يزداد عندما يرتفع مستوى الشخصية الاستباقية للأفراد داخل المنظمات محل البحث.

(٨) مناقشة النتائج

تناولت هذه الدراسة اختبار العلاقات التأثيرية بين أربعة (٤) متغيرات، هي التنشئة الاجتماعية التنظيمية، التوافق بين الفرد والمنظمة، الارتباط الوظيفي، الشخصية الاستباقية، وحاولت الدراسة تحليل الدور الوسيط للتوافق بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، وكذلك اختبار الدور المعدل للشخصية الاستباقية. واختبرت الدراسة (٦) فروض تم اشتقاقها بناء على الدراسات السابقة والأطر النظرية مثل نظرية التبادل الاجتماعي، نظرية تماسك العلاقات، ونظرية التفاعل، وتم اختبار الفروض بناءً على بيانات تم تجميعها من عينة عشوائية طبقية قدرها (٢٣٩) من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، وتوصلت الدراسة إلى صحة الفروض على النحو الآتي:

١/٨ مناقشة النتائج الخاصة بالفرض الأول:

توصلت نتائج الدراسة إلى أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية لها تأثير إيجابي معنوي مباشر على التوافق بين الفرد والمنظمة حيث بلغت معلمة المسار ($\beta = 0.617; p < 0.05$)، وتشير هذه النتيجة إلى أن برامج التنشئة الاجتماعية التنظيمية الفعالة تمثل مدخلاً رئيساً لتحقيق التوافق والانسجام بين الفرد وبيئة العمل، فكلما استطاع الفرد فهم القيم التنظيمية، والتفاعل الإيجابي مع زملائه، والتعرف على توقعات المنظمة من خلال مراحل التنشئة، كلما ازداد شعوره بالتوافق مع المنظمة، وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهبت إليه الأدبيات السابقة التي ترى أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية تلعب دوراً حيوياً في تقليص الفجوة بين خصائص الفرد ومتطلبات البيئة التنظيمية، مما يؤدي إلى تحقيق درجة عالية من التوافق والتكيف بين الطرفين. (Perrot, et al, 2014; Lapointe, et al, 2014; Song, et al, 2023) ومن هنا تبرز أهمية إدارة الموارد البشرية في تصميم وتنفيذ استراتيجيات تنشئة فعالة تسهم في دعم التوافق التنظيمي كخطوة أساسية لتحقيق تكيف العاملين وزيادة اندماجهم في بيئة العمل.

٢/٨ مناقشة النتائج الخاصة بالفرض الثاني:

توصلت نتائج الدراسة إلى أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية تؤثر إيجابياً على مستوى الارتباط الوظيفي، حيث بلغت معلمة المسار ($\beta = 0.271; p < 0.05$) وتشير هذه النتيجة إلى أن المنظمات التي تهتم ببرامج التنشئة الاجتماعية التنظيمية وتعمل على دمج الأفراد الجدد في بيئة العمل تسهم في تعزيز مستوى الارتباط الوظيفي فالتنشئة الاجتماعية التنظيمية تمكن الأفراد من فهم ثقافة المنظمة وقيمتها وتوقعاتها وسلوكياتها المقبولة، وهو ما يقلل حالة الغموض لدى الأفراد ويُعزز الشعور بالثقة والانتماء، وتتفق هذه النتيجة مع ما ورد في الدراسات السابقة حيث أكدت العديد من الدراسات أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية تسهم في تكوين علاقات اجتماعية إيجابية داخل العمل، وتُعزز من وضوح الدور، وتسهم في تهيئة الفرد للاندماج الفعال، وهو ما يؤدي إلى زيادة الارتباط الوظيفي. (Song, et al, 2015; Xu, et. al, 2019; Nguyen, et.al, 2020)

٣/٨ مناقشة النتائج الخاصة بالفرض الثالث:

توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي حيث بلغت معلمة المسار ($\beta = 0.510; p < 0.05$) ويُعد التوافق بين الفرد والمنظمة انعكاساً لنظرية التفاعل فحينما يشعر الفرد بالتوافق والقدرة على التكيف مع المنظمة حينئذ يزداد الشعور بالانتماء (Sudibjo & Prameswari, 2021) وتتحقق العديد من النتائج الإيجابية، وبذلك تتفق الدراسة

الحالية مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على النتائج الإيجابية للتوافق بين الفرد والمنظمة مثل تحسين مستوى الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي. (Kidron & Rispler, 2025; Pratama, et al, 2022; Bui, et al, 2017) خلال مجموعة من الممارسات التنظيمية مثل التنشئة الاجتماعية التنظيمية كلما استطاعت تحقيق العديد من النتائج الإيجابية أهمها الارتباط الوظيفي. (Kooij & Boon, 2018)

٤/٨ مناقشة النتائج الخاصة بالفرض الرابع:

أيدت نتائج الدراسة التأثير غير المباشر للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي والذي بلغ معاملته ($\beta = 0.314; p < 0.05$)، ومن ثم ازداد التأثير الإيجابي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي ليصل التأثير الكلي إلى ($\beta = 0.586; p < 0.05$)، وهو ما يعني أن التوافق بين الفرد والمنظمة يُفسر جزئياً العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، ويعزو ذلك من وجهة نظر الباحث إلى أن الأبعاد الثلاثية لتكتيكات التنشئة الاجتماعية التنظيمية (المحتوى، السياق، والجانب الاجتماعي) تلعب دوراً حاسماً في تعزيز التبادلات الإيجابية التي تُعزز الشعور بالانتماء الاجتماعية للقادمين الجدد المعرفة التنظيمية الأساسية مما يُساعد على التوافق مع معايير وتوقعات المنظمة وينعكس بشكل إيجابي على الارتباط الوظيفي.

٥/٨ مناقشة النتائج الخاصة بالفرضين الخامس، والسادس:

توصلت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن الشخصية الاستباقية تُسهم في تقوية العلاقة الإيجابية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، كما تُسهم في تقوية العلاقة الإيجابية للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي، وبذلك تتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة التي تمت في هذا المجال (Mubarak, et al, 2021; Osei, et al, 2021) (حسان، ٢٠٢٣) ويعزو ذلك من وجهة نظر الباحث إلى أن الشخصية الاستباقية لها العديد من السمات من أهمها المبادأة، المثابرة، التفكير الاستباقي، والقدرة على حل المشكلات (Zheng, et al, 2021) كما يُعد الأشخاص الاستباقيين أكثر قدرة على الانخراط في التفاعلات الاجتماعية وبناء علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين (Valls, et al, 2020)

(٩) الدلالات العلمية للدراسة

١/٩ الدلالات النظرية

تُقدم الدراسة الحالية عدة دلالات نظرية تتمثل في:

- تُقدم الدراسة الحالية نظرية تماسك العلاقات "Relational Cohesion Theory" كإطار عام لفهم تأثير التنشئة الاجتماعية على التوافق بين الفرد والمنظمة فحينما تعمل المنظمة على تعزيز التماسك في العلاقات فإنها تخلق بيئة عمل أكثر انسجاماً وترابطاً فالتفاعلات الاجتماعية داخل مكان العمل تُعزز الروابط العاطفية بين الفرد والمنظمة مما يُعزز الشعور بالانتماء والتكيف التنظيمي (Han, et al, 2019; Asrar-ul-Hag, et al, 2020; Ko, 2021) ومن خلال مشاركة الأفراد في أنشطة التنشئة الاجتماعية التنظيمية تتطور هذه الروابط ويزداد توافق الفرد مع المنظمة.

- تُقدم الدراسة الحالية نظرية التبادل الاجتماعي "Social Exchange Theory" كإطار عام يوضح تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي حيث إنه في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي يُدرك القادمون الجدد الدعم والموارد التي توفرها المنظمة كجزء من عملية التبادل ويزداد شعورهم بالانتماء وفهم أدوارهم الوظيفية (Islam, et al, 2022; Putra, et al, 2020) وتتحقق العديد من النتائج الإيجابية من أهمها الشعور بالرضا، والارتباط الوظيفي.
- تُسهم الدراسة الحالية في ربط التوافق بين الفرد والمنظمة بنظرية التفاعل "Interactionism Theory" فحينما يشعر الفرد بالتوافق والقدرة على التكيف مع المنظمة من خلال برامج التنشئة الاجتماعية التنظيمية مثل " التوجيه، الإرشاد، والتدريب " حينئذ يزداد الشعور بالانتماء ويرتفع مستوى الارتباط الوظيفي (Kidron, & Rispler, 2025; Pratama, et al, 2022; Ture, et al, 2022) وبالتالي تُقدم الدراسة الحالية فهماً للآلية التي تؤثر بها التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي من خلال الوساطة الجزئية للتوافق بين الفرد والمنظمة.
- تُسهم الدراسة الحالية في ربط الشخصية الاستباقية بالنظرية المعرفية الاجتماعية "Social Cognitive Theory" التي تفترض أن الفرد والبيئة يؤثران بشكل متبادل على بعضهما البعض، وأن سلوك الإنسان يتشكل من خلال عوامل داخلية وخارجية، وقد أكدت العديد من الدراسات أن الشخصية الاستباقية تُسهم في تقوية العلاقة بالعديد من المتغيرات مثل الأداء والارتباط الوظيفي، والسلوك الاستباقي (Osei, et al, 2022; Johari, et al, 2022; Dan Wang, et al, 2022) وذلك حيث تُعد الشخصية الاستباقية نوعاً من سمات الشخصية الإيجابية النشطة والمبدعة التي تعكس القدرة على التأثير في البيئة واستمرارية البحث عن الفرص وإظهار المبادرات واتخاذ الإجراءات والصمود حتى يتحقق التطوير للأفضل في بيئة الفرد (Ozkurt & Alpay, 2018; Mubarak, et al, 2021; Chen et al., 2021)

٢/٩ الدلالات العملية

تُقدم الدراسة الحالية عدة دلالات على المستوى العملي من أهمها:

- توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية تؤثر إيجابياً في كل من التوافق بين الفرد والمنظمة، والارتباط الوظيفي، وبذلك تؤكد الدراسة على أهمية الاستثمار في آليات التنشئة الاجتماعية كأحد المداخل التنظيمية الفعالة لتحقيق التوافق بين الفرد والمنظمة، وتعزيز مستوى الارتباط الوظيفي.
- تُساعد الدراسة الحالية إدارة الجامعة في وضع استراتيجيات التأهيل والتوجيه لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بما يضمن تعزيز الشعور بالانتماء وتحسين مستوى الارتباط وتحقيق رفاهية العاملين.
- توصلت الدراسة الحالية إلى أن الشخصية الاستباقية تُسهم في تقوية العلاقة الإيجابية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي، كذلك تقوية العلاقة الإيجابية للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي، وبذلك تؤكد الدراسة الحالية على أهمية تعزيز وتنمية الشخصية الاستباقية بما يُسهم في تحسين مهاراتهم العلمية، وحل المشاكل المجتمعية.

(١٠) التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة ودلالاتها يمكن للباحث اقتراح بعض التوصيات في صورة دليل استرشادي لجامعة بني سويف بصفة خاصة، والجامعات المصرية بصفة عامة وذلك على النحو الآتي:

المسؤول عن التنفيذ	الإجراءات اللازمة للتنفيذ والإطار الزمني	التوصية
مركز تنمية الموارد البشرية بالتعاون مع مركز تطوير الأداء الجامعي.	في ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للتنشئة الاجتماعية التنظيمية على كل من التوافق بين الفرد والمنظمة، والارتباط الوظيفي توصي الدراسة الحالية بضرورة إعداد برامج تهيئة وتوجيه لمعائني أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال: • عقد لقاء تعريفى للأعضاء الجدد قبل بدأ العمل يتعلق بشرح وتوضيح واجبات ومسئوليات معائني أعضاء هيئة التدريس وإمدادهم بكافة المعلومات اللازمة لأداء عملهم. • القيام بدورات تدريبية متخصصة لمعائني أعضاء هيئة التدريس تختلف باختلاف طبيعة كل كلية والتخصصات العلمية. • التعريف بالمزايا الأساسية والخدمات التي يمكن أن تُقدمها الجامعة لمعائني أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالنشر العلمي، ونظم البعثات، التأمين الطبي وغيرها من الموضوعات المهمة لمعائني أعضاء هيئة التدريس. • توفير الموارد والإمكانات الأساسية اللازمة للقيام بالمشروعات البحثية وإعداد الرسائل العلمية. • عقد لقاءات دورية مع معائني أعضاء هيئة التدريس لمعرفة المشكلات التي تواجههم في العمل واقتراح سبل العلاج. • إمداد معائني أعضاء هيئة التدريس بقانون تنظيم الجامعات، وقانون الخدمة المدنية، وكافة التشريعات واللوائح المنظمة للعمل الجامعي. • الحرص على تنمية العلاقات الإنسانية بين معائني أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض، وبينهم وبين أعضاء هيئة التدريس والعاملين، وإدارة الجامعة. (يمكن تنفيذ هذه التوصية خلال مدة زمنية تتراوح من عام إلى عامين)	إعداد برامج تأهيل وتوجيه لمعائني أعضاء هيئة التدريس
مركز تنمية الموارد البشرية بالتعاون مع مركز تطوير الأداء الجامعي.	في ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي توصي الدراسة الحالية بتحقيق التوافق والتكيف تنظيمي من خلال: • إعداد دليل يتضمن قيم وأهداف العمل الجامعي مع نشر هذا الدليل على الموقع الإلكتروني للجامعة.	تحقيق التوافق والتكيف التنظيمي

	• مشاركة معاوني أعضاء هيئة التدريس في صياغة رؤية ورسالة الجامعة مما يُعزز شعورهم بالانتماء ومن ثم تعميق الترابط الوظيفي. • فتح قنوات اتصال بين معاوني أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة لطرح ومناقشة مقترحات تحسين الأداء. • التركيز على الكفاءة الذاتية للأفراد وتعميق الشعور بالثقة والمشاركة في تقديم الأفكار الجديدة للجامعة. • تهيئة مناخ للعمل يُعزز مشاركة المعرفة وتنمية ثقافة العمل الجماعي، مع تقديم كافة سبل الدعم اللازم لمعاوني أعضاء هيئة التدريس لتوضيح أدوارهم الوظيفية ومسئولياتهم في العمل. • الاهتمام بعمل قياس دوري لمستوى الارتباط الوظيفي، واستخدام نتائج هذا القياس في إعادة صياغة وتطبيق سياسات الموارد البشرية التي تضمن تعزيز الشعور بالانتماء، وزيادة درجة الارتباط الوظيفي. (يمكن تنفيذ هذه التوصية خلال مدة زمنية تتراوح من عام إلى عامين)	
مركز تنمية الموارد البشرية بالتعاون مع مركز تطوير الأداء الجامعي.	في ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي أيدت الدور المعدل للشخصية الاستباقية في تقوية العلاقة الإيجابية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية، والارتباط الوظيفي، كذلك تقوية العلاقة الإيجابية للتوافق بين الفرد والمنظمة والارتباط الوظيفي توصي الدراسة الحالية بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية لتنمية الشخصية الاستباقية وذلك من خلال: • تقديم برامج وورش عمل لتفعيل دور الشخصية الاستباقية في الاستفادة من الفرص المتاحة، والتغلب على التحديات المرتبطة بالتغيرات المعاصرة. • التقييم الذاتي المستمر لمعاوني أعضاء هيئة التدريس من خلال وضع أهداف قابلة للقياس والسعي لتحقيقها في ضوء جدول زمني ثابت ثم تقييم النتائج بعد انتهاء المدة الزمنية، واتخاذ إجراءات التصحيح. • تشجيع فرص التعلم والتطوير لمعاوني أعضاء هيئة التدريس التي تضمن استغلال الفرص المتاحة ومواجهة التحديات المعاصرة. • تعزيز الكفاءة الذاتية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس وذلك بالتركيز على بناء الثقة واحترام وتقدير الذات. • تشكيل فرق عمل بحثية للقيام بالأعمال المرتبطة بالإبداع والتطوير لخدمة البحث العلمي وحل المشاكل المجتمعية. (يمكن تنفيذ هذه التوصية خلال عام)	تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لتنمية وتعزيز الشخصية الاستباقية

(١١) محددات البحث وآفاق لبحوث مستقبلية

تناولت الدراسة الحالية التوافق بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي: الدور المعدل للشخصية الاستباقية، وتم إعداد هذه الدراسة في ضوء عدة محددات يمكن من خلالها تقديم بعض المقترحات لبحوث مستقبلية، وذلك على النحو الآتي:

١/١١ محددات موضوعية:

- اقتصر البحث الحالي على تناول الارتباط الوظيفي كإحدى نتائج التنشئة الاجتماعية التنظيمية دون التطرق لنتائج أخرى، ولذلك يمكن أن تتناول الدراسات المستقبلية نتائج أخرى مثل الالتزام التنظيمي، المواطنة التنظيمية، والسلوك الابتكاري.
- اقتصر البحث الحالي على تناول التوافق بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط يُفسر جزئياً تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية على الارتباط الوظيفي، ولذلك يمكن أن تتناول الدراسات المستقبلية متغيرات وسيطة أخرى تُسهم في تفسير هذه العلاقة مثل الدعم التنظيمي المدرك، والعدالة التنظيمية، والتمائل التنظيمي.
- اقتصر البحث الحالي على تناول الشخصية الاستباقية كمتغير معدل يُسهم في تقوية تأثير التوافق بين الفرد والمنظمة على الارتباط الوظيفي، ومن الممكن أن تتناول الدراسات المستقبلية متغيرات معدلة أخرى مثل الكفاءة الذاتية، تقدير الذات، ورأس المال النفسي.

٢/١١ محددات تطبيقية:

- اقتصر البحث الحالي على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، ومن الممكن إعادة الدراسة على العاملين الجدد بقطاعات أخرى متنوعة مثل القطاع المصرفي، قطاع الاتصالات، والقطاع الصحي.
- استخدم الباحث أسلوب الدراسة المقطعية Cross-Sectional Study والذي يعتمد على تجميع البيانات في وقت واحد قصير نسبياً، ونظراً لأن العلاقات السببية قد تتغير على المدى البعيد مما يؤثر على ثبات النتائج لذا يقترح الباحث دراسة نفس المتغيرات باستخدام أسلوب الدراسة الطولية Longitudinal Study والذي يعتمد على تجميع البيانات في فترات زمنية مختلفة.

قائمة المراجع

أولاً المراجع باللغة العربية

- إبراهيم، تامر شوقي، وأحمد، مجدي شعبان أمين. (٢٠٢٥). إرادة العمل وعلاقتها بكل من الشخصية الاستباقية والتعدد المهني والرضا الأكاديمي لدى طلاب الجامعة: دراسة في النمذجة السببية. المجلة العربية للقياس والتقويم، ٦ (١١) ٢٤١-٣١٩.
- إسماعيل، ميرفت حسين حسن، مصطفى، أحمد محمد أحمد. (٢٠٢٤). الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي بالتطبيق على مقدمي الخدمة الصحية بمحافظة بني سويف. مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، ٢٥ (١) ٥٦-١٠٠.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٤). النشرة السنوية للطلاب المقيدين/ أعضاء هيئة التدريس. جودة، عبد المحسن عبد المحسن، السطوح، أحمد محمد، وحجازي، عمر أحمد. (٢٠٢١). الدور الوسيط لصياغة الوظيفة في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٢ (٢) ١٤٩-١٧٦.
- حسان، دعاء محمد رستم. (٢٠٢٣). دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا: الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤ (١) ٧٦٣-٨٠٤.
- خليفة، هاني عبد المنعم محمد حسن. (٢٠٢٣). الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين: دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٧ (٣) ١-٥١.
- شعراوي، محمد فتحي شلقامي. (٢٠١٧). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بسلوك الصمت التنظيمي في إطار الارتباط الوظيفي: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، (٤) ٧٦٧-٨٥٨.
- الطباوي، أسامه السيد، والمنطاوي، أيمن صلاح. (٢٠٢٥). الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك على علاقة تأثير مناخ الأمان النفسي على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة، ٢ (٧) ٤٥٠-٥٢٤.
- مرزوق، عبد العزيز علي. (٢٠١٣). نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمديرية الخدمات بمحافظة كفر الشيخ. مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، (٣) ٢٨٩-٣٣١.
- مصطفى، منى سامي محمود. (٢٠٢٣). تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو" مجلة البحوث التجارية، ٤٥ (٣) ٥٠٠-٥٥٣.

المنسي، محمود عبد العزيز. (٢٠١٨). أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروسيه على الارتباط الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي (دراسة تطبيقية على هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة) مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، ٥٥ (٢) ١-٤٤.

المنسي، محمود عبد العزيز. (٢٠٢٣). توسيط الشغف بالعمل في العلاقة بين توافق الفرد مع بيئة المنظمة والسلوك الاستباقي: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الهاتف المحمول في مصر. مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، (٤) ٤٣٦-٤٩٢.

النادي، نوال محمود. (٢٠٢٠) أثر توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على العاملين بالبنوك الخاصة بمحافظة الدقهلية. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، (٢٣) ١٨٧-٢٤٤. يحيى، بريهان فطين. (٢٠٢٥). الدور المعدل لكل من التوافق بين الفرد والمنظمة والتوافق بين الفرد والوظيفة في العلاقة بين الثقة التنظيمية المدركة ومشاركة المعرفة " دراسة تطبيقية بالمعاهد العليا الخاصة". مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، ١١ (٢٠) ٤٥١-٤٩٨.

ثانياً المراجع باللغة الأجنبية

- Abubakar, N., Maiyaki, A., & Aliyu, M. (2023). Organizational socialization and employee performance: The mediating role of job satisfaction among staff school teachers of Sa'adatu Rimi College of Education Kumbotso, Kano State, Nigeria. *International Journal of Intellectual Discourse*, 6, (4)1-11.
- Abu-Doleh, Daoud, J., Obeidat & Nezar, M. (2018). The Impact of Socialization Tactics on Organizational Outcomes in the Jordanian Private Sector. *Journal of Competitiveness Studies*, 26 (1/2) 79-96.
- Adil, A., Kausar, S., Ameer, S., Ghayas, S. & Shujja, S. (2023). Impact of organizational socialization on organizational citizenship behavior: mediating role of knowledge sharing and role clarity. *Current Psychology*, 42 (7) pp. 5685-5693.
- Afsar, B., (2016). The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior. *Int. J. Health Care Qual. Assur.* 29 (2), 104-122.
- Afsar, B., Badir, Y., (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behavior. *J. Chin. Hum. Resour. Manag.* 7 (1), 5-26.
- Afsar, B., Badir, Y., Khan, M.M., (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: the mediating role of innovation trust. *J. High Technol. Manag. Res.* 26 (2), 105-116.

-
-
- Afsar, B., Cheema, S., Saeed, B.B., (2018). Do nurses display innovative work behavior when their values match with hospitals' values? *Eur. J. Innovat. Manag.* 21 (1), 157–171.
- Ahmad, R., Nawaz, M.R., Ishaq, M.I., Khan, M.M. & Ashraf, H.A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015921.
- Albi, A., Wei, N., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: Examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 857–869.
- alderon-Mafud, J. & Pando-Moreno, M. (2018) Role of Authentic Leadership in Organizational Socialization and Work Engagement among Workers. *Psychology*, 9, 46-62.
- Alfes, K., Shantz, A. & Alahakone, R. (2016). Testing additive versus interactive effects of person-organization fit and organizational trust on engagement and performance. *Personnel Review*, 45 (6), pp. 1323-1339.
- Allen, D. G., & Shanock, L. R. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 350–369.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Chao, G. T., & Bauer, T. N. (2017). Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing history and shaping the future of socialization and mentoring research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 324–337.
- Amor, A.M., Vazquez, J.P.A. & Fai~na, J.A. (2020). Transformational leadership and work engagement: exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38 (1) pp. 169-178.
- Ashfaq, B. & Hamid, A. (2021). Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13 (1), pp. 19-39.
- Awwad, M.S., Abuzaid, A.N., Al-Okaily, M. & Alqatamin, Y.M. (2024). The supportive side of organizational socialization: how it boosts employee commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 32 (9) 9, pp. 1739-1768.

-
-
- Bao, P., Xiao, Z., Bao, G. & Noorderhaven, N. (2022). Inclusive leadership and employee work engagement: a moderated mediation model. *Baltic Journal of Management*, 17 (1), pp. 124-139.
- Bauer, T.N. & Erdogan, B. (2012). Organizational socialization outcomes: Now and into the future”, in Wanberg, C. (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*, Oxford University Press. Crossref, Oxford, UK, pp. 97-112.
- Blazer, M., Chung-Yan, G.A. & Gilin, D. (2023). Sink or Swim: Developing an Alternative Measure of Employee Socialization. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-28.
- Bowers, B.S., Thal, A.E., Jr & Elshaw, J.J. (2023). Onboarding: just how important is it? *Strategic HR Review*, 22 (5), pp. 164-168.
- Bui, H. T. M., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The Role of Person-Job Fit in the Relationship between Transformational Leadership and Job Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 32, 373-386.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person–organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1–23.
- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking Them in or Eliciting Their Best? Reframing Socialization around Newcomers’ Authentic Self-expression. *Administrative Science Quarterly*, 58(1), 1-36.
- 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), pp. 264-286.
- Chen, A., & Yao, X. (2014). Socialization Tactics, Fit Perceptions, and College Student Adjustment. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 615-629.
- Chen, P., Bao, C., & Gao, Q. (2021). Proactive Personality and Academic Engagement: The Mediating Effects of Teacher-Student Relationships and Academic Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 1824.
- Chen, S. L. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349–2365.

-
-
- Chih-Chieh Chu & Chun-Yi Chou. (2024). Hybrid work stressors and psychological withdrawal behavior: A moderated mediation model of emotional exhaustion and proactive personality, *Journal of Vocational Behavior*, 155, 104053.
- Chong, J.X.Y., Beenen, G., Gagné, M. & Dunlop, P.D. (2021). Satisfying newcomers' needs: the role of socialization tactics and supervisor autonomy support. *Journal of Business and Psychology*, 36 (2), pp. 315-33.
- Dan Wang, Qingxiong Weng, Ataullah Kiani & Ahmed Ali. (2022). Job insecurity and unethical pro-organizational behavior: The joint moderating effects of moral identity and proactive personality, *Personality and Individual Differences*, 195, 111685.
- Din, S. U., Khan, M. A., Farid, H., & Rodrigo, P. (2023). Proactive personality: A bibliographic review of research trends and publications. *Personality and Individual Differences*, 205.
- Ellis, A.M., Nirankar, S.S., Bauer, T.N. & Erdogan, B. (2017). Newcomer adjustment: Examining the role of managers' perception of newcomer proactive behavior during organizational socialization. *Journal of Applied Psychology*, 102 (6), pp. 993-1001.
- Els, C., Viljoen, J., De Beer, L.T. & Brand-Labuschagne, L. (2016). The mediating effect of leader-member exchange between strengths use and work engagement. *Journal of Psychology in Africa*, 26 (1) 22-28.
- Fawehinmi, O. O., & Yahya, K. K. (2018). Investigating the linkage between proactive personality and social support on career adaptability amidst undergraduate students. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 4(1), 81–92.
- Frare, A.B., Horz, V. & Cruz, A.P.C.d. (2025). Effects of socialization mechanisms on managers' desire to have a significant impact through work: evidence from the banking sector. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 21 (2), pp. 189-213.
- Geurkink, B., Akkerman, A., & Sluiter, R. (2024). Developing Political Trust at Work: How Socialization Experiences in the Workplace Reduce Inequalities in Political Trust. *Political Behavior*, 1-20.
- Godinho, T., Reis, I.P., Carvalho, R. & Martinho, F. (2023). Onboarding handbook: an indispensable tool for onboarding processes. *Administrative Sciences*, 13 (3), p.79.

-
-
- Gupta, P., Prashar, A., Giannakis, M., Dutot, V. & Dwivedi, Y. (2022). How organizational socialization occurs in virtual setting unique: A longitudinal study of socialization. *Technological Forecasting and Social Change*, 185, 1-17.
- He, H., Gao, J. & Yan, L. (2020). Understanding career advancement of newcomers from perspective of organizational socialization: A moderated mediating model. *Chinese Management Studies*, 14 (3), pp. 789-809.
- Islam, A., Ajmal, M. & Islam, Z. (2024). Unlocking work engagement: harnessing social capital, proactive personalities and POS in newcomers' organizational socialization. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- 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).
- Jiang, W. & Gu, Q. (2015). A moderate mediation examination of proactive personality on employee creativity: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 28 (3), pp. 393-410.
- Johari, J., Shamsudin, F.M., Zainun, N.F.H., Yean, T.F. & Yahya, K.K. (2022). Institutional leadership competencies and job performance: the moderating role of proactive personality. *International Journal of Educational Management*, 36 (6), pp. 1027-1045.
- Junça Silva, A., Faria, C. & Lopes, R.R. (2025). Onboarding for success: exploring the effects of socialization tactics on newcomer well-being. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print, No. ahead-of-print
- Jung, H.S., & Yoon, H.H. (2016). What does work mean to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Kidron, A. & Rispler, C. (2025). Linking job crafting and self-leadership to productivity: a moderated-mediation of personal initiative, person-job fit and person-organization fit. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

-
-
- Knight C, Patterson M, & Dawson J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6)792-812.
- Kodden, B., & Groenvel, B. (2019). The Mediating Effect of Work Engagement on the Relationship Between Person-Organization Fit and Knowledge Sharing. *Journal of Applied Business and Economics*, 21(8). 32-48.
- Kooij DT & Boon C (2018). Perceptions of HR practices, person organization fit, and affective commitment: The moderating role of career stage. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 61-75.
- Kowtha, N. R. (2018). Organizational socialization of newcomers: the role of professional socialization. *International Journal of Training and Development*, 22, (2), 87-106.
- Krugielka, A., Bartkowiak, G., Knap-Stefaniuk, A., Sowa-Behtane, E. & Dachowski, R. (2023). Onboarding in polish enterprises in the perspective of HR specialists. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20 (2), p. 1512.
- Lapointe, 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.
- Liao, G.Y., Huang, T.L., Cheng, T.C.E. & Teng, C.I. (2020). Why future friends matter: impact of expectancy of relational growth on online gamer loyalty. *Internet Research*, 30 (5), pp1479-1501.
- Liu, S., Chu, F., Guo, M. & Liu, Y. (2021). Authentic leadership, person-organization fit and collectivistic orientation: a moderated-mediated model of workplace safety. *Leadership & Organization Development Journal*, 42 (8), pp. 1295-1310.
- Liu, S., Watts, D., Feng, J., Wu, Y. & Yin, J. (2024). Unpacking the effects of socialization programs on newcomer retention: a meta-analytic review of field experiments. *Psychological Bulletin*, 150 (1), p1.
- Memon, M.A., Salleh, R., Nordin, S.M., Cheah, J.-H., Ting, H. & Chuah, F. (2018). Person-organization fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*, 37 (3), pp. 285-298.

-
-
- Mostafa, A. M. S., & Gould-Williams, J. S. (2013). Testing the mediation effect of person-organization fit on the relationship between high performance HR practices and employee outcomes in the Egyptian public sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 276–292.
- Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R. & Osmadi, A. (2021). The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 42 (7), pp. 989-1003.
- Muduli, A., Verma, S. & Datta, S.K. (2016). High performance work system in India: examining the role of employee engagement. *Journal of Asia-Pacific Business*, 17 (2), pp. 130-150.
- Na-Nan, K., Phanniphong, K., Jaturat, N., Jaturat, N. & Jaturat., M. (2025). The influence of person-organization fit on employee engagement: Psychological contract as a mediating effect in Thailand's logistics industry, *Acta Psychologica*, 254.
- Nguyen, T. N. T., Bui, T. H. T., & Nguyen, T. H. H. (2020). 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.
- Oh, S.-y. (2018). Socialization tactics and youth worker adjustment: the mediating roles of fit perceptions. *Career Development International*, 23 (4), pp. 360-381.
- Osei, H.V., Ofori, H., Otsen, E., Adjei, T. & Odoom, L. (2022). The effects of leaders' abusive supervision on employees' work engagement: a moderated-mediation model of employees' silence and employees' proactive personalities. *Leadership in Health Services*, 35 (4), pp. 519-536.
- Özdemir, y., & Ergun, S. (2015). The Relationship between Organizational Socialization and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Person-Environment Fit, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, Pp432-443
- Ozkurt, B., & Alpay, C. B. (2018). Investigation of Proactive Personality Characteristics of the Students of High School of Physical Education and Sports through Various Variables. *Asian. Journal of Education and Training*, 4(2), 150-155.

-
-
- Paul E. Madlock & Rebecca M. Chory (2014) Socialization as a Predictor of Employee Outcomes, *Communication Studies*, 65:1, 56-71.
- Peltokorpi, V., Feng, J., Pustovit, S., Allen, D. G., & Rubenstein, A. L. (2022). The interactive effects of socialization tactics and work locus of control on newcomer work adjustment, job embeddedness, and voluntary turnover. *Human Relations*, 75(1), 177–202
- Peng, C., Zhang, M., Wang, M. et al. (2024). Organizational socialization and newcomer's cooperative behavior: a cross-lagged study from uncertainty-identity perspective. *Curr Psychol* 43, 23859–23873 (2024).
- Perrot, S., Bauer, T.N., Abonneau, D., Campoy, E., Erdogan, B. & Liden, R.C. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: the moderating role of perceived organizational support. *Group and Organization Management*, 39 (3), pp. 247-273.
- Pham, T.P.T., Nguyen, T.V., Nguyen, P.V., Zafar U. & Ahmed, Z.U. (2024). The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformational leadership, and person-organization fit in Vietnam's public sector, *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10, (3)100315.
- Pratama, E.N., Suwarni, E. & Handayani, M.A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management*, 6 (1), pp. 74-82.
- Pudjiarti, E.S., & Hutomo, P.T.P., (2020). Innovative work behavior: an integrative investigation of person-job fit, person-organization fit, and person-group fit. *Verslas: Teorija Ir Praktika / Busin.: Theor. Pract.* 21 (1), 39–47.
- Putra, S. M., Ibrahim, M. & Amri, A. (2020). The Effects of Organizational Socialization Tactics on Newcomer Job Satisfaction and Engagement: Does Core Self-Evaluation Important? *Technium Social Sciences Journal*, 8, (1), 558-568.
- Qadeer, F., Islam, A. & Shahzadi, G. (2020). Newcomers' socialization tactics and affective commitment: interplay of perceived organizational support and prior relationships. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 10 (2) pp1-11.

-
-
- Ruiz Moreno, A., Roldán Bravo, M.I., García-Guiu, C., Lozano, L.M., Extremera Pacheco, N., Navarro-Carrillo, G. & Valor-Segura, I. (2021). Effects of emerging leadership styles on engagement – a mediation analysis in a military context. *Leadership & Organization Development Journal*, 42 (5), pp. 665-689.
- Saks, A.M. & Gruman, J.A. (2011). Getting newcomers engaged: the role of socialization tactics. *Journal of Managerial Psychology*, 26 (5), pp. 383-402.
- Saks, A.M., & Ashforth B.E. (2002) Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychol*, 87(4)646-654.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., & Kraimer, M., L. (1999). Proactive personality and career success. *J Appl Psychol*. 84(3):416-427.
- 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.
- Simsek, E. (2024). Tactics, dimensions, outcomes, context, and stages of organizational socialization. *Global Journal of Sociology: Current Issues*, 14, (1) 67-84.
- Somayeh Haghparast, Shafi Habibi, Rahim Khodayari-Zarnaq & Alireza Hajizadeh (2023) Organizational Socialization and Job Successes of Academic and Public Librarians, *International Information & Library Review*, 55:1, 56-65.
- 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.
- Song, Z., Chon, K., Wang, Y., & Wei, Z. (2023). Impact of Socialization Tactics on Socialization-Specific Adjustment Via PsyCap: A Lens of COR Theory. *Cornell Hospitality Quarterly*, 61 (4) 409-419.
- Sudibjo, N & Prameswari, R.K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior, *Heliyon*, 7, (6) e07334.

-
-
- Thai, B.T.H., Duc, T.T.M (2017). Vietnamese Employee Work Engagement. Influence Of Organizational Socialization Tactics and Work-Home Interactions. The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences
- Thai, T.D.-H., Nguyen, T.T., Chen, W.-K. & Tang, A.D. (2023). The roles of internal marketing and person-organization fit in hospitality employees' life satisfaction: an integration of work and nonwork domains. *Baltic Journal of Management*, 18 (2), pp. 173-189.
- Ture, A., Akkoc, I., & Okun, O. (2022). The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Effect of Perceived Organizational Identification and Leader-Member Exchange on Innovative Behaviors in Nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 15 (1) 509-521.
- Uppal, N. (2021). Mediating effects of person–environment fit on the relationship between high-performance human resource practices and firm performance. *International Journal of Manpower*, 42 (3), pp. 356-371.
- Valls, V., Gonzalez-Roma, V., Hernandez, A. & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: the mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103424.
- Weilin Su, Yinan Zhang, Yue Yin & Xinyu Dong. (2024). The influence of teacher-student relationships on innovative behavior of graduate students: The role of proactive personality and creative self-efficacy, *Thinking Skills and Creativity*, 52,101529.
- Wu, I.H. & Chi, N.W. (2020). The journey to leave understanding the roles of perceived ease of movement, proactive personality, and person–organization fit in overqualified employees' job searching process. *Journal of Organizational Behavior*, 41 (9), pp. 851-870.
- 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.
- Yuan, Z., Li, Y., & Tetrick, L.E. (2015). Job hindrances, job resources, and safety performance: The mediating role of job engagement, *Applied Ergonomics*, 51, 163-171.
- Zhang, L., Lu, H., & Li, F. (2018). Proactive personality and mental health: The role of job crafting. *PsyCh Journal*, 7(3), 154–155.

-
-
- Zhang, T., C. Avery, G., Bergsteiner, H. & More, E. (2014). The relationship between leadership paradigms and employee engagement. *Journal of Global Responsibility*, 5 (1), pp. 4-21.
- Zhang, Z., Wang, M.O. & Shi, J. (2012). Leader-follower congruence in proactive personality and work outcomes: the mediating role of leader-member exchange. *Academy of Management Journal*, 55 (1), pp. 111-130.
- Zheng, D. (2020). Building resident commitment through tourism consumption: a relational cohesion lens. *Journal of Destination Marketing and Management*, 16, 100441.
- Zhong, X., Peng, Q. & Wang, T. (2022). Leader reward omission and employee knowledge sharing: the moderating role of proactive personality and perceived organizational unfairness. *Baltic Journal of Management*, 17 (4), pp. 546-562.

ملحق رقم (١) قائمة استقصاء

الزميل الفاضل/

الزميلة الفاضلة/

يقوم الباحث بإعداد دراسة حول "التوافق بين الفرد والمنظمة كمتغير وسيط في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي: الدور المعدل للشخصية الاستباقية – دراسة ميدانية بجامعة بني سويف. وقد تم اختيار سيادتكم ضمن مفردات عينة الدراسة لذا نأمل منكم التعاون حيث إن تعاونكم هو أساس نجاح الدراسة علمًا بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، وإنما الإجابة الصحيحة هي التي تُعبر عن وجهة نظركم بدقة، ونود أن نؤكد لسيادتكم أن الإجابات التي تُقدمونها لا تُستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

شاكرًا لكم مقدمًا حسن تعاونكم،

الباحث

يُرجى وضع علامة (√) لتحديد درجة موافقتكم أمام كل عبارة بحيث تحصل العبارة الأعلى موافقة على (٥) موافق تماماً، والعبارة الأقل موافقة تحصل على (١) غير موافق تماماً، أولاً: تصف العبارات التالية آليات التنشئة الاجتماعية التنظيمية

العبارة	موافق تماماً (٥)	موافق (٤)	محايد (٣)	غير موافق (٢)	غير موافق تماماً (١)
(أ) آليات السياق					
١- أشارك مع الآخرين في العديد من الأنشطة المرتبطة بالوظيفة.					
٢- تضع الجامعة معاوني أعضاء هيئة التدريس في مجموعة متشابهة من خبرات التعلم.					
٣- أشارك في العديد من الأنشطة التدريبية المصممة خصيصاً لمعاوني أعضاء هيئة التدريس لإمدادهم بالمعارف والمهارات المرتبطة بالوظيفة.					
٤- لا أقوم بمسؤولياتي الوظيفية حتى أصبح على دراية تامة بأساليب وإجراءات العمل.					
(ب) آليات المحتوى					
٥- هناك وضوح تام في تأثير كل وظيفة أو دور على الآخر داخل الجامعة.					
٦- خطوات التدرج في السلم الوظيفي محددة بوضوح في هذه الجامعة.					
٧- أستطيع توقع مستقبلي الوظيفي داخل الجامعة من خلال ملاحظة تجارب الآخرين.					
٨- يتم إبلاغي بوضوح بطريقة تقديمي الوظيفي داخل الجامعة وذلك وفقاً لجدول زمني ثابت.					
(ج) آليات خاصة بالجوانب الاجتماعية					
٩- أتمتع بدعم شخصي من معظم زملائي في العمل.					
١٠- يبذل زملائي في العمل قصارى جهدهم لمساعدتي في التكيف مع الوظيفة.					
١١- إن توجيه أداء العاملين الجدد من أهم مسؤوليات الأفراد ذوي الخبرة في الجامعة.					
١٢- أكتسب فهماً واضحاً لمسؤولياتي الوظيفية من خلال ملاحظة زملائي الأكثر خبرة.					

ثانياً: تصف العبارات التالية توافق الفرد مع المنظمة

العبرة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١- تتطابق قيمي الشخصية مع قيم وثقافة الجامعة.					
٢- تتشابه الأشياء التي أقدرها في حياتي مع ما تُقدّره الجامعة.					
٣- أعتقد ان ثقافة الجامعة تتماشى مع الأمور التي أقدرها وأؤمن بها.					
٤- تتوافق أهدافي الشخصية مع أهداف الجامعة.					
٥- أساهم مساهمة إيجابية في تحقيق أهداف الجامعة.					
٦- لدي الاستعداد التام لتنفيذ كل ما هو مطلوب لتحقيق أهداف الجامعة.					

ثالثاً: تصف العبارات التالية مستوى الارتباط الوظيفي

العبرة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
(أ) الحيوية " الحماس "					
١- أشعر بالرغبة في الذهاب إلى عملي كل يوم.					
٢- أشعر بأن لدي طاقة كبيرة للعمل.					
٣- أتمتع بقدرة على المثابرة في العمل رغم الصعوبات.					
٤- أتمتع بقدرة عالي من المرونة في أداء مهام العمل.					
٥- أشعر بالقوة والنشاط أثناء تأدية العمل.					
٦- أستطيع الاستمرار في العمل لفترة زمنية طويلة.					
(ب) التفاني					
٧- دائماً أكون متحمس عند القيام بمهام عملي.					
٨- أقوم بأداء عمل ذو معنى وقيمة للآخرين.					
٩- أفتخر دائماً بالعمل الذي أقوم به.					

					١٠- تُتيح لي وظيفتي الكثير من التحدي.
					(ج) الاستغراق " الانهماك "
					١١- يمر الوقت سريعاً وأنا أقوم بعملتي.
					١٢- من الصعب أن أفصل نفسي عن المهام التي أقوم بها.
					١٣- أشعر بالسعادة عندما أعمل بكامل طاقتي.
					١٤- من الصعب الانشغال بأشياء أخرى عند ممارسة مهام عملي.
					١٥- دائماً أكون منهمك في أداء مهام العمل.

رابعاً: تصف العبارات التالية الشخصية الاستباقية

العبارة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١- أبحث باستمرار عن طرق جديدة لتحسين حياتي.					
٢- أستطيع تحويل التهديدات إلى فرص.					
٣- أسعى إلى تحقيق ما أؤمن به مهما كانت الصعاب.					
٤- أستطيع تحديد الفرص في عملي.					
٥- أعتقد أنني مصدراً قوياً للتغيير البناء في عملي.					
٦- أستطيع اكتشاف الفرص الجديدة قبل الآخرين.					
٧- أستطيع مواجهة التحديات التي تمنعني من تطبيق أفكارتي.					
٨- عندما أرى شيئاً لا أحبه في عملي أقوم بإصلاحه.					
٩- أدافع عن أفكارتي، حتى لو عارضها الآخرون.					
١٠- أستطيع معالجة مشكلات العمل.					

Person -Organization Fit as a Mediator Variable in The Relationship Between Organizational Socialization and Job Engagement: The Moderator Role of Proactive Personality - A Field Study in Beni Suf University

Abstract

The research aims to test the mediating role of Person-Organization Fit in the relationship between Organizational Socialization and Job Engagement: the moderating role of Proactive Personality applied to Faculty Assistants - Beni Suf University, numbered 239 individuals. The data has been collected through survey lists, with a response rate of 80%. Based on structural equation modeling, The Results indicate that the research sample has a moderate to high awareness of the dimensions of the research variables (Organizational Socialization, Person-Organization Fit, Job Engagement, and Proactive Personality). Moreover, the research results show the existence of a direct positive significant effect relationship between Organizational Socialization and Person-Organization Fit; between Person-Organization Fit and Job Engagement; and Organizational Socialization on Job Engagement, in addition to the indirect effect relationship of Organizational Socialization on Job Engagement through the mediating role of Person-Organization Fit, The results of the study also show that Proactive personality contribute to strengthening the positive relationship between Organizational Socialization and Job Engagement, as well as strengthening the positive relationship between Person-Organization Fit and job engagement.

Keywords:

organizational socialization, Person-Organization Fit, job engagement, Proactive personality and Beni Suf University.