

التطبيع لاجتماعي التنظيمي متغيرا وسيطاً لتأثير الجمود والإدمان على العمل في ضوء العام بين دراسة ميدانية في شركة للحفر العراقية في البصرة

تاريخ التقديم: 2017/7/23

تاريخ القبول: 2017/10/12

المستخلص:

هدف البحث اختبار مدى تأثير المتغيرين المستقلين الجمود الوظيفي والإدمان على العمل في المتغير المعتمد ولاء العاملين، من خلال تأثير المتغير الوسيط التطبيع الاجتماعي التنظيمي استخدام المنهج الوصفي بطريقة المسح على عينة من المديرين التنفيذيين في شركة الحفر العراقية في البصرة والبالغ عددهم (123) موظفاً. أهم النتائج التي توصل إليها البحث هي: وجود تأثير معنوي للمتغيرين المستقلين الجمود والإدمان على العمل في ولاء العاملين من خلال وجود المتغير الوسيط التطبيع الاجتماعي التنظيمي، وقدمت عدداً من التوصيات.

المصطلحات الرئيسية للبحث / الجمود ، الإدمان ، التطبيع الاجتماعي التنظيمي، ولاء العاملين .



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية
العدد 103 المجلد 24
الصفحات 194.215



منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

يعد المورد البشري الحجر الأساس الذي تقوم عليه المنظمات وان ولاء العاملين في هذه المنظمات يسهم في نجاحها أو فشلها على الأمد الطويل. وان الجمود الوظيفي لا يعني الفشل وعليه يلزم على إدارة الموارد البشرية ضرورة التعامل مع الأفراد المجددين وظيفياً بطريقة تختلف عن معاملة زملائهم في العمل، وتقييم أثر ذلك على ولاء العاملين. ان الإدمان على العمل يعني استثمار المزيد من الوقت في العمل الذي يترتب عليه تحسناً في الأداء البشري على الرغم من كونه إكراهياً أكثر من كونه ضرورة. يؤثر التطبيع الاجتماعي التنظيمي ايجابياً على ولاء العاملين، وهناك دور للجمود الوظيفي والإدمان على العمل في التطبيع الاجتماعي التنظيمي وولاء العاملين. كما تفتقر المنظمة عينة البحث إلى معرفة ما هو مفهوم الجمود الوظيفي والإدمان على العمل والتطبيع الاجتماعي التنظيمي وولاء العاملين، وما هي أهم المقاييس المستخدمة؟ وبناءً على ما تقدم يمكن تلخيص مشكلة البحث من خلال التساؤل الآتي:

- ما مدى تأثير الجمود الوظيفي والإدمان على العمل في المنظمة عينة البحث على ولاء العاملين، وهل لوجود التطبيع الاجتماعي التنظيمي دور في ولاء العاملين؟

ثانياً: أهمية البحث

ويمكن تحديد أهمية البحث الحالي في جانبين هما:

الأهمية العلمية: تكمن أهمية البحث في التصدي لموضوع أساسي في علم النفس، وهو التطبيع الاجتماعي التنظيمي فهو مهم جداً للفرد والمنظمة لكونه يخلق حالة من التوافق بين الفرد ومنظّمته أو بينته مما يؤدي بدوره إلى انخفاض القلق والتوتر دون نزاع. والتعرف على الأفراد المجددين وظيفياً من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمة التي يلزمها التعامل معهم بطريقة تختلف عن الأفراد الآخرين لتحقيق نجاحها التنظيمي وليس العكس (الفشل التنظيمي). والتعريف بأهمية الإدمان على العمل ومدى تأثيره في ولاء العاملين.

الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية للبحث في تقديم مساهمة عملية لشركة الحفر العراقية حول كيفية التقليل من أثار الجمود والإدمان فيها باتجاه تحقيق النجاح التنظيمي من خلال تأثير التطبيع الاجتماعي التنظيمي في ولاء العاملين.

ثالثاً: أهداف البحث

- 1- بناء نموذج مفاهيمي للمتغيرات الأربعة والمتمثلة بالمتغيرين المستقلين (الجمود الوظيفي والإدمان على العمل) والمتغير المعتمد (ولاء العاملين) والمتغير الوسيط (التطبيع الاجتماعي التنظيمي).
- 2- دراسة أثر الجمود الوظيفي بأبعاده (المحتوى، الهيكلي) في كل من التطبيع الاجتماعي التنظيمي بكل أبعاده (الرسمي، الجماعي، المتتابع، الثابت، التسلسلي، تقليد المنصب) وولاء العاملين بأبعاده (الفردية، الجماعية).
- 3- دراسة أثر الإدمان على العمل بأبعاده (الصراع بين الحياة والعمل، الكمالية، شغف العمل، البغض، أعراض الانسحاب) في كل من التطبيع الاجتماعي التنظيمي بكل أبعاده (الرسمي، الجماعي، المتتابع، الثابت، التسلسلي، تقليد المنصب) وولاء العاملين بأبعاده (الفردية، الجماعية).
- 4- تقديم توصيات محددة لتقليل أثار الجمود والإدمان على العمل لنجاح المنظمة عينة البحث على الأمد البعيد.

رابعاً: فرضيات البحث

- 1- الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد الجمود الوظيفي (المحتوى، والهرمي) وولاء العاملين.
- 2- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد الإدمان على العمل (الصراع بين الحياة والعمل، الكمالية، الشغف، البغض، والانسحاب) وولاء العاملين.
- 3- الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد الجمود الوظيفي (المحتوى، والهرمي) والتطبيع الاجتماعي التنظيمي.



التطبيق الاجتماعي التنظيمي متغيراً وسيطاً لتأثير الجمود والإدمان على العمل فجلاء العاملين دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة

- 4- الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد الإدمان على العمل (الصراع بين الحياة والعمل، الكمالية، الشغف، البغض، والانسحاب) والتطبيق الاجتماعي التنظيمي.
- 5- الفرضية الرئيسية الخامسة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد التطبيق الاجتماعي التنظيمي (الرسمي، الجماعي، المتتابع، الثابت، التسلسلي، وتقليد المنصب) وولاء العاملين.
- 6- الفرضية الرئيسية السادسة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين الجمود الوظيفي الإدمان على العمل وولاء العاملين من خلال المتغير الوسيط التطبيق الاجتماعي التنظيمي .

خامساً: مقاييس البحث

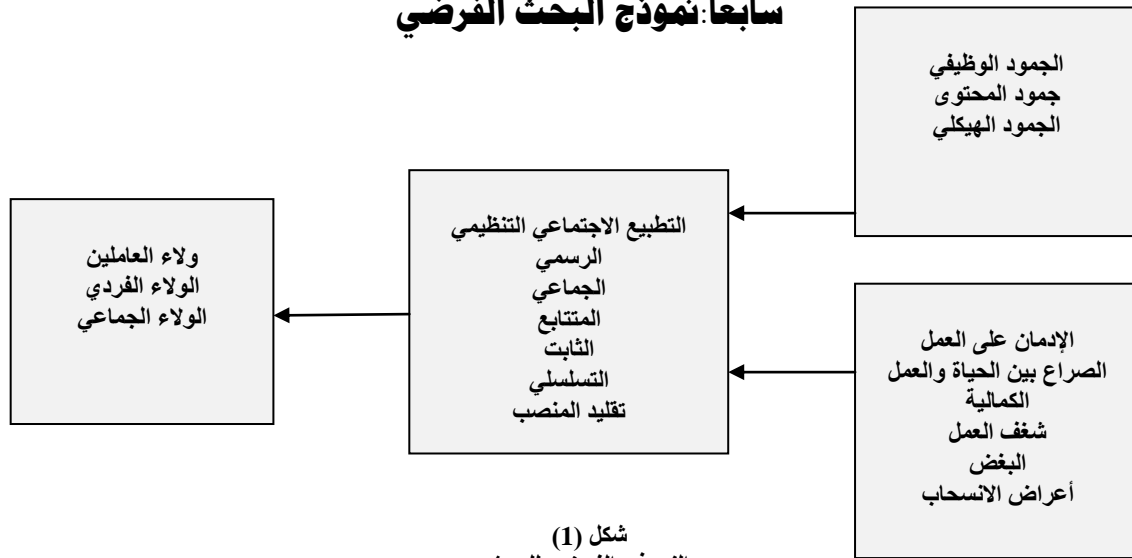
- 1- الجمود الوظيفي: تم التعبير عن الجمود الوظيفي باستعمال مقياس (Lentz,2004:80) الذي يتضمن (2) بعدين في (12) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة.
- 2- الإدمان على العمل : تم التعبير عن الإدمان على العمل باستعمال مقياس (Aziz et al.,2013:71-86). يتضمن (5) أبعاد تم تفسيرها في (15) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة بما يخدم متغيرات البحث الحالي.
- 3- التطبيق الاجتماعي التنظيمي: تم التعبير عن التطبيق الاجتماعي التنظيمي باستعمال مقياس (Maanen,1978:19-36)، (King et al.,2005:29-31) الذي يتضمن (6) أبعاد تم تفسيرها في (12) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة بما يخدم متغيرات البحث الحالي.
- 4- ولاء العاملين: تم التعبير عن ولاء العاملين باستعمال مقياس (Beer&Watson,2009:277-287) الذي يتضمن (2) بعدين تم تفسيرهما في (12) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة بما يخدم متغيرات البحث الحالي.

سادساً: أسلوب جمع البيانات والمعلومات

تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي بجانبها النظري والميداني، إذ استخدم الوصف والتحليل المنطقي في الجانب النظري من البحث، والاستطلاع والتحليل الإحصائي في الجانب الميداني. واتصف مجتمع البحث بالمديرين التنفيذيين في شركة الحفر العراقية في البصرة البالغ عددهم (123) موظفاً. وقد استخدمت لأغراض البحث الأساليب الإحصائية الآتية:-

- الانحدار الخطي البسيط: لتوضيح التأثيرات بين متغيرين احدهما مستقل (تفسيري) والآخر معتمد (استجابي).
- الانحدار الخطي المتعدد: لمعرفة العلاقة بين متغير معتمد وعدد من المتغيرات المستقلة.
- تحليل المسار Path analysis: يستخدم لقياس التأثير المباشر وغير المباشر والكلية للمتغير المستقل في المتغير المعتمد عبر متغير مستقل آخر.

سابعاً: نموذج البحث الفرضي



شكل (1)
النموذج الفرضي للبحث



التطبيع الاجتماعي التنظيمي متغيراً وسيطاً لتأثير الجمود والإدمان على العمل فجى ولاء العاملين دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة

دراسات سابقة

تسعى هذه الفقرة إلى تقديم بعض الدراسات السابقة التي تجمع بين متغيرات البحث الحالي وكما يأتي:
- دراسة (Salavati et al.,2011)

تأثير التطبيع الاجتماعي التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية.
هدف هذه الدراسة هو دراسة العلاقة بين مستويات التطبيع الاجتماعي التنظيمي مع سلوكيات المواطنة التنظيمية في معاهد التعليم العالي في مدينة سناناداج. استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات، تألفت عينة الدراسة من (142) موظفاً. استندت هذه الدراسة الى الدراسات الأخرى في ان عملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي تنقسم إلى ثلاثة مراحل هي مرحلة ما قبل الدخول، والمواجهة، والتحول. وهذه المراحل الثلاثة لها آثار شديدة على الإنتاجية والالتزام الفردي والولاء في توفير الهدف التنظيمي. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ايجابية بين التطبيع الاجتماعي التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة التي تشمل الإيثار ووعي الضمير والروح الرياضية والمجاملة والفضيلة.

- دراسة (Grazulis,2011)

التطبيع الاجتماعي التنظيمي الناجح للعاملين-على افتراض الولاء للمنظمة
هدفت هذه الدراسة إلى تحليل المفاهيم النظرية التي تربط التطبيع الاجتماعي للموظف بالولاء، والمشكلات العملية ذات العلاقة وذلك باستخدام حالات من منظمات القطاع العام الليتوانية. وتستند هذه الدراسة على أهمية وفوائد نجاح التطبيع الاجتماعي لكل من المنظمة والعاملين في سياق تنمية الولاء. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: ان عملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي للعاملين تفتقر إلى النهج النظامي، مما يترتب عليه انخفاض مستوى ولاء العاملين. كما يعد النموذج النظري للتطبيع الاجتماعي التنظيمي وسيلة فعالة لتقييم ولاء الفرد للمنظمة.

- دراسة (Miles et al,2013)

الرضا الوظيفي، الجمود الوظيفي المدرك، وإدراك القدرة على الترقية:دراسة ارتباطية.
هدفت هذه الدراسة إلى فهم العلاقة الارتباطية بين الرضا والجمود الوظيفي بين العاملين بدوام كامل من المنظمات الإعلامية التلفزيونية عبر الولايات المتحدة. استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المعلومات. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:وجود علاقة ارتباط ايجابية كبيرة بين الرضا والجمود الوظيفي، مما يترتب على الرضا الوظيفي الكثير من النتائج الايجابية منها زيادة ولاء العاملين للمنظمة. وعلى الرغم من ان الجمود الوظيفي ليس من الممكن الوقاية منه تماماً، ومن المرجح ان يملي الهياكل الاقتصادية والتنظيمية فمن المهم على قادة المنظمة الحد من التأثير السلبي للجمود.

- دراسة (Lipka et al,2014)

الولاء والإدمان على العمل في طرائق تقييم رأس المال البشري في المنظمة:دراسة مقارنة.
هدفت هذه الدراسة إلى إظهار كيفية اختيار طرائق تقييم رأس المال البشري، وتحديد الولاء والإدمان على العمل التي تؤثر في كفاءة العاملين، وما هي أوجه الاختلاف والنشابه بين الولاء والإدمان على العمل في طرق مختارة في تقييم رأس المال البشري. وجدت الدراسة ان هناك سبعة طرائق للتقييم تختلف في توليد وخفض قيمة رأس المال البشري، تبين ان طريقة التكاليف التاريخية والإيرادات المخصومة وبطاقة الأداء المتوازن وطريقة سابروكن ليست مناسبة للاعتراف بالولاء والإدمان على العمل. كما تبين ان طريقة رصد مايو وقيمة المخاطر والمحفظة الفردية هي الطرائق الأكثر ملائمة لتحديد قيمة رأس المال البشري مع مراعاة الولاء والإدمان على العمل.أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: وجود علاقة ارتباط بين الولاء والإدمان على العمل في تحديد قيمة رأس المال البشري في المنظمة.



الجانب النظري

أولاً- الجمود الوظيفي Career Plateaus

تلقي الجمود الوظيفي اهتماماً كبيراً ضمن الأدب الوظيفي. تقليدياً، تم تعريف الجمود بأنه النقطة التي تكون احتمالات أي ترقية إضافية في السلم الإداري منخفضة (FERENCE et al.,1977). على وجه التحديد، قد تم تصنيف الأفراد المجمدين أما مجمدين تنظيمياً أو مجمدين شخصياً. المجمع تنظيمياً، ويصف الفرد العامل الذي لديه القدرة على أداء العمل بفعالية في أعلى مستوى. ولكن عدم وجود الفرص الوظيفية قد تمنعه من الترقية. في المقابل، العامل المجمع شخصياً ينظر إليه من قبل المنظمة، أما يفتقر إلى القدرة أو الرغبة في الانتقال إلى مستوى أعلى، ونقص المهارات التقنية والوظيفية أو الرغبة الكافية في الانتقال إلى مستوى أعلى يمكن ان تسهم في فقدان فرص الترقية للفرد (Lentz,2004:1-2).

ووفقاً (Elsdon(2007)، ان العوامل التي يمكن ان تؤدي إلى الجمود هي عوامل داخلية وتشمل عدم وضوح التطلعات الشخصية من العمل وتجارب الحياة التي لا تزال في تطور والافتقار إلى المرونة. والعوامل الخارجية وتشمل العوامل المقيدة بظروف الحياة والتي تنتج بسبب تزايد عدم المساواة وتزايد المنافسة (Miles et al.,2013:4). وقد حاول الباحثون تحديد أبعاد الجمود الوظيفي في بعدين هما: البعد الموضوعي (يمكن ملاحظته)، يرتبط مع الطول المفرط للوقت، والبعد الشخصي (يمكن الشعور به)، ويرتبط مع إدراك إمكانيات محدودة للتقدم (Tremblay & Roger,1998:2).

الجمود الوظيفي المرحلة أو النقطة التي لا يستطيع عندها الفرد العامل الحصول على ترقية إضافية والصعود إلى الأعلى في السلم الإداري. أو هي المرحلة التي تكون فيها احتمالات أي ترقية إضافية في السلم الإداري في أدنى حد لها. وعلى الرغم من إمكانية وصول جميع العاملين إلى هذه النقطة في حياتهم الوظيفية لكن المشكلة تتجسد في ان بعض الأفراد يصل إليها أسرع من الآخرين. فإذا أخذنا في الاعتبار حقيقة قلة المراكز المتاحة كلما ارتقينا في السلم الإداري، فإن فكرة الجمود الوظيفي لا تمثل أو تعني الفشل في حد ذاتها، الأمر الذي يلزم إدارة الموارد البشرية بضرورة التعامل مع الفرد المتجمد وظيفياً بطريقة تختلف عن معاملة زميله الذي ما زال يحقق الترقى في السلم الإداري (السالم، 2009:224-225).

عرف (Ongori & Angolla,2009) الجمود الوظيفي أيضاً بوصفه النقطة التي احتمالات الترقية فيها تكون منخفضة جداً أو مستحيلة. وهناك نوعين من الجمود: (1) محتوى الوظيفة، يحدث عندما لا يواجه الأفراد تحدي بسبب وظائفهم أو مسؤولياتهم والذين يكونون من ذوي الخبرة ويعرفون جيداً ووظائفهم ولا يجدونها متنوعة، وهناك جفاء أو شلل عام من الوظيفة نفسها. (2) الهيكلي (الهرمي)، يحدث عندما تكون هناك فرصة ضئيلة لمزيد من الحركة العمودية داخل المنظمة، والعاملين الذين يعانون من جمود المحتوى والجمود الهيكلي في كثير من الأحيان أقل رضا وقل التزاماً (Salami,2010:499)، (Choudhary et al.,2013:712-714). صنف Millman الجمود الوظيفي في فئتين: جمود محتوى الوظيفة والجمود الهيكلي، يعرف (Baoguo & Mian, 2005) جمود المحتوى استحالة تعلم المعرفة والمهارات الجديدة والجمود الهيكلي هو نهاية الترقية في المنظمة (Far et al.,2014:448). يمثل جمود المحتوى هو التحدي الذي لا يزال موجود في وظائفهم، وإتقان قليل للمهام الجديدة التي تعلموها، وأما الجمود الوظيفي الهيكلي حيث التقدم الوظيفي غير متوفر يرجع أساساً إلى طبيعة الهرم التنظيمي (Sheket,1995:22).

وفقاً (Badvic(1986) فإن جمود المحتوى، يتعلق بالهيكل التنظيمي والترقية الوظيفية. ويعاني الشخص في بعض الأحيان من الجمود الهيكلي بسبب الهيكل الوظيفي، وانه يعمل على وظيفة واحدة لسنوات طويلة، ويعرف بالضبط ما هو متوقع منه كل يوم وليس هناك أشياء جديدة للتعلم. (Khanifar,2006:103-109). فيما يرى (Bardvic(2004:103) جمود المحتوى هو نهاية الترقية التنظيمية، والجمود الهيكلي هو نهاية التعلم (Sorizehi et al.,2013:629-630).



التطبيع الاجتماعي التنظيمي متغيراً وسيطاً لتأثير الجمود والإدمان على العمل فجى ولاء العاملين دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة

يرتبط الجمود الوظيفي بالنتائج التنظيمية الايجابية والسلبية، فالاجابية الأفراد المجددين وظيفياً في كثير من الأحيان مواطنين صليبين داخل منظماتهم والذين يقدمون مساهمات ايجابية. ويرتبط بثلاث نتائج في العمل: الرضا المهني، الرضا الوظيفي، ودوران العمل. أشار (Rozny,2012) إلى الجمود الوظيفي على انه فرصة للتغيير والتعلم والتدريب والتطوير في العمل (Beheshtifar&Modaber,2013:651-652). والنتائج السلبية مثل ضعف الأداء الوظيفي، وانخفاض الرضا الوظيفي، عدم الارتياح، الضغط العالي، الالتزام التنظيمي المنخفض، وزيادة دوران العمل (Rilovick,2005:18)، (Heilmann et al,2008:60-61).

ثانياً:- الإدمان على العمل: workaholism

عرف الإدمان على العمل من قبل العديد من الباحثين بأنه التفكير الاستحواذي والنمط القهري للعمل والتماس وسلوك العمل الذي يقام على حساب معظم الأنشطة الأخرى، ويمكن تصور الإدمان على العمل بمثابة التشخيص المرضي غير الصحي، والوسواس القهري (Wojdylo et al.,2013:4). وعرف إدمان العمل هو الاستحواذ الانفعالي أو الهوس العاطفي الذي يتجاوز السلوكيات المعتادة لأنه يتم تطبيقه تحت الإكراه، والاعتقاد القوي بأن هذه السلوكيات مثيرة للسخرية (Paluchowski&Hornowska,2013:15). وعرفه Taris and Schaufeli وغيرهم إدمان العمل بأنه شغف العمل، والإكراه أو حاجة لا يمكن السيطرة عليها للعمل باستمرار (Castillo&Gomes,2012:310).

صاغ مصطلح إدمان العمل لأول مرة Oates، إدمان العمل هو الإكراه أو ضرورة لا يمكن السيطرة عليها للعمل بلا انقطاع (P.57)، والتي يمكن ان تجلب تأثير سلبي على الصحة الجسدية، والسعادة الشخصية، والعلاقات الشخصية والعمل والأداء الاجتماعي (Bartczak&Oginska-Bulik,2012:3)، (Fujimoto,2014:50).

على وفق (Machlowitz,1980:11) ان مدمني العمل هم الأفراد العاملين الذين يكرسون المزيد من الوقت والأفكار لمتطلبات عملهم (Brady et al.,2008:242). والفرد العامل المدمن هو الفرد الذي لا يكل ولا يتعب بل هو يعمل ليل ونهار دون انقطاع (Schaufeli et al.,2008:173-203). كما يعد إدمان العمل من أعراض الاضطراب الشخصي الوسواسي، الذي يتميز بالكمالية، وعدم المرونة والانشغال مع العمل، والتفاني المفرط في العمل والإنتاجية باستثناء الأنشطة الترفيهية والصدقات (American Psychiatric Association,2000). ويصف الباحثون أمثال (Porter,1996) المدمنين على العمل هم الأفراد العاملين غير السعيدين والمهوسين الذين لا يؤدون عملهم بشكل جيد، وهذا بدوره يخلق صعوبات أمام زملائهم (Molino&Ghislieri,2012:1-2).

لقد تم اقتراح تصورات مختلفة وتعريفات في إدمان العمل في قلب هذه التعريفات تكمن فكرة ان مدمني العمل الأفراد العاملون الذين يعملون بجد بشكل مفرط، والتي تتفق مع تعريف (Burke,2001a). ومع ذلك، فان الدافع للعمل لفترة طويلة وبإمعان قد تختلف من شخص لأخر، قد تنجم عن قوة داخلية وخارجية وعوامل سياقية مثل المشكلات المالية الاتحادات ضعيفة المستوى والثقافة التنظيمية أو الرغبة القوية في التقدم الوظيفي (Taris et al.,2005:39).

حدد كل من (Spence&Robbins,1992) ثلاثة أبعاد للإدمان على العمل وهي: (1) المشاركة في العمل، (2) الانسياق في العمل، (3) التمتع في العمل (87- 78) (Andreassen et al., 2013: 78-87)، (Souckova et al., 2014:71).

حددت الدراسة الحالية أبعاد الإدمان على العمل في خمسة أبعاد بالاستناد إلى الأدبيات وبما يخدم متغيرات البحث الحالي وهي كالآتي: (Aziz et al,2013).

- الصراع بين الحياة والعمل Work-life conflict : شكل من أشكال الصراع بين الأدوار التي تتضافر فيها متطلبات العمل والأسرة بعدم التوافق، وان تلبية متطلبات كلا المجالين أمر صعب (Higgins,Duxbury&Lyons,2007) (Noor&Maad,2008:94). مما يترتب عليه اختلال حالة التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

- الكمالية Work perfectionism : تعني التمسك بأعلى معايير الاحتراف في مكان العمل، والتشبث بالقواعد والإجراءات والعمل الدؤوب (Ross,2012:1).



التطبيع الاجتماعي التنظيمي متغيراً وسيطاً لتأثير الجمود والإدمان على العمل فجى ولاء العاملين دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة

- شغف العمل Work addiction: يعني العمل المفرط، يتميز بعدم المقاومة، ومحرك داخلي للعمل بجد، ومزيج من العمل المفرط والإجباري (Taris&Schaufeli,2003) (Taris&Schaufeli,2004:1).
- البغض Unpleasantness: هو شعور حسي غير سار وتجربة انفعالية. (Merskey&Bogduk, 1968; Melzack&Casey, 1994; Perlman et al, 2010:65). وعرفها (Fields, 1999:62) تجربة حسية وانفعالية غير سارة مرتبطة مع تلف الأنسجة الفعلية أو المحتملة.
- أعراض الانسحاب Withdrawal symptoms: هي مجموعة من التغييرات في الحالة المزاجية والجسدية (United States, 1988) (Royal, 2000) (Quit Victoria, 2014:1) كالانسحاب البدني عن مكان العمل.

ثالثاً: - التطبيع الاجتماعي التنظيمي (التأقلم التنظيمي): Organizational Socialization

تباينت العلوم النفسية والاجتماعية في التعبير عن مصطلح التطبيع الاجتماعي التنظيمي، إذ استخدم علم النفس مصطلح الإعداد النفسي للتعبير عن التطبيع الاجتماعي، أما علم الاجتماع فقد استخدم مصطلح التنشئة الاجتماعية للتعبير عن مفهوم التطبيع الاجتماعي، في حين ان علم السلوك التنظيمي استخدم مصطلح التطبيع الاجتماعي التنظيمي. فهو يشير إلى عملية تعلم الفرد للسلوك المقبول حول العمل والمنظمة، وبمجرد دخوله جماعة أو منظمة ما بغض النظر عن ما يمتلكه أو لا يمتلكه من رؤية واضحة حول العمل والمنظمة (الخطاوي، 2003: 24). عرفه (Van Maanen& Schein, 1979, P.211) العملية الرئيسية التي يمكن من خلالها الأفراد التعلم من المنظمة والتكيف مع الأدوار الجديدة في داخلها. وعرفه كلاً من (Haueter et al., 2003:21)، (Poohongthong et al., 2014:18) بأنه العملية التي من خلالها يكتسب العاملون المعرفة والتكيف مع الوظائف الجديدة، والأدوار، ومجموعات العمل، وثقافة المنظمة من أجل المشاركة بنجاح كأعضاء في المنظمة. وعرفه (Gupta&Krishnan, 2004:2) العملية التي من خلالها يكتسب العاملون المعتقدات والقيم والدوافع والسلوكيات، وثقافتهم تصبح تدريجياً أكثر مماثلة لأعضاء آخرين في جماعة ثقافية أو عرقية أو دينية. وعرفه (Cooper&Anderson, 2006:492) العملية التي يتمكن من خلالها الفرد الجديد من الخارج في التكيف مع المنظمة من الداخل بشكل متكامل وفعال. وعرفه (Lalonde, 2010:3) عملية تنظيمية تجمع الآليات المؤسسية التي وضعتها المنظمة بالفعل أو المجموعات، وإنها تضم استراتيجيات استباقية مطورة من قبل الأفراد أنفسهم تسمح للأعضاء من المنظمة أو الجماعة لتنظيم الفهم المشترك لواقع حياتهم اليومية، والقدرة على تفسير الأحداث بشكل متماسك. وعرفه (Cohen&Veled-Hecht, 2010:540) العملية التي تمكن الأفراد في المنظمة من الانتقال من كونهم غرباء إلى كونهم مطلعين، من خلال هذه العملية يكتسب الأفراد الجدد المعرفة والتكيف مع الوظائف الجديدة والأدوار، ومجموعات العمل وثقافة المنظمة من أجل المشاركة بشكل أفضل كأعضاء المنظمة. وعرفه (Njegovan& Kostic, 2014:35) عملية ديناميكية لاكتساب المعرفة التنظيمية والمهارات التنظيمية، والتي من خلالها يتعلم الأفراد المعايير والأدوار اللازمة لوظيفة ضمن مجموعة أو منظمة. وعرفه (Nasir & Saeed, 2014:44) عملية مستمرة على المدى الطويل من خلالها يتعلم الفرد ويكتسب المعرفة ويصبح عضواً مقبولاً في جماعة اجتماعية في المنظمة ويقبل ويفهم القيم والسلوك المتوقع داخل المنظمة. وعرفه (Askari et al., 2014: 1420) عملية تعلم مستمرة من خلالها يحصل الأفراد على المعلومات والخبرات. وعرفه (Zamanzadeh et al., 2014:93) عملية تفاعلية معقدة من المهارات والمعرفة والسلوكيات التي يتم تعلمها، والقيم والأهداف والمواقف التي هي جزء لا يتجزأ من هذه المهنة والشعور بالهوية المهنية.



التطبيع الاجتماعي التنظيمي متغيراً وسيطاً لتأثير الجمود والإدمان على العمل فجى ولاء العاملين دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة

يساعد التطبيع الاجتماعي التنظيمي القادمين الجدد على التكيف للحد من حالة عدم اليقين والقلق المرتبطة بصدمة الانضمام إلى منظمة جديدة واكتساب المعرفة اللازمة والمطلوبة في المواقف والسلوكيات. بشكل عام التطبيع الاجتماعي التنظيمي الناجح هو التحول من الخارج إلى المشاركة الفاعلة في الداخل (Allen,2006:238). وعلى وجه التحديد هو التعلم في ثلاثة مجالات تنظيمية رئيسية لكيفية عمل الأشياء مع المنظمة، ومجموعة العمل، والعمل الفعلي للشخص القائم به (Perrot et al.,2012:2). ان الغرض الأساسي منه هو إعطاء الأفراد إطار عمل للاستجابة لبيئة عملهم مع الأفراد الآخرين (Afsanepurak et al.,2012:188). يربط التطبيع الاجتماعي التنظيمي الفرد في حياة الجماعة من خلال الأعضاء في الامتثال والتعاون مع متطلبات الجماعة (Stromquist,2008:7). من خلال التطبيع الاجتماعي التنظيمي، على الأفراد التكيف مع الممارسات المهنية واكتساب المعرفة الاجتماعية الأساسية لافتراض الدور التنظيمي وللمشاركة كعضو تنظيمي (Louis,1980;P.229-230) (Dailey,2014:8). إذن عملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي تعني (1) تطوير العلاقات مع زميل العمل (الشبكات الاجتماعية)، (2) تطوير دور الخبرات المهمة، (3) تحقيق العضوية في المجموعة، (4) وتطوير الفرص الوظيفية. (Korte,2007:2).

يرتبط التطبيع الاجتماعي التنظيمي مع الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ودوران العمل (Fisher,1986) كما انه يمارس تأثير مدهل على أداء العاملين واستقرار المنظمة. (Abdul Razzaq & Malik, 2012:9). أظهرت دراسات أخرى ان التطبيع الاجتماعي التنظيمي العملية التنظيمية التي لها آثار شديدة على الأداء والإنتاجية والالتزام الفردي في توفير الهدف التنظيمي (Salavati et al., 2011:397). وشدد الباحثين والكتاب على أهمية التطبيع الاجتماعي التنظيمي وما يحققه من نتائج ايجابية على المدى الطويل. فالتأقلم التنظيمي للفرد مهم ليس فقط لدخول بيئة عمل جديدة، ولكن أهميته يرتبط أيضاً إلى إمكانية التزام الأفراد للمنظمة في المستقبل. وعلاوةً على ذلك سنناقش دافع فهمنا من عملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي للفرد، تمر عملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي للفرد بثلاثة مراحل مترابطة هي: مرحلة التطبيع المبكر: هي مرحلة ما قبل التحاق الفرد بالمنظمة، مرحلة التكيف أو اللقاء: هي مرحلة التحاق الفرد بالمنظمة، ومرحلة التكامل أو التغيير: هي مرحلة تغيير توقعات وسلوكيات ومهارات الفرد الجديد (Grazulis,2011:34-38).

أبعاد التطبيع الاجتماعي التنظيمي:-

اختلف الباحثون في تحديد أبعاد التطبيع الاجتماعي التنظيمي، فقد صنف (Chao et al.,1994:730-743) أبعاد التطبيع الاجتماعي التنظيمي في ستة أبعاد هي (التاريخ، اللغة، السياسة، الناس، الأهداف والقيم التنظيمية، تقدم الأداء). فيما صنفها (Haueter et al.,2003:20-39) في ثلاثة أبعاد هي (التأقلم التنظيمي، التأقلم الجماعي، وتأقلم المهمة). كما صنف التطبيع الاجتماعي التنظيمي في ستة أبعاد رئيسية وهذه الأبعاد هي كالآتي: (King et al.,2005:28)

1- البعد الرسمي- غير الرسمي: يشير إلى المدى الذي يتم فيه الوثوق من نجاح القادمين الجدد، يشمل البعد الرسمي فصل القادمين الجدد من أعضاء المنظمة الآخرين في حين إنها تعلم مسؤوليات الأدوار الجديدة. بعض المنظمات تصمم برامج تدريب رسمية خارج الموقع لتعريف القادمين الجدد بسياسات المنظمة. أما البعد غير الرسمي يشمل مجموعة من الجهود لعزل القادمين الجدد من الأعضاء الآخرين، ويأخذ التعلم وظيفة ضمن مجموعات العمل المألوفة.

2- البعد الجماعي- الفردي: يشير إلى المدى الذي يتدرب فيه الفرد الجديد كفرد أو مجموعة. مع البعد الجماعي يخضع الفرد الجديد إلى خبرات تعلم مشتركة تهدف إلى نقل المعلومات الدقيقة بحيث تكون الاستجابات متجانسة لمناصب ممتدة أكثر مما ينبغي، في المقابل، البعد الفردي يقدم للفرد الجديد مجموعة فريدة من خبرات التعلم من خلال وكلاء التطبيع الاجتماعي التنظيمي.

3- البعد المتتابع- العشوائي: ويعرف هذا البعد من خلال إلى أي مدى يجب ان يمر الأفراد الجدد من خلال سلسلة من الخطوات المنفصلة للحصول على منزلة الموظف الكامل، توفر المنظمة معلومات دقيقة بشأن سلسلة الأنشطة التي مر بها القادمين الجدد لتحقيق الدور المتوقع منهم. ويحدث البعد العشوائي عندما تؤدي سلسلة من الأنشطة سلوك إزاء الدور المتوقع من دون وضوح.



التطبيع الاجتماعي التنظيمي متغيراً وسيطاً لتأثير الجمود والإدمان على العمل فجى ولاء العاملين دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة

- 4- البعد الثابت- المتغير: يشير إلى المدى الذي يعرف القادمين الجدد مقدماً متى ستنتهي فترة وضعهم تحت الاختبار. بينما يتعامل البعد المتتابع- العشوائي مع ترتيب الأحداث، يتعامل البعد الثابت- المتغير مع الطبيعة الزمنية للأحداث. يوفر البعد الثابت للقادمين الجدد جدول زمني دقيق يرتبط مع استكمال كل مرحلة عند الانتقال من دور إلى آخر. في المقابل، لا يوفر البعد المتغير إطار زمني ثابت لما هو متوقع في المرحلة المقبلة.
- 5- البعد التسلسلي- الفاصل: يشير هذا البعد إلى ما إذا كان القادمون الجدد يمكن الوصول إليهم من قبل الأعضاء أو المنظمة الداعمة كدور القدوة والموجه. البعد التسلسلي أي إشراك أصحاب المناصب التنظيمية العليا بوصفها قدوة أو موجه لإرشاد وتوجيه القادمين الجدد، ومن المتوقع عموماً أن القادمين الجدد يتبعوا خطى من هم اسبق منهم. أما البعد الفاصل، فيشير إلى عدم وجود مرشدين لتوجيه الفرد الجديد، ويترك القادمون الجدد وحدهم لتطوير أنفسهم.
- 6- بعد تقليد المنصب- التصفية: يشير هذا البعد إلى الدرجة التي تؤكد فيها برامج التطبيع الاجتماعي التنظيمي على القادمين الجدد، من حيث الثقة بالنفس، والمعرفة السابقة و السمات والخصائص الشخصية والقيم والمواقف التي تقدر من قبل كبار الأعضاء في المنظمة، وعدم الرغبة في تغيير مثل هؤلاء الأفراد لأنهم يريدون الاستفادة من المعرفة والمهارات الموجودة لديهم. أما بعد التصفية، تنوي المنظمات فصل القادمين الجدد بعيداً من السلوكيات والمواقف الموجودة لديهم من أجل غرسها في أفراد آخرين جدد لتناسب مع هذه المنظمات.

رابعاً:- مفهوم ولاء العاملين Employee Loyalty Concept

يعد ولاء العاملين محور اهتمام الباحثين والدارسين في الفكر الإداري عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة. عرف الولاء بأنه " سلوك المواطنة التنظيمية الذي يعكس الإخلاص للمنظمة من خلال تعزيز مصالحها وصورتها للغرباء". (Peloso,2004:39). وعرف (Oliver,1999) الولاء بأنه "العملية التي تنطوي على الإدراك، والعاطفة، والرغبة، وإحداث السلوك (Rojas- Mendez et al., 2009: 24). وعرفه (Steers,1977) بأنه "القوة النسبية لتحديد مشاركة الأفراد في منظمة معينة" (Trivellas et al., 2010: 78). وعرف بأنه "التعلق النفسي أو الالتزام للمنظمة والتطور نتيجة لزيادة الرضا" (Wan, 2006: 2). وعرف كذلك بأنه "الدرجة التي يكون فيها العاملون ملتزمين لعملهم وللمشرفين عليهم، بما في ذلك تحقيق المسؤولية الشخصية للعمل ونواياهم في البحث عن فرص عمل جديدة" (Coughlan,2005)(Yu,2010:11). وعرف الولاء بأنه من السلوكيات الفعالة التي تصف الشعور بالفخر والدعم للمنظمة (Chen&Lin,2013:100). الولاء كمصطلح عام، يدل على إخلاص المرء أو على وجه الخصوص مشاعر التعلق، والذي قد تكون موجهة لشخص آخر أو مجموعة من الأشخاص (Iqbal et al.,2015:1).

وهناك بعض القواسم المشتركة لولاء الفرد العامل هي:- (Martensen & Gronholdt, 2006:99)

- (1) هو أقل احتمالاً للبحث عن عمل في مكان آخر- نتوقع البقاء مع المنظمة سواء في المدين القصير والطويل الأجل.
- (2) يعمل لحساب المنظمة قياساً بالآخرين، وفخور للعمل في هذه المنظمة. (3) يهتمون به، ويسعى إلى بذل جهد إضافي عند الحاجة، وهذا يتصل مع الأداء الفردي والمساهمة في قيمة المنظمة. (4) تطور العلاقات القوية للمنظمة، وعدم الرضا المؤقت مع قبول الوظيفة. (5) يهتم بتحسين الأداء، وتقديم مقترحات للتحسين، والرغبة في المشاركة في أنشطة التعليم والتدريب المختلفة وما إلى ذلك. (6) لديه مواقف وسلوكيات تتطابق مع قيم وروى المنظمة وأهدافها.

يرى العديد من الباحثين أن التزام وولاء الفرد العامل هي خصائص مركزية في أدبيات مواقع العمل ذات الأداء العالي التي ينظر فيها إليها كعوامل وسيطة تربط الأنواع المختلفة من إدارة الموارد البشرية وممارسات الاستخدام للقيام بالأداء (Brown et al.,2011:2). وقد اجتذب التزام وولاء الفرد بكثير من الاهتمام، فالعاملين الملتزمين والمخلصين يعملون في مصلحة المنظمة. ويجب على المنظمات أن تحاول الحفاظ على قوى عاملة أكثر ولاءً والتزاماً (Fischer,2003:486).



التطبيق الاجتماعي التنظيمي متغيراً وسيطاً لتأثير الجمود والإدمان على العمل فجلاء العاملين دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة

يمكن ان يفهم ولاء العاملين كالاتزام العاطفي بين العاملين، يعني رغبة الفرد في مواصلة العلاقة مع فرداً آخر، يمكن ان يكون ولاء العاملين أصول قيمة للغاية للمنظمة لأنها تساعدها على كسب المزيد من الأرباح، كذلك يحقق العديد من الفوائد منها رعاية العملاء من خلال وضعهم في الطريق الصحيح، وفهم ما يريده العملاء، والوفاء بالوعد تجاههم (Omar et al., 2010: 871).

وفقاً (Reichheld 2003) الولاء هو رغبة الفرد في الاستثمار أو التضحية من اجل تعزيز علاقته مع المنظمة. وهكذا، يتميز الولاء من خلال نية التواصل مع المنظمة في المدى الطويل، والذي يلعب دوراً ايجابياً في الاحتفاظ بالأعضاء في المنظمة. فضلاً عن ان ولاء العاملين يستكشف إطار أوسع، وهو موقف العاملين نحو المنظمة (Chen,2006)(Khuong&Tien,2013:84-85).

يمكن ان يمتد الولاء للأفراد مثل القادة والشركاء وزملاء العمل أو انه يمكن ان يمتد ليشمل المجموعات أو الفئات مثل الشركات والمنظمات التطوعية والجمعيات المهنية. (Barylska,2013:51). كما ان هناك العديد من العوامل التي تجعل العاملين مخلصين مثل توليد الالتزام التنظيمي وتحفيزهم على البقاء مع المنظمة (Ineson et al.,2013:32).

أثبتت إحدى الدراسات وجود علاقة ارتباط وتأثير ايجابي بين الرضا والولاء، فالرضا يعزز ولاء العاملين أولاً ويقلل المخاطر المتوقعة، وكذلك الحال في حالة انخفاض الرضا يؤثر تأثيراً سلبياً على ولاء العاملين (Abdullah et al.,2009:152)، (Ding et al.,2012:210). كما ربطت إحدى الدراسات إنتاجية الفرد بولاء الفرد، والولاء بدوره مرتبط برضا الفرد، ورضا الفرد يرتبط بالجودة الداخلية لحياة العمل (Heskett et al.,2011:148) (Abdullah et al.,2011:148).

الولاء التنظيمي للعاملين هو العامل الذي يحدد كفاءة وفاعلية المنظمة وفعاليتها (Steers,1977) (Al-Ma'ani,2013:879). ان المنظمات التي تنجح في تطوير ولاء العاملين تبرز من البقية في انخفاض معدل دوران العاملين والتغيب الاستثنائي، وخطط التحفيز الفعالة (Mathieu,Zajac,1990,Pp171-194) (Grazulis,2011:35). فالولاء عامل حافز يساعد على تحسين أداء العاملين، والحد من معدل دوران العاملين (Kasper et al.,2012).

أبعاد ولاء العاملين:

- اعتمدت الدراسة الحالية ولاء العاملين في بعدين رئيسيين هما: (Beer&Watson,2009:277-287).
- الولاء الفردي (على سبيل المثال، أنا أقف إلى جانب زملائي، حتى عندما يخطنون)
 - ولاء المجموعة (على سبيل المثال، أنا مخلص لمنظمتي)

الجانب الميداني

أولاً: نتائج تحليل اختبار الانحدار الخطي:

جدول (1) ملخص نموذج اختبار معادلة الانحدار المتعدد لأبعاد الجمود الوظيفي والإدمان على العمل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.133	.080	.52135

a. Predictors: (Constant), s5, x2, s1, s4, x1, s2, s3

يتضح من خلال نتائج التحليل الإحصائي ان معامل الارتباط بين الجمود الوظيفي و الإدمان على العمل (0.365) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية، ويلاحظ ان قيمة معامل التحديد R^2 قد بلغت (0.133) وهي تشير إلى ان الجمود الوظيفي والإدمان على العمل يفسران التغير الحاصل في التطبيق الاجتماعي التنظيمي. كما بلغت قيمة R^2 المعدلة (0.080) وهي قيمة أقل من قيمة R^2 العادية بسبب متغير عدد المتغيرات المستقلة وتعد القيمة المتبقية من أي من النسبتين تعود أو ترتبط بعوامل أخرى قد تؤثر في التطبيق الاجتماعي التنظيمي.



التطبيق الاجتماعي التنظيمي متغيرا وسيطا لتأثير الجمود والإدمان على العمل في ولاء العاملين دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة

جدول (2) نتائج تحليل التباين لاختبار تأثير أبعاد الجمود الوظيفي والإدمان على العمل في التطبيق الاجتماعي التنظيمي

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.805	7	.686	2.526	.019 ^b
	Residual	31.258	115	.272		
	Total	36.063	122			
a. Dependent Variable: z						
b. Predictors: (Constant), s5, x2, s1, s4, x1, s2, s3						

ويتضح من الجدول (2) وجود معنوية عالية لاختبار F المحسوبة وقد بلغت قيمتها (2.526) بدرجة حرية (7) وهي قيمة دالة إحصائيا لان قيمة مستوى الدلالة المرافقة قد بلغت (0.019) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير بوجود اثر للمتغيرين المستقلين الجمود الوظيفي والإدمان على العمل في التطبيق الاجتماعي التنظيمي.

جدول (3) معاملات الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد الجمود الوظيفي والإدمان على العمل

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.688	.556		4.832	.000
	x1	.013	.133	.009	.095	.925
	x2	.126	.111	.104	1.134	.259
	s1	-.038-	.081	-.045-	-.470-	.639
	s2	.169	.083	.212	2.034	.044
	s3	-.056-	.075	-.081-	-.747-	.457
	s4	.154	.062	.230	2.464	.015
	s5	-.102-	.085	-.123-	-1.200-	.233
a. Dependent Variable: z						

كما يتضح من خلال الجدول (3) قيم اختبار (t) وقيم معاملات (B) وهي قيم تبين ان الزيادة في أبعاد الجمود الوظيفي والإدمان على العمل تؤدي إلى زيادة قيمة التطبيق الاجتماعي التنظيمي بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضيتين الرئيسيتين الثالثة والرابعة يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين المتغيرين المستقلين الجمود الوظيفي والإدمان على العمل في المتغير الوسيط التطبيق الاجتماعي التنظيمي.

جدول (4) ملخص نموذج اختبار معادلة الانحدار المتعدد لأبعاد الجمود الوظيفي والإدمان على العمل

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 ^a	.093	.038	.33203

a. Predictors: (Constant), s5, x2, s1, s4, x1, s2, s3



التطبيق الاجتماعي التنظيمي متغيرا وسيطا لتأثير الجمود والإدمان على العمل في ولاء العاملين دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة

يتضح من خلال نتائج التحليل الإحصائي ان معامل الارتباط بين أبعاد الجمود والإدمان (0.305) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية، ويلاحظ ان قيمة معامل التحديد R^2 قد بلغت (0.093) وهي تشير إلى ان الجمود والإدمان يفسران التغير الحاصل في الولاء . كما بلغت قيمة R^2 المعدلة (0.038) وهي قيمة أقل من قيمة R^2 العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في ولاء العاملين.

جدول (5) نتائج تحليل التباين لاختبار تأثير أبعاد الجمود الوظيفي والإدمان على العمل في ولاء العاملين

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.298	7	.185	1.682	.120 ^b
	Residual	12.678	115	.110		
	Total	13.976	122			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), s5, x2, s1, s4, x1, s2, s3						

ويتضح من الجدول (5) وجود معنوية عالية لاختبار F المحسوبة وقد بلغت قيمتها (1.682) بمستوى دلالة (0.120) وهي اكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى وجود اثر لأبعاد الجمود الوظيفي والإدمان على العمل في ولاء العاملين.

جدول (6) معاملات الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد الجمود الوظيفي والإدمان على العمل

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.576	.354		10.093	.000
	x1	.026	.085	.030	.302	.763
	x2	-.015-	.071	-.019-	-.205-	.838
	s1	.083	.051	.159	1.619	.108
	s2	-.020-	.053	-.041-	-.381-	.704
	s3	.099	.048	.230	2.074	.040
	s4	.039	.040	.095	.994	.322
	s5	-.034-	.054	-.067-	-.637-	.525
a. Dependent Variable: y						

كما يتضح من خلال الجدول (6) قيم اختبار (t) وقيم معاملات (B) وهي قيم تبين ان الزيادة في أبعاد الجمود والإدمان تؤدي إلى زيادة قيمة ولاء العاملين بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضيتين الرئيسيتين الأولى والثانية يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين المتغيرين المستقلين الجمود الوظيفي والإدمان على العمل في المتغير المعتمد ولاء العاملين.

جدول (7) ملخص نموذج اختبار معاملات الانحدار المتعدد لأبعاد التطبيق الاجتماعي التنظيمي

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.182	.30617
a. Predictors: (Constant), z6, z4, z1, z5, z3, z2				



التطبيع الاجتماعي التنظيمي متغيرا وسيطا لتأثير الجمود والإدمان على العمل في ولاء العاملين دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة

يتضح من خلال نتائج التحليل الإحصائي ان معامل الارتباط بين أبعاد التطبيع الاجتماعي التنظيمي (0.471) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية، ويلاحظ ان قيمة معامل التحديد R^2 قد بلغت (0.222) وهي تشير إلى ان التطبيع الاجتماعي التنظيمي يفسر التغير الحاصل في الولاء. كما بلغت قيمة R^2 المعدلة (0.182) وهي قيمة أقل من قيمة R^2 العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في ولاء العاملين. جدول (8) نتائج تحليل التباين لاختبار تأثير التطبيع الاجتماعي التنظيمي في ولاء العاملين

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.103	6	.517	5.517	.000 ^b
	Residual	10.874	116	.094		
	Total	13.976	122			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), z6, z4, z1, z5, z3, z2

ويتضح من الجدول (8) وجود معنوية عالية لاختبار F المحسوبة وقد بلغت قيمتها (5.517) بمستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى وجود اثر لأبعاد التطبيع الاجتماعي التنظيمي في ولاء العاملين.

جدول (9) معاملات الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد التطبيع الاجتماعي التنظيمي

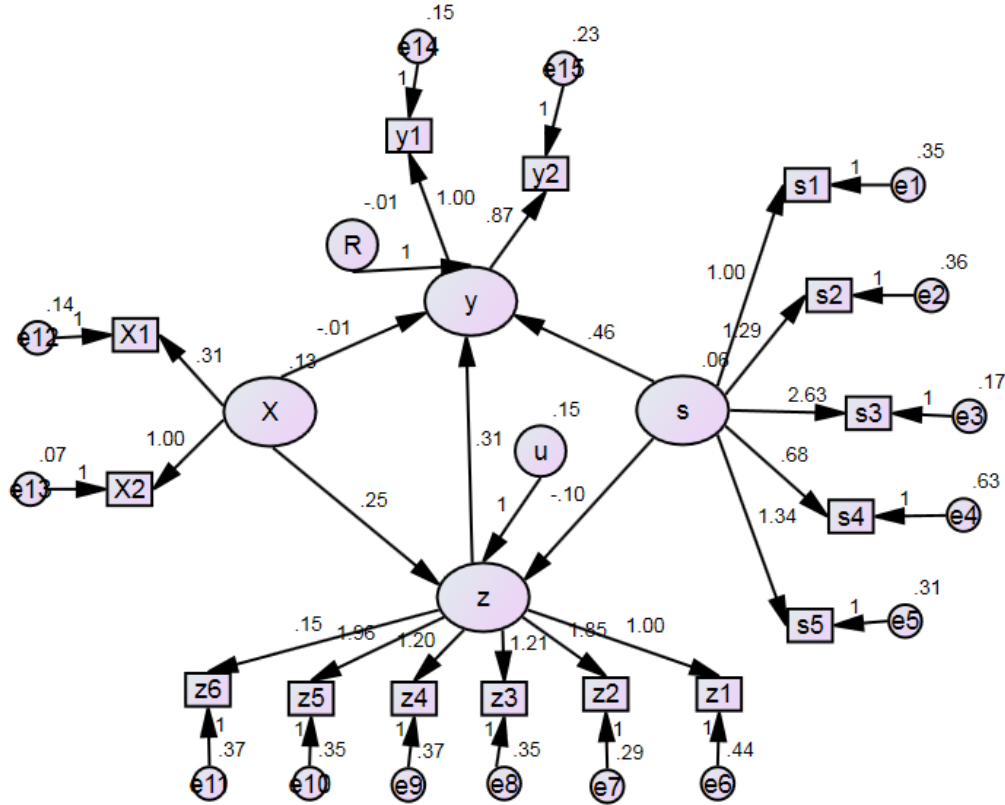
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.040	.239		12.732	.000
	z1	.038	.041	.087	.934	.352
	z2	-.005-	.044	-.014-	-.121-	.904
	z3	-.061-	.046	-.137-	-1.328-	.187
	z4	.111	.044	.254	2.530	.013
	z5	.069	.040	.200	1.711	.090
	z6	.170	.046	.307	3.662	.000

a. Dependent Variable: y

كما يتضح من خلال الجدول (9) قيم اختبار (t) وقيم معاملات (B) وهي قيم تبين ان الزيادة في أبعاد التطبيع الاجتماعي التنظيمي تؤدي إلى زيادة قيمة ولاء العاملين بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية الرئيسية الخامسة يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين المتغير الوسيط التطبيع الاجتماعي التنظيمي بأبعاده في المتغير المعتمد ولاء العاملين.



ثانياً: تحليل التأثير المتبادل بين متغيرات البحث باستعمال أسلوب تحليل المسار.



شكل (2)

المسارات التي يسلكها تأثير المتغيرين المستقلين الجمود والإدمان في المتغير المعتمد ولاء العاملين بوجود المتغير الوسيط التطبيق الاجتماعي التنظيمي

يبين الشكل المذكور أنفاً النموذج الافتراضي (- Default model)، والذي يشرح العلاقة بين المجموعات متغيرات الدراسة المختلفة (مجموعة المتغيرات المعتمدة y ، ومجموعة المتغيرات المستقلة x و s ومجموعة المتغيرات الوسيطة z) ويلاحظ من خلال الأسهم ذات الاتجاه الواحد والتي تبين التأثير بين مجموعات المتغيرات المختلفة حيث إن التأثير المباشر بين مجموعة المتغيرات المعتمدة والمستقلة قد بلغت -0.01 للمتغير x و 0.45 للمتغير s وهي علاقة عكسية بالنسبة ل (x) أي إن الزيادة في x ستقابل بنقصان في y بمقدار 1% وعلاقة طردية بالنسبة ل (s) وإن الزيادة في x ستقابل بزيادة في y بمقدار 45% وهي أكبر من التأثير غير المباشر والبالغ (0.07) بالنسبة ل (x) فيما إذا دخل المتغير (z) كمتغير وسيط بين $(y$ و $z)$ وكذلك الحال بالنسبة للتأثير غير المباشر ل (S) فيما إذا دخل (z) كمتغير وسيط بين $(y$ و $z)$ بلغت (0.05) . وكما بلغت قيمة كل من $GFI=0.51$ و $RMSEA=0.090$ *** وهذا يشير إلى أن المتغير الوسيط ذو أثر كبير ومن ثم فإن النموذج الافتراضي ذو أهمية كبيرة في شرح العلاقة بين المتغير المعتمد والمتغيرين المستقلين بوجود المتغير الوسيط.



الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

- 1- يؤثر التطبيع الاجتماعي التنظيمي في ولاء الموظفين، إذ يتأثر استقرار المنظمة بمستوى التطبيع الاجتماعي التنظيمي للموظفين ومدى نجاحها على المدى البعيد والذي سيؤثر بدوره على ولاء الموظفين.
- 2- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية معنوية بين المتغيرين المستقلين الجمود الوظيفي والإدمان على العمل وبين المتغير المعتمد ولاء العاملين من خلال المتغير الوسيط التطبيع الاجتماعي التنظيمي.
- 3- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير سلبي ذي دلالة إحصائية معنوية بين الجمود الهرمي وأبعاد الإدمان على العمل (الكفالية، وأعراض الانسحاب) مما يشير إلى معاناة العاملين في المنظمة عينة البحث بعدم الاسترخاء والتفكير المستمر في العمل لأن العمل يستغرق وقتاً طويلاً للانتهاء حتى يكون عملاً مثالياً، مما يزيد من حالة التوتر والغضب الحاصل مع زملاء في العمل.
- 4- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير سلبي ذي دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد التطبيع الاجتماعي التنظيمي (البعد الجماعي، والبعد المتتابع) وولاء العاملين مما يشير إلى أن خضوع العاملين في المنظمة عينة البحث إلى مزيداً من التجارب لإغراض التعلم وبناء الخبرات كانت دون المستوى المطلوب.
- 5- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير سلبي ذي دلالة إحصائية معنوية بين الجمود الوظيفي ببعديه (المحتوى، والهيكل) وأبعاد الإدمان على العمل (الصراع بين الحياة والعمل، شغف العمل، وأعراض الانسحاب) والتطبيع الاجتماعي التنظيمي بسبب شعور العاملين بالذنب والملل والقلق عندما لا يعملون، وعدم الاستمتاع بالأنشطة الأخرى مما يتطلب الأمر التحقق من العمل مرات عديدة لإنهائه ضمن المهام الموكولة إليهم في المنظمة عينة البحث.

التوصيات:

- 1- إعداد برامج تدريب مكثفة مثل الندوات وورش العمل والبرامج الثقافية يتم بموجبها تدريب الموظفين الجدد بهدف إكسابهم المهارات التي توجه عملهم وتمكنهم من أداء أفضل للمنظمة عينة البحث.
- 2- السعي إلى تطوير الموظفين المخلصين الأكثر ولاءً من خلال إقامة دورات توعوية لتوجيه الموظفين الجدد نحو التقدم الوظيفي والتقليل من آثار الجمود والإدمان على العمل في المنظمة عينة البحث.
- 3- ينبغي على إدارة الموارد البشرية في المنظمة عينة البحث التعامل مع الموظف المجدد وظيفياً في الهيكل التنظيمي بطريقة تختلف عن معاملة زميله الذي ما زال يحقق الترقى في السلم الإداري، من خلال منحه الفرصة ليصل إليها أسرع من الآخرين في السلم الهرمي للمنظمة.
- 4- من الضروري تحديد أسباب الجمود الوظيفي وإدارته ومعالجته في مرحلة مبكرة من خلال تشجيع المنظمة لمبادرات الموظفين الجماعية في تقديم الأعمال الجيدة، والحد من الآثار السلبية للجمود الوظيفي لنجاح المنظمة عينة البحث على الأمد البعيد.

المصادر العربية:

- 1- السالم، مؤيد سعيد، (2009) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- 2- الخطاوي، بان أحمد عارف، (2003)، تأثير رأس المال الاجتماعي في دعم العمل المنظمي لتحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.



المصادر الأجنبية:

1. Abdual Razzaq & Malik A.,(2012),"The Effect Of Socialization On Employees Efficiency: Moderating Role Of Perceived Organizational Support",P.1-22.
2. Abdullah R., Karim N., Patah M., Zahari H., Nair G., and Jusoff K.,(2009),"The Linkage Of Employee Satisfaction and Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia, International Journal Of Business and Management, Vol.4, No.10 October 2009, Pp.152-160.
3. Abdullah R., Musa M., Zahari H., Rahman R., and Khalid K., (2011),"The Study of Employee Satisfaction and its Effects towards Loyalty in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia", International Journal of Business and Social Science Vol.2 No.3[Special Issue-January 2011], Pp.147-155.
4. Andreassen C., Hetland J., and Pallesen S.,(2013),"Workaholism and Work-Family Spillover in a Cross-Occupational Sample", European Journal Of Work and Organizational Psychology,2013,Vol.22,No.1,P.78-87.
5. Al-Ma'ani A.,(2013),"Factors affecting the Organizational Loyalty of Workers in the Jordanian Commercial Banks", Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, Vol.4, No.12 April,2013, Pp.878-896.
6. Allen D.,(2006),"Do Organizational Socializational Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover?", Journal of Management, 32;237-256.
7. Afsanepurak S.A., Hossini R.N., Seyfari M.K., & Nasab Z.M.,(2012),"The Relationship Between Organizational Socialization and Organizational Commitment in Physical Education Departments Employees in Mazandaran-Iran", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,Vol.2,No.1,ISSN2222-6990,187-195.
8. Askari A., Aghahoseini T., and Jalali S., (2014),"On the Relationship Of Philosophical Thinking Dimensions With Socialization Among the Authorities Of Sport Boards", International Journal Of Sport Studies, Vol.4 (11), P.1420-1423,2014.
9. Aziz S., Uhrich B., Wuensch K., and Swords B.,(2013),"The Workaholism Analysis Questionnaire:Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism", Institute of Behavioral and Applied Management.All Rights Reserved.,P.71-86.
10. Bartozak M., and Oginska- Bulik N.,(2012),"Workaholism and Mental Health Among Polish Academic Workers", International Journal Of Occupational Safety and Ergonomics(JOSE) 2012, Vol.18, No.1,3-13.
11. Beer A., and Watson D.,(2009),"The Individual and Group Loyalty Scales(IGLS): Construction and Preliminary Validation", Journal Of Personality Assessment, 91(3), Pp.277-287,2009.
12. Beheshtifar M., and Modaber H.,(2013),"The investigation of Relation between Occupational Stress and Career Plateau", Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business', Vol.4, No.11,Pp.650-660.



13. Brady B., Vodanovich S., and Rotunda R., (2008), "The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities", *The Psychologist-Manager Journal*, 11:241-263, 2008.
14. Brown S., McHardy J., McNabb R., and Taylor K., (2011), "Workplace Performance, Worker Commitment and Loyalty", IZA DP No. 5447, *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor*, Pp.1-28.
15. Burke, Ronald J. *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, 2006, *Library of Congress Cataloging in Publication Data*.
16. Castillo, Juan Alberto, Gomez, Maria Carolina, 2012, *Excessive work or addiction to work: workaholism in a Colombian company. A pilot study trough application of DUWAS test*, *Rev Cienc Salud* 2012; 10 (3): 307-322.
17. Chao G.T, O'Leary-Kelly A. M., Wolf S., Klein H.J, and Gardner P.D., (1994), "Organizational Socialization: Its Content and Consequences", *Journal Of Applied Psychology*, Vol.79, No.5, P.730-743.
18. Chen Y., and Lin S., (2013), "Modeling Internal Marketing and Employee Loyalty: A Quantitative Approach", *Asian Social Science*; Vol.9, No.5; 2013, P.99-109.
19. Choudhary S., Ramzan M., and Riaz A., (2013), "Strategies For Career Plateau: Empirical Investigation Of Organizational In Pakistan", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol.4, No.9., Pp.712-726.
20. Cohen A., & Veled- Hecht A., (2010), "The Relationship Between Organizational Socialization and Commitment in the Workplace among Employees in long-term Nursing Care Facilities", *Personnel Review*, Vol. 39, No. 5, 537-556.
21. Cooper T.H., & Anderson N., (2006), "Organizational Socialization: A New Theoretical Model and Recommendations For Future Research and HRM Practices in Organizations", *Journal Of Managerial Psychology*, Vol.21, No.5, 492-516.
22. Dailey S., (2014), "What Happens Before Full- Time Employment? Internships as a Mechanism Of Anticipatory Socialization", Presented to the Faculty of the Graduate School of The University of Texas at Austin in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, University of Texas.
23. Ding D., Lu H., Song Y., and Lu Q., (2012), "Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction", *Scientific Research, I Business*, 2012 4, Pp.208-215.
24. Far M.B., Panah A.Y., and Nekoei- Moghadam M., (2014), "Study of the relation between job Plateauing and Mental Health in Medical Science University", *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology* 2(5):448-452.



25. Fields, Howard L.,1999, Pain: an unpleasant topic, Pain Supplement 6 (1999) S61--S69.
26. Fischer R.,(2003),"Rewarding Employee Loyalty: An Organizational Justice Approach", International Journal Of Organisational Behaviour, Volume 8(3), ISSN 1440-5377, Pp.486-503.
27. Fujimoto T.,(2014),"Workaholism and Mental and Physical Health", The Japan Institute for Labour Policy and Training, Japan Labor Review,vol.11,no.1,Winter 2014 P.50-67.
28. Grazulis V.,(2011),"Successful Socialization Of Employees-Assumption Of Loyalty To Organization", Human Resources Management & Ergonomics Volume V, Pp.33-46.
29. Gupta V., & Krishnan V.R.,(2004),"Impact Of Socialization on Transformational Leadership: Role Of Leader Member Exchange", South Asian Journal Of Management,11(3),P.7-20.
30. Haueter J.A., Macan T.H., and Winter J.,(2003),"Measurement Of Newcomer Socialization: Construct Validation Of a Multidimensional Scale", Journal Of Vocational Behavior,63,P.20-39.
31. Heilmann S., Holt D., and Rilovick C.,(2008)," Effects of Career Plateauing on Turnover: A Test of a Model", Journal Of Leadership & Organizational Studies, Volume 15 Number 1 August 2008, Pp.59-68.
32. Ineson E M., Benke E., and Laszlo J.,(2013),"Employee Loyalty in Hungarian Hotels", International Journal Of Hospitality Management 32(2013), Pp.31-39.
33. Iqbal A., Tufail M., and Lodhi R.,(2015),"Employee Loyalty And Organizational Commitment In Pakistani Organizations", Global Journal Of Human Resource Management Vol.3, No.1, Pp.1-11, January 2015.
34. Javani V., Hossein M., Rahnama N., Nasr Esfahani D.,(2012),"Study of effective factors of fans' brand loyalty in Iranian Professional Football League", Journal Of Physical Education and Sport Management, Vol.3(1), Pp.8-13, January 2012.
35. Jennifer,Corns,2014,Unpleasantness, Motivational oomph and Painfulness. Mind and Language,29(2).PP.238-254.ISSNE 0268-1064.
36. Khanifar H.,(2006),"Studying Dimensions of Career Plateau and Presenting Functional Strategies", Journal Of Management Culture, No.12.
37. Khuong M., and Tien B.,(2013),"Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction-A study of banking sector in Ho Chi Minh city", International Journal Of Current Research and Academic Review, ISSN: 2347-3215 Volume 1 Number 4(2013), Pp.81-95.
38. King R.C, Xia W., Quick J.C., and Sethi V., (2005),"Socialization and Organizational Outcomes Of information technology professionals", Career Development Institutionalized Socialization Tactics.
39. Korte R.,(2007),"Learning And Socialization In The Workplace",1-3.



40. Lalonde C.,(2010),"Organisational Socialisation In A Crisis Context", Journal Compilation Overseas Development Institute, Volume 34,Issue 2,360-379.
41. Lentz E.,(2004),"The Link Between the Career Plateau and Mentoring: Addressing the Empirical Gap", A thesis submitted in Partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts Department of Psychology College of Arts and Sciences University of South Florida.
42. Lipka A., Waszczak S., and Winnicka-Wejs A.,(2014),"Loyalty And Workaholism In The Methods Of Human Capital Evaluation(In) An Organization- A Comparative Study", Journal Of Economics &Management, Volume 17,P.26-46.
43. Maanen V.,(1978),"People Processing: Strategies Of Organizational Socialization", Organizational Dynamics,19-36.
44. Martensen A., and Gronholdt L.,(2006),"Internal Marketing: A study of Employee Loyalty, Its Determinants And Consequences", Innovative Marketing, Volume 2, Issue 4, 2006, Pp.92-116.
45. Miles S., Gordon J., and Storlie C.,(2013),"Job Satisfaction, Perceived Career Plateau, and the Perception of Promotability: A Correlational Study", The Journal Of International Management Studies, Volume 8 Number 1, April, 2013, Pp.1-9.
46. Molino M., and Ghislieri C.,(2012),"Workaholism:Definitions, measures, and dynamics", Dottorato DI Ricerca In Scienze Umane Psicologia Della Salute Della Qualita Della Vita CICLO:XXV,P.1-83.
47. Nasir U.,& Saeed M.,(2014),"Examining the Relationship Between Socialization Tactics and OCB: Mediating Role Of OC", Global Journal Of Management And Business Research: A Administration And Management, Volume 14 Issue 7 Version 1.0 Year 2014,P.43-56.
48. Njegovan B.,& Kostic B.,(2014),"Impact Of Organizational Socialization Towards Employees' Social Adaptation", Journal Of Engineering Management And Competitiveness(JEMC) Vol.4, No.1,2014,P.34-40.
49. Noor Sarooj, Maad Nazia,2008, Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress And Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan, International Journal Of Business and Management,Vol.3, No.11,P.93-102.
50. Omar M., Jusoff K., and Hussin H.,(2010),"Employee Motivation and its Impact on Employee Loyalty", World Applied Sciences Journal 8(7):871-873, 2010 ISSN 1818-4952.
51. Paluchowski W., and Hornowska E.,(2013),"The Working Excessively Questionnaire(WEQ)-theoretical background", Polish Journal Of Applied Psychology 2013,Vol.11(3),P.7-30.
52. Peloso A.,(2004),"The Antecedents of the Employee Loyalty-Customer Loyalty Relationship", Submitted in fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, Queensland University of Technology.



53. Perlman, David M. Salomons, Tim V. Davidson, Richard J. and Lutz Antoine, 2010, Differential Effects on Pain Intensity and Unpleasantness of Two Meditation Practices American Psychological Association, Vol. 10, No. 1, 65–71.
54. Perrot S., Bauer T., and Roussel P.,(2012),"Organizational Socialization Tactics: Determining The Relative Impact Of Context, Content, And Social Tactics,1-37.
55. Poohongthong C., Surat P., Sutipan P.,(2014),"A Study on the Relationships Between Ethical Leadership, Work-Life Balance, Organizational Socialization, and Organizational Citizenship Behavior Of Teachers in Northern Thailand", International Journal Of Behavioral Science 2014, Vol.9, Issue 2, P.17-28.
56. Quit Victoria is a joint initiative of Cancer Council Victoria, the Department of Health, the National Heart,2014,Fact Sheet, quit.org.au.
57. Ribeiro A., Alvim-Hannas A., Monteiro P., and Veiga R.,(2008),"Satisfaction, value and loyalty in the consumption experience: An empirical test", Academia Revista Lationamericana De Administracion,41,2008,33-47.
58. Rilovick C.,(2005),"Effects Of Career Plateauing On Turnover: A Test Of A Model", Thesis Presented to the Faculty Department of Systems and Engineering Management Graduate School of Engineering and Management, AIR Force Institute Of Technology, Air University, Air Education and Training Command In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Engineering Management, Ohio.
59. Rojas-Mendez J., Vasquez-Parraga A., Kara A., and Cerda-Urrutia A.,(2009),"Determinants of Student Loyalty in Higher Education: A Tested Relationship Approach in Latin America", Latin American Business Review, 10:21-39,2009.
- ^{60.} Ross Ryan,2012, Managing Perfectionism In The Workplace, Hogan Assessments Systems, Inc.
61. Salami S.,(2010),"Career Plateuening and work Attitudes: Moderating Effects of Mentoring with Nigerian Employee", Uluslararasi Sosyal Arasturmalar Dergisi The Journal Of International Social Research Volume 3/11 Spring 2010, Pp.499-508.
62. Salavati A., Ahmadi F., and Mirzaei M.,(2011),"Effects Of Organizational Socialization(OS) on Organizational Citizenship Behavior(OCB)", Institute Of Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business,Vol.3,No5,P.395-410.
63. Schaufeli & Taris (2004). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) is free for use for non-commercial scientific research.Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.
64. Schaufeli W., Taris T., and Rhenen W.,(2008),"Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?, Applied Psychology: An International Review,2008,57(2),173-203.
65. Sharma J., and Sharma P.,(2011),"Workaholism and its Correlates: A Study Of Academicians Int.Manag.Bus.Res.,1(3),151-160,Summer2011.



66. Sheket W C.,(1995),"Career Plateauing: A survey of Technical College Employees", Journal of Vocational and Technical Education, v.11 n.2 Pp.22-27 Spr 1995.
67. Sorizehi Z., Samadi A., Sohrabi R., and Kamalipoor N.,(2013),"Studying the relationship between plateauing in career progression path with personnel burnout(case study: ministry of health and treatment in khash city)", Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, Institute Of Interdisciplinary Business Research, Vol.5, No.3, Pp.627-638.
68. Souckova M., Vaculik M., and Prochazka J.,(2014),"Personality Traits and Workaholism", International Journal Of Humanities and Social Science,Vol.4,No.14;December2014,P.70-79.
69. Srivastava M.,(2012),"Stress, Workaholism and Job Demands: A Study of executives in Mumbai", NMIMS Management Review, Volume XXII August 2012,P.94-116.
70. Stromquist N.,(2008),"The Gender Socialization Process In Schools: A Cross-National Comparison",1-40.
71. Swiatek- Baryiska I.,(2013),"Whistle blowing as a symptom of Employee Loyalty-Polish Perspective", International Journal Of Business and Social Science Vol.4 No.15[special Issue-November 2013], Pp.49-57.
72. Taris T., Schaufeli W., and Verhoeven L.,(2005),"Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict", Applied Psychology :An International Review,2005,54(1),37-60.
73. Trivellas P., Kakkos N., and Reklitis P.,(2010),"Investigating the impact of motivation on loyalty and performance intentions in the Greek banking sector", 7th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics(7th ICESAL 2010) 28-29 June 2010, Rhodes, Greece, Pp.74-88.
74. Wan H.,(2006),"Employee Loyalty at the Workplace: The Impact Of Japanese Style Of Human Resource Management", International Management Journals, International Journal Of Applied HRM Volume 3 Issue 1,Pp.1-18.
75. Yu X.,(2010),"Exploring the Relationship between Supervisor's Leadership Style and Employee Loyalty", A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree in Applied Psychology, University of Wisconsin-stout..
76. Wojdylo K., Baumann N., Buczny J.,Owens G., and Kuhl J.,(2013),"Work Craving :A Conceptualization and Measurement",Running head:Work As Craving,P.1-66.
77. Zamanzadeh V., Valizadeh L., Azimzadeh R., Aminaie N., and Yousef zadeh S.,(2014),"First and Fourth-Year Student's Perceptions about Importance of Nursing Care Behaviors: Socialization toward Caring", Journal Of Caring Sciences, 3(2), P.93-101.



Organizational socialization is an mediator to the effect of Plateaus and workaholism in employees loyalty

Abstract

The research aimed to test the effect of independent variables career plateaus and workaholism on employees loyalty through the influence of the mediator variable organizational socialization. Descriptive approach with survey style on a sample of managers and executives in the Iraqi Drilling Company in Basra's (123) employees. The most important findings of the research are: the existence of a significant effect of the independent variables career plateaus and workaholism in employees loyalty by having a mediator variable organizational socialization and introduced numerical from recommendations.

Key words: Plateaus, Workaholism, Organizational Socialization, employees Loyalty.