

البنية العاملية للتنشئة التنظيمية لدى الممرضين (حالة المؤسسات الصحية بوهران)

لحمر ميلود

جامعة محمد بن أحمد وهران 2 (الجزائر)

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع التنشئة التنظيمية في المؤسسات الصحية بوهران لدى عينة تشمل 142 من الممرضين المبتدئين، إذ قام الطالب الباحث بترجمة مقياس التنشئة التنظيمية لجيل هوتز وزملائها والتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس وتقنيته باستخدام صدق المضمون والصدق بالتحليل العاملي الاستكشافي الذي نتجت عنه ثلاثة أبعاد تمت إعادة تسميتها بما يتوافق ومضامين فقراتها ثم تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق معامل ألفا كرونباخ ومعامل جيتمان وفي الأخير قدم الباحث خاتمة تتضمن خلاصة عن تطابق الأبعاد الجديدة للمقياس مع واقع التنشئة التنظيمية لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التنشئة التنظيمية، الممرضين الجدد، المؤسسات الصحية.

Résumé :

Le but de cette étude est de déterminer le niveau de la socialisation organisationnelle dans les établissements de santé à Oran par l'application de l'échelle de la socialisation de Jill Haueter et ses collègues pour un échantillon de 142 nouveaux infirmiers, la validité de l'échelle était mesurée par la validité du contenu et l'analyse factorielle exploratoire qui a entraîné trois nouvelles dimensions puis la fiabilité de l'échelle était mesurée par le coefficient alpha de Cronbach et le coefficient Guttman ; enfin le chercheur a présenté une conclusion sur la conformité des nouvelles dimensions de l'échelle avec la réalité de la socialisation organisationnelle au niveau de l'échantillon de l'étude.

Mots clés : socialisation organisationnelle, infirmiers juniors, établissement de santé.

Abstract:

The aim of this study is to determine the reality of organizational socialization in health establishment in Oran by applying The Haueter and colleagues socialization scale to a sample of 142 nursing junior, the validity of the scale was measured by content validity and exploratory factor analysis which resulted three new dimensions and the reliability of the scale was measured by Cronbach's alpha coefficient and Guttman coefficient ; Finally, the researcher presented a conclusion on the compliance of the new dimensions of the scale with the reality of organizational socialization at the study sample.

Keywords: organizational socialization, nursing junior, establishment.

المقدمة:

تعتبر التنشئة الاجتماعية (la socialisation) مصطلحا معقدا في أدبيات العلوم الاجتماعية ومن الصعب تقديم مفهوم واضح يشمل كل جوانبه المختلفة. فإذا ما أردنا دراسة مفهوم التنشئة الاجتماعية فمن الضروري اختيار زاوية معينة للبحث فيه، والإطلاع على البحوث والدراسات العلمية والنظرية التي تطرقت لموضوع التنشئة الاجتماعية بصفة عامة ومحاولة فهم مختلف التيارات والمدارس التي تناولته، سواء في علم الاجتماع، الأنثروبولوجيا، علم النفس وعلم النفس الاجتماعي ونقاط التقاطع بين هذه العلوم في دراستها للتنشئة الاجتماعية.

لقد كانت التنشئة الاجتماعية ولا تزال محورا أساسيا لدى العلماء والمفكرين في فهم وتحليل مختلف الظواهر الاجتماعية التي انتشرت في نهاية القرن التاسع عشر، تبعا للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية باختلاف الميادين التي تناولتها، وظهرت على إثر ذلك أشكال مختلفة للتنشئة منها: التنشئة السياسية والمهنية والتنظيمية والدينية... الخ، ما أدى إلى اعتبارها كعلم قائم بذاته ومحفزا للمفكرين للبحث فيه ومعرفة سيرورته ودينامكيته.

يعرف قاموس علم النفس، التنشئة الاجتماعية (التي تعرف باللغة الانجليزية بالتّلم الاجتماعي) على أنها "سيرورة بطيئة ومستمرة، يستوعب من خلالها الفرد أنماط التفكير وخصائص سلوك المجتمع الذي ينتمي إليه، باعتباره كائن اجتماعي وهو في حاجة إلى جماعته من أجل العيش والتطور (Sillamy, 1980, p.1118). وتشير (مسعودة بيطام، 2004): أن عملية التنشئة الاجتماعية تكتسي أهمية في ترشيد وتهيئة الفرد وإعداده للحياة الاجتماعية، لكن التنشئة الاجتماعية، لا تقتصر على مرحلة معينة من حياة الإنسان مثل ما نظّر لها "جونبياجي"، والتي تنتهي حسب مجرد بلوغ الفرد مرحلة المراهقة، وإنما هي عملية مستمرة تلازم الفرد طوال حياته بداية من الأسرة، المدرسة والعمل... الخ، ويكتسب الفرد من خلالها المعارف والخبرات اللازمة وأدوار اجتماعية جديدة تجعله يتكيف مع مستجدات الحياة. ومن هذا المنطلق جاءت فكرة استخدام المفهوم في مجال علم النفس والعمل والتنظيم.

أهمية التنشئة الاجتماعية في العمل: ميز كل من "برجي" و"ليمان" بين التنشئة الأولية (la socialisation primaire) والتنشئة الثانوية (la socialisation secondaire) والتي سمحت بمقارنتهما البنائية من توسيع مفهوم التنشئة الاجتماعية بعدما كانت تقتصر فقط على مرحلة معينة من تطور الإنسان أي مرحلة الطفولة والمراهقة. ثم توسع هذا المصطلح ليدخل عالم الشغل والمنظمات، فالتنشئة الثانوية عند "برجي" و"ليمان" هي:

"إستدخال أخلاق مؤسسية خاصة واكتساب معارف متخصصة وأدوار تكون بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مندمجة في تقسيم العمل" (Berger & Luckman, 2003/1966, p.189).

وإذا كانت الأسرة هي المؤسسة الأولى للتنشئة الاجتماعية للفرد ومحور العديد من الدراسات التي لقيت اهتمام علماء الاجتماع وعلماء النفس خاصة تلك المتعلقة بعملية تنشئة الأطفال، فإن محيط العمل يحتل مكانة أساسية في دراسة التنشئة الاجتماعية عند الراشدين تحت ما اصطلح عليه بالتنشئة التنظيمية، ففي المجتمعات المعاصرة، يقضي الأفراد الجزء الأكبر من حياتهم اليومية في العمل والذي يشهد تفاعلات اجتماعية داخل المنظمة، كما أن العمل يسهم في بناء هوية الفرد.

وفي الواقع، لا تقتصر المهمة الأساسية للمنظمات على تنشئة الأفراد الذين يعملون بها ولكن تعمل على إنتاج سلع أو تقديم خدمات إلى بعض شرائح المجتمع، إلا أنه وبدون تماسك الجماعة الاجتماعية داخل المنظمة، فإنها لا يمكنها استكمال أداء وظيفتها.

كانت بداية البحث في مصطلح التنشئة التنظيمية، عندما لاحظ أساتذة بمدرسة الأعمال (Business Schools) بشيكاغو أن القيم التي لفتت للطلبة المتخرجين من الجامعة سرعان ما تتسى بمجرد توظيفهم في المؤسسات، الأمر الذي

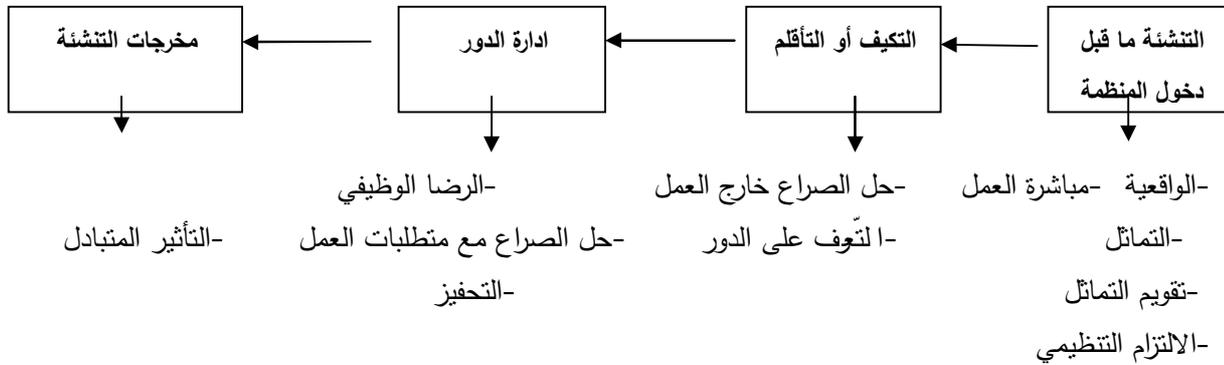
جعلهم يحاولون فهم كيف يمكن لهذه المؤسسات التي عرفت استقرارا ونجاحا آنذاك أن تجرد العمال الجدد من القيم التي اكتسبوها خلال مرحلة الدراسة واكسابهم قيماً جديدة تتناسب مع سياستها التجارية والتسويقية.

وفي هذا السياق، قام "إدغار شين" (ScheinEdgar H., 1963) بإجراء دراسة على مجموعة من المتخرجين من جامعة شيكاغو لدفعات (1961، 1962، 1963) بغرض التعرف على التغيرات التي طرأت على اتجاهاتهم وسلوكياتهم في السنة الأولى من حياتهم المهنية، وقد استنتج "إدغار شين" أن المنظمة أثرت على سلوكيات واتجاهات العمال الذين قاموا بتعديل وتكييف سلوكهم مع الثقافة ونظام القيم الخاص بالمنظمة حتى يكونوا أعضاء فاعلين ومشاركين.

وقدم "إدغار شين" (Schein, 1968) أول تعريف للتنشئة التنظيمية على أنها سيرورة يتعلم الفرد بفضلها طريقة وأسرار العمل لما لها من آثار على المستوى التنظيمي وعلى مستوى الفرد وتسمح من ضمان استمرار المؤسسة، من خلال القيم التي تتميز بها و أيضا المعارف والخبرات التي جعلتها تحقق النجاح، و اكتسبتها مكانة وسمعة في السوق والتي تنقل الى الموظفين الجدد. وأوضح "شين" كذلك أن التنشئة التنظيمية تسمح بتنمية وتطوير مشاعر الانتماء والولاء للمنظمة. ويراه كل من "أشفورد" و "ساكس" (Ashford & Saks, 1996) على أنها عملية تؤثر في سلوك الأفراد ومنها سلوك الأداء ونية البقاء أو ترك المنظمة، كما أن التسيير الجيد للتنشئة، يسهل من تقليص ضغط العمل ودوران العمالة وزيادة الفعالية التنظيمية لدى العاملين الجدد.

وأوضح "فيلدمان" كذلك (Feldman, 1976) بأن التنشئة في المؤسسة تلازم الفرد طوال حياته الوظيفية إلا أنها تكون مكثفة في بداية المسار المهني للموظف الجديد داخل المنظمة، وقدم "فيلدمان" نموذجا يحدد فيه مراحل التنشئة التنظيمية في الشكل التالي:

الشكل (01) يبين مراحل التنشئة التنظيمية عند فيلدمان



المصدر: (Feldman, 1976, p. 434)

يتكون نموذج "فيلدمان" للتنشئة التنظيمية من ثلاثة مراحل يمر عليها الموظف الجديد عند دخوله الى المنظمة

1- مرحلة التنشئة ما قبل دخول المنظمة (Anticipatory socialization): تشمل هذه المرحلة جميع الأنشطة وعمليات التعلم التي ينخرط فيها الفرد و توقعاته عن الوظيفة و الاتصال و الاستقبال وتقييم المعلومات مع أرباب العمل المحتملين واتخاذ القرارات حول العمل، وهناك نوعان من المتغيرات العمليّة التي تشير الى مدى تقدم التنشئة ما قبل دخول الموظف الجديد الى المنظمة وهي الواقعية، أي مدى توفر صورة كاملة ودقيقة لدى الأفراد عن الحياة داخل المؤسسة وتعتبر جزء من عملية التوظيف؛ أما التماثل ويمثل الرضا المتبادل بين كل من موارد المنظمة والحاجات والمهارات الفردية وأيضا مدى نجاح الأفراد في صنع القرار عن العمل داخل المؤسسة.

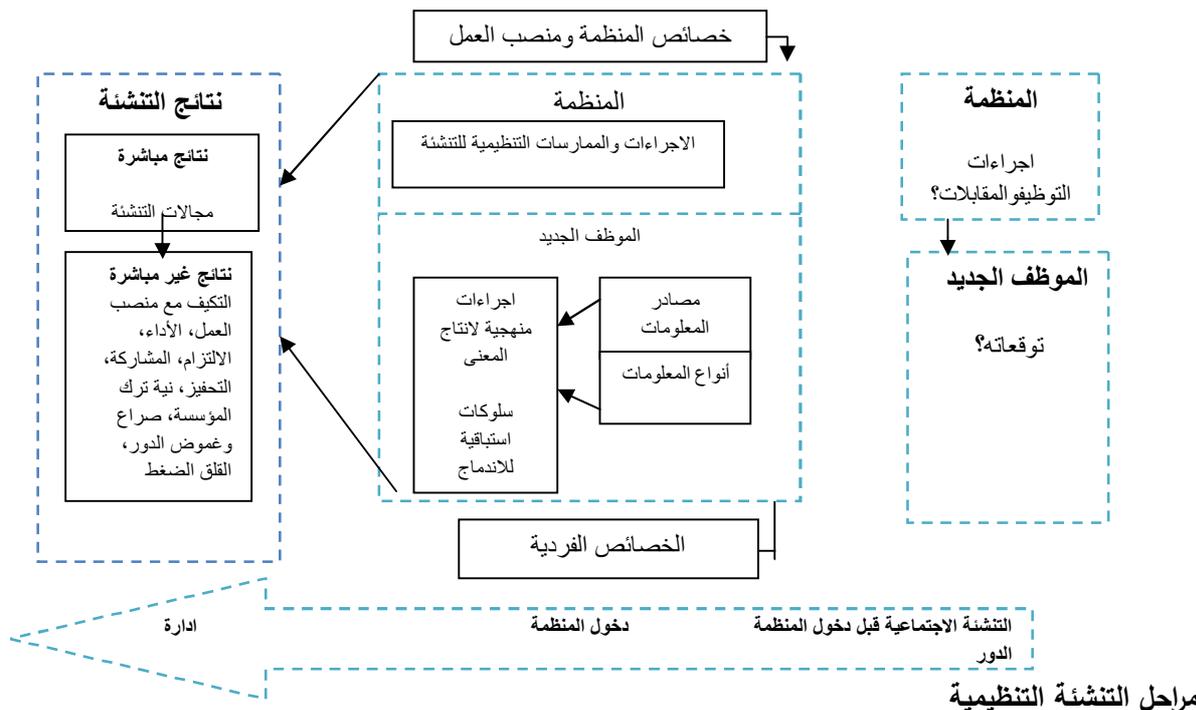
2- مرحلة التكيف أو التأقلم (Accommodation): وهي المرحلة الثانية من عملية التنشئة، وتعد الفترة التي يكتشف فيها الأفراد مدى تطابق توقعاتهم كي يصبحوا أعضاء مشاركين في التنظيم وتشمل أربعة نشاطات جوهرية هي: تعلم مهام جديدة (شعور الفرد بالكفاءة التي يكتسبها والاعتراف به كشريك أساسي في المنظمة)؛ إقامة علاقات شخصية جديدة مع زملاء العمل (شعور الفرد بالقبول والثقة من طرف زملاء العمل تؤهله لإقامة علاقات جديدة مع زملائه)؛ التعرف على الدور ووضوحه (هو اتفاق ضمني أو صريح مع فريق العمل وماهي أولويات والوقت اللازم لتأدية هذه المهام)؛ تقييم مدى التقدم المحرز داخل المنظمة (تشير الى درجة الاتفاق بين المشرف والموظف وتحديد نقاط القوة والضعف عن تأدية العمل) .

3- مرحلة إدارة الدور (Role Mangement): بعد توصل الموظفين الى حل مؤقت لمشاكل جماعة العمل التي يعملون بها، يصبحون بحاجة الى الوساطة لفض النزاعات التي تنشأ بين الفريق الذي يعملون فيه مع الفرق الأخرى والتي قد تفرض مطالب عليهم. وهناك نوعين من الصراعات: الصراع بين الحياة المهنية والحياة الأسرية كساعات العمل والأعباء الأسرية الملقاة عليهم والذي يؤثر على نوعية الحياة الأسرية والصراعات فيما بين جماعات العمل.

كما حدد "قلمان" أربعة متغيرات أساسية ناتجة عن التنشئة التنظيمية وهي: الرضا الوظيفي وهو مؤشر شامل لدرجة رضا وسعادة الموظف في عمله؛ التأثير المتبادل وهو: شعور العامل بالمراقبة والسلطة عن كيفية تأدية العمل، أما عدم وجود هذه العلاقة، فيدل في معظم الأحيان على عدم فعالية التنشئة؛ دافع العمل الداخلي وهو: درجة تحفيز الذات (Self-Motivation) لدى العامل في تأدية مهامه وفعاليتها؛ المشاركة الوظيفية وهي: درجة الالتزام الشخصي للموظفين في القيام بعملهم والتي ترتبط باكتساب الموظف لقيم المنظمة خلال عملية التنشئة مع درجة استبدال أهداف المنظمة. فالمقاربة التاريخية للتنشئة التنظيمية، كشفت التغيرات والتطورات من الاهتمام بالتنظيم وكيفية زيادة فعاليته الى رفع الوعي بدور الخصائص الفردية في سيرورة التنشئة التنظيمية.

وقدمت لاکاز (Lacaze, 2005) تصورا نظريا لتنشئة التنظيمية شاملا للموضوع، كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل (02) عام يوضح التنشئة التنظيمية للفرد داخل المؤسسة



توالت الدراسات والبحوث عن التنشئة التنظيمية لتمس مختلف المؤسسات الخدمائية والاقتصادية، بغرض فهم أعمق لظاهرة التنشئة التنظيمية عند الموظفين الجدد لزيادة انتمائهم للمؤسسة وتسهيل عملية اندماجهم والرفع من إنتاجيتهم وأدائهم، فلقد جعلت الدّول الصناعية الكبرى الفرد محورا جوهريا في عملية التنشئة التنظيمية لما لها من إيجابيات على الفرد بصفة خاصة وعلى المؤسسة عامة.

وتتجلى سيرورة التنشئة التنظيمية حسب (Lacaze,2007,p.13) في أربعة مستويات وهي: المستوى التنظيمي (le niveau organisationnel) ويعني ادراك وفهم الموظف الجديد لمؤسسته مثل القواعد، الامتيازات، نظام الأجور، وقيم وثقافة المؤسسة؛ ثم مستوى جماعة العمل (le niveau du groupe de travail) وهو مستوي يتعلم فيه الموظف وبفاعلية طريقة سير عمل جماعة العمل من حيث القيم والأهداف؛ ومستوى العمل (le niveau du travail) وهو المستوى الذي يتحكم فيه الفرد في المهارات الفنية للعمل من حيث القواعد، والإجراءات؛ أما المستوى الرابع فهو المستوى الفردي (le niveau individuel) أين يدخل الموظف الجديد في عملية تعلم شخصي.

ويبحث "ريشرز وآخرون" (Reichers, Wanous &Steel , 1994) على ضرورة مشاركة المنظمة وبفاعلية في عملية التنشئة التنظيمية وتوزيع مختلف المسؤوليات بين أفرادها. ويؤكد "لويس وآخرون" (Louis, Posner & Powell 1983) على دور إدارة الموارد البشرية في تنسيق عملية التنشئة التنظيمية، فعلى المشرفين والمكونين توفير المعارف والمعلومات اللازمة للموظفين الجدد. ولاحظ "هولتن" (Holton, 1995) أهمية دعم زملاء العمل للأفراد الجدد والذين يقع على عاتقهم مسؤولية المساهمة في انجاح عملية اندماجهم.

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية

- تقنين مقياس جيل هوثر للتنشئة التنظيمية (NSQ) على مجتمع الدراسة والمتمثلة في فئة الممرضين.
- معرفة واقع التنشئة التنظيمية على عينة الممرضين العاملين ببعض المؤسسات العمومية في الصحة العمومية بولاية وهران.

منهج وإجراءات الدراسة:

- **عينة الدراسة وموصفتها:** بعد صدور المرسوم التنفيذي 11-121 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية سنة 2011، والذي نص على استحداث رتب جديدة والغاء أخرى وإدراج مقاييس جديدة في عملية التكوين، مواكبة للتطورات الاقتصادية والتكنولوجية في مجال الصحة، باشر المعهد الوطني للتكوين العالي شبه طبي حي الأمير بوهان في استدعاء كل الممرضين والممرضات بمختلف فئاتهم المهنية والعاملين بالمؤسسات الصحية الى دورات تكوينية تكميلية بغرض إدماجهم في الرتب الجديدة، الأمر الذي حفزنا أكثر على اجراء هذه الدراسة.

تقربنا من المعهد الوطني العالي للتكوين شبه الطبي حي الأمير بوهان، بتاريخ 15 سبتمبر 2014 حيث قمنا بعرض خطة البحث على مدير المعهد ونائبه المكلفة بالبيداغوجيا لإجراء الدراسة الميدانية، وقد تمت الموافقة على ذلك. وأجريت الدراسة في 8 جانفي 2015، تم فيها توزيع الاستبيان على عينة مكونة من 270 ممرض وممرضة وذلك بتاريخ 8 جانفي الى غاية نهاية جانفي 2015 واسترجع 159 استبيانا، وعند القيام بترميز الاستبيانات قصد تفرغها في برنامج الحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)، تبين أنّ سبعة عشرة استبيان لم يتم ملئها بالشكل المطلوب وبالتالي تم استبعادها، وأصبح عدد الاستبيانات 142. ودلت مواصفات العينة من حيث الجنس على 84.5% من الاناث و 15.5% من الذكور، وبلغ متوسط أعمارهم 23.59 سنة، أما المستوى الدراسي فتوزع على فئتين بنسبة 71.1% لذوي

مستوى بالوريا +3 سنوات تكوين ونسبة 28.9% للمرضين ذوي المستوى الثانوي، وأخيرا كان متوسط الخبرة المهنية للعينة يساوي 11.02 شهر.

- الخصائص السيكومترية لمقياس التنشئة التنظيمية:

- **تعريف المقياس:** يتكون مقياس التنشئة التنظيمية (NSQ)¹ لجيل هوثر وزملائها (Haueter, Macan, Winte, 2003) من ثلاث أبعاد وهي:

- **التنشئة الاجتماعية للتنظيم (Organization Socialization):** عملية تسمح للموظفين الجدد بتعلم القيم، والقواعد والعادات ونمط القيادة ولغة المنظمة (فيشر 1986؛ موريسون، 1993؛ أوستروفوكسلوسكي، 1992؛ شين، 1968).

- **التنشئة الاجتماعية لجماعة العمل (Group Socialization):** تسمح للموظفين الجدد بتعلم كل التفاصيل عن جماعة العمل والسلوكيات المرتبطة بقواعد الجماعة وأهدافها وقيمها (فيلدمان، 1981؛ فيشر 1986؛ أوستروفوكسلوسكي، 1992).

- **التنشئة الاجتماعية للمهام أو العمل (Task Socialization):** يكتسب الموظفون الجدد المعارف والسلوكيات المرتبطة بالعمل وكذلك تعلم التفاعل مع زملاء العمل في إطار تنفيذ المهام (أدكانز 1995؛ جورجيا كاو وآخرون، 1994؛ فيلدمان 1981؛ فيشر، 1986؛ موريسون 1993؛ أوستروفوكسلوسكي 1992).

كان هدف "هوثر وزملائها" من وراء تصميم هذا المقياس (Haueter, 2003, p.23) هو:

- استفادة الباحثين والممارسين من نتائج الدراسة في تحليل بيانات بحوثهم.

- توحيد المجال العلمي لمقارنة النتائج بين الدراسات والبحوث.

- إثراء الإطار النظري لمفهوم التنشئة التنظيمية في الفكر التنظيمي والإداري.

وطوّرت "جيل هوثر" مقياس أولي لاختبار التنشئة التنظيمية من حيث المحتوى والسياق عند العمال الجدد وللتحقق من خصائصه السيكومترية، قامت بعرضه على ثلاث مجموعات من العمال الجدد يعملون بمختلف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولايات المتحدة الأمريكية، وكان دور المجموعة الأولى التحقق من صحة محتوى الاستبيان دون النظر إلى فقرات الاستبيان، أما دور المجموعتين الثانية والثالثة فتمثل في التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس الجديد.

وتجدر الإشارة إلى أن المجموعتين الأولى والثانية العاملة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتكونان من خمسة أفراد لديهم خبرة تقل عن اثني عشرة شهرا منذ بداية تعيينهم.

تمت مناقشة الشريط المسجل وأخذ الملاحظات واستخدام المعلومات المستقاة لهذه الشركات الصغيرة والمتوسطة قصد إضافة بنود جديدة في المقياس وتشمل الجوانب ذات الصلة بالتنشئة الاجتماعية للموظفين الجدد والتي لم يؤخذ بها في الدراسات السابقة.

بعد أسبوع، تم عرض المقياس على مؤسسات الدراسة من أجل مناقشة فقرات الاستبيان وتقديم التغذية الراجعة بشأن محتوى المقياس، حيث تم تعديل الاستبيان بإضافة الفقرات التي وافقت عليها هذه المؤسسات لاستكمال المقياس، إلى جانب ذلك تم إعادة صياغة بعض البنود بناء على تعليقات العينة فيما يتعلق بالمعاني الغير الواضحة.

في الخطوة التالية تم التحقق من صحة المحتوى والتأكد من أن البنود تتصف بالموثوقية وأنها تدخل ضمن الأبعاد. وتلقت المجموعة الثانية والمتكونة من خمسة عمال على تحوي تحت 55 فقرة عشوائية، ثم قامت المجموعة الثالثة وبشكل مستقل بفرز هذه الفقرات في ثلاثة أبعاد وهي: (التنظيم؛ جماعة العمل، المهام أو العمل).

بعدها عرضت الباحثة وزملائها هذا الاستبيان على ثلاثة مسؤولين عن تنشئة الأفراد الجدد من أجل مراجعة الفقرات وأهميتها. وفي الأخير تم تقديم الاستبيان إلى المجموعة الثالثة التي تتكون من 31 مشارك من حاملي الشهادات الجامعية

¹NewcomerScale Questionnaire

الذين يعملون في مؤسسات بمناصب دائمة والبعض الأخر متعاقدين، وقدّر معدل الخبرة لديهم بـ 2.5 سنة، حيث قام المستجوبين بملاً مقياس التنشئة التنظيمية مع تعديل لبعض فقراته، وبعد الانتهاء من هذه المرحلة، أصبح المقياس يحتوي على 43 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي:

- البعد الأول يتكون من 16 فقرة تقيس التنشئة الاجتماعية للتنظيم
- البعد الثاني يتكون من 16 فقرة تقيس التنشئة الاجتماعية لجماعة العمل
- البعد الثالث يتكون 11 فقرة تقيس التنشئة الاجتماعية لمهام العمل.

تم تصميم الدراسة بغرض تقييم الخصائص السيكومترية لمقياس التنشئة التنظيمية للموظفين الجدد (NSQ)، باستعمال سلم ليكارت المتدرج ذي النقاط السبعة (من موافق بشدة الى غير موافق بشدة) وبعد ذلك جمعت درجات الأبعاد الثلاث للعينة وتم التأكد من الصدق العاملي والثبات للمقياس، حيث أستبعدت أربع فقرات من البعد الأول، وأربع فقرات من البعد الثاني، وفترة واحدة من البعد الثالث وبذلك أصبح المقياس يحتوي على 35 فقرة. وبلغ معامل قيمة الاختبار للأبعاد الثلاث ما بين 0.88 الى 0.90، أما إعادة الاختبار بلغت قيمة الثبات للأبعاد الثلاث ما بين 0.71 الى 0.79.

خطوات تعريب وتقنين مقياس التنشئة التنظيمية (Socialization Organizational)

قمنا بعملية ترجمة وتقنين المقياس حسب المراحل التالية:

المرحلة الأولى: تمت ترجمة مقياس التنشئة التنظيمية بأبعاده الثلاثة (التنشئة الاجتماعية للتنظيم، التنشئة الاجتماعية لجماعة العمل والتنشئة الاجتماعية لمهام العمل)، تم عرض المقياس على أستاذ في علم النفس ومدرس اللغة الإنجليزية بمعهد علم النفس و الأروطونيا بجامعة وهران 2 للتدقيق والتأكد من مدى تناسب الترجمة لفقرات المقياس. وقد تم الأخذ بالملاحظات التي قمنا على أساسها بإعادة صياغة بعض الفقرات من حيث اللغة والحفاظ على جميع فقرات الاستبيان (35 فقرة).

المرحلة الثانية: اعتمد الطالب الباحث في اختبار صدق مقياس التنشئة التنظيمية على نوعين من الصدق: صدق المحكمين والصدق بالتحليل العاملي.

صدق المحكمين: قدم المقياس الى مجموعة من الأساتذة لديهم خبرة في التحكيم لقسم علم النفس و الأروطونيا وعلوم التربية لكل من جامعة وهران 2، مركز الجامعي بغليزان، جامعة تلمسان ومركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية بوهان بغرض تحديد مدى قياس فقرات الاستبيان لكل بعد من أبعاد التنشئة التنظيمية ومراجعتها من حيث الوضوح والصياغة اللغوية. وبلغت النسبة المئوية لاتفاق المحكمين على المقياس بـ 88% كما تم استبعاد الفقرة 35 لعدم تطابقها مع مجتمع الدراسة وأصبح المقياس يتكون من 34 فقرة.

جدول (01) يوضح التعديلات لبعض فقرات المقياس التنشئة التنظيمية

الرقم	الفقرات قبل التحكيم	الفقرات بعد التحكيم
01	أعرف الخدمات التي تقدمها المؤسسة التي أعمل بها	لدي دراية بالخدمات المقدمة التي تقدمها المؤسسة التي أعمل بها
02	أعرف تاريخ المؤسسة التي أعمل بها مثلا سنة التأسيس....	أنا على اطلاع على تاريخ المؤسسة التي أعمل بها مثلا سنة التأسيس....
03	أعرف الهيكل التنظيمي للمؤسسة والكيفية التي تعمل بها المصالح	لدي دراية بالهيكل التنظيمي للمؤسسة والكيفية التي تعمل بها المصالح
04	أدرك إجراءات هذه المؤسسة مثل من يفعل ماذا، ومساهمة كل الملحقات التابعة لها	أدرك إجراءات هذه المؤسسة مثل من يفعل ماذا، ومساهمة كل الملحقات التابعة لها
05	أدرك أهداف وغايات المؤسسة الصحية	أدرك أهداف وغايات المؤسسة الصحية
06	أفهم كيفية مساهمة المصالح في تحقيق أهداف المؤسسة	أفهم كيفية مساهمة المصالح في تحقيق أهداف المؤسسة

- 07 أعرف كيف يساهم عملي في تحقيق أهداف المؤسسة
- 08 أستطيع التكيف مع قيم ومعايير المؤسسة الصحية التي أعمل بها
- 09 أعرف السياسة والنظام العام لمؤسستي مثل الأجور، البدلة... الخ
- 10 أفهم السياسة الداخلية للمؤسسة مثل التسلسل الهرمي للمؤسسة و المحافظة على صورة جيدة للمؤسسة
- 11 أدرك أسلوب التسيير داخل المؤسسة مثل التسيير التشاركي، التسيير المركزي
- 12 أفهم رموز اللغة الخاصة المستعملة داخل المؤسسة الصحية مثل الحقن عن طريق الوريد، الضمادات.....
- 13 أفهم مساهمة فريق العمل الذي أعمل معه في تحقيق أهداف المؤسسة
- 14 أعرف أهداف الخاصة لفريق العمل الذي أعمل معه
- 15 أدرك العلاقة بين فريق العمل الذي أعمل معه والفريق الأخرى
- 16 أدرك قيمة المضافة لخبرة كل عضو داخل الجماعة مثل المهارات ومعارفه
- 17 أعلم أن الجهد المقدم من كل فرد في فريق العمل يساهم في تحسين الخدمة الصحية للمرضى
- 18 أدرك ما ينتظره المشرف من فريق العمل
- 19 أفهم نمط تسيير المشرف عن الجماعة
- 20 أدرك دور فريق العمل الذي أعمل معه
- 21 أحسن أداء مهامي حسب معايير الجماعة
- 22 أعرف معايير، قواعد وإجراءات فريق العمل مثل (المواظبة، المشاركة... الخ)
- 23 أستوعب الطريقة التي تجعل سلوكي يتطابق مع قيم وأفكار فريق العمل
- 24 أفهم سياسة فريق العمل (مثلا، ما يجب عمله للحفاظ على سمعة المؤسسة، قائد الجماعة)
- 25 أعرف المسؤوليات والمهام والمشاريع التي وظيفت من أجلها في المؤسسة
- 26 أعرف كيفية تطوير مهامي التي تتطلبها وظيفتي
- 27 أدرك المهام والمسؤوليات ذات الأولوية في عملي
- 28 أعرف استخدام الوسائل والمعدات للقيام بمهامي
- 29 أعرف كيفية الحصول على الموارد اللازمة لأداء وظيفتي
- 30 أعرف من أين أطلب المساعدة عندما تستلزم الضرورة
- 31 أتوَّف على كل المرضى الذين تقدموا إلي المصلحة من أجل العلاج
- 32 أستطيع تلبية حاجات المرضى
- 33 أعرف متى أطلع مشرفي عن مهامي المنجزة(يوميا، أسبوعيا، عندما يطلب مني ذلك)
- 34 أدرك مردودية عملي المقبول (يعني ما ينتظره المشرف والمريض مني)
- أعرف كيف يساهم عملي في تحقيق أهداف المؤسسة
- أستطيع التكيف مع قيم ومعايير المؤسسة الصحية التي أعمل بها
- أنا على دراية بسياسة والنظام العام لمؤسستي مثل الأجور، البدلة... الخ
- أفهم السياسة الداخلية للمؤسسة مثل التسلسل الهرمي للمؤسسة و المحافظة على صورة جيدة للمؤسسة
- أدرك أسلوب التسيير داخل المؤسسة مثل التسيير التشاركي، التسيير المركزي
- أفهم رموز اللغة الخاصة المستعملة داخل المؤسسة الصحية مثل الحقن عن طريق الوريد، الضمادات.....
- أفهم مساهمة فريق العمل الذي أعمل معه في تحقيق أهداف المؤسسة
- أعرف أهداف الخاصة لفريق العمل الذي أعمل معه
- أدرك العلاقة بين فريق العمل الذي أعمل معه والفريق الأخرى
- أدرك القيمة المضافة لخبرة كل عضو داخل الجماعة مثل المهارات والمعارف
- أعلم أن الجهد المقدم من كل فرد في فريق العمل يساهم في تحسين الخدمة الصحية للمرضى
- أدرك ما ينتظره المشرف من فريق العمل
- أفهم نمط تسيير المشرف لفريق عملي
- أدرك دور فريق العمل الذي أعمل معه
- أحسن أداء مهامي حسب معايير الجماعة
- أعرف معايير، قواعد وإجراءات سير فريق العمل مثل (المواظبة، المشاركة... الخ)
- أستوعب الطريقة التي تجعل سلوكي يتطابق مع قيم وأفكار فريق العمل
- أفهم سياسة فريق العمل (مثلا، ما يجب عمله للحفاظ على سمعة المؤسسة، قائد الجماعة)
- أعرف المسؤوليات والمهام والمشاريع التي وظيفت من أجلها في المؤسسة
- أعرف كيفية تطوير مهامي التي تتطلبها وظيفتي
- أدرك المهام والمسؤوليات ذات الأولوية في عملي
- أعرف استخدام الوسائل والمعدات للقيام بمهامي
- أعرف كيفية الحصول على الموارد اللازمة لأداء وظيفتي
- أعرف من أين أطلب المساعدة عندما تستلزم الضرورة
- أتوَّف على كل المرضى الذين تقدموا إلي المصلحة من أجل العلاج
- أستطيع تلبية حاجات المرضى
- أعرف متى أطلع مشرفي عن مهامي المنجزة(يوميا، أسبوعيا، عندما يطلب مني ذلك)
- أدرك مردودية عملي المقبول (يعني ما ينتظره المشرف والمريض مني)

الصدق العملي لمقياس التنشئة التنظيمية:

بعد التحقق من صدق المضمون قام الباحث بتوزيع استمارات مقياس التنشئة التنظيمية على عينة مجتمع الدراسة والمكونة من 142 من الممرضين والممرضات المؤسسات الصحية وذلك بغرض التأكد من الصدق العملي للمقياس. الاتساق الداخلي لل فقرات:

▪ الاتساق الداخلي لمقياس التنشئة التنظيمية:

جدول (02) يبين الاتساق الداخلي لفقرات التنشئة التنظيمية مقارنة بالمقياس الكلي، (ن=142)

رقم	SO1	SO2	SO3	SO4	SO5	SO6	SO7	SO8	SO9	SO10	SO11	SO12
قيم الارتباط	0.53	0.38	0.49	0.42	0.54	0.58	0.50	0.33	0.48	0.49	0.29	0.56
مستوى الدلالة	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
رقم الفقرة	SG13	SG14	SG15	SG16	SG17	SG18	SG19	SG20	SG21	SG22	SG23	SG24
قيم الارتباط	0.60	0.56	0.47	0.52	0.61	0.45	0.57	0.63	0.48	0.56	0.38	0.63
مستوى الدلالة	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
رقم الفقرة	ST25	ST26	ST27	ST28	ST29	ST30	ST31	ST32	ST33	ST34		
قيم الارتباط	0.60	0.68	0.61	0.57	0.59	0.53	0.43	0.59	0.54	0.57		
مستوى الدلالة	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01		

في ضوء النتائج التي كشفت عنها الدراسة كما يظهر من الجدول رقم (02) تبين أن جميع قيم الارتباطات دالة عند مستوى الدلالة يساوي 0.01 وبالتالي بقي المقياس في صورته الحالية يتوفر على 34 فقرة تم اخضاعها للتحليل العملي للتأكد من صدق المقياس.

التحليل العملي: قبل تطبيق التحليل العملي لمقياس التنشئة التنظيمية، تم التأكد من تحقق الشروط التي يقتديها التحليل العملي:

فحص مدى كفاية العينة ومدى قابلية مصفوفة الارتباطات للتحليل العملي:

لقد تحقق الشرط المتعلق قابلية مصفوفة الارتباط بوجود كل قيم MSA أكبر من 0.50 حيث تراوحت قيمتها ما بين 0.94 و 0.68، أما فيما يتعلق بكفاية العينة فبينت النتائج على أن قيمة KMO (قياس كفاية التعيين) تساوي 0.85 وهي أكبر من 0.50 وهو دال، كما أن القيمة المطلقة المحددة لمصفوفة الارتباطات (Déterminant) = 1.355E-07 وهي أكبر من 0.00001 وهي نتيجة تدل على أن المصفوفة تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات التي تجعلها قابلة للتحليل العملي، كما أن المقياس دال عند مستوى دلالة بارتلات يساوي 0.0001.

وبعد التأكد من صلاحية العينة ومصفوفة الارتباطات لإجراء التحليل العملي تم إعادة تطبيق التحليل العملي باستخدام طريقة المحاور الأساسية (Factorisation des axes principaux) وتم استخدام محك الجذر الكامن أكبر من 1 صحيح للعوامل التي تم استخراجها وأعقب ذلك تدوير متعامد بطريقة فريمكس (Varimax) وأمكن على ضوءها تدوير ثلاثة عوامل (الجدول الموالي يوضح ذلك).

جدول (03) مصفوفة قيم الشيوخ وتشعبات فقرات مقياس التنشئة التنظيمية باستخدام التحليل العملي قبل وبعد التدوير

المتعامد بطريقة Varimax

قيم الشيوخ	العوامل بعد التدوير			العوامل قبل التدوير			فقرات المقياس
	3ع	2ع	1ع	3ع	2ع	1ع	
0.62			0.77			0.67	ST27
0.60			0.75			0.61	ST34
0.54			0.71			0.62	ST28

0.61			0.71			0.72	ST26
0.54			0.64			0.60	ST29
0.35			0.59			0.44	ST33
0.44			0.54			0.65	SG24
0.46			0.53			0.67	SG17
0.40			0.52			0.58	SG14
0.39			0.52			0.60	ST32
0.40			0.50			0.54	SG16
0.44			0.49			0.62	SG13
0.25			0.48			0.43	ST31
0.43			0.48			0.53	ST30
0.23			0.41			0.46	SG15
0.20			0.29			0.44	SG18
0.53		0.71			0.25		S010
0.46		0.64			0.38		S07
0.44		0.60			0.45		S09
0.44		0.58			0.16		SG22
0.38		0.58			0.17		SG21
0.39		0.53			0.31		S05
0.47		0.52			0.31		SG20
0.39		0.47			0.40		S012
0.23		0.38			0.37		S08
0.46	0.64			0.38			S01
0.41	0.64			0.50			S02
0.36	0.55			0.29			S03
0.31	0.53			0.32			S04
0.49	0.52			0.32			ST25
0.39	0.51			0.21			SG19
0.25	0.48			0.29			SG23
0.41	0.45			0.41			S06
0.15	0.37			0.19			S011
التباين الكلي	3.58	4.20	6.20	1.87	2.40	9.71	الجذر الكامن
41.17	10.53	12.38	18.25	5.51	7.08	28.57	نسبة التباين المفسر

جدول (04) يوضح الأبعاد المستخلصة بعد التحليل العاملي (بعد التدوير) ومضامينه لمقياس التنشئة التنظيمية

الفقرة	عنوان البعد الأول: تَعَمُّ مهارات العمل واكتساب قيم جماعة العمل	قيم التشبع مع المقياس ككل
ST27	أدرك المهام والمسؤوليات ذات الأولوية في عملي	0.62
ST34	أدرك مردودية عملي المقبول (يعني ما ينتظره المشرف والمريض مني)	0.60
ST28	أعرف استخدام الوسائل والمعدات للقيام بمهامي	0.54
ST26	أعرف كيفية تطوير كفايتي التي تتطلبها وظيفتي	0.61
ST29	أعرف كيفية الحصول على الموارد اللازمة لأداء وظيفتي	0.54
ST33	أعرف متى أطلع مشرفي عن مهام المنجزة (يوميًا، اسبوعيًا، عندما يطلب مني ذلك)	0.35
SG24	أفهم سياسة فريق العمل (مثلا، ما يجب عمله للحفاظ على سمعة المؤسسة، قائد الجماعة)	0.44
SG17	أعلم أن الجهد المقدم من طرف كل فرد في فريق العمل يسهم في تحسين الخدمة الصحية للمرضى	0.46
SG14	أعرف أهداف الخاصة لفريق العمل الذي أعمل معه	0.40
ST32	أستطيع تلبية حاجات المرضى	0.39
SG16	أدرك القيمة المضافة لخبرة كل عضو داخل الجماعة مثل المهارات والمعارف	0.40
SG13	أفهم مساهمة فريق العمل الذي أعمل معه في تحقيق أهداف المؤسسة	0.44
ST30	أعرف من أين أطلب المساعدة عندما تستلزم الضرورة	0.39
الفقرة	عنوان البعد الثاني: التكيف مع قيم وأهداف المؤسسة	قيم التشبع مع المقياس ككل
S010	أفهم السياسة الداخلية للمؤسسة مثل التسلسل الهرمي للمؤسسة، والمحافظة على صورة جيدة للمؤسسة	0.53
S07	أعي كيف يساهم عملي في تحقيق أهداف المؤسسة	0.46
S09	أنا على دراية بالسياسة والنظام العام لمؤسستي مثل الأجور، البدلة... الخ	0.44
SG22	أعرف معايير، قواعد وإجراءات سير فريق العمل مثل (المواظبة، المشاركة... الخ)	0.44
SG21	أحسن أداء مهامتي حسب معايير الجماعة	0.38
S05	أدرك أهداف وغايات مؤسستي	0.39
SG20	أدرك دور فريق العمل الذي أعمل معه	0.47
S012	أفهم رموز اللغة الخاصة المستعملة داخل المؤسسة الصحية مثل الحقن عن طريق الوريد، الضمادات	0.39
الفقرة	عنوان البعد الثالث: الدور التنظيمي	قيم التشبع مع المقياس ككل
S01	أعرف الخدمات الصحية التي تقدمها المؤسسة الصحية التي أعمل بها	0.46
S02	أعرف تاريخ المؤسسة التي أعمل بها مثلا سنة التأسيس....	0.41
S03	أعرف الهيكل التنظيمي للمؤسسة والكيفية التي تعمل بها المصالح	0.36
S04	أدرك إجراءات هذه المؤسسة مثل من يفعل ماذا، ومساهمة كل الملحقات التابعة لها	0.31
ST25	أعرف المسؤوليات والمهام والمشاريع التي وظفت من أجلها في المؤسسة	0.49
SG19	أفهم نمط تسيير المشرف عن الجماعة (تعاوني، تشاركي)	0.39
S06	أفهم كيفية مساهمة المصالح في تحقيق أهداف المؤسسة الصحية	0.41

قمنا بإعادة تسمية الأبعاد الثلاثة حسب المضامين الناتجة عن التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس ونظرا لوجود

قيم التشبع لبعض الفقرات مع المقياس الكلي والتي كانت أدنى من 0.30 تم استبعادها من المقياس وهي كما يلي:

- **البعد الأول:** تم استبعاد الفقرات التالية وهي: (ST31, SG15, SG18) وأصبح يسمى بعد "تّلم مهارات العمل واكتساب قيم جماعة العمل"² ويتكون من 13 فقرة وهي: (-ST33-ST29-ST26-ST28-ST34) (SG14-SG17-SG24 -ST32) SG16-ST27-ST30-SG13-SG16

التعريف الاجرائي للبعد: هو عملية لتنشئة الممرضين التي تتم من خلال إدراك المهام والمسئوليات والدرابة بمردودية العمل ومعرفة طريقة تطوير المهام والقدرة على الحصول على الوسائل والمعدات وحسن استخدامها في تأدية المهام وإطلاع المشرفين على المهام المنجزة وطلب المساعدة من زملاء العمل عند الضرورة وفهم سياسة فريق العمل وأهدافه الخاصة ومدى مساهمتها في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة وقدرته على تمييز دور كل فرد داخل فريق العمل والقيمة المضافة الخاصة به مع العمل على تلبية حاجات المرضى وتحسين الخدمات المقدمة لهم.

- **البعد الثاني:** الفقرة المستبعدة هي: (SO8) وتمت تسميته ببعده "التكيف مع قيم وأهداف المؤسسة"³ يتكون من 08 فقرات وهي: (SG12-SG20-SO5-SG21-SG22-SO7-SO10)

التعريف الاجرائي للبعد: هي عملية تنشئة الممرضين من خلال فهم السياسة الداخلية والنظام العام للمؤسسة والوعي بمساهمة مهنته في تحقيق غايات وأهداف المؤسسة ومعرفة معايير وقواعد ولجراوات سير فريق العمل وتحسين أدائه ضمن قيم هذه القيم وإدراك دور الفريق في تعزيز الأداء التنظيمي وفهم اللغة والرموز المستعملة داخل المؤسسات الصحية.

- **البعد الثالث:** الفقرات المستبعدة هي: (SO11،SG23) وسمي ببعده "الدور التنظيمي"⁴ يتكون من 07 فقرات وهي: (SO1-SO2-SO3-SO4-ST25-SG19-SO6-SO11)

التعريف الاجرائي للبعد: هي عملية التنشئة الخاصة بالممرضين والتي تشمل معرفة الممرض بتاريخ مؤسسته التي يعمل بها وطبيعة الخدمات التي تقدمها وكيفية عمل الهيكل التنظيمي والمصالح ومساهمتها في تحقيق أهداف المؤسسة والإدراك الجيد لطبيعة الاجراءات المتبعة مع فهم للمسئوليات والمهام الخاصة مع فهم نمط تسيير المشرف عن الجماعة. وبالتالي أصبح المقياس يشمل على 28 فقرة.

- ثبات مقياس التنشئة التنظيمية

جدول رقم (05) يوضح معاملات الثبات لجيتمان وألفا كرونباخ لمقياس التنشئة التنظيمية

أبعاد التنشئة التنظيمية	ألفا كرونباخ	جيتمان
تّلم مهام واكتساب قيم جماعة العمل	0.86	0.87
التكيف مع قيم وأهداف المؤسسة	0.60	0.61
الدور التنظيمي	0.73	0.72
أبعاد المقياس ككل	0.86	0.88

بيّن الجدول (05) أنّ معدلات الثبات حسب ألفا كرونباخ و جيتمان بلغت بالنسبة لبعده تّلم المهارات واكتساب قيم الجماعة (ألفا كرونباخ= 0.86 و جيتمان= 0.87) وبعده التكيف مع قيم وأهداف المؤسسة (ألفا كرونباخ=0.60 و جيتمان=0.61) و بعد الدور التنظيمي (ألفا كرونباخ=0.73 و جيتمان=0.72) وكذلك بلغ معدل الثبات لكل فقرات مقياس التنشئة التنظيمية (ألفا كرونباخ= 0.86 و جيتمان= 0.88)، مما يعني أنّ المقياس يتميز بمستوى عالي من الثبات.

² Apprentissage des compétences de travail et acquisition les normes du collective de travail (CET)

³ Adaptation avec les normes et les objectifs de l'entreprise (ANO)

⁴ Le Rôle organisationnel (R0)

الخاتمة:

كشفت نتائج هذه الدراسة على احتلال بعد "تعم مهام العمل واكتساب قيم الجماعة" (Apprentissage des compétences et acquisition des normes du collective du travail) المرتبة الأولى في مقياس التنشئة التنظيمية باحتوائه على أكبر عدد من الفقرات والتي تساوي 13 فقرة وهذا نظرا لأهمية هذا البعد في عملية تنشئة الممرضين بمختلف فئاتهم والمؤسسات التي يعملون بها والتي تتم من خلال تعلم كيفية القيام بإجراءات وبروتوكول العلاج (القيام بالنظافة الشخصية للمريض، تقديم الأدوية حسب الوصفات الطبية، وأخذ المؤشرات الحيوية (مثل الضغط الدموي، التنفس، درجة الحرارة)، عن طريق تقليد أعضاء فريق العمل وهذا ما يتفق مع ما أورده (Oiry, 2005) على أن المهارات التي تتعلمها الممرضات هي التي تكون مهنتهن كمعالجات وتتمثل في الحقن، تقديم الأدوية حسب الوصفات الطبية، جمع المعطيات والمؤشرات الحيوية... الخ، وتعتبر هذه المهارات الأكثر تنظيما من حيث التعلم ونقلها ما بين الممرضات المبتدئات والممرضات الأقدم من حيث الخبرة. ففي المجال التقني تبدأ الممرضات بهدف أولي هو اكتساب والتحكم في عدد كبير من التقنيات الواجب التحكم فيها ولكن بعد مدة قصيرة يتحول الهدف الى الاكتساب والأداء الفعال في تنفيذ تقنيات العلاج. وتعتبر المهارات التقنية المؤسس الأول للمهنية (Le professionnalisme) عند الممرضين وخاصة في المصالح المتخصصة كمثلا مصلحة الأمراض الأورام (Service d'oncologie) حيث عبرت الممرضات أن البعد التقني لمهنتهن هو العامل القوي الذي يساهم في تحفيزهن للعمل

وتمثل العامل الثانفي بعد "التكيف مع قيم وأهداف المؤسسة" (Adaptation aux normes et les objectifs de l'entreprise) والذي احتوى على 08 فقرات، وتعتبر معرفة قيم المؤسسة الصحية وأهدافها وتوافقها مع القيم الشخصية ضرورية للممرضات للرفع من مستوى جودة الخدمات المقدمة وهذا ما وضحته (Lacaze, 2007) على أنه في البداية يبدي الموظف الجدد الحاجة للتعرف على القوانين والإجراءات والقواعد المسيرة للمنظمة وأهم العوامل الرسمية التي تتطلب التعرف عليها مثل النظام الداخلي ونظام الأجور والعطل والامتيازات الاجتماعية ومكانية تطوير المسار المهني، وبالتدريج يكتشف العمال الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، كما أن التحسيس بالعوامل الغير الرسمية مثل العوامل الغير الرسمية مثل القيم وثقافة المؤسسة تسمح من خلال التعامل مع الزملاء من الاستجابة لتطلعات العامل الجديد.

أما العامل الأخير والمتمثل في "الدور التنظيمي" (le rôle organisationnel) فتضمن 07 فقرات تتمثل أهمية هذا البعد في ضرورة تعرف الممرضات على أدوارهن بدقة لكي تتم عملية التنشئة التنظيمية وهذا ما أشار إليه كل من فو ماينان وشين (Van Maanen et Schein, 1979) بأن عملية التنشئة التنظيمية تسمح للعامل الجديد باكتساب المعارف الاجتماعية والمهارات الضرورية للتحكم في الدور داخل المنظمة.

وفي الأخير يجب التنويه بضرورة إعادة تطبيق مقياس التنشئة التنظيمية المقنن على عينات ومؤسسات مختلفة للتأكد من صدقه وثباته على البيئة المحلية.

المراجع

مراجع باللغة العربية :

- مسعودة بيطام. (2004). دور التنشئة الاجتماعية في تكوين شخصية الفرد. مجلة العلوم الإنسانية، عدد 21- جوان 2004، صص: 7-15.
- المرسوم التنفيذي رقم 11-121 مؤرخ في 15 ربيع الثاني عام 1423 الموافق 20 مارس سنة 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، العدد 9، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

مراجع باللغة الأجنبية

- C. D. Fisher. (1986). Organizational Socialization: An Integrative Review. In Rowland, K.M. and G.R. Ferris. Research in Personnel and Human Resources management, 4, 101-145.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. K., and Gardner, P. D. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- Cheryl L. Adkins. (1995). Previous Work Experience and Organizational Socialization: A longitudinal examination. *The Academy of Management Journal*, (3)3, 839-862.
- Daniel Charles Feldman. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, (21)1, 433-452.
- Delphine Lacaze. (2005). La socialisation organisationnelle: In comportement organisationnelle, Volume 1, Contrat psychologique, émotion au travail, socialisation organisationnelle. In Delobbe, Olivier Herrbach et Karim, méthodes et recherches (pp.273-341). Paris : Edition Deboek.
- Delphine Lacaze. (2007). La gestion de l'intégration en entreprise de service : l'apport du concept de la socialisation organisationnelle. *Management et Avenir*, (4)14, 9-24.
- Holton, E.F. (1995). College graduates' experiences and attitudes during organizational entry, *Human Resource Development Quarterly*, (6)1, 59-78.
- Jill A. Haueter, Therese H. Macan, and Joel Winter. (2003). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of multidimensional scale: *Journal of vocational behavior*, 63, 20-39.
- Louis, M.R., B.Z. Posner and G.N. Powell. (1983). the availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel Psychology*, 36, 857-866.
- Norbert Sillamy. (1980). Dictionnaire de psychologie LZ. Bordas: Paris.
- Ostroff, C. & Kozlowski, S.W.J. (1992). Socialization as a learning process. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Peter B. & Thomas L. (2003). La construction sociale de la réalité (Pierre Taminaux, Trad.). 2^{ème} édition. Paris : Armand Colin. (Œuvre originale publiée en 1966).
- Reichers, A.E., Wanous, J.P and K. Steele. (1994). Design and implementation issues in socialising (and resocialising) employees. *Human Resource Planning*, (17)1, 17-25.
- Schein H. Edgar. (1963). Organizational socialization in the early career of Industrial managers. Paper presented at meeting of the England Psychological Association: Boston.
- Schein H. Edgar. (1968). Organizational in the profession of management. *Industrial management review*, 9, 1-16.
- Chao T. Georgia, Anne M. O'Leary-Kelly, Samantha Wolf, Howard J. Klein and Philip D. Gardner. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, (79)5, 730-743.
- Van Maanen, J. and E. H. Schein (1979). Toward of Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.