

الدور الوسيط للهوية المهنية والملائمة بين الفرد والمنظمة  
في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والإلتزام بأخلاقيات المهنة:  
دراسة تطبيقية

**The Mediating Role of Professional Identity and  
Person-Organization Fit in the Relationship between  
Organizational Socialization and Commitment to  
Professional Ethics: An Applied Study**

د. أماني حسين أحمد العماوي\*  
مدرس إدارة الأعمال  
المعهد العالي للعلوم الإدارية بجناكليس – البحيرة  
dramanielemawi@gmail.com

## ملخص البحث

استهدفت الدراسة التحقق من التأثير الوسيط لكل من الهوية المهنية (ادراك المهمة، والانتماء، والكفاءة الذاتية، والاستقلالية)، والملائمة بين الفرد والمنظمة (الهدف-القيم)، في العلاقة بين التنشئة التنظيمية (التدريب، ودعم الزملاء، الفهم، التوقعات المستقبلية)، والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، وطبقت الدراسة على المعاهد الخاصة بمحافظات كفر الشيخ، والبحيرة، ودمياط، وعددها (١١) معهداً، وطبقت الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة البالغ عددهم (٣٢٤) عضو، وتم الحصول على ٢٨٢ استمارة صالحة للتحليل وبمعدل ردود ٨٧٪، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم قائمة الاستقصاء لتجميع البيانات الأولية، وتم الاعتماد على برنامج Smart PLS V.4 في اختبار الفروض، وخلصت النتائج إلي وجود علاقة ايجابية وذات دلالة احصائية بين التنشئة التنظيمية، وكل من: أخلاقيات المهنة، والهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة، كما أشارت النتائج إلي نجاح الهوية المهنية في التوسط بشكل جزئي بين التنشئة التنظيمية والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، كما توسطت جزئياً الملائمة بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة في المعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة.

مصطلحات أساسية: التنشئة التنظيمية، الهوية المهنية، الملائمة بين الفرد والمنظمة، أخلاقيات المهنة

## Abstract

The study aimed to investigate the mediating role of professional identity (perception of mission, belonging, self-efficacy, and autonomy), and the Person – organization fit (goal-values) in the relationship between Organizational Socialization (training, co-worker support, understanding, and future prospects), and Commitment of faculty members and their assistants to professional ethics. the study was applied to private institutes in the governorates of kfr el-sheikh, Beheira, and Damietta, numbering (11) institutes. The study was applied to all (324) faculty members and there supporting staff, and 282 valid questionnaires were obtained for analysis, with a response rate of 87%. The study relied on the descriptive analytical approach, using a survey list to collect primary data, and relied on the smart PLS v.4 program to test the hypotheses. the results revealed that is a positive and statistical significant relationship between Organizational Socialization and each of: professional ethics, Professional Identity, and Person-Organization Fit, and the results also indicated that the Professional Identity partially mediated in the relationship between the Organizational Socialization and the Commitment of faculty members and their assistants to professional ethics, and partially mediated the appropriateness between the Person-organization fit in the relationship between Organizational Socialization and the Commitment of the faculty members and their assistants to Professional Ethics in institutes under investigation.

Key Words: Organizational Socialization, Professional Identity, Person - Organization Fit, Professional Ethics

## الدور الوسيط للهوية المهنية والملائمة بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والإلتزام بأخلاقيات المهنة: دراسة تطبيقية

(١)مقدمة

مع زيادة حجم المنظمات، وحجم الأعمال وظهور الانحرافات الأخلاقية التي قد شكلت أخطاراً داهمة على المنظمات والتي قد تنذر بانهيائها، بدأ الخبراء والباحثون في تبني المفاهيم المرتبطة بالأخلاق وبالإدارة الأخلاقية، كالمنظمة الأخلاقية، والقيادة الأخلاقية، واخلاقيات الاعمال.(Todorovic, 2018).

وقد باتت أخلاقيات العمل جزء أساسي من أدبيات المنظمات المتقدمة والتي تبحث عن الرقي، فوجود مجموعة من المبادئ والقيم الإيجابية التي تتفق عليها المنظمة هو السبيل لتوجيه الطاقات وتحفيزها للوصول لأعلى معدلات الإنجاز، فقد يحصل أن يكون العاملين على درجة من المهارة والخبرة أي العمل إلا أنهم قد يكونوا بحاجة إلى ما يضبط سلوكهم، وتحفزهم لمزيد من العطاء ويرفع روحهم المعنوية وهذا يتحقق من خلال التزامهم بالقواعد الأخلاقية للعمل الذي يمارسونه (العطوي، ٢٠١٣).

ويؤكد(عفيفي، ٢٠٠٤) أنك إذا وظفت شخصاً لديك فقد وظفت أخلاقه معه"، هذه قاعدة سلوكية عامة فلا يتصور منطقياً أن ينفصل الشخص عن أخلاقه عندما يُطلب منه التصرف الحر، وقد يلتزم بالقواعد واللوائح ولكن هذا الإلتزام يتأثر بعمق وصلابة الاقتناع بالأساس الأخلاقي لهذه القواعد واللوائح، فهناك عشرات المواقف التي يتطلب فيها التصرف دون أن يكون هناك حكم واضح في القواعد واللوائح. لذا فيجب على المنظمات السعي نحو استيعاب وتضمين العاملين لديها، واكسابهم قيم واخلاقيات الاعمال، ومن ثم الاهتمام بمفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية Organizational Socialization لجميع العاملين ولاسيما الجدد منهم لمساعدتهم على التكيف والتوافق مع البيئة الجديدة واكتساب ثقافتها واخلاقياتها،(Thomas&Anderson,2006) وتعريفهم بماهية وظائفهم ومتطلباتها، ليؤدوها بكفاءة، واستقلالية، فتتكون لدى العاملين هوية مهنية قوية Professional Identity،(Adams et al.,2006)،فالتنشئة التنظيمية عملية مستمرة تهدف الى تغيير توقعات

الفرد واتجاهاته وسلوكه إلى التوجهات التي تخدم أهداف المنظمة، فتتحقق الملائمة والتطابق بين الفرد ومنظمتها (Person-Organization-Fit) (Cable&Parsons,2001) . ويعتبر الالتزام الأخلاقي في منظمات التعليم العالي من أهم المعايير التي تضمن جودة التعليم (Runtu et al ,2019)، ومهنة التدريس تعتبر هي المهنة الأم لجميع المهن الأخرى ، فهي المصدر الأساسي الذي يمدّها بالكفاءات البشرية المؤهلة (مشري، ٢٠١٨). وفي ضوء ما سبق فإن الدراسة الحالية تهدف إلى التحقق من الدور الوسيط للهوية المهنية وللملائمة بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية، والالتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة وذلك في المعاهد الخاصة بمحافظة كفر الشيخ، والبحيرة، ودمياط.

## (٢) الإطار النظري وفروض الدراسة

### (١-٢) الالتزام بأخلاقيات المهنة **Commitment to Professional Ethics**:

الأخلاق مفهوم ذو بنية معقدة، وتقسيمات متعددة، و تحديات واسعة (Hernandez et al., 2011)، ولكن ما يمكن التأكيد عليه في ظل هذا الزخم المعرفي حول هذا المفهوم، أن الأخلاق قد تعني القيم الأخلاقية، وفي أوقاتٍ أخرى، تعني القيود القانونية على السلوك طبقاً لمعايير المجتمع و مفاهيمه (Öztürk , ٢٠١٠).

أما عن مفهوم أخلاقيات المهنة فالتعريف الشائع والمتداول، والذي إتفقت معه الدراسة الحالية، هو" المبادئ والقواعد الأخلاقية التي يجب على كل شخص اتباعها وفقاً لمتطلبات وظيفته"، أي هي الأخلاقيات المستمدة من طبيعة الوظيفة (Asadi& Davoodi,2020; Hernandez et al.,2011).

وقد اتفق الباحثون أن أخلاقيات المهنة هو مفهوم واسع، ومتعدد الأبعاد، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، و إتساقاً مع بيئة التطبيق، فقد ركزت الدراسة على أخلاقيات مهنة التدريس، التي إختلف الباحثون في الوقوف على تلك الأخلاقيات بشكل دقيق، فنجد من يؤكد على أن الأخلاقيات المهنية لعضو هيئة التدريس، هي: الإلتزام تجاه الطلاب، وتعلم الطلاب، والمعرفة المهنية، والقيادة في التعلم، والمجتمعات، والممارسة المهنية، والتعلم المهني المستمر (Ashraf et al.,2017)، وهناك من يؤكد على ستة أبعاد أساسية، هي: الإلتزام، والخبرة، والحكمة، والمثابرة، والتطوير، والتحويل (Zarei&Amirianzadeh,2016)،

وكما أكد (Kalantari&Khalili,2018)، أن الارتباط بالعمل والمثابرة والعمل الجاد، والعلاقات الصحية في العمل، وكذلك روح المجتمع والتعاون، هي أخلاقيات مهنة التدريس، وقد تناول (Asadi & Davoodi,2020)، أبعاداً أخرى، وهي: التعلق والاهتمام بالعمل، المثابرة والجدية في العمل، العلاقات الصحية والإنسانية في مكان العمل، الروح الجماعية والمشاركة في العمل، كمعايير يمكن الإستناد عليها في تقييم أخلاقيات مهنة التدريس.

ومن خلال ما تم تناوله، نجد أنه بالرغم من اختلاف المسميات بين أخلاقيات مهنة التدريس فيما بين الدراسات بعضها البعض، إلا أنها تدور حول محاور أساسية، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على عدد عشر مبادئ تناولتها عدد من الدراسات وكونت حولها شبه اتفاق (Sawhney& Ashraf et al., 2017; Salehnia & Ashraf,2015) Landran,2018، وهي: كفاءة المحتوى، والكفاءة التربوية، والتطوير المهني للطلاب، والتقييم العادل للطلاب، والعلاقة المزدوجة مع الطلاب، والسرية مع الطلاب، والعلاقة بالزملاء، والتعامل مع الموضوعات الحساسة، واحترام المؤسسة، واحترام الفصل، والتعاون مع أولياء الأمور.

وجدير بالذكر أن الاتفاق على محتوى المبادئ السابقة قد امتد بين المشرعين، والكتاب في الواقع الميداني، فمن خلال دراسة (عفيفي، ٢٠٠٤)، ومراجعة العديد من المصادر العربية والمصرية<sup>(١)</sup> اتضح اعتمادهم على خمسة مجالات تحكم أخلاقيات مهنة التدريس، وهي: الأداء المهني، والعلاقة مع الطلاب، والعلاقة بزملاء العمل، والقواعد واللوائح التنظيمية، والمجتمع والأسرة، وهي في مضمونها انعكاس للمبادئ العشر السابق ذكرها.

(٢-٢) التنشئة التنظيمية (OS) **Organizational Socialization (OS)**: تعتبر التنشئة التنظيمية عملية مستمرة تهدف إلى تغيير توقعات الفرد واتجاهاته وسلوكه بالطريقة التي تتفق مع ثقافة وأهداف المنظمة، وهي مهمة أساسية من مهام إدارة الموارد البشرية بالمنظمات المختلفة، فدخل العاملين الجدد إلى المنظمة عملية حيوية ومن المفترض إتباع مجموعة

(١) وزارة التربية والتعليم السعودية، ميثاق أخلاقيات مهنة التعلم، ٢٠٠٦.

- دليل الميثاق الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة بنين جامعة الازهر
- دليل الميثاق الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس جامعة فاروس
- دليل الميثاق الأخلاقي جامعة ٦ أكتوبر
- دليل الميثاق الأخلاقي جامعة مصر الدولية

من الإجراءات والآليات فور الانضمام، وأحياناً قبلها، وتستمر طيلة المسار الوظيفي (مشري، ٢٠١٨، ٢٠١٨) (Thomas & Anderson, 2006). وتشير تكتيكات التنشئة التنظيمية إلى الأساليب التي توفرها المنظمات لمساعدة الوافدين الجدد على الانخراط في الأنشطة التي تساعدهم على اكتساب المعرفة والمواقف وسلوكيات العمل اللازمة، والتي تساعدهم على التكيف مع الواقع الوظيفي (Cai et al., 2023).

فالوافدين الجدد يحاولون فهم البيئة الجديدة فيسألون ويستفسرون، ويجربون، فيخطئون وأحياناً يصيبون (المهدي، ٢٠٠٩، ٢٠٠٩)، كما يعانون من القلق وعدم اليقين (Allen & Linda, 2013) فهنا تأتي التنشئة التنظيمية لتوفير المعلومات لهم بطريقة منظمة (Eyal et al., 2023).

ولتحقيق التنشئة التنظيمية أهمية خاصة لما لها من دور فعال في دعم العديد من المتغيرات التنظيمية الحيوية الأخرى كالمواطنة التنظيمية، ومشاركة المعرفة، ووضوح الدور (Adil et al., 2023)، ودعم راس المال النفسي الإيجابي (Dai & Fang, 2023). ودعم السلوكيات الإبداعية (داهش، ٢٠١٨، ٢٠١٨)، وتقليل حالات التسرب الوظيفي (البحيري، ٢٠١٧، ٢٠١٧).

من خلال مراجعة العديد من الدراسات التي تناولت أبعاد التنشئة التنظيمية، تبين ثلاث اتجاهات مختلفة للباحثين في تناولهم لهذا المفهوم، فمنهم من تناولها من منظور مجال تأثيرها، فاعتمد (ÇİÇEK, 2023; Dai & Fang, 2023; Lee & Burnett, 2016)، على أبعاد وضعها (Chao, et al, 1994) للتنشئة التنظيمية وعددها ستة أبعاد، هي: التاريخ التنظيمي، واللغة (الدرجة التي يتقن بها الفرد المفردات المهنية)، والسياسات (طرق الموظف في اكتساب المعرفة فيما يتعلق بانتماءات العمل الرسمية وغير الرسمية وعلاقات القوة داخل المؤسسة)، والناس (علاقات العمل)، والقيم (معايير والمبادئ داخل التنظيم)، وكفاءة الأداء (درجة إتقان الفرد لمهنته)، ومن منظور خصائص عمليات التنشئة التنظيمية، وضع (Jones, 1986)، ستة أبعاد اعتمدت عليها العديد من الدراسات (Saks et al., 2007; Cable & Parsons, 2001)، وهي: الجماعية (مقابل الفردية) أي توجيه الجهود للجميع وليس للأفراد، والرسمية (مقابل غير الرسمية) الجهود منظمة وواضحة ومعلنة، والمتسلسلة (مقابل العشوائية) أي تتم في صورة متتابعة متدرجة، الثابتة (مقابل المتغيرة) أي تتم وفق جدول زمني محدد، المتعاقبة (مقابل الفصل) أي يتولى الأفراد ذوى

الخبرة رعاية الأفراد الجدد، والاستثمار (مقابل عدم الاستثمار) أي تقبل العضو الجديد ومحاولة استثمار ما لديه من سمات واعتبارها أساس يبنى عليه الاتجاهات والمهارات المرغوبة تنظيمياً.

في حين نجد أن المنظور الثالث يتناول أبعاد التنشئة التنظيمية من حيث الممارسات والأدوات، والذي لاقى قبولاً واسعاً بين الباحثين (Omanović & Langley, 2023; Farnese et al., 2022; Çelebi, 2020; Bañuelos & Palací, 2008; Claes et al., 2006)، (داهش، ٢٠١٨) وهي الأبعاد التي تناولها (Taormina, 2004) وعددها أربعة أبعاد هي: التدريب، والفهم، والعلاقة مع الزملاء، والاحتمالات المستقبلية. وتتفق الدراسة الحالية مع هذا المنظور لما يحققه من توافق مع أهداف الدراسة ومجال تطبيقها، فالتنشئة التنظيمية من وجهة نظر الدراسة الحالية، هي "عملية مستمرة من خلال مجموعة من الأدوات لتحقيق التوافق بين الفرد والمنظمة، وتأكيد الهوية المهنية للعاملين لتحقيق أهداف المنظمة"، وفيما يلي شرح لكل من هذه الأدوات على حده:

**التدريب Training:** هي الكيفية التي تعد بها المنظمة أفرادها (Taormina, 2004)، إذ يجب أن يتعلم الأفراد الجدد المهام والمعارف، والمهارات والقدرات الضرورية للوظيفة، وفي هذه الممارسة تحدد قدرة الفرد على إنجاز المهام، ومستوى كفاءته، ولاسيما للأفراد الجدد عند دخولهم إلى المنظمة (Farnese et al., 2022).

**الفهم Understanding:** هي ممارسة يتم من خلالها العمل على استيعاب الفرد للمنظمة بوظائفها المختلفة، وكيفية العمل داخلها، وبواقع الوظيفة ومهامها (Taormina, 2004)، وذلك بتوضيح العادات والتقاليد والقيم السائدة، والقواعد واللوائح والتعليمات للمنظمة للعمل، ومد العاملين بعلاقات العمل الرسمية وغير الرسمية، والقواعد غير المكتوبة التي تحكم التصرفات داخل المنظمة، والتعرف على الأفراد الأكثر تأثيراً داخل المنظمة (Chao, et al, 1994).

**دعم زملاء العمل Co-worker Support:** وتتضمن تقييم علاقات الفرد بالأعضاء الآخرين، وبمدى المساعدة التي يقدمها زملاؤه له (Taormina, 2004)، وترى الباحثة أن دعم زملاء العمل يتضمن تقديم قدوة يحتذى بها ذات خبرة كافية في المنظمة، تكون بمثابة

مرشد وموجه للوافدين الجدد، وتحظى بثقتهم، فذلك يمكن أن يساعد في نجاح عملية التنشئة التنظيمية، وتحقيق أهدافها.

**التوقعات المستقبلية Future Prospects:** والمراد بها التطلعات الوظيفية، تقييم الرؤية طويلة الأمد للموظف، مثل توقعه بمدى الاستمرار في العمل بالمنظمة، أو بالمكافئات المتوقع الحصول عليها (Taormina,2004)، وكذلك ما يمكن أن يصبح عليه في المستقبل (Keltchermans,2009).

(٢-٣) دور التنشئة التنظيمية في تحقيق الالتزام بأخلاقيات المهنة : خلال عملية التنشئة التنظيمية، يستوعب المهنيون المبتدئون القيم الأخلاقية لمهنتهم، فتعتبر ذلك من أهدافها (Kim,2022)، من خلال أدوات التنشئة التنظيمية، كالفهم الذي يهدف إلى إطلاع العاملين الجدد على قواعد واخلاقيات المهنة، والمواثيق الأخلاقية المبرمة داخل المنظمة، وكذلك أنواع المعضلات الأخلاقية التي يواجهها المهنيون طوال حياتهم اليومية، وكذلك التدريب الذي يعتبر أهم أدوات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والذي يهدف إلى تعليم أخلاقيات المهنة، وتحسين مهاراتهم في التفكير الأخلاقي، ويجب أن يمتد هدف تعليم أخلاقيات المهنة إلى ما هو أبعد من التفكير والحكم ليعبر إلى تعزيز الشعور بالمسؤولية وتأكيد السلوكيات الأخلاقية (Bairaktarova&Woodcock,2017)، ومن خلال ما سبق، يمكن صياغة الفرض الأول للدراسة، كما يأتي:

**الفرض الأول:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنشئة التنظيمية (التدريب، والفهم، ودعم الزملاء، والتوقعات المستقبلية)، والالتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بأخلاقيات المهنة بالمعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة.

(٢-٤) **الهوية المهنية Professional Identity:** الهوية هي مجموعة سمات الفرد المميزة والدائمة التي تميزه عن غيره، تتلخص في مجموعة من البيانات، مثل: الاسم، وتاريخ الميلاد،... وغيرها (رضوان، ٢٠١٠)، فالهوية هي إدراك الفرد لذاته وعلاقتها بالآخرين، وموقعها في العالم (مرسي، ٢٠٠٢).

ويعرف (Sainsaulieu,1988) الهوية المهنية على أنها كل المعايير، والقيم، والقواعد، والانتماءات، التي يمكن تعريف العامل من خلالها، فهي تفسر كيف يؤدي العامل عمله- سواء على المستوى الفردي أو الجماعي- وهي محصلة الكيفية التي يرى بها العامل نفسه، والكيفية التي يقدمها بها زملاؤه في العمل (مشري، ٢٠١٨)، ويرى (الشرعة، ٢٠١٠) الهوية



المهنية على أنها قدرة العامل على تحديد مساره المهني بناءً على علمه بذاته أي علمه بقدراته وطبيعة عمله. في حين يعرفها (Richter et al.,2021; Ibarra, 1999) بأنها رؤية الفرد نفسه محترف في مجتمع المهنيين، والمقصود هنا أنه لا يتحقق المستويات العليا من الهوية المهنية الا عند اكتساب خبرات عميقة في المهنة تؤهله لمستوى الاحتراف. ويقصر (Hong,2010) تعريفها على أن الهوية المهنية هي طريقة قيام العامل بعمله. ولا ترتبط الهوية المهنية بالتقدم في السن، انما هي محصلة نمو نفسي واجتماعي سليم، وهو أمر بالتالي تحكمه وتؤثر فيه عدة عوامل شخصية وإجتماعية (مشري، ٢٠١٨)، وهي المكون الذي يكتسب منه الفرد ليست الكفاءة في عمله فقط بل التفكير والتصرف والشعور (Toubassi et al.,2023)، وهي عملية نشطة تتطور بالتفاعل مع الآخرين (Hong,2010). ومن خلال ما سبق، فان البحث الحالي يُعرف الهوية المهنية على أنها "الطريقة التي يؤدي بها العامل وظيفته وتميزه عن غيره".

وتتعرض الهوية المهنية للتهديد عندما يكون هناك تعمد للتهميش أو التقليل من قيمة، أو دور، أو خبرة المهنيين (Armstrong,2002; McNeil et al.,2013)، فتهددها يقيد العمل حيث يفقد الأفراد والفرق نقاط إرتكاز مهمة عن أنفسهم مثل "من نحن؟" و "ماذا نفعل؟ مما يجعل الأمر صعباً (Maitlis & Sonenshein,2010) ، في حين نجد أن للهوية المهنية دور حيوي في تحفيز العاملين وفعاليتهم وبقائهم (Hong,2010)، وتحقيق رفاهية العاملين (Toubassi et al.,2023)، والالتزام التنظيمي (Wilson et al.,2016)، وتحسين شعور العاملين بالرضا، وتحقيق نية البقاء لدى العاملين (Hanum et al., 2023)، وتحقيق رأس المال النفسي الإيجابي (PAN et al.,2018)،، وخفض الاجهاد المرتبط بالعمل (Hao et al,2020).

كما نجد أن هناك اتفاق بين الباحثين أن الهوية المهنية هو مفهوم متعدد الأبعاد، ولكن هناك اختلاف واسع بينهم على ماهية تلك الأبعاد، ولمحاولة تقليص هذا الاختلاف، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، و اتساقاً مع بيئة التطبيق، فقد تناولت الدراسة أبعاد الهوية المهنية للمعلم، ومن هذ المنطلق نجد دراستي (Richter et al.,2021; Ibarra, 1999) يعتمدون على أربعة أبعاد أساسية للهوية المهنية للمعلم، هي: ادراك المهمة، والكفاءة الذاتية، والرضا، والمعتقدات الشخصية، ويرى (Wang et al.,2023; Hao et al,2020) أن الهوية المهنية للمعلم هي انعكاس لخمس أبعاد، هي: الصورة المهنية، فائدة البقاء في المهنة،

والمقارنة الاجتماعية (احترام الذات)، والاستقلالية، والنمذجة الاجتماعية، في حين رأى (Hong, 2010) أن هناك ستة أبعاد يشكلون الهوية المهنية للمعلم هي: القيمة، والفعالية الذاتية، والالتزام، والعواطف (المرتبطة بالوظيفة كالإرهاق، والضغط)، والمعرفة والمعتقدات، والسياسة الدقيقة (سياسات الإدارة وسيطرتها). كما أكد (Adams et al., 2006) أن الشعور بالانتماء، والاستقلالية، والاعتراف، هي أبعاد الهوية المهنية، كما أكد (Wang et al., 2020 ; Sollami et al., 2018.; Mancini et al., 2015) أن أبعاد الهوية المهنية هي: التأكد (الإدراك)، والاستكشاف المتعمق (مدى ملائمة الوظيفة)، الممارسات، والالتزام، وإعادة النظر في الالتزام (إعادة النظر في الوظيفة)، كما اعتمد (Kao & Lin, 2015) على الاكتشاف الذاتي، وواجبات المعلمين، والمؤثرات الخارجية.

ومن خلال العرض السابق، ومن منطلق تعريف الدراسة لمفهوم الهوية المهنية على أنها "الطريقة التي يؤدي بها العامل وظيفته وتميزه عن غيره"، واستناداً إلى دراسات

Richter et al., 2021; Wang et al., 2020; Erickson & Pinnegar, 2017; Adams et al., 2006; Hong, 2010; Kao & Lin, 2015)، والتي وإن اختلفت فيما بينها في اختيار المسميات المعبرة عن تلك الأبعاد، إلا أنها تدور حول محاور أساسية لمفهوم الهوية المهنية للمعلم، وهي: إدراك المهنة: أي فهم الوظيفة ومتطلباتها، والاعتراف بمهامها المختلفة، وأسس وقواعد العمل بها، فالممارسات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس مرتبطة بكيفية فهمهم لوظائفهم، والانتماء للمهنة: ويعني شعور الفرد بالانتماء إلى مهنته، والفخر، والرغبة في الاستمرارية والبقاء بهذه المهنة، وذلك أحد الجوانب الحيوية في تكوين الهوية المهنية لدى الفرد، والكفاءة الذاتية: إدراك الفرد لقدرته على التعامل بنجاح مع المتطلبات المحددة لمهنته، والاستقلالية: هو الشعور باستقلالية القرار الخاص بالوظيفة، واستقلالية الدور، كما يدعم الإحساس الكامل بتحمل المسؤولية.

(٢-٥) علاقة التنشئة التنظيمية بالهوية المهنية: إن العلاقة بين التنشئة التنظيمية وتحقيق الهوية المهنية علاقة وثيقة، فقد نجد بعض الباحثين يطلق على مفهوم التنشئة التنظيمية مصطلح التنشئة المهنية (Adams et al., 2006)، حيث عرف التنشئة التنظيمية بأنها العملية التي يكتسب الشخص من خلالها المعرفة، والمهارات، والشعور بالهوية المهنية التي تميز أي عضو في تلك المهنة، و اعتبر أن هدف التنشئة التنظيمية هو تحقيق مستويات عالية من الهوية المهنية.

ومن أساليب التنشئة التنظيمية التدريب، الذي يهدف إلى الفهم الواقعي للوظيفة، مما يجعلها ذات صلة ببناء المعرفة، والذي يساهم في تطور العامل من مبتدئ إلى خبير، إذ تتحقق المرونة المعرفية للعامل، ويستجيب للمتطلبات الظرفية المتغيرة، ويعي أن هناك بدائل متاحة في أي موقف معين، فيزداد شعوره بالثقة في قدراته وكفاءته الذاتية (Martin & Anderson, 1998).

كما يرى أن التوقعات المستقبلية كأحد الأدوات التحفيزية للتنشئة التنظيمية تعتبر هي في الأساس جزء من الهوية المهنية للمعلم، فهي تتعلق بالكيفية التي يتوقع المعلم نفسه في السنوات القادمة، وما إذا كان من الممكن تحقيقها، ويؤثر ذلك على قراراته ومشاعره وسلوكه. (Keltchermans, 2009) ومن خلال العرض السابق يمكن صياغة الفرض الثاني للدراسة، كما يأتي:

**الفرض الثاني:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنشئة التنظيمية (التدريب، والفهم، ودعم الزملاء، والتوقعات المستقبلية)، والهوية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالمعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة.

(٦-٢) دور الهوية المهنية في دعم الالتزام بأخلاقيات المهنة: يرى (Crigger & Godfrey, 2014) أنه إذا تمت عملية التكوين للهوية المهنية تحت إطار أخلاقي فسوف تساهم بشكل فعال في تحقيق الالتزام بأخلاقيات المهنة، ويؤكد (مشري، ٢٠١٨) أن الهوية المهنية لعضو هيئة التدريس تتشكل نتيجة تفاعل عضو هيئة التدريس مع طلابه وزملائه وإدارته من خلال العملية التعليمية، فكلما كانت الهوية المهنية واضحة كلما ساعده ذلك في الالتزام بواجباته ومسئولياته وفق معايير وضوابط أخلاقية في إطار ما يطلق عليه أخلاقيات المهنة، بل أن درجة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة مرتبط بشكل إيجابي بمستوى الهوية المهنية لديه، ومن خلال ما سبق تقترح الباحثة الفرض الثالث للدراسة، والذي ينص على:

**الفرض الثالث:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية المهنية (ادراك المهمة، الكفاءة الذاتية، الانتماء للمهنة، الاستقلالية)، والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بأخلاقيات المهنة بالمعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة.

(٧-٢) الدور الوسيط للهوية المهنية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والالتزام بأخلاقيات المهنة: على الرغم من إشارة الدراسات إلى وجود علاقة مباشرة بين التنشئة التنظيمية، والهوية المهنية، والتزام العاملين بأخلاقيات المهنة، إلا أنه لم تقم أي دراسة في حدود علم الباحثة- ببحث العلاقة غير المباشرة بين التنشئة التنظيمية، والالتزام بأخلاقيات المهنة في ظل وجود الهوية المهنية كمتغير وسيط، وهو ما تعتبره الباحثة فجوة بحثية تسعى الدراسة الحالية إلى تغطيتها، وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة الفرض الرابع للدراسة، والذي ينص على:

**الفرض الرابع:** لا يوجد تأثير وسيط للهوية المهنية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والتزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة بالمعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة.

(٨-٢) **الملائمة بين الفرد والمنظمة Person-Organization fit**: يعرف

(Haider et al.,2022;Sudibjo &Prameswari,2021;Akkaya& Serin,2020)

الملائمة بين الفرد والمنظمة، على أنه توافق بين المنظمة والفرد في الجوانب التالية: القيم، والأهداف، والتوقعات، والرغبات، والغرض من انشاء المنظمة وهيكلها، في حين يري (Kao et al. 2021) أن الملائمة بين الفرد والمنظمة منها ما هو توافق تكميلي، بمعنى أن خصائص العامل قادرة على ملئ الفجوات التي لا يملأها الموظفون الآخرون، أو هو تناسب الاحتياجات والإمدادات، الذي يعني تلبية الاحتياجات النفسية للموظف من خلال خصائص بيئة العمل، ولكن هناك اتجاه بين الباحثين (Ermis et al.,2021) يقصر الملائمة بين المنظمة والفرد في تطابق القيم فقط، حيث كانت تعريفاتهم حول هذا المفهوم تنحصر في تطابق القيم فقط بين المنظمة والفرد، وإذا لم يحدث هذا التوافق فسيحدث تعارض بين الفرد والمنظمة.

وترى الباحثة أن تركيز الباحثين على توافق القيم هو انعكاس لأهميتها في تحقيق هذا التوافق، فيمكن اعتبارها الأساس الذي يبنى عليه التوافق في باقي العناصر، ولكن هذا ليس معناه إغفال باقي العناصر لما لها من دور في تأكيد هذا التوافق، والمساهمة في تحقيق نتائجه الإيجابية، ومن منظور الدراسة الحالية فأن الموائمة بين الفرد والمنظمة تعبير عن موائمة الاهداف والقيم، وهو ما اتفق مع ( Haider et al.,2022;Sudibjo& Prameswari,2021).

وترتبط الملائمة بين الفرد والمنظمة بالعديد من النتائج الإيجابية على مستويات الأداء، والرضا الوظيفي (Tha et al.,2023)، كما تساهم في رفع معدلات الالتزام التنظيمي (Park&Hai,2023)، والمواطنة التنظيمية. (Iqbal&Piwovar,2023)، وغيرها من المخرجات الإيجابية لهذا المفهوم.

(٩-٢) دور التنشئة التنظيمية في تحقيق الملائمة بين الفرد والمنظمة: يرى (Cable & Parsons, 2001) أن تحقيق التوافق بين الفرد والمنظمة يأتي من خلال عمليات التنشئة التنظيمية التي تتضمن جدول زمني ثابت، ومحدد وواضح، وكذلك أن التدرج في تحقيق عمليات التنشئة، والاعتماد على ذوي الخبرة في رعاية الأفراد الجدد، كلها عمليات تساهم بشكل ملحوظ في تحقيق التوافق بين الفرد والمنظمة. ويضيف (Cooper et al.,2004) أن التنشئة التنظيمية قدرتها ليست مطلقة في تحقيق التوافق بين قيم الفرد وقيم المنظمة، بمعنى أن قدرتها تصبح محدودة كلما كان الخلاف عميقاً بين قيم الفرد والمنظمة، وهؤلاء الأفراد أكثر ميلاً لترك المنظمة في المستقبل.

أي أنه من أهداف التنشئة التنظيمية هو الحد من الصراع أو تخفيف الصدام بين قيم الفرد وأهدافه ومعتقداته والقيم والأهداف والمعتقدات السائدة في بيئة المنظمة، فتحقيق هذا التوافق يضيء آثاره الإيجابية على النتائج التنظيمية، وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة الفرض الخامس للدراسة، كما يلي:

**الفرض الخامس:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنشئة التنظيمية (التدريب، والفهم، ودعم الزملاء، والتوقعات المستقبلية) وتحقيق الملائمة بين الفرد والمنظمة بالمعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة.

(١٠-٢) علاقة الملائمة بين الفرد والمنظمة بالالتزام بأخلاقيات المهنة:

في سعي الإدارة نحو تحقيق التوافق بين الفرد بقيمه وأهدافه، والمنظمة بقيمها وأهدافها، فيتحقق التوافق الأخلاقي بينهما، ودعم نية التصرف الأخلاقي لدى العامل، والعكس أن التضارب الذي قد يحدث بين قيم الفرد والمنظمة يؤدي إلى ضرر بالغ بالقرار الأخلاقي، وبنية التصرف الأخلاقي، (Ruiz & Martínez,2014)، كما أن التوافق الأخلاقي بين الفرد والمنظمة يساهم في دعم الأداء الأخلاقي للأعمال وتسهيل بناء بيئة أعمال أخلاقية. (Jung et al.,2010).

وفي اتجاه آخر نجد العديد من الدراسات التي أكدت على العلاقة بين الملائمة بين الفرد والمنظمة، والالتزام التنظيمي بما يتضمنه من الالتزام المهني Bahat,2021; Valentine (2002; Park&Hai,2023).

وترى الباحثة أنه إذا تم تحقيق التوافق بين الفرد ومنظمتها في القيم، والاهداف، والتوقعات، والرغبات، فقد إنقبت بذلك أسباب الانحرافات المهنية الأخلاقية، التي قد تتولد نتيجة التضارب في الابعاد السابقة، ومن خلال ما سبق فإنه يمكن صياغة الفرض السادس للدراسة، كما يلي:

**الفرض السادس:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق الملائمة بين الفرد والمنظمة (ملائمة الهدف - ملائمة القيم) والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات مهنة التدريس بالمعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة.

**(٢-١١) الدور الوسيط للملائمة بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والالتزام بأخلاقيات المهنة:** على الرغم من إشارة الدراسات الى وجود علاقة مباشرة بين التنشئة التنظيمية، والملائمة بين الفرد والمنظمة، والالتزام بأخلاقيات المهنة إلا أنه لم تقم أي دراسة -في حدود علم الباحثة- ببحث العلاقة غير المباشرة بين التنشئة التنظيمية، والالتزام بأخلاقيات المهنة في ظل وجود الملائمة بين الفرد والمنظمة متغير وسيط، وهو ما تعتبره الباحثة فجوة بحثية تسعى الدراسة الحالية إلى تعطيها، وبناء على ذلك يقترح البحث الفرض السابع للدراسة، الذي ينص على:

**الفرض السابع:** لا يوجد تأثير وسيط للملائمة بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة.

### (٣) مشكلة الدراسة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة حول متغيرات الدراسة تبين أنه لم تتناول أي من الدراسات العربية والأجنبية -في حدود علم الباحثة- دراسة الدور الوسيط للهوية المهنية ، ولا الدور الوسيط للملائمة بين الفرد والمنظمة ، في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والتزام العاملين بأخلاقيات المهنة، لذا يتضح وجود فجوة في الإنتاج الفكري في مجال الدراسات الإدارية التي تتعلق بالعلاقة بين التنشئة التنظيمية والتزام العاملين بأخلاقيات المهنة في ظل وجود الهوية المهنية وكذلك في ظل وجود الملائمة بين الفرد والمنظمة كمتغيرات وسيطة.

ومن خلال دراسة استطلاعية قامت بها الباحثة (ملحق ٢)، اتضح الاتي:

- نظرا لظروف بيئة عمل المعاهد العليا الخاصة، فإنها تجد نفسها أمام حتمية استقطاب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من أماكن متنوعة، فهم غالبا ليسوا من خريجي تلك المعاهد، كما أن منهم لم يكن يعمل بوظائف أكاديمية من الأساس.
- لا يوجد نظام رسمي واضح محدد المعالم للتنشئة التنظيمية في المعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة.
- لا يوجد برامج تدريبية، أو ندوات، أو لقاءات رسمية معدة للأعضاء الجدد ولا القدامى تستهدف تعريف العاملين بوظائفهم ومتطلبات كل وظيفة، و بتوضيح العادات والتقاليد والقيم السائدة، والقواعد واللوائح والتعليمات المنظمة للعمل.
- لا يوجد برامج تدريبية، أو ندوات، أو لقاءات موجهة للأعضاء الجدد، ولا القدامى، تستهدف إطلاع العاملين على القضايا الأخلاقية المختلفة، والمعضلات الأخلاقية التي يمكن أن يتعرضون إليها أثناء حياتهم اليومية.
- لا تتوافر نية البقاء لبعض من أعضاء هيئة التدريس، بسبب عدة أسباب منها تعارض أهدافهم وطموحاتهم مع البقاء في هذا المعهد.
- يفتقد بعض من أعضاء هيئة التدريس، وكذلك بعض من معاونيهم الشعور بالاستقلالية في العمل، وتراجع الانتماء لمهنة التدريس لدى بعض منهم واعتبارها ما قد اتاحتها الظروف لهم، وليس لديهم مانع من تغيير المهنة إذا لزم الأمر.
- بالرغم من اعتراف إدارة تلك المعاهد بضرورة التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، إلا أنه لا يوجد في تلك المعاهد مواثيق لتلك الأخلاقيات، ولا أدلة تساعد العاملين الجدد على التعرف على تلك الأخلاقيات.
- ومن خلال ما سبق فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في "اغفال إدارات المعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة الدور المهم للتنشئة التنظيمية، في دعم التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، ولا بأهمية الدور الوسيط للهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة في العلاقة بينهما. الامر الذي يثير التساؤلات التالية:
- هل يوجد علاقة مباشرة بين التنشئة التنظيمية وبين كل من: الهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة، والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة؟

- هل يوجد علاقة مباشرة بين الهوية المهنية والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة؟
- هل يوجد علاقة مباشرة بين تحقيق الملائمة بين الفرد والمنظمة، والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة؟
- هل يوجد تأثير وسيط للهوية المهنية على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة؟
- هل يوجد تأثير وسيط للملائمة بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة؟

#### (٤) أهداف الدراسة

- تسعى الدراسة الي تحقيق عدد من أهداف، هي:
- التحقق من وجود علاقة مباشرة بين التنشئة التنظيمية وبين كل من: الهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة، والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة.
- الكشف عن وجود علاقة مباشرة بين الهوية المهنية والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة.
- التحقق من وجود علاقة مباشرة بين تحقيق الملائمة بين الفرد والمنظمة، والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة.
- التحقق من التأثير الوسيط للهوية المهنية على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة.
- الوقوف على الدور الوسيط للملائمة بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، بالمعاهد العليا الخاصة الخاضعة للدراسة.

#### (٥) أهمية الدراسة

- تستمد الدراسة الحالية أهميتها على المستوى العلمي، وعلى المستوى العملي من خلال بعض الاعتبارات، منها ما يأتي:



(١-٥) الأهمية على المستوى العلمي: تهدف الدراسة إلى التحقق من الدور الوسيط للهوية المهنية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والالتزام بأخلاقيات المهنة، وكذلك الدور الوسيط للملائمة بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والالتزام بأخلاقيات المهنة، ويعتبر ذلك نموذج من العلاقات لم يتم تناوله في أي دراسة على المستوى العربي أو الأجنبي بشكل إجمالي أو فردي- في حدود علم الباحثة- مما يعد إثراءً للكتابات في هذا الصدد.

(٢-٥) الأهمية على المستوى التطبيقي: تستمد الدراسة أهميتها التطبيقية من أهمية المعاهد العليا الخاصة في مصر، وعددهم ١٧٠ معهداً موزعين على جميع أنحاء الجمهورية، وبها ٥٧٢ ألف طالباً، يمثلون ١٦.٣٪ من إجمالي طلاب التعليم العالي<sup>(٢)</sup>، فهي تساهم بشكل كبير في العملية التعليمية في مصر، كما تساهم الدراسة بتوصياتها للقادة في المعاهد العليا في مصر في توعيتهم بأهمية التنشئة التنظيمية لنتائجها الإيجابية كالهوية المهنية، وتحقيق الملائمة بين الفرد والمنظمة، مما يساهم في دعم التزام العاملين بأخلاقيات المهنة، لما لذلك من دور حيوي في بقاء وتطور تلك المعاهد (Asad & Davoodi, 2020).

#### (٦) منهجية الدراسة

وتشمل منهجية الدراسة نوع الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، ومتغيرات الدراسة وأساليب القياس، وإداة الدراسة وطرق جمع البيانات، والتأكد من الاعتمادية والصلاحية لمقاييس الدراسة، وأساليب التحليل الاحصائي لمتغيرات الدراسة، وفيما يأتي عرض لتلك العناصر:

#### (١-٦) نوع الدراسة

نظراً لأن الدراسة الحالية تتعلق ببحث الدور الوسيط للهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة، في العلاقة بين التنشئة التنظيمية، والتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، فقد تقرر استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وذلك بغرض وصف الخصائص والمتغيرات الخاصة بمشكلة الدراسة، وكذا العلاقات بين تلك

(٢) النشرة السنوية لجهاز التعبئة العامة والاحصاء، الطلاب المقيدون وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي. ٢٠٢٢.

المتغيرات، والحصول على بيانات أكثر واقعية من خلال توزيع الاستقصاء على عينة الدراسة.

### (٦-٢) مجتمع وعينة الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا المعيّنين بوظيفة (أستاذ- مدرس مساعد- مدرس)، ومعاونيهم (معيد- مدرس مساعد)، بمحافظة (كفر الشيخ، والبحيرة، ودمياط).

### جدول (١): توزيع مجتمع الدراسة

م	المحافظة	المعهد	هيئة التدريس	هيئة معاونة	المجموع
١	كفر	المعهد العالي لنظم المعلومات والإدارة	١٨	١٣	٣١
٢	الشيخ	المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا	٢٤	٣٢	٥٦
٣	البحيرة	المعهد العالي للعلوم الإدارية بجنالكليس	١٠	١٣	٢٣
٤		المعهد العالي للعلوم المتقدمة والحاسبات بابي المطامير	٨	٤	١٢
٥		المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالبحيرة	٦	١١	١٧
٦	دمياط	المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بدمياط الجديدة	١٤	١٨	٣٢
٧		المعهد العالي للدراسات الفندقية والسياحية بدمياط الجديدة	١١	٨	١٩
٨		المعهد العالي للحاسب الآلي وإدارة الأعمال بالزرقا - دمياط	١٨	١٧	٣٥
٩		معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة	١٦	٢٢	٣٨
١٠		معهد راس البر العالي للدراسات النوعية والحاسب الألى	١٤	١٦	٣٠
١١		المعهد العالي للإدارة والحاسب الألى براس البر	١٣	١٨	٣١
١٢		الإجمالي	١٥٢	١٧٢	٣٢٤

المصدر: الموقع الإلكتروني من اعداد الباحثة بناء على بيانات إدارة العاملين بالمعاهد الخاضعة للبحث.

ونظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة فقد تقرر استخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع مفرداته، وأن وحدة المعاينة التي سيتم توجيه الاستقصاء لها، هي كل مفردة تمتهن التدريس (عضو هيئة التدريس-عضو هيئة معاونة) بالمعاهد الخاضعة للدراسة.

(٦-٣) متغيرات الدراسة وأساليب القياس: اعتمدت الدراسة على أربع مجموعات من المتغيرات، وتم الاعتماد في تنميتها وقياسها على العديد من الدراسات، كما قد أجري عليها

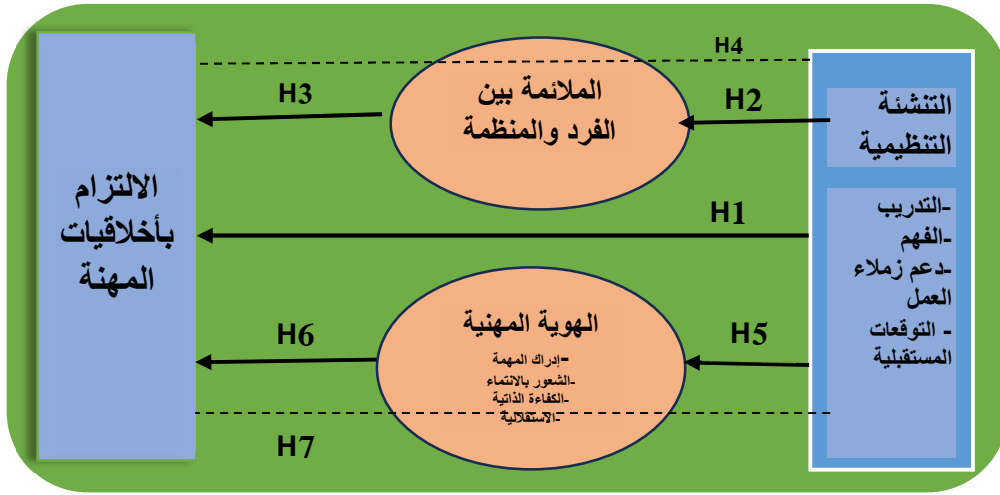
بعض التعديل والحذف والإضافة، مع مراعاة متطلبات البيئة المصرية، وبما يتفق وطبيعة عمل المعاهد الخاصة العليا الخاضعة للدراسة، ويختص الجزء التالي بعرض التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وأساليب القياس، كما يأتي:

-**اخلاقيات المهنة Professional Ethics**: وتم تعريفها إجرائياً بأنها المبادئ والقواعد الأخلاقية التي يجب اتباعها وفقاً لمتطلبات مهنة التدريس، وتم الاعتماد على مقياس مستخدم من قبل العديد من الدراسات (Salehnia ;Murrayet al. 1996; Ashraf,2015;&Ashraf et al.,2017) الذي احتوى على عشرة عناصر هي كفاءة المحتوى التدريسي، والكفاءة التربوية، والتطوير المهني للطلاب، والسرية مع الطلاب والتعامل مع الموضوعات الحساسة، واحترام الزملاء، والتقييم العادل للطلاب، واحترام المؤسسة، والعلاقة المتبادلة مع الطلاب، واحترام الفصل، والتعاون مع أولياء الأمور، كما حقق مصداقية عالية وصلت لـ 85%. (معامل الفا كرونباخ) في دراسة ( Motallebifard et al,2011).

-**التنشئة التنظيمية,Organizational Socialization**: وتعرفها الدراسة إجرائياً بأنها "عملية مستمرة من خلال مجموعة من الأدوات لتحقيق التوافق بين الفرد والمنظمة، و تأكيد الهوية المهنية للعاملين لتحقيق أهداف المنظمة"، وتم الاعتماد على مقياس (Taormina,2004)، الذي يقوم على أربعة أبعاد هي، التدريب، والفهم، والعلاقة مع الزملاء، والتوقعات المستقبلية، واعتمد عليه العديد من الدراسات (Bañuelos& Palací,.,2008;Claes et al,2006). الذي حقق معدل مصداقية عالية في المجال الأكاديمي، فكان معامل الفا كرونباخ ٧٧٪ ، ٨٩٪ كما في دراسة (Farnese et al., 2022; Çelebi, 2020) على التوالي.

-**الهوية المهنية Professional Identity**: وتعني الطريقة التي يؤدي بها العامل وظيفته وتميزه عن غيره، و تم الاعتماد على عدد من الدراسات التي تناولت الهوية المهنية للمعلم منها دراسات كلامن (Chen et al.,2023;Richter et al.,2021; Adams et al.,2006) Erickson&Pinnegar,2017 التي أكدت على أربعة أبعاد للهوية المهنية هي: ادراك المهمة، والانتماء، والكفاءة الذاتية، و الاستقلالية.

- الملائمة بين الفرد والمنظمة، Person -Organization Fit : تعرف إجرائياً بأنها ملائمة القيم والأهداف بين الفرد والمنظمة، وتم الاعتماد على مقياس مستخدم في العديد من الدراسات منها (Sudibjo & Prameswari, 2021; Haider et al., 2022) والذي حقق مصداقية عالية في المجال الأكاديمي فكان معامل الفا كرونباخ ٩١٪، ٨٥٪ على التوالي، ويتكون من ٧ عبارات تعكس التوافق بين الفرد والمنظمة. وفي ضوء ما تقدم تم تصميم نموذج مقترح للدراسة يعكس متغيرات وفروض البحث كما بالشكل رقم (١):



----- علاقة غير مباشر (وساطة)  
 \_\_\_\_\_ علاقة مباشرة

الشكل (١): نموذج الدراسة

(٦-٤) أداة الدراسة وطرق جمع البيانات: تعتمد الدراسة على نوعين من البيانات؛ هما: البيانات الثانوية والبيانات الأولية، حيث تم جمع البيانات الثانوية من المراجع والدوريات المحلية والعالمية وبعض الأدلة، أما البيانات الأولية فقد تم جمعها من المستقضي منهم في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء، وقد اعتمدت الباحثة بصفة أساسية على تصميم قائمة استقصاء (ملحق ١) وتم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم في المعاهد الخاصة العليا بمحافظة كفر الشيخ، والبحيرة، ودمياط وعددهم (١١) معهد، وقد اشتملت على خمس صفحات، حيث تم تخصيص الصفحة الأولى لتوضيح عنوان الدراسة

وأهميتها وطلب التعاون في استيفاء بيانات الاستقصاء، أما الصفحات الأخرى فقد اشتملت على عدد من الأسئلة، فخصص السؤال الأول (٣٠ عبارة) لقياس توجهات المستقضي منهم نحو بعض السلوكيات المهنية التي تعكس مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس، أما السؤال الثاني (٢٢ عبارة) فخصص لقياس التنشئة التنظيمية، والسؤال الثالث (١٦ عبارات) فخصص لقياس الهوية المهنية، والسؤال الرابع (٧ عبارات) فقد تم تخصيصه لقياس الملائمة بين عضو هيئة التدريس والمعهد.

وفي الفترة من ١/٦/٢٠٢٣: ٢٠٢٣/٧/١. قامت الباحثة بتوزيع عدد ٣٢٤ قائمة استقصاء، وتم جمع 282 استمارة صالحة للتحليل، بنسبة ردود قدرها ٨٧٪.

#### (٥-٦) الأساليب الإحصائية المستخدمة

في ضوء طبيعة وأنواع البيانات والمتغيرات وطرق القياس ولأغراض التحليل، فقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الاستقصاء واختبارات الفروض وهي كالتالي:

- **أساليب الإحصاء الوصفي:** متمثلة في الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية)، وذلك لممارسات التنشئة التنظيمية، والهوية المهنية، الملائمة بين الفرد والمنظمة، وإخلاقيات مهنة التدريس.

- **أسلوب معامل الارتباط الفا:** وذلك بغرض التحقق من الاعتمادية والثبات في المقاييس المستخدمة، وتم الاعتماد على هذا الأسلوب لقدرته على قياس درجة الاتساق الداخلي بين المحتويات المتعددة للمقياس المستخدم. (ادريس، ٢٠٠٧)

- **نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) Structural Equation Modeling** فهي تقنية تحليلية تتمتع بثقة العديد من الباحثين (Hair et al., 2012)، وتم الاستعانة بتحليل العوامل (التحليل العاملي التوكيدي) CFA على برنامج Amos.25، وذلك لتحقيق من درجة الصلاحية Validity للمجموعات المختلفة من المتغيرات المستخدمة في البحث، وذلك من أجل الكشف عن الأبعاد الحقيقية لكل مجموعة من المتغيرات ومقارنتها بما تم افتراضه عند تصميم المقياس، بالإضافة إلى تخفيض البيانات، باستبعاد المتغيرات ذات الارتباط الضعيف بباقي المتغيرات في نفس المجموعة، كما تم الاستعانة ببرنامج Partial Least Squares based (PLS) نمذجة المعادلة الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية في عملية التحقق من الصدق التمايزي، و اختبارات الفروض، لقدرة هذا البرنامج على التعامل مع عدد كبير من المتغيرات (Hair et al., 2019).

## (٦-٦) تقييم الاعتمادية والصلاحية لمقاييس الدراسة

(٦-٦-١) **تقييم Reliability الاعتمادية**: وذلك بقياس درجة التناسق الداخلي بين محتويات المقاييس الخاضعة للاختبار، تم الاعتماد على أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient، وقد تقرر استبعاد أي متغير من المتغيرات الخاضعة للاختبار الذي يحصل على معامل ارتباط إجمالي بينه وبين المتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠ (إدريس، ٢٠٠٧)، وتم تطبيقه على كل من المقاييس التالية: التنشئة التنظيمية، والهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة، وأخلاقيات مهنة التدريس، ذلك بصورة إجمالية للمقياس الواحد ككل ولكل مجموعة بنود (متغيرات) من المجموعات التي يتكون كل مقياس على حدة حيث توضح نتائج جدول (٢)، جدول (٣)، جدول (٤)، جدول (٥) أن معامل الفا كرونباخ ( $\alpha$ ) لجميع المتغيرات أعلى من الحد الأدنى المقبول 0.60 وذلك وفقا لمستويات تحليل الاعتمادية في العلوم الاجتماعية وهذا يدل على أن أدوات البحث تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي بين محتوياتها. (إدريس، ٢٠٠٧).

(٦-٦-٢) **تقييم الصلاحية Validity لمقاييس الدراسة**: اعتمدت الدراسة في تقييم صلاحية المقاييس على الصدق البنائي (Validity Construct) وهو قدرة بناء المقياس على قياس المفهوم المصمم لقياسه، من خلال تقييم، الصدق التقاربي، والصدق التمايزي (Hair et al, 2012).

(٦-٦-٢-١) **الصدق التقاربي Convergent Validity**: لتقييم صلاحية نموذج القياس- الصدق البنائي - الذي يقيس درجة التوافق بين الفقرات التي تقيس العامل، حيث يوضح جدول (٢)، جدول (٣)، و جدول (٤)؛ و جدول (٥)؛ أن قيم الاشباع SLF لجميع الفقرات أكبر من 0.7، كما أن قيم متوسط التباين المستخلص Average Variance Extracted لجميع المتغيرات (العوامل) أعلى من 0.5، كما أن قيم مؤشر المصادقية المركب Composite Reliability (CR) لجميع المتغيرات أعلى من 0.7، مما يعني أن أدوات الدراسة تتمتع بالصدق التقاربي (Hair et al, 2010).

-تم تعديل مقياس التنشئة التنظيمية من خلال فحص البواقي ومؤشرات التعديل Modification indices التي يتيحها برنامج AMOS مع الأخذ في الاعتبار الجانب

النظري والمنطقي في التأكد من صحة التعديل، وقد تم حذف (8) عبارات، وتم إعادة الاختبار، فكانت النتائج كما يعرضها جدول (٢)، حيث أظهرت المؤشرات جودة مطابقة النموذج في الحدود المقبولة  $CMIND/DF=1.049 < 5$ ، وبلغت مؤشرات جودة المطابقة (الملاءمة)  $(GFI=0.899, CFI=0.995, NFI=0.914)$  هي مقارنة للواحد الصحيح (الملاءمة التامة)، وبلغ الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي  $RMSEA=0.025 < 0.1$  وهي قريبة من الصفر، وبذلك فقد أصبح مقياس التنشئة التنظيمية (١٣ عبارة) ملائماً للاعتماد عليه في الأساليب الإحصائية التالية، لقياس بنية مكونة من أربعة عوامل.

الجدول رقم (٢): نتائج أساليب تحليل الصدق والثبات لمقياس التنشئة الاجتماعية التنظيمية

Model fit	CR	AVE	$\alpha$	SLF	عناصر التنشئة التنظيمية	م
	0.86	0.61	0.86		التدريب	
Chi-square = 61.919 CFI = .995 RMSEA = 0.025; GFI = .899; CMIND/DF=1.049				.797	tran1	١
				.858	tran2	٢
				.714	tran3	٣
				.741	tran4	٤
	0.89	0.73	0.89		الفهم	
				.853	stand1	٥
				.885	stand2	٦
	0.91	0.77	0.91	.818	stand3	٧
					دعم الزملاء	
				.931	suport1	٨
				<u>.800</u>	suport2	٩
				.895	suport3	١٠
	0.86	0.67	0.86		التوقعات المستقبلية	
				.788	fut1	11
				.874	fut2	12
				.787	fut3	13
			0.92		الإجمالي للمقياس	

• المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي.

تم تعديل مقياس الهوية المهنية من خلال فحص البواقي ومؤشرات التعديل Modification indices التي يتيحها برنامج AMOS مع الاخذ في الاعتبار الجانب النظري والمنطقي في التأكد من صحة التعديل، وقد تم حذف عبارتان، وتم إعادة الاختبار، فكانت النتائج كما يعرضها جدول (3)، حيث أظهرت المؤشرات جودة مطابقة النموذج في الحدود المقبولة ( $CMIND/DF=1.029<5$ ، وبلغت مؤشرات جودة المطابقة ( $GFI=0.895$ ) هي مقارنة للواحد الصحيح (الملاءمة التامة)، وبلغ الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي  $RMSEA=0.019<0.1$  وهي قريبة من الصفر، وبذلك فقد أصبح مقياس الهوية المهنية (٤ عبارة) ملائماً للاعتماد عليه في الأساليب الإحصائية التالية، لقياس بنية مكونة من أربعة عوامل.

الجدول رقم (٣): نتائج أساليب تحليل الصدق والثبات لمقياس الهوية المهنية

Model fit	CR	AVE	$\alpha$	SLF	عناصر الهوية المهنية	م	
Chi-square = 72.045 CFI = .997 RMSEA = .019; GFI = .895 CMIND/DF= 1.029	0.89	0.68	0.88		إدراك المهمة		
				.804	task1	١	
				.871	task2	٢	
				.837	task3	٣	
					.782	task4	٤
	0.93	0.76	0.925		الكفاءة الذاتية		
				.835	effi1	٥	
				.800	effi2	٦	
				.915	effi3	٧	
					.934	effi4	٨
	0.83	0.62	0.83		الانتماء		
				.796	belon1	٩	
				.761	belon2	١٠	
				.810	belon3	١١	
0.89	0.74	0.893		الاستقلالية			
			.850	auto1	12		
			.940	auto2	١٣		
			.779	auto3	١٤		
			0.94	الإجمالي للمقياس			

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي.



تم تعديل مقياس الملائمة بين الفرد والمنظمة من خلال فحص البواقي ومؤشرات التعديل Modification indices التي يتيحها برنامج AMOS مع الاخذ في الاعتبار الجانب النظري والمنطقي في التأكد من صحة التعديل، وقد تم حذف عبارتين، وتم إعادة الاختبار، فكانت النتائج كما يعرضها جدول (٤)، حيث أظهرت المؤشرات جودة مطابقة النموذج في الحدود المقبولة  $CMIND/DF=1.092 < 5$ ، وبلغت مؤشرات جودة المطابقة  $CFI=.998, NFI=.978$ ،  $GFI=.968$  هي مقارنة للواحد الصحيح (الملاءمة التامة)، وبلغ الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي  $RMSEA=.034 < 0.1$  وهي قريبة من الصفر، وبذلك فقد أصبح مقياس الملائمة بين الفرد والمنظمة (٦ عبارات) ملائماً للاعتماد عليه في الأساليب الإحصائية التالية، لقياس بنية مكونة من عاملين.

جدول رقم (4): نتائج أساليب تحليل الصدق والثبات لمقياس ملائمة الفرد والمنظمة

م	عناصر ملائمة الفرد والمنظمة	SLF	$\alpha$	AVE	CR	Model fit
	ملائمة الهدف		0.91	0.78	0.91	
١	fit1	.852				Chi-square = 8.733
٢	fit2	.860				CFI = .998
٣	fit3	.934				RMSEA = .034;
	ملائمة القيم		0.91	0.78	0.92	GFI = 0.968
٤	fit4	.892				CMIND/DF=
٥	fit5	.899				1.092
٦	fit6	.862				
٧	المقياس الإجمالي		0.924			

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي.

تم تعديل مقياس اخلاقيات مهنة التدريس من خلال فحص البواقي ومؤشرات التعديل Modification indices التي يتيحها برنامج AMOS مع الاخذ في الاعتبار الجانب النظري والمنطقي في التأكد من صحة التعديل، وقد تم حذف ٧ عبارات ، وقد اتضح وجود معاملات ارتباط عالية بين عدد من العوامل، فقد تخطت نسبة التباين المشترك بينهم (٠.٩٠)، لذا فقد تم دمج تلك العوامل، هي: (الكفاءة المهنية ، وكفاءة المحتوى) في عامل واحد (الأداء المهني)، كما تم دمج (التطوير المهني للطلاب ،العلاقة مع الطلاب) في عامل واحد ( الطلاب )، وكذلك (المواضيع

الحساسية ، احترام المعهد، احترام المحاضرة) تحت عامل واحد (الالتزام بالقواعد التنظيمية) ، وكذلك (العلاقة مع الزملاء، واولياء الأمور) تحت عامل واحد (علاقات العمل)، وتم إعادة الاختبار، فكانت النتائج كما يعرضها جدول (٥).

جدول رقم (5): نتائج أساليب تحليل الصدق والثبات لمقياس اخلاقيات المهنة

م	عناصر اخلاقيات	SLF	$\alpha$	CR	AVE	Model fit	
	الأداء المهني		0.91	0.92	0.65		
١	pro1	.844				Chi-square = 226 ; RMSEA = 0.20 CFI = 0.995 .CMIND/DF=1.030 GFI = 0.900	
٢	pro2	.886					
٣	pro3	.731					
٤	pro4	.783					
٥	pro5	.813					
٦	pro6	.764					
	الطلاب		0.87	0.88	0.59		
٧	stu1	.722					
٨	stu2	.828					
٩	Stu3	.708					
١٠	Stu4	.826					
١١	Stu5	.756					
	القواعد التنظيمية		0.91	0.92	0.65		
١٢	rul1	.842					
١٣	rul2	.877					
١٤	rul3	.799					
١٥	rul4	.764					
١٦	rul5	.745					
١٧	rul6	.807					
	علاقات		0.85	0.86	0.67		
18	relsh1	.805					
١٩	relsh2	.894					
20	relsh3	.752					
	التقييم		0.87	0.87	0.69		
21	asse1	.869					
22	asse2	.798					
23	asse3	.819					
	الإجمالي		0.958				

المصدر: من اعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الاحصائي

-حيث أظهرت المؤشرات جودة مطابقة النموذج في الحدود المقبولة  $CMIND/DF=1.030 < 5$ ، وبلغت مؤشرات جودة المطابقة  $(CFI=0.995)$ ،  $GFI=0.899$  هي مقارنة للواحد الصحيح (الملاءمة التامة)، وبلغ الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي  $RMSEA=0.020 < 0.1$  وهي قريبة من الصفر، وبذلك فقد أصبح مقياس اخلاقيات مهنة التدريس (٢٣ عبارة) ملائماً للاعتماد عليه في الأساليب الإحصائية التالية، لقياس بنية مكونة من خمسة عوامل، وهو ما يعتبر اتفاق في الشكل مع دراسة (عفيفي، ٢٠٠٤)، وما هو متبع في بعض الدلائل والمواثيق الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس<sup>(٣)</sup>.

(٦-٢-٢-٢) **الصدق التمايزي Discriminant Validity**: اعتمدت الباحثة في قياس الصدق التمايزي والذي يشير إلى القدرة على تميز المتغير عن غيره، وأن يقيس كل متغير عن غيره ما يجب أن يقيسه بالفعل، على معيار الارتباط أو التداخل بين المتغيرات AVE الجذر التربيعي لمتوسط التباين، لقياس الصدق التمايزي باستخدام تحليل -Fornell Larcker criterion (Hair et al., 2019)، وكذلك مصفوفة التحميل المتداخل Cross loadings جدول (٦).

من خلال النتائج المعروضة بجدول (٦)، نجد انه من خلال مصفوفة الارتباط -Fornell Larcker criterion، يتضح أن قيم AVE لكل بنية يتجاوز الارتباط المشترك بينها وبين البنائيات الأخرى بالنموذج، فكانت جميع القيم القطرية أكبر من قيم الارتباط البيئي، ومن خلال مصفوفة التحميل المتداخل Cross loadings يتضح انه قد تم توزيع المتغيرات (١٥ متغير) على اربعة عوامل رئيسية، ولا يوجد تداخل بين المتغيرات.

(٣) وزارة التربية والتعليم السعودية، ميثاق اخلاقيات مهنة التعلم، ٢٠٠٦.  
 - دليل الميثاق الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة بنين جامعة الازهر  
 - دليل الميثاق الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس جامعة فاروس  
 - دليل الميثاق الأخلاقي جامعة ٦ أكتوبر  
 - دليل الميثاق الأخلاقي جامعة مصر الدولية

جدول (٦) مصفوفة Cross loadings: ومصفوفة الارتباط Fornell-Larcker criterion

So	id	Ethics	FIT	المتغيرات	الأبعاد	الكود	FIT	Ethics	Id	so
			0.985	الملائمة	ملائمة الأهداف	FITA	0.985	0.776	0.732	0.748
					ملائمة القيم	FITV	0.985	0.761	0.754	0.735
		0.872	0.781	اخلاقيات المهنة	الاداء المهني	PRO	0.703	0.867	0.726	0.670
					العلاقات	RELSH	0.690	0.890	0.714	0.632
					القوانين	RUL	0.699	0.883	0.712	0.660
					التقييم	ASSE	0.629	0.835	0.665	0.629
					الطلاب	STU	0.678	0.882	0.704	0.622
	0.848	0.808	0.754	الهوية المهنية	انراك المهنة	TASK	0.590	0.665	0.854	0.601
					الاستقلالية	AUTO	0.728	0.805	0.882	0.677
					الانتماء	BELONG	0.632	0.641	0.843	0.683
					التفاهة الذاتية	EFF	0.596	0.614	0.811	0.635
0.861	0.766	0.737	0.753	التنشئة التنظيمية	دعم الزملاء	Suport	0.660	0.653	0.696	0.882
					التدريب	TRAN	0.586	0.643	0.658	0.809
					الفهم	STAND	0.678	0.613	0.619	0.866
					توقعات مستقبلية	FUT	0.668	0.629	0.664	0.884

المصدر: من اعداد الباحثة بناءً على مخرجات التحليل الاحصائي برنامج Smart PLS V.4

في ضوء نتائج التحليل السابقة فقد أمكن التوصل إلى عدد من المقاييس التي يتمتع كل منهما بدرجة عالية من الثبات والصدق ويمكن الاعتماد عليهما في المراحل اللاحقة من التحليل في هذه الدراسة.

#### (٦-٧) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

يتناول الجزء التالي عرض ومناقشة قيم المتوسط الحسابي كأحد أساليب الإحصاء الوصفي التي تعبر عن تقديرات واتجاهات المستقضي منهم نحو متغيرات الدراسة؛ حيث يعرض جدول (٧) توصيف تقديرات مفردات المجتمع نحو (التنشئة التنظيمية، والهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة، أخلاقيات مهنة التدريس، في المعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة، كما يأتي:

و يتضح من خلال جدول (٧) انخفاض متوسط التنشئة التنظيمية (2.57) مدعوماً بانخفاض متوسطي التدريب (2.1)، والتوقعات المستقبلية (2.4)، كما انخفض متوسط الهوية المهنية (2.79)، مدعوماً بانخفاض متوسطتي الاستقلالية (2.52)، والانتماء (2.57)، وجاءت قيم متوسط الملائمة بين الفرد والمنظمة متراجعة حيث كان المتوسط (2.96)، وكانت أبعاد أخلاقيات المهنة متوسطة حيث كان المتوسط الاجمالي (3.12).

## جدول (٧): التوصيف الاحصائي لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	
١	التثنية التنظيمية		٣	الملائمة بين الفرد والمنظمة		
	١	التدريب		١	ملائمة الهدف	2.97
	٢	الفهم		٢	ملائمة القيم	2.95
	٣	دعم الزملاء		الإجمالي		2.96
	٤	التوقعات المستقبلية		2.4		
اجمالي		2.57				
٢	الهوية المهنية		٤	اخلاقيات المهنة		
	١	ادراك المهمة		١	الاداء المهني	3
	٢	الانتماء		٢	العلاقة مع الطلاب	3.4
	٣	الخفاء الذاتية		٣	الالتزام بالقواعد والقوانين	3.3
	٤	الاستقلالية		٤	التقييم	3.1
الاجمالي		2.79	٥	العلاقات	2.8	
الإجمالي		3.12				

المصدر: من اعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الاحصائي.

\* المقياس المستخدم متدرج من خمس نقاط حيث يشير الرقم (١) الي غير موافق تماما، ويشير الرقم (٥) الي موافق تماما مع وجود درجة حيادية في المنتصف، فئات المتوسط الحسابي ( $1.8 > 1$ ) غير موافق تماما، ( $1.8 > 2.6$ ) غير موافق، ( $2.6 > 3.4$ ) موافق، ( $3.4 > 4.2$ ) موافق، أكبر أو يساوي ( $4.2 > 4.2$ ) الموافقة التامة.

## (٦-٨) تقييم النموذج الهيكلي واختبار فروض الدراسة

اختص هذا الجزء بعرض مؤشرات تقييم النموذج الهيكلي للدراسة، وكذلك نتائج اختبارات فروض الدراسة، كما يأتي:

## (٦-٨-١) تقييم النموذج الهيكلي للدراسة

بعرض جدول (٨) مؤشرات تقييم النموذج الهيكلي للدراسة باستخدام برنامج Smart PLS

٧.4، متضمنة نتائج اختبارات  $R^2$ ،  $Q^2$ ،  $GOF$ ، كما يأتي:

من خلال النتائج الموضحة بجدول (٨) نجد أن جودة مطابقة النموذج  $GOF$ ، بلغت (0.71) < 0.36، وهو مؤشر لدرجة عالية من المطابقة (Wetzels et al., 2009)، كما تم اختبار القدرة التنبؤية للنموذج المقترح للدراسة من خلال  $Q^2$  وهي قدرة المتغير المستقل في التنبؤ بسلوك المتغير التابع، وكانت القيم كلها < الصفر، فكانت قدرة التثنية التنظيمية في التنبؤ بمتغير الملائمة بين الفرد والمنظمة 0.563، وكذلك للهوية المهنية حيث بلغت 0.581، في حين كان للمتغيرات التثنية

التنظيمية، والهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة مجتمعة دور في التنبؤ بمتغير أخلاقيات المهنة بمقدار 0.539 مما يعد مؤشر على القدرة التنبؤية العالية للنموذج المقترح .

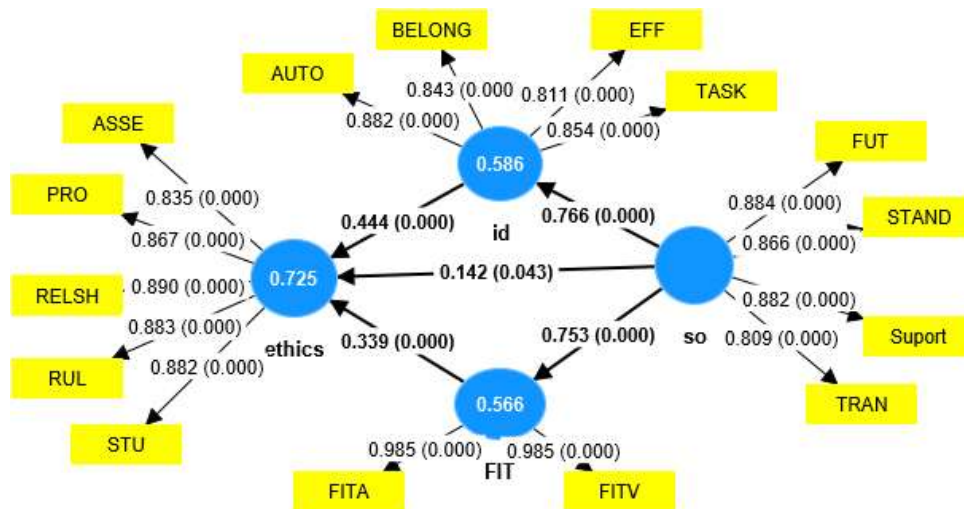
جدول (٨) بعض نتائج اختبارات تقييم النموذج الهيكلي للدراسة

المتغير المستقل	التابع	Q <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	GOF
التنشئة التنظيمية	الهوية المهنية	0.581	0.586	1.3
التنشئة التنظيمية	الملائمة بين الفرد والمنظمة	0.563	0.566	
-التنشئة التنظيمية، الهوية المهنية وملائمة بين الفرد والمنظمة	اخلاقيات المهنة	0.539	0.725	
R <sup>2</sup> * < 0.67 قوية، من 0.33 الي 0.67، متوسطة، من 0.33 الي 0.19 ضعيفة، Q <sup>2</sup> < . ، GOF < 0.36				

المصدر : من نتائج التحليل الاحصائي Smart PLS V.4

كما كان معامل التحديد R<sup>2</sup> والتي يعني مدى قدرة المتغير المستقل في تفسير التغير في المتغير التابع، فكانت للتنشئة التنظيمية قدرة متوسطة في تفسير الهوية المهنية 0.586، كما للتنشئة التنظيمية قدرة متوسطة في تفسير الملائمة بين الفرد والمنظمة 0.566، في حين نجد أنه استطاعت التنشئة التنظيمية والهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة مجتمعون تفسير التغير في أخلاقيات المهنة بنسبة عالية بلغت 0.725 (Chin,1998).

#### (٦-٨-٢) اختبارات الفروض



شكل رقم (٢): النموذج الهيكلي للعلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر : من مخرجات برنامج Smart PLS V.4

من خلال الشكل (٢) يتضح أن النموذج هو احد صور الوساطة المتعددة، فيوجد عدد (٢) متغير وسيط، وبالتالي يوجد عدد (٢ مسار غير مباشر)، كما يتضح معنوية جميع المسارات المباشرة من المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية)، إلى المتغير التابع (أخلاقيات المهنة)، ويوضح الجدول (٩) قيم المسارات المباشرة في النموذج المقترح، ونتيجة إختبار الفرض الأول، والثاني، والثالث، والخامس، والسادس، كما يأتي:

جدول (٩): نتائج تحليل المسارات المباشرة

المسار	قيمة المسار STD.BETA	قيمة (t)	مستوى المعنوية (p)	القرار	
الأول	التنشئة التنظيمية ---< أخلاقيات المهنة	٠.١٤٢	٢٠.٢٢٤	٠.٠٠٤٣**	قبول
الثاني	التنشئة التنظيمية ---< الهوية المهنية	٠.٧٦٦	٢٠.٥٣٩	٠.٠٠٠*	قبول
الثالث	التنشئة التنظيمية ---< الملائمة	٠.٧٥٣	٢١.٤٧٨	٠.٠٠٠*	قبول
الخامس	الهوية المهنية ---< أخلاقيات المهنة	٠.٤٤٤	٤.٩١١	٠.٠٠٠*	قبول
السادس	الملائمة ---< أخلاقيات المهنة	٠.٣٣٩	٤.٠٤٩	٠.٠٠٠*	قبول

\* مستوى الدلالة عند ٠.٠١ طبقا للاختبارات p.value.

\*\* مستوى دلالة عن 0.05 طبقا لاختبارات p.value.

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (٩)، والتي تعكس نتائج اختبار المسارات المباشرة في النموذج، حيث كانت جميع قيم معاملات المسار إيجابية، وكانت p.value معنوية عند مستوى دلالة احصائية 0.01، و0.05، لذا فقد تم قبول جميع الفروض الأول، والثاني، والثالث، والخامس، والسادس، ورفض الفروض البديلة لها.

جدول (١٠) اختبار الدور الوسيط للهوية المهنية، والملائمة

م	المسار	قيمة المسار STD.BETA	قيمة t	قيمة (p)
١	التنشئة التنظيمية ---< الهوية المهنية	٠.٣٤٠	٤.٨٣٢	0.000
٢	التنشئة التنظيمية ---< الملائمة	٠.٢٥٥	٣.٩٨٣	0.000
٣	مجموع المسارات غير المباشرة	٠.٥٩٥	٩.٨٥٧	٠.٠٠٠
٤	التأثير الاجمالي للمسارات المباشرة، وغير المباشرة	٠.٧٥٣	٢١.٤٧٨	0.000

\* معنوي عند مستوى ٠.٠01 طبقا p.value.

المصدر: من اعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الاحصائي

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (١٠) فقد تم قبول الفرض الرابع الذي يختص باختبار الدور الوسيط للهوية المهنية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية كمتغير مستقل، وأخلاقيات المهنة (متغير تابع)، ورفض الفرض البديل، حيث اتضح معنوية قيمة المسار (٠.٣٤٠) عند أقل مستوى دلالة احصائية.

كما تم قبول الفرض السابع الذي يختص باختبار الدور الوسيط للملائمة بين الفرد والمنظمة، في العلاقة بين التنشئة التنظيمية كمتغير مستقل، وأخلاقيات المهنة (متغير تابع)، ورفض الفرض البديل حيث اتضح معنوية قيمة المسار (٠.٢٥٥) عند أقل مستوى دلالة احصائية.

كما عكست النتائج أن قيمة معامل المسارات غير المباشرة التي تعكس اجتماع تأثير الدور الوسيط للهوية المهنية، مع تأثير الدور الوسيط للملائمة بين الفرد والمنظمة، في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والالتزام بأخلاقيات المهنة، قد بلغ (٠.٥٩٥) وهي معنوية، عند أدنى مستوى دلالة احصائية، وقد أوضحت النتائج أن التأثير الوسيط للهوية المهنية على العلاقة بين التنشئة التنظيمية، والالتزام بأخلاقيات المهنة (٠.٣٤٠)، أقوى من التأثير الوسيط للملائمة بين الفرد والمنظمة (٠.٢٥٥) على نفس العلاقة.

وبشكل إجمالي فإن دخول (الهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة) كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والالتزام بأخلاقيات المهنة، قد كان له أثراً إيجابياً حيث كانت قيمة معامل المسارات المباشرة وغير المباشرة (٠.٧٥٣) معنوية عند أقل مستوى دلالة احصائية.



## (٧) نتائج الدراسة والتوصيات

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، والتي أمكن في ضوءها وضع مجموعة من التوصيات، وفيما يلي عرض نتائج الدراسة وتوصياتها، كالتالي:

## (٧-١) نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن عرضها، كالتالي:

- تكاد تخلو المعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة من أدوات التنشئة التنظيمية وخاصة التدريب، والتوقعات المستقبلية، كما يعاني الكثير من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، من ضعف الهوية المهنية بشكل ملحوظ، وتراجع في مستوى الملائمة بين أهدافهم وقيمهم، وبين أهداف وقيم تلك المعاهد، كما يوجد قصور في التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة.
- للتنشئة التنظيمية وأدواتها المختلفة (التدريب، ودعم الزملاء، الفهم، والتوقعات المستقبلية)، دور في دعم التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة في المعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة، حيث كانت قيمة معامل المسار (٠.١٤٢) معنوية عند مستوى دلالة احصائية (0.05)، وتتفق الدراسة في ذلك مع دراسات: (Kim,2022)، (Bairaktarova&Woodcock,2017).
- للتنشئة التنظيمية دور مهم في تأكيد الهوية المهنية بأبعادها المختلفة (إدراك المهمة، والكفاءة الذاتية، والانتماء، والاستقلالية)، لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في المعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة، حيث كانت قيمة معامل المسار (٠.٧٦٦)، معنوية عند أقل مستوى دلالة احصائية، ويعد ذلك اتفاقاً مع (Adams et al.,2006;Martin & Keltchermans,2009 ;Anderson,1998).
- للتنشئة التنظيمية بأدواتها المختلفة (التدريب، ودعم الزملاء، والفهم، والتوقعات المستقبلية)، دوراً بارزاً في تحقيق ملائمة قيم العاملين وأهدافهم مع قيم وأهداف المعاهد التي يعملون بها، فقد كان معامل المسار (٠.٧٥٣) معنوية عند أقل مستوى دلالة احصائية، وهو ما يعد اتفاقاً مع دراسات (Cable& Cooper et al.,2004;Parsons, 2001).
- تحقيق الهوية المهنية بأبعادها المختلفة، من حيث إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة لمهام ووظائفهم، وشعورهم بالكفاءة الذاتية، والانتماء للمهنة، والاستقلالية، يدفعهم نحو الالتزام بأخلاقيات المهنة، حيث كانت قيمة معامل المسار (٠.٤٤٤) معنوية عند أدنى مستوى دلالة احصائية، ويعتبر ذلك اتفاقاً مع نتائج دراسات (مشري، ٢٠١٨) (Crigger & Godfrey,2014).

- إن تحقيق الملائمة بين أهداف وقيم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، مع أهداف وقيم المعاهد التي يعملون بها، يساهم بشكل فعال في توجيه سلوكياتهم نحو الالتزام بأخلاقيات المهنة، حيث كانت قيمة المسار المباشر (٠.٣٣٩) معنوية عند أقل مستوى دلالة إحصائية، وهو ما اتفق جزئياً مع نتائج دراسات Bahat,2021; Valentine, 2002 (Park&Hai,2023 ;Ruiz& Martínez,2014; Jung et al.,2010).
- إن تحقيق الهوية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يتوسط جزئياً العلاقة بين التنشئة التنظيمية، والالتزام بأخلاقيات المهنة، فكانت قيمة المسار غير المباشر (٠.٣٤٠) معنوية عند أقل مستوى دلالة إحصائية، مما يعني أنه كلما استطاعت التنشئة التنظيمية تحقيق الهوية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن طريق السعي نحو تأكيد ادراكهم لمهام وظائفهم، وزيادة شعورهم بالانتماء للمهنة، والكفاءة الذاتية، والاستقلالية، فيدعم ذلك دورها في توجيه سلوكياتهم إلى الالتزام بأخلاقيات المهنة، وذلك في المعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة. ويعد ذلك إتفاقاً جزئياً مع (Kim,2022;Adams et ;Keltchermans,2009al.,2006; Martin & Anderson,1998.
- الملائمة بين الفرد والمنظمة تتوسط جزئياً العلاقة بين التنشئة التنظيمية، والالتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأخلاقيات المهنة، فكانت قيمة المسار غير المباشر (٠.٢٥٥) معنوية عند أقل مستوى دلالة إحصائية، مما يعني أن كلما نجحت التنشئة لتنظيمية في تحقيق الملائمة بين الفرد والمنظمة، كلما زادت قدرتها على توجيه سلوك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو الالتزام بأخلاقيات المهنة، وذلك في المعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة، وهو ما اتفق جزئياً مع دراسات كل من Bahat,2021; Cable&Cooper et al.,2004; Valentine,2002; ;Parsons, 2001).
- كما كان في اجتماع الادوار الوسيطة(المسارات غير المباشرة) لكل من الهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة، تأثيراً بارزاً على العلاقة بين التنشئة التنظيمية وأخلاقيات المهنة، حيث أن التنشئة التنظيمية بأدواتها المختلفة في سعيها لتحقيق الهدفين،(تأكيد الهوية المهنية، وتحقيق ملائمة الفرد والمنظمة) بالتزامن مع بعضهما البعض، فإن ذلك سيزيد من قدرتها على دعم التوجه الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس نحو مهنتهم، وكانت قيمة معامل المسارات غير المباشرة (٠.٥٩٥)، مع العلم أن الدور الوسيط للهوية المهنية (٠.٣٤٠) كان أقوى تأثيراً من الدور الوسيط للملائمة بين الفرد والمنظمة (٠.٢٥٥) في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والالتزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنتهم، في المعاهد الخاصة الخاضعة للدراسة.

- وتأكيد لما تم التوصل إليه، أوضحت النتائج ان دخول (الهوية المهنية، مع الملائمة بين الفرد والمنظمة) كمتغيرات وسيطة، على العلاقة المباشرة بين التنشئة التنظيمية والتزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة، قد أدى إلى رفع قدرة التنشئة التنظيمية بأدواتها المختلفة على توجيه سلوكيات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو الالتزام بأخلاقيات المهنة، حيث ازدادت قيمة معامل المسار (٠.١٤٢) وهي قيمة المسار المباشر، التي كانت معنوية عند مستوى دلالة احصائية 0.05، إلى (٠.٧٥٣) وهي قيمة معامل المسارات الإجمالية التي كانت معنوية عند أقل مستوى دلالة احصائية.

#### (٢-٧) توصيات الدراسة

وفي ضوء نتائج تحليل العلاقة بين المتغيرات، تمكنت الدراسة من التوصل إلى مجموعة من التوصيات، الموجهة للإدارة العليا في المنظمات التعليمية على اختلافها، وإدارة المعاهد العليا الخاصة بشكل خاص، ويمكن تقسيمها إلى توصيات لدعم أخلاقيات الاعمال، وتوصيات لبرامج التنشئة التنظيمية لدعم أخلاقيات مهنة التدريس، كما يلي

#### (١-٢-٧) توصيات خاصة بدعم أخلاقيات الاعمال

- ابرام المواثيق الأخلاقية، ونشرها في أدلة لضمان وصولها لجميع العاملين، والتأكيد على مضمونها في الرؤية والرسالة للخطة الاستراتيجية لمعهد، لتكون هي الموجه لكافة أوجه النشاط.

- مراعاة عملية اختيار العاملين الجدد وخاصة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والتأكيد على ضرورة توافر الحد المناسب من الأخلاقيات التي تتماشى مع أخلاقيات مكان العمل، وأخلاقيات المهنة، وليس فقط القدرات العلمية واللفظية، والتواصلية، والمعارف المسبقة، ويتم ذلك عن طريق توفير مجموعة من الاختبارات المعدة سابقاً بمعرفة خبراء نفسيين وتربويين، وكذلك الدراسة المتعمقة لبعض جوانب الشخصية المتقدمة للعمل.

- تقديم النماذج والقنوات التي تلهم العاملين، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتشجعهم لدمج التوجه الأخلاقي في أعمالهم، وتؤكد على ضرورة عدم فصل هذا التوجه عن أي قرار يتم اتخاذه داخل بيئة العمل.

- دعم الإدارة العليا للتوجهات الأخلاقية بشكل عام بإضافة معايير جديدة للتقييم تتضمن مدى مراعاة أخلاقيات العمل، وأخلاقيات المهنة. وتحفيزهم لدفعهم نحو هذا التوجه.

- (٧-٢-٢) توصيات خاصة ببرامج التنشئة التنظيمية لدعم أخلاقيات مهنة التدريس من خلال الهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة.
- (٧-٢-٢-١) برامج خاصة بدعم الهوية المهنية: اعداد البرامج التي تستهدف بناء هوية مهنية قوية، عن طريق:
- الاهتمام ببرامج إعداد عضو هيئة التدريس، التي تستند على دعم الجوانب الشخصية والسلوكية وليس التكوين العلمي في مواد التخصص فقط.
  - تعريفهم بالمهنة وما يرتبط بها من مهام و مسؤوليات، ومدى أهميتها على مستوى مكان العمل، وعلى مستوى المجتمع. واطلاعهم على المواثيق الأخلاقية المبرمة داخل المعهد، وكذلك أنواع المعضلات الأخلاقية التي يواجهها المهنيون طوال حياتهم اليومية، أي تعليم أخلاقيات المهنة، وتحسين مهاراتهم في التفكير الأخلاقي. ويجب أن يمتد هدف تعليم أخلاقيات المهنة إلى ما هو أبعد من التفكير والحكم ليعبر إلى تعزيز الشعور بالمسؤولية وتأكيد السلوكيات الأخلاقية.
  - العمل على تجسيد اخلاقيات مهنة التدريس بشكل عملي ووضع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس قبل وأثناء الخدمة.
  - العمل على رفع كفاءة عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة، ودفعهم نحو ذلك بكل السبل المتاحة، وتوفير وسائل عمل حديثة.
  - دعم شعور عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالانتماء للمهنة ولمكان العمل.
  - احترام عضو هيئة التدريس ومعاونيهم والعمل على دعم شعورهم بالاستقلالية.
- (٧-٢-٢-٢) برامج تنشئة تنظيمية تستهدف تحقيق الملائمة بين الفرد والمنظمة
- وضع شروط عملية الاختيار لأعضاء هيئة التدريس تضمن التركيز على من يتوافق مع أهداف مكان العمل وقيمه ومبادئه.
  - تعريف الأعضاء الجدد بأهداف مكان العمل، وقيمه ومبررات ذلك، وعقد المقارنات بينه وبين غيره، للسعي نحو اعتناق العاملين لمبادئ وقيم المعهد.
  - الاهتمام بالأعضاء الجدد ومحاولة استيعابهم بالبرامج اللازمة التي تعمل على دمجهم داخل بيئة العمل، وكسب ثقتهم لخفض مستوى بعض المشاعر السلبية، ودعم التوجهات الإيجابية نحو مكان العمل.

- توفير دعم الزملاء للأعضاء الجدد، وحث الأعضاء القدامى على التعاون مع الاعضاء الجدد للمساعدة في مزيد من التضمين لهم داخل بيئة العمل.
- تعريفهم بوظائفهم ومهامها، وعلاقتها بالوظائف الأخرى، بالإضافة إلى تعريفهم بالقواعد والقوانين والاجراءات اللازمة لأداء أعمالهم.
- (٨) محددات الدراسة والمقترحات المستقبلية
- تم اعداد الدراسة في ضوء مجموعة من المحددات التي يمكن أخذها في الاعتبار، ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية على النحو الآتي:
- اقتصرت الدراسة على تناول التنشئة التنظيمية من منظور أدواتها المختلفة (التدريب، الفهم، ودعم الزملاء، والتوقعات المستقبلية)، ويمكن تناولها من منظور مجال التأثير أو الخصائص... وغيرها
- اقتصرت الدراسة على الهوية المهنية بأبعادها ( ادراك المهمة، الكفاءة الذاتية، الانتماء، والاستقلالية)، ويمكن إضافة بعض الجوانب الأخرى مثل المعرفة، والمعتقدات، و الرضا،،،، وغيرها
- اقتصرت الدراسة على تناول علاقة التنشئة التنظيمية بأخلاقيات المهنة من خلال الأدوار الوسيطة للهوية المهنية، والملائمة بين الفرد والمنظمة، ويمكن اقتراح بعض المتغيرات الأخرى على هذه العلاقة لتكون كعوامل معدلة أو وسيطة مثل السلامة النفسية للعاملين، وتقدير الذات، والانحرافات السلوكية، والانضباط الوظيفي، أو أحد الانماط القيادية، أو أحد التوجهات الحديثة للإدارة الموارد البشرية،،،،، وغيرها.
- اقتصرت الدراسة على تناول أخلاقيات مهنة التدريس، ويمكن تناول الأخلاقيات في مهن أخرى في مجالات متعددة، مثل: الطب، والتمريض، والمحاسبة، والقضاء، والأمن.... وغيرها.
- اقتصرت الدراسة على بيئة المعاهد الخاصة، ولكن يمكن تطبيقها على منظمات خدمية أخرى مثل، المستشفيات، شركات النقل والطيران، والسياحة، كما يمكن تطبيقها على الشركات الصناعية: مثل الادوية، والبتترول، وغيرها، أو دراسة هذه العلاقات في المنظمات العالمية التي تمتلك فروع داخل، أو خارج جمهورية مصر العربية.

## المراجع العربية

- إدريس، ثابت عبد الرحمن، ٢٠٠٧، بحوث التسويق أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية.
- البحيري، هشام محمد صبري (٢٠١٧)، ثر تطبيق استراتيجيات التنشئة الاجتماعية التنظيمية على تقليل حالات التسرب الوظيفي للعاملين في الشركات الصناعية العاملة في مصر مع توسيط السمات الشخصية للعاملين (دراسة استطلاعية)، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد ١٨، العدد الأول - الجزء الثاني.
- الرشدي، العنود مبارك، والهولي، علي إسماعيل (٢٠١٥): وعي معلمات المرحلة الابتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم. دراسات تربوية ونفسية: مجلة كلية التربية بالزقازيق مصر، ع ٨٨
- العطوي، عواد محمد، العطوي، أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، ٢٠١٣.
- المهدي، فتحي الهنداوي (٢٠٠٩)، تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة عين
- الشرعة، حسين سالم (٢٠١٠)، الامن النفسي وعلاقته بطموح الهوية، مؤتم للبحوث والدراسات، العدد ١٣
- داهش، جمال عبد الحميد، (٢٠١٨)، دور رأس المال النفسي وتطابق القيم في العلاقة بين التنشئة التنظيمية وسلوكيات العمل الإيجابية للعاملين في البنوك التجارية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية المجلد -٣٢ العدد ٢ .
- شمس في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، مجلة كلية التربية - الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد ٢٥.
- عفيفي، محمد صديق، (٢٠٠٤) اخلاق المهنة عند أستاذ الجامعة، وكالة الاهرام للتوزيع، القاهرة.
- مشري، سلاف (٢٠١٨)، الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بأخلاقيات المهنة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة الوادي، العدد التاسع.
- رضوان، سامر جميل (٢٠١٠)، البحث عن الهوية، الهوية وتشتتها في حياة أريك اريكسون وأعماله، العين، دار الكتاب الجامعي.
- مرسى، أبو بكر مرسى، (٢٠٠٢)، أزمة الهوية في المراهقة والحاجة إلى الارشاد النفسي، مصر، مكتبة النهضة المصرية.
- وزارة التربية والتعليم السعودية، ٢٠٠٦، ميثاق اخلاقيات مهنة التعلم.

## المراجع الاجنبية

- Adams, K., Hean, S., Sturgis, P., & Clark, J. M. (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students. *Learning in health and social care*, 5(2), 55–68.
- Adil, A., Kausar, S., Ameer, S., Ghayas, S., & Shujja, S. (2023). Impact of organizational socialization on organizational citizenship behavior: mediating role of knowledge sharing and role clarity. *Current Psychology*, 42(7), 5685–5693.
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105–116.
- Akkaya, A., & Serin, H. (2020). The Investigation of the Relationship between Academics' Person–Organization Fit and Burnout Levels. *International Journal of Progressive Education*, 16(4), 27–44.
- Allen, D.G. & Linda R.S. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 350–69.
- Armstrong, D. (2002). Clinical autonomy, individual and collective: the problem of changing doctors' behaviour. *Social science & medicine*, 55(10), 1771–1777.
- Asadi, F., & Davoodi, R. (2020). Identifying the components and factors affecting the professional ethics of teachers. *International Journal of Ethics and Society*, 2(2), 1–10.
- Ashraf, H., Hosseinnia, M., & GH. Domskey, J. (2017). EFL teachers' commitment to professional ethics and their emotional intelligence: A relationship study. *Cogent Education*, 4(1), 1298188.
- Bahat, E. (2021). Person–organization fit and commitment to volunteer organizations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 32, 1255–1270.
- Bairaktarova, D., & Woodcock, A. (2017). Engineering student's ethical awareness and behavior: A new motivational model. *Science and Engineering Ethics*, 23, 1129–1157.

- Bañuelos, A. L., & Palací, F. J. (2008). Development of a Scale to Study Differences in Gender in Organizational Socialization Processes. *International Journal of Hispanic Psychology*, 1.
- Brigham, K. H., De Castro, J. O., & Shepherd, D. A. (2007). A person-organization fit model of owner-managers' cognitive style and organizational demands. *Entrepreneurship theory and practice*, 31(1), 29-51.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- Cai, D., Li, Z., Xu, L., Fan, L., Wen, S., Li, F., ... & Guan, Y. (2023). Sustaining newcomers' career adaptability: The roles of socialization tactics, job embeddedness and career variety. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Çelebi, N. (2020). Examining the Organizational Socialization Perceptions of Teachers in the Lifelong Learning Process by Various Variables. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12, 66-81.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied psychology*, 79(5), 730.
- CHIN, Y. K. (1988). R & D PERFORMANCE EVALUATION: A QUANTITATIVE METRIC SYSTEM.
- ÇİÇEK, I. (2023). Organizational Identification with the Effect of Organizational Socialization: The Validity of Social Identity Theory. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26(1), 1-19.
- Claes, R., Hiel, E., Smets, J., & Luca, M. (2006). Socializing Hungarians in Transylvania, Romania: A case of international organizational socialization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 300-321.
- Cooper-Thomas, H. D., & Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of managerial psychology*, 21(5), 492-516.
- Cooper-Thomas, H. D., Van Vianen, A., & Anderson, N. (2004). Changes in person-organization fit: The impact of socialization tactics on



- perceived and actual P–O fit. *European Journal of work and organizational psychology*, 13(1), 52–78.
- Crigger, N., & Godfrey, N. (2014). From the inside out: A new approach to teaching professional identity formation and professional ethics. *Journal of Professional Nursing*, 30(5), 376–382.
- Dai, X., & Fang, Y. (2023). Does inclusive leadership affect the organizational socialization of newcomers from diverse backgrounds? The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 14, 1138101.
- Erickson, L. B., & Pinnegar, S. (2017). Consequences of personal teaching metaphors for teacher identity and practice. *Teachers and Teaching*, 23(1), 106–122.
- Ermis, S. A., Altinisik, Ü., & Burmaoglu, G. E. (2021). Examination of the Prediction of Person–Job Fit on Person–Organization Fit from the Perspective of Academics. *Journal of Educational Issues*, 7(3), 43–57.
- Eyal, O., Wahrman, H., Vexler, Y. A., & Schifter, R. (2023). “I’m trying to help”: How do mentors affect principals' person–organization fit during organizational socialization?. *Educational Management Administration & Leadership*, 17411432231152349.
- Farnese, M. L., Spagnoli, P., & Livi, S. (2022). Undergraduates’ academic socialization. A cross-time analysis. *British Journal of Educational Psychology*, 92(4), 1239–1255.
- Haider, S. A., Akbar, A., Tehseen, S., Poulouva, P., & Jaleel, F. (2022). The impact of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the mediating role of person–organization fit and moderating role of higher educational institute culture. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100265.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M. & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. & Ringle, C.M. (2019). When to use and how to report the results of PLS–SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hanum, A. L., Hu, Q., Wei, W., Zhou, H., & Ma, F. (2023). Professional identity, job satisfaction, and intention to stay among clinical nurses

- during the prolonged COVID-19 pandemic: A mediation analysis. *Japan Journal of Nursing Science*, 20(2), e12515.
- Hao, C., Zhu, L., Zhang, S., Rong, S., Zhang, Y., Ye, J., & Yang, F. (2020). Serial multiple mediation of professional identity, and psychological capital in the relationship between work-related stress and work-related well-being of ICU nurses in China: a cross-sectional questionnaire survey. *Frontiers in psychology*, 11, 535634.
- Haryati, A. (2018). Personal integrity of islamic counselor on professional ethics commitment. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 1(1), 11-16.
- Hernandez, M., Eberly, M. B., Avolio, B. J., & Johnson, M. D. (2011). The loci and mechanisms of leadership: Exploring a more comprehensive view of leadership theory. *The leadership quarterly*, 22(6), 1165-1185.
- Hong, J. Y. (2010). Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and teacher Education*, 26(8), 1530-1543.
- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764. <https://doi.org/10.2307/2667055>
- Iqbal, Q., & Piwowar-Sulej, K. (2023). Organizational citizenship behavior for the environment decoded: sustainable leaders, green organizational climate and person-organization fit. *Baltic Journal of Management*.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management journal*, 29(2), 262-279.
- Jung, H. S., Namkung, Y., & Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 538-546.
- Kalantari, M. R., & Khalili, R. N. (2018). The relationship between spirituality in workplace, organizational commitment and professional ethics among girl's senior high school teachers. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 12(2).
- Kao K, Hsu H, Thomas C, et al. (2021) Motivating employees to speak up: Linking job autonomy, PO fit, and employee voice behaviors through work engagement. *Current Psychology* 41: 7762-7776.

- Kao, Y., & Lin, S. (2015). Constructing a structural model of teachers' professional identity. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 4(1), 69–81.
- Kelchtermans, G. (2009). Who I am in how I teach is the message: self-understanding, vulnerability and reflection. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 15(2), 257–272.
- Kim, D. (2022). Promoting professional socialization: A synthesis of Durkheim, Kohlberg, Hoffman, and Haidt for professional ethics education. *Business and Professional Ethics Journal*, 41(1), 93–114.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 454–470.
- Law Society (2002), "Corporate Social Responsibility", a view from the Law Society, International Unit, September
- Lee, J., Oh, S., & Burnett, G. (2016). Organizational socialization of academic librarians in the United States. *The Journal of Academic Librarianship*, 42(4), 382–389.
- Maitlis, S., & Sonenshein, S. (2010). Sensemaking in crisis and change: Inspiration and insights from Weick (1988). *Journal of management studies*, 47(3), 551–580
- Mancini, T., Caricati, L., Panari, C., & Tonarelli, A. (2015). Personal and social aspects of professional identity.: An extension of Marcia's identity status model applied to a sample of university students. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 140–150.
- McNeil, K. A., Mitchell, R. J., & Parker, V. (2013). Interprofessional practice and professional identity threat. *Health Sociology Review*, 22(3), 291–307.
- Motalebifard, A., NaveEbrahim, A., & Mohsenzadeh, F. (2011). On the relationship between ethical and professional markers in education and teaching context regarding to MA students. *Quarterly journal of Morality in science and technology*, 6(4), 9–16
- Murray, H., Gillese, E., Lennon, M., & Robinson, M. (1996). Reflecting on the Practice of Teaching. University of Manitoba.
- Omanović, V., & Langley, A. (2023). Assimilation, integration or inclusion? A dialectical perspective on the organizational socialization of migrants. *Journal of Management Inquiry*, 32(1), 76–97.

- Öztürk, S. (2010). The opinions of preschool teachers about ethical principles. *Journal of Educational Sciences: Theory & Practice*, 10, 394–396.
- PAN, W., FENG, J., ZHENG, Y., LEI, Z., & GAN, Y. (2018). Relationship between Psychological Capital and Intention to Stay among General Practitioners in China: the Mediating Role of Professional Identity. *Chinese General Practice*, 1.
- Park, I. J., & Hai, S. (2023). Person–organization fit, person–job fit and organizational commitment among hotel employees: the roles of positive affect and calling. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Richter, E., Brunner, M., & Richter, D. (2021). Teacher educators' task perception and its relationship to professional identity and teaching practice. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103303.
- Ruiz–Palomino, P., & Martínez–Cañas, R. (2014). Ethical culture, ethical intent, and organizational citizenship behavior: The moderating and mediating role of person–organization fit. *Journal of business ethics*, 120, 95–108.
- Runtu, Delon & Aldrin, Neil & Merdiaty, Netty, (2019) "Effect of work ethics on job performance with adversity quotient as a mediator", *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147– 4478). 8. 98–103. 10.20525/ijrbs.v8i5.457.
- Sainsaulieu, R. (1988). Stratégies d'entreprise et communautés sociales de production. *Revue économique*, 155–174.
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta–analytic review and test of a model. *Journal of vocational behavior*, 70(3), 413–446.
- Salehnia, N., & Ashraf, H. (2015). On the relationship between Iranian EFL teachers' commitment to professional ethics and their students' self–esteem. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 135.
- Sawhney, N., & Landran, M. (2018). Professional ethics and commitment in teacher education. All content following this page was uploaded by Neena Sawhney on, 1.
- Sekiguchi, T. (2004). Person–organization fit and person–job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179–196.
- Sollami, A., Caricati, L., & Mancini, T. (2018). Does the readiness for interprofessional education reflect students' dominance orientation and professional commitment? Evidence from a sample of nursing students. *Nurse education today*, 68, 141–145.

- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334.
- Taormina, R.J. (2004), “Convergent validation of two measures of organizational socialization”, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 15 no. 1, pp. 76–94. 43– Taormina, R. J.,
- Thai, T. D. H., Nguyen, T. T., Chen, W. K., & Tang, A. D. (2023). The roles of internal marketing and person–organization fit in hospitality employees’ life satisfaction: an integration of work and nonwork domains. *Baltic Journal of Management*, 18(2), 173–189.
- Thomas, H. D., & Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of managerial psychology*, 21(5), 492–516.
- Todorović, Z. (2018). Application of Ethics in the Accounting Profession with an Overview of the Banking Sector. *Journal of Central Banking Theory and Practice*, 7(3), 139–158.
- Toubassi, D., Schenker, C., Roberts, M., & Forte, M. (2023). Professional identity formation: linking meaning to well–being. *Advances in Health Sciences Education*, 28(1), 305–318.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person–organization fit. *Journal of business ethics*, 41, 349–360.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10–22.
- Wetzels, M., Odekerken–Schröder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 33(1), 177– 195.
- Wilson, M. E., Liddell, D. L., Hirschy, A. S., & Pasquesi, K. (2016). Professional identity, career commitment, and career entrenchment of midlevel student affairs professionals. *Journal of College Student Development*, 57(5), 557–572.
- Zarei, R., & Amiranzadeh, M. (2016). An Examination of the Relationship between Professional Ethics and Social Intelligence with Staffs’ Job Satisfaction of Education Department. *Journal of Administrative Management, Education and Training*, 12(3), 464–471.

## ملحق (١)

## قائمة استقصاء

السيد/.....

تحية طيبة، وبعد

يمثل هذا الاستقصاء الجزء الرئيسي من دراسة ميدانية بعنوان "الدور الوسيط للهوية المهنية والملائمة بين الفرد والمنظمة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والالتزام بأخلاقيات المهنة -دراسة تطبيقية"، الرجاء التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة الواردة في قائمة الاستقصاء المرفقة بصراحة ودقة، وبما ترونه مناسباً من خلال الخبرة التي تتمتعون بها، وفي ضوء واقع بيئة عملكم.

ولا شك إنكم تقدرون الفائدة التي تعود على البحث العلمي، وذلك من خلال اهتمامكم باستيفاء البيانات الخاصة بهذا الاستقصاء، حيث تمثل إجاباتكم أحد الدعائم الأساسية للدراسة وما يسفر عنه من نتائج، علماً بأن جميع البيانات سوف تحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض الدراسة فقط.

شاكرين لسيادتكم حسن تعاونكم ولكم منا كل التقدير والاحترام،،،،،

الباحثة

أمانى حسين أحمد العماوي

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالي

للعلوم الادارية بجناكليس - البحيرة

السؤال الاول: فيما يلي مجموعة من الممارسات التعليمية والسلوكية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعهد الذي تعمل به، الرجاء تحديد درجة موافقتك، من خلال وضع علامة (✓) أمام الاختيار الذي تراه مناسباً، مع العلم بأن اختيارك موافق تماماً تعني الحصول على أكبر درجة وكلما انخفضت الموافقة يعني ذلك الحصول على درجة أقل.

م	العبارات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
	<b>كفاءة المحتوى</b>					
١	لا يقوم أحد أعضاء هيئة التدريس / معاونوهم بتدريس أي محتوى الا إذا تناسب مع تخصصه					
٢	دائماً ما يقوم أعضاء هيئة التدريس/ معاونوهم بتحديث المحتوى التدريسي بما يتناسب مع تطورات المعرفة					
٣	يقوم أعضاء هيئة التدريس / معاونوهم باستخدام بعض المواد الإضافية (التكميلية) في المحاضرة					
٤	يحاول كل من أعضاء هيئة التدريس / معاونوهم إنشاء تحديات في الموضوعات التي يقومون بتدريسها لجعل الطلاب يفكرون ويشكلون أسئلة.					
	<b>الكفاءة المهنية</b>					
٥	يلتزم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بخطة المحتوى التدريسي .					
٦	أعضاء هيئة التدريس / معاونوهم مسئولون عن واجبات مهنتهم.					
٧	دائماً ما يطلع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على احدث ما وصل اليه تخصصهم					
	<b>عدم استخدام موضوعات حساسة</b>					
٨	يحرص أعضاء هيئة التدريس / معاونوهم على عدم تناول موضوعات حساسة.					
٩	يراعي أعضاء هيئة التدريس / معاونوهم الاختلافات بين الطلاب.					
	<b>التطوير المهني للطلاب</b>					
١٠	يسعى أعضاء هيئة التدريس / معاونوهم نحو بناء شخصية مستقلة لطلابهم.					

١١	يحاول أعضاء هيئة التدريس / معاونوهم جعل المحاضرة ممتعة للطلاب.
١٢	يولي أعضاء هيئة التدريس / معاونوهم الاهتمام بأسئلة طلابهم والإجابة عليها.
١٣	لا يخرج أي من أعضاء هيئة التدريس / معاونيهم من المحاضرة الا بعد أن يستوعب كل الطلاب الموضوع الذي يتم تدريسه.
	<b>العلاقة مع الطلاب</b>
١٤	يتمتع أعضاء هيئة التدريس / معاونوهم بعلاقات متساوية مع جميع الطلاب
١٥	يقوم أعضاء هيئة التدريس / معاونيهم بتكوين علاقات مهنية (وليس شخصية) مع الطلاب
١٦	يسعى أعضاء هيئة التدريس / معاونيهم لكسب ثقة الطلاب.
	<b>العلاقة مع الزملاء</b>
١٧	يمكن ان يستدعي أحد أعضاء هيئة التدريس ١ معاونيهم احد زملائهم في حل مشكلة تواجه احد منهم .
١٨	يحترم أعضاء هيئة التدريس / معاونيهم جميع زملائهم في المعهد .
	<b>تقييم الطلاب</b>
١٩	يقوم أعضاء هيئة التدريس / معاونيهم بتقييم الطلاب وفق أسس ومعايير عادلة.
٢٠	لم يحدث ان قام أحد من أعضاء هيئة التدريس / معاونيهم بتقييم متحيز للطلاب
٢١	يحاول أعضاء هيئة التدريس / معاونيهم بأقصى جهد تحقيق أسس العدالة في تقييم طلاب
	<b>احترام المعهد</b>
٢٢	يحترم أعضاء هيئة التدريس / معاونيهم قواعد العمل في المعهد حتى ولو كان الراتب لا يرضيهم.
٢٣	لم يحدث أن حقق أي من أعضاء هيئة التدريس / معاونيهم أي ربح مادي من وراء الطلاب
	<b>احترام المحاضرات</b>
٢٤	أعضاء هيئة التدريس / معاونيهم يحضرون المحاضرات في



					الوقت المحدد.
					٢٥ لا يترك أعضاء هيئة التدريس /معاونيهم المحاضرة قبل الوقت المحدد.
					٢٦ أحاول خلق جو لطيف أثناء المحاضرة.
					٢٧ يحاول أعضاء هيئة التدريس /معاونيهم الحفاظ على كرامة الطلاب .
					٢٨ ينسى أعضاء هيئة التدريس /معاونيهم اهتماماتهم بالعالم الخارجي، أثناء المحاضرة
					العلاقة مع أولياء الأمور
					٢٩ يسعى أعضاء هيئة التدريس /معاونيهم، لمعرفة آراء وتعليقات أولياء أمور الطلاب على طريقة تدريسهم.
					٣٠ يحاول أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اشراك أولياء الأمور في عملية التوجيه للطلاب

السؤال الثاني: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق بممارسات التنشئة الاجتماعية التنظيمية المتبعة داخل المعهد الذي تعمل به، الرجاء تحديد درجة موافقتك على تلك العبارات التي تعكس مدى توافر تلك الممارسات في بيئة عملك من خلال وضع علامة (✓) أمام الاختيار الذي تراه مناسباً، مع العلم بأن اختيارك موافق تماماً تعني الحصول على أكبر درجة وكلما انخفضت الموافقة يعني ذلك الحصول على درجة أقل.

م	العبارات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
	التدريب					
1	قدم المعهد لي تدريباً وظيفياً ممتازاً بالنسبة لي					
2	أمتلك القدرة على أداء عملي بشكل جيد بسبب الدورات التدريبية التي خضعت لها بالمعهد.					
3	قدم رئيسي في العمل الكثير من الارشادات القيمة التي ساعدتني على القيام بعمل أفضل					
4	يقدم المعهد العديد من الدورات المتنوعة التي تهدف الى الارتقاء بالمستوى التربوي لعضو هيئة التدريس					
٥	نوع التدريب الوظيفي الذي تقدمه هذه المنظمة فعال للغاية .					

الفهم					
٦	أعرف جيداً كيفية إنجاز الأمور في وظيفتي				
٧	لدي فهم كامل لواجباتي في المعهد.				
٨	لقد تم توضيح أهداف هذه المعهد بشكل واضح.				
9	لدي معرفة بكيفية إدارة المعهد				
10	أهداف المعهد مفهومة من قبل كل من يعمل فيه				
	دعم زملاء العمل				
11	لقد ساعدني زملائي العمل بطرق مختلفة				
12	عادة ما يكون زملائي في العمل على استعداد لتقديم مساعدتهم أو نصيحتهم				
13	لقد قبلني معظم زملائي في العمل كعضو في المعهد .				
14	بذل زملائي في العمل الكثير لمساعدتي على التكيف مع المعهد				
15	علاقاتي مع العاملين الآخرين في المعهد جيدة جدا				
	التوقعات المستقبلية				
16	هناك العديد من الفرص لحياة مهنية جيدة مع هذه المعهد				
17	أنا سعيد بالمكافآت التي يقدمها لي المعهد				
١٨	فرص التقدم في هذه المعهد متاحة للجميع تقريباً				
١٩	يمكنني بسهولة توقع أفاقي للترقية في هذه المعهد				
٢٠	اتوقع أن يحتفظ بي المعهد لسنوات عديدة أخرى .				
٢١	أنا سوف أصبح الشخص الذي اتمناه في هذا المعهد				

السؤال الثالث: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق بمستوى ادراكك للهوية المهنية، الرجاء تحديد درجة موافقتك، من خلال وضع علامة (✓) أمام الاختيار الذي تراه مناسباً، مع العلم بأن اختيارك موافق تماماً تعني الحصول على أكبر درجة وكلما انخفضت الموافقة يعني ذلك الحصول على درجة أقل.

م	العبارات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
	ادراك المهمة					
١	اعلم جيداً مهام وظيفتي					
٢	ادرك تماماً الغرض من وظيفتي					
٣	اعلم جيداً القواعد والاسس الخاصة بعملتي					
٤	ادرك تماماً اخلاقيات مهنتي					
	الكفاءة الذاتية					
٥	امتلك كل المهارات الازمة للتدريس					
٦	اثق في قدرتي على القيام بمهام وظيفتي بكفاءة					
٧	أستطيع توصيل المحتوي التدريسي بكفاءة					
٨	انا مطلع دائماً على أحدث ما توصلت اليه الأبحاث في مجال تخصصي					
٩	استمع لأراء طلابي وأتواصل معهم					
	الانتماء					
١٠	انتمى لمهنة التدريس					
١١	انا لا ارجب في تغيير مهنتي					
١٢	افخر بالعمل كعضو هيئة تدريس/ عضو هيئة معاونة					
١٣	أتمتع بعلاقات جيدة مع أعضاء الوظيفة					
	الاستقلالية					
١٤	لدي الاستقلالية الكاملة في اتخاذ قراراتي الخاصة بالوظيفة					
١٥	اتحمل مسؤولية قراراتي الوظيفية					
١٦	اتمتع بالاستقلالية في القيام بمهام وظيفتي					

السؤال الربع فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق بمستوى الملائمة بين بيئة عمل المعهد الذي تعمل به وشخصيتك، الرجاء تحديد درجة موافقتك، من خلال وضع علامة (✓) أمام الاختيار الذي تراه مناسباً، مع العلم بأن اختيارك موافق تماماً تعني الحصول على أكبر درجة وكلما انخفضت الموافقة يعني ذلك الحصول على درجة أقل.

م	العبارات	غير موافق	غير موافق تماماً (١)	موافق	موافق تماماً (٥)
		غير موافق	موافق	محايد	موافق
		(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
	ملائمة الهدف				
١	أتوافق تماماً مع بيئة العمل داخل هذه المعهد.				
٢	أعرف الغرض من هذه المعهد.				
٣	أتفق تماماً مع الغرض من انشاء هذا المعهد.				
٤	أنا اتابع بشغف خطوات المعهد لتحقيق أهدافه.				
٥	تتوافق أهدافي مع اهداف المعهد				
	ملائمة القيم				
٦	أنا على دراية بالقيم التي تتبناها المعهد.				
٧	أنا أو من تماماً بالقيم الموجودة في المعهد.				
٨	أقدم مساهمة إيجابية للمعهد				

## ملحق (٢)

## إطار الدراسة الاستطلاعية

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية لتحقيق الأهداف التالية: تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات الدراسة، وتكوين الفروض الأساسية، وتحديد وتوصيف الخصائص العامة للمجتمع.

• أسلوب الدراسة الاستطلاعية: تمثلت الدراسة الاستطلاعية في تصميم قائمة استقصاء مبدئية تم توزيعها على عدد (٥) عضو هيئة تدريس، (٧) مدرس مساعد، و (٤) معيد، ممن يعملون بالمعاهد الخاصة في محافظة كفر الشيخ، والبحيرة، ودمياط، والنقاش حولها من خلال المقابلات الشخصية، كما تضمنت الدراسة الاستطلاعية مقابلة ٢٥ طالباً من طلاب بعض تلك المعاهد، وذلك في الفترة ٢٠٢٣/٦/١ : ٢٠٢٣/٧/١..

• وقد وُجّهت هذه المقابلات لتغطية العديد من الجوانب من أهمها :

- وجود أدلة، أو كتيبات، أو ما يشبه ذلك خاصة بالمعهد مدون بها المواثيق الأخلاقية، و القواعد العامة والقوانين المتبعة داخل المعهد.
  - معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ووزن المعايير السلوكية والأخلاقية بالنسبة لباقي معايير الاختيار الأخرى؟ وكيفية التأكد من تطابق مواصفات الشخصية مع تلك المعايير السلوكية، والأخلاقية.
  - البرامج التدريبية التي تلقاها أعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم فور انضمامهم إلى المعهد، و محتواها، وهل منها ما يهدف إلى تنمية الوعي بأخلاقيات الاعمال، أو بمتطلبات الوظائف ، وجوانب بيئة العمل.
  - مستوى دعم زملاء العمل بعضهم لبعض، ومدى التطلعات التي يسعى لتحقيقها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وماهي سبل الدعم الاداري لذلك.
  - مستوى الكفاءة الذاتية الذي يشعر به أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، ومستوى الانتماء للمهنة، والشعور باستقلالية قراراتهم ، وما هي السياسات الداعمة لتلك الجوانب.
  - ادراك العاملين لأهداف المعهد، وقيمه المختلفة، ومدى اعتناقهم لتلك المبادئ والقيم.
  - مدى مراعاة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لأخلاقيات المهنة
- وقد وُجّهت هذه المقابلات لتغطية العديد من الجوانب بالنسبة للطلاب من أهمها:
- ما مدى شعور الطلاب بالعدالة في تقييم الاختبارات.
  - ما مدى احترام ،وثقة الطلاب في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعهد.
  - ما هو حجم العلاقات التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس مع طلابهم.
  - ما مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم