

الهوية المهنية وعلاقتها بالسمات الشخصية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة

م. م. احمد عباس حسن الذهبي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية

المستخلص:

الهوية المهنية هي نتاج عمليات التنشئة والتعليم، فهي تمثل بُعدًا من أبعاد الهوية النفسية والاجتماعية للفرد، فضلاً عن نمط من تفاعلات هذا الشخص في المجالات الاجتماعية-النفسية التي يكون حاضرًا ونشطًا فيها. داخل ومسؤول عن جانب معين من جوانب مهمة في المجتمع.

بما أن البحث الحالي يحاول تقصي علاقة الهوية المهنية بالسمات الشخصية لدى معلمي المرحلة المتوسطة، فقد حدد الباحث الأهداف التالية:

- 1- الهوية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة.
- 2- معرفة الفروق في الهوية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة وفق متغير أ- (الجنس ذكر أنثى).
- 3- السمات الشخصية لمعلمي المرحلة المتوسطة.
- 4- معرفة الفروق في السمات الشخصية لمعلمي المرحلة المتوسطة وفق متغير ب- (الجنس ذكر أنثى).

5- علاقة الهوية المهنية بسمات الشخصية لدى معلمي المرحلة المتوسطة. لتحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث ببناء أداتين للبحث (الهوية المهنية، السمات الشخصية)، ووجد الباحث الخواص السيكومترية للمقياسين من خلال تمييز الصدق والموثوقية بعد استخلاص مؤشرات الصدق والموثوقية للمقياسين تم تطبيق مفرداتهما على عينة البحث المكونة من (400) معلم تم اختيارهم بالطريقة العشوائية

- البيسطة، بعد معالجة البيانات الإحصائية باستخدام اختبار t لعينة واحدة وعينتين مستقلتين وتحليل التباين أحادي الاتجاه ومعامل ارتباط بيرسون توصل البحث إلى النتائج التالية:
1. تتمتع عينة البحث بمستوى طبيعي من الهوية المهنية.
 2. لا يوجد تأثير للنوع على المستوى العالي للهوية المهنية لدى معلمي المرحلة المتوسطة.
 3. عينة البحث لا تتمتع بمستوى عالٍ من العصابية والانبساط، ولكنها تتمتع بمستوى عالٍ من اللطف والضمير والانفتاح على التجربة.
 4. لا يوجد تأثير للجنس على ارتفاع مستوى السمات الشخصية لدى معلمي المرحلة المتوسطة، بينما هناك تأثير للتخصص في زيادة صفاتي (الخير والضمير) لصالح التخصص العلمي.
 5. توجد علاقة بين الهوية المهنية وسمات الشخصية (العصابية، والانبساط، واللطف، والضمير)، بينما لا توجد علاقة بين الهوية المهنية والانفتاح على التجربة.
- الكلمات المفتاحية:** الهوية المهنية، السمات الشخصية، معلمي المرحلة المتوسطة.

**Abstract :**

The professional identity is a product of the processes of upbringing and education, as it represents a dimension of a person's psychological and social identity, as well as a pattern of interactions of this person in the social-psychological fields in which he is present and active within and is responsible for a certain aspect of important aspects in society.

Since the current research attempts to investigate the relationship of professional identity with personal traits among intermediate school teachers, the researcher set the following objectives:

1. The professional identity of intermediate school teachers.
2. Knowing the differences in the professional identity of intermediate school teachers according to a variable
 - a. Gender (male - female).
3. Personality traits of intermediate school teachers.
4. Knowing the differences in the personality traits of intermediate school teachers according to a variable
 - b- Gender (male - female).
- 5- The relationship of professional identity with personality traits among intermediate school teachers.

To achieve the objectives of the current research, the researcher built two research tools (professional identity, personal traits), and the researcher found the psychometric properties of the two scales by

distinguishing the validity and reliability after extracting the indicators of the validity and reliability of the two scales. After processing the statistical data using one-sample t-test, two independent samples, one-way analysis of variance, and Pearson's correlation coefficient, the research reached the following results: The research sample has a normal level of professional identity.

1. There is no effect of gender, on the high level of professional identity among intermediate school teachers.
2. The research sample does not have a high level of neuroticism and extroversion, but it does have a high level of kindness, conscientiousness and openness to experience.
3. There is no effect of gender the rise in the level of personality traits among intermediate school teachers, while there is an effect of specialization in increasing my traits (goodness and conscientiousness) and in favor of scientific specialization.
4. There is a relationship between professional identity and personality traits (neuroticism, extraversion, kindness, conscientiousness), while there was no relationship between professional identity and openness to experience.

Keywords: professional identity, personality traits, intermediate school teachers.

الفصل الأول

أولاً: مشكلة البحث:

تُعد المهنة بالنسبة للفرد مصدراً أساسياً لبناء ثقته بنفسه، ولتحقيق فخره بهويته من خلال ما يؤديه من أعمال وما ينجزه من اداءات متميزة. فعن طريق تلك المهن يبني الفرد شبكات متباينة من العلاقات الاجتماعية التي يتوقف عليها تطوير هويته المهنية، اذ يشعر في اثناء مزاولته لها بالمتعة والارتياح النفسي، لاسيما وان كانت تلك المهنة متلائمة مع توقعاته وطموحاته منذ مراحل السابقة من حياته، وقد تخلق تلك المهن نتيجة الميول الإيجابية من قبل الفرد لها خصائص وسلوكيات سليمة له، كما قد تسهم على صقل شخصيته وتعزيز صحته النفسية، وتنمية معارفه وتفكيره، وبناء قوته الجسدية، ومن ثم تعكس تلك الخصائص على مجتمعه بالإيجاب؛ والعكس صحيح (Bukor, 2011: P.10).

وأشار بوكور (Bukor, 2011) بانه على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الهوية المهنية للمعلم، الا انه لم تتناول أي دراسة البحث عن علاقة الهوية المهنية للمعلم بالسمات الشخصية، كما واكد الى ان بعض المهن قد تتطلب سمات شخصية معينة وذلك نتيجة لطبيعة العمل الذي يصاحب كل مهنة، فالأشخاص ذوي المهن يختلفون ويتفاوتون في قدراتهم وامكانياتهم واستعداداتهم وصفاتهم وخصائصهم الشخصية، ومنهم فئة المدرسين أيضاً، اذ تتطلب مهنة التدريس سمات شخصية معينة حتى يستطيع المدرس تحقيق أهدافه التعليمية ، فالعلاقة اذن بين سمات الشخصية والهوية المهنية عند المدرس تعد علاقة لا يمكن تجاوزها لان مواصفات المدرس يجب ان تتفق مع متطلبات مهنة التدريس ، وهذه السمات نفسها قد لا تتفق مع المهن الأخرى (Bukor, 2011: P.15).

وبما ان مهنة التدريس تسبق المهن الأخرى من حيث توافر سمات شخصية معينة، فأنا نلاحظ تواجد تلك السمات لدى جميع الافراد ممن يتولون مسؤولية التعليم، وعلى كافة

المستويات عامة، وهذا ما يؤكد بأنهم قد مروا من خلال احتكاكهم بمدرسيهم سابقا، ومن ثم فهم قد اصطبغوا بشخصياتهم وقيمهم وسلوكياتهم التي غرسوها فيهم (البزاز، 1989: ص 190).

ولأجل ذلك، فقد حرصت المجتمعات كافة على حسن اختيار المدرس الجيد الذي يتمتع بسمات شخصية تمكنه من تحقيق الأهداف التربوية في جوانبها المتعددة في نفوس وتفكير الطلبة، ومن اهم السمات الواجب توافرها عند المدرس هي (الاتزان النفسي والانفعالي، التسامح، والطيبة، التعاون، وتحمل المسؤولية، والمشاركة الاجتماعية). (عبدات، 2002: ص 27).

إذ أن السمات الشخصية للمدرس، تلعب دوراً بارزاً في نجاح العملية التعليمية، إذ أنها تشكل جانباً أساسياً من خصائص المدرسين التي تؤثر في فاعلية أدائهم المهني، ويعد توافر الخصائص الانفعالية المتعلقة ببعض السمات الشخصية للمدرسين ذات مشكلة خطيرة عند الطلبة، إذ نلاحظ بان اغلب المدرسين عادة ما يميلون الى الغضب او التهجم او الصراخ على الطلبة ، وأيضاً تتسم شخصيتهم بانها تكون عنيفة وغير مرنة ، مما تسبب الى فقدان هويتهم المهنية ، بينما نلاحظ فئة قليلة من المدرسين عادة ما يميلون في سلوكهم الى تبني صفات الطيبة والمحبة وأسلوب المرح او التفكير المنفتح والتريث قبل التسرع في إعطاء الاحكام على الاخرين ، ومن ثم يخلقون مناخات صافية مختلفة في اثناء تفاعلهم وتواصلهم مع طلابهم (Vokatis, 2016 : p.76)، وأضاف (زبيدي، 2007) بانه يمتاز المدرس المنتصف بالاتزان الانفعالي، بظهور مستوى من الأمن الانفعالي والصحة النفسية أعلى من المستوى الذي يظهره المدرس المتسم بالتوتر وعدم الاتزان، فشخصية المدرس القوية تساعده على القيام بعمله التربوي بنجاح لأنه يعده المنفذ المباشر للمناهج والمقرر المدرسي وهو الذي بنشاطه وبمهامه تحقق المدرسة أهدافها وتجزز وظيفتها التربوية؛ فيشخصيته السليمة الخالية من الأمراض النفسية تجعل مخرجات العملية التعليمية -التعلمية ناجعة ومفيدة وبشخصيته المريضة وسوء أدائه لمهمته لا تستطيع تلك

المخرجات أن تأخذ على كاهلها خدمة المجتمع وتقتصر في أدائها (زيدي ، 2007 : ص 35).

ويرى الباحث بان كلما تمتع المدرس بهوية مهنية مناسبة، كان أكثر قدرة على أداء مهنته بنجاح، ومن ثم يؤدي ذلك الى تحسين مستوى الإنجاز الدراسي لدى طلبته، والعكس صحيح، ولقد جاء إحساس الباحث لمشكلة بحثه من خلال قلة الدراسات التي تناولت متغيرات بحثه من ناحية، فضلا عنما لاحظته من فقدان الهوية المهنية لبعض مدرسي المرحلة المتوسطة والتي اسهمت في ضعف سماتهم الشخصية من ناحية أخرى، وهذا ما أكده السؤال المفتوح الذي قام بتقديمه على عينة من المدرسين بلغ عددهم (60) مدرسا حول متغير الهوية المهنية، والذي نص على (ما المواقف والاحداث المؤثرة إيجابيا وسلبيا في هويتكم المهنية؟)، ولقد حصل الباحث فيما يتعلق بالجوانب الإيجابية على نسبة (58%) لإجابة المدرسين حول مناسبة الراتب ، و(46,67%) لإجابة المدرسين حول ممارستهم لتخصصاتهم العلمية، اما فيما يتعلق بالجوانب السلبية للهوية المهنية، فقد حصل الباحث على نسبة (70%) والتي أكد فيها المدرسون على قلة احترام مكانة مهنة المدرس لدى الآخرين، ولاسيما الطلبة واولياء امورهم، وأيضا حصل الباحث على نسبة (81,67%) عدم حصول دعم وامتيازات للمدرس من وزارة التربية، وكما حصل الباحث على نسبة (63,33%) الذي يفسر تكليف المدرس بمهام واعباء في العمل خارج نطاق مهنته.

ومما تقدم، يمكن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤل الآتي:

- هل يتمتع مدرسو المرحلة المتوسطة بالهوية المهنية؟، هل يتمتع مدرسو المرحلة المتوسطة بسمات الشخصية؟، وما مستوى علاقة الهوية المهنية بسمات الشخصية؟

ثانياً: أهمية البحث:

تُعد الهوية المهنية من المرتكزات الأساسية لأي مجتمع، وتتجلى أهميتها في مدى حضورها الدائم في نواحي الحياة كافة، ولاسيما العلوم الاجتماعية والنفسية والتربوية، فهي بصورة لا شعورية نلاحظها متغلغلة في أعماق حياتنا المهنية والثقافية، وعلى الرغم من بساطة كلمتها، إلا أنها تتضمن درجة فائقة من التعقيد والصعوبة بسبب تعدد مدلولاتها واصطلاحاتها ومجالاتها (حمود والشماس، 2013: ص 427).

لذا يعد مفهوم الهوية المهنية من أهم المداخل النفسية -الاجتماعية لدراسة شخصية المدرس، إذ توصلت نتائج الدراسات والأبحاث إلى أن إدراك المدرس لهويته المهنية له تأثير على تفسيره لأدواره المختلفة وفي تصوره لكيفية تأدية هذه الأدوار. ومن ثم فالهوية المهنية للمدرس لا تتعلق فقط به وحده، وإنما ترتبط أيضاً بزملائه وإدارته والطلبة كطرف ثاني، من خلال سير العملية التعليمية التي يشترك بها كلا الطرفين، فكلما كانت الهوية المهنية للمدرس واضحة وسليمة، كلما ساعده ذلك على الإقدام بممارسة المهنة وتنفيذ وتطبيق واجباتها والقيام بمسؤولياته اتجاهاً في إطار ما يتطلبه منه أخلاقيات مهنة التعليم (مشري، 2018: ص 82).

ولقد أشار المنظر رونو سانسوليو (Sainsaulieu, 1977) بأنه تعد أي مؤسسة بمثابة التنشئة الاجتماعية التي تشكل الهوية المهنية لموظفيها، تبعاً للقيم والعادات التي تتبناها، بمعنى أنها تنظر للموظف ليس بعده منفذ لمهامه وواجباته المفروضة عليه فقط، بل كشخص متفاعل ومنتج ومبدع، يسهم بشكل كبير في إنتاج ثقافة المؤسسة التي يعمل بها (Sainsaulieu, 1977: p. 36).

بينما أضاف كاسبي وروبرتس (Caspi & Roberts, 2001) بأن سمات شخصية التي تنمو في الطفولة لها تأثير رئيس محتمل على تنمية الاهتمامات المهنية عند الكبار. وهذا يعني أن سمات شخصية معينة (على وجه التحديد الانفتاح والضمير والانبساط) قد تدفع الأطفال إلى الانجذاب نحو أنواع معينة من المهن، ومن ثم إلى اكتساب كفاءات

معينة تؤدي بدورها إلى تشكيل الاهتمامات وخيارات الحياة المهنية في وقت لاحق. لذا فقد ربط المنظرين ابعاد سمات الشخصية التي حددها كل من كوستا وماكري (Costa & Macrae, 1992) بتكوين الهوية المهنية، اذ اكدا بان سمات الشخصية تؤثر في مرحلة المراهقة والبلوغ المبكر بشكل كبير على النتائج المهنية في وقت لاحق من الحياة من خلال التحصيل العلمي. أي إن النجاح الذي يحققه الناس في أثناء تعليمهم يكون له تأثير كبير على مسارهم المهني، وفي الوقت نفسه يسبح بتوافر بعض الفرص الوظيفية، بينما يفشل البعض الآخر في الحصول عليها (Caspi & Roberts, 2001: p. 55).

لذا فقد نالت السمات الشخصية اهتمام العديد من الباحثين والمختصين في مجال علم النفس الشخصية، فهي من حيث عددها منظور علمي تخصصي نجد بانه يشترك في دراستها علوم متعددة ومنها علم النفس التحليلي، وعلم النفس الإداري، وعلم النفس المعرفي والتي تناولت مفاهيم متعلقة بتحليل ودراسة خصائص الفرد العامل، اذ درست شخصية الموظف من ناحية تركيبها وابعادها الأساسية، ومن حيث تميزها وتفردا وتطور محددتها سواء كانت الوراثية او البيئية منها، وكذلك الطرائق المختلفة في قياسها وملاحظتها (الجاجان، 2015: ص 45).

لذا يعد المدرس أهم العناصر الفعالة في المدرسة ولشخصيته إثر كبير في سلوك الطلبة، اذ لا يمكن تحقيق أي موقف تعليمي متميز من دون تواجده، كما ان لدوره في القيادة الجماعية للمدرسة اهمية بالغة فهو أكثر الناس اتصالا بالطلبة وذلك لاحتكاكه بهم ولوجوده معهم وقتا ليس بقصير، فضلا عن تفاعله المستمر معهم فلا بد أن تتأثر شخصيتهم وما لديهم من قيم وسلوك بخصائص مدرسم الشخصية وأسلوبه في التعامل معهم داخل الصف وخارجه (Bukor, 2011: P.19)، وقد أكد المنظر الأمريكي جوردون اليورت (Gordon Allport , 1937) بان سمات الشخصية هي أشياء موجودة فعلا لدى أي فرد، أي موجودة في جزء من الجهاز العصبي، الا اننا لا نستطيع رؤيتها، ولكن نستدل على وجودها من خلال ملاحظتنا للأنماط السلوكية المستقرة عند الفرد،

ويمكن للسمات الشخصية ان تكشف عن نفسها عن طريق الاستجابات المتباينة والمتنوعة التي يتبناها كل فرد (Allport, 1937: p.50).

وأضاف كاسبي وروبرتس (Caspi & Roberts, 2001) بأنه تلعب السمات الشخصية دورها التقليدي كمتغير مستقل للتنبؤ بمعايير مستقرة أو ديناميكية عبر المراحل حياة الفرد في نمو الهوية المهنية. اذ تمثل الحياة العملية خلفية ديناميكية للسلوك والتعبير عن الشخصية، تضم سياقات ومتطلبات وتحديات متعددة. اذ السمات الشخصية الانسجام والاختلافات الفردية بعدها عوامل مهمة لتحقيق التناغم الاجتماعي. فالأفراد المتوافقون مثلاً يقدرّون التواصل مع الآخرين. وهم بشكل عام يتصفون بأنهم متفهمون ويكونون لطفاء وكرماء وواثقون من أنفسهم وأهل للثقة، فضلاً ان لديهم حب المساعدة والنية بمساواة مصالحتهم بمصالح الآخرين (Caspi & Roberts, 2001: p. 55)، وبينت دراسة (بن راس، 2019) التي ترمي الى معرفة علاقة الهوية المهنية بالالتزام بالعمل عند عينة من أساتذة الجامعة، الى وجود مستوى مرتفع من الهوية المهنية لدى أساتذة الجامعة، فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الهوية المهنية والالتزام بالعمل لدى افراد العينة (بن راس، 2019).

ثالثاً: أهداف البحث: يستهدف البحث تعرف:

1. الهوية المهنية عند مدرسي المرحلة المتوسطة.
2. دلالة الفروق في الهوية المهنية عند مدرسي المرحلة المتوسطة تبعاً لمتغير أ. النوع (ذكور - إناث).

3. سمات الشخصية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة.

4. دلالة الفروق في سمات الشخصية عند مدرسي المرحلة المتوسطة تبعاً لمتغير

أ. النوع (ذكور - إناث).

5. علاقة الهوية المهنية بسمات الشخصية عند مدرسي المرحلة المتوسطة.

رابعاً: حدود البحث:

ويتحدد البحث الحالي بمدرسو المرحلة المتوسطة، ومن كلا الجنسين (ذكور، إناث)، في المدارس المتوسطة التابعة لمديريات تربية محافظة بغداد، وللعام الدراسي (2020 - 2021).

خامساً: تحديد المصطلحات:

أولاً: الهوية المهنية (professional identity) عرفها:

- كاسبي وروبرتس (Caspi & Roberts, 2001): انها تقديرات الفرد في تحديد شخصيته، ومن ثم تحديد الصورة التي سيظهر بها للآخرين، وتتضمن الهوية أفكار وتصورات الفرد نحو عمله ومكانته لدى الآخرين وأن الهوية ليست شيء يصنع أو يفرض؛ بل هي تنمو بالخبرة والاحساس بهذه الخبرة (Caspi & Roberts, 2001: P.52).

- وتعرف الهوية المهنية اجرائياً: بانها الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المدرس عند اجابته على فقرات المقياس المعد من قبل الباحث.

ثانياً: سمات الشخصية (Personality Traits) وعرفها:

- كاسبي وروبرتس (Caspi & Roberts, 2001): انها تلك التغييرات المعيارية المتزايدة في سمات الشخصية نتيجة لانخراط الافراد ضمن المؤسسات الاجتماعية (الدراسة، الزواج، الاسرة، المهن) في الوقت نفسه تقريباً، والتي تؤدي في النهاية الى زيادة السمات المرتبطة بالنضج النفسي، مثل الانبساط،

والعصابية، والضمير، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية (Caspi & Roberts, 2001: P.58).

- وتعرف سمات الشخصية اجرائيا: بانها الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المدرس عند اجابته على فقرات المقياس المعد من قبل الباحث.

الفصل الثاني

مفهوم الهوية المهنية professional:

يكتسي مفهوم الهوية المهنية أهمية متزايدة في الوقت الحاضر، إذ نال اهتمام العديد من الدراسات الحديثة في مجال الإدارة، ولكن من رغم سهولته كظاهرة انسانية، الا انه يتسم مثل غيره من المفاهيم بالصعوبة نتيجة تقاطعه مع العديد من الميادين المعرفية، إذ يصعب تحديد هوية الأشياء في مجال العلوم الإنسانية نظرا لتعدد والتنوع الكبير في العناصر المكونة للقضايا الاجتماعية، لذلك فان مفهوم الهوية يحاول ان يقدم جانبا مهما عن ماهية الشيء وخصائصه التي تجعله يتفرد بذاته (أبو عنزة، 2011: ص 27)، وفي ظل المحاولات العديدة التي ظهرت لمفهوم الهوية المهنية، ظهرت هنالك آراء مختلفة حول هذا المفهوم والتي نتج عنها منطلقات فكرية جديدة متعلقة به، إذ أكد الباحثان الفرنسيان زفالوني ولويس-غيرين (Zavalloni & Louis-Guerin, 1984)، أن مفهوم الهوية المهنية قد أستعمل في علم النفس من أجل إدماج البعد الاجتماعي مع البعد الشخصي للفرد. وبالمقابل، فإنه يشكل، في علم الاجتماع، توسيعا لعبارة المعايير والقيم التي تنظم أداء الأدوار (Zavalloni & Louis-Guerin, 1984: 18)، وأشارت (بوغازي، 2019) بان الهوية المهنية تبني عن طريق مصادر متعددة منها: تفكير مسبق في فترة المراهقة، أنظمة مكانية، أسماء محددة مسبقا للأفراد عن طريق الدور في المنصب، إنتاجا مماثلا عبر الأجيال، الانتماء الثقافي أو الاثني والاتحادات (بوغازي، 2019: ص 91).

- نظرية الهوية في العمل (**Identity at work**): ويعد العالم الاجتماعي والمنظر الفرنسي رينو سانسوليو (Renaud Sainsaulieu) مؤسس هذه النظرية عام (1977)، والذي يرى بأنه تعمل الهوية المهنية بعدها مجموعة من التمثلات الذهنية والتي تسمح للموظفين بإيجاد سبل للتواصل والاستمرارية بين تجاربهم المهنية الحاضرة والماضية وهذا ما اسماه بمصطلح "هوية الانا"، بينما أطلق على جوانب الاختلاف والتمايز في تلك التمثلات الذهنية والتي يحملها الموظفون عن بعضهم البعض اذ توضح لديهم مجموعة من النقاط التي تبين لهم مدى تشابههم واختلافهم عن بعضهم البعض بـ "هوية الغير" (Sainsaulieu, 1977: p. 36).

وعليه فان نظرية سانسوليو تعبر عن مدى الانسجام الحاصل بين اتفاق داخلي للموظف وآخر خارجي بين الموظفين والمؤسسات التي يتفاعلون معها، وهو ما يعني أن عملية بناء الهوية هي عملية مستمرة (كاري، 2012: ص 33).

كما قدم "سانسوليو" مفهوما اخر ضمن الهوية المهنية وهي مفهوم "هوية المنكمش"، واكد بان الموظفين من أصحاب هذه الهوية غالبا ما يفضلون العمل الانفرادي ويميلون الى استراتيجيات المعارضة، بحيث يتجنبون العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، وقد خصهم "سانسوليو" بالنساء والموظفين الجدد والمغتربين والذين يسعون عن طريق عملهم إلى الكسب المادي فقط ولهذا فهم يبتعدون عن الالتزامات الشخصية في علاقات العمل، لذا فقيم العمل السائدة عند أصحاب هذه الهوية هي قيم اقتصادية وغير اجتماعية (الهاشمي، 2001: ص 38).

ولقد اتصفت المبادئ التي انطلق منها "سانسوليو" عن طريق نظريته بأن هناك علاقة تبادل بين عالم الهويات الجماعية الملاحظة على مستوى العلاقات

الاجتماعية وعالم الهويات الفردية التي تزدهر في مجال العلاقات البينية. فإذا كانت هناك هويات جماعية، فذلك لأن الموظفين يشتركون في منطلق الفعل نفسه في المواقع الاجتماعية، التي يشغلونها. ومن هذا المنظور يمكن عد العمل فضاء لميل الموظف إلى الهوية الشخصية، عبر التوترات والاستثمارات السيكولوجية، والتفاعلات التي يقيمها الفرد مع زملائه ورؤسائه (تاويريرت، 2009: ص 64).

ووفقا لنظرية "سانسوليو" فان الهوية المهنية تأخذ بعدا ثقافيا عند الموظفين، وكما لا يقتصر العمل على مساحة تتجمع فيها عوامل الإنتاج ومفردات العمل، بل هي أيضا مكان لدستور وعرف متداولة، اذ تتطور الهويات الفردية والاجتماعية عن طريق التبعية والاعتراض على القيم والمعايير التي يتماثل لها الموظفون ويُعايشونها بالرفض أو القبول لها داخل إطار العمل (شنوف، 2013: ص 36).

فالهوية المهنية عند "سانسوليو" تتشكل عن طريق ما يحمله الموظف من خصائص ذاتية، وأخرى اجتماعية في إطار التفاعل مع زملائه، في بيئة العمل التي يمارس فيها الموظفون نشاطهم المهني. وعليه فهي محصلة لثلاثة عوامل رئيسة وهي:

- الثقافة السابقة للموظف
 - الوضعية المهنية للموظف داخل المؤسسة.
 - علاقات السلطة الرئاسية (بدران، 2017: ص 119).
- مفهوم سمات الشخصية:**

حاز مفهوم سمات الشخصية في علم النفس مكانة هامة في بدايات القرن الماضي، حتى نال هذا المفهوم اهتماما خاصا، اذ بدأت به البحوث النفسية وانتهت اليه، فضلا عما اظهره من إمكانية النظر الى السلوك على انه محصلة

الشخصية التي تعمل كوحدة متكاملة، وفيها كل ما ينطوي عليه السلوك من عناصر وسمات ومركبات ودوافع وقدرات (عليان، 2010: ص 21).

ونتيجة لذلك، فقد حاول العديد من الباحثين والمنظرين تفسير السمة من وجهات نظر مختلفة، إذ يرى المنظر (كاتل، 1967) بأنها مجموعة من ردود الأفعال والاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة بحيث تسمح لهذه الاستجابات ان توضع تحت اسم واحد، ومعالجتها بالطريقة نفسها في معظم الأحوال، والسمة عنده كذلك جانب ثابت نسبيا من خصائص الشخصية، وبعدها بعدا علميا يستخرج بواسطة التحليل العاملي لاختبارات الفروق بين الافراد (غنيم، 1978: 42)، بينما أشار المنظر (البورت، 1968) بأنها مجموعة من تركيبات (نفس -عصبية) تمتلك القدرة على استدعاء العديد من المثيرات الوظيفية بفاعلية، والمبادأة والتوجيه الفعال للعديد من صور السلوك التكيفي التعبيري (عبد الرحمن، 1997: ص 127)، كما جاءت سمات الشخصية عند المنظر ايزنك (Eysench, 1972) بمفهوم اخر، إذ أكد عند حديثه عن السلوك بعدها مجموعة من الأفعال السلوكية التي تتغير معا، فهي اتساق في عادات الفرد وفعاله المتكررة، وكما تمثل عنده الثبات النسبي الذي نلاحظه في سلوك الفرد (أبو ناهية، 1997: ص 18).

وبين المنظر جيلفورد (Guilford, 1975) بأنها تعني ميزات الخصال للأفراد، والتي نستنتجها من سلوكهم، وهي تتسم بالثبات النسبي، ويشترك الافراد في الاشتراك بها بدرجات متفاوتة، فضلا على انها تتوافر عند معظم الافراد الذين ينتمون الى الثقافة نفسها (عبد الخالق، 1989: ص 47)، كما ينظر اليها (هلاي واخرون، 2012) بأنها تعني التفاعل المتكامل للخصائص الجسمية، التعليمية، الانفعالية والاجتماعية التي تميز كل فرد عن غيره وتجعل منهم نمط فريد في سلوكهم ومكوناتهم النفسية (هلاي واخرون، 2012: ص 226).

- نظرية تطور الشخصية عبر دورة الحياة (Personality development) (across the life course theory)

ويرى المنظرين " أفشالوم كاسبي" و " برنت روبرت" مؤسساً هذه النظرية عام (2001) (Avshalom Caspi & Brent Robert , 2001)، والليدان يعرفان سمات الشخصية بانها تلك التغييرات المعيارية المتزايدة في سمات الشخصية نتيجة لانخراط الافراد ضمن المؤسسات الاجتماعية (الدراسة، الزواج، الاسرة، المهن) في الوقت نفسه تقريباً، والتي تؤدي في النهاية الى زيادة السمات المرتبطة بالنضج النفسي، مثل الانبساط، والعصابية، والضمير، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية (Caspi & Robert, 2001: p. 56). وكما حاول أصحاب هذه النظرية الربط بين السمات الشخصية التي أكد عليها المنظرين كوستا وماكري عام (1992)، والليدان أطلقا عليها العوامل الخمس الكبرى للشخصية والهوية المهنية، اذ يرى منظريها بانه توجد علاقة إيجابية قوية تجمع بين المفهومين، اذ تلعب سمات الشخصية دورها التقليدي بمعايير مستقرة أو ديناميكية عبر المراحل المهنية في اثناء نمو الهوية المهنية. وكما تمثل الحياة العملية خلفية ديناميكية للسلوك والتعبير عن الشخصية، وتضم سياقات ومتطلبات وتحديات متعددة (Roberts & Caspi, 2002: p.58)، لهذا فقد حددا مميزات سمات الشخصية لذوي المهن تبعا للاتي:

أولاً: الخاصية العصابية (Neuroticism): وهي صفة أصحاب المهن الذين يتسمون بشدة القلق والعصبية، والتقلب ويشعرون بالهموم، وكما يكون عرضة للانفعالات في اثناء تأدية أعمالهم المهنية، وفي هذا الصدد اشارت نتائج دراسة (عقبان، 2016) التي ترمي الى معرفة العلاقة بين سمات الشخصية والذكاء الانفعالي عند عينة من الممرضين، بانه توجد فروق إحصائية دالة بين سمات الشخصية ولصالح سمة الانبساطية عند العينة. وكما وجد كذلك علاقة ارتباطية

موجبة بين سمات الشخصية (المقبولية، الانبساطية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة) والذكاء الانفعالي، بينما كانت هناك علاقة سلبية بين سمة العصابية والذكاء الانفعالي (عقبان، 2016).

ثانيا: الخاصية الانبساط (Extraversion): وهي صفة أصحاب المهن الذين يتسمون بالصراحة والنشاط، والميل نحو إقامة العلاقات الاجتماعية، ويمتازون بكثرة الكلام، مسيطرون ومتحمسون في تأدية أعمالهم الى اقصى حد ممكن، ووفقا لذلك أجريت دراسة في مسقط للباحث (الوهبي، 2013) هدفت التعرف على العلاقة بين سمات الشخصية والكفاءة الاجتماعية عند الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمدارس وزارة التربية، وكذلك معرفة الفروق في تلك العلاقة تبعا للجنس. وعند تحليل إجابات العينة، كشفت نتائج البحث ما يلي: ان أكثر سمات الشخصية انتشارا عند العينة هي (يقظة الضمير، والمقبولية، والانبساطية). وأيضا وجود فروق فردية بين العينة ولصالح الاناث في سمات الشخصية الثلاثة، وأخيرا أظهرت نتيجة العلاقة وجود ارتباط موجب بين سمات الشخصية والكفاءة الذاتية عند عينة البحث (الوهبي، 2013).

ثالثا: خاصية الانفتاح على الخبرة (Openness to Experience): وهي صفة أصحاب المهن الذين يتسمون بكثرة الاهتمامات وسعة الخيال، وحب الاستطلاع، وعادة ما يفكرون بمنطقية، وقادرين على ربط الأمور والتوصل الى الحلول بذكاء عند حدوث مشكلات مستعصية داخل مؤسساتهم.

رابعا: الطيبة او المقبولية (Agreeableness): وهي صفة أصحاب المهن ممن يتسمون بالكرم والطيبة، والود والتسامح مع الاخرين، محبين للغير حنونين، ومتعاونين ويفكرون بإفادة الاخرين في اثناء تأدية أعمالهم المهنية.

خامسا: يقظة الضمير والرغبة في الإنجاز (Conscientiousness): وهي صفة أصحاب المهن ممن يتسمون بحب التنظيم والإدارة، ولديهم الثقة بالنفس،

يعتمد عليهم، ويتميزون بكفاءة في تحمل المسؤولية، متمكنين وماهرين في أعمالهم المهنية. (Robins, et al, 2002: p. 929).

وأظهرت هذه النظرية أن سمات الشخصية لا تنتبأ فقط بالاختيارات المهنية، ولكن أيضا بالخبرات في دور العمل والتي تؤثر على تغيير الشخصية. ومع ذلك، وأشارت بالنسبة للارتباطات الديناميكية للشخصية ونتائج العمل إلى أن السمات التي تتلاءم مع بيئة مهنية واحدة، أو في مهنة معينة أو مرحلة عمل معينة عند افراد معينين، قد تكون أقل فائدة أو حتى عائقاً عند الآخرين منهم (Woods, et al, 2013: p. 20).

الفصل الثالث

إجراءات البحث

أولاً: منهجية البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي، إذ يمتاز هذا المنهج بأن أول خطوة يقوم من خلالها الباحث التصدي لظاهرة معينة، هو في وصف الظاهرة التي يرغب بدراستها، مع جمع معلومات دقيقة عنها. لذا فإنه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي متواجدة في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً. كما يستند المنهج الوصفي في اثناء جمع المعلومات عن نوع الظاهرة او المشكلة المراد بحثها بشكل مباشر على ادوات ميدانية عدة ومن أهمها المقياس. كما يعد المنهج الوصفي الارتباطي من أكثر المناهج استعمالاً في دراسة الظروف والوقائع الاجتماعية والعلمية والاقتصادية وغيرها (القصاص، 2007: ص 22).



ثانياً: مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (النوح، 2004: ص 81)، والمجتمع يعني كذلك، جميع الافراد او الاشياء الذين لهم خصائص معينة مشتركة يمكن ملاحظتها (ابو حويج واخرون، 2002: ص 44)، وقد تكون مجتمع البحث من جميع مدرسي المرحلة المتوسطة في مدينة بغداد البالغ عددهم (18336) مدرسا ومدرسة، بواقع (5679) مدرسا من الذكور، و(12657) مدرسة من الاناث، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

توزيع مجتمع البحث

| المجموع | عدد المدرسين | | | | اسم التربية | ت |
|---------|--------------|----------|------|----------|-----------------|---------------|
| | % | المدرسات | % | المدرسين | | |
| 2683 | 14 | 1832 | 15 | 851 | الكرخ الاولى | -1 |
| 3629 | 20 | 2575 | 19 | 1054 | الكرخ الثانية | -2 |
| 2161 | 12 | 1482 | 12 | 679 | الكرخ الثالثة | -3 |
| 3485 | 21 | 2644 | 15 | 841 | الرصافة الاولى | -4 |
| 3675 | 19 | 2401 | 22 | 1274 | الرصافة الثانية | -5 |
| 2703 | 14 | 1723 | 17 | 980 | الرصافة الثالثة | -6 |
| 18336 | %100 | 12657 | %100 | 5679 | 6 | المجموع الكلي |
| %100 | 69 | | 31 | | | |

ثالثاً: عينة البحث: تألفت عينة البحث الحالي من:

1. عينة التحليل الاحصائي: تكونت عينة التحليل الاحصائية من (400) مدرسا ومدرسة من مدرسي المرحلة المتوسطة، بواقع (200) مدرسا من الذكور، و (200) مدرسة من الاناث، وقد قام الباحث بتطبيق مقياسي البحث (الهوية

المهنية، السمات الشخصية) عليها، لاستخراج الخصائص السيكومترية لها والمتمثلة بمعاملات التمييز والصدق والثبات لها، وكما سيتم توضيحها في خطوات بناء المقياسين، ولقد أشار (العنوم، 2010) بان عينة التحليل الاحصائي تعد إحدى المهام المحورية بالنسبة للباحثين في مجال الدراسات التربوية والاجتماعية على وجه الخصوص، وذلك لمساعدته في تتبع الظاهرة المراد دراستها من خلال اختيار عينة تسبق العينة الأساسية (التطبيق) لتطبيق دراسة الظاهرة عليها، للتأكد من انها تمثل المجتمع المدروس بالفعل (العنوم، 2010: ص 39)، ويوضح الجدول (2) توزيع عينة التحليل الاحصائي للبحث الحالي تبعا للنوع (الذكور - الاناث).

2. في حين تكونت عينة البحث من (300) مدرسا ومدرسة من مدرسي المرحلة المتوسطة الذين تم سحبهم من مديريات تربية بغداد الست، وقد استعمل الباحث طريقة العينة الطبقية العشوائية ذات الاختيار والتوزيع المتساوي؛ وذلك لان العينة العشوائية تمثل مجتمع الدراسة إلى أقرب حد ممكن، وكما قام الباحث بتوزيع ادوات البحث على عينة البحث تبعا لمتغير الجنس (ذكور، اناث)، إذ قبل الحصول على إجابات أفراد العينة على ادوات البحث، ارتأى الباحث من توزيع استبانات البحث على أفراد العينة تبعا للنسب المئوية المحددة في المجتمع، إذ قام بتوزيع العينة الى (150) استبانة على المدرسين من الذكور، و(150) استبانة على المدرسين من الاناث.

رابعا: أداتا البحث

1. الهوية المهنية (professional identity):

أ- التخطيط للمقياس: بعد اطلاع الباحث على الادبيات والنظريات الخاصة بالهوية المهنية، وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي في قياسها عند تدريسي المرحلة المتوسطة، ولعدم وجود مقياس يلائم خصائص عينة البحث (على حد

علم الباحث)، إذ اطلع الباحث على مجموعة من الادبيات السابقة العربية والاجنبية المتعلقة بالإطار النظري لبحثه، ولم يجد أي مقياس مناسب، لكنه افاد منها في جمع فقراته، وعند اكمال الباحث لتخطيطه للفقرات، قام بعرض فقرات المقياس على المحكمين للحكم على صلاحيتها في قياس ظاهرة الهوية المهنية لدى فئة تدريسي المرحلة المتوسطة.

ب- صياغة فقرات مجالات المقياس: تعد هذه القاعدة احدى الخطوات الرئيسة الواجب اتباعها عند الحاجة في بناء أي مقياس (الراوي، 1986: ص 47)، وقد وضع الباحث فقرات هذا المقياس بحيث بلغت عدد فقراته الكلية بصورته الاولية من (50) فقرة، وكان المقياس مؤلفاً من (5) مجالات التي رأى الباحث وفقاً لنظرية (تطور الشخصية عبر دورة الحياة) المعتمدة بانها تقيس الهوية المهنية، وهذه المجالات هي:

1. النظرة الشخصية نحو المهنة: وتتألف فقرات هذا المجال من (10) فقرات.

2. النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس: وتتألف فقرات هذا المجال من (10) فقرات.

3. التقييم الشخصي لقدراته المهنية: وتتألف فقرات هذا المجال من (10) فقرات.

4. الانتماء للمهنة: وتتألف فقرات هذا المجال من (10) فقرات.

5. نظرة المجتمع نحو المهنة: وتتألف فقرات هذا المجال من (10) فقرات.

ث- طريقة بناء المقياس: اعتمد في بناء هذا المقياس طريقة ليكرت وهي احدى الطرائق المتبعة في بناء المقاييس في مجال التربية وعلم النفس (Mehran's & Lehmann, 1991: P. 241) إذ وضعت فيه خمسة بدائل وهي (تنطبق علي

بشدة، تنطبق علي كثيرا، تنطبق علي أحيانا، تنطبق علي قليلا، لا تنطبق علي
بشدة)، وكما هو موضح في (ملحق / 4).

1. صلاحية فقرات المقياس (الصدق الظاهري): للتعرف على الصدق الظاهري لفقرات مقياس الهوية المهنية، فقد عرضت بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس بلغ عددهم (20) محكماً (ملحق / 6)، إذ قام الباحث بتقديم تعريف دقيق لمفهوم الهوية المهنية ولمجالاته الخمس التي يتكون منها، ولقد طلب من المحكمين الحكم على صلاحية الفقرات، وتأييد مناسبتها للمجال الذي تنتمي اليه، أو تحويلها إلى مجال اخر، ومن خلال تحليل إجابات المحكمين، وباستعمال المعادلتين (مربع كأي والنسبة المئوية)، تم التوصل للاثي: الابقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة مئوية من (80%) درجة فما فوق، وعلى قيمة مربع كأي تبلغ اعلى من (3،84) درجة، اخذ اراء المحكمين بالحسبان، إذ قام الباحث بحذف الفقرات التي كانت بحاجة لذلك، مع تعديل الفقرات التي تمت الإشارة إليها من قبلهم، وبذلك تمكن الباحث من تحقيق الصدق الظاهري لفقرات كل مجال، إذ تضمن المجال الأول (النظرة الشخصية نحو المهنة) بعد حذف (3) فقرات منه (7) فقرات، أما المجال الثاني (النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس) فقد بلغت فقراته (8) فقرات، وكذلك بلغت فقرات المجال الثالث (التقييم الشخصي لقدراته المهنية) بعد حذف (3) فقرات منه (7) فقرات، بينما بلغت فقرات المجال الرابع (الانتماء للمهنة) بعد حذف فقرتين منه (8) فقرات، واصبح المجال الخامس (نظرة المجتمع نحو المهنة) بعد حذف (3) فقرات منه يتألف من (7) فقرات، ووفقا لذلك اصبحت فقرات المقياس بصورته النهائية تتألف من (37) فقرة، والجدول (2) يوضح ذلك.



جدول (2)

يوضح نسبة اتفاق المحكمين على فقرات مقياس الهوية المهنية

| ت | المجال | رقم الفقرة | الموافقين | غير الموافقين | النسبة المئوية | قيمة كا المحسوبة |
|----|-----------------------------|------------------------|-----------|------------------|-------------------|---------------------|
| -1 | النظرة | 1، 2، 3، 9 | 20 | - | 100% | 20 |
| | الشخصية | 4، 5 | 18 | 2 | 90% | 12،8 |
| | نحو المهنة | 6، 8، 10 | 14 | 6 | 70% | *3،2 |
| -2 | النظرة | 1، 3، 5، 6، 8، 9 | 20 | - | 100% | 20 |
| | نحو | 2، 10 | 19 | 1 | 95% | 16،2 |
| | السمات الشخصية للمدرس | 4، 7 | 14 | 6 | 70% | *2،3 |
| -3 | التقييم الشخصي | 1، 2، 3، 4، 6، 7، 10 | 19 | 1 | 95% | 16،2 |
| | لقدراته المهنية | 5، 8، 9 | 13 | 7 | 65% | *1،8 |
| -4 | الانتماء للمهنة | 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8 | 20 | - | 100 | 20 |
| | | 9، 10 | 14 | 6 | 70% | *3،2 |
| -5 | نظرة المجتمع | 2، 3، 4، 6، 7، 9، 10 | 20 | - | 100 | 20 |
| | نحو المهنة | 1، 5، 8 | 13 | 7 | 65% | *1،8 |

- * الفقرات المحذوفة التي كانت قيمها المحسوبة أصغر من (80) نسبة مئوية، وأصغر من قيمة (كا2) الجدولية والتي تساوي (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05).
2. **تعليمات المقياس:** أكد الباحث عند اعداد مقياس الهوية المهنية أن تكون فقراته سهلة ومفهومة وتؤكد ضرورة اختيار البديل المناسب، ولقد بين الباحث لأفراد عينة البحث بأن إجاباتهم ستكون لأغراض البحث العلمي لذا لا يوجد داعي لذكر الاسم.
3. **تصحيح المقياس:** تم تصحيح إجابات أفراد العينة على فقرات مقياس الهوية المهنية بالأوزان الخماسية (5، 4، 3، 2، 1)، وبذلك بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها أفراد العينة على المقياس (185)، وأقل درجة (37)، وبمتوسط فرضي مقداره (111)، أي تم تصحيح المقياس على أساس (37) فقرة، ولقد اعطت الدرجات للاستجابة على الفقرات الإيجابية والسلبية في ضوء اختيارات المستجيب لأحدى البدائل الخماسية، وكما هو موضح في الجدول (8)، ووفقا لذلك، فقد بلغ عدد الفقرات الإيجابية في مقياس الهوية المهنية (18) فقرة، أما عدد الفقرات السلبية فقد بلغت (19) فقرة.
4. **الدراسة الاستطلاعية:** لأجل التأكد من مدى وضوح فقرات مقياس الهوية المهنية من حيث الصياغة والمعنى وكذلك مدى وضوح التعليمات وبدائل الاجابة، تم إجراء دراسة استطلاعية قام بها الباحث باختيار (30) مدرسا من المرحلة المتوسطة، وذلك للتثبت من فعالية بدائل المقياس والكشف عن الصعوبات التي يمكن أن تواجه المستجيب لغرض تلافئها قبل تطبيق المقياس، وقد تبين من هذا التطبيق أن التعليمات وبدائل الاجابة واضحة ومفهومة لأفراد العينة، وكما وتم حساب زمن الإجابة على المقياس والتي كانت (18) دقيقة، بمدى يتراوح من (16-20) دقيقة.

ج- إجراء تحليل فقرات مقياس الهوية المهنية: طبق الباحث مقياس الهوية المهنية على العينة البالغة (400) ثم صححت اجابتهم على فقرات المقياس لكي يتم التحقيق من القوة التمييزية للفقرات ومدى ارتباطها بالدرجة الكلية، اذ نعني بالتمييز مدى إمكانية قياس الفروق الفردية بين الأفراد (علام، 1995: ص 277). وقد اعتمد البحث في تحليل الفقرات على أسلوب العينتين المتطرفتين، وبعد أن صححت استمارات العينة البالغة (400) استمارة على وفق الأوزان الخماسية رتبت درجاتهم تنازلياً من اعلى درجة إلى أدنى درجة، واختيرت نسبة ألد (27%) العليا والتي سميت بالمجموعة العليا و(27%) الدنيا والتي سميت بالمجموعة الدنيا، بعد ذلك استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لإيجاد دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات الأداة، أذ بلغ عدد الافراد في كلا المجموعتين (108) مدرسا ومدرسة، وبذلك خضعت (216) استمارة لأجراء عملية التمييز بين فقرات الأداة، وقد اتضح بان جميع فقرات المقياس كانت مميزة ما عدا الفقرة (2) من المجال الأول (النظرة الشخصية نحو المهنة)، والفقرات (8، 9، 11) من المجال الثاني (النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس)، والفقرة (28) من المجال الرابع (الانتماء للمهنة) ، أذ كانت قيمها المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,960) ودرجة حرية (214) ومستوى دلالة (0,05) ، وبذلك اصبح المقياس يتألف من (32) فقرة ، وكما هو موضح في الجدول (4).



جدول (4)

معاملات تمييز فقرات مقياس الهوية المهنية

| القيمة التائية المحسوبة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | اسم المجال | ت |
|-------------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|-------------------------------------|-----|
| | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | |
| 3.431 | 1.06921 | 2.3426 | 1.26294 | 2.8889 | النظرة الشخصية نحو المهنة | -1 |
| *1.554 | 0.78339 | 2.2778 | 1.11474 | 2.4815 | النظرة الشخصية نحو المهنة | -2 |
| 6.277 | 1.36803 | 2.4167 | 1.55281 | 3.6667 | النظرة الشخصية نحو المهنة | -3 |
| 5.052 | 0.83593 | 2.0463 | 1.40867 | 2.8426 | النظرة الشخصية نحو المهنة | -4 |
| 2.566 | 0.88954 | 2.2222 | 1.16109 | 2.5833 | النظرة الشخصية نحو المهنة | -5 |
| 3.700 | 1.33576 | 2.6389 | 1.19839 | 3.2778 | النظرة الشخصية نحو المهنة | -6 |
| 2.784 | 1.12771 | 2.5926 | 1.26332 | 3.0463 | النظرة الشخصية نحو المهنة | -7 |
| *1.045 | 1.21385 | 2.6759 | 1.25910 | 2.8519 | النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس | -8 |
| *1.524 | 1.36856 | 2.5741 | 1.31002 | 2.8519 | النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس | -9 |
| 4.003 | 1.15680 | 2.6296 | 1.41421 | 3.3333 | النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس | -10 |
| *0.947 | 1.10080 | 3.1759 | 1.19546 | 3.0278 | النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس | -11 |
| 6.263 | 0.97116 | 2.3611 | 1.36438 | 3.3704 | النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس | -12 |
| 2.328 | 1.31477 | 2.5185 | 1.42988 | 2.9537 | النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس | -13 |



| القيمة التائية المحسوبة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | اسم المجال | ت |
|-------------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|-------------------------------------|-----|
| | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | |
| 2.418 | 1.10331 | 2.7500 | 1.41091 | 3.1667 | النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس | -14 |
| 5.355 | 1.12771 | 2.4074 | 1.42187 | 3.3426 | النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس | -15 |
| 4.509 | 1.00138 | 2.3148 | 1.35608 | 3.0463 | التقييم الشخصي للقدرات المهنية | -16 |
| 3.325 | 1.42288 | 2.6481 | 1.35917 | 3.2778 | التقييم الشخصي للقدرات المهنية | -17 |
| 6.039 | 1.16377 | 2.3611 | 1.35302 | 3.3981 | التقييم الشخصي للقدرات المهنية | -18 |
| 4.401 | 0.99022 | 2.3611 | 1.33447 | 3.0648 | التقييم الشخصي للقدرات المهنية | -19 |
| 5.682 | 1.27222 | 2.6296 | 1.26663 | 3.6111 | التقييم الشخصي للقدرات المهنية | -20 |
| 6.003 | 1.19521 | 2.5370 | 1.36118 | 3.5833 | التقييم الشخصي للقدرات المهنية | -21 |
| 3.341 | 1.23393 | 2.5278 | 1.40820 | 3.1296 | التقييم الشخصي للقدرات المهنية | -22 |
| 7.253 | 1.24009 | 2.4352 | 1.34686 | 3.7130 | الانتماء للمهنة | -23 |
| 4.131 | 1.27559 | 2.7130 | 1.39039 | 3.4630 | الانتماء للمهنة | -24 |
| 3.353 | 1.27124 | 2.6944 | 1.32588 | 3.2870 | الانتماء للمهنة | -25 |
| 9.527 | 1.06824 | 2.2870 | 1.33125 | 3.8519 | الانتماء للمهنة | -26 |
| 5.912 | 1.26249 | 2.4352 | 1.46884 | 3.5370 | الانتماء للمهنة | -27 |
| *0.870 | 1.32170 | 2.6389 | 1.33787 | 2.7963 | الانتماء للمهنة | -28 |
| 5.816 | 1.32578 | 2.5926 | 1.38753 | 3.6667 | الانتماء للمهنة | -29 |
| 4.444 | 1.41014 | 2.5463 | 1.40719 | 3.3981 | الانتماء للمهنة | -30 |
| 6.927 | 1.27018 | 2.3519 | 1.36057 | 3.5926 | نظرة المجتمع نحو المهنة | -31 |
| 5.390 | 1.38387 | 2.6389 | 1.34274 | 3.6389 | نظرة المجتمع نحو | -32 |



| القيمة التائية المحسوبة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | اسم المجال | ت |
|-------------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------------|-----|
| | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | |
| | | | | | المهنة | |
| 4.817 | 1.20066 | 2.4167 | 1.39161 | 3.2685 | نظرة المجتمع نحو المهنة | -33 |
| 7.875 | 1.07502 | 2.3241 | 1.33057 | 3.6204 | نظرة المجتمع نحو المهنة | -34 |
| 6.404 | 1.16841 | 2.4074 | 1.29327 | 3.4815 | نظرة المجتمع نحو المهنة | -35 |
| 3.211 | 1.35484 | 2.5741 | 1.39979 | 3.1759 | نظرة المجتمع نحو المهنة | -36 |
| 9.182 | 1.10613 | 2.3056 | 1.32904 | 3.8333 | نظرة المجتمع نحو المهنة | -37 |

الصدق (Validity): يعد الصدق مؤشراً على مدى قدرة الفقرات لقياس المفهوم نفسه الذي يقيسه الاختبار (Kroll , 1960: p.426). وقد تحقق في المقياس الحالي عدة أنواع من الصدق وهي:

أ. صدق المحتوى (Content Validity): هناك نوعان من هذا الصدق، هما

الصدق المنطقي والصدق الظاهري (Nunnally , 1978: p.111).

ب. الصدق الظاهري (Face Validity): وقد تحقق عند عرض فقرات المقياس

البالغة (50) فقرة على (20) خبيراً في مجال علم النفس والتربية، وكما تم ذكره سابقاً.

ج. صدق البناء (Construct Validity): يعد صدق فقرات المقياس مؤشراً جيداً

على مدى قدرتها لقياس المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس (Kroll , 1960: p.426)، وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأداة؛ وعلاقة الفقرة

بالدرجة الكلية للمجال، وعلاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس، ولقد تبين من هذه الإجراء بعد استعمال عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) بأن جميع الفقرات كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398) والقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (0,098)

ثانياً: الثبات (Reliability): يشير مصطلح الثبات إلى الدقة والاتساق في أداء الفرد ويعني أيضاً الاستقرار في النتائج عبر الزمن، فالثبات يعطي النتائج نفسها إذا طبق على المجموعة نفسها مرة ثانية (Bergman , 1974: p.155). ونعني به التوصل إلى النتائج نفسها عند تطبيق الاختبار في مدتين مختلفتين وفي حدود زمن يتراوح أسبوع وأسابيعين في الغالب (داود وعبد الرحمن، 1990: ص 122)، ولقد استخرج الثبات لمقياس الهوية المهنية بطريقتين هما:

1. طريقة إعادة الاختبار (Test – Retest Method): ويقصد به تطبيق الاختبار على عدد محدد من الأفراد، ثم تكرار تطبيق الاختبار على الأفراد أنفسهم بعد مدة زمنية محددة، وتحسب درجات المفحوصين على الاختبار في المرة الأولى وفي المرة الثانية، ثم يحسب معامل الارتباط بين درجاتهم في المرتين، فإذا كان معامل الارتباط عالياً يمكن القول إن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات مناسبة (عبيدات وآخرون، 1996: ص 155) ويسمى معامل الارتباط المستخرج بمعامل الاستقرار (الشايب، 2009: ص 105)، ولإيجاد ثبات مقياس الهوية المهنية بطريقة إعادة الاختبار قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (50) مدرس ومدرسة من مدارس المرحلة المتوسطة، تم اختيارهم بصورة عشوائية بسيطة، وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول تم إعادة التطبيق على العينة نفسها، وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني، إذ بلغ معامل الثبات (0,88) إذ تشير النتيجة إلى معامل استقرار دال إحصائياً، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بالثبات، وكما تم استخراج معاملات لمجالات المقياس، وعلى النحو الآتي:

- أ. مجال (النظرة الشخصية نحو المهنة)، وحصل على معامل ثبات (0,771).
- ب. مجال (النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس)، وحصل على معامل ثبات (0,842).
- ج. مجال (التقييم الشخصي للقدرات المهنية)، وحصل على معامل ثبات (0,795).
- د. مجال (الانتماء للمهنة)، وحصل على معامل ثبات (0,810).
- هـ. مجال (نظرة المجتمع نحو المهنة)، وحصل على معامل ثبات (0,832).
2. سمات الشخصية (Personality Traits): بعد اطلاع الباحث على الأدبيات السابقة، وتحقيقاً لهدف البحث الحالي في التعرف على مستوى السمات الشخصية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة، ولعدم وجود مقياس يلائم الفئة الحالية (على حد علم الباحث)، إذ اطلع الباحث على مجموعة من الادبيات النظرية العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع البحث، ولم يجد أي أداة تتناسب والموضوع الحالي والذي يربط سمات الشخصية بوظيفة الفرد، لكنه استفاد منها في جمع فقراته، قام ببناء مقياس لسمات الشخصية اعتماد على نظرية دورة الحياة والتي تؤكد علاقة الفرد المهنية بسماته الشخصية.
- أ- إعداد الصيغة الأولية للمقياس: من اجل الحصول على فقرات أداة البحث، قام الباحث ببناء مقياس اعتمادا على الجانب النظري في جمع الفقرات، وبذلك بلغت عدد فقرات الأداة الحالية (58) فقرة (ملحق / 5)، وكما قام الباحث بصياغة (5) مجالات لسمات الشخصية التي رأى وفقاً لنظرية (تطور الشخصية عبر دورة الحياة) المعتمدة بانها تقيس السمات الشخصية للأفراد الموظفين، وهذه المجالات هي:
1. المجال الأول: العصائية: وتتألف فقرات هذا المجال من (12) فقرة.
 2. المجال الثاني: الانبساط: وتتألف فقرات هذا المجال من (12) فقرة.

3. المجال الثالث: الطيبة او المقبولية: وتتألف فقرات هذا المجال من (11) فقرة.
4. المجال الرابع: يقظة الضمير والرغبة في الإنجاز: وتتألف فقرات هذا المجال من (11) فقرة.
5. المجال الخامس: الانفتاح على الخبرة: وتتألف فقرات هذا المجال من (12) فقرة، ومن اجل اعتماد الأداة في هذا البحث، اتبع الباحث ما يأتي:
1. طريقة بناء الأداة: تم الاعتماد في بناء الأداة على طريقة ليكرت، وهي طريقة من الطرائق المتبعة في بناء المقاييس في مجال القياس التربوي (Pomel , 2013: 15)، إذ وضع في المقياس الحالي خمس بدائل وهي (تتطبق على بشدة، تتطبق على كثيراً، تتطبق على احياناً، تتطبق على قليلاً، لا تتطبق على بشدة)، والتي تأخذ الاوزان (1,2,3,4,5).
2. صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري): للتعرف على الصدق الظاهري لفقرات أداة البحث، عرضت بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس بلغ عددهم (20) خبيراً (ملحق /6)، إذ تم تقديم تعريف نظري لمفهوم السمات الخمس الكبرى للشخصية، وكما طلب من الخبراء الحكم على صلاحية الفقرات، ومن خلال تحليل إجابات الخبراء، وباستعمال النسبة المئوية ومعادلة مربع كاي، اتضح بوجود (11) فقرة كانت صالحة، وهي الفقرات (5، 8، 11) من المجال الأول (العصابية) والفقرتين (3، 7) من المجال الثاني (الانبساطية، والفقرتين (1، 5) من المجال الثالث (الطيبة)، والفقرتين (7، 9) من المجال الرابع (اليقظة)، وأخيراً الفقرتين (6، 10) من المجال الخامس (الانفتاح على الخبرة)، بعد أن حصلت على اتفاق اقل من (80%) درجة، وعلى قيمة مربع كاي اقل من (3,84) درجة،

وبذلك بلغت فقرات المقياس بع عرضها على الخبراء (47) فقرة،
والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

يوضح نسبة اتفاق المحكمين على فقرات مقياس السمات الشخصية

| ت | المجال | رقم الفقرة | الموافقين | غير الموافقين | النسبة المئوية | قيمة كا المحسوبة |
|----|--------------------|-------------------------|-----------|------------------|-------------------|---------------------|
| -1 | العصابية | 10، 9، 7، 6، 3، 1 | 20 | - | %100 | 20 |
| | | 12، 4، 2 | 18 | 2 | %90 | 12، 8 |
| | | 11، 8، 5 | 14 | 6 | %70 | * 3، 2 |
| -2 | الانبساطية | 10، 8، 5، 4، 1 | 20 | - | %100 | 20 |
| | | 12، 11، 9، 6، 2 | 19 | 1 | %95 | 16، 2 |
| | | 7، 3 | 14 | 6 | %70 | * 3، 2 |
| -3 | الطيبة | 10، 9، 8، 7، 6، 4، 3، 2 | 19 | 1 | %95 | 16، 2 |
| | | 11 | 13 | 7 | %65 | * 1، 8 |
| | | 5، 1 | 13 | 7 | %65 | * 1، 8 |
| -4 | اليقظة | 10، 8، 6، 5، 4، 3، 2، 1 | 20 | - | %100 | 20 |
| | | 11 | 14 | 6 | %70 | * 3، 2 |
| | | 9، 7 | 14 | 6 | %70 | * 3، 2 |
| -5 | الانفتاح للخبرة | 9، 8، 7، 5، 4، 3، 2، 1 | 20 | - | %100 | 20 |
| | | 12، 11 | 14 | 6 | %70 | * 3، 2 |
| | | 10، 6 | 14 | 6 | %70 | * 3، 2 |

*الفقرات المحذوفة التي كانت قيمها المحسوبة أصغر من (80) نسبة مئوية، وأصغر من
قيمة (كا) الجدولية والتي تساوي (3،84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0،05).

3. **تعليمات الأداة:** عند اعداد اداة البحث فقد تم مراعاة أن تكون فقراته سهلة ومفهومة مع تأكيد ضرورة اختيار البديل المناسب، ولقد وضح الباحث لمدرسي المرحلة المتوسطة بان إجاباتهم هي لأغراض البحث العلمي لذا لا داعي لذكر الاسم.

4. **الدراسة الاستطلاعية:** لأجل التأكد من مدى وضوح فقرات أداة البحث من حيث الصياغة أو المعنى، وكذلك التأكد من مدى وضوح التعليمات وبدائل الإجابة، أجريت دراسة استطلاعية قام بها الباحث باختيار (30) مدرس ومدرسة، وذلك لتشخيص الصعوبات التي يمكن أن تواجههم لغرض تذليلها قبل تطبيق الأداة، وقد تبين من هذا التطبيق أن التعليمات وبدائل الإجابة واضحة ومفهومة عند اجابتهم على فقرات المقياس، وبذلك أصبحت الأداة جاهزا لأجراء الخصائص السيكومترية لفقراتها. وكما تم حساب زمن الإجابة على المقياس والتي كانت (21) دقيقة، بمدى يتراوح من (19-23) دقيقة.

5. **تصحيح المقياس:** تم تصحيح إجابات أفراد العينة على فقرات مقياس السمات الشخصية بالأوزان الخماسية (5، 4، 3، 2، 1)، وبذلك بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها أفراد العينة على المقياس (235)، وأقل درجة (47)، وبمتوسط فرضي مقداره (141)، أي تم تصحيح المقياس على أساس (47) فقرة، وكانت تعطى الدرجات للاستجابة على الفقرات الإيجابية والسلبية في ضوء اختيارات المستجيب لإحدى البدائل الخماسية، وكما موضح في الجدول (18). ووفقا لذلك، فقد بلغ عدد الفقرات الإيجابية في مقياس السمات الشخصية (29) فقرة، أما عدد الفقرات السلبية فقد بلغت (18) فقرة.

اجراء تحليل فقرات مقياس السمات الشخصية: طبق الباحث مقياس السمات الشخصية على العينة البالغة (400) ثم صحت اجابتهم على فقرات المقياس لكي يتم التحقق من القوة التمييزية للفقرات ومدى ارتباطها بالدرجة الكلية. اذ أن القوة التمييزية تعني مدى قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الذين حصلوا على درجة عالية في المقياس وبين الذين

حصلوا على درجة واطئة فيه (Wrightsman, 1968: p.51). إذ يُعدُّ حساب القوة التمييزية للفقرات من المتطلبات الأساسية في بناء أي اختبار، وكذلك في معرفة المقاييس النفسية التي تعتمد أساساً في قياس الظاهرة على الفروق الفردية (Ebel, 1972: p.399).

لذا قام الباحث بالتحقق من تمييز كل فقرة من فقرات مقياس السمات الشخصية باستعمال المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية من عينة البحث البالغة (400) مدرس ومدرسة، وقد اعتمد البحث في تحليل الفقرات على أسلوب العينتين المتطرفتين، وبعد أن صححت استمارات العينة البالغة (400) استمارة على وفق الأوزان الخماسية رتبت درجات المدرسين من اعلى درجة إلى أدنى درجة، واختيرت نسبة الـ (27%) العليا التي سميت بالمجموعة العليا و (27%) الدنيا التي سميت بالمجموعة الدنيا. وذلك لان هذه النسبة نحصل من خلالها على أفضل حجم مناسب في كل مجموعة، ومن ثم نحصل على نسب تمييز مناسبة (Stanley & Hopkins, 1972: p.268)

وبذلك بلغ عدد أفراد العينة في كل مجموعة (108). ومن ثم تم استعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس (Edwards, 1957: p.153-154)، ولقد تبين من خلال هذا الأجراء بوجود (6) فقرات قد حذفت من المقياس، وهي الفقرتين (6، 8) من المجال الأول (العصابية)، والفقرتين (11، 13) من المجال الثاني (الانبساطية)، والفقرة (20) من المجال الثالث (الطيبة)، وأخيرا الفقرة (46) من المجال الخامس (الانفتاح على الخبرة)، إذ كانت قيمها المحسوبة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (214) والقيمة التائية الجدولية (1,96)، وبذلك بلغت فقرات مقياس سمات الشخصية (41) فقرة، والجدول (6) يبين قيم معاملات تمييز فقرات مقياس السمات الشخصية.



جدول (6)

معاملات تمييز فقرات مقياس السمات الشخصية

| القيمة التائية المحسوبة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | اسم المجال | ت |
|-------------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|------------|-----|
| | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | |
| 3.880 | 1.12506 | 2.3796 | 1.28965 | 3.0185 | العصابية | -1 |
| 2.807 | 0.80022 | 2.2963 | 1.19694 | 2.6852 | العصابية | -2 |
| 3.840 | 1.39313 | 2.6111 | 1.61152 | 3.3981 | العصابية | -3 |
| 4.582 | 0.97191 | 2.0926 | 1.37059 | 2.8333 | العصابية | -4 |
| 2.849 | 0.91765 | 2.2870 | 1.25341 | 2.7130 | العصابية | -5 |
| * 1.510 | 1.36067 | 2.7870 | 1.15511 | 3.0463 | العصابية | -6 |
| 5.084 | 96709. | 2.4074 | 1.28586 | 3.1944 | العصابية | -7 |
| * 1.880 | 1.12966 | 2.4352 | 1.25579 | 2.7407 | العصابية | -8 |
| 2.044 | 1.28613 | 2.4907 | 1.31002 | 2.8519 | العصابية | -9 |
| 3.190 | 1.16841 | 2.5926 | 1.34274 | 3.1389 | الانبساطية | -10 |
| * 0.753 | 1.16678 | 3.0556 | 1.18265 | 3.1759 | الانبساطية | -11 |
| 5.204 | 1.02157 | 2.3889 | 1.31372 | 3.2222 | الانبساطية | -12 |
| 2.657 | 1.38337 | 2.4537 | 1.43342 | 2.9630 | الانبساطية | -13 |
| * 1.357 | 1.22633 | 2.8056 | 1.37660 | 3.0463 | الانبساطية | -14 |
| 4.789 | 1.11334 | 2.3519 | 1.34763 | 3.1574 | الانبساطية | -15 |
| 2.755 | 0.93729 | 2.3333 | 1.26140 | 2.7500 | الانبساطية | -16 |
| 2.942 | 1.37131 | 2.7685 | 1.35790 | 3.3148 | الانبساطية | -17 |
| 2.826 | 1.16377 | 2.6389 | 1.42382 | 3.1389 | الانبساطية | -18 |
| 2.386 | 0.85420 | 2.4074 | 1.22379 | 2.7500 | الانبساطية | -19 |
| * 1.648 | 1.29498 | 2.8796 | 1.26417 | 3.1667 | الطيبة | -20 |
| 4.172 | 1.13016 | 2.5556 | 1.39982 | 3.2778 | الطيبة | -21 |



| القيمة التائية المحسوبة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | اسم المجال | ت |
|-------------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|------------------------|-----|
| | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | |
| 3.450 | 1.06812 | 2.4074 | 1.36019 | 2.9815 | الطبية | -22 |
| 2.687 | 1.41641 | 3.4444 | 1.15301 | 3.9167 | الطبية | -23 |
| 4.625 | 1.39263 | 3.2037 | 1.15601 | 4.0093 | الطبية | -24 |
| 4.200 | 1.25645 | 3.4722 | 1.03303 | 4.1296 | الطبية | -25 |
| 3.201 | 1.41235 | 3.3796 | 1.12136 | 3.9352 | الطبية | -26 |
| 5.398 | 1.38162 | 3.2500 | 1.03954 | 4.1481 | الطبية | -27 |
| 4.117 | 1.26936 | 3.4259 | 1.06889 | 4.0833 | الطبية | -28 |
| 5.029 | 1.32774 | 3.3519 | 1.06630 | 4.1759 | اليقظة | -29 |
| 5.250 | 1.55937 | 3.1296 | 1.24899 | 4.1389 | اليقظة | -30 |
| 6.177 | 1.41968 | 3.1759 | 1.01439 | 4.2130 | اليقظة | -31 |
| 4.687 | 1.44903 | 3.1111 | 1.17914 | 3.9537 | اليقظة | -32 |
| 5.237 | 1.34532 | 3.3241 | 1.19662 | 4.2315 | اليقظة | -33 |
| 3.698 | 1.36324 | 3.5370 | 1.08655 | 4.1574 | اليقظة | -34 |
| 9.842 | 1.35991 | 2.8981 | 0.92103 | 4.4537 | اليقظة | -35 |
| 2.974 | 1.41748 | 3.5093 | 1.07635 | 4.0185 | اليقظة | -36 |
| 4.261 | 1.46495 | 3.1481 | 1.24009 | 3.9352 | اليقظة | -37 |
| 9.888 | 1.36261 | 2.8889 | 0.92103 | 4.4537 | الانفتاح على الخبرة | -38 |
| 6.177 | 1.41968 | 3.1759 | 1.01439 | 4.2130 | الانفتاح على الخبرة | -39 |
| 4.687 | 1.44903 | 3.1111 | 1.17914 | 3.9537 | الانفتاح على الخبرة | -40 |
| 5.237 | 1.34532 | 3.3241 | 1.19662 | 4.2315 | الانفتاح على | -41 |



| القيمة التائية المحسوبة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | اسم المجال | ت |
|-------------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|------------------------|-----|
| | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | |
| | | | | | الخبرة | |
| 3.698 | 1.36324 | 3.5370 | 1.08655 | 4.1574 | الانفتاح على الخبرة | -42 |
| 9.842 | 1.35991 | 2.8981 | 0.92103 | 4.4537 | الانفتاح على الخبرة | -43 |
| 2.974 | 1.41748 | 3.5093 | 1.07635 | 4.0185 | الانفتاح على الخبرة | -44 |
| 4.261 | 1.46495 | 3.1481 | 1.24009 | 3.9352 | الانفتاح على الخبرة | -45 |
| *0.387 | 1.44218 | 3.5648 | 1.37030 | 3.6389 | الانفتاح على الخبرة | -46 |
| 2.189 | 1.16377 | 3.4722 | 1.19835 | 3.8241 | الانفتاح على الخبرة | -47 |

أولاً: الصدق (Validity): يعد الصدق مؤشراً على مدى قدرة الفقرات لقياس المفهوم نفسه الذي يقيسه الاختبار (Kroll , 1960: p.426)، وقد تحقق لهذا المقياس عدة أنواع من الصدق وهي:

1. صدق المحتوى (Content Validity): هناك نوعان من هذا الصدق، هما الصدق المنطقي والصدق الظاهري (Nunnally , 1978: p.111).
2. الصدق الظاهري (Face Validity): وقد تحقق عند عرض فقرات المقياس البالغة (58) فقرة على (20) خبيراً في مجال علم النفس والتربوية، وكما ذكر سابقاً.

3. صدق البناء (Construct Validity): -يعد صدق فقرات المقياس مؤشراً جيداً على مدى قدرتها لقياس المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس (Kroll , 1960 : p.426) من خلال ارتباطها بمحك خارجي أو داخلي، وأفضل محك داخلي هو الدرجة الكلية للمقياس، الذي نقرر من خلاله أن المقياس يقيس بناءاً نظرياً محدد مسبقاً أو خاصية معينة (Anastasi, 1976: p.211).

وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأداة ودرجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال وأيضاً درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس؛ وقد تبين من هذه الإجراءات بعد استخدام عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) بأن جميع الفقرات كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398) والقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (0,098).

ثانياً: ثبات المقياس: يقصد بالثبات هو معامل الارتباط بين الاختبار ونفسه، أي أنه يُمتل نتيجة إجراء الاختبار على مجموعة من الأفراد على أن يقوم بالإجراء مختبرون مختلفون، أو هو معامل الارتباط بين درجات الأفراد في الاختبار بين مرات إجرائه المختلفة أو بين تقديرات من يقومون بتصحيحه، ويتراوح معامل الثبات بين درجتين (صفر، وواحد) بحيث إنَّ الصفر يُعدُّ أقلَّ معامل ثبات، أما أعلى معامل ثبات فهو الدرجة (واحد)، مع العلم أنه من الصعب الحصول على معامل ثبات يساوي واحد نظراً للأخطاء المتعلقة بالاختبار أو بالنتائج أو بالأفراد (الانصاري ، 2000 : ص 49)، وقد تم استخراج ثبات المقياس باستعمال الطرق الآتية:

1. طريقة إعادة الاختبار: يتطلب حساب الثبات بهذه الطريقة إجراء تطبيق الاختبار موضوع البحث على مجموعة من الأفراد. ثم إعادة تطبيق الاختبار ذاته على المجموعة نفسها بعد فاصل زمني. ومن ثم يحسب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين ويكون ناتج الارتباط هو قيمة معامل الثبات الذي يسمى بمعامل الاستقرار عبر الزمن (النبهان، 2004: ص 238). لذا طبق المقياس على عينة

بلغت (50) تدريسيا ثم أعيد تطبيقه بعد مرور أسبوعين. وبعد الانتهاء من التطبيق، حسب ثبات المقياس بحساب درجات هذه العينة مع درجاتها في التطبيقين الأول والثاني واستعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، فكان معامل الارتباط (0,876) الذي يمثل معامل ثبات مقياس السمات الشخصية بطريقة إعادة الاختبار. وكما تم حساب معامل الارتباط للمجالات الخمس، وبعد هذا الإجراء تم الحصول على معاملات الثبات الآتية:

- أ. مجال السمة العصبية، كان معامل ثباتها (0,771).
 - ب. مجال السمة الانبساطية، وحصلت على معامل ثبات مقداره (0,854).
 - ج. مجال سمة الطيبة، وحصلت على معامل ثبات مقداره (0,833).
 - د. مجال سمة يقظة الضمير، ونالت على معامل ثبات قدره (0,725).
 - هـ. مجال سمة الانفتاح على الخبرة، وحصلت على معامل ثبات بلغ (0,810).
- خامسا: التطبيق النهائي:** بعد الانتهاء من بناء اداتي البحث وتطبيق الأدوات على عينة بلغت (300) مدرسا، واجراء التحليل الاحصائي لها فقد بلغ مقياس الهوية المهنية بصورته النهائية (28) فقرة، بينما بلغ مقياس سمات الشخصية بصورته النهائية (35) فقرة.
- سادسا: الوسائل الاحصائية: (Statistical methods):** اعتمد الباحث الوسائل الإحصائية الآتية:

1. الاختبار التائي لعينة واحدة (ميخائيل، 2004، 91).
2. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (البياتي وأثناسيوس، 1977: 263).
3. النسبة الفائية لاختبار دلالة الفروق بين التباينات (العتيبي، 2012: 20-23).
4. معادلة ألفا كرونباخ لاستخراج الثبات (الأنصاري، 2000: 81).
5. تحليل التباين الأحادي (فيركسون، 1991: 308).
6. معامل ارتباط بيرسون (فيركسون، 1991: 98).
7. مقاييس النزعة المركزية (نشوان، 2005: 20-21).

8. معامل الانحدار المتعدد (الانصاري، 2000: 114).
9. اختبار مربع كاي لاستخراج الصدق الظاهري (فيركسون، 1991: 81).
10. اختبار شفيه للمقارنات المتعددة (العتيبي، 2012: 45).

الفصل الرابع

أولاً- عرض النتائج

الهدف الأول: (التعرف على الهوية المهنية عند مدرسي المرحلة المتوسطة).

بعد أن طبق الباحث مقياس الهوية المهنية عند عينة البحث البالغة (300) مدرسا ومدرسة ، تحقق هذا الهدف من خلال معالجة البيانات إحصائيا لأفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للعينة (83.1133) والانحراف المعياري (9.89851) ، وبمتوسط فرضي (84) ، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (T-test) تبين أن القيمة التائية المحسوبة لإجابة أفراد العينة كانت (1.551)، وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (299) البالغة (1,960) ، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي ، وهذا يشير إلى أن افراد عينة البحث لا يتمتعون بمستوى طبيعي من الهوية المهنية، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

قيمة الاختبار التائي لإجابة افراد عينة البحث على مقياس الهوية المهنية

| مستوى الدلالة عند (0,05) | القيمة الجدولية التائية | | المتوسط الفرضي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | حجم العينة |
|--------------------------------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------|--------------------|---------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| غير دالة | 1,960 | 1.551 | 84 | 9.89851 | 83.1133 | 300 |

ويمكن تفسير النتيجة الحالية على وفق نظرية بان الهوية المهنية للفرد مرتبطة بمعرفته لانتمائه إلى فئات اجتماعية معينة، ومرتبطة كذلك بالدلالة التي تنتج عن هذا الانتماء. إذ إن الفرد في محاولته لإثبات انتمائه إلى فئة أو مجموعة اجتماعية معينة يكون هدفه في السعي إلى تقوية هويته من خلال مقارنة مجموعته مع المجموعات الأخرى. كما وتمثل السمات والافعال للهوية جزء من المحيط العام الذي يعيش فيه الفرد والذي يساعده على تكوين التمثيلات الذهنية المحددة للهوية، ويلاحظ من النتيجة الحالية بانها قد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (مشري، 2018) والتي اشارت بان الافراد قد لا يتمكنون من تحقيق مستوى مرتفع من الهوية المهنية، بينما اختلفت مع دراسة (حسين، 2017)، ودراسة (البيعي، 2014)، ودراسة (بن راس، 2019) والتي أظهرت كافة وجود مستوى مرتفع من الهوية المهنية عند افراد عيناتها، ويرى الباحث بان سبب توافر الهوية المهنية عند عينة البحث بمستوى طبيعي، يعود الى الظروف الانية التي يتعرض لها المدرسين في العراق مثلهم مثل افراد الشعب الاخرين، مما تجهل هويتهم المهنية غير واضحة المعالم.

الهدف الثاني: (التعرف على الفروق في الهوية المهنية عند مدرسي المرحلة المتوسطة تبعاً لمتغير)، النوع: (ذكور - اناث): أشارت النتائج إلى أن متوسط درجات المدرسين من الذكور على مقياس الهوية المهنية قد بلغ (83.1067) درجة، وبانحراف معياري مقداره (10.51885) درجة. وبالمقارنة مع متوسط درجات المدرسين من الاناث على المقياس نفسه بلغ (83.1200) درجة، وبانحراف معياري قدره (9.27211). وبعد استعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين النوعين، تبين لنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذا المتغير، إذ بلغت القيمة المحسوبة (0.012) درجة وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298). كما موضح في الجدول (8).

الجدول (8)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية عند افراد العينة تبعا
لمتغير النوع

| مستوى الدلالة عند (0.05) | القيمة التائية | | درجة الحرية | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | حجم العينة | النوع |
|-----------------------------------|----------------|----------|----------------|----------------------|--------------------|---------------|-------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | | |
| غير دالة | 1,960 | 0.012 | 298 | 10.51885 | 83.1067 | 150 | ذكور |
| | | | | 9.27211 | 83.1200 | 150 | اناث |

الهدف الثالث: (التعرف على السمات الشخصية عند مدرسي المرحلة
المتوسطة). بعد أن طبق الباحث مقياس السمات الشخصية على عينة البحث البالغة
(300) مدرس ومدرسة، تحقق هذا الهدف من خلال معالجة البيانات إحصائيا لأفراد
العينة، ويوضح الجدول (9) نتائج المستخرجة للسمات الخمس، بعد استعمال الاختبار
التائي لعينة واحدة (t-test) عند مستوى دلالة (0,05)
ودرجة حرية (299) والقيمة التائية الجدولية البالغة (1,960)، لإظهار الفروق
الإحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لكل سمة.

جدول (9)

قيمة الاختبار التائي لإجابة افراد عينة البحث على مقياس السمات الشخصية

| مستوى الدلالة عند (0,05) | القيمة الجدولية التائية | | المتوسط الفرضي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | حجم العينة | السمات |
|-----------------------------------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------|--------------------|---------------|------------------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | | |
| دالة | 1,960 | 13.581 | 15 | 2.97162 | 12.6700 | 300 | العصابية |
| دالة | 1,960 | 5.265 | 18 | 3.38832 | 16.9700 | 300 | الانبساطية |
| دالة | 1,960 | 12.836 | 24 | 5.20873 | 27.8600 | 300 | الطبية |
| دالة | 1,960 | 22.852 | 27 | 4.42640 | 32.8400 | 300 | يقظة الضمير |
| دالة | 1,960 | 20.621 | 21 | 3.95619 | 25.7100 | 300 | الانفتاح على الخبرة |

وعن طريق الجدول (9) نجد ان نتائج البحث قد كشفت ما يأتي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي ولصالح متوسط الفرضي في سمة العصابية، أي ان العينة البحث لا تعاني من ارتفاع في العصابية.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي في سمة الانبساطية ولصالح المتوسط الفرضي، أي ان العينة البحث لا تتمتع بارتفاع مستوى الانبساطية.
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي في سمة الطبية ولصالح متوسط العينة، أي ان العينة البحث تتمتع من ارتفاع مستوى الطبية.

4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي في سمة يقظة الضمير ولصالح متوسط العينة، أي ان العينة البحث تتمتع من ارتفاع مستوى يقظة الضمير.

5. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي ولصالح متوسط العينة في سمة الانفتاح على الخبرة، أي ان العينة تتمتع بمستوى مرتفع من الانفتاح على الخبرة.

ويمكن تفسير النتيجة الحالية على وفق نظرية (تطور الشخصية عبر دورة الحياة) بأن أن الأفراد ذوي الضمير العالي المشترك والعصبية المنخفضة من المرجح أن يهتموا الفرص للعمل في المهام الصعبة والمعقدة، دون الآثار المثبطة للخوف من الفشل أو النتائج السلبية. وأيضا تمثل الخصائص الوظيفية مثل تعقيد الوظيفة وتنوع المهارات والاستقلالية آليات يمكن من خلالها أن يحصل الأشخاص في حياتهم العملية القليل من سمات العصابية والأعلى في سمات الضمير على وظائف أكثر إيجابية ومجزية. وفي هذه النظرية، يُفترض المنظرون أن العصابية والمكون العاطفي الإيجابي للانبساط يؤثران على الرضا الوظيفي ومن ثم على هويتهم المهنية لأن تأثيرات التأثير السلبي والإيجابي تعني على التوالي أن الناس يحضرون ويدركون خصائص وظيفتهم إما بشكل عام غير مواتية أو مواتية.

ان نتيجة الدراسة الحالية تتفق مع نتيجة دراسة ميرري وآخرون (Murray, et al 2002), التي أظهرت وجود ارتفاع في مستوى المقبولية عند عينة بحثها، وأيضا اختلفت مع دراسة (احمد، 2020) والتي أظهرت ارتفاع مستوى سمة الانبساطية عند افراد العينة. ومع دراسة (الوهيبي، 2013) والتي اكدت ان افراد العينة يتمتعون بجميع السمات الشخصية مع عدا سمة العصابية.

الهدف الرابع: (التعرف على السمات الشخصية عند مدرسي المرحلة المتوسطة تبعاً لمتغير). النوع: (ذكور - اناث).

بعد أن طبق الباحث مقياس السمات الشخصية على عينة البحث البالغة (300) مدرس ومدرسة، تحقق هذا الهدف من خلال معالجة البيانات إحصائياً لأفراد العينة، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق في النوعين (ذكور - اناث) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298) والقيمة التائية الجدولية (1,960)، لإظهار الفروق الإحصائية بين المتوسطات لكل سمة لم تظهر فروقا معنوية في جميع سمات الشخصية، والجدول () يوضح ذلك.

الجدول (10)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية عند افراد العينة تبعاً لمتغير النوع

| مستوى الدلالة عند (0.05) | القيمة التائية | | درجة الحرية | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | حجم العينة | النوع | السمات |
|-----------------------------------|----------------|----------|----------------|----------------------|--------------------|---------------|-------|---------------------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | | | |
| غير دالة | 1,960 | 0.136 | 298 | 2.79294 | 12.6467 | 150 | ذكور | العصابية |
| | | | | 3.14940 | 12.6933 | 150 | اناث | |
| غير دالة | 1,960 | 1.830 | 298 | 3.42807 | 17.3267 | 150 | ذكور | الانبساطية |
| | | | | 3.32125 | 16.6133 | 150 | اناث | |
| غير دالة | 1,960 | 0.753 | 298 | 4.60804 | 28.0867 | 150 | ذكور | الطيبة |
| | | | | 5.75380 | 27.6333 | 150 | اناث | |
| غير دالة | 1,960 | 1.569 | 298 | 4.27177 | 32.4400 | 150 | ذكور | يقظة الضمير |
| | | | | 4.55493 | 33.2400 | 150 | اناث | |
| غير دالة | 1,960 | 0.598 | 298 | 3.69717 | 25.5733 | 150 | ذكور | الانفتاح على الخبرة |
| | | | | 4.20728 | 25.8467 | 150 | اناث | |

ويمكن تفسير نتائج الهدف الرابع اعتمادا على ما جاء في نظرية (تطور الشخصية عبر دورة الحياة) بان أن العوامل الخمس الكبرى للشخصية لا تتنبأ فقط بالاختيارات المهنية، ولكن أيضا بالخبرات في دور العمل والتي تؤثر على تغيير الشخصية. ومع ذلك، وأشارت بالنسبة للارتباطات الديناميكية للشخصية ونتائج العمل إلى أن السمات التي تتلاءم مع بيئة مهنية واحدة، أو في مهنة معينة أو مرحلة عمل معينة عند افراد معينين، قد تكون أقل فائدة أو حتى عائقًا عند الآخرين منهم وهذا ما يؤدي بها الى تحقيق التكافؤ في الحياة المهنية.

ونلاحظ ان النتيجة الحالية قد اتفقت مع دراسة هوميرد (Humbyrd, 2010) والتي أظهرت عدم وجود فروق في سمات الشخصية تبعاً لمتغير النوع. وهذا ما يدل وفقاً لرأي الباحث الى تناسق الشخصية المهنية التي يتبناها المدرسون اثناء تأدية مهامهم الوظيفية.

الهدف الخامس: (التعرف على علاقة الهوية المهنية بالسمات الشخصية عند مدرسي المرحلة المتوسطة).

تحقيقاً للهدف الخامس، فقد استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون للتعرف على علاقة الهوية المهنية بالسمات الشخصية، وقد أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين، إذ بلغ معامل الارتباط بيرسون بين الهوية المهنية والسمات الخمس للشخصية على النحو الموضح في جدول (11).



جدول (11)

نتائج علاقة الهوية المهنية بالسمات الشخصية

| الاستنتاج | قيمة الاحتمال | قيمة معامل الارتباط الجدولية | قيمة معامل الارتباط المحسوبة | قيمة معامل الارتباط المحسوبة بين متغيري البحث | |
|------------------|---------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------|----------------|
| | | | | العصائية | الهوية المهنية |
| علاقة طردية قوية | 0.000 | 0,113 | 0.415 | العصائية | الهوية المهنية |
| علاقة طردية قوية | 0.000 | | 0.548 | الانبساطية | الهوية المهنية |
| علاقة طردية جيدة | 0.011 | | 0.147 | الطيبة | الهوية المهنية |
| علاقة طردية جيدة | 0.075 | | 0.103 | يقظة الضمير | الهوية المهنية |
| لا توجد علاقة | 299. | | 0.060 | الانفتاح على الخبرة | الهوية المهنية |

ويمكن تفسير نتائج الهدف الخامس اذ تلعب سمات الشخصية دورها التقليدي كمتغير مستقل للتنبؤ بمعايير مستقرة أو ديناميكية عبر المراحل المهنية اثناء نمو الهوية المهنية. وكما تمثل الحياة العملية خلفية ديناميكية للسلوك والتعبير عن الشخصية، وتضم سياقات ومتطلبات وتحديات متعددة.

كما ويرى الباحث بان الهوية المهنية تتضمن بطبيعتها مجموعة من السمات الشخصية التي يمكن عن طريقها التعرف على الشخص أو التعرف عليه بشكل نهائي من قبل المجتمع الذي يعيش فيه، ومن هذه الشخصيات (شخصية المدرس) اذ أن السمات الشخصية التي يتمتع بها تعمل كعلامات تشير إلى ماهية هذا الشخص، في نظر

الآخرين، ولكن ان هوية المدرس قد لا تتضمن في جوهرها مفهوما شاملا لسمة الانفتاح على الخبرة.

التوصيات (Recommendations):

كما اوصى الباحث بما يأتي:

1. يوصي الباحث وزارة التربية بإقامة المؤتمرات والندوات التي تهدف الى مساعدة مدرسي المرحلة المتوسطة من تنمية هويتهم المهنية اثناء تأدية مهامهم التدريسية للطلبة.
2. تشجيع اعضاء هيئة التدريس في اقسام العلوم النفسية والاجتماعية على الاهتمام بموضوع الهوية المهنية والسمات الشخصية للمدرسين في بحوثهم العلمية.

المقترحات (Suggestions):

وقدم الباحث المقترحات الآتية:

1. إجراء دراسة تهدف إلى معرفة علاقة الهوية المهنية بالتفكير النقدي عند مدرسي المرحلة المتوسطة.
2. اجراء دراسة تهدف الى معرفة علاقة سمات شخصية المدرس بالفشل الأكاديمي عند طلبة المرحلة المتوسطة.



المصادر العربية:

1. البزاز، حكمة (1989): اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين، مجلة رسالة الخليج العربي، المجلد (9)، العدد (28)، كلية التربية، جامعة ام القرى، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص (177-213).
2. حمود، فريال؛ والشماس، عيسى (2013): مستويات تشكل الهوية الايدولوجية لدى طلبة الصف الثاني الثانوي (دراسة ميدانية في مدينة دمشق)، مجلة جامعة دمشق، المجلد (29)، العدد الأول، كلية التربية، جامعة دمشق، دمشق، سوريا، ص (425-451).

المصادر الاجنبية:

3. Bukor, E., (2011): **Exploring Teacher Identity: Teachers' Transformative Experiences of Re-Constructing and Re-Connecting Personal and Professional Selves**, a thesis submitted in conformity with the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Department of Curriculum, Teaching and Learning Ontario Institute for Studies in Education University of Toronto.
4. Vokatis, B. (2016): **The Professional Identity of Three Innovative Teachers Engaging in Sustained Knowledge Building Using Technology**, Frontline Learning Research, 4 (1) 58 – 77.
5. Sainsaulieu, R. (1977): **The identity in work**, Presses of the national Foundation of political science, Paris.



-
6. Caspi, Avshalom & Roberts, Brent. W (2001): **Personality Development Across the Life Course: The Argument for Change and Continuity, Psychological Inquiry**, University of Illinois, Urbana-Champaign, 12(2):49-66.