

الهوية المهنية وعلاقتها بالشخصية المبدعة لدى مترجمين لغة الإشارة

م. شملهاء سعدي صلاح

talat.edbs@uomustansiriyah.edu.iq

الجامعة المستنصرية /كلية التربية الاساسية

الملخص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على الهوية المهنية لدى مترجمي لغة الإشارة و التعرف على الفروق في الهوية المهنية على وفق متغير النوع (ذكور -إناث) و التعرف على الشخصية المبدعة لدى لدى مترجمي لغة الإشارة و التعرف على الفروق في الشخصية المبدعة على وفق متغير النوع (ذكور -إناث) و التعرف على العلاقة بين الهوية المهنية و الشخصية المبدعة لدى مترجمين اشاره لغة الإشارة و يقتصر البحث على مترجمي لغة الإشارة العاملين في المؤسسات التعليمية، والمراكز المتخصصة، والجمعيات ذات الصلة بالصم وضعاف السمع في العراق خلال العام الدراسي (٢٠٢٤/٢٠٢٥) والبالغ عددهم (٧٥) مترجم ومترجمة كما قامت الباحثة ببناء مقياس الهوية المهنية والبالغ عدد فقراته (٢٤) فقرة وبناء مقياس الشخصية المبدعة وتكون من (٣٠) فقرة وبعد استخراج الخصائص السايكومترية لهم قامت الباحثة بتطبيقهم على العينة وظهرت النتائج ان عينة مترجمين لغة الإشارة يتمتعون بالهوية المهنية كما انهم من ذوي الشخصية المبدعة وان ليس هناك فروق بين الذكور والاناث في الشخصية المبدعة وفي الهوية المهنية وان هناك علاقة ارتباطية قوية وايجابية بين الهوية المهنية والشخصية المبدعة. الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، الشخصية المبدعة، مترجمي لغة الإشارة.

**Professional identity and its relationship to the creative personality
of sign language interpreters**

ma. shuhala' saedi salah

aljamieat almustansiriat /kaliyat altarbiat al'asasia

Abstract:

The current research aims to identify the professional identity of sign language interpreters and to identify the differences in professional identity according to the gender variable (males – females) and to

identify the creative personality of sign language interpreters and to identify the differences in creative personality according to the gender variable (males – females) and to identify the relationship between professional identity and creative personality of sign language interpreters. The research is limited to sign language interpreters working in educational institutions, specialized centers, and associations related to the deaf and hard of hearing in Iraq during the academic year (2024/2025) and their number is (75) male and female interpreters. The researcher also built a professional identity scale consisting of 24 paragraphs and a creative personality scale consisting of 30 paragraphs. After extracting their psychometric characteristics, the researcher applied them to the sample. The results showed that the sample of sign language interpreters enjoys a professional identity and that they have a creative personality and that there are no differences between males and females. Women have a strong, positive relationship with their creative personality and professional identity, and there is a strong, positive correlation between professional identity and creative personality.

Keywords: Professional identity, creative personality, sign language interpreters.

الفصل الاول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث

تعد الهوية المهنية عنصراً أساسياً في تشكيل كفاءة الفرد المهني، حيث ترتبط بالانتماء إلى المهنة، والالتزام بالقيم والمعايير المهنية، والقدرة على مواجهة التحديات المختلفة في بيئة العمل (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004:108). ويواجه مترجمو لغة الإشارة تحديات فريدة تتعلق بالجمع بين اللغتين الإشارية والمنطوقة والثقافتين المختلفتين، ما يجعل وضوح الهوية المهنية لديهم عاملاً حاسماً في تحسين جودة أدائهم.

في المقابل، تشير الدراسات إلى أن الشخصية المبدعة، بما تشمل مثل المرونة، التفكير الابتكاري، القدرة على حل المشكلات بطرق غير تقليدية، والانفتاح على الخبرات، تعد محركاً

رئيسيا للتمييز المهني والإبداع في العمل (Runco & Jaeger, 2012:93; Guilford, 1967:71). وقد أظهرت دراسة (Charyton et al. 2009:45) أن المبدعين في المهن التي تتطلب التكيف مع مواقف غير متوقعة يمتلكون مستويات أعلى من الثقة المهنية والانتماء، ما يعزز قدرتهم على إنتاج حلول مبتكرة.

وعلى صلة بذلك، بينت دراسة (Trede, Macklin, & Bridges 2012:367) أن وضوح الهوية المهنية يرتبط إيجاباً بقدرة الفرد على ممارسة الإبداع الوظيفي، إذ يساهم إدراك المهني لدوره وأهميته في بيئة العمل في تحسين مهاراته الإبداعية وتنمية أفكاره المبتكرة. أما فيما يخص مترجمي لغة الإشارة، فقد أشار (Napier & Leeson 2016:54) إلى أن غموض الأدوار المهنية، وغياب التشريعات الداعمة، ونقص التدريب المتخصص، يشكلون عائقاً أمام تطوير الهوية المهنية، وبالتالي يؤثرون على مستويات الإبداع المهني لدى المترجمين.

علاوة على ذلك، توصلت دراسة (Liao & Wang 2019:102) إلى أن الممارسين الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الهوية المهنية يظهرون قدرة أعلى على التفكير الإبداعي عند مواجهة تحديات مهنية جديدة، وهو ما يؤكد أهمية الربط بين البعدين النفسي (الشخصية المبدعة) والمهني (الهوية المهنية). كما أظهرت دراسة أخرى لـ (Hennessey & Amabile, 2010:533) أن البيئة المهنية الداعمة لهوية واضحة تعمل على تعزيز الإبداع من خلال شعور الفرد بالثقة في دوره وقدرته على الابتكار.

وبناءً على ما سبق، تبرز مشكلة البحث في التساؤل:

إلى أي مدى ترتبط الهوية المهنية بالشخصية المبدعة لدى مترجمي لغة الإشارة؟

أهمية البحث

تكتسب دراسة العلاقة بين الهوية المهنية و الشخصية المبدعة لدى مترجمي لغة الإشارة أهمية بالغة على المستويين النظري والتطبيقي. فعلى الصعيد النظري، يساهم هذا البحث في إثراء الفهم لمفهوم الهوية المهنية باعتبارها عاملاً مؤثراً في السلوك المهني والاستجابات الإبداعية لمواقف العمل المختلفة (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004:108). ويكتسب هذا الجانب أهمية خاصة في المهن المتخصصة التي تتطلب مرونة عالية وقدرة على التكيف، مثل مهنة ترجمة لغة الإشارة، التي تتعامل في آن واحد مع لغتين وثقافتين مختلفتين (Trede, Macklin, & Bridges, 2012:367).

كما يضيف البحث قيمة معرفية من خلال تسليط الضوء على أبعاد الشخصية المبدعة، مثل المرونة العقلية، والطلاقة في توليد الأفكار، والأصالة، والقدرة على حل المشكلات بطرق غير تقليدية. وقد بينت دراسات سابقة أن الأفراد الذين يتمتعون بهوية مهنية واضحة يظهرون مستويات أعلى من الإبداع المهني (Charyton et al., 2009؛ Liao & Wang, 2019).

وهو ما يعزز أهمية الربط بين هذين البعدين لفهم كيفية مواجهة المترجمين للتحديات المهنية المعقدة بطرق مبتكرة (Charyton et al., 2009:45؛ Liao & Wang, 2019:102)..

أما على الصعيد التطبيقي، فإن النتائج المتوقعة من هذا البحث يمكن أن تسهم في تصميم برامج تدريبية متخصصة لمترجمي لغة الإشارة تركز على تعزيز الهوية المهنية وتنمية الابداعية وتحسين جودة الأداء المهني. وقد أشار (Napier & Leeson, 2016) إلى أن غياب التشريعات ونقص التدريب المتخصص وغموض الأدوار يحد من قدرة المترجم على ممارسة إبداعه، مما يجعل هذا البحث ذا قيمة عملية كبيرة في تقديم توصيات لتطوير التدريب المهني (Napier & Leeson, 2016:54).

إضافة إلى ذلك، يسهم البحث في تحسين جودة الخدمات المقدمة للصم وضعاف السمع، حيث أن المترجم الذي يمتلك هوية مهنية راسخة وشخصية مبدعة يكون أكثر كفاءة وابتكاراً في التعامل مع المواقف المعقدة (Hennessey & Amabile, 2010:533). كما يبرز دور الدعم النفسي والاجتماعي في تعزيز الهوية المهنية والحد من مشكلات مهنية مثل الإرهاق أو فقدان الدافعية (Trede, Macklin, & Bridges, 2012:367).

وأخيراً، يحمل البحث قيمة أكاديمية وتطبيقية للطلاب والمتخصصين في مجالات اللغة والترجمة وعلم النفس، إذ يجمع بين الإطار النظري والتطبيق العملي، ويقدم أدلة علمية حول أهمية إدماج الهوية المهنية وتنمية الإبداع الشخصي في البرامج التعليمية والتدريبية. وقد أكدت دراسات متعددة (Eby et al., 2003:245؛ Tierney & Farmer, 2011:1109؛ Kaufman & Beghetto, 2009:101) أن وضوح الهوية المهنية يسهم في تعزيز الاستعداد للتعلم المستمر، وزيادة الثقة بالنفس، والقدرة على توليد حلول مبتكرة في بيئة العمل.

وتبرز اهمية البحث من خلال ما يأتي

- يساعد البحث في إثراء المناهج الجامعية لبرامج الترجمة وعلوم اللغة، من خلال إدماج التدريب على الهوية المهنية وتنمية القدرات الإبداعية ضمن المقررات الدراسية.
- يساهم في إبراز دور مترجمي لغة الإشارة كجسر ثقافي بين مجتمعات الصم والمجتمع الأوسع، من خلال تعزيز الإبداع في نقل المعاني الثقافية واللغوية.
- يمكن أن يوفر أدلة علمية تدعم وضع تشريعات مهنية وسياسات وطنية لتطوير مهنة الترجمة بلغة الإشارة، وضمان حقوق المترجمين العاملين فيها.
- يفتح المجال لدراسات لاحقة حول العلاقة بين الهوية المهنية والإبداع في مهن أخرى متخصصة (مثل التعليم، التمريض، أو الاستشارات النفسية)، مما يوسع الإطار النظري.

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى

١. التعرف على الهوية المهنية لدى مترجمي لغة الإشارة
٢. التعرف على الفروق في الهوية المهنية على وفق متغير النوع (ذكور - إناث)
٣. التعرف على الشخصية المبدعة لدى مترجمي لغة الإشارة
٤. التعرف على الفروق في الشخصية المبدعة على وفق متغير النوع (ذكور - إناث)
٥. التعرف على العلاقة بين الهوية المهنية و الشخصية المبدعة لدى مترجمين اشار له لغة الإشارة

حدود البحث :

يقتصر البحث على دراسة العلاقة بين الهوية المهنية و الشخصية المبدعة لدى مترجمي لغة الإشارة و يقتصر البحث على مترجمي لغة الإشارة العاملين في المؤسسات التعليمية، والمراكز المتخصصة، والجمعيات ذات الصلة بالصم وضعاف السمع في العراق خلال العام الدراسي (٢٠٢٤/٢٠٢٥).

تحديد المصطلحات :

١. الهوية المهنية

عرفها كاسبي وروبرتس ٢٠٠١ انها تقديرات الفرد في تحديد شخصيته ومن ثم تحديد الصورة التي سيظهر بها للآخرين وتتضمن الهوية افكار وتصورات الفرد عن عمله ومكانته لدى الآخرين وان الهوية ليست شيئاً يصنع او يخرب بل هي تنمو بالخبرة والاحساس بهذه الخبرة و عرفها (Eby, Butts, & Lockwood, 2003): إدراك الفرد لمكانته ووجوده داخل المهنة، بما يساهم في تعزيز الثقة بالنفس والأداء المهني، وتحفيز الإبداع والتفكير النقدي في المواقف العملية (Eby, Butts, & Lockwood, 2003, p.245).

عرفها Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004"هي مفهوم نفسي واجتماعي يصف إدراك الفرد لنفسه كعضو في مهنة معينة، ومدى شعوره بالانتماء لها والالتزام بقيمتها وأخلاقياتها، وكذلك إدراكه لدوره ومسؤولياته داخل المهنة" (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004, p.108).

و عرفها (Trede, Macklin, & Bridges, 2012) إلى أن الهوية المهنية تتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية:

١. الانتماء المهني: شعور الفرد بالارتباط والانتماء إلى مجتمعه المهني.
 ٢. القيم المهنية: التمسك بالمبادئ والمعايير الأخلاقية للمهنة.
 ٣. الالتزام المهني: قدرة الفرد على تحمل المسؤوليات والعمل وفق متطلبات المهنة بكفاءة.
- (Trede, Macklin, & Bridges, 2012:366)

وقد تبنت الباحثة تعريف كاسبي وروبرتس ٢٠٠١ تعريفا نظريا اما التعريف الاجرائي فانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد على مقياس الهوية المهنية المعد في البحث الحالي

٢. الشخصية المبدعة

عرفها كارل روجرز (١٩٥٤) "الفرد الذي يتمتع بدرجة عالية من الانفتاح على الخبرة، ويكون قادرا على التعبير عن ذاته بحرية، ويتمتع بالمرونة في التفكير، ويظهر حساسية تجاه المشكلات، ويسعى إلى إيجاد حلول جديدة ومبتكرة لها. كما أن الشخص المبدع عند روجرز يتصف بالقدرة على استخدام طاقاته وإمكاناته بشكل أصيل، بما يحقق ذاته ويخدم الآخرين في آن واحد". (Rogers, 1954: 249-260)

و عرفها (Runco & Jaeger, 2012). "هي مجموعة من الخصائص وال النفسية التي تمكن الفرد من التفكير بطرق غير تقليدية، وتوليد أفكار جديدة، وحل المشكلات بطرق مبتكرة ومرنة" (Runco & Jaeger, 2012, p.93).

و عرفها (Guilford, 1967) تشمل الشخصية المبدعة:

١. المرونة العقلية: القدرة على التفكير في أكثر من منظور وحل المشكلات بطرق متنوعة.
٢. الأصالة: القدرة على إنتاج أفكار مبتكرة وغير تقليدية.
٣. الطلاقة: القدرة على توليد عدد كبير من الأفكار والحلول.
٤. الحساسية للمشكلات: إدراك المشكلات والفرص بسرعة واستباقيا.
٥. القدرة على المخاطرة: الاستعداد لتجربة أفكار جديدة رغم احتمال الفشل. (Guilford, 1967, p.71)

وقد تبنت الباحثة تعريف كارل روجرز (١٩٥٤) تعريفا نظريا اما التعريف الاجرائي فانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد على مقياس الشخصية المبدعة المعد في البحث الحالي

٣. مترجمو لغة الإشارة

عرفهم (Napier & Leeson, 2016). " هم الأفراد المتخصصون في نقل المعاني بين لغة الإشارة ولغة منطوقة أو مكتوبة، مع مراعاة الفروق الثقافية والاجتماعية بين الطرفين" (Napier & Leeson, 2016, p.54).

وعرفهم (Johnston & Schembri, 2007). أنهم " مهنيون قادرون على تسهيل التواصل بين الأشخاص الصم وضعاف السمع وغير الصم، مع الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية للترجمة، وضمان دقة المعلومات وفهم السياق اللغوي والثقافي للطرفين" (Johnston & Schembri, 2007, p.15).

الفصل الثاني

أطار نظري ودراسات سابقة

لمحة تاريخية عن الهوية المهنية

بدأ مفهوم الهوية المهنية بالتبلور مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي رافقت الثورة الصناعية، حيث برزت الحاجة إلى تحديد أدوار الأفراد في مهنتهم وتمييزهم عن غيرهم في سوق العمل. في هذه المرحلة، كانت الهوية المهنية مرتبطة أساساً بالانتماء إلى المهنة من خلال التعليم والتدريب والانضواء تحت مظلة نقابات أو جمعيات مهنية، واعتبار المهنة وسيلة لتعريف الفرد اجتماعياً (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004: 107-128).

ومع صعود علم النفس الاجتماعي ونظريات الهوية، بدأ الاهتمام يتجه نحو دراسة كيفية تشكل الهوية المهنية داخل السياقات الاجتماعية. اعتمد الباحثون على نظريات الهوية الذاتية مثل نظرية إريكسون في الهوية (١٩٦٨)، التي رأت أن الهوية جزء من النمو النفسي الاجتماعي للفرد، حيث تلعب المهنة دوراً محورياً في تكوين صورة الذات. كما استخدم علماء الاجتماع مفهوم "الدور الاجتماعي" لفهم الهوية المهنية كنتاج لتفاعل الفرد مع توقعات المجتمع والمؤسسات (Erikson, 1968).

ومع توسع الدراسات التربوية، خاصة في ميدان إعداد المعلمين والمهنيين الإنسانية، أصبح مفهوم الهوية المهنية أكثر وضوحاً. فقد ركز الباحثون على العلاقة بين الخبرات التعليمية والتدريبية وبين تشكل الهوية، معتبرين أن الهوية المهنية عملية ديناميكية تتأثر بالخبرات الميدانية والممارسة الفعلية للمهنة. في هذه الفترة ظهرت أبحاث تناولت الهوية المهنية كجزء من "التطور المهني المستمر" (Kelchtermans, 1993: 443-456) (Professional Development).

وفي القرن الحادي والعشرين، أصبح مفهوم الهوية المهنية أكثر شمولية، حيث ينظر إليها بوصفها عملية معقدة تتشكل عبر التفاعل بين العوامل الفردية (القيم، المعتقدات، الطموحات) والعوامل المؤسسية (بيئة العمل، الثقافة التنظيمية، الدعم الاجتماعي). كما ظهرت نظريات حديثة مثل "الهوية السردية" التي تفسر الهوية المهنية باعتبارها قصة يبنيها الفرد عن نفسه داخل مهنته. وتوسعت الأبحاث لتشمل مهن متعددة مثل التعليم، الطب، التمريض، والهندسة (Beijaard et al., 2004; Trede, Macklin, & Bridges, 2012: 365-384).

تاريخياً، تطور مفهوم الهوية المهنية من مجرد انتماء تنظيمي إلى رؤية أوسع تدمج بين البعد الشخصي والاجتماعي والمؤسسي. فبينما كان ينظر إليها سابقاً كصفة ثابتة تكتسب من الانضمام إلى مهنة، أصبح ينظر إليها اليوم كعملية مستمرة من التفاوض وإعادة البناء تتأثر بالخبرة والممارسة والتغيرات المجتمعية.

النظريات التي فسرت الهوية المهنية

١ . النظرية النفسية الاجتماعية لإريك إريكسون

إريكسون يرى أن تشكّل الهوية هو عملية نفسية-اجتماعية تمتد عبر فترات الحياة، وأن مرحلة المراهقة والشباب المبكر هي محطة محورية لبلوغ "هوية مستقرة" تتضمن البعد المهني. في إطار أزمة «الهوية مقابل تشتت الأدوار» يواجه الفرد عقبات داخلية وخارجية — ميول شخصية، توقعات الأسرة والمجتمع، ومتطلبات العمل — ويحتاج إلى مزج هذه العناصر لصياغة تصور واضح عن نفسه كمحترف. إذا نجح في هذه المرحلة، تنبثق هوية مهنية متسقة تدعم الاختيارات المهنية والاستمرارية في المسار المهني؛ وإن لم ينجح، يبقى عرضة لحيرة مهنية وتغير متكرر في التوجيهات المهنية. توضيح إريكسون يضع الهوية المهنية كجزء لا يتجزأ من بناء «ذات» أوسع، وليس ظاهرة مهنية محض. ((Erikson, 1968:165-170))

٢ . نظرية التطور المهني لدونالد سوبر

سوبر يعالج الهوية المهنية من منظور دورة الحياة: يرى أن مفهوم الذات (self-concept) هو المحور الذي يختار عبره الفرد مهنته ويعيد تشكيلها مع تغير الظروف الحياتية والخبرات. عند سوبر، الهوية المهنية تتطور عبر مراحل (النمو، الاستكشاف، التأسيس، المحافظة، الانحدار)، وكل مرحلة تمنح الفرد فرصاً وخبرات تعيد تشكيل تصوره الذاتي المهني. هذا المنظور يبرز طابع الهوية المهنية كعملية ديناميكية — أي أنها ليست حالة ثابتة بل نتاج تراكم خبرات، اختيارات، وتكيف مستمر مع التغيرات الحياتية والعملية. كما يظهر سوبر كيف تؤثر الأدوار المتزامنة (مثل دور الأب/الأم، دور العامل، دور الطالب) في تشكيل الهوية المهنية داخل «فضاء الحياة». (Super, 1990:205-210)

٣ . نظرية هوية الدور الاجتماعي (Burke & Tully)

هذه النظرية تركز على التركيز نحو البعد الاجتماعي للدور: الهوية المهنية ليست فقط ما يشعر به الفرد تجاه عمله، بل هي أيضاً مجموعة التوقعات والالتزامات المرتبطة بالدور المهني التي يفرضها السياق الاجتماعي. الهوية هنا تقاس وتفهم عبر علاقات الفرد بالآخرين — زملاء العمل، المشرفين، العملاء، والجمهور — وبطريقة تعبير الآخرين عن التوقعات والمعايير المهنية. وفق Burke & Tully، فهم الهوية المهنية يتطلب قياس كيف يرى الفرد نفسه في إطار الدور المهني وأي مدى يتوافق هذا التصور مع التوقعات الاجتماعية؛ أي أن الاعتراف الاجتماعي والتغذية الراجعة من الوسط المهني يلعبان دوراً بناءً في ثبات الهوية المهنية أو تقلبها. (Burke & Tully, 1977 :883-885)

٤ . نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا

باندورا يقدّم آلية تكوين السلوك المهني والهوية عبر النمذجة والتقليد: الأفراد يلاحظون سلوكيات ومواقف النماذج المهنية (معلمين، قادة، خبراء) ثم يحاكونها أو يختارون منها ما يتوافق مع ذواتهم. التعزيز (اجتماعياً أو عملياً) يلعب دوراً أساسياً في ترسيخ أو تعديل تلك التصرفات وبالتالي هوية الفرد المهنية. من هذا المنظور، الهوية المهنية تكتسب وتعُدّل عبر بيئات التعلم غير الرسمية والرسمية — التدريب، الإشراف، الثقافة التنظيمية — وليس فقط عبر عمليات داخلية للميل أو القرار. باندورا يربط أيضاً بين الشعور بالكفاءة (self-efficacy) وتماسك الهوية المهنية: كلما زادت كفاءة الفرد المدركة، زادت استقراره المهني وهويته كمحترف. (22-27: Bandura, 1977)

٥. نظرية الهوية الاجتماعية (Tajfel & Turner)

تاجفيل وتيرنر يوجهان النظر إلى الهوية المهنية كهوية جماعية ترتبط بانتماء الفرد إلى فئة أو مجموعة مهنية. الهوية هنا تتشكل عبر المقارنة الاجتماعية: معرفة «من نحن كمهنة» مقابل «من هم الآخرون/المهن الأخرى». الانتماء إلى مجموعة مهنية يمنح الفرد شعوراً بالانتماء والهوية المشتركة، ويؤدي إلى تبني قيم ومعايير مهنية مشتركة تعزز الشعور بالهوية المهنية. من زاوية هذه النظرية، القيم الجماعية، رمزيات المهنة، وصورتها الاجتماعية تؤثر بقوة في مدى فاعلية وقوة الهوية المهنية لدى الفرد. (12-15: Tajfel & Turner, 1986)

إليك النص بعد إضافة التوثيق بصيغة APA:

٧. نظرية كاسبي و روبرتس (٢٠٠١) في الهوية المهنية

تعد من النظريات البارزة التي ربطت بين ال شخصية وتطور الهوية المهنية. فقد أكد أن الهوية المهنية ليست مجرد انعكاس لاختيار وظيفي، بل هي بناء نفسي واجتماعي يتشكل نتيجة تفاعل الفرد مع بيئته المهنية والاجتماعية، ويتأثر في الوقت نفسه به الشخصية. وترى النظرية أن ال شخصية، ك الانفتاح على الخبرة أو الضمير الحي، تؤثر بشكل مباشر في كيفية تكوين الهوية المهنية وفي استجابات الفرد لمتطلبات مهنته. كما تشير إلى أن الهوية المهنية عملية ديناميكية تجمع بين الاستقرار الذي توفره ال شخصية وبين إمكانية التغير التي تسمح بها الخبرات المهنية المستمرة. ومن خلال هذا الطرح، تبرز النظرية أهمية الدمج بين الجوانب الفردية والاجتماعية في تكوين الهوية المهنية، وهو ما يجعلها إطاراً أساسياً لفهم العلاقة بين الشخصية، المهنة، والسلوك المهني في السياقات التربوية والتنظيمية. (46-: Caspi, & Roberts, 2001)

66).

اللمحة التاريخية عن الشخصية المبدعة

ارتبط مفهوم الشخصية المبدعة منذ القدم بالتفسيرات الفلسفية والأسطورية؛ فقد اعتبر أفلاطون أن الإبداع يأتي نتيجة "الجنون الإلهي"، بينما رأى أرسطو أن الإبداع يعتمد على الخيال

والمحاكاة. وفي العصور الوسطى ارتبط الإبداع بالهبات الربانية، ومع عصر النهضة برز المبدع كعقري قادر على التغيير الثقافي والاجتماعي (Runco & Jaeger, 2012:92-93;) (Albert & Runco, 1999:16-18).

ومع الفلسفة الحديثة، بدأ الإبداع يفهم كقدرة عقلية طبيعية. فقد اعتبر كانط أن الإبداع ناتج عن "الخيال الخلاق" الذي يجمع بين المعرفة والحدس، بينما رأى هيوم أن الإبداع يرتكز على الخبرة السابقة. كان ذلك بداية الانتقال من التفسير الغيبي إلى التفسير العقلاني (Weisberg, 2006:15-42).

وفي القرن التاسع عشر، بدأ التعامل مع الإبداع بشكل علمي؛ فقد نشر فرانسيس غالتون كتابه العبقريّة الموروثة عام ١٨٦٩ ، مؤكداً أن الإبداع صفة موروثة تنتقل عبر الأجيال. وفي المقابل، حاول لومبروزو الربط بين العبقريّة والاضطرابات النفسية، معتبراً أن هناك صلة بين الإبداع والمرض العقلي (Galton, 1869: 45).

وفي بدايات القرن العشرين، رأى فرويد أن الإبداع تعبير عن رغبات لاشعورية يتم تساميتها في صور فنية أو أدبية، بينما اعتبر يونغ أن الإبداع يرتبط بالرموز والأرشفيف الجمعي. أما مدرسة الجشطالت فقد فسّرت الإبداع بأنه عملية "استبصار" ناتجة عن إعادة تنظيم المعطيات. وفي منتصف القرن، قدم جيلفورد مفهوم "التفكير التباعدي" باعتباره سمة أساسية للشخصية المبدعة (Freud, 1959:141-154; Guilford, 1950:444-454).

وفي هذه الفترة، قدم تورانس اختبارات التفكير الإبداعي (TTCT) لقياس القدرات الإبداعية، كما ظهرت نظريات ال التي ربطت بين الشخصية المبدعة وأبعاد مثل الانفتاح على الخبرة ضمن نموذج العوامل الخمسة الكبرى. وطرحت تيريزا أميل نظريتها التفاعلية التي ترى أن الإبداع نتيجة تفاعل الفرد مع بيئته الاجتماعية والثقافية (Torrance, 1974:5-20; Amabile, 1996:25-48).

واليوم ينظر إلى الشخصية المبدعة باعتبارها نتاجاً لمزيج من ال الفردية (كالجرأة والاستقلالية)، والعمليات المعرفية (مثل التفكير التباعدي)، والعوامل الاجتماعية والثقافية (كالدعم المؤسسي). كما ظهر تمييز بين الإبداع الاستثنائي والإبداع اليومي، مع تطوير نموذج المستويات الأربعة (Kaufman & Beghetto, 2009:1-3).

وتطورت النظرة إلى الشخصية المبدعة من التفسيرات الغيبية في العصور القديمة، إلى الفهم الوراثي في القرن التاسع عشر، مروراً بالتفسيرات النفسية في القرن العشرين، وصولاً إلى المنظور المعاصر الذي يدمج الفرد والبيئة في عملية ديناميكية مستمرة (Weisberg, 2006:213-240).

النظريات التي فسرت الشخصية المبدعة

١. النظرية التحليلية النفسية - سيغموند فرويد

فسر فرويد الإبداع بوصفه تنفيذا عن الطاقة النفسية المكبوتة، حيث يرى أن الشخص المبدع يحول رغباته المكبوتة وصراعاته اللاواعية إلى إنتاج فني أو علمي مقبول اجتماعيا. و الشخصية المبدعة من هذا المنظور ترتبط بالخيال، الحساسية العالية، والقدرة على التسامي (Sublimation) أي تحويل الدوافع الغريزية إلى أشكال راقية من التعبير. هذا المنظور يربط الإبداع بالجانب العاطفي واللاشعوري أكثر من العوامل العقلية البحتة. -Freud, 1959:145 (148)

٢. النظرية الإنسانية - أبراهام ماسلو

يرى ماسلو أن الإبداع مرتبط بتحقيق الذات (Self-Actualization). الشخصية المبدعة عنده تشمل: الاستقلالية، الأصالة، تقبل الذات والآخرين، حب التجربة، والقدرة على تجاوز التقاليد. والأفراد الذين يصلون إلى قمة هرم الحاجات (تحقيق الذات) يميلون إلى التعبير عن أنفسهم بطرق مبتكرة وإبداعية. وإن هنا الإبداع ليس مرضا أو نتاج صراع، بل خاصية صحية ونمو طبيعي للشخصية.. (Maslow, 1968:137-145)

٣. النظرية الإنسانية - كارل روجرز

روجرز رأى أن الشخصية المبدعة تتشكل في بيئة توفر الأمن النفسي، التقبل غير المشروط، والحرية الداخلية. المبدع من هذا المنظور: الانفتاح على الخبرة، الثقة بالذات، الاستقلالية في التفكير، والتعبير الحر عن المشاعر. الإبداع عند روجرز ليس موهبة فردية فقط، بل يتطلب مناخا اجتماعيا يشجع على المخاطرة والتجريب. (Rogers, 1954: 249-260)

٤. نظرية الشخصية - جيلفورد (Guilford)

جيلفورد ركز على القدرات المعرفية المرتبطة بالإبداع، واعتبر أن المبدعين يتميزون ب مثل: الطلاقة الفكرية، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات. هذه ال تجعل الشخص المبدع قادرا على إنتاج أكبر عدد من الأفكار وحلول متنوعة وغير تقليدية. جيلفورد نقل دراسة الإبداع من المستوى الفلسفي- التحليلي إلى مستوى علمي تجريبي قائم على القياس النفسي. Guilford, (1950: 444-454)

٥. نظرية التفكير التباعدي - تورانس (Torrance)

وسع تورانس عمل جيلفورد، وطور مقاييس لقياس التفكير الإبداعي. ويرى أن الشخصية المبدعة تشمل: الفضول، الجرأة في مواجهة الغموض، الحساسية للمشكلات، الأصالة، الطلاقة، والمرونة. كما ركز على أن الإبداع ليس فقط نتاج قدرات عقلية، بل أيضا اتجاهات شخصية مثل الانفتاح والمثابرة والدافعية الداخلية. (Torrance, 1974:10-15)

الدراسات السابقة

أولاً: دراسات عن الهوية المهنية

قام (Beijaard, Meijer & Verloop 2004) بدراسة بعنوان Professional Identity Development among Teachers in the United States. هدفت الدراسة إلى تحليل كيفية تطور الهوية المهنية لدى المعلمين المبتدئين خلال أول خمس سنوات من المهنة. تألفت العينة من ٢٠٠ معلم مبتدئ في المدارس الأمريكية، واستخدم الباحثون استبيانات مقابلات شبه منظمة ومقياس Professional Identity Scale. أظهرت النتائج أن الدعم التربوي والممارسات الإبداعية في الصف تساهم في تعزيز الهوية المهنية للمعلمين المبتدئين. (Beijaard, et al. ,2004:307-323)

قام محمد (٢٠١٧) بدراسة بعنوان العلاقة بين الهوية المهنية والتحصيل الأكاديمي لدى معلمي العلوم. هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين وضوح الهوية المهنية ومستوى التحصيل الأكاديمي للمعلمين. تكونت العينة من ١٠٠ معلماً في مدارس البكالوريا في القاهرة. استخدم الباحث مقياس الهوية المهنية لمارسيا، ومقياس التحصيل الأكاديمي. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين وضوح الهوية المهنية ومستوى التحصيل الأكاديمي، مما يدل على أن الهوية المهنية الواضحة تدعم الأداء التعليمي. (محمد، ٢٠١٧: ٨٥-١١٠)

أجرى حسن (٢٠١٨) دراسة بعنوان الهوية المهنية وانتماء المعلمين لمهنتهم في المدارس الثانوية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الهوية المهنية وانتماء المعلمين لمهنتهم والعوامل المؤثرة فيها. تألفت العينة من ١٥٠ معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة بغداد. استخدم الباحث مقياس الهوية المهنية واستبيان الانتماء المهني. أظهرت النتائج أن غالبية المعلمين لديهم هوية مهنية متوسطة إلى عالية، وأن هناك علاقة إيجابية قوية بين الهوية المهنية والانتماء المهني. (حسن، ٢٠١٨: ٤٥-٧٠)

ثانياً: دراسات عن الشخصية المبدعة

قام (Kozbelt, Beghetto & Runco 2010) بدراسة بعنوان Creative Personality and Innovation in the Workplace. هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الشخصية المبدعة والقدرة على الابتكار في بيئة العمل. شملت العينة ١٨٠ موظفاً في شركات تقنية في هولندا. استخدم الباحثون مقياس Creative Personality Scale واستبيان الابتكار الوظيفي. أظهرت النتائج أن الأفراد ذوي الشخصيات المبدعة يظهرون مستويات أعلى من الابتكار والإبداع في العمل. (Kozbelt et al, 2010:115-123)

أجرى العامري (٢٠١٩) دراسة بعنوان الابداعية للشخصية وعلاقتها بالأداء المهني لدى المعلمين. هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الابداعية والقدرة على الابتكار المهني.

تكونت العينة من ١٢٠ معلماً ومعلمة في مدارس بغداد، واستخدم الباحث مقياس الشخصية المبدعة واستبيان الأداء المهني. أظهرت النتائج أن المعلمين ذوي الابداعية العالية يتمتعون بأداء مهني أفضل وقدرة أعلى على الابتكار في العملية التعليمية. (العامري، ٢٠١٩: ٥٥-٨٠) أجرى البياتي (٢٠٢٠) دراسة بعنوان الشخصية المبدعة وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى الطلاب الجامعيين. هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الصفات الإبداعية والقدرة على التكيف والمرونة النفسية. تألفت العينة من ١٥٠ طالباً وطالبة في كلية التربية بجامعة بغداد، واستخدم الباحث مقياس الشخصية المبدعة ومقياس المرونة النفسية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين الصفات الإبداعية والمرونة النفسية، حيث أن الطلاب المبدعين لديهم قدرة أعلى على التكيف مع التحديات الأكاديمية. (البياتي ١٤٥٠: ٢٠٢٠-١٧٠)

الفصل الثالث

إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإجراءات التي يتطلبها البحث والتي يمكن من خلالها تحقيق أهدافه.

أولاً: مجتمع البحث وعينته يتكون مجتمع البحث الحالي وعينته من مترجمي لغة الإشارة الذين يعملون في المعاهد الحكومية والاهلية في العراق للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ، وبلغ عددهم (٧٧) من الذكور والإناث، منهم (٣٦٨) ذكورا و(٢٣٦) إناثاً، موزعين على (٥٧) مدرسة تحتوي على صف دراسي خاص.

الجدول ١ : عدد مترجمي لغة الإشارة (ذكورا وإناثاً) موزعين حسب المعاهد

المعهد	الذكور	الإناث	المجموع
معهد النور للصم والبكم - بغداد	٦	٩	١٥
مركز بغداد للصم والبكم - بغداد	٤	٦	١٠
معهد الديوانية للصم والبكم - الديوانية	٤	٣	٧
معهد البصرة للصم والبكم - البصرة	٥	٣	٨
معهد أربيل للصم والبكم - إقليم كردستان	٥	٧	١٢
مركز السليمانية للصم والبكم - إقليم كردستان	٤	٢	٦
معهد كركوك للصم والبكم - كركوك	٢	٢	٤
مركز ذي قار للصم والبكم - ذي قار	٣	٢	٥
معهد النجف للصم والبكم - النجف	٤	١	٥
معهد المثنى للصم والبكم - السماوة	١	٢	٣
المجموع	٣٨	٣٧	٧٥

ثالثا :- ادوات البحث

اولا: مقياس الهوية المهنية

اولا :- صياغة الفقرات:- صيغت فقرات مقياس الهوية المهنية في ضوء التعريف النظري عرفها كاسبي وروبرتس ٢٠٠١ حيث تم تحديد اربع ابعاد لمقياس الهوية المهنية ، صيغت في ضوء ضوءها هي:-

١. البعد الذاتي: يتمثل في تقديرات الفرد لذاته وشخصيته.
٢. البعد الاجتماعي: يتعلق بالصورة التي يرغب الفرد في أن يظهر بها أمام الآخرين.
٣. البعد المعرفي: يشمل الأفكار والتصورات التي يحملها الفرد عن عمله ومكانته.
٤. البعد الوجداني-الخبراتي: يرتبط بإحساس الفرد بخبراته وتفاعله معها. ولكل بعد ست فقرات صيغت فقرات مقياس الهوية المهنية بالاتجاه الذي يقيس الهوية المهنية ، أما بدائل الاستجابة نحو مضمون الفقرة فهي (١ = لا أوافق بشدة, ٢ = لا أوافق, ٣ = محايد, ٤ = أوافق, ٥ = أوافق بشدة) اعطيت الاوزان (١, ٢, ٣, ٤, ٥) على التوالي لكل استجابة تنطبق على الفقرة. ومن ثم يتم جمع الدرجات لتحديد الدرجة الكلية للمستجيب وفقا لاختياراته والتي تتراوح بين (٢٤) درجة حد أدنى و (١٢٠) درجة كحد أعلى لها وبمتوسط نظري مقداره (٧٢) درجة .

ثانيا :- صلاحية الفقرات:- تم عرض فقرات مقياس الهوية المهنية بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية، بلغ عددهم (١٠) خبيراً لغرض الحكم على فقرات المقياس، وتحديد الصالح منها وغير الصالح، وإجراء التعديل المناسب عليها ومدى ملائمة بدائل الاجابة لفقرات المقياس، وتم اعتماد نسبة اتفاق نسبة ٨٠% فأكثر على الفقرة لكي تعد صالحة ويتم الابقاء عليها في المقياس. وفي ضوء اراء الخبراء تم الابقاء على الفقرات جميعها أذ انها حصلت على نسبة اتفاق أكثر من ٨٠% مع تعديل في صياغة بعض فقرات المقياس وبذلك اصبح المقياس بصيغته الاولى مكون من (٢٤) فقرة .

ثالثا: التحليل الاحصائي لفقرات المقياس: لقد استخدمت الباحثة أسلوبين لتحليل الفقرات هما:- أ-حساب القوة التمييزية. لغرض التحقق من خاصية القوة التمييزية للفقرات تم اختيار من معلمي لغة الإشارة ومن معلمي التربية الخاصة بلغ عددهم (١٥٠) معلم ومعلمة وقد رتبت الدرجات التي حصل عليها المعلمين تنازلياً، أي من أعلى درجة إلى أوطأ درجة. ومن ثم اختيرت نسبة ٢٧% العليا والدنيا من الدرجات لتمثيل المجموعتين المتطرفتين واشتملت المجموعتان على (٨٠) معلم ومعلمة بحيث ضمت كل مجموعة (٤٠) معلم ومعلمة، ومن ثم استعمل الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، بهدف اختبار الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، واعتبرت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من

خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية وكانت جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٧٨) اذ كانت القيمة الجدولية (٢.٠٠) والجدول (٢) يوضح ذلك

جدول (٢) القيم التائية لفقرات مقياس الهوية المهنية باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين

ت	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة
١.	مجموعة عليا	4.9000	.44144	12.174
	مجموعة دنيا	3.9500	.22072	
٢.	مجموعة عليا	4.8500	.53349	9.786
	مجموعة دنيا	3.9000	.30382	
٣.	مجموعة عليا	4.7500	.66986	7.389
	مجموعة دنيا	3.8750	.33493	
٤.	مجموعة عليا	4.7000	.72324	6.648
	مجموعة دنيا	3.8500	.36162	
٥.	مجموعة عليا	4.5500	.84580	5.058
	مجموعة دنيا	3.8000	.40510	
٦.	مجموعة عليا	4.3500	.94868	3.936
	مجموعة دنيا	3.6750	.52563	
٧.	مجموعة عليا	4.2500	.98058	3.461
	مجموعة دنيا	3.6250	.58562	
٨.	مجموعة عليا	4.2000	.99228	3.354
	مجموعة دنيا	3.5750	.63599	
٩.	مجموعة عليا	4.1500	1.00128	3.268
	مجموعة دنيا	3.5250	.67889	
١٠.	مجموعة عليا	4.1000	1.00766	3.198
	مجموعة دنيا	3.4750	.71567	
١١.	مجموعة عليا	4.0500	1.01147	3.143
	مجموعة دنيا	3.4250	.74722	
١٢.	مجموعة عليا	4.0000	1.01274	3.101
	مجموعة دنيا	3.3750	.77418	
١٣.	مجموعة عليا	3.9500	1.01147	3.070
	مجموعة دنيا	3.3250	.79703	
١٤.	مجموعة عليا	3.9000	1.00766	3.048
	مجموعة دنيا	3.2750	.81610	
١٥.	مجموعة عليا	3.8000	.99228	2.809

		3.2250	83166.	مجموعة دنيا	
١٦.	2.639	3.7250	1.01242	مجموعة عليا	
		3.1750	84391.	مجموعة دنيا	
١٧.	3.098	3.6500	1.02657	مجموعة عليا	
		2.9750	91952.	مجموعة دنيا	
١٨.	2.421	3.5750	1.03497	مجموعة عليا	
		3.0750	79703.	مجموعة دنيا	
١٩.	3.003	3.5000	1.03775	مجموعة عليا	
		2.8500	89299.	مجموعة دنيا	
٢٠.	2.698	3.4250	1.03497	مجموعة عليا	
		2.8500	86380.	مجموعة دنيا	
٢١.	2.628	3.2750	1.01242	مجموعة عليا	
		2.8250	38481.	مجموعة دنيا	
٢٢.	2.755	3.2000	.99228	مجموعة عليا	
		2.7250	.45220	مجموعة دنيا	
٢٣.	5.180	3.3500	.76962	مجموعة عليا	
		2.6000	.49614	مجموعة دنيا	
٢٤.	5.198	3.3250	.79703	مجموعة عليا	
		2.5500	.50383	مجموعة دنيا	

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية تم استخراج معامل تمييز فقرات مقياس الهوية المهنية باستخدام معادلة الارتباط بيرسون بين درجات الافراد على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على مقياس ولـ (١٥٠) استمارة وهي الاستثمارات نفسها التي خضعت للتحليل بأسلوب العينتين المتطرفتين . وقد تبين ان جميع معاملات الارتباط كانت مميزة لدى مقارنتها بقيم معامل الارتباط الجدولية ، والجدول (٣) يوضح ذلك

جدول (٣) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الهوية المهنية والدرجة الكلية عليه

ت	معامل r	ت	معامل r	ت	معامل r	ت	معامل r	ت	معامل r
١	٠.٣٩	٦	٠.٤١	١١	٠.٦٣	١٦	٠.٥٠	٢١	٠.٦١
٢	٠.٥٥	٧	٠.٤٩	١٢	٠.٣٩	١٧	٠.٥٣	٢٢	٠.٥٨
٣	٠.٦٦	٨	٠.٥٥	١٣	٠.٤٠	١٨	٠.٦١	٢٣	٠.٤٩
٤	٠.٤٤	٩	٠.٥٦	١٤	٠.٤٤	١٩	٠.٦٥	٢٤	٠.٤٤
٥	٠.٤٠	١٠	٠.٦٠	١٥	٠.٤٨	٢٠	٠.٥٠		

رابعاً:- **تصحيح المقياس:-** تكون مقياس الهوية المهنية بصيغته النهائية من (٢٤) فقرة امام كل منها خمسة بدائل هي (١ = لا أوافق بشدة, ٢ = لا أوافق, ٣ = محايد, ٤ = أوافق, ٥ = أوافق بشدة) اعطيت الاوزان (١, ٢, ٣, ٤, ٥) على التوالي لكل استجابة تنطبق على الفقرة. ومن ثم يتم جمع الدرجات لتحديد الدرجة الكلية للمستجيب وفقاً لاختياراته والتي تتراوح بين (٢٤) درجة حد أدنى و (١٢٠) درجة كحد أعلى لها وبمتوسط نظري مقداره (٧٢) درجة .

خامساً :مؤشر صدق المقياس يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب مراعاتها في بناء المقاييس النفسية كما أن المقياس الصادق هو الذي يقيس فعلاً ما يدعي قياسه، أو يفترض أن تقيس فقراته أن أفضل طريقة في استخراج الصدق الظاهري ، هي عرض المقياس على مجموعة من الخبراء (المحكمين) للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها . وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الهوية المهنية، وذلك عندما عرضت فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء لتقييمها وللحكم على صلاحية الفقرات والبدايل .

سادساً :مؤشر ثبات المقياس تم استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة، أعاد الباحث تطبيق المقياس على عينة من أفراد البحث بلغ عددها (٣٠) مستجيباً، وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني عشرة أيام ثم حسب بعد ذلك معامل بيرسون Pearson بين درجات الأفراد في التطبيقين وقد بلغ (٠.٨٦) لمقياس الهوية المهنية ويمكن القول أن المقياس الحالية تتمتع بدرجة ثبات عالية.

ثانياً : مقياس الشخصية المبدعة

أولاً :- صياغة الفقرات:- صيغت فقرات مقياس الشخصية المبدعة في ضوء التعريف النظري لكارل روجرز للشخصية المبدعة ١٩٥٤ حيث تم تحديد ستة ابعاد هي:-

١ . الانفتاح على الخبرة: تقبل الأفكار الجديدة والتجارب المختلفة دون تحيز، والاستعداد لاختبار خبرات غير مألوفة.

٢ . الحرية في التعبير عن الذات: القدرة على التعبير عن الأفكار والمشاعر بمرونة وأصالة دون خوف من أحكام الآخرين.

٣ . المرونة في التفكير: التفكير بطرق متعددة ومتنوعة، وتوليد حلول غير تقليدية للمشكلات.

٤ . الحساسية للمشكلات: الوعي بالمشكلات والمواقف التي تحتاج إلى حلول جديدة، وعدم الاكتفاء بالأنماط الجاهزة.

٥ . الأصالة: إنتاج أفكار أو حلول فريدة وغير مألوفة تعكس هوية الفرد وإمكاناته الذاتية.

٦ . تحقيق الذات: استخدام الإمكانيات الداخلية والطاقات الفردية بأقصى درجة ممكنة في خدمة الذات والآخرين. بواقع خمس فقرات لكل بعد.

صيغت فقرات مقياس الشخصية المبدعة بالاتجاه الذي يقيس الشخصية المبدعة ، أما بدائل الاستجابة نحو مضمون الفقرة فهي (١ = لا أوافق بشدة, ٢ = لا أوافق, ٣ = محايد, ٤ = أوافق, ٥ = أوافق بشدة) اعطيت الاوزان (١, ٣, ٢, ٤, ٥).

ثانيا :- صلاحية الفقرات:- تم عرض الفقرات الأولية لمقياس الشخصية المبدعة على لجنة مكونة من (١٠) خبراء متخصصين في مجالي العلوم التربوية والنفسية، وذلك بهدف تحكيم الفقرات وتحديد مدى صلاحيتها، فضلاً عن إجراء التعديلات اللازمة عليها، والتأكد من ملائمة بدائل الإجابة المطروحة. وقد تم اعتماد معيار اتفاق نسبته (٨٠%) فأكثر للحكم على الفقرة بأنها صالحة للبقاء ضمن المقياس. وفي ضوء آراء الخبراء، تبين أن جميع الفقرات قد حققت نسبة اتفاق تجاوزت (٨٠%)، مع إدخال بعض التعديلات الطفيفة على صياغة عدد منها، ليصبح المقياس بصورته الأولية متكوناً من (٣٠) فقرة.

ثالثاً: التحليل الاحصائي لفقرات المقياس: . لغرض التحقق من خاصية القوة التمييزية للفقرات تم اختيار من معلمي لغة الإشارة ومن معلمي التربية الخاصة بلغ عددهم (١٥٠) معلم ومعلمة وقد رتبت الدرجات التي حصل عليها المعلمين تنازلياً، أي من أعلى درجة إلى أوطأ درجة. ومن ثم اختيرت نسبة ٢٧% العليا والدنيا من الدرجات لتمثيل المجموعتين المتطرفتين واشتملت المجموعتان على (٨٠) معلم ومعلمة بحيث ضمت كل مجموعة (٤٠) معلم ومعلمة، ومن ثم استعمل الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، بهدف اختبار الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، واعتبرت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية وكانت جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٧٨) اذ كانت القيمة الجدولية (٢.٠٠) والجدول (٤) يوضح ذلك

جدول (٤) القيم التائية لفقرات مقياس الشخصية المبدعة باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين

ت	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة
١.	مجموعة عليا	4.4750	1.15442	3.874
	مجموعة دنيا	3.4750	1.15442	
٢.	مجموعة عليا	4.2750	1.37724	3.013
	مجموعة دنيا	3.4000	1.21529	
٣.	مجموعة عليا	4.1750	1.46563	2.773
	مجموعة دنيا	3.3250	1.26871	
٤.	مجموعة عليا	3.9750	1.60907	2.206
	مجموعة دنيا	3.2500	1.31559	
٥.	مجموعة عليا	4.3750	1.19158	3.527
	مجموعة دنيا	3.4500	1.15359	
٦.	مجموعة عليا	4.1750	1.23802	3.165

	1.16327	3.3250	مجموعة دنيا	
2.950	1.24833	4.0750	مجموعة عليا	٧.
	1.17642	3.2750	مجموعة دنيا	
3.269	1.25038	4.0250	مجموعة عليا	٨.
	1.34712	3.0750	مجموعة دنيا	
3.266	1.25038	3.9750	مجموعة عليا	٩.
	1.34903	3.0250	مجموعة دنيا	
3.269	1.24833	3.9250	مجموعة عليا	١٠.
	1.34903	2.9750	مجموعة دنيا	
3.276	1.24422	3.8750	مجموعة عليا	١١.
	1.34712	2.9250	مجموعة دنيا	
3.289	1.23802	3.8250	مجموعة عليا	١٢.
	1.34331	2.8750	مجموعة دنيا	
2.934	1.22971	3.7750	مجموعة عليا	١٣.
	1.20868	2.9750	مجموعة دنيا	
2.950	1.21924	3.7250	مجموعة عليا	١٤.
	1.20655	2.9250	مجموعة دنيا	
2.802	1.19158	3.6250	مجموعة عليا	١٥.
	1.20229	2.8750	مجموعة دنيا	
2.710	1.19722	3.5500	مجموعة عليا	١٦.
	1.19588	2.8250	مجموعة دنيا	
3.002	1.19802	3.4750	مجموعة عليا	١٧.
	1.18511	2.6750	مجموعة دنيا	
2.324	1.19400	3.4000	مجموعة عليا	١٨.
	1.11401	2.8000	مجموعة دنيا	
2.803	1.18511	3.3250	مجموعة عليا	١٩.
	1.12774	2.6000	مجموعة دنيا	
2.458	1.17124	3.2500	مجموعة عليا	٢٠.
	1.10215	2.6250	مجموعة دنيا	
3.264	1.12774	3.1000	مجموعة عليا	٢١.
	.83781	2.3750	مجموعة دنيا	
3.674	1.09749	3.0250	مجموعة عليا	٢٢.
	.83166	2.2250	مجموعة دنيا	
6.106	.93060	3.1750	مجموعة عليا	٢٣.

	78446	2.0000	مجموعة دنيا	
٢٤.	94868	3.1500	مجموعة عليا	6.444
	77790	1.9000	مجموعة دنيا	
٢٥.	1.22971	3.0250	مجموعة عليا	2.629
	1.32021	2.2750	مجموعة دنيا	
٢٦.	1.17124	2.7500	مجموعة عليا	2.489
	1.33877	2.0500	مجموعة دنيا	
٢٧.	.95542	2.4000	مجموعة عليا	2.515
	.91111	1.8750	مجموعة دنيا	
٢٨.	.79097	2.2000	مجموعة عليا	2.467
	.83972	1.7500	مجموعة دنيا	
٢٩.	.89120	2.2250	مجموعة عليا	3.215
	.77418	1.6250	مجموعة دنيا	
٣٠.	.91111	2.1250	مجموعة عليا	2.645
	.77418	1.6250	مجموعة دنيا	

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية تم استخراج معامل تمييز فقرات مقياس الشخصية المبدعة باستخدام معادلة الارتباط بيرسون بين درجات الافراد على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على مقياس ولـ (١٥٠) استمارة وهي الاستمارات نفسها التي خضعت للتحليل بأسلوب العينتين المتطرفتين . وقد تبين ان جميع معاملات الارتباط كانت مميزة لدى مقارنتها بقيم معامل الارتباط الجدولية ، والجدول (٥) يوضح ذلك

جدول (٥) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الشخصية المبدعة والدرجة الكلية عليه

معامل r	ت	معامل r	ت	معامل r	ت	معامل r	ت	معامل r	ت	معامل r	ت
٠.٤٦	٢٦	٠.٦٠	٢١	٠.٤٤	١٦	٠.٤٠	١١	٠.٣٦	٦	٠.٦٧	١
٠.٥٥	٢٧	٠.٦٥	٢٢	٠.٥١	١٧	٠.٤٠	١٢	٠.٤٥	٧	٠.٥٥	٢
٠.٤٠	٢٨	٠.٣٧	٢٣	٠.٤٩	١٨	٠.٥١	١٣	٠.٥١	٨	٠.٤١	٣
٠.٤٤	٢٩	٠.٤٠	٢٤	٠.٤٣	١٩	٠.٣٩	١٤	٠.٥٥	٩	٠.٤٤	٤
٠.٤٤	٣٠	٠.٤٥	٢٥	٠.٤٩	٢٠	٠.٦٢	١٥	٠.٥٩	١٠	٠.٦٠	٥

رابعاً:- **تصحيح المقياس:-** تكون مقياس الشخصية المبدعة بصيغته النهائية من (٣٠) فقرة امام كل منها خمسة بدائل هي (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة) اعطيت الاوزان (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي لكل استجابة تنطبق على الفقرة. ومن ثم يتم جمع الدرجات لتحديد الدرجة الكلية للمستجيب وفقاً لاختياراته والتي تتراوح بين (٣٠) درجة حد أدنى و (١٥٠) درجة كحد أعلى لها وبمتوسط نظري مقداره (٩٠) درجة .

خامسا :مؤشر صدق المقياس يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب مراعاتها في بناء المقاييس النفسية كما أن المقياس الصادق هو الذي يقيس فعلاً ما يدعي قياسه، أو يفترض أن تقيس فقراته أن أفضل طريقة في استخراج الصدق الظاهري ، هي عرض المقياس على مجموعة من الخبراء (المحكمين) للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها . وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس الشخصية المبدعة، وذلك عندما عرضت فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء لتقويمها وللحكم على صلاحية الفقرات والبدائل .

سادسا :مؤشر ثبات المقياس تم استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة ، أعاد الباحث تطبيق المقياس على عينة من أفراد البحث بلغ عددها (٣٠) مستجيباً ، وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني عشرة أيام ثم حسب بعد ذلك معامل بيرسون Pearson بين درجات الأفراد في التطبيقين وقد بلغ (٠.٨٣) لمقياس الشخصية المبدعة ويمكن القول أن المقياس الحالي يتمتع بدرجة ثبات عالية.

رابعاً. التطبيق النهائي: بعد أن استكملت الباحثة اعداد مقياس الهوية المهنية ومقياس الشخصية المبدعة بشكلها النهائي تم تطبيقها على عينة البحث التطبيقية والبالغة (٧٥) مترجم و مترجمة للغة الإشارة، موزعين حسب النوع .

خامسا: الوسائل الإحصائية: لمعالجة البيانات الواردة في البحث استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية الآتية :

١. معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الثبات للمقياس المستخدم في البحث والعلاقة بين المتغيرات وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية.
٢. الاختبار التائي لعينة واحدة لمقارنة الوسط المتحقق مع الوسط النظري لمقياس الهوية المهنية ومقياس الشخصية المبدعة.
٣. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للكشف عن القوة التمييزية لمتغيرات البحث والكشف عن الفروق في متغير النوع (ذكور-إناث) .

الفصل الرابع /نتائج البحث

أولاً : عرض النتائج ومناقشتها : وسيكون عرض النتائج على النحو الآتي:

١. التعرف على الهوية المهنية لدى مترجمي لغة الإشارة

أظهرت نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسط درجات مترجمي لغة الإشارة في الهوية المهنية والمتوسط الفرضي (٧٢) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥). إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات العينة (١٠٥.٤٨) بانحراف معياري مقداره (٥.٩٠)، في حين بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤٩.١١٧)، وهي أكبر بكثير من القيمة التائية الجدولية البالغة

(١.٦٦٧). وهذا يشير إلى أن مترجمي لغة الإشارة يتمتعون بدرجة مرتفعة من الهوية المهنية مقارنة بالوسط الفرضي، وأن هذا الفرق يعكس دلالة إحصائية حقيقية وليست فروقا عشوائية. جدول (٦) الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسط درجات الهوية المهنية والمتوسط الفرضي للعينة

نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
مترجمي لغة الإشارة	75	105.4800	5.90318	72	49.117	1.667	ذات دلالة

أظهرت نتائج الدراسة أن مترجمي لغة الإشارة يتمتعون بمستوى مرتفع من الهوية المهنية مقارنة بالمتوسط الفرضي، وجاء هذا الفارق دالاً إحصائياً. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية كاسبي وروبرتس (٢٠٠١) التي ترى أن الهوية المهنية تتشكل من خلال التفاعل بين ال شخصية للفرد وخبراته العملية والبيئة الاجتماعية والمهنية المحيطة به. وبناء على ذلك، فإن ارتفاع درجات مترجمي لغة الإشارة يعكس التزامهم المهني وتكيفهم مع متطلبات المهنة، وما توفره لهم من فرص وخبرات عملية تسهم في تعزيز هويتهم المهنية بشكل متنامٍ ومستقر.

٢. التعرف على الفروق في الهوية المهنية على وفق متغير النوع (ذكور - إناث)

أظهرت نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسط درجات الهوية المهنية تبعاً لمتغير النوع (الجنس) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥). إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الذكور (١٠٦.٣٩) بانحراف معياري (٤.٢١)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الإناث (١٠٤.٥٤) بانحراف معياري (٧.١٨). كما بلغت القيمة التائية المحسوبة (١.٣٦٨)، وهي أقل من القيمة التائية الجدولية (١.٩٩٤). وهذا يشير إلى أن الهوية المهنية لدى مترجمي لغة الإشارة لا تختلف باختلاف الجنس، وأن كلا من الذكور والإناث يتمتعون بمستوى متقارب من الهوية المهنية.

جدول (٧) الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطي درجة الهوية المهنية على وفق متغير النوع

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
ذكور	38	106.3947	4.21413	1.368	١.٩٩٤	غير ذات دلالة
إناث	37	104.5405	7.18252			

يمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في الهوية المهنية لمترجمي لغة الإشارة في ضوء نظرية كاسبي وروبرتس (٢٠٠١) على النحو التالي:

وفق هذه النظرية، تتشكل الهوية المهنية من خلال التفاعل بين ال شخصية للفرد وخبراته العملية والبيئة المهنية والاجتماعية المحيطة به، وليس بالضرورة أن يكون النوع عاملاً محدداً في هذا التكوين. وبما أن كلا من الذكور والإناث يعملون في نفس البيئة المهنية ويتعرضون

لنفس الخبرات والمسؤوليات والالتزامات المهنية، فإنهم يطورون هوية مهنية متشابهة ومستقرة. لذا، فإن النتيجة التي أظهرت عدم وجود فروق إحصائية بين الجنسين تدعم فكرة أن الخبرات العملية والالتزامات المهنية هي العامل الأهم في تكوين الهوية المهنية، أكثر من تأثير الجنس على هذا الجانب.

٣. التعرف على الشخصية المبدعة لدى لدى مترجمي لغة الإشارة

أظهرت نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسط درجات مترجمي لغة الإشارة في الهوية المهنية والمتوسط الفرضي (٩٠) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥). إذ بلغ المتوسط الحسابي للعينة (١٠٠.٥١) بانحراف معياري مقداره (٥.٢٢)، في حين بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٧.٤٣٨)، وهي أكبر بكثير من القيمة التائية الجدولية (١.٦٦٧). ويشير هذا إلى أن مترجمي لغة الإشارة يتمتعون بدرجة مرتفعة من الهوية المهنية مقارنة بالمتوسط الفرضي، وأن هذا الفرق يعكس دلالة إحصائية حقيقية وليست فروقاً عشوائية.

جدول (٨) الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسط درجات الشخصية المبدعة والمتوسط الفرضي للعينة

نوع العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
مترجمي لغة الإشارة	75	100.5067	5.21788	90	17.438	1.667	ذات دلالة

وفق روجرز، يتميز الأفراد ذوو الشخصية المبدعة بقدرتهم على تحقيق الذات الفاعلة والتعبير عن قدراتهم ومواهبهم بطريقة متحررة ومتكاملة، ويكون لديهم انفتاح على الخبرات الجديدة، ومرونة في التفكير، واستقلالية في اتخاذ القرارات. وعند تطبيق هذا على مترجمي لغة الإشارة، يمكن القول إن ارتفاع درجات الهوية المهنية يعكس قدرتهم على التفاعل الإبداعي مع متطلبات المهنة، واتخاذ مبادرات مهنية مبتكرة، والتكيف مع التحديات المختلفة في بيئة العمل. كما أن التزامهم المهني وتقانيهم في أداء مهامهم يشير إلى تحقيقهم لشعور بالفاعلية والكفاءة الشخصية، وهو ما يتماشى مع مفهوم روجرز للشخصية المبدعة التي تسعى إلى تحقيق إمكاناتها الكاملة في سياق حياتها المهنية.

٤. التعرف على الفروق في الشخصية المبدعة على وفق متغير النوع (ذكور - إناث)

أظهرت نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسط درجات الشخصية المبدعة تبعاً لمتغير النوع (الجنس) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥). فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الذكور (١٠١.٣٢) بانحراف معياري (٤.٦٢)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الإناث (٩٩.٦٨) بانحراف معياري (٥.٧٢). كما بلغت القيمة التائية المحسوبة (١.٣٦٩)،

وهي أقل من القيمة التائية الجدولية (١.٩٩٤). ويشير ذلك إلى أن مستوى الشخصية المبدعة لدى مترجمي لغة الإشارة لا يختلف باختلاف الجنس، حيث يتمتع كل من الذكور والإناث بمستوى متقارب من ال المبدعة.

جدول (٩) الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطي درجة الشخصية المبدعة على وفق متغير النوع

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
ذكور	38	101.3158	4.61552	١.٣٦٩	١.٩٩٤	غير ذات دلالة
اناث	37	99.6757	5.71574			

يمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في مستوى الشخصية المبدعة لمترجمي لغة الإشارة في ضوء نظرية كارل روجرز للشخصية المبدعة (١٩٥٤) على النحو التالي: وفق روجرز، الشخصية المبدعة تتسم بالقدرة على الانفتاح على الخبرات، الاستقلالية في التفكير، والقدرة على التعبير عن الذات بشكل متكامل، وهي لا ترتبط بالجنس بحد ذاته، بل تتطور نتيجة التفاعل مع البيئة وفرص التعلم والخبرات المتاحة للفرد. وبما أن كلا من الذكور والإناث في عينة مترجمي لغة الإشارة يواجهون نفس المتطلبات المهنية ويخضعون لنفس الخبرات التدريبية والعملية، فإنهم يظهرون مستوى متقارباً من الشخصية المبدعة. وهذا يفسر سبب عدم وجود فروق إحصائية دالة بين الجنسين، ويؤكد أن البيئة المهنية والخبرات العملية هي العامل الأهم في تطوير الشخصية المبدعة، وليس الجنس بحد ذاته.

٥. التعرف على العلاقة بين الهوية المهنية و الشخصية المبدعة لدى مترجمين اشاره لغة الإشارة

سعت الباحثة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الهوية المهنية والشخصية المبدعة باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) كأداة إحصائية لقياس قوة العلاقة واتجاهها بين المتغيرين. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين الهوية المهنية والشخصية المبدعة، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.80$). وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفع مستوى الهوية المهنية لدى مترجمي لغة الإشارة، ارتفع مستوى الشخصية المبدعة لديهم أيضاً، مما يعكس ترابطاً واضحاً بين التزام الفرد المهني وقدرته على الإبداع والتفكير الابتكاري في سياق عمله.

أولاً: الاستنتاجات

١. أظهرت النتائج أن مترجمي لغة الإشارة يتمتعون بدرجة مرتفعة من الهوية المهنية مقارنة بالمتوسط الفرضي، والفرق دال إحصائياً. ويعكس هذا التزامهم المهني وقدرتهم على التكيف مع متطلبات المهنة، بما يتوافق مع نظرية كاسبي وروبرتس (٢٠٠١) التي ترى أن الهوية المهنية تتشكل من التفاعل بين ال الشخصية للفرد وخبراته العملية والبيئة المحيطة به.

٢. لم تظهر نتائج الاختبار التائي فروقاً دالة بين الذكور والإناث، مما يشير إلى أن الجنس ليس عاملاً مؤثراً في مستوى الهوية المهنية لدى مترجمي لغة الإشارة، وأن الخبرات العملية والالتزامات المهنية هي العامل الأساسي في تكوين الهوية المهنية.
٣. تبين أن مترجمي لغة الإشارة يتمتعون بمستوى مرتفع من الشخصية المبدعة مقارنة بالمتوسط الفرضي، ويعكس هذا القدرة على التعبير عن الذات، والانفتاح على الخبرات، واتخاذ المبادرات المهنية، بما يتفق مع مفهوم روجرز (١٩٥٤) للشخصية المبدعة.
٤. لم توجد فروق دالة بين الذكور والإناث، ما يدل على أن مستوى الشخصية المبدعة يتأثر بالخبرات العملية والبيئة المهنية أكثر من كونه مرتبطاً بالنوع.
٥. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً ($r = 0.80$)، مما يدل على أن ارتفاع مستوى الهوية المهنية يرتبط بارتفاع مستوى الشخصية المبدعة لدى مترجمي لغة الإشارة، ويعكس ترابط التزام الفرد المهني مع قدرته على الإبداع والتفكير الابتكاري.

ثانياً: التوصيات

١. تعزيز البرامج التدريبية التي تدعم تطوير الهوية المهنية لدى مترجمي لغة الإشارة، بما في ذلك ورش العمل والتدريب العملي المستمر.
٢. تصميم أنشطة وبرامج تشجع على تنمية الشخصية المبدعة، مثل التدريب على التفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ المبادرات.
٣. خلق بيئة مهنية داعمة توفر فرص التعلم والخبرة العملية المتنوعة لتعزيز الهوية المهنية والإبداعية.
٤. عدم التركيز على الفروق بين الجنسين عند التخطيط للتدريب المهني، نظراً لعدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في الهوية المهنية أو الشخصية المبدعة.
٥. تشجيع تبادل الخبرات بين المترجمين لتعزيز المهارات المهنية والإبداعية لدى جميع الأفراد.

ثالثاً: المقترحات

١. إجراء دراسات مستقبلية لمتابعة تطور الهوية المهنية والشخصية المبدعة لدى مترجمي لغة الإشارة عبر الزمن.
٢. دراسة تأثير بيئات العمل المختلفة (مثل المدارس، المستشفيات، المراكز المجتمعية) على الهوية المهنية والإبداعية للمترجمين.
٣. البحث في العلاقة بين الهوية المهنية، الشخصية المبدعة، وعوامل أخرى مثل التحفيز الذاتي، القيادة المهنية، والرضا الوظيفي.
٤. توسيع عينة البحث لتشمل مناطق جغرافية متنوعة لضمان تعميم النتائج.

المصادر

١. البياتي، مهدي (٢٠٢٠). الشخصية المبدعة وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى الطلاب الجامعيين. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، ٤٢(٢)، ١٤٥-١٧٠.
٢. حسن، رشيد. (٢٠١٨). الهوية المهنية وانتماء المعلمين لمهنتهم في المدارس الثانوية. مجلة العلوم التربوية، ١٢(٢)، ٤٥-٧٠.
٣. العامري، سعيد (٢٠١٩). الابداعية للشخصية وعلاقتها بالأداء المهني لدى المعلمين. مجلة التربية الحديثة، ١٤(٣)، ٥٥-٨٠.
٤. محمد، احمد. (٢٠١٧). العلاقة بين الهوية المهنية والتحصيل الأكاديمي لدى معلمي العلوم. مجلة التربية الحديثة، ٢٥(١)، ٨٥-١١٠.
5. Albert, R. S., & Runco, M. A. (1999). A history of research on creativity. In R. J. Sternberg (Ed.), Handbook of creativity (pp. 16–31). Cambridge University Press.
6. Amabile, T. M. (1996). Creativity in context. Boulder, CO: Westview Press
7. Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall
8. Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Professional identity development among teachers in the United States. Teaching and Teacher Education, 20(3), 307–323. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.09.003>
9. Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. Teaching and Teacher Education, 20(2), 107–128. p.108
10. Burke, P. J., & Tully, J. C. (1977). The measurement of role identity. Social Forces, 55(4), 881–897.
11. Caspi, A., & Roberts, B. W. (2001). Personality development across the life course: The argument for change and continuity. Psychological Inquiry, 12(2), 49–66(

12. Charyton, C., et al. (2009). Creativity in professional work: The impact of professional identity on creative performance. *Creativity Research Journal*, 21(1), 44–52. p.45
13. Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the workplace: The role of professional identity. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 235–252. p.245
14. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York, NY: W. W. Norton & Company .
15. Freud, S. (1908/1959). Creative writers and day–dreaming. In J. Strachey (Ed. & Trans.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud* (Vol. 9, pp. 141–154). London: Hogarth Press.
16. Galton, F. (1869). *Hereditary genius: An inquiry into its laws and consequences* (pp. 1–45, 318–340). London: Macmillan.
17. Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5(9), 444–454. <https://doi.org/10.1037/h0063487>
18. Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. McGraw–Hill. p.71
19. Hennessey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61, 569–598. p.533
20. Johnston, T., & Schembri, A. (2007). *Australian Sign Language: An Introduction to Auslan*. Cambridge University Press. p.15
21. Kaufman, J. C., & Beghetto, R. A. (2009). Beyond big and little: The four C model of creativity. *Review of General Psychology*, 13(1), 1–12. p.101
22. Kelchtermans, G. (1993). Getting the story, understanding the lives: From career stories to teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 9(5–6), 443–456.
23. Kozbelt, A., Beghetto, R. A., & Runco, M. A. (2010). Creative personality and innovation in the workplace. *Psychology of Aesthetics*,

- Creativity, and the Arts, 4(2), 115–123.
<https://doi.org/10.1037/a0017290>
24. Liao, Y., & Wang, C. (2019). Professional identity and creativity in specialized occupations. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 100–112. p.102
25. Maslow, A. H. (1968). *Toward a Psychology of Being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand.
26. Napier, J., & Leeson, L. (2016). *Sign Language in Action*. Palgrave Macmillan. p.54
27. Rogers, C. R. (1954). Toward a theory of creativity. *Etc: A Review of General Semantics*, 11(4), 249–260.
28. Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012). The standard definition of creativity. *Creativity Research Journal*, 24(1), 92–96. p.93
29. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.:197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass
30. Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
31. Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1087–1105. p.1109
32. Torrance, E. P. (1974). *Torrance Tests of Creative Thinking: Norms-Technical Manual*. Bensenville, IL: Scholastic Testing Service.
33. Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: A review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*, 37(3), 365–384. p.367
34. Weisberg, R. W. (2006). *Creativity: Understanding innovation in problem solving, science, invention, and the arts* (pp. 15–42, 213–240). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons