



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
مركز البحوث النفسية  
الباراسيكولوجي

# مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمة معتمدة  
تصدر عن مركز البحوث النفسية

حاصلة على الاعتمادية

رقم الإيداع 614 / 1994 / الرمز الدولي 1790 - 1816

المجلد ( 37 ) - العدد (2) - الجزء (1)

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الثلاثون

(دور البحث النفسي في دعم خطط التنمية المستدامة: رؤى علمية لبناء

الإنسان)

للمدة 2026/4/2-1



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
مركز البحوث النفسية

مجلة

# العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمة معتمدة تصدر عن مركز البحوث النفسية/  
الباراسيكولوجي

المجلد : 37 العدد : 2 الجزء : 1

ISSN : 1816 - 1790

رقم الايداع : 614 / 1994

الرمز الدولي: 1816-1790

حزيران / 2026





مجلة العلوم النفسية  
مجلة علمية فصلية محكمة

رئيس التحرير / أ.د. خليل ابراهيم رسول

مدير التحرير / أ.م.د. بشرى عثمان احمد

أعضاء هيئة التحرير

| الاسم                       | مكان العمل  | البلد  |
|-----------------------------|---|--------|
| أ.د. كامل علوان الزبيدي     | جامعة بغداد / كلية الآداب / أستاذ متمرس (متقاعد)<br>/ علم النفس – صحة نفسية   | العراق |
| أ.د. يوسف حمه صالح<br>مصطفى | جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – أربيل / علم<br>النفس العام   | العراق |
| أ.د. صفاء طارق حبيب         | جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد / قسم العلوم<br>التربوية والنفسية / قياس وتقويم                                  | العراق |
| أ.د. اسامة حامد محمد        | جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الانسانية<br>/ قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس<br>التربوي / قياس وتقويم | العراق |
| أ.د. مهند عبدالستار النعيمي | جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية /<br>قياس وتقويم  | العراق |
| أ.د. حيدر جليل عباس         | الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية / العلوم<br>التربوية والنفسية / قياس وتقويم                                   | العراق |
| أ.د. سيف محمد رديف          | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث<br>النفسية   | العراق |

|          |   |                                 |
|----------|---|---------------------------------|
| العراق   | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية                          | أ.د. بشرى عبد الحسين محميد      |
| مصر      | جامعة الاسكندرية / كلية التربية   | أ.د. محمد حبشي حسين             |
| مصر      | كلية الدراسات العليا للتربية / المركز القومي لأصول التربية / التربية وعلم النفس   | أ.د. عصام توفيق قمر             |
| العراق   | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / علم النفس العام        | أ.م.د. بيداء هاشم جميل          |
| العراق   | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / الشخصية والصحة النفسية | أ.م.د. براء محمد حسن            |
| العراق   | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية                          | أ.د. هناء مزعل حسين الذهبي      |
| العراق   | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية                          | أ.م.د. بشرى عثمان احمد          |
| الجزائر  | جامعة الشلف / كلية العلوم الانسانية والاجتماعية / علم النفس العام                 | أ.م.د. صباح عايش بنت محمد       |
| السعودية | جامعة القصيم / الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة    | أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي |

## مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن مركز البحوث النفسية

جمهورية العراق

قسيمة اشترك

أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

لمدة ( ) سنة ابتداءً من .....

الأسم : .....

العنوان : .....

قيمة الاشتراك : .....

طريقة الدفع :- نقداً ( ) شيك ( ) حوالة بريدية ( )

رقم: / / تاريخ

التوقيع : ..... : التاريخ .....

|   |           |
|---|-----------|
| الأفراد: (150.000) الف دينار عراقي داخل العراق                | قيمة      |
| (100) \$ او ما يعادلها خارج العراق                            | الأشتراك  |
| للمؤسسات أو المؤتمرات : (125.000) الف دينار عراقي داخل العراق | لعدد واحد |
| (96) \$ او ما يعادلها خارج العراق                             |           |

## شروط النشر في المجلة

1. تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الاكاديمية القيمة والاصيلة باللغتين العربية والإنكليزية في حقل مجالات اهتمام المجلة نفسياً وتربوياً ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقاً ، ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية اذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر.
2. يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الاستلال الالكتروني على أن لا يزيد درجة الاستلال عن (20%).
3. يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة أخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقاً.
4. يقدم البحث مطبوعاً على نظام (word 2007) مع اسم الباحث واللقب العلمي والاختصاص واسم الجامعة والكلية في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغتين العربية والإنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على ان لا تزيد عن (250) كلمة
5. تكتب الكلمات المفتاحية باللغتين العربية والإنكليزية في نهاية الملخصين العربي والإنكليزي.
6. يجب أن لا تتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والاشكال والملاحق ، وبخلافه يتحمل الباحث مبلغاً اضافياً مقداره ( 2000 ) الفين دينار عن كل صفحة إضافية ، ولا يتجاوز البحث بعد الزيادة الـ (35) صفحة بكل الأحوال.

7. موافقة اثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون بالبحث قبل نشره  
بالأضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والإنكليزية.

8. يراعى في كتابة البحث الاتي:

أ- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة  
العلمية في العرض.

ب- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق ابيض (A4) وعلى جهة  
واحدة من الورق مع قرص (CD) وبالمواصفات الاتية.

- الحاشية العليا 4.50 سم.

- الحاشية السفلى 4,50 سم.

- الحاشية اليمنى 3,75 سم.

- الحاشية اليسرى 3,75 سم.

- يكون الخط المستخدم نوع (Arial) ، حجم الخط (14) بالنسبة  
للمتن و (12) للجداول.

- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقاً لبرنامج التنضيد.

- يكون التباعد بين الاسطر للصفحة الواحدة (1,15).

- تكون الاشكال والجداول واضحة وتستخدم فيها الأرقام باللغة  
الإنكليزية والنظام العالمي للوحدات.

- في حالة وجود صور او رسوم ضرورة ان تكون بصيغة png أو  
.jpg

- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولا تتحمل المجلة  
مسؤولية ذلك.

لا تستعمل الهوامش في اسفل الصفحات وإنما يشار رقمياً الى  
المصادر حسب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر اسم

الباحث والسنة وعنوان البحث وتكتب بأسلوب الـ ( APA ) الإصدار السابع.

- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (150000) مائة وخمسون الف دينار عراقي لا غير من داخل العراق و (100) دولار امريكي من خارج العراق.

- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ، ويعيد الباحث النسخة الاصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية أخرى مصححة.

- لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر.

- لا يزود الباحث بكتاب قبول النشر ، الا بعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة.

- المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة.

9- تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلائم مع أسلوبها في النشر.

10- تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال اشعار الباحث بقبول بحثه للنشر.

## مجالات اهتمام المجلة



1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات  
- الواردة في الفقرة (1) .

(( في هذا العدد ))

| الصفحة  | الباحث  | الموضوع  | ت  |
|---------|---|--|----|
| 26-1    | أ.د. حوراء محمد علي المبرقع<br>أ.م.د. ميس محمد كاظم<br>أ.م.د. تهاني طالب عبد الحسين<br>أ.م.د. إنعام مجيد عبيد | استراتيجيات التدخل النفسي والاجتماعي للحد<br>من هروب الفتيات من المنزل   | .1 |
| 44-27   | أ.د بشرى عبد الحسين الطائي  | الرغبة في السيطرة وعلاقتها ببعض المتغيرات<br>لدى عينة من المتزوجين   | .2 |
| 64-45   | أ.د. عبدالغفار عبدالجبار القيسي<br>م.د.ساندي نصرت فرنسيس  | التشوهات المعرفية للاستحقاق النفسي لدى<br>طلبة الجامعة   | .3 |
| 92-65   | أ.د.فؤاد علي فرحان<br>م.أثير عبدالجبار محمد   | التنظيم العاطفي بين بيئة العمل والحياة<br>الأسرية لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية                           | .4 |
| 122-93  | أ.م.د براء محمد حسن<br>م.م. احمد قاسم شاكر العلاق<br>أ.د. سيف محمد رديف                                       | الانعكاسات النفسية والاجتماعية للجرائم<br>الالكترونية على الفرد من وجهة نظر المتخصصين<br>النفسيين والاجتماعيين | .5 |
| 150-123 | أ.م.د علي فضالة موسى<br>أ.د.هناء مزعل حسين<br>أ.م د ميسون كريم ضاري<br>أ.م.د جبار فريح شريدة                  | تأثير النزاعات العشائرية على الأمن المجتمعي<br>(دراسة استطلاعية)   | .6 |
| 164-151 | أ.م.د. جبار فريح شريدة<br>م.م رنا صبري مجبل   | الكفاح من أجل التفوق لأمهات أطفال التوحد   | .7 |
| 184-165 | أ.م.د ببداء هاشم جميل   | السرية لدى طلبة الجامعة  | .8 |

|         |  |  |     |
|---------|--|--|-----|
| 216-185 | أ.م.د. براء محمد حسن<br>م.م اية جواد كاظم  | توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة<br>التعليم العالي والبحث العلمي | 9.  |
| 244-217 | أ.م. هبة مؤيد محمد   | جودة الحياة وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى<br>طلبة الجامعة             | 10. |
| 280-245 | أ.م. رنا فاضل عباس الجنابي   | وعي المرأة بالتنمية المستدامة وعلاقته بسلوكها<br>البيئي داخل الأسرة    | 11. |
| 298-281 | م. د. خوله احمد ابراهيم  | الزهمو المستدام وعلاقته بالدور الاستباقي لدى<br>المرشدة التربوية       | 12. |
| 326-299 | م.د. أحمد كامل وادي  | الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في<br>القطاع العام والخاص         | 13. |
| 352-327 | م.د احمد عباس حسن<br>أ.م. د ميسون كريم ضاري<br>م.م ليلي علاء الدين حمزة<br>م.د ورقاء كاظم حراية<br>أ. د هناء مزعل حسين | إيذاء الذات غير الانتحاري لدى طلبة الجامعة                             | 14. |
| 362-353 | م. جولان حسين خليل   | المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة تحديات<br>الحياة                      | 15. |

|         |   |   |     |
|---------|---|---|-----|
| 380-363 | م. م. ايمان عبد الجبار اسعد هلال                      | السلوك المرتكز على الهوية وعلاقته بالالتزام<br>الأكاديمي لدى طلبة الجامعة | .16 |
| 398-381 | م . م ايمان علي حسين عايش<br>م . م وسام صادق جدوع     | التفكير الزائف لدى المعلمين   | .17 |
| 424-399 | م.م. جمان علي محسن                                    | الضغوط النفسية لدى المرشدين التربويين                                     | .18 |
| 446-425 | م.م. هبة حسين قاسم                                    | الشخصية اليقظة لدى الصحفيين العراقيين                                     | .19 |
| 470-447 | م.م. دعاء عبد الكريم رحيم<br>أ.م.د. سعد قدوري الخفاجي | التفكير الترابطي وعلاقته بالسعة العقلية لدى<br>طلبة المرحلة الإعدادية     | .20 |
| 502-471 | م.م. نغم عبد الأمير خضير                              | صورة الجسم وعلاقتها بالرضا عن النفس لدى<br>طلبة الجامعة                   | .21 |



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
مركز البحوث النفسية  
الباراسيكولوجي

## وحدة مجلة العلوم النفسية

ملاحظة...

الافكار الواردة في البحوث والدراسات المنشورة تُعبر عن  
آراء أصحابها وليس بالضرورة عن رأي المجلة .

المراسلات

توجه جميع المراسلات الى رئيس التحرير على العنوان التالي:  
مجلة العلوم النفسية - مركز البحوث النفسية/ الباراسيكولوجي

ص.ب. 47041 جادرية - بغداد - العراق

هـ 07833304447

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق

**614 لعام 1994**

بغداد - العراق



### توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

م.م اية جواد كاظم  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي /مركز  
البحوث النفسية/ الباراسيكولوجي  
[aya.j.kadheim@src.edu.iq](mailto:aya.j.kadheim@src.edu.iq)

أ.م.د. براء محمد حسن  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز  
البحوث النفسية / الباراسيكولوجي  
[Baraa.M.Hassan@src.edu.iq](mailto:Baraa.M.Hassan@src.edu.iq)

### ملخص البحث

إن جمع بيانات علمية رصينة عن توجه الهوية العلائقية لدى موظفي الوزارة يساهم في دعم مبادرات إصلاح إداري تعترف بالبعد النفسي – الهوياتي في بناء مؤسسات أكثر تمثيلاً وعدلاً وفاعلية، ويتمثل ذلك في نقاش مجتمعي واسع حول صورة الموظف العام في التعليم العالي. إذ تُعد الهوية التنظيمية للمنتسبين في المؤسسات الأكاديمية والبحثية مزيجاً معقداً من السمات الشخصية والأدوار المهنية المولدة للتوجهات العلائقية، ويقابل ذلك نقص واضح في الدراسات التي تتناول مستوى توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وافتقار المكتبة النفسية العراقية لمقاييس مقننة تتناول "توجه الهوية العلائقية" وفق معايير رصينة، مما يجعل من هذا البحث ضرورة ملحة، لذلك هدف البحث الحالي التعرف على:

أولاً- توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

ثانياً- الفروق في الهوية العلائقية وفق متغير الجنس (ذكور – الإناث).

ثالثاً- الفروق في الهوية العلائقية وفق متغير التحصيل الدراسي.

رابعاً- الفروق في الهوية العلائقية وفق متغير العمر.

وتم إعداد أداة البحث وفق نموذج (سلوس وأشفورت) والتي تكونت من أربعة توجهات فرعية للهوية العلائقية (28 فقرة) بواقع سبع فقرات لكل مجال بالتساوي، وبعد تطبيق الأداة على عينة البحث البالغ عددهم (400) من منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، واستخدام الوسائل والعمليات الإحصائية أظهرت النتائج:

1. سيادة المستوى المتوسط من توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

2. عدم وجود فرق في توجه الهوية العلائقية تبعاً لمتغير الجنس بين الذكور والإناث.

3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهوية العلائقية تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي (بكالوريوس، وماجستير، ودكتوراه).

4. هناك فرق دال إحصائياً في توجه الهوية العلائقية تبعاً لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية (40 - 49 سنة).

وخرج البحث الحالي بعدد من التوصيات والمقترحات.

**الكلمات المفتاحية : توجه الهوية، الهوية العلائقية**

**Relational Identity Orientation Among Ministry of Higher  
Education and Scientific Research Employees****Asst. Prof. Dr. Baraa Mohammed  
Hassan****Center for Psychological Research****[Baraa.M.Hassan@src.edu.iq](mailto:Baraa.M.Hassan@src.edu.iq)****Asst. Lect. Aya Jawad Kadhim****Center for Psychological  
Research****[aya.j.kadheim@src.edu.iq](mailto:aya.j.kadheim@src.edu.iq)****Abstract**

Collecting robust scientific data on relational identity orientation of ministry employees contributes to supporting administrative reform initiatives that acknowledge the psychological-identity dimensions in building more representative, equitable, and effective institutions. This is reflected in an informed discourse about the image of public employees in higher education. The organizational identity of employees in academic and research institutions is a complex mix of personal traits and professional roles that generate relational orientations. This is contrasted with a clear lack of studies addressing the level of relational identity orientation among Ministry of Higher Education and Scientific Research employees, and the absence of standardized measuring tools addressing relational identity orientation according to rigorous criteria in the Iraqi psychological literature. This makes this research a pressing necessity. Accordingly, the current research aims to identify:

1. Relational identity orientation among Ministry of Higher Education and Scientific Research employees.
2. Differences in relational identity according to the gender variable (male – female) .
3. Differences in relational identity according to the educational attainment variable.



---

#### 4. Differences in relational identity according to the age variable.

The research instrument was developed according to the Sluss and Ashforth Model, which consisted of four sub-orientations of relational identity with 28 items, seven items equally distributed across each domain. After administering the instrument to a sample of (400) employees of the Ministry of Higher Education and Scientific Research, and using statistical methods and processes, the results showed:

1. A moderate level of relational identity orientation prevailed among employees of the Ministry of Higher Education and Scientific Research.
2. No difference was found in relational identity orientation according to the gender variable between males and females.
3. No statistically significant differences were found in the level of relational identity according to the educational attainment variable (Bachelor's, Master's, Doctorate).
4. There is a statistically significant difference in relational identity orientation based on age, favoring the (40-49) age group.

The current research concluded with several recommendations and suggestions.

**Keywords: Identity Orientation, Relational Identity**



### مشكلة البحث:

واجهت مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي تحديات متزايدة في عصر العولمة والتطور التكنولوجي، مما يتطلب من منتسبها تطوير هويات مهنية متكيفة ومرنة، وتبرز الهوية العلائقية كمفهوم محوري في فهم كيفية تشكيل الأفراد لهوياتهم المهنية من خلال التفاعلات والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات الأكاديمية.

يُلاحظ في الأوساط الأكاديمية نقصاً في المعرفة حول العلاقة والموازنة لدى المنتسبين في بيئة التعليم العالي الذين تحدياً يجدون في الموازنة بين هويتهم كأفراد مهنيين مستقلين وبين هويتهم المستمدة من الانتماء لدوائر علائقية محددة داخل مؤسسات الوزارة، مما قد يؤثر على حيادية القرار الأكاديمي أو الإداري نتيجة التداخل بين الهوية الشخصية والمهنية. إذ تُعد الهوية التنظيمية للمنتسبين في المؤسسات الأكاديمية والبحثية مزيجاً معقداً من السمات الشخصية والأدوار المهنية المولدة للتوجهات العلائقية. ويشير الأدب النظري في هذا الصدد إلى أن التوجه العلائقي المرتفع قد يعزز من "المواطنة التنظيمية" والثقة المتبادلة، إلا أنه في المقابل قد يؤدي إلى ظهور أنماط من "المحاباة" أو "الصراع العلائقي" الذي يؤثر سلبياً على التوافق المهني والأداء الأكاديمي (Almayali et al., 597-598, 2012, pp.).

تحدد مشكلة البحث في النقص الواضح في الدراسات التي تتناول مستوى توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، لأنه ما زالت الأبحاث التي تقيس بصورة مباشرة توجه الهوية العلائقية لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي، وخاصة في الوزارات والهيئات الحكومية محدودة، بناءً على ما تقدم- تسعى الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيس الآتي:

ما مستوى توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق؟ وما أبرز أبعاد الهوية الفرعية مساهمة لديهم؟

### أهمية البحث:

هناك اتساع في أدبيات دراسة الهوية في التعليم العالي فيما يخص الهوية المهنية والهوية والأكاديمية للأستاذ أو الباحث أو الموظف في المؤسسات التعليمية، وهذه الأدبيات تؤكد على أهمية الهوية المشتركة والانتماء الجماعي في الحفاظ على الجو الصحي في السياق الأكاديمي، وتبين أن أبعاد الهوية تتأثر بالسياقات التنظيمية والسائدة في الجامعات، غير أن التركيز كان في الغالب على الفاعلين الأكاديميين داخل الجامعة (طلبة، أساتذة، باحثين)، وليس على موظفي الوزارات المعنية بإدارة المنظومة (Ensour et al., 2025, pp.2-3) وبالرغم من كثرة الدراسات التي تناولت مثلاً "القيادة" أو "الرضا الوظيفي" في البيئة الجامعية العراقية، إلا أن هناك ندرة واضحة في الدراسات التي غارت



في عمق "تكوين الشخصية العلائقية" للمنتسبين الإداريين والأكاديمين، وذلك بفهم كيف تؤثر هوياتهم العلائقية في شعورهم بالانتماء للمؤسسة التعليمية، والعمل على سياسات تقوي رأس المال الاجتماعي داخل منظومة التعليم العالي، مما يدعم الاستقرار المؤسسي وجودة السياسات (Almayali et al., 2012).

أشارت نتائج دراسة Ashford & Mael, 1996 توجهات الهوية العلائقية إلى الأهمية النسبية التي يمنحها الفرد لأبعاد مختلفة للذات (فردية، علاقات، جماعية، عامة) وتم تطبيق المفهوم في دراسات على المراهقين وطلبة الجامعة والبالغين في سياقات مجتمعية وتنظيمية مختلفة، وأظهر أن لكل بعد من أبعاد الهوية روابط مميزة بالوظائف المعرفية والانفعالية والسلوكية، وتزداد أهمية الروابط الشخصية والاعتماد المتبادل في تشكيل مفهوم الذات المهنية مقارنة بالمجتمعات الفردية (Ashford & Mael, 1996, p.19).

وبينت نتائج دراسة (Ashford et al., 2001) أن هذه التوجهات تسهم في تفسير جوانب من الصحة النفسية والأداء الأكاديمي، إذ تبين أن أنماط الهوية الشخصية والعلائقية ترتبط بمستويات الشعور بالمجتمع والانتماء، وأن بعض أنماط الهوية قد تترافق بانخفاض الإحساس بالمجتمع إذا ترجمت إلى علاقات أقل تجزراً في السياق المحلي بدراسة الاتجاهات العلائقية لدى موظفي التعليم العالي (Ashford et al., 2001, p.31). يقدم البحث المقترح إسهاماً نظرياً عن طريق تطبيق هذا الإطار على فئة الموظفين في وزارة التعليم العالي، بما يثري فهم هويات التكوينات في المؤسسات التعليمية. إذ إن افتقار المكتبة النفسية العراقية لمقاييس مقننة تتناول "توجه الهوية العلائقية" وفق معايير رصينة يجعل من هذا البحث ضرورة ملحة لتطوير برامج التنمية البشرية في الوزارة. وتبعاً لذلك يسهم البحث المقترح في توسيع نطاق نظرية الهوية في التعليم العالي ليشمل العاملين في الهياكل الإدارية والتنظيمية العليا.

#### أولاً- الأهمية النظرية:

يُظهر نموذج الهوية في البيئات التنظيمية أن البنى التنظيمية وأنظمة المهام والمكافأة تسهم في تفعيل الهوية الفردية أو العلائقية أو الجماعية لدى الأفراد، وأن تفعيل الهوية العلائقية يرتبط بمخرجات أكثر إيجابية في مؤسسات متنوعة ديموغرافياً كما تبين أن الهوية العلائقية في العمل - أي تعريف الفرد لنفسه من خلال علاقاته العملية بالآخرين، تمثل مستوى يدمج بين الهوية الشخصية والدور الوظيفي والانتماء الجماعي (Ashford, 2015, p.23).

تُظهر دراسات التعليم العالي أن البرامج التي تستهدف هوية المعلم أو الباحث وتبنيها بطرائق عاكسة وتشاركية تساعد على تطور هوية مهنية أكثر تكاملاً وطابعاً علائقياً، ما ينعكس إيجاباً على الممارسة التعليمية. يمكن استثمار نتائج بحث توجه الهوية العلائقية لدى موظفي الوزارة في بناء برامج تدريبية تركز على:



- تعزيز الوعي بالذات العلائقية (كيف يرى الموظف نفسه عن طريق علاقته المهنية؟).
- تطوير مهارات التواصل والتعاون بين الإدارات.
- إعادة تصميم أدوار وظيفية وآليات تقييم تشجع على السلوكيات العلائقية (مثل الإرشاد الزملائي، العمل الجماعي) (Assche et al., 2023, p.762).
- يقدم البحث المقترح إضافة نظرية من خلال اختبار مدى ارتباط توجه الهوية العلائقية لدى موظفي وزارة التعليم، ويتمثل ذلك:
  - أ. إثراء الأدبيات العلمية في:
    - التأسيس المفاهيمي: يساهم البحث في تطوير فهم أعمق لمفهوم الهوية العلائقية في السياق العربي والأكاديمي، مما يثري الأدبيات النفسية والاجتماعية المحلية.
    - النمذجة النظرية: تطوير نموذج نظري متكامل لفهم تأثير البيئة الأكاديمية على تشكيل الهويات العلائقية، والذي قد يُستخدم في دراسات مستقبلية.
    - ربط الهوية العلائقية بنتائج تنظيمية ونفسية في بيئة عمل حكومية.
  - ب. التطوير المنهجي في:
    - إثراء أدوات القياس النفسي المتخصصة في قياس الهوية العلائقية في البيئات المهنية المتخصصة.
    - تطوير مقياس مكيف ثقافياً لقياس الهوية العلائقية في المجتمع العراقي.
- ثانياً. الأهمية التطبيقية:
  - أ. تطوير الموارد البشرية- ويتمثل ذلك:
    - برامج التطوير المهني: تصميم برامج تدريبية مبنية على الأدلة العلمية لتعزيز الهوية المهنية الإيجابية
    - استراتيجيات التوجيه والإرشاد: تطوير نظم إرشادية مهنية تراعي خصائص الهوية العلائقية للأكاديميين والباحثين



### ب. تحسين الأداء المؤسسي:

- السياسات الإدارية: إرشاد صانعي القرار في وضع سياسات تعزز الهوية المؤسسية الإيجابية.

- بيئة العمل: تطوير بيئات عمل داعمة لتشكيل هويات علائقية صحية ومنتجة.

- تحسين مناخ العمل وإدارة التنوع: تفعيل البعد العلائقي في الهوية قد يُقلل من آثار التوتر المرتبط بالتنوع الديموغرافي.

- إدارة فرق عمل متعددة التخصصات: بطريقة تزيد من التعريف بالذات عبر العلاقات.

- تطوير سياسات موارد بشرية: (مثل سياسات الاعتراف، المكافآت) تشجع على بناء علاقات مهنية قائمة على الدعم المتبادل.

### ت- إدماج نتائج البحث في سياسات الصحة النفسية المهنية:

تقديم توصيات لبرامج الوقاية وتعزيز الصحة النفسية بالقياس، ويمكن لاكتشاف أنماط توجه الهوية العلائقية لدى موظفي الوزارة - وعلاقتها بمؤشرات السلامة النفسية - أن يوجه:

- تصميم برامج إرشاد مهني ونفسي: تستهدف فئات ذات أنماط هوية معينة (مثلاً من يطغى لديهم البعد الفردي مقابل العلائقي).

- تطوير دلائل إرشادية داخلية: تعزز المساندة الاجتماعية والعلائقية داخل الوزارة كعامل وقائي ضد الضغوط النفسية.

### ثالثاً- الأهمية المجتمعية:

أ- التنمية المستدامة- ويتمثل ذلك:

- رأس المال البشري: تعزيز قدرات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي كمحرك للتنمية الاقتصادية والاجتماعية

- الابتكار والإبداع: فهم العوامل التي تعزز الهويات الإبداعية والبحثية لدى الأكاديميين

ب- التماسك الاجتماعي- ويتمثل ذلك:

- الانتماء المجتمعي: تعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية الاجتماعية لدى منتسبي المؤسسات الأكاديمية.

- القيادة المجتمعية: إعداد قادة مستقبليين قادرين على بناء علاقات اجتماعية فعالة ومؤثرة.



## ت- تعزيز جودة الخدمات التعليمية والبحثية للمجتمع:

تشير دراسات الهوية المهنية والعلائقية في التعليم العالي إلى أن هوية الفاعلين في نظام التعليم العالي (تدريسيين، باحثين، إداريين) تشكل جسراً بين التعليم العالي وسوق العمل واحتياجات المجتمع، وتؤثر في مدى شعور الأفراد بالكفاءة والقدرة على الإسهام في الصالح العام، إن تعزيز توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي الوزارة يمكن أن ينعكس في:

حس أكبر بالمسؤولية تجاه الجامعات والطلبة والباحثين كـ «آخرين ذوي علاقة».

قرارات وسياسات أكثر حساسية لاحتياجات المجتمع وأصحاب المصلحة.

إن جمع بيانات علمية رصينة عن توجه الهوية العلائقية لدى موظفي الوزارة يساهم في دعم مبادرات إصلاح إداري تعترف بالبعد النفسي – الهوياتي في بناء مؤسسات أكثر تمثيلاً وعدلاً وفاعلية، ويتمثل ذلك في نقاش مجتمعي واعٍ حول صورة الموظف العام في التعليم العالي (هل يعرّف نفسه أساساً كفرد أم عن طريق علاقاته بالمجتمع الأكاديمي؟).

### أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على:

أولاً- توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

ثانياً- الفروق في الهوية العلائقية وفق متغير الجنس (ذكور – الإناث).

ثالثاً- الفروق في الهوية العلائقية وفق متغير التحصيل الدراسي.

رابعاً- الفروق في الهوية العلائقية وفق متغير العمر.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمنتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق للعام (2025).

### تحديد المصطلحات:

(توجه الهوية العلائقية): تعريف سلوس وأشفورث Sluss & Ashforth 2007

هي أنه مدى تعريف الفرد لنفسه عن طريق علاقة ثنائية مباشرة دورية مُحددة مع الآخرين في بيئة العمل. مثل- (علاقة الموظف بزميله أو بمرؤوسيه أو رؤسائه في العمل) (Sluss).

(Sluss & Ashforth, 2007, p. 10).



### (توجه الهوية العلائقية):

تعريف سلوس وأشفورت 2007 Sluss & Ashforth

أنها طبيعة علاقة الفرد بدوره، مثل علاقة المدير بالمرؤوس وعلاقة زميل العمل بزميله، أي كيفية قيام شاعلي الأدوار بأداء أدوارهم تجاه بعضهم البعض (Sluss & Ashforth, 2007, p. 11).

تم تبني تعريف سلوس وأشفورت 2007 Sluss & Ashforth لتوجه الهوية العلائقية، لأنه تعريف النظرية المعتمدة.

**التعريف الاجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند استجابته لفقرات مقياس الهوية العلائقية.

### الإطار النظري

#### التطور التاريخي لمفهوم توجه الهوية العلائقية:

تعود جذور مفهوم الهوية العلائقية إلى بدايات القرن العشرين مع أعمال جورج ميد 1934 Mead حول (الذات المادية الملموسة والذات التفاعلية الرمزية)، ومع تطور علم النفس الاجتماعي- برز هذا المفهوم كمحور أساسي لفهم كيفية تشكيل الأفراد لهوياتهم عن طريق التفاعلات الاجتماعية المعقدة (Cooley, 1902; Goffman, 1959). وطور تاجفل وتيرنر 1979 Tajfel & Turner نظرية الهوية الاجتماعية التي تُعد الأساس النظري لفهم الهوية العلائقية، والذي يقوم على فرضيات أساسية:

#### أ. المكونات الأساسية:

1. الهوية الشخصية: الخصائص الفردية والسمات الذاتية.
2. الهوية الاجتماعية: الانتماءات الجماعية والأدوار الاجتماعية.
3. العضوية الجماعية: التصنيف الذاتي ضمن مجموعات اجتماعية معينة.

#### ب. العمليات النفسية:

تشكل العمليات النفسية الهوية الاجتماعية عن طريق مكونات (التصنيف الاجتماعي والمقارنة الاجتماعية والتميز الإيجابي).

### نموذج الهوية العلائقية المتعدد الأبعاد:

أوضح سلوس وأشفورث 2007 Sluss & Ashforth أن الهوية العلائقية: هي أنه مدى تعريف الفرد لنفسه عن طريق علاقة ثنائية مباشرة دورية محددة مع الآخرين في بيئة العمل. مثل- (علاقة الموظف بزميله أو بمرؤوسيه أو رؤسائه في العمل) (Sluss & Ashforth, 2007, p.10). وأنها تحدد بعدة أبعاد:

#### أ. البعد المعرفي (Cognitive Dimension):

- التعريف الذاتي: كيف يُعرّف الفرد نفسه من خلال علاقاته المهنية؟  
- المخططات المعرفية: البنى المعرفية التي تنظم المعلومات عن الذات والآخرين في السياق المهني.

#### ب. البعد الوجداني (Affective Dimension):

- الارتباط العاطفي: المشاعر والعواطف المرتبطة بالعلاقات المهنية.  
- الرضا العلائقي: مستوى الإشباع النفسي من العلاقات المهنية.

#### ج. البعد السلوكي (Behavioral Dimension):

- السلوكيات التعاونية: الأنماط السلوكية التي تعكس الهوية العلائقية.  
- المشاركة الاجتماعية: مستوى المشاركة في الأنشطة الجماعية والمهنية.  
(Sluss & Ashforth, 2006, pp.16-19)  
أما توجه الهوية العلائقية فإنها طبيعة علاقة الفرد بدوره، مثل علاقة المدير بالمرؤوس وعلاقة زميل العمل بزميله، أي كيفية قيام شاغلي الأدوار بأداء أدوارهم تجاه بعضهم البعض. والهوية العلائقية لديها أربعة توجهات- هي:

1. توجه هوية الفرد القائمة على الدور. (العلاقاتية)

2. توجه هوية الفرد القائمة على الشخصية. (الفردية)

3. توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور. (العامة)

4. توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الشخصية. (الجماعية)

وبغض النظر عن هوية الشخص الذي يقوم بالدور- على سبيل المثال: قد تشمل الهوية القائمة على الدور للمدير بتكليف مهام كمرقبة الأداء، وتقديم الملاحظات، والتنسيق مع الإدارات الأخرى، ووضع الخطط الاستراتيجية. مع ذلك- يركز مفهوم الهوية العلائقية على ذلك الجزء من الهوية القائمة على الدور الذي يرتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بعلاقة



الفرد بدوره. وعليه- قد لا يكون التواصل والتخطيط الاستراتيجي مرتبطين بشكل مباشر بعلاقة المدير بمؤوسيه، وبالتالي يُستبعدان من هوية العلاقة بين المدير والمؤوس.

أما الهوية الشخصية فهي الصفات الشخصية لشاغل الدور التي تؤثر على تجسيد الهوية القائمة على الدور، فالأدوار هي في جوهرها مفاهيم مجردة إلى أن تُجسدها شخصيات أفراد حقيقيين. لذا- باستثناء الحالات الاستثنائية، يتمتع الأفراد ببعض الحرية أو المساحة الشخصية في تجسيد الهوية القائمة على الدور وفقاً لاحتياجاتهم وتفضيلاتهم.

إن الفرد هو من يقرر كيفية تفويض مهمة أو كيفية تقديم ملاحظات سلبية لزميل في العمل، ولأن كل فرد يختلف عن الآخر، فإنه لا يوجد تجسيدان متطابقان للدور، إلا في حالات استثنائية للغاية. وبالتالي- فإن الهوية الشخصية تُشكّل تجسيد الهوية القائمة على الدور (والعكس صحيح). على سبيل المثال- أن الضمير الحي المقترن بالوداعة- يتنبأ بأداء وظيفي أعلى في الوظائف التي تتطلب تفاعلات تعاونية مقارنةً بالوظائف التي تتطلب تعاوناً ضئيلاً أو معدوماً (Sluss & Ashforth,2007.pp.10-12).

تم تبني نموذج سلوس وأشفورث 2007 Sluss & Ashforth والتعريف النظري لهما لتوجه الهوية العلائقية في البحث الحالي.

#### اجراءات البحث

##### عينة البحث :

شملت عينة البحث الحالي موظفين وتدرسيين من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومن كلا الجنسين (ذكور-إناث) والبالغ عددهم (400)، بواقع (148) ذكور و(252) إناث، والجدول (1) يوضح ذلك.



جدول (1)

توزيع أفراد عينة البحث بحسب العمر والجنس

| المجموع | الجنس |      | التحصيل الدراسي |
|---------|-------|------|-----------------|
|         | أناث  | ذكور |                 |
| 77      | 47    | 30   | 29 سنة فما دون  |
| 180     | 100   | 80   | 39_30           |
| 127     | 97    | 30   | 49-40           |
| 16      | 8     | 8    | 50- فاكثر       |
| 400     | 252   | 148  | المجموع الكلي   |

وصف اداة البحث وطريقة التصحيح :

لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثتان ببناء مقياس توجه الهوية العلائقية وفق نموذج سلوس وأشפורث، ويتألف المقياس من (28) فقرة تقابلها خمسة بدائل للاجابة (غير مهم، مهم قليلاً، مهم إلى حد ما، مهم جداً، بالغ الأهمية) إذ تم تحديد أوزان لبدائل الاستجابة تراوحت بين (1، 2، 3، 4، 5) ويتألف المقياس من اربعة مجالات بالتساوي.

- صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) :

لغرض التحقق من مدى صلاحية فقرات مقياس توجه الهوية العلائقية تم عرضها بصيغتها الأولية والبالغ عددها (28) فقرة (ملحق/1) على مجموعة من الخبراء في علم النفس، لإصدار حكمهم على صلاحية فقرات المقياس في قياس الاتجاهات نحو الانتخابات، وصلاحية البدائل المعتمدة للاستجابة على كل فقرة، كما ترك لكل خبير حرية إجراء أي تعديل على الفقرات وبدائلها، وقد تم اعتماد نسبة اتفاق (80%) فأكثر معياراً لقبول الفقرة وصلاحيتها، وبعد حساب نسب الاتفاق على كل فقرة اتضح أن جميع الفقرات صالحة وبنسبة اتفاق (90%) فأكثر.



### الإجراءات الإحصائية لتحليل الفقرات :

يتم التحليل الإحصائي للفقرات عادةً من خلال حساب القوة التمييزية لها وحساب معاملات صدقها، لانهما أهم مؤشرين لدقة الفقرات، وقياسها لما أعدت لقياسه، (الكبيسي، 2001 ، ص 32).

وتعد طريقة المجموعتين الطرفيتين (الموازنة الطرفية)، والاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للاختبار) إجرائين مناسبين في عملية تحليل الفقرات، وبذلك لجأت الباحثتان إلى كلتا الطريقتين في تحليل فقرات مقياس توجه الهوية العلائقية، فضلاً عن الصدق العاملي التوكيدي للمقياس.

### القوة التمييزية:

عند مقارنة الأفراد الذين لديهم إجابات عالية على الفقرة مع الأفراد الذين لديهم إجابات منخفضة وتحديد نسبة الأفراد في المجموعة العليا ونسبة الأفراد في المجموعة الدنيا الذين أجابوا بشكل صحيح على كل فقرة، فإن الاختلاف بين تلك النسبة هو ما يعرف بالتمييز (Kaplan & Saccuzzo , 1982 , P. 146).

### ولتحقيق ذلك اتبعت الباحثتان الخطوات الآتية:

تم تطبيق مقياس توجه الهوية العلائقية (ملحق/2) على عينة عشوائية من موظفي وتدريسيي الوزارة البالغ عددهم (400) فرد.

### تصحيح كل استمارة وتحديد الدرجة الكلية لكل منها.

ترتيب الدرجات التي حصل عليها الأفراد تنازلياً (من أعلى درجة إلى أدنى درجة).

اختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين الطرفيتين، وتختلف النسب المعتمدة كمياري لتحديد تلك المجموعتين، إذ اقترح " كيللي " " Kelly " أن يكون عدد أفراد كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية عند حساب القوة التمييزية للفقرات بنسبة (27%) من أفراد العينة ( عودة ، 1998 ، ص 286).

وفي ضوء هذه النسبة (27%) بلغ عدد الاستمارات لكل مجموعة (108) استمارة، أي إن عدد الاستمارات التي خضعت لإجراء التمييز بلغ (216) استمارة، ومن ثم تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس توجه الهوية العلائقية وقد تبين أن جميع الفقرات مميزة مقارنة مع القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214) والجدول (2) يوضح ذلك.



جدول ( 2 )

القوة التمييزية لفقرات لمقياس توجه الهوية العلائقية باستعمال المجموعتين الطرفيتين

| رقم الفقرة<br>ضمن<br>المقياس | المجموعة | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | التائية<br>المحسوبة | الدالة |
|------------------------------|----------|------------------|----------------------|---------------------|--------|
| 1                            | عليا     | 4.49             | 0.66                 | 36.45               | دالة   |
|                              | دنيا     | 1.8              | 0.79                 |                     |        |
| 2                            | عليا     | 4.50             | 0.70                 | 38                  | دالة   |
|                              | دنيا     | 1.63             | 0.78                 |                     |        |
| 3                            | عليا     | 4.50             | 0.60                 | 41.30               | دالة   |
|                              | دنيا     | 1.50             | 0.70                 |                     |        |
| 4                            | عليا     | 4.60             | 0.50                 | 24.70               | دالة   |
|                              | دنيا     | 2.30             | 1.10                 |                     |        |
| 5                            | عليا     | 3.1              | 0.99                 | 14.60               | دالة   |
|                              | دنيا     | 1.75             | 0.75                 |                     |        |
| 6                            | عليا     | 4.01             | 0.79                 | 30.21               | دالة   |
|                              | دنيا     | 1.50             | 0.60                 |                     |        |
| 7                            | عليا     | 4.60             | 0.59                 | 20.46               | دالة   |
|                              | دنيا     | 2.50             | 1.3                  |                     |        |
| 8                            | عليا     | 3.63             | 0.90                 | 25.85               | دالة   |
|                              | دنيا     | 1.40             | 0.69                 |                     |        |
| 9                            | عليا     | 4.60             | 0.50                 | 31.12               | دالة   |



|      |       |      |      |      |    |
|------|-------|------|------|------|----|
|      |       | 1.02 | 2.04 | دنيا |    |
| دالة | 15.60 | 1.03 | 3.50 | عليا | 10 |
|      |       | 0.92 | 1.80 | دنيا |    |
| دالة | 43.46 | 0.55 | 4.50 | عليا | 11 |
|      |       | 0.7  | 1.60 | دنيا |    |
| دالة | 40.22 | 0.60 | 4.50 | عليا | 12 |
|      |       | 0.72 | 1.5  | دنيا |    |
| دالة | 47.60 | 0.7  | 4.40 | عليا | 13 |
|      |       | 0.55 | 1.35 | دنيا |    |
| دالة | 36.95 | 0.63 | 4.40 | عليا | 14 |
|      |       | 0.71 | 1.8  | دنيا |    |
| دالة | 35.54 | 0.50 | 4.64 | عليا | 15 |
|      |       | 0.9  | 1.90 | دنيا |    |
| دالة | 46.57 | 0.38 | 4.80 | عليا | 16 |
|      |       | 0.75 | 1.84 | دنيا |    |
| دالة | 34.06 | 0.82 | 4.45 | عليا | 17 |
|      |       | 0.72 | 1.72 | دنيا |    |
| دالة | 45.53 | 0.43 | 4.75 | عليا | 18 |
|      |       | 0.81 | 1.7  | دنيا |    |
| دالة | 20.20 | 1.25 | 3.72 | عليا | 19 |
|      |       | 0.90 | 1.40 | دنيا |    |



|      |       |      |      |      |    |
|------|-------|------|------|------|----|
| دالة | 45.55 | 0.40 | 4.7  | عليا | 20 |
|      |       | 0.70 | 1.75 | دنيا |    |
| دالة | 23.01 | 0.50 | 4.40 | عليا | 21 |
|      |       | 1.02 | 2.50 | دنيا |    |
| دالة | 35.05 | 0.60 | 4.50 | عليا | 22 |
|      |       | 0.70 | 1.90 | دنيا |    |
| دالة | 35.50 | 0.48 | 4.65 | عليا | 23 |
|      |       | 0.87 | 2.07 | دنيا |    |
| دالة | 37.16 | 0.60 | 4.60 | عليا | 24 |
|      |       | 0.75 | 1.80 | دنيا |    |
| دالة | 26.15 | 0.62 | 4.20 | عليا | 25 |
|      |       | 0.96 | 1.90 | دنيا |    |
| دالة | 54.73 | 0.5  | 4.65 | عليا | 26 |
|      |       | 0.65 | 1.55 | دنيا |    |
| دالة | 38.12 | 0.75 | 4.42 | عليا | 27 |
|      |       | 0.7  | 1.53 | دنيا |    |
| دالة | 24.80 | 0.85 | 3.60 | عليا | 28 |
|      |       | 0.65 | 1.40 | دنيا |    |



### ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة (Item Validity)

أشار ألنوين (Allen&Yen,1979) إلى أن استخدام طريقة الاتساق الداخلي أو ما تسمى بطريقة علاقة الفقرة بالمجموع الكلي، تعد من طرائق استخراج الصدق في المقاييس والاختبارات النفسية، مما يعد ذلك إشارة إلى مدى تجانس فقرات المقياس في قياسها للظاهرة السلوكية، وهذا يعني أن كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه ذلك المقياس ككل (Allen&Yen,1979,P.124).

لتحقيق ذلك تم استعمال معامل ارتباط بيرسون Pearson لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس توجه الهوية العلائقية والدرجة الكلية لـ (400) استمارة، وعند موازنة قيم الارتباط مع قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (0.07) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (328) تبين أن الارتباطات جميعها دالة إحصائياً والجدول (3) يوضح ذلك .

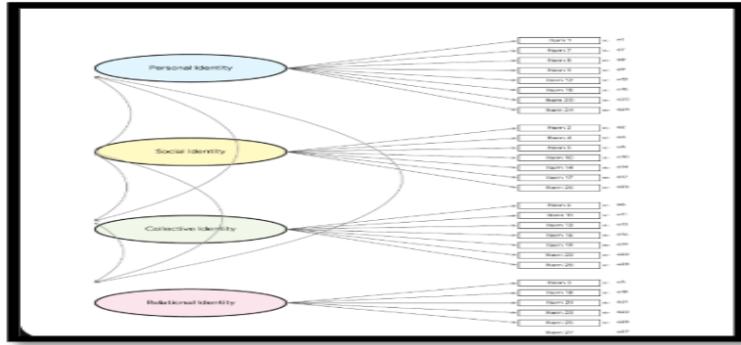
#### جدول (3)

صدق الفقرات باستخدام أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية مقياس توجه الهوية العلائقية

| ت  | معامل الارتباط | الدالة | ت  | معامل الارتباط | الدالة | ت  | معامل الارتباط | الدالة |
|----|----------------|--------|----|----------------|--------|----|----------------|--------|
| 1  | 0.88           | دالة   | 11 | 0.88           | دالة   | 21 | 0.74           | دالة   |
| 2  | 0.87           | دالة   | 12 | 0.86           | دالة   | 22 | 0.84           | دالة   |
| 3  | 0.86           | دالة   | 13 | 0.82           | دالة   | 23 | 0.85           | دالة   |
| 4  | 0.78           | دالة   | 14 | 0.83           | دالة   | 24 | 0.86           | دالة   |
| 5  | 0.55           | دالة   | 15 | 0.80           | دالة   | 25 | 0.72           | دالة   |
| 6  | 0.78           | دالة   | 16 | 0.93           | دالة   | 26 | 0.90           | دالة   |
| 7  | 0.73           | دالة   | 17 | 0.82           | دالة   | 27 | 0.82           | دالة   |
| 8  | 0.75           | دالة   | 18 | 0.91           | دالة   | 28 | 0.84           | دالة   |
| 9  | 0.82           | دالة   | 19 | 0.62           | دالة   |    |                |        |
| 10 | 0.63           | دالة   | 20 | 0.88           | دالة   |    |                |        |

التحليل العاملي لمقياس توجه الهوية العلائقية: تم استعمال التحليل العاملي التوكيدي لمقياس توجه الهوية العلائقية كونه مقياساً أجنبياً بني على بيئة مختلفة عن بيئتنا، وتقوم فكرة التحليل العاملي التوكيدي على اختبار التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المحللة فعلاً من قبل الأنموذج المفترض الذي يحدد علاقات معينة بين هذه المتغيرات (Maccallum & Austin,2000: 201).

وبعد اجراء التحليل العاملي التوكيدي لمقياس توجه الهوية العلائقية كما في الشكل ( 1 ) والجدول ( 4 ) اتضح أن جميع الفقرات تشبعها على أبعادها دالة احصائياً، وذلك لأن قيم الاوزان الانحدارية المعيارية جميعها ذات دلالة احصائية بدلالة قيم اختبار (t) والتي جميعها أعلى من قيمة (t) الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05) .



شكل (1) مخطط التحليل العاملي التوكيدي لمقياس توجه الهوية العلائقية

جدول ( 4 ) قيم تشبعات الفقرات على عواملها وقيم النسب الحرجة لدلالة التشبعات لمقياس توجه الهوية العلائقية

| ت | تسلسل<br>الفقرة<br>بالمقياس | البعد                                  | التشبعات<br>Estimate | الخطأ<br>المعياري<br>(S.E) | النسب<br>الحرجة<br>C.R. | الدلالة<br>0.05 |
|---|-----------------------------|--|----------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------|
| 1 | V1                          | توجه هوية الفرد القائمة<br>على الشخصية | 0.78                 | 0.041                      | 19.02                   | دالة            |
| 2 | V7                          | توجه هوية الفرد القائمة<br>على الشخصية | 0.74                 | 0.045                      | 16.44                   | دالة            |
| 3 | V9                          | توجه هوية الفرد القائمة<br>على الشخصية | 0.78                 | 0.048                      | 15.00                   | دالة            |



|      |       |       |      |  |     |    |
|------|-------|-------|------|--|-----|----|
| دالة | 13.26 | 0.052 | 0.74 | توجه هوية الفرد القائمة على الشخصية                | V12 | 4  |
| دالة | 11.81 | 0.055 | 0.78 | توجه هوية الفرد القائمة على الشخصية                | V15 | 5  |
| دالة | 21.31 | 0.038 | 0.74 | توجه هوية الفرد القائمة على الشخصية                | V20 | 6  |
| دالة | 17.67 | 0.043 | 0.78 | توجه هوية الفرد القائمة على الشخصية                | V24 | 7  |
| دالة | 17.04 | 0.044 | 0.75 | توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور   | V2  | 8  |
| دالة | 13.60 | 0.050 | 0.68 | توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور   | V4  | 9  |
| دالة | 15.86 | 0.046 | 0.73 | توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور   | V5  | 10 |
| دالة | 18.33 | 0.042 | 0.77 | توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور   | V10 | 11 |
| دالة | 14.48 | 0.049 | 0.71 | توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور   | V14 | 12 |
| دالة | 11.85 | 0.054 | 0.64 | توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور   | V17 | 13 |
| دالة | 13.52 | 0.051 | 0.69 | توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور   | V26 | 14 |
| دالة | 21.02 | 0.039 | 0.82 | توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الشخصية | V6  | 15 |
| دالة | 17.44 | 0.043 | 0.75 | توجه هوية العلاقة بالفرد                           | V11 | 16 |



|      |       |       |      | الأخر القائمة على الشخصية                             |     |    |
|------|-------|-------|------|---|-----|----|
| دالة | 11.85 | 0.057 | 0.82 | توجه هوية العلاقة بالفرد<br>الأخر القائمة على الشخصية | V13 | 17 |
| دالة | 13.52 | 0.061 | 0.75 | توجه هوية العلاقة بالفرد<br>الأخر القائمة على الشخصية | V16 | 18 |
| دالة | 21.02 | 0.036 | 0.82 | توجه هوية العلاقة بالفرد<br>الأخر القائمة على الشخصية | V19 | 19 |
| دالة | 17.44 | 0.041 | 0.75 | توجه هوية العلاقة بالفرد<br>الأخر القائمة على الشخصية | V22 | 20 |
| دالة | 11.85 | 0.053 | 0.82 | توجه هوية العلاقة بالفرد<br>الأخر القائمة على الشخصية | V28 | 21 |
| دالة | 13.52 | 0.032 | 0.88 | توجه هوية الفرد القائمة<br>على الدور                  | V3  | 22 |
| دالة | 21.02 | 0.047 | 0.72 | توجه هوية الفرد القائمة<br>على الدور                  | V8  | 23 |
| دالة | 17.44 | 0.034 | 0.86 | توجه هوية الفرد القائمة<br>على الدور                  | V18 | 24 |
| دالة | 11.85 | 0.037 | 0.83 | توجه هوية الفرد القائمة<br>على الدور                  | V21 | 25 |
| دالة | 13.52 | 0.040 | 0.79 | توجه هوية الفرد القائمة<br>على الدور                  | V23 | 26 |



|      |       |       |      |                                   |     |    |
|------|-------|-------|------|-----------------------------------|-----|----|
| دالة | 21.02 | 0.038 | 0.82 | توجه هوية الفرد القائمة على الدور | V25 | 27 |
| دالة | 17.44 | 0.035 | 0.85 | توجه هوية الفرد القائمة على الدور | V27 | 28 |

ولتحقق الباحثين من مدى إمكانية التعامل مع مقياس توجه الهوية العلائقية كمقياس ذي درجة كلية واحدة ، ام انه يتم التعامل مع كل مجال من المجالات المتضمنة في المقياس كمقاييس فرعية مستقلة ، فان التحليل العاملي التوكيدي يزودنا بقيم الارتباطات بين مجالات المقياس وقيم الاوزان الانحدارية المعيارية المقابلة لها والتي تدل على مدى دلالة العلاقة بين المجالات، وقد تبين أن جميعها ذات دلالة احصائية بدلالة قيم اختبار (t) والتي جميعها أعلى من قيمة (t) الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05)، مما يعني اننا يمكننا من التعامل مع مقياس توجه الهوية العلائقية كدرجة كلية واحدة والجدول ( 5 ) يوضح ذلك :

#### جدول (5)

قيم تشبعات مجالات مقياس توجه الهوية العلائقية مع بعضها وقيم النسب الحرجة لدلالة التشبعات

| ت | المجال بالمجال   | التشبعات Estimate | النسب الحرجة C.R. | الدالة 0.05 |
|---|--|-------------------|-------------------|-------------|
| 1 | توجه هوية الفرد القائمة على الشخصية*<br>توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور   | 0.81              | 12.45             | دالة        |
| 2 | توجه هوية الفرد القائمة على الشخصية*<br>توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الشخصية | 0.88              | 10.12             | دالة        |
| 3 | توجه هوية الفرد القائمة على الشخصية*<br>توجه هوية الفرد القائمة على الدور                  | 0.84              | 14.22             | دالة        |
| 4 | توجه هوية الفرد القائمة على الدور*<br>توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور     | 0.89              | 15.33             | دالة        |

كما حصلت الباحثتان على عدد من مؤشرات جودة المطابقة المهمة، التي تبين مدى مطابقة الأنموذج النظري الذي تبناه الباحثون مع العينة المشمولة بالدراسة، فهو يشير الى أي مدى



استطاع النموذج النظري من تمثيل بيانات العينة بحيث لم يتعد عنها كثيرا (تيغزة، 2012، ص229-239).

### جدول ( 6 )

#### مؤشرات جودة التطابق مقياس توجه الهوية العلائقية

| ت | المؤشر                                   | قيمة المؤشر | القطع          |
|---|--|-------------|----------------|
| 1 | النسبة بين قيم $\chi^2$ ودرجات الحرية df | 1.84        | اقل من (3)     |
| 2 | جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)    | 0.08        | بين 0.08-0.058 |
| 3 | مؤشر المطابقة المقارن (CFI)              | 0.94        | بين 1-0        |
| 4 | مؤشر حسن المطابقة (GFI)                  | 0.92        | بين 1-0        |
| 5 | مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)          | 0.93        | بين 1-0        |
| 6 | مؤشر براشيو Pratio                       | 0.88        | بين 1-0        |

ومن خلال الجدول (6) يتضح ان مؤشرات جودة التطابق مطابقة لمؤشرات جودة التطابق الحرجة، وبهذا يُعد مقياس توجه الهوية العلائقية صادقا بنائياً.

#### ث: الثبات بطريقة (ألفا) للاتساق الداخلي Alfa coefficient Internal Consistency

يعد الثبات من الخصائص السيكومترية التي يجب التحقق منها لبيان صلاحية استعمال المقياس، فضلا عن الصدق مما يجعله أكثر قوة ومتانة في ما أعد لقياسه، إذ تعتمد صحة القياس على مدى ثبات نتائجه فالقياس الثابت يعطي النتائج نفسها تقريبا إذا قاس الخاصية المراد قياسها نفسها لمرات متتالية (Moss, 1994:p.223).

ولاستخراج الثبات لمقياس توجه الهوية العلائقية تم استخدام جميع استمارات البحث البالغ عددها (400) استمارة، ثم استخدمت معادلة الفا كرونباخ للاتساق الداخلي ووفق ذلك بلغ معامل الثبات للمجالات الأربعة (0.85) لمجال توجه هوية الفرد القائمة على الشخصية، (0.81) لمجال توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الدور، (0.83) لمجال توجه هوية العلاقة بالفرد الآخر القائمة على الشخصية، (0.89) لمجال توجه هوية الفرد القائمة على الدور.



### ج : الوسائل الاحصائية :

الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين: استعمل لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة التمييزية لمقياس توجه الهوية العلائقية، وفي التعرف على الفروق في مقياس توجه الهوية العلائقية بحسب متغير الجنس.

معامل ارتباط بيرسون: استعمل لايجاد صدق الفقرات بعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس توجه الهوية العلائقية.

التحليل العاملي التوكيدي: استعمل للتحقق من مدى تطابق البنية العاملية لمقياس توجه الهوية العلائقية مع عينة ومجتمع البحث الحالي.

معامل ثبات الفا كرونباخ: استعمل للتحقق من ثبات مجالات مقياس توجه الهوية العلائقية.

الدرجة المعيارية تستعمل معيار لتحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية للتعرف على دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والانحراف المعياري، ولمعرفة دلالة الفرق بين درجات الخام لمقياس توجه الهوية العلائقية عند عينة البحث.

تحليل التباين الاحادي ANOVA One Way لحساب الفروق في العمر والتحصيل الدراسي وفقا لمتغير توجه الهوية العلائقية.

### نتائج البحث وتفسيرها

الهدف الاول-التعرف على توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي:

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لافراد عينة البحث البالغ عددهم (400) من منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على مقياس توجه الهوية العلائقية ، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم استعمال معيار الدرجة المعيارية عن طريق تحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية، وقد أظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث بلغ (115.92) وانحراف (8.52) ، والجدول (7) يوضح ذلك :



جدول (7)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة المعيارية والدرجات الخام لمقياس توجه الهوية العلائقية

| المتغير               | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الاتجاه | الدرجة المعيارية | الدرجة الخام | عدد الافراد | النسبة المئوية |
|-----------------------|-----------------|-------------------|---------------|------------------|--------------|-------------|----------------|
| توجه الهوية العلائقية | 115.92          | 8.52              | متوسط         | بين (1) -،       | 1            | 64          | 16.04%         |
|                       |                 |                   | منخفض         | 1-               | -107<br>100  | 64          | 16.04%         |
|                       |                 |                   | عالي          |                  | -125<br>138  | 64          | 16.04%         |

ومن الجدول اعلاه يمكن تحليل النتائج التي توصلت إليها الباحثان وفقاً لتوزيع الدرجات المعيارية على النحو الآتي:

سيادة المستوى المتوسط: نلاحظ أن الأغلبية العظمى من منتسبي التعليم العالي 67.92% يقعون ضمن المستوى المتوسط، وهو أمر طبيعي إحصائياً ويتفق مع التوزيع الاعتيادي للسّمات النفسية، وتعكس هذه النتيجة توزيعاً اعتدالياً طبيعياً للسمة لدى منتسبي وزارة التعليم العالي، حيث تتركز أغلبية الدرجات حول المركز، مما يعطي مؤشراً على صدق العينة وتمثيلها للمجتمع.

ويشير الارتفاع العام في الهوية العلائقية إلى أن بيئة العمل الأكاديمي تفرض نوعاً من التشابك الاجتماعي. فالأستاذ أو الموظف الجامعي يعرف نفسه من خلال علاقاته مع الزملاء والطلبة. نفسياً، ويمتلك أفراد العينة رغبة قوية في الاندماج الاجتماعي والاعتماد المتبادل، وهو ما تسميه نظرية سلوس وأشفورت بالذات العلائقية، حيث يستمد الفرد تقديره لذاته من نجاح علاقاته المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة. وذلك بحسب مؤشر متوسط الأهمية النسبية لكل بعد وعلى وفق المعيار المعتمد (Akadiri,2011). كما في الجدول أدناه .



جدول (8)

معيار مؤشر الأهمية النسبية للمقياس الخماسي البديل المعتمد في قياس مستوى توجه الهوية العلائقية لعينة البحث

| مستوى الأهمية<br>Importance level | الأهمية النسبية<br>RII    | ت |
|-----------------------------------|---------------------------|---|
| Very High                         | $0.80 \leq RII \leq 100$  | 1 |
| High                              | $0.60 \leq RII \leq 0.80$ | 2 |
| Moderately                        | $0.40 \leq RII \leq 0.60$ | 3 |
| Low                               | $0.20 \leq RII \leq 0.40$ | 4 |
| Very low                          | $0 \leq RII \leq 0.20$    | 5 |

الهدف (2): التعرف على دلالة الفرق في توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، انثى).

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تبعاً لمتغير الجنس

| العينة | النوع | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | التائية المحسوبة | التائية الجدولية | الدلالة |
|--------|-------|-------|---------|-------------------|------------------|------------------|---------|
| 730    | ذكور  | 148   | 115.25  | 8.86              | 1.274            | 1.96             | غير دال |
|        | اناث  | 252   | 116.32  | 8.28              |                  |                  |         |

ويبين من الجدول (9) عدم وجود فرق في توجه الهوية العلائقية تبعاً لمتغير الجنس ، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (398)، ويمكن تفسير ذلك بما ان القيمة التائية غير دالة، مما يعني أن التباين بين متوسطات الذكور والإناث هو تباين صدفى لا يعود لجنس المستجيب.

يعزى ذلك إلى تنميط البيئة الأكاديمية في الحرم الجامعي، تذوب الفوارق التقليدية بين الجنسين أمام الدور الوظيفي والهوية المهنية. المتطلبات العلائقية للأستاذ الجامعي (من



تواصل، وإرشاد، وعمل جماعي) هي واحدة سواء كان ذكراً أم أنثى. هذه النتيجة تدعم الاتجاهات الحديثة التي ترى أن مهارات الذكاء الاجتماعي والارتباط بالآخرين أصبحت متطلبات مهنية عابرة للجنس في الوظائف العليا.

**الهدف (3): التعرف على دلالة الفرق في توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي.**

لتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثتان تحليل التباين الاحادي (Way AnovaOne، للتعرف على دلالة الفروق في مقياس في توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي وعلى النحو الاتي :

### جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس توجه الهوية العلائقية لمتغير التحصيل الدراسي

| التحصيل الدراسي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-----------------|-------|-----------------|-------------------|
| بكلوريوس        | 188   | 115.07          | 7.81              |
| ماجستير         | 250   | 116.15          | 8.65              |
| دكتوراه         | 32    | 117.41          | 9.22              |

### جدول ( 10 )

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في توجه الهوية العلائقية تبعاً لمتغير التحصيل الدراسي

| الدلالة Sig | القيمة الفائية F | متوسط المربعات M.S | درجة الحرية D.F | مجموع المربعات s.of.s | مصدر التباين s.of.v |
|-------------|------------------|--------------------|-----------------|-----------------------|---------------------|
| غير دال     | 1.435            | 103.727            | 2               | 207.453               | بين المجموعات       |
|             |                  | 72.301             | 397             | 28708.657             | داخل المجموعات      |
|             |                  | ---                | 399             | 28911.110             | الكلي               |



تبين النتائج أن القيمة الفائية المحسوبة (1.435) غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) ، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهوية العلاقية تعزى لمتغير التحصيل الدراسي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، وهذا يشير الى:

استقلالية السمة عن الرتبة العلمية: تؤكد هذه النتيجة أن الهوية العلاقية هي بناء نفسي مرتبط بالبنية الشخصية والذكاء الاجتماعي للفرد، ولا تتأثر بالدرجة الأكاديمية التي يحملها. فالأستاذ الحاصل على الدكتوراه والموظف الحاصل على البكالوريوس يتشاركان نفس الفضاء الاجتماعي داخل المؤسسة التعليمية، مما يجعل انتماءهم وتعريفهم لذواتهم من خلال علاقاتهم متقارباً جداً.

تأثير البيئة التنظيمية: يبدو أن "ثقافة المؤسسة في وزارة التعليم العالي تعمل كعامل توحيد (Standardizing factor) ، حيث تفرض متطلبات التواصل الأكاديمي والمهني نمطاً متشابهاً من الهوية العلاقية على جميع المنتسبين بغض النظر عن مستواهم التعليمي.

النضج مقابل التحصيل: يلاحظ من المتوسطات وجود ارتفاع طفيف وتدرجي كلما زادت الشهادة، ولكن إحصائياً هذا الارتفاع لا يصل لمستوى الفروق الجوهرية، مما يعزز فكرة أن النضج النفسي والاجتماعي هو المحرك الأساسي لهذه الهوية وليس التحصيل المعرفي الصرف.

الهدف (4): التعرف على دلالة الفرق في توجه الهوية العلاقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تبعاً لمتغير العمر.

لتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثتان تحليل التباين الاحادي Way AnovaOne، للتعرف على دلالة الفروق في مقياس في توجه الهوية العلاقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تبعاً لمتغير العمر وعلى النحو الاتي :

### جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس توجه الهوية العلاقية لمتغير العمر

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | العمر      |
|-------------------|-----------------|-------|------------|
| 6.10              | 113.26          | 77    | 29 فما دون |
| 8.32              | 11.08           | 180   | 39-30      |
| 9.72              | 116.90          | 127   | 49-40      |
| 8.31              | 118.87          | 16    | 50- فأكثر  |



جدول ( 12 )

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في توجه الهوية العلائقية تبعاً لمتغير العمر

| الدلالة<br>Sig | القيمة الفائية<br>F | متوسط المربعات<br>M.S | درجة الحرية<br>D.F | مجموع المربعات<br>s.of.s | مصدر التباين<br>s.of.v |
|----------------|---------------------|-----------------------|--------------------|--------------------------|------------------------|
| دال            | 3.41                | 242.699               | 3                  | 728.098                  | بين المجموعات          |
|                |                     | 71.169                | 396                | 28183.012                | داخل المجموعات         |
|                |                     | ---                   | 399                | 28911.110                | الكلية                 |

وتشير النتيجة أعلاه الى أن هناك فرقا دالا احصائيا في توجه الهوية العلائقية تبعاً لمتغير العمر، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (3.41) وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2.60) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (3-396) .

ولمعرفة الفروق في توجه الهوية العلائقية تبعاً لمتغير الفئات العمرية المختلفة تم استعمال اختبار شيفيه للمقارنات البعدية ، والجدول ( 13 ) يوضح ذلك :

جدول (13)

قيم الفروق بين الاوساط وقيم شيفيه الحرجة للتعرف على الفروق في توجه الهوية العلائقية تبعاً لمتغير الفئات العمرية المختلفة

| الدلالة                  | قيمة شيفيه<br>الحرجة | الفرق بين<br>الوسطين | المتوسط<br>الحسابي | العدد | المقارنات   |
|--------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|-------|-------------|
| غير دال احصائيا          | 3.22                 | 2.72                 | 113.36             | 77    | 29- فما دون |
|                          |                      |                      | 116.08             | 180   | 39-30       |
| ل احصائيا لصالح<br>49-40 | 3.42                 | 3.54                 | 11.36              | 77    | 29- فما دون |
|                          |                      |                      | 116.90             | 127   | 49-40       |
| غير دال احصائيا          | 6.51                 | 5.01                 | 116.08             | 77    | 29- فما دون |
|                          |                      |                      | 116.90             | 16    | 60- فاكثر   |
| غير دال احصائيا          | 2.74                 | 0.82                 | 116.08             | 180   | 39-30       |



|                 |      |      |        |     |          |
|-----------------|------|------|--------|-----|----------|
|                 |      |      | 116.90 | 127 | 49-40    |
| غير دال إحصائيا | 6.18 | 2.29 | 116.08 | 180 | 39-30    |
|                 |      |      | 118.37 | 16  | 60-فاكثر |
| غير دال إحصائيا | 6.28 | 1.47 | 116.90 | 127 | 49-40    |
|                 |      |      | 118.37 | 16  | 60-فاكثر |

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى الهوية العلاقية بين فئة العمر 29 سنة فما دون وفئة العمر 40-49 سنة، إذ بلغ الفرق بين متوسطي المجموعتين (3.54) ، وهو أكبر من قيمة شيفيه الحرجة البالغة (3.42)، وجاء الفرق لصالح فئة 40 - 49 سنة كونها صاحبة المتوسط الأعلى، بينما أظهرت بقية المقارنات الثنائية فروقاً غير دالة إحصائياً، حيث كانت الفروق بين الأوساط الحسابية أقل من قيم شيفيه الحرجة المقابلة لها، مما يشير إلى تقارب مستويات الهوية العلاقية بين تلك الفئات العمرية.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن الأفراد في مرحلة الأربعينيات يمرون بمرحلة من الاستقرار المهني والاجتماعي تزيد من تماهيهم مع أدوارهم العلاقية داخل المؤسسة، في حين أن الفئات الشابة (29 فما دون) قد تكون في طور تشكيل هويتها المهنية المستقلة، مما يجعل ارتباطها العلاقية بالآخرين أقل رسوخاً مقارنة بالفئات الأكثر خبرة ونضجاً اجتماعياً.

كما يمكن تفسير ذلك وفق نظرية سلوس وأشفورت بأنه مع تقدم العمر، يقل تركيز الفرد على الأهداف المعرفية البحتة أو التنافس الفردي، ويزداد تركيزه على الأهداف العاطفية والارتباط بالآخرين وتحقيق التناغم الاجتماعي. الأستاذ في سن الخمسين أو الستين غالباً ما يرى نفسه أباً روحياً أو مرجعاً، فتصبح هويته مرتبطة بعلاقاته وتأثيره في الآخرين أكثر من ارتباطها بإثبات الذات الفردية الذي يطغى على الشباب في بداية مسيرتهم المهنية.



### التوصيات والمقترحات:

#### التوصيات:

1. إقامة ورش تدريبية لتدعيم الهوية العلائقية لدى منتسبي التعليم العالي والعلاقات الناجحة.
2. إقامة دورات توعوية لتغليب المصلحة العامة على المصالح الفردية في العمل.

#### المقترحات:

1. دراسة توجه الهوية العلائقية مع متغيرات مثل الاحتراق النفسي وضغوط العمل والقيادة.
2. دراسة توجه الهوية العلائقية على عينة القيادات العليا في التعليم العالي.



## المصادر References

- تيغزة ، أم محمد بوزيان ، (2012): التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي؛ مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS وليزرل LISREL ، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان.
- علام، صلاح الدين محمود (2006). القياس والتقويم التربوي والنفسي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط2.
- عودة، احمد سليمان (1985) القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط1، المطبعة الوطنية، عمان، الأردن
- الكبيسي، كامل ثامر (2001): اثر اختلاف حجم العينة والمجتمع في القوة التمييزية ل فقرات المقاييس النفسية ، دراسة تجريبية ، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد، العراق.

## References:

- Allen, M. & Yen, W. (1979) Introduction to measurement theory, Brooks & Cole Inc., Monterey, California.
- Almayali, H. ; Ariffin, Z. & Ahmad, B. (2012). Leadership Behaviors and Academic Performance in Iraqi Public Universities: A Review, Information Management and Business Review Vol. 4, No. 12, pp. 596-600, Dec 2012 (ISSN 2220-3796).
- Ashforth, B. E. 2001. Role transitions in organizational life: An identity-based perspective. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, Associates.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. 1996. Organizational identity and strategy as a context for the individual. Advances in Strategic Management, 13: 19-64.
- Ashforth, B. E., & Johnson, S. A. 2001. Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. In M. A. Hogg & D. J. Terry (Eds.), Social identity processes in organizational contexts: 31-48. Philadelphia: Psychology Press.



- Ashforth, B. E., & Sluss, D. M. 2006. Relational identities in organizations: Healthy versus unhealthy. In L. Kyriakidou & M. Ozbilgin (Eds.), *Relational perspectives in organization studies* 8–27. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Assche, J. , Swart, H. Schmid, K. & Hewestone, Miles (2023) Intergroup Contact Is Reliably Associated With Reduced Prejudice, Even in the Face of Group Threat and Discrimination, *American Psychologist* 78(6):761-774.
- Ensour Waed, Al-Maaitah, Hadeel, Kharabsheh, Radwan Kharabsheh & Ishurafat, Hashem (2025). Factors affecting Arab academics' perceptions of their career choice: insights from Jordan, Iraq, and Bahrain, <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2469415>
- Kaplan, R. M. & Saccuzzo, D. P. (1982) : *Psychological Testing Principles, application & issues*, California, books, Cole publishing company.
- Moss, P. A. (1994). "Can There Be Validity without Reliability?" *Educational Researcher*, 23(1), 22-30, p. 223
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational Identity and Identification: Defining Ourselves Through Work Relationships. *The Academy of Management Review*, 32(1), 9–32. <https://doi.org/10.2307/20159278>