

2021

Professional Identity Among Teachers of North Al Batinah, Sultanate of Oman in Light of Some Variables

Ahmed Khalfan Almaqbali
University of Nizwa/Oman, 6514439@uofn.edu.om

Ahmad Mjo Alfawair
University of Nizwa/Oman, fawair@unizwa.edu.om

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaou_edpsych

Recommended Citation

Almaqbali, Ahmed Khalfan and Alfawair, Ahmad Mjo (2021) "Professional Identity Among Teachers of North Al Batinah, Sultanate of Oman in Light of Some Variables," *Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies*: Vol. 12 : No. 36 , Article 10.

Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaou_edpsych/vol12/iss36/10

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات

Professional Identity Among Teachers of North Al Batinah, Sultanate of Oman in Light of Some Vari- ables

Ahmed Khalfan Almaqbali
Master Student/ university of nizwa/ Oman
6514439@uofn.edu.om

أحمد خلفان القبالي
طالب ماجستير / جامعة نزوى / سلطنة عمان

Ahmad Mjo Alfawair
Associate Professor / university of nizwa / Oman
fawair@unizwa.edu.om

أحمد محمد جلال الفواعير
أستاذ مشارك / جامعة نزوى / سلطنة عمان

البحث مستل من رسالة ماجستير - جامعة نزوى

Received: 2/ 3/ 2021, Accepted: 5/ 6/ 2021.

تاريخ الاستلام: 2/ 3/ 2021م، تاريخ القبول: 5/ 6/ 2021م.

DOI: 10.33977/1182-012-036-010

E-ISSN: 2307-4655

https://journals.qou.edu/index.php/nafsia

P-ISSN: 2307-4647

ولأهمية دور المعلم قامت بعض المنظمات المهنية بتحديد معايير خاصة بهذا الأمر، ودراسة فهم الفرد لهويته الذاتية وارتباطها بمهنته؛ لأن ذلك يساعده على البذل والعطاء وتجاوز التحديات التي تعترضه (الرشدي والهولي، 2015).

”وتعد الهوية المهنية للمعلم مهمة لكونها نقطة محورية للمعتقدات والقيم والممارسات التي توجه مشاركة المعلمين والتزامهم وأفعالهم داخل وخارج الصف“ (Cohen, 2010, P 473). وهناك اهتمام متزايد من قبل العلماء والباحثين بالهوية المهنية لدى المعلم، وذلك من منطلق إن إصلاحات الأنظمة التربوية وفق المعايير التي تقوم عليها الجودة الشاملة تستند على مدى وضوح الهوية المهنية للمعلم، والتي تنعكس في قدرته على التعامل مع المشكلات المرتبطة بأهدافه وأدواره في المهنة من حيث: مبادئها ومعاييرها وأخلاقياتها (Beauchamp & Thomas, 2009؛ مشري، 2018).

ومهنة التدريس واحدة من المهن التي تتطلب مهاماً كثيرة من المشتغلين بها، لذلك تعد من المهن الضاغطة التي توجد بها العديد من مصادر الضغوط، مما قد تجعل بعض المعلمين غير راضيين وغير مطمئنين عن مهنتهم حيث يترتب على ذلك آثار سلبية كثيرة (محمد، 1999).

والهوية المهنية من المفاهيم التي لم تنل حظها من البحث والدراسة الكافية، حيث إن الأبحاث والدراسات التربوية التي تناولت فحص هوية المعلم حديثة نوعاً ما (عبد الغني وطه، 2016؛ حسين، 2017).

ولقد أخذ مفهوم الهوية اهتماماً كبيراً في العلوم الاجتماعية، باعتبارها من أهم السمات التي تميز المجتمع وتجسد الطموحات المستقبلية لديه مما يظهر وينعكس على سلوك الأفراد في جميع المجالات، فالهوية لا بد أن تستند إلى أصول ومعايير ومبادئ أخلاقية وضوابط اجتماعية تجعل من الفرد يكتسب هوية تميزه عن غيره في المجالات المختلفة (سالم وبولقواس، 2018).

وكانت بدايات الاهتمام بمفهوم الهوية على يد المفكر الأمريكي جورج ميد (George Mead) الذي استطاع التمييز بين المكونين النفسي والاجتماعي للهوية، فالهوية وفق ميد تتكون في البيئة الاجتماعية التي يحدث فيها تواصل وتفاعل اجتماعي. وجاء بعد ذلك إريكسون (Erikson) الذي أضاف بعداً اجتماعياً لنظرية سيجموند فرويد في التحليل النفسي من خلال التركيز على كيفية تشكيل الهوية في السياق الاجتماعي (الرشدي والهولي، 2015).

حيث عرف إريكسون الهوية على أنها ”إحساس الفرد بالتجانس في الذات على مستوى الجسد والزمن“ (Cote & Levine, 1987, p. 274). ويعرف بوشر (2005) الهوية المهنية للشخص على أنها تصورات الشخصية للصورة الذاتية والكفاءة الذاتية المتعلقة ببيئة عمل الفرد. ويمكن تعريف الهوية المهنية بأنها ”عملية يقوم الفرد من خلالها بتحقيق الوعي بمفهومه الذاتي في سياق المهنة“ (الخولي، 2018، ص 465).

ويمكن إدراك مفهوم الهوية المهنية من خلال وجهات نظر ثلاثة:

أولاً: المنظور الاجتماعي: الذي يرى أن الهوية المهنية هي

المخلص

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان في ضوء متغيري الجنس والخبرة، وتكونت العينة من (400) معلماً ومعلمة أُختيرت بطريقة عشوائية بسيطة. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدم مقياس الهوية المهنية (Hao et al., 2014). وأظهرت النتائج أن مستوى الهوية المهنية جاء مرتفعاً في الدرجة الكلية للمقياس وفي أبعاده الفرعية. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث في المقياس الكلي للهوية المهنية وأبعاده كلها عدا بعد (المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات)، بينما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الخبرة على المقياس ككل وعلى أبعاده عدا بعد (الصورة الذاتية المهنية)، حيث توجد به فروق لصالح سنوات الخبرة (أكثر من 15 سنة).

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، المعلمون، الجنس، الخبرة، سلطنة عمان

Abstract

The current study aimed to identify the level of the professional identity among teachers of North Al Batinah governorate in the Sultanate of Oman in light of the gender and experience variables. The study sample consists of 400 respondents selected using simple random sampling. The researchers used the correlational descriptive approach and the Professional Identity Scale (Hao et al., 2014). The results showed that the level of professional identity was high in general and in all domains. According to variables, the results showed significant differences in the level of professional identity due to gender variable in favor of females except for social comparison and restoring self-esteem domains. According to the experience variable, the results showed no significant differences in the level of professional identity due to teacher experience except the professional self-image domain.

Keywords: professional identity, teachers, gender, experience, Sultanate of Oman.

المقدمة

يعد المعلم منارة للعلم، يضيء الطريق أمام طلابه، ويساعدهم ويسهل لهم سبيل المعرفة، ويغرس فيهم الأخلاق، والعلوم النافعة التي تساعدهم في مواصلة طريق النجاح والتفوق، وهو صمام الأمان للأمم والشعوب؛ فبالدور الذي يقوم به ينتشر العلم ويضمحل الجهل، ويساعد على بقاء المجتمع ونهضته وتطوره.

المهنية دينامية، وأن هوية المعلم تصقل مع مرور الوقت تحت تأثير مجموعة من العوامل سواء الداخلية للفرد، مثل العاطفة، وخارجية للفرد، مثل العمل والحياة والخبرات في سياقات معينة، فالهوية المهنية هي عبارة عن محصلة لمنشآت متتالية كالتنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم المهنة، بالإضافة الى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل وهي التنشئة التنظيمية أو المهنية. فالفرد يبني هويته المهنية من خلال مكتسبات قبلية وأخرى بعدية (كاري، 2012).

وتكتمل الهوية المهنية للمعلم خلال فترة عمله كمعلم بحيث تتشكل الهوية المهنية بشكل مستمر من خلال الظروف الاجتماعية والثقافية والتنظيمية التي يمر بها المعلم (Kelchtermans, 2009).

ويرى دي وآخرون (2006) Day et al. أن هناك ثلاثة أبعاد تشكل الهوية المهنية للمعلم وهي: البعد الشخصي: ويقصد بها حياة المعلم في المجتمع خارج إطار المدرسة كالأدوار الأسرية والمجتمعية للمعلم، وكذلك التغذية الراجعة من الأسرة والأصدقاء.

والبعد المهني: وهي التوقعات الاجتماعية والمهنية من المعلم.

والبعد المكاني: ويقصد بها حياة المعلم في إطار المجتمع المدرسي، ويتأثر بالظروف المحيطة، ويرتبط بالهوية على المدى الطويل.

وقد حدد كليتشيرمانز (2009) Kelchtermans خمسة عوامل تؤثر في الهوية المهنية للمعلم هي: (فهم الذات، والثقة بالنفس، والدافع للعمل، وإدراك مهمة المعلم، والنظرة إلى المستقبل).

ويرى عبد الغني وطه (2016) أن تشكل الهوية المهنية للمعلم تتأثر بعدة متغيرات منها، الرضا الوظيفي للمعلم، والالتزام وفهم الذات، والثقة بالنفس، والدافع للعمل، والنظرة الى المستقبل، كما أنه يرى أن الهوية المهنية للمعلم تتطور بتطور خبرات عمله في مجال التدريس من سنة لسنة أخرى، ومن مرحلة لمرحلة ثانية، وأن عملية بناء الهوية للمعلم عملية ديناميكية متواصلة ومستمرة.

ولذلك فإن عملية التحول إلى الهوية وتكوينها هي عملية حوارية ومعقدة، تعكس العديد من العوامل التي تشجع أو تمنع مسارات الهوية المهنية لهؤلاء المعلمين (Akkerman & Meijer, 2011).

خصائص الهوية المهنية للمعلم: الهوية المهنية للمعلم تعكس كيفية رؤية المعلمين لأنفسهم، وتفسيراتهم حول تفاعلهم المستمر مع السياق الاجتماعي والتربوي الذي يمارسون فيه عملهم، ومدى معرفتهم بالأدوار والممارسات التربوية المطلوبة منهم كمعلمين (Beijaard et al., 2004).

حيث ترى دومس (2013) Dumais أن الاستعداد النفسي له دور كبير عند المعلمين المبتدئين، وترى أيضا أن الهوية المهنية مرتبطة بصورة الذات وكيفية الاستفادة من خبرة الآخرين. وتتضمن هوية المعلم هويات فرعية تنعكس في علاقاتهم مع الأقران من المعلمين الطلاب والإداريين وغيرهم من أعضاء مجتمعاتهم المدرسية (Bei-jaard et al., 2004).

وفي معظم البحوث، اعتبر الباحثون الهوية المهنية عملية

أساليب انتماء الفرد إلى الجماعة بحكم اندماجه في نظام معين.

ثانياً: المنظور التحليلي: والذي يرى بأن الهوية المهنية هي مجموع المميزات التي ينسبها الفرد إلى ذاته، ويقوم بإعطائها قيمة خاصة به.

ثالثاً: المنظور النفسي الاجتماعي: الذي يعتبر الهوية المهنية بأنها تفاعل التركيبية الاجتماعية مع المظاهر الفردية، والنفسية المرتبطة بالشخصية (نعمون، 2016).

وساهم إريكسون بالكثير من البناء الحديث لتشكيل الهوية، وقد وفرت نظريته في أزمتات الهوية وحلها طوال فترة الحياة نقطة انطلاق للآخرين للبناء عليها، كما أن نظرية الهوية والهوية المهنية المعاصرة تعترف أيضاً بأن تطوير الهوية مستمر، ولكن بدلاً من النظر إلى ذلك على أنه نتاج الاستجابة لسلسلة من الأزمتات والقرارات كما فعل إريكسون، ينظر إلى تطوير الهوية الآن على أنه عملية تفاعل معقدة للغاية، وغير متقطعة، ومتعددة الأوجه وغير خطية بين الأفراد وبيئاتهم الاجتماعية والمهنية المختلفة (Akkerman & Meijer, 2011).

تكوين الهوية المهنية للمعلم: إن عملية تكوين الهوية المهنية ومميزاتها ومواصفاتها وخصوصية واختلاف المهن بعضها عن بعض: يبدأ من تبني المجتمع الوظيفي الواحد للممارسات المهنية العلمية، والاجتماعية، والثقافية في بيئات مختلفة (Leplat, 2008).

ويشير العسيري (2019) إلى أن الهوية المهنية للمعلم تتشكل من خلال جانبين، يتم من خلالهما اكتساب تصور عن مهنة التدريس، فالجانب الأول يكون بملاحظة ومراقبة الطلاب للمعلمين أثناء التدريس، حيث إن من خلال ملاحظة المعلمين سيتم ترسيخ كثير من المفاهيم وطرق التدريس التي ستصبح بعد ذلك هوية مهنية للمعلم. والجانب الثاني في الهوية يتكون بالممارسة، وذلك من خلال ما يتشارك به المعلم مع المعلمين الآخرين إلى أن يصبح هوية مهنية لدى الفرد والجماعة المشتركة معه.

وتشكل الهوية المهنية للمعلمين تبدأ من بداية دراستهم في الكليات والمعاهد، من خلال إعداد المعلمين وتلقيهم للمعارف والخبرات والاتجاهات، مما يؤثر بشكل كبير في تكوين الهوية المهنية لديهم، ويمكن بعد ذلك تطوير المهارات من خلال برامج التنمية المهنية للمعلم (حسين، 2017).

حيث إن المعلمين يجب أن يخضعوا لتحول في الهوية من خلال برامج التعليم أثناء فترة التدريب، مما قد تحدث تغييرات إيجابية في الهوية بعد ذلك، وهذا كله يدل على أهمية تشكيل هوية مهنية خاصة بالمعلم، ويرى أن برامج تعليم المعلمين هو نقطة البداية المثالية لغرس الهوية المهنية، بينما سيحدث مزيد من تطوير الهوية في الواقع الفعلي في وقت لاحق أثناء الممارسة (Beauchamp & Thomas, 2009).

ودعا ماير (1999) Mayer إلى التركيز صراحة على هوية المعلمين باعتبارها متميزة عن هوية الأدوار الوظيفية الأخرى. وتستند هوية المعلم على المعتقدات الأساسية التي يعتنقها المرء بشأن التدريس وكونه معلماً؛ فهو يعتمد على مبادئه الأساسية. والمعتقدات التي يتم تشكيلها وإصلاحها باستمرار من خلال الخبرة. وتشير أدبيات التدريس والتعليم للمعلمين أن الهوية

وهدفت دراسة المعولية (2018) إلى تقصي فاعلية برنامج إرشادي جمعي باستخدام أساليب السيكو دراما في تنمية الهوية المهنية لدى طلبة الصف التاسع بمسقط، وتكونت العينة من (60) طالباً وطالبة، قسموا لمجموعتين تجريبية وضابطة، واستخدم مقياس الهوية المهنية كأداة للدراسة. وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في النوع الاجتماعي ومجموعات المعالجة على مقياس الهوية.

وهدفت دراسة كربوسة وغربي (2017) إلى معرفة مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ودقلة في الجزائر، وتكونت العينة من (85) أستاذاً، اختبروا بالطريقة العشوائية، وقد أجابوا على مقياس الهوية المهنية للأساتذة. وأظهرت النتائج أن مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ودقلة مرتفع على المقياس للأداة وعلى كل أبعاده: التعليم والتعلم، نمو الطلبة، التطوير الجامعي، العلاقات والخدمات الاجتماعية، النمو المهني. كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس ولمتغير السن ولمتغير الأقدمية.

وهدفت دراسة سيلفا (2016) Silva تحليل طرق بناء الهويات الجديدة للمعلمين وأثرها على التعليم في لشبونة في البرتغال، من خلال استبيان معد لذلك، وكذلك من خلال المقابلات الشخصية على عينة مقدارها (241). وتوصلت النتائج إلى أن تكوين وبناء الهوية المهنية يتم حسب العمر، ومدة التدريب، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تكوين الهوية وبنائها حسب الجنس لصالح المعلمات.

وهدفت دراسة هندريكسون (2016) Hendrickson، إلى استكشاف آثار المشاركة والتفاعل في تطوير الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات في الولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت النتائج إلى تطور الهوية المهنية بشكل ملحوظ نتيجة المشاركة والتفاعل والخبرة، وأن المثابرة والتعاون تساعد في حل المشكلات التي قد تصادف معلمي الرياضيات. وتوصلت النتائج إلى أن تصورات المعلمين بقدراتهم التدريسية مستقرة نسبياً وأن تجارب المعلمين وخبراتهم تؤثر في هويات تدريس الرياضيات، وأن المشاركة النشطة بين المعلمين كانت مفيدة لنموهم المهني كمعلمين.

هدفت دراسة عبدالغني وطه (2016) إلى فحص الهوية المهنية للمعلم، وتحديد العوامل التي تؤثر في تشكيلها، لدى عدد من المعلمات والمدرسات التربويات الملتحقات ببرنامج الماجستير تخصص إدارة تربوية بكلية التربية جامعة حائل خلال العام الدراسي 2014 - 2015، وتكونت العينة من عدد (15) معلمة، حيث استخدم المنهج الكيفي، من خلال تحليل كيفي للسير المهنية للطلبات للوقوف على العوامل التي تشكل الهوية المهنية للمعلم، وأيضاً استخدم المنهج الكمي من خلال استبيان لقياس آليات تطور الهوية والرضا المهني وتطوير الذات لدى المعلمات. وتشير النتائج إلى تأثير الهوية المهنية على فعالية المعلم وكفاءته المهنية، بحيث يوجد ارتباط دال إحصائياً بين الهوية المهنية وكل من الرضا المهني وتقدير الذات وتطوير الذات.

مستمرة لتكامل الأدوار الشخصية والمهنية، وخصائصها المستقرة نسبياً، والقيم والدوافع والتجارب التي تصف حياة المعلمين وأدوارهم في العمل (Ibarra, 1999).

وهنا سنلخص بعض الخصائص التي تتميز بها هوية المعلم المهنية: فتتسم هوية المعلم بأنها ديناميكية وغير ثابتة، فقد تزيد الهوية المهنية وقد تنقص (Alshammari, 2016).

والهوية المهنية جزء من السياق الاجتماعي والثقافي والسياسي والمؤسسي الذي يعيش فيه المعلم، فهي انعكاس للتنشئة والتربية (العسيري، 2019).

وتتطور الهوية المهنية للمعلم بتطور خبرات عمله من عام إلى عام ومن مرحلة إلى مرحلة عبر مراحل حياة المعلم المختلفة (عبد الغني وطه، 2016).

وهناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت الهوية المهنية لدى المعلمين والتي سيتم استعراضها من الأحدث إلى الأقدم، فقد هدفت دراسة الفارسية (2019) إلى التعرف على فاعلية الذات المهنية، وعلاقتها بأزمة الهوية وقلق المستقبل المهني لدى طلبة الصف الحادي عشر في مدارس شمال الباطنة، وتكونت العينة من (550) طالباً وطالبة، اختبروا بالطريقة الطبقية العنقودية، باستخدام مقياس معد لذلك. وتوصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى الذات المهنية لدى العينة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لفاعلية الذات المهنية وقلق المستقبل المهني لدى كل من الذكور والإناث تعزى لمتغير النوع، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين أزمة الهوية وقلق المستقبل.

وهدفت دراسة العسيري (2019) إلى معرفة الهوية المهنية لدى معلمي اللغة العربية لغة ثانية في معهد تعليم اللغة العربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، وكذلك معرفة الاختلاف في مستوى الهوية المهنية بناء على اختلاف الخبرة والمؤهل العلمي. وطبق الباحث استبانة مكونة من خمس وثلاثين عبارة على عينة عشوائية تكونت من (26) معلماً. وتوصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى الهوية المهنية لدى عينة الدراسة، وعدم وجود اختلاف في مستوى الهوية المهنية بناء على اختلاف سنوات الخبرة واختلاف المؤهل العلمي. وتوصلت أيضاً إلى وجود تفاوت في مستوى الهوية المهنية في محور النمو المهني، والشراكة المجتمعية يعود لصالح الحاصلين على درجة الدكتوراة.

وهدفت دراسة الصالح (2018) التعرف إلى الهوية المهنية لمديري المدارس والمديرين المساعدين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظرهم، من خلال مقياس الهوية المهنية الذي تناول أربعة أبعاد وهي المعتقدات التربوية، والبيئة الاجتماعية المهنية، والتقدم الوظيفي، والكفايات المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (182) اختبروا بطريقة عشوائية، وأظهرت النتائج أن توجهات مديري المدارس والمديرين المساعدين كانت إيجابية نحو أبعاد هويتهم المهنية، حيث يوجد فروق في استجاباتهم وفق متغير المسمى الوظيفي لصالح المديرين في بعض المعتقدات التربوية والبيئة الاجتماعية المتخصصة، والتقدم الوظيفي، ولا يوجد فروق في استجاباتهم في أبعاد الهوية المهنية وفق متغير سنوات الخبرة.

بأن الجهود التي يبذلونها في العمل غير فعالة ولا تكفي لإشباع شعورهم بالتقدير والثواب والإنجاز وتحقيق الذات (محمد، 1999).

ويشير كل من عبدالغني وطه (2016) أن نوع الشخص ذكر أم أنثى قد يؤثر في تشكيل الهوية المهنية، كما أنهم يرون أن الهوية المهنية للمعلم تتطور بتطور خبرات عمله في مجال التدريس من سنة لسنة أخرى ومن مرحلة لمرحلة ثانية، وأن عملية بناء الهوية للمعلم عملية ديناميكية متواصلة ومستمرة.

لذلك ارتأى الباحثان دراسة الهوية المهنية وأثر كل من الجنس والخبرة على الهوية المهنية لدى المعلمين. حيث تشير بعض الدراسات كدراسة (Borich، 1999: عبد الغني وطه، 2016) إلى أهمية فحص ودراسة الهوية المهنية للمعلم لما لها من تأثير على فعاليته وكفاءته المهنية، مما قد يسهم في زيادة الهوية المهنية الإيجابية.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة تحقيق ما يلي:

- التعرف على مستوى الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان.
- إيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الهوية المهنية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة.

أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ◀ ما مستوى الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس والخبرة؟

أهمية الدراسة

- توجيه القائمين في المجال التربوي على الاهتمام بالمعلم، في جميع الجوانب المهنية والنفسية، ويمكن من خلال هذه الدراسة تقديم توصيات من شأنها زيادة مستوى الهوية المهنية.

- كما أن هذه الدراسة تثري الجانب النظري، حيث تعتبر الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت أثر الجنس والخبرة على الهوية المهنية، بحيث تفتح المجال لدراسة مواضيع أخرى لها علاقة بمتغيرات الدراسة.

- تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية التخطيط لزيادة الهوية المهنية لدى المعلمين من خلال الاختيار، والتدريب المناسب وتحسين الأداء، وتكمن الأهمية أيضاً من خلال ترجمة، وإعداد أدوات قياس تتوافر فيها الخصائص السيكومترية لتطبيقها على البيئة العمانية.

وهدف دراسة زيفكوفيتش (2016) Zivkovic إلى معرفة العلاقة بين الهوية المهنية للمعلم وبعض العوامل الديموغرافية والنفسية المرتبطة بها. وتكونت عينة الدراسة من (284) معلماً من صربيا للتعرف على جوانب الهوية المهنية للمعلم، وعلاقتها ببعض العوامل النفسية مع بعض العوامل الديموغرافية. وتوصلت النتائج أن النمو المهني الشخصي هو العامل الأكثر تأثيراً في الهوية المهنية للمعلم. حيث وجدت علاقة إيجابية طردية بين العوامل النفسية، ومستوى الهوية المهنية للمعلم. وأشارت النتائج أنه يمكن التنبؤً بالهوية المهنية للمعلم من خلال عدة أشياء أهمها الرضا الوظيفي. كما أشارت النتائج لوجود علاقة عكسية بين مستوى الهوية المهنية للمعلم وعدد سنوات الخبرة، وأشارت النتائج إلى أن التدريب الشخصي الذي يحصل عليه المعلمون يعتبر أمراً مهماً في تشكيل الهوية المهنية لديهم.

كما هدفت دراسة حسين (2017)، إلى التعرف على مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، من خلال مقياس أعد لتحديد مستوى الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، حيث أجريت مقابلة مع (20) معلماً لتحديد تصوراتهم عن الهوية المهنية، واستخدمت استبانة على (129) معلماً ومعلمة رياضيات بالمرحلة الابتدائية. وتوصلت النتائج إلى وضوح مدلول الهوية المهنية للمعلم لدى عينة الدراسة دون معرفتهم مسمى المفهوم، وأشارت كذلك إلى أن مستويات الهوية لديهم مرتفعة، وأنه لا توجد فروق في مستويات الهوية المهنية لعينة البحث ترجع للجنس أو سنوات الخبرة أو لعدد برامج التنمية المهنية الحاصل عليها.

وهدف دراسة الرواحية (2015) إلى الكشف عن تصورات معلمات المجال الثاني عن الهوية المهنية وعلاقة هذه التصورات بالممارسة التدريسية، وأثر متغير الخبرة على هذه التصورات، وتكونت العينة من (126) معلمة من محافظة الداخلية في سلطنة عُمان، وطبق مقياس التصورات عن الهوية المهنية عليهن. وتوصلت النتائج إلى وجود تصورات عالية لدى عينة الدراسة عن الهوية المهنية، وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تصورات معلمات المجال الثاني عن الهوية المهنية يعزى لمتغير الخبرة التدريسية، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين تصورات معلمات المجال الثاني عن الهوية المهنية وممارساتهن التدريسية.

مشكلة الدراسة

لاحظ الباحث الرئيس من خلال عمله في الميدان التربوي ردود أفعال مختلفة من المعلمين تجاه المهنة التي يعملون فيها، فالبعض تجدهم مشغوفون بهذه المهنة حباً وعطاءً وتضحية، مما يسهم ذلك في زيادة الكفاءة والدافعية الذاتية الإيجابية، والبعض الآخر تجده مستسلماً للضغوطات النفسية التي يتعرض لها؛ بسبب المجهود الكبير الذي يبذله في هذا المجال. ونظراً لأن مهنة التعليم من المهن التي قد تسبب ضغطاً نفسياً للمعلمين، وخاصة إذا شعروا

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بما يأتي:

- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2020/2021م.
- الحدود المكانية: سلطنة عمان - محافظة شمال الباطنة.
- الحدود البشرية: تتحدد عينة الدراسة بالمعلمين في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان الذين استجابوا على أداة الدراسة.
- الحدود الموضوعية: أثر الجنس والخبرة على الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

الهوية المهنية (Professional Identity)

يعتبر إريك إريكسون من أوائل الأشخاص الذين تحدثوا عن الهوية الفردية في تصوره للتحليل النفسي وطبقا لأريكسون فإن الهوية تتشكل خلال كفاح طويل ولا تتشكل بتأثير المحيط الاجتماعي فقط، ويبرز مفهوم الهوية عنده عبر عدة مراحل. وعرف إريكسون الهوية على أنها «إحساس الفرد بالتجانس في الذات على مستوى الجسد والزمن» (Cote and Levine, 1987, p274).

ويعرف الباحثان الهوية المهنية إجرائياً بأنها: مدى انسجام مبادئ المهنة وممارساتها مع المفاهيم الذاتية المتولدة لدى المعلم، والتي يعبر عنها بالدرجة التي يحصل عليها من خلال إجابته عن كل فقرة من فقرات مقياس الهوية المهنية المستخدم في هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

بناء على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها استخدم المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة الحالية، حيث يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، ويصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً وصفاً وكمياً (المحمودي، 2019).

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين بشمال الباطنة في سلطنة عمان، ويبلغ عددهم (10012) معلماً ومعلمه منهم (3009) معلماً، و(7003) معلمة (وزارة التربية والتعليم، 2020، ص103).

عينة الدراسة

اختيرت عينة الدراسة الأساسية بالطريقة العشوائية البسيطة، من خلال توزيع أداة إلكترونية على جميع أفراد المجتمع. وتكونت العينة من (400) معلماً ومعلمة من محافظة شمال الباطنة، وبذلك تمثل عينة الدراسة (4%) من المجتمع الأصلي، وفيما يلي وصف

للعينة حسب متغيرات الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم (1).

(الجدول رقم 1)

توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

النسبة	العدد	المتغير
34.3%	137	ذكر
65.8%	263	انثى
14.5%	58	أقل من 10 سنوات
39.2%	157	من 10 إلى 15 سنة
46.3%	185	أكثر من 15 سنة

أداة الدراسة

استخدم الباحثان في هذه الدراسة مقياس الهوية المهنية من إعداد هاو وآخرين (Hao et al (2014) والذي يتكون من (17) فقرة، موزعة على خمسة أبعاد وهي: الصورة الذاتية المهنية، وفائدة البقاء في المهنة، والمقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات، واستقلالية الاختيار الوظيفي، والنمذجة الاجتماعية، وبلغ معامل الثبات (0.84) وهو معامل ثبات جيد. وقد اختير المقياس لعدة أسباب منها: مناسبة المقياس لأهداف الدراسة؛ وتمتع المقياس بخصائص سيكومترية مناسبة؛ وقلة وجود مقاييس عربية تقيس الهوية المهنية.

الخصائص السيكومترية لمقياس الهوية المهنية

بعد اعتماد مقياس الهوية المهنية من إعداد هاو وآخرين (Hao et al (2014)، استخرج الباحثان الخصائص السيكومترية باتباع مايلي:

ترجمة مقياس الهوية المهنية

ترجم المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، ثم ترجمت النسخة العربية إلى اللغة الإنجليزية بواسطة مترجم آخر، بهدف استيضاح مدى دقة الترجمة واستيفائها للمعنى، ثم مقارنة النسخة الإنجليزية الأصلية مع النسخة الإنجليزية المترجمة، ونتيجة لذلك أجريت بعض التعديلات في بعض الفقرات أو الكلمات، ثم عرض المقياس بعد الترجمة على أحد المتخصصين لضبط دقة المضمون.

الصدق الظاهري لمقياس الهوية المهنية

للتحقق من الصدق الظاهري، وعرض المقياس في صورته الأولية على (10) من المحكمين المختصين في الإرشاد النفسي، والصحة النفسية، وعلم النفس التربوي. وطلب منهم إبداء آرائهم، وإضافة التعديلات المناسبة، وبعد ذلك حصرت آراء المحكمين، وقد نتج عن ذلك التحكيم إجماع على ملاءمة فقرات المقياس لغرض الدراسة، وانتمائها للبعد الذي تدرج تحته، وسلامة الصياغة اللغوية، مع إعادة صياغة بعض الفقرات رأى المحكمون تعديلها لعدم وضوحها، أو احتمالها أكثر من فكرة، وإضافة (3) فقرات، وقد استجاب الباحثان لذلك وقاما بتعديل الصياغة وأضافا الفقرات،

ولم يحتاج إلى حذف أي عبارة.

بعضها البعض من خلال الإجراءات التالية:

1. حساب معاملات ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع درجة البعد الكلي الذي تنتمي له كما هو موضح في الجدول رقم (2).

صدق فقرات مقياس الهوية المهنية

حسب صدق الفقرات من خلال عينة استطلاعية مكونة من (42) معلماً ومعلمة، وذلك لبيان مدى اتساق فقرات المقياس مع

الجدول رقم (2)

معاملات الارتباط (بيرسون) بين فقرات كل بعد، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن = 42)

المنذجة الاجتماعية	رقم الفقرة الارتباط	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	الصورة الذاتية المهنية	
								معامل الارتباط	رقم الفقرة
	17	.852**	14	.804**	10	.757**	6	.712**	1
	18	.794**	15	.899**	11	.862**	7	.694**	2
	19	.734**	16	.830**	12	.767**	8	.734**	3
	20	.725**		.847**	13	.658**	9	.848**	4
								.729**	5

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) ** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) *

بُعد على حده والمقياس ككل.

الجدول رقم (4)

قيم معاملات ألفا لكرنو نباخ لكل بعد على حده ولمقياس الهوية المهنية ككل

البعد	عدد الفقرات	الفا لكرنو نباخ
الصورة الذاتية المهنية	5	.67
فائدة البقاء في المهنة	4	.60
المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات	4	.82
استقلالية الاختيار الوظيفي	3	.79
النمذجة الاجتماعية	4	.77
مقياس الهوية المهنية	20	.93

يتضح من الجدول رقم (4) أن معامل ألفا لكرنو نباخ لمقياس الهوية المهنية قد بلغ لبعد المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات (0.82)، أما بعد استقلالية الاختيار الوظيفي فبلغ (0.79)، أما بعد النمذجة الاجتماعية فبلغ (0.77)، أما بعد الصورة الذاتية للمهنة فبلغ (0.67)، وبعد فائدة البقاء في المهنة بلغ (0.60)، وبلغ معامل ألفا لكرنو نباخ للمقياس ككل (0.93) مما يشير أن مقياس الهوية المهنية يتمتع بثبات مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة.

تصحيح المقياس

يشمل المقياس المستخدم في هذه الدراسة (20) فقرة موزعة على خمسة أبعاد (الصورة الذاتية المهنية، فائدة البقاء في المهنة، المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات، استقلالية الاختيار الوظيفي، النمذجة الاجتماعية). وقد صيغت فقرات المقياس

يتضح من الجدول رقم (2) أن جميع فقرات مقياس الهوية المهنية تتمتع بمعامل ارتباط مرتفع ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) و (0.05) مما يشير إلى معامل ارتباط مناسب للفقرات. حساب معامل الارتباط لكل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس ككل كما هو موضح في الجدول (3)

الجدول رقم (3)

معاملات الارتباط (بيرسون) بين أبعاد المقياس ودرجته الكلية (ن = 42)

أبعاد المقياس	معاملات الارتباط
الصورة الذاتية المهنية	.878**
فائدة البقاء في المهنة	.899**
المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات	.889**
استقلالية الاختيار الوظيفي	.853**
النمذجة الاجتماعية	.882**

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) **

يوضح الجدول رقم (3) أن جميع درجات الأبعاد الخمسة للمقياس ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مع الدرجة الكلية للمقياس، وتراوح قيم الارتباط بين (0.899 - 0.853) للأبعاد وهذا يُعد مؤشراً جيداً لصدق المقياس.

ثبات مقياس الهوية المهنية

للتحقق من ثبات مقياس الهوية المهنية حسب معامل الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس على حده، وثبات المقياس ككل باستخدام معامل ألفا لكرنو نباخ (Cronbach's Alpha).

والجدول رقم (4) يوضح قيم معاملات ألفا لكرنو نباخ لكل

يوضح الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للهوية المهنية

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للهوية المهنية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	الصورة الذاتية المهنية	3.53	.76	4	مرتفع
2	فائدة البقاء في المهنة	3.57	.71	3	مرتفع
3	المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات	3.58	.80	2	مرتفع
4	استقلالية الاختيار الوظيفي	3.41	.80	5	مرتفع
5	النمذجة الاجتماعية	3.63	.65	1	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.55	.64		مرتفع

ويتضح من الجدول رقم (6) أن مستوى الهوية المهنية جاء مرتفعاً على المقياس ككل بمتوسط حسابي مقداره (3.55)، وانحراف معياري مقداره (0.64)، وكذلك الهوية المهنية على مستوى الأبعاد، فقد جاءت الأبعاد كلها بمستوى مرتفع، حيث جاء في الترتيب الأول بعد (النمذجة الاجتماعية)، بمتوسط حسابي مقداره (3.63)، وانحراف معياري مقداره (0.65)، وجاء بعد (استقلالية الاختيار الوظيفي) في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي مقداره (3.41)، وانحراف معياري مقداره (0.80)، في حين أن الأبعاد الثلاثة التالية: (المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات) جاء بمتوسط حسابي مقداره (3.58)، وانحراف معياري مقداره (0.80)، (فائدة البقاء في المهنة) جاء بمتوسط حسابي مقداره (3.57)، وانحراف معياري مقداره (0.71)، (الصورة الذاتية المهنية) جاء بمتوسط حسابي مقداره (3.53)، وانحراف معياري مقداره (0.76)، وعليه يعتبر بعد (النمذجة الاجتماعية) أكثر بعداً يؤثر في الهوية المهنية.

ويعزو الباحثان ارتفاع الهوية المهنية بشكل عام إلى شعور المعلمين بالانتماء لمهنتهم، وتعلقهم الشديد بها، وحبهم لها، وأيضاً يمكن تفسير ذلك إلى مستوى التدريب الجيد الذي يتلقاه المعلم، وتفاعله مع ذوي الخبرة، حيث يمكنه ذلك من اكتشاف ذاته وقدراته، فامتلاك المعلم للكفايات الأساسية من الناحية العلمية والتطبيقية يجعله يمتلك هوية مهنية بدرجة مرتفعة. حيث جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة حسين (2017)، ودراسة كربوسة وغربي (2017)، التي تشير إلى ارتفاع الهوية المهنية للمعلمين.

ويعزو الباحثان ارتفاع بعد (النمذجة الاجتماعية) على بقية الأبعاد حيث إن التفاعل مع ذوي الخبرة الميدانية في المجال التربوية تزيد من تمكن المعلم واكتشاف ذاته وقدراته، حيث جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة هندريكسون (2016) Hendrickson، التي تشير إلى أن مشاركة المعلمين والاقتراء بأصحاب الخبرات فيما بينهم تفيد في النمو المهني للمعلمين.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيره، والذي ينص على التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان تعزى لمتغير

جميعها بطريقة إيجابية، ويقوم المستجيبون بالإجابة عليها وفق المدرج الخماسي (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة)، حيث تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض الهوية المهنية، والدرجة العالية إلى ارتفاع الهوية المهنية لدى أفراد العينة.

ولأجل استخراج الدرجة الكلية للمقياس حسب المتوسطات الحسابية لكل بعد من الأبعاد، ولكل فقرة من فقرات المقياس، وتضمن المقياس تعليمات متعلقة بالمحافظة على السرية، وعدم استخدام المعلومات إلا لأغراض البحث العلمي، واقتصار الإجابة على المعلمين والمعلمات في شمال الباطنة.

الأساليب الإحصائية في هذه الدراسة

استخدم الباحثان في الدراسة الحالية الأساليب الإحصائية الآتية:

- معامل ألفا لكرول (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات كل من مقياس الهوية المهنية وأبعاده.
- حساب صدق الفقرات لمقياس الهوية المهنية عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون؛ لمعرفة درجة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع درجة البعد الكلي الذي تنتمي له وحساب معامل الارتباط لكل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.
- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الهوية المهنية للإجابة على السؤال الأول.
- اختبار (T-test) لتحديد دلالة الفروق لمستوى الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس.
- اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق لمستوى الهوية المهنية تعزى لمتغير الخبرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيره، والذي نص على التالي: ما مستوى الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال، حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمستوى الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة. ولتحديد المدى للمقياس الخماسي، حُسبت (الحدود الدنيا والعليا)، ثم حُسب المدى (أعلى قيمة - أقل قيمة) أي (5 - 1 = 4) وللحصول على طول الفئة قسّم المدى على أكبر قيمة في المعيار وهي (5)، أي (5 ÷ 4 = 0.8)، ثم أضيفت طول الفئة إلى أقل قيمة في المعيار وهي (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، الجدول رقم (5) يوضح ذلك.

الجدول رقم (5)

م	المتوسط الحسابي	المستوى
1	1 - 1.79	منخفض جداً
2	1.80 - 2.59	منخفض
3	2.60 - 3.39	متوسط
4	3.40 - 4.19	مرتفع
5	4.20 - 5	مرتفع جداً

الجنس والخبرة؟

متغير الجنس

يوضح الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار "ت"، لمستوى الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس.

ومن أجل معرفة أثر متغير الجنس والخبرة على الهوية المهنية استخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (Independent T Test) لمتغير الجنس، واختبار (One way ANOVA) لمتغير الخبرة، واختبار Tukey للكشف عن مصادر الفروقات (الجدول رقم 7)

الهوية المهنية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة الاحصائية
الصورة الذاتية المهنية	ذكر	137	3.43	.74	-1.98	.05
	انثى	263	3.59	.77		
فائدة البقاء في المهنة	ذكر	137	3.44	.67	-2.58	.01
	انثى	263	3.64	.73		
المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات	ذكر	137	3.53	.79	-0.98	.33
	انثى	263	3.61	.81		
استقلالية الاختيار الوظيفي	ذكر	137	3.23	.79	3.15-	.00
	انثى	263	3.50	.80		
النمذجة الاجتماعية	ذكر	137	3.54	.67	-2.11	.04
	انثى	263	3.68	.63		
المقياس الكلي	ذكر	137	3.44	.62	-2.44	.02
	انثى	263	3.61	.64		

درجات الحرية = 398

إحصائية في تكوين الهوية وبنائها لصالح المعلمات. واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة حسين (2017)، ودراسة كربوسة وغربي (2017)، ودراسة المعولية (2018)، حيث توصلنا إلى عدم وجود فروق في الهوية المهنية بين الذكور والإناث.

متغير الخبرة

يوضح الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الخبرة، كما يوضح الجدول (10) تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).

يتضح من الجدول رقم (7) واختبار "ت" وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في المقياس الكلي للهوية المهنية وأبعاد الهوية المهنية كلها لصالح الإناث عدا بعد (المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات). ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الإناث أكثر اهتماماً بالعمل في التعليم، من خلال استعدادهن الإيجابي له، كما أن المعلمات أكثر استمراراً في مهنة التدريس لمناسبة هذه المهنة لطبيعتهن مقارنة بالمهن الأخرى، إضافة إلى التنافس الشديد بين المعلمات لإثبات كفاءتهن في التدريس مما يزيد من هويتهم المهنية. حيث جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة سيلفا (2016) Silva، التي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للهوية المهنية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الهوية المهنية	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصورة الذاتية المهنية	أقل من 10 سنوات	58	3.59	.65
	من 10 إلى 15 سنة	157	3.37	.83
	أكثر من 15 سنة	185	3.65	.71

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الخبرة	الهوية المهنية
.61	3.58	58	أقل من 10 سنوات	
.76	3.52	157	من 10 الى 15 سنة	فائدة البقاء في المهنة
.71	3.61	185	أكثر من 15 سنة	
.58	3.68	58	أقل من 10 سنوات	
.88	3.51	157	من 10 الى 15 سنة	المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات
.79	3.61	185	أكثر من 15 سنة	
.73	3.44	58	أقل من 10 سنوات	
.84	3.40	157	من 10 الى 15 سنة	استقلالية الاختيار الوظيفي
.80	3.41	185	أكثر من 15 سنة	
.57	3.63	58	أقل من 10 سنوات	
.65	3.64	157	من 10 الى 15 سنة	النمذجة الاجتماعية
.67	3.62	185	أكثر من 15 سنة	
.50	3.59	58	أقل من 10 سنوات	
.68	3.49	157	من 10 الى 15 سنة	المقياس الكلي
.64	3.59	185	أكثر من 15 سنة	

ويتضح من الجدول رقم (8) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية بالنسبة لسنوات الخبرة، ومن أجل التأكد من أن هذه الفروق دالة إحصائياً، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) وذلك في الجدول رقم (9).

الجدول رقم (9)

تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) للهوية المهنية، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	الهوية المهنية
.002	6.191	3.495	6.991	بين المجموعات	
		.565	224.133	داخل المجموعات	الصورة الذاتية المهنية
		.406	231.124	المجموع الكلي	
.452	0.796	.406	.813	بين المجموعات	
		.510	202.602	داخل المجموعات	فائدة البقاء في المهنة
		.793	203.415	المجموع الكلي	
.291	1.237	.793	1.585	بين المجموعات	
		.641	254.355	داخل المجموعات	المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات
		.033	255.940	المجموع الكلي	
.950	.051	.033	.067	بين المجموعات	
		.651	258.288	داخل المجموعات	استقلالية الاختيار الوظيفي
		.027	258.355	المجموع الكلي	
.938	0.64	.027	054	بين المجموعات	
		.420	166.809	داخل المجموعات	النمذجة الاجتماعية
		.544	166.862	المجموع الكلي	
.263	1.339	.544	1.089	بين المجموعات	
		.407	161.428	داخل المجموعات	المقياس الكلي
			162.517	المجموع الكلي	

- تساعدهم لزيادة الهوية المهنية لديهم.
- إعداد البرامج الإرشادية المناسبة للمعلمين، من أجل استثمار الطاقات، وعدم هدرها، وزيادة الإنتاجية المهنية.
 - إجراء دراسة مستقبلية تحدد مستوى الهوية المهنية لدى المعلمين في ضوء متغيرات أخرى كالتخصص والعمر.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية

- الخولي، هديل. (2018). تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي. مجلة العلوم التربوية، (2)، 458-498.
- الرشدي، العنود والهولي، علي. (2015). وعي معلمات المرحلة الابتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم. دراسات تربوية ونفسية، (88)، 271 - 311.
- الرواحية، هدى. (2015). تصورات معلمات المجال الثاني (علوم ورياضيات) عن الهوية المهنية وعلاقتها بممارستهن التدريسية. [رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس]. قاعدة معلومات دار المنظومة <http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/964953>
- الصالح، أمل. (2018). الهوية المهنية لمديري المدارس والمديرين المساعدين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظرهم. المجلة التربوية، (129)، 65 - 106.
- العسيري، جابر. (2019). الهوية المهنية لدى معلمي اللغة العربية للغة ثانية. مجلة تعليم العربية لغة ثانية، (2)، 47 - 86.
- الفارسية، فاطمة. (2019). فاعلية الذات المهنية وعلاقتها بأزمة الهوية وقلق المستقبل المهني لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان. [رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس]. قاعدة معلومات دار المنظومة. <http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/1050232>
- المحمودي، محمد. (2019). مناهج البحث العلمي (ط3). مكتبة دار الكتب.
- المعولية، ماريان. (2018). فاعلية برنامج إرشاد جمعي باستخدام السيودراما في تنمية الهوية المهنية لدى طلبة الصف التاسع بمحافظة مسقط. [رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس]. قاعدة معلومات دار المنظومة. <http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/963617>
- حسين، هشام. (2017). استقصاء الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، (32)، 84 - 109.
- سالم، يعقوب وبولقواس، زرفة. (2018). الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية: دراسة تحليلية للمؤسسة الجزائرية. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (28)، 141 - 160.
- عبد الغني، نسرين وطه، منال. (2016). الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهني وتقدير وتطوير الذات: بحث من منظور سردي. مجلة كلية التربية، (2)، 344 - 416.

ويتضح من الجدول رقم (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الخبرة على المقياس ككل وعلى أبعاده عدا بُعد (الصورة الذاتية المهنية) حيث توجد به فروق. ويعزو الباحثان عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، حيث إن المعلمين والمعلمات يلقون تدريباً وتأهيلاً أثناء إعدادهم كمعلمين فانعكس ذلك على الهوية المهنية لديهم.

وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة عبد الغني وطه (2016)، ودراسة حسين (2017)، ودراسة الصالح (2018)، ودراسة العسيري (2019) اللاتي توصلن الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. ومن أجل معرفة مصدر الفروق في بُعد (الصورة الذاتية المهنية) استخدم اختبار (Tukey) كما في الجدول رقم (10).

الجدول رقم (10)

اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية لبعد الصورة الذاتية المهنية

الهوية المهنية	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من 10 سنوات	من 10 إلى 15 سنة	أكثر من 15 سنة
أقل من 10 سنوات	3.59	-	-	-	-
من 10 إلى 15 سنة	3.37	-	-	002.	-
أكثر من 15 سنة	3.65	-	002.	-	-

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في بُعد (الصورة الذاتية المهنية) بين سنوات الخبرة من (10 إلى 15 سنة) و(أكثر من 15 سنة) ومن خلال المتوسط الحسابي يتضح أن الفروق تعود لصالح سنوات الخبرة (أكثر من 15 سنة)، وهذا يدل على أن الصورة الذاتية المهنية للمعلم تبرز وتكتمل في سنوات الخبرة (أكثر من 15 سنة)، لذلك يرى الباحثان أن عامل الخبرة يلعب دوراً كبيراً في تشكيل الصورة الذاتية المهنية للمعلم.

جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة هندريكسون (Hen-drickson, 2016)، التي تشير إلى أن تجارب المعلمين وخبراتهم تؤثر في هويات التدريس لديهم.

التوصيات:

- بناء على ما خلصت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يوصي الباحثان بالآتي:
- الاهتمام ببناء الهوية المهنية وتطويرها للمعلمين والمعلمات بشكل عام، ولدى المعلمين الذكور بشكل خاص؛ لأن لديهم هوية مهنية أقل من الإناث.
 - العمل على زيادة الهوية المهنية للمعلم من خلال البرامج التدريبية والتطويرية التي تساعد على ذلك.
 - توفير التدريب المتخصص والمناسب للمعلم لزيادة الهوية المهنية لديه.
 - الاهتمام بالمعلمين ذوي الخبرة الحديثة بطريقة

- com.squ.idm.oclc.org/Record/963617
- Hussein, Hisham. (2017). A survey of the professional identity of primary school mathematics teachers. *Journal of the College of Basic Education for Educational and Human Sciences*, (32), 84-109.
 - Salem, Yacoub and Bulqawas, Zurfa. (2018). Professional identity and work ethics in the Algerian institution: An analytical study of the Algerian institution. *Journal of Human and Society Sciences*, (28), 141-160.
 - Abdel-Ghani, Nasreen and Taha, Manal. (2016). Teachers' Professional Identities and Their Relationship to Job Satisfaction, Self-Esteem and Self-Development: A Research From A Narrative Prospective. *Journal of the College of Education*, 16(2), 344-416.
 - Mohamed, Yousif. (1999). Psychological stress among teachers and their counseling needs. *Journal of Educational Research Center*, (15), 195-227.
 - Meshri, Sulaf. (2018). The teacher's professional identity and its relationship to adherence to professional ethics. *The Whole Journal of Psychological Studies and Educational Sciences*, (9), 79-96.
 - Carey, Nadia. (2012). The Algerian factor between professional identity and the culture of society, (PhD thesis), Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Abu Bakr Belkaid. <http://dspace.univ-tlemcen.dz/bitstream/112/2237/3/kari-nadia.pdf>
 - Karbousa, Hana and Gharbi, Sabrina. (2017). The professional identity of some professors at the University of Kasdi Merbah Ouargla: A field study at the University of Kasdi Merbah Ouargla. [Master's Thesis, Kasdi Merbah Ouargla University]. The system house information base. <http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/1008413>
 - Naamon, Mona. (2016). Acceptance of the role and clarity of professional identity indicators of mental health for the director of the educational institution: An analytical view. *Education World Journal*, 17(53), 1-21.
 - The Ministry of Education - Oman. (2020). *Educational Statistics Yearbook. Fiftieth Edition.*
- ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية**
- Akkerman, S. F., & Meijer, P. C. (2011). A dialogical approach to conceptualizing teacher identity. *Teaching and teacher education*, 27(2), 308-319.
 - Alshammari, A. K. (2016). Developing the English curriculum in the Kingdom of Saudi Arabia: Possibilities and challenges. *Arab World English Journal (AWEJ)* Vol, 6.
 - Beauchamp, C., & Thomas, L. (2009). Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge journal of education*, 39(2), 175-189.
 - Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and teacher education*, 20(2), 107-128.
 - Borich, G. D. (1999). Dimensions of self that influence effective teaching. *The role of self in teacher development*, 92-117.
 - Busher, H. (2005). Being a middle leader: exploring professional identities. *School Leadership & Management*, 25(2), 137-153.
 - Cohen, J. L. (2010). Getting recognised: Teachers negotiating professional identities as learners through talk. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 473-481.
 - Cote, J. E., & Levine, C. (1987). A formulation of Erikson's theory of ego identity formation. *Developmental review*, 7(4),
 - محمد، يوسف. (1999). الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية. مجلة مركز البحوث التربوية، (15)، 195 - 227.
 - مشري، سلاف. (2018). الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، (9)، 79 - 96.
 - كاري، نادية. (2012). العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع. [رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
 - كربوسة، هناء وغربي، صبرينة. (2017). الهوية المهنية لدى بعض أساتذة جامعة قاصدي مرباح ودقلة: دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرباح ودقلة. [رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ودقلة]. قاعدة معلومات دار المنظومة. <http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/1008413>
 - نعمون، منى. (2016). تقبل الدور ووضوح الهوية المهنية مؤشرات للصحة النفسية لدى مدير المؤسسة التعليمية: نظرة تحليلية. مجلة عالم التربية، 17(53)، 1 - 21.
 - وزارة التربية والتعليم. (2020). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية. الإصدار الخمسون.
- ثانياً: المصادر والمراجع العربية مترجمة إلى اللغة الإنجليزية**
- El-Khouly, Hadeel. (2018). A proposed conception to develop the professional identity of the university in the light of a conscious partnership with the productive society. *Journal of Educational Sciences*, 26(2), 498-458.
 - Al-Rashidi, Al-Anoud and al-Hauli, Ali. (2015). Elementary School Teachers' Awareness of Role Identity as a Means to Measure Teacher's Professional Identity. *Educational and psychological studies*, (88), 271-311.
 - Al-Rawahieh, Huda. (2015). Perceptions of second domain female teachers (science and mathematics) about professional identity and their relations to teaching practices. [Master thesis, Sultan Qaboos University]. House of the system information base <http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/964953>
 - Al-Saleh, Amal. (2018). Professional identity for school principals and assistant principals in Kuwait public schools from their point of view. *Educational Journal*, 33(129), 65-106.
 - Al-Asiri, Jaber. (2019). Professional identity for teachers of Arabic as a second language. *Journal of Teaching Arabic as a Second Language*, 1(2), 47-86.
 - Al-Farsi, Fatima. (2019). Career self-efficacy and its relationship with identity crisis and career future anxiety among 11th grade students in the North of Al Batinah Governorate in the Sultanate of Oman. [Master thesis, Sultan Qaboos University]. The system house information base. <http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/1050232>
 - Al-Mahmoudi, Mohammed. (2019). *Scientific Research Methods (3rd Ed)*. Dar- Alketab Library.
 - Al-Ma'ulia, Maria. (2018). The effectiveness of a group counseling program to develop career identity by using psychodrama techniques among grade nine students in Muscat Governorate. [Master thesis, Sultan Qaboos University]. The system house information base. <http://search.mandumah.com.squ.idm.oclc.org/Record/1050232>

- 273-325.
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Gu, Q., Smees, R., & Mujtaba, T. (2006). *Variations in teachers' work, lives and effectiveness (The VITAE project)*. ICSEI Network Newsletter, 3(2), 1-8.
 - Dumais, M. È. (2013). *Le développement de l'identité professionnelle de l'enseignant débutant à statut précaire (Doctoral dissertation, Université du Québec à Rimouski)*.
 - Hao, Y. F., Niu, H. J., Li, L. P., Yue, S. J., & Liu, X. H. (2014). *Measurement of professional identity in Chinese nursing students*. International Journal of Nursing Sciences, 1(2), 137-144.
 - Hendrickson, K. A. (2016). *Math Teachers' Circles: The Effects of a Professional Development Community on Mathematics Teachers' Identities (Doctoral dissertation, Ohio University)*.
 - Ibarra, H. (1999). *Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation*. Administrative quarterly, 44(4), 764-791.
 - Kelchtermans, G. (2009). *Who I am in how I teach is the message: selfunderstanding, vulnerability and reflection*. Teachers and Teaching: theory and practice, 15(2), 257-272.
 - Leplat, J. (2008). *Formation et didactique professionnelle: un chemin psychologique dans l'histoire*. Travail et Apprentissages, 1, 22-33.
 - Mayer, D. E. (1999). *Building teaching identities: Implications for preservice teacher education*. Coldstream, Vic.
 - Silva, F. M. F. R. (2016). *The Construction of Knowledge and Teachers' Professional Identities in the Context of Globalization*. American Journal of Educational Research, 4(10), 741-748.
 - Zivkovic, p. (2016). *The nexus between teacher professional identity and som socio-demographic and psychological variables*. European Scientific Journal, April 2016 /SPECIAL edition, 19-31. <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/7353/7073>