

الهوية المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز الاكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

Professional Identity and Its Relationship with Academic Achievement Motivation
Among Primary School Teachers

الباحث م د خالد كاطع فليح

Dr. Khalid Kati' Faleh

تربية الرصافة الثانية / ثانوية الصفاء للبنين

البريد الالكتروني khalidaldragee@gmail.com

موبايل / 07706256243

تاريخ إرسال البحث: 2025 / 2 / 17

تاريخ قبول البحث: 2025 / 3 / 24

الملخص: يستهدف البحث الحالي التعرف على:

1-الهوية المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية

2- دافعية الانجاز الاكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

3- العلاقة ما بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

4- الفرق في العلاقة ما بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي تبعا لمتغير:

أ- الجنس (ذكور - اناث)

ب- سنوات الخدمة (طويلة " 10 سنوات فأكثر" - قصيرة " اقل من 10 سنوات").

ت- ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث بتبني مقياس (الذهبي ، 2021) للهوية المهنية المعتمد على نظرية (caspi&Roberts 2001) المتكون من (28) فقرة ، اما مقياس دافعية الانجاز الاكاديمي قام الباحث ببناء المقياس معتمد على تعريف ونظرية (McClelland 1953) المتكون من (35) فقرة ، وتم استخراج الخصائص السيكمترية من تميز وصدق وثبات ، اذ تم تطبيق فقرات المقياسين على عينة متكونه من (300) معلم ومعلمة في المرحلة الاعدادية للعام الدراسي (2021-2022) وقد تم التوصل الى النتائج الاتية :

1- ان معلمي المرحلة الابتدائية لديهم هوية مهنية

2- معلمي المرحلة الابتدائية لديهم دافعية انجاز اكاديمي

3- توجد علاقة ما بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي

4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي تبعا لمتغير

الجنس ، ب- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي تبعا لسنوات

الخدمة الطويلة (" 10 سنوات فأكثر" - القصيرة " اقل من 10 سنوات").

الكلمات المفتاحية: (الهوية المهنية ، دافعية الانجاز الاكاديمي ، معلمي المرحلة الابتدائية)

Abstract:

The current research aims to identify:

1- The professional identity of middle school teachers 2- Academic achievement motivation among middle school teachers 3- The relationship between professional identity and academic achievement motivation among middle school teachers. 4- The difference in the relationship between professional identity and academic achievement motivation according to the variable: a- gender (male-female) b- years of service (long “10 years or more” – short “less than 10 years”), and to achieve the objectives of the research, the researcher adopted a scale (Al-Dhahabi, 2020) for the professional identity based on the theory (Caspi & Roberts 2001) consisting of (28) items. As for the academic achievement motivation scale, the researcher built the scale based on the definition and theory (1953, McClelland) It consists of (35) items, and the psychometric characteristics were extracted from excellence, validity and stability, as the items of the two scales were applied to a sample consisting of (300) middle school teachers for the academic year (2021-2022), and the following results were reached:

1- Middle school teachers have a professional identity. 2- Middle school teachers have academic achievement motivation. 3- There is a relationship between professional identity and academic achievement motivation. 4- There are no statistically significant differences between professional identity and academic achievement motivation according to the gender variable. B- There are no Statistically significant differences between professional identity and academic achievement motivation according to long years of service (“10 years or more” – short “less than 10 years”).

Keywords: (professional identity, academic achievement motivation, middle school teachers)

الفصل الاول

مشكلة البحث:

تعتبرُ المهنة بالنسبة للفرد ركيزةً أساسية لبناء ثقته بنفسه، ولتوليد فخره بهويته من خلال الأعمال والإنجازات المتميزة التي يقوم بها، عبر هذه المهن، ينشئ الفرد شبكات متنوعة من العلاقات الاجتماعية، التي تسهم في تطوير هويته المهنية، يشعر الفرد خلال ممارسته لمهنته بالمتعة والراحة النفسية، وخاصة إذا كانت تتماشى مع توقعاته وطموحاته منذ مراحل سابقة من حياته، كما يمكن أن تسفر تلك المهن، نتيجة للميول الإيجابية تجاهها، عن خصائص وسلوكيات سليمة للفرد، كذلك أنها قد تساعد على صقل شخصيته وتعزيز صحته النفسية، وتنمية معارفه وتفكيره، وتقوية بنيته الجسدية، وبالتالي، تعكس هذه الخصائص تأثيراً إيجابياً على المجتمع، والعكس صحيح أيضاً. (Bukor, 2011:10)

تمثل الهوية المهنية عنصراً أساسياً في تشكيل شخصية المعلم الناجح، إذ إن فهم المعلم لهويته المهنية، يؤثر بشكل كبير على تفسيره لأدواره المختلفة وكيفية أدائها في تصوره الذهني، كما أن الهوية المهنية تؤثر في كفاءة المعلم الذاتية، ودوافعه للعمل وتنظيمه الذاتي، مما يسهل تخطيط وتنفيذ العملية التعليمية وتطبيقها، ويعزز تطوير المناهج، كما تساهم في تحقيق تواصل سليم وتعاون إيجابي مع الآخرين سواء داخل المهنة أو خارجها، كما أكدت دراسات كل من : (Canrinus et al, 2012) و (Song & Wei, 2017) و (Elawar & Lizarrage, 2010) و (Jeffery & Woods, 2002). (Boliver & Domingo, 2006).

وأن أي خلل أو اضطراب في الهوية المهنية للمعلم، قد يؤدي به إلى ضعف في مهاراته الخاصة بالتعامل والتكيف مع التحديات التربوية المختلفة، وهذا يمكن أن يقلل من مستوى الدافعية للإنجاز الأكاديمي وأداء المهام المطلوبة، مما قد يؤدي في النهاية إلى زيادة القلق من التغيرات المستقبلية.

(الطفي، 2021: 15)

تُعتبر الحاجة إلى الإنجاز من الدوافع الأساسية لكل من الأفراد والمجتمع، إذ انها تحفزهم على بذل الكثير من الجهود لتحقيق الأهداف، وتُعد قضية تعزيز دافعية الإنجاز لدى كل أفراد المجتمع في مختلف مؤسساته

من المسائل الهامة التي تثير اهتمام المسؤولين والمفكرين وعلماء النفس، نظراً لأنها ضرورية لتقدم المجتمع ورقية. (عياصرة، 2006: 34)

يتسم أعضاء الهيئة التعليمية من المعلمين، بجوافز قوية نحو الإنجاز، حيث انهم غالباً ما ينشغلون بشكل كبير بأدائهم ومستوى قدراتهم، ومن صفاتهم أنهم يحددون أهدافاً تتحدى إمكانياتهم ولكنها واقعية، ويفضلون الحصول على تغذية راجعة من مصادر عديدة ودقيقة، كما يميلون إلى مواجهة المشكلات بأنفسهم بدلاً من طلب المساعدة، ويقدمون أفضل ما لديهم في المواقف التنافسية، هؤلاء الأفراد يشعرون بالثقة في أنفسهم ويقبلون المسؤولية بشكل حازم، بالإضافة إلى ذلك، يتمتعون بطاقة كبيرة، ويواجهون بشكل نادر أي عقبات تعيق تقدمهم نحو تحقيق أهدافهم، وهو ما أكدته دراسات (الزعيبي، 2003) و(العتيبي، 2004) و(جراد، 2015).

ويمكن تحديد مشكلة البحث الحالي من خلال الاجابة على التساؤل الاتي : هل توجد علاقة ما بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

أهمية البحث:

يعتبر البحث في فهم المعلمين لهويتهم المهنية أمراً بالغ الأهمية، لفهم واقع حياتهم في الوظيفة، وخاصةً في ظل التغيرات الكبيرة التي طرأت وتطراً على العملية التعليمية والتعلمية، فالإصلاحات المستمرة في المؤسسات التعليمية، والتغيرات المرتبطة بظروف العمل، وإعادة هيكلة الواقع التعليمي تعتبر كلها عوامل تؤكد ضرورة دراسة الهوية المهنية للتربويين وخاصة للمعلمين، وإيلاء هذا الجانب الهام من شخصية المعلم اهتماماً خاصاً. (البقيعي، 2014: 364)

لقد نال مفهوم الهوية المهنية في السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً في مجالات متعددة، خصوصاً في المجال التربوي التعليمي، كما أشارت دراسة (Canrinus وآخرون، 2012) إلى أهمية إحساس المعلمين بهويتهم الوظيفية، والعوامل التي تؤثر في تطوير هذه الهوية.

إن البحث في تشكيل الهوية المهنية للمعلمين يعد ضرورياً لفهم كيفية شعورهم وإدراكهم للأدوار المتغيرة في مدارس العصر الحديث، حيث إن العديد من القضايا التعليمية تتطور بسرعة، مما يفرض على المعلمين التكيف والتعامل بأساليب جديدة مع هذه التغيرات ومواجهتها (Beijaard, Meijer & Verloop, 2004).

وفي السنوات الأخيرة، أصبح تطور الهوية المهنية للمعلمين محور اهتمام متزايد من قبل صانعي القرار والممارسين والباحثين، ويعزى هذا الاهتمام إلى أن إصلاح نظام التعليم أوجد متطلبات ومعايير جديدة للجودة مرتبطة بالهوية المهنية للمعلمين، ويعني هذا زيادة وعي المعلمين بمهنة التعليم، وكيفية أدائهم، وسبل تحسينه، وكذلك كيفية تحقيق النمو المهني . (Zivkovic, 2013 :47)

وأكدت دراسة بيجارد وزملائه (Beijaard et al, 2004) أن الهوية المهنية تتعلق بكيفية إدراك المعلمين لأنفسهم كمعلمين، بناءً على تفسيراتهم لتفاعلاتهم الكثيرة والمستمرة في بيئتهم المهنية، من جانبها، أشارت دراسة كيلجترمانز (Kelchtermans, 1999) إلى أن المعلمين يطورون إطاراً تفسيرياً خلال مسيرتهم المهنية، حيث يتشكل هذا الإطار ويعاد تشكيله من خلال تفاعلاتهم مع المعلمين الآخرين، ضمن الظروف الاجتماعية والثقافية والهيكلية الخاصة في بيئة العمل. (Kelchtermans, 1999: 46)

تزايد الاهتمام بالدافعية كعملية أساسية، منذ استقلال علم النفس عن العلوم الطبيعية والفلسفية، وقد تركزت الدراسات والبحوث النفسية والفلسفية على تقييم الدافعية، مما أدى إلى ظهور مجال خاص في علم النفس يركز على دراسة هذه العمليات، الدافعية لها أهمية نظرية وتطبيقية كبيرة، إذ يمكن استخدامها لتقييم وتوجيه السلوك الإنساني، بلا شك، تلعب الدوافع دوراً حيوياً في حياة الإنسان، فالسلوك الإنساني، بغض النظر عن تنوعه وأهدافه، مدفوع بقوة نفسية أو فسيولوجية داخلية أو خارجية تساعد في تحقيق الأهداف، وتعتبر الدوافع بالنسبة لنا المحرك الرئيسي للسلوك، حيث يمكن أن تكون أحياناً محوراً وأحياناً أخرى توجيهاً له، ويعد مفهوم دافعية الإنجاز من المصطلحات التي أثارت اهتمام الدراسات الحديثة، وزاد التركيز عليها لتأثيرها في تحديد مستويات أداء الأفراد وإنتاجيتهم في مختلف الأنشطة. (الحامد، 1996: 132)

وفي ستينات القرن الماضي وحتى العصر الحالي، ازداد الاهتمام بدراسة الدافعية لتشمل علاقة الدافعية بالمتغيرات (الاجتماعية والنفسية والتربوية)، وقد تم التعرف على العوامل التي تسهم في تفسير الاختلافات في دافعية الإنجاز بين الأفراد، في مجال التربية والتعليم.

كما تعتبر دافعية الإنجاز خاصة لدى المعلمين واحدة من المفاهيم الرئيسية التي تركز عليها الأبحاث، حيث أظهرت العديد من الدراسات دور دافعية الإنجاز في عملية التعليم بشكل عام، بالإضافة إلى العوامل والمتغيرات التي تتأثر بها أو تؤثر عليها، ومن بين هذه الدراسات دراسة كل من (عارف، 1987؛ جبرة، 1988؛ حسين، 1988؛ حسن، 1989؛ الطواب، 1990؛ مومني، 1993؛ قطامي، 1994؛ عابنة، 1999).

وأكدت دراسة جيسون (Gibson, 1984) أن الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز يميلون إلى التركيز الكامل على أدائهم وقدراتهم، كما يضعون أهدافاً طموحة ولكن واقعية، ويفضلون مواجهة التحديات بأنفسهم بدلاً من طلب المساعدة من الآخرين، وهذا يدفعهم إلى تقديم أفضل ما لديهم في المواقف التنافسية، يتميزون بسرعة التعلم، والرغبة في تحقيق معايير عالية من الأداء والتميز، إلى جانب ثقتهم الكبيرة بأنفسهم وقدراتهم على تحمل المسؤولية بحزم، كما أنهم أقل تأثراً بالضغط الاجتماعي، بالإضافة إلى ذلك، يتمتعون بطاقة كبيرة ونادراً ما يسمحون لأي عائق بإيقاف تقدمهم نحو أهدافهم. (Gibson, 1984: 164)

كما سعت دراسات أخرى إلى تحديد احتياجات المعلمين من الكفايات اللازمة لتطوير مهاراتهم العلمية، مثل دراسة بيجي وكارين (Pigge & Green, 1974) في جامعة ولاية بولينغ غرين، التي هدفت إلى دعم تطور كفايات المعلمين وتعزيز قدراتهم. (Pigge & Green, 1974: 70-75)

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من عدة جوانب، من أبرزها:

- 1 . أهمية دراسة الهوية المهنية: يُعد متغير الهوية المهنية من المواضيع المهمة التي تستوجب البحث في البيئة العراقية، خاصة لدى معلمي المرحلة الابتدائية، حيث تسهم دراسته في تعزيز المعرفة العلمية حول الخصائص النفسية والمهنية للمعلمين.
- 2 . تسليط الضوء على مفهوم الهوية المهنية: نظراً لحدثة موضوع الهوية المهنية نسبياً، تسعى الدراسة إلى جمع المعلومات المتعلقة به، بما في ذلك أبعاده، نظرياته، ومفهومه.
- 3 . أثر الهوية المهنية على الإنجاز التربوي: تسعى الدراسة إلى التأكيد على أن الهوية المهنية القائمة على الأداء الفعال، والإبداع، والعلاقات الإنسانية الإيجابية تسهم في تعزيز دافعية المعلمين نحو الإنجاز في العملية التربوية.
- 4 . إثراء المكتبة العراقية: توفر هذه الدراسة نتائج يمكن أن يستفيد منها المعنيون والإداريون في مجال التربية والتعليم، لا سيما فيما يخص دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى المعلمين.
- 5 . تحسين الأداء والإنتاجية: توضح الدراسة أن الدافعية القوية للإنجاز تساهم في تطوير الأداء المهني، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز التطوير الذاتي للمعلمين.
- 6 . المساهمة في وضع التوصيات والخطط التطويرية: قد تساعد نتائج البحث في تقديم مقترحات وتوصيات تساهم في رسم استراتيجيات تهدف إلى تطوير واقع عمل المعلمين وتحسين بيئة العمل التربوية.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

- 1 . التعرف على مستوى الهوية المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- 2 . دراسة مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- 3 . استكشاف العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

4 . تحليل الفروق في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الأكاديمي وفقًا للمتغيرات التالية:

• الجنس (ذكور – إناث)

• سنوات الخدمة (الخدمة الطويلة: 10 سنوات فأكثر- الخدمة القصيرة: أقل من 10 سنوات)

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة بغداد، ضمن مديريات تربية الرصافة الأولى والثانية والثالثة، من كلا الجنسين، خلال العام الدراسي (2021-2022).

تحديد المصطلحات : فيما يلي عرض لأهم المصطلحات الواردة في البحث:

1 . الهوية المهنية

• تعريف كاسبي وروبرتس: (Caspi & Roberts, 2001)

يشير هذا المفهوم إلى تقدير الفرد لشخصيته، مما يحدد الصورة التي يظهر بها أمام الآخرين، تتضمن الهوية المهنية أفكار الفرد، وتصوراته حول عمله ومكانته في المجتمع، وهي لا تُفرض أو تُصنع، بل تتطور من خلال الخبرة والشعور بها. (Caspi & Roberts, 2001: 52)

• **التعريف النظري:**

اعتمد الباحث تعريف كاسبي وروبرتس (2001)، كونه يتماشى مع الإطار النظري الذي تستند إليه الدراسة الحالية.

• **التعريف الإجرائي:**

تمثل الهوية المهنية في هذه الدراسة الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم بناءً على إجاباته عن فقرات مقياس الهوية المهنية.

2 . دافعية الإنجاز الأكاديمي

• تعريف ماكلياند: (McClelland, 1953)

يُعرّف ماكلياند دافعية الإنجاز الأكاديمي بأنها الأداء وفقاً لمستوى معين من التميز والتفوق، أو الرغبة القوية في تحقيق النجاح. (McClelland, 1953: 11)

• التعريف النظري:

تبني الباحث تعريف ماكلياند (1953) لدافعية الإنجاز الأكاديمي، باعتباره الإطار النظري الذي يستند إليه البحث الحالي.

• التعريف الإجرائي:

تمثل دافعية الإنجاز الأكاديمي في هذه الدراسة الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب بناءً على إجاباته عن فقرات مقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي المستخدم في البحث.

الفصل الثاني: الإطار النظري

أولاً: الهوية المهنية:

حظي مفهوم الهوية المهنية باهتمام واسع في العصر الحديث، حيث تناولته العديد من الدراسات الإدارية والتربوية، وعلى الرغم من أنه يبدو كظاهرة إنسانية بسيطة، إلا أنه من المفاهيم المعقدة بسبب تداخله مع مجالات معرفية متعددة، ففي العلوم التربوية والنفسية، يصعب تحديد الهوية المهنية بدقة نظراً لتعدد العوامل المؤثرة فيها، إذ تسهم القضايا الاجتماعية المتنوعة في تشكيلها، لهذا، يسعى مفهوم الهوية إلى تقديم فهم عميق لماهية الشيء والخصائص التي تجعله متميزاً بذاته. (أبو عنزة، 2011: 27)

يتطور مفهوم الهوية المهنية تدريجياً من خلال النقاش حول المهن المختلفة، والبحث عن المعلومات المهنية المتنوعة، والتأمل في الذات، ولهذا السبب، نجد تبايناً في تفسير هذا المفهوم بين العلماء والباحثين، فالبعض

يربط الهوية المهنية بتصور الذات، بينما يربطها آخرون بالرضا الوظيفي، في حين يرى البعض أنها تتعلق بالتوقعات الوظيفية وعوامل أخرى متعددة. (البقيعي، 2014: 366)

وفي ظل هذا التعدد في التفسيرات، ظهرت وجهات نظر متنوعة أدت إلى بروز منطلقات فكرية جديدة بشأن الهوية المهنية، فقد أوضح الباحثان الفرنسيان زفالوني ولويس - غيرين (Zavalloni & Louis, 1984) أن هذا المفهوم يُستخدم في علم النفس لدمج البعدين الشخصي والاجتماعي للفرد، بينما في علم الاجتماع، يمثل امتدادًا للمعايير والقيم التي تنظم أداء الأدوار المهنية (Zavalloni & Louis, 1984: 18).

يعتبر الباحث ديشامبس (Dechamps, 1999) الهوية المهنية مفهوماً معقداً، يجمع بين علم النفس وعلم الاجتماع، حيث يتداخل مع العديد من التخصصات والمجالات المهنية الأخرى، مثل الرياضيات، والفلسفة، والطب، وعلم النفس، وغيرها من المهن المختلفة. (Dechamps, 1999: 10)

نظرية تطور الشخصية عبر دورة الحياة

(Personality Development Across the Life Course Theory)

طوّر الباحثان أفشالوم كاسبى وبرنت روبرت (Avshalom Caspi & Brent Robert, 2001) نظرية تفسر كيف يسهم نمو الهوية في فهم أنماط الاستمرارية، والتغير في سمات الشخصية على مدار الحياة، حيث تشير هذه النظرية إلى أن الهوية المهنية تتطور تدريجياً، وترتبط بشكل إيجابي بتكوين هوية قوية وتعزز جوانب محددة من بنيتها.

ومع تقدم العمر للفرد، تصبح هويته أكثر وضوحاً وثباتاً، مما يدعم استمرارية الشخصية ويعزز تحقيق الهوية، كما تلعب بعض الآليات الاجتماعية دوراً مهماً في تشكيل الهوية المهنية، إذ تؤدي الالتزامات تجاه المؤسسات التقليدية، مثل الزواج، العمل، الأسرة، المجتمع، والتعليم، إلى تعزيز السمات الشخصية المرتبطة بـ (التوافق - والنضج النفسي - والاستقرار العاطفي - والالتزام الأخلاقي).

(Caspi & Robert, 2001: 51)

استند كل من كاسبي وروبرت في تطوير نظريتهما حول الهوية المهنية إلى نظرية الأنماط الوظيفية التي قدمها جون هولاند (John Holland, 1952) ، إذ تؤكد هذه النظرية على ضرورة التوافق بين سمات الشخصية والميول المهنية للفرد، حيث تُعد الميول المهنية انعكاساً لسمات الشخصية، وبالتالي فإن وصف ميول الفرد المهنية لا يعكس فقط نوع العمل الذي يفضلُه، بل يُعد أيضاً وصفاً لشخصيته أثناء العمل، مما يشكل جزءاً أساسياً من هويته المهنية وهويته العامة في الحياة. (Holland, 1952: 18)

أبعاد الهوية المهنية وفق كاسبي وروبرت:

وفقاً لنظرية كاسبي وروبرت، تتشكل الهوية المهنية من خمسة أبعاد أساسية تحدد نظرة الفرد لمهنته، وهي:

1 . البعد الأول: النظرة الشخصية نحو المهنة (Personal Outlook Towards the Career)

يشمل هذا البعد مجموعة من الميول، والتصورات، والمعتقدات، والإدراكات، والرؤى حول العالم، والمبادئ التصنيفية التي يكتسبها الفرد من بيئته الاجتماعية، مما يؤثر في سلوكه وتشكيل نظريته إلى نفسه وإلى العالم من حوله، ويُعد هذا البعد بمثابة الإطار الذهني أو العقلية التي تسود داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد.

2 . البعد الثاني: النظرة نحو السمات الشخصية للمعلم (The Outlook Towards the Teacher's Personality)

يعكس هذا البعد مدى إدراك الفرد لذاته وتقديره لميوله، وقدراته، وإمكاناته، واهتماماته المهنية، كما يرتبط هذا البعد بتصور الذات وكيفية تحقيقها من خلال المسار المهني الذي يختاره الفرد، بمعنى آخر، يمثل هذا البعد العلاقة بين الهوية المهنية للفرد ومفهومه عن تحقيق الذات من خلال مهنته.

3 . التقييم الشخصي للقدرات المهنية (Personal Evaluation of Professional Capabilities)

يشير هذا البعد إلى المعتقدات والأفكار التي يحملها الفرد حول مهنته، والتي تتشكل بناءً على مدى إدراكه لمستوى المهنة التي يمارسها. ويتأثر هذا التقييم بمدى واقعية معتقداته عن نفسه، بالإضافة إلى الخبرات والتجارب التي يكتسبها من الآخرين الذين يعملون في المجال نفسه.

4 . الانتماء المهني (Professional Affiliation)

يُعد الانتماء المهني عنصراً أساسياً في تشكيل الهوية المهنية، حيث تساهم العلاقة بين الفرد والمؤسسة التي يعمل بها في ترسيخ هذه الهوية. فالأفراد الذين يعملون في نفس المنظمة لفترات طويلة غالباً ما يطورون مجموعة من القيم والمبادئ والسلوكيات المشتركة مع زملائهم. كما أن الفرد، دون وعي، يدمج مفردات وأسلوب تفكير المؤسسة التي ينتمي إليها في لغته وإيماءاته وتصرفاته اليومية.

5 . نظرة المجتمع نحو المهنة (Society's View of the Profession)

يعكس هذا البعد الطريقة التي ينظر بها المجتمع إلى المهنة، حيث يؤثر تصور الآخرين سواء كان إيجابياً أو سلبياً في موقف الفرد من مهنته، فإذا كانت المهنة محل تقدير واحترام، فإن ذلك يعزز الشعور بالفخر والانتماء المهني، أما إذا قوبلت بالاستهجان أو التقليل من شأنها، فقد يؤدي ذلك إلى مشاعر سلبية تؤثر على احترام الفرد لذاته وولائه لمهنته، بل وقد تمتد هذه التأثيرات إلى الآخرين الذين يعملون في المجال نفسه. (Caspi & Robert, 2001: 35-55)

كما تقترح هذه النظرية أن سمات الشخصية في مرحلة الطفولة، قد يكون لها تأثيراً كبيراً على تطور الهوية المهنية، فمن الممكن أن تدفع هذه السمات الأطفال إلى الانجذاب نحو أنواع محددة من المهن، مما يساهم في اكتسابهم كفاءات ومهارات معينة، تؤثر في تشكيل اهتماماتهم المهنية وخياراتهم المهنية في المستقبل، وبالتالي، قد تؤدي الميول الطبيعية لدى الأفراد، في سن مبكرة إلى تفضيلهم لأنماط معينة من الخبرات، مثل الانفتاح أو الانبساط أو التوجهات الإدارية، حيث تتطور مهاراتهم وكفاءاتهم، مما يساهم في تحديد تفضيلاتهم المهنية واختيار الأنشطة التي تحدد في النهاية هويتهم المهنية.

(Robins, et al, 2002: 927)

كما أن الهوية المهنية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمعرفة الفرد لانتمائه إلى فئات اجتماعية معينة، إن الفرد، في سعيه لإثبات انتمائه إلى مجموعة اجتماعية ما، يعمل على تقوية هويته المهنية من خلال المقارنة بين مجموعته والمجموعات الأخرى، وبذلك تمثل السمات والسلوكيات التي تنبثق عن هذه الهوية جزءاً من المحيط الاجتماعي العام الذي ينتمي إليه الفرد.

دافعية الإنجاز الأكاديمي

تُعد دافعية الإنجاز الأكاديمي من المتغيرات الأساسية التي تحدد النشاط الذي يقوم به الفرد في أدائه، يُفترض أن الفرد عندما يبدأ في ممارسة أي نشاط، يهدف إلى تحقيق مستوى عالٍ من الإنجاز، وعندما يفتقر الفرد إلى الشعور بالإنجاز أو عدم تحقيق الهدف، قد يترتب على ذلك تطور مشاعر سلبية مثل الإحباط والانسحاب.

(قطامي، 1993: 8

(

تختلف قوة دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الأفراد بناءً على طبيعة التحديات، التي تفرضها الأنشطة والفرص التي توفرها للتعبير عن هذا الدافع، لذلك من المهم أن نأخذ بعين الاعتبار جميع العوامل الشخصية والبيئية عند محاولة تفسير قوة دافع الإنجاز لدى شخص معين في مواجهة تحدي محدد ضمن ظروف معينة، كما يمكن أن يكون الفرد مدفوعاً لتحقيق الإنجاز بشكل أقوى في وقت معين مقارنةً بوقت آخر.

(هول، 1971: 120)

نظرية ماكلياند (1953)

طور ماكلياند مفهوم الدافعية استناداً إلى أفكار العالم موراي، حيث وصف دافعية الإنجاز بنموذج "الاستثارة الانفعالية"، في تصور ماكلياند يعتبر دافع الإنجاز عنصراً رئيسياً في نموذجهِ، حيث يرى أن هذا الميل الدافعي يعكس استجابات متوقعة تجاه أهداف إيجابية أو سلبية، مما يؤدي إلى تحفيز الأفراد في مواقف تتطلب السعي لتحقيق مستوى معين من التفوق أو الامتياز، وبالتالي يقيم الأفراد أدائهم بناءً على نجاحاتهم أو إخفاقاتهم.

(مجممي، 2006: 50)

استخدم ماكلياند مفهوم دافع الإنجاز بنفس المدلول الذي قدمه موراي، حيث يعتبر دافع الإنجاز تكويناً افتراضياً يتضمن الشعور بالتفوق في مواقف تنافسية، ويهدف إلى تحفيز الافراد نحو النجاح، بينما يخشون من الفشل، هذان الجانبان هما اللذان يحددان سلوك الافراد في سعيهم لتحقيق النجاح.
(Ball, 1977: 74).

أعطى ماكلياند أهمية كبيرة لدافعية الإنجاز، وذلك لسببين رئيسيين:

- 1 . لفهم وتفسير ارتفاع أو انخفاض النمو الاقتصادي، وعلاقته بالحاجة إلى الإنجاز في بعض المجتمعات، حيث استخدم ماكلياند الفروض التجريبية بشكل أساسي.
 - 2 . لمناقشة وتفسير تطور دافعية الإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى آخرين، حيث قدم أساساً نظرياً لفهم هذه الظاهرة.
- وافترض ماكلياند أن بعض الأفراد يتطور لديهم دافع الإنجاز بشكل أقوى من غيرهم، نظراً لأن نتائج تجاربهم لا تتعارض مع تجاربهم السابقة، وبالتالي لا تترك تأثيرات سلبية على الفرد.
(Korman,1974:190)
- وفقاً لهذه النظرية، يمتلك الفرد العديد من الدوافع التي تحفزه وتوجه سلوكه، إلا أن هناك دافعاً رئيسياً يبرز ويستحوذ على اهتمامه، وهو دافع الإنجاز، الذي يتمثل في الرغبة في تحقيق أهداف صعبة، وإتقان المهارات، والتغلب على العقبات، والسعي نحو تحقيق النهاية المرجوة والنجاح. (مجيد، 1990: 2)
- كما فسّر ماكلياند دافع الإنجاز على أنه نزعة قوية لدى بعض الأفراد نحو تحقيق أهداف محددة، هذه النزعة تخلق لديهم رغبة في النجاح بناءً على معايير ذاتية مثل العمل المتقن والاستقلالية والمثابرة (العمران، 1995: 2547)
- ركزت أبحاث ماكلياند في البداية على طبيعة دافعية الإنجاز وطرق قياسها، بالإضافة إلى علاقتها ببعض العوامل الثقافية.
(الصواف، 2000: 11)

كما توصلت دراساته إلى أهمية التمييز بين الدوافع اللاشعورية والقيم الشعورية، حيث يعتبران محددين مختلفين للسلوك، وقد لخص تأثير هذه الدوافع على السلوك في أربعة أنواع رئيسية هي:

1. دافع الإنجاز.

2. دافع التجنب.

3. دافع التسلط.

4. دافع الانتماء.

استخدم ماكلياند أيضًا عدة أشكال من اختبار (TAT) الذي وصفه موراي، حيث أن الشخص الذي يتمتع بدافع إنجاز مرتفع يميل إلى سرد قصص وأفكار حول الإنجاز، ويعبر عن تصورات مميزة تتعلق بهذا الموضوع، ليتم تجميع كل الإشارات المرتبطة وتحديد درجة خام، وعلى الرغم من الاعتراضات والتحفظات التي تم توجيهها لهذه الطريقة، إلا أن النتائج التي تم الحصول عليها من خلال هذه الطريقة أظهرت أن الأفراد الذين يمتلكون دافعية إنجاز عالية قد حققوا درجات مرتفعة في المدرسة.

(شلتز، 1983: 417)

الفصل الثالث: منهج البحث وإجراءاته

مجتمع البحث وعينته:

تُعد خطوة تحديد مجتمع الدراسة من الخطوات المنهجية الأساسية والمهمة في البحث التربوي والنفسي، حيث تتطلب دقة عالية، يعتمد تصميم الدراسة، وأدواتها، وجودة نتائجها على دقة تحديد هذا المجتمع وبناءً على ذلك، يمكن تعريف المجتمع بأنه مجموع وحدات الدراسة التي يتم جمع البيانات منها. (شفيق، 2001: 184)

تم تحديد مجتمع البحث في معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية للعام الدراسي (2023-2024) في تربية الرصافة الأولى والثانية والثالثة في محافظة بغداد والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1)

مجتمع البحث معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في محافظة بغداد

ت	المديرية	ذكور	اناث	مجموع
1	الرصافة الاولى	841	2644	3485
2	الرصافة الثانية	1274	2401	3675
3	الرصافة الثالثة	980	1732	2712
4	المجموع	3095	6777	9872

عينة البحث

نظرًا لصعوبة دراسة جميع الأفراد في مجتمع البحث، تم اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع بطريقة عشوائية، بحيث تمثل بعض الخصائص الموجودة في المجتمع. (Robson, 1999: 138)

تألفت عينة البحث الحالي من (300) معلم ومعلمة، تم توزيعهم على ثلاث مديريات من مديريات بغداد، وتم اختيارهم باستخدام الطريقة الطبقيّة العشوائية، بلغ إجمالي عدد المعلمين والمعلمات في هذه المديريات الثلاث (3095) معلمًا ومعلمة، منهم (6777) معلمًا ومعلمة، تم تصنيفهم حسب سنوات الخدمة (الطويلة) أكثر من 10 سنوات "والقصيرة" أقل من 10 سنوات"، وكذلك حسب التخصصات العلمية والإنسانية والجدول (2) يوضح ذلك

جدول رقم (2)

عينة البحث معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في محافظة بغداد مديريات تربية الرصافة موزعة

حسب الجنس وسنوات الخدمة (الطويلة 10 سنوات فأكثر - القصيرة اقل من 10 سنوات)

ت	المديرية	ذكور	اناث	سنوات الخدمة	
				10 سنوات فأكثر	اقل من 10 سنوات

45	51	56	40	الرصافة الاولى	1
50	64	67	47	الرصافة الثانية	2
27	63	40	50	الرصافة الثالثة	3
122	178	163	137	المجموع	4
300	300	300	300	المجموع	

أدوات البحث

تحقيقاً لأهداف البحث، قام الباحث بتبني مقياس الهوية المهنية الذي أعده الذهبي (2021)، والمعتمد على مقياس كاسبي وروبرت (Caspi & Robert, 2001)، والذي يتكون من 28 فقرة موزعة على المجالات التالية:

1 . النظرة الشخصية نحو المهنة: تشمل الفقرات (1-2-3-4-5)، جميعها إيجابية باستثناء الفقرة (4) فهي سلبية.

2 . النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس: تشمل الفقرات (6-7-8-9-10)، جميعها إيجابية باستثناء الفقرة (7) فهي سلبية.

3 . التقييم الشخصي للقدرات المهنية: تشمل الفقرات (11-12-13-14-15-16)، الفقرات السلبية هي (13-14-15-16) .

4 . الانتماء للمهنة: تشمل الفقرات (18-19-20-21-22)، جميعها إيجابية باستثناء الفقرة (18) فهي سلبية.

5 . نظرة المجتمع نحو المهنة: تشمل الفقرات (23-24-25-26-27-28)، جميعها إيجابية باستثناء الفقرة (23) فهي سلبية.

لكل فقرة من الفقرات خمسة بدائل للإجابة، وهي: (تنطبق علي بشدة - تنطبق علي كثيراً - تنطبق علي أحياناً - تنطبق علي قليلاً - لا تنطبق علي بشدة)، حيث يتم منح الأوزان (5-4-3-2-1) للفقرات الإيجابية، بينما تأخذ الفقرات السلبية الأوزان التالية (1-2-3-4-5).

أما بالنسبة لمقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي، فقد قام الباحث ببنائه بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة الأطر النظرية، ولعدم وجود مقياس يتناسب مع عينة وأهداف البحث الحالي، كان من الضروري للباحث بناء مقياس خاص بدافعية الإنجاز الأكاديمي لمعلمي المرحلة الابتدائية، وقد تم بناء هذا المقياس وفقاً لخطوات علمية دقيقة سيتم تناولها بالتفصيل في البحث.

أ- تحديد المنطلقات النظرية : إذ يشير "كرونباخ Cronbach" إلى ضرورة بدء الباحث بتحديد المفاهيم البنائية التي يستند إليها أو تنطلق منها إجراءات بناء المقاييس النفسية قبل البدء بإجراءات البناء.

(الكبيسي، 2010: 263)

ب- حدد الباحث المنطلقات النظرية لمقياس دافعية الانجاز الاكاديمي، عن طريق اعتماد النظرية التي وضعها (ماكلياند) و تبني التعريف النظري ل(ماكلياند) لدافعية الانجاز الاكاديمي والذي "يعرف: " هو الاداء في ضوء مستوى محدد للامتنياز والتفوق او هو الرغبة في النجاح"

ج- صياغة الفقرات وصلاحياتها : لغرض جمع فقرات مقياس دافعية الانجاز الاكاديمي لمعلمي المرحلة الابتدائية قام الباحث بالاطلاع على الدراسات السابقة، والافادة من مقاييس الدراسات ومنها دراسة اسماعيل (2015) ودراسة خزل (2012) ودراسة الخيري (2008) ودراسة محسن (2021)، وقد روعي في صياغة الفقرات الاتي:

1- ان تكون قصيرة وبلغة واضحة ومعلومة من قبل عينة البحث.

1- استعمال الكلمات العامة التي يتفق الناس على معانيها.

2- الابتعاد عن العبارات التي تحمل اكثر من فكرة واحدة (حبيب، 1996، :269).

وتم صياغة الفقرات اذ بلغ عددها (35) فقرة وتم وضع بدائل الاستجابة اذ استخدمت خمسة بدائل لتقدير الاستجابة على فقرات المقياس وهي (ينطبق عليّ دائماً ، ينطبق عليّ غالباً، ينطبق عليّ احياناً ، ينطبق عليّ بدرجة قليلاً ، لا ينطبق عليّ أبداً) وتأخذ الاوزان الاتية (5-4-3-2-1) ولغرض التعرف على مدى

صلاحية الفقرات لقياس دافعية الانجاز الاكاديمي لمعلمي المرحلة الابتدائية، عرضت الفقرات بصورتها الاولى على مجموعة من المحكمين والمختصين في التربية وعلم النفس البالغ عددهم (5) خبيراً وذلك لبيان رأيهم في:

1. صلاحية الفقرات لقياس دافعية الانجاز الاكاديمي لمعلمي المرحلة الابتدائية
2. صلاحية البدائل المستخدمة.

وقد ابدى المحكمين ملاحظاتهم وآرائهم في الفقرات فقام الباحث بتعديل بعض الفقرات اعتماداً على آراء السادة المحكمين وبعد آراء الخبراء تم الاتفاق على نسبة (80%) من آراء الخبراء وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (35) فقرة كما اتفق الخبراء على صلاحية البدائل المستخدمة .

التحليل الاحصائي لاداتا البحث:

بعد تطبيق المقياسين ولغرض الإبقاء على الفقرات المميزة، اجري تحليل الفقرات لكل مكون باستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين: وقد تم اتباع الخطوات التالية:

1. تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (300) استمارة.
2. ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
3. تعيين نسبة (27%) التي تُعد أقصى تمايز بين الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها (81) استمارة ، كذلك تعيين نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، والبالغ عددها (81) استمارة، وبذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (162) استمارة من أصل (300) استمارة.
4. تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وقد عدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة، وكانت جميع الفقرات دالة لأن القيم التائية المحسوبة لها أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (160) والجدول (3) و (4) يوضحان ذلك:

جدول (3)

تمييز فقرات مقياس الهوية المهنية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
1	4.84	0.369	3.62	1.593	6.725	دالة
2	4.51	0.691	3.02	1.525	7.965	دالة
3	4.25	0.799	2.80	1.229	8.868	دالة
4	4.46	0.936	3.86	1.473	3.056	دالة
5	3.90	1.044	2.70	1.188	6.815	دالة
6	4.73	0.548	4.06	1.345	4.132	دالة
7	4.80	0.679	3.70	1.647	5.553	دالة
8	4.37	0.798	3.75	1.290	3.664	دالة
9	4.78	0.418	3.80	0.858	9.199	دالة
10	4.70	0.641	3.93	1.046	5.705	دالة
11	4.51	0.709	3.15	1.379	7.880	دالة
12	4.22	1.049	3.10	1.617	5.246	دالة
13	4.41	0.848	3.12	1.155	8.063	دالة
14	4.27	1.183	3.37	1.209	4.795	دالة
15	4.30	0.843	3.33	1.025	6.531	دالة
16	4.78	0.418	3.25	1.383	9.534	دالة
17	4.64	0.695	3.27	1.379	7.989	دالة
18	4.78	0.418	4.44	0.671	3.795	دالة
19	4.19	1.119	3.15	1.370	5.275	دالة

الهوية المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز الاكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

دالة	6.017	1.550	3.51	0.695	4.64	20
دالة	7.122	1.248	3.77	0.401	4.80	21
دالة	9.280	1.046	2.17	1.294	3.89	22
دالة	9.588	1.328	2.25	1.294	4.22	23
دالة	9.691	1.634	2.68	0.668	4.58	24
دالة	4.188	1.256	3.85	0.503	4.48	25
دالة	13.453	1.108	3.19	0.300	3.66	26
دالة	10.721	1.059	2.95	0.690	4.46	27
دالة	8.484	1.218	2.94	0.930	4.38	28

جدول (4)

القوة التمييزية لفقرات مقياس دافعية الانجاز الأكاديمي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	7.692	1.025	3.27	0.727	4.35	1
دالة	4.306	0.782	4.16	0.674	4.65	2
دالة	6.691	0.760	4.15	0.410	4.79	3
دالة	5.570	1.058	3.26	0.880	4.11	4
دالة	6.193	0.816	3.90	0.523	4.57	5
دالة	4.580	1.266	2.85	1.132	3.72	6
دالة	2.675	1.245	3.33	1.129	3.73	7

الهوية المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز الاكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

دالة	7.940	1.040	2.28	1.058	3.59	8
دالة	5.288	1.025	2.33	1.279	3.30	9
دالة	6.355	0.955	4.01	0.434	4.75	10
دالة	4.896	0.990	3.91	0.722	4.58	11
دالة	3.051	1.133	1.94	1.379	2.54	12
دالة	6.013	1.225	2.56	1.309	3.75	13
دالة	4.687	1.160	3.59	0.941	4.37	14
دالة	3.272	1.134	2.96	1.264	3.58	15
دالة	6.470	0.899	4.06	0.467	4.79	16
دالة	5.203	0.928	4.04	0.570	4.67	17
دالة	4.011	1.255	2.73	1.405	3.57	18
دالة	6.685	0.985	3.83	0.588	4.68	19
دالة	6.275	0.752	4.10	0.500	4.73	20
دالة	7.363	1.022	3.07	0.962	4.22	21
دالة	3.696	0.551	4.49	0.418	4.78	22
دالة	4.518	1.033	3.40	0.911	4.09	23
دالة	5.114	0.930	3.62	0.785	4.31	24
دالة	4.679	1.037	2.89	1.207	3.72	25
دالة	6.293	0.952	3.72	0.672	4.53	26
دالة	7.112	1.265	2.93	1.087	4.01	27
دالة	3.904	0.932	3.59	0.959	4.17	28
دالة	7.389	1.392	3.06	1.084	4.24	29
دالة	7.390	1.145	2.63	1.172	3.98	30

دالة	8.091	1.361	3.09	0.924	4.30	31
دالة	6.399	0.976	3.52	0.836	4.43	32
دالة	8.889	1.394	2.75	0.992	4.12	33
دالة	7.667	1.131	2.38	1.469	3.66	34
دالة	4.313	1.191	3.07	1.177	3.88	35

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لاداتا البحث (الاتساق الداخلي)

وتُعد مؤشراً لصدق وتجانس الفقرات في قياسها لمتغيرات البحث (Allen¥,1979): (724 وباستعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية، وظهر أن جميع القيم المحسوبة لمعامل الارتباط أكبر من القيم الجدولية، والبالغة (0.113) بدرجة حرية (298) بمستوى دلالة (0.05) كما موضح في الجدول (5) و(6)

جدول (5)

معاملات ارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية

الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
1	0.228	15	0.321
2	0.391	16	0.260
3	0.308	17	0.541
4	0.378	18	0.302
5	0.237	19	0.310
6	0.512	20	0.488
7	0.308	21	0.334
8	0.416	22	0.347

الهوية المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز الاكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

0.407	23	0.350	9
0.436	24	0.395	10
0.272	25	0.418	11
0.356	26	0.292	12
0.412	27	0.326	13
0.350	28	0.363	14

جدول (6)

معاملات ارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت
0.357	19	0.357	.1
0.389	20	0.389	.2
0.327	21	0.327	.3
0.480	22	0.480	.4
0.375	23	0.375	.5
0.319	24	0.319	.6
0.339	25	0.339	.7
0.276	26	0.276	.8
0.335	27	0.335	.9
0.324	28	0.324	.10
0.410	29	0.410	.11
0.417	30	0.417	.12
0.322	31	0.322	.13
0.338	32	0.338	.14
0.426	33	0.426	.15
0.362	34	0.362	.16
0.401	35	0.401	.17
		0.423	.18

- علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الهوية المهنية :

تم استخراج العلاقة الارتباطية لفقرات المقياس مع المجال الذي تنتمي إليه باستخدام معامل ارتباط بيرسون وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات دالة إحصائياً وارتباطها قوي بالمجال الذي تنتمي إليه لأن قيمة معامل الارتباط المحسوبة لهذه الفقرات اعلى من القيمة الجدولية البالغة (0.113) عند مستوى دلالة ودرجة حرية (298) بمستوى دلالة (0.05) الجدول (7) يوضح ذلك

جدول (7)

علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الهوية المهنية

المجالات	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	معامل الارتباط
النظرة الشخصية نحو المهنة	5	1	0.763
		2	0.791
		3	0.564
		4	0.553
		5	0.605
النظرة نحو السمات الشخصية	5	6	0.615
		7	0.503
		8	0.642
		9	0.620
		10	0.541
التقييم الشخصي للقدرات	6	11	0.594
		12	0.568
		13	0.671
		14	0.618

0.463	15		
0.749	16		
0.651	17	6	الانتماء للمهنة
0.423	18		
0.697	19		
0.730	20		
0.591	21		
0.457	22		
0.400	23	6	نظرة المجتمع نحو المهنة
0.485	24		
0.616	25		
0.457	26		
0.431	27		
0.526	28		

- علاقة المجال بالمجالات الأخرى لأداة البحث :

إذ يتم إيجاد الترابطات الداخلية بين كل مجال والمجالات الأخرى من المقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكانت جميع معاملات الارتباط للمقياس دالة لدى مقارنتها بالقيمة الجدولية (0.113) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (298) كما هو موضح في الجدول (8)

الجدول (8)

علاقة المجال بالمجالات الأخرى لمقياس الهوية المهنية

المجال	النظرة الشخصية	النظرة السمات الشخصية	التقييم الشخصي للقدرات المهنية	الانتماء للمهنة	نظرة المجتمع نحو المهنة
--------	----------------	-----------------------	--------------------------------	-----------------	-------------------------

نحو المهنة					
1	النظرة الشخصية نحو المهنة				
0.316	النظرة نحو السمات الشخصية	1			
0.441	التقييم الشخصي للقدرات المهنية	0.265	1		
0.373	الانتماء للمهنة	0.344	0.314	1	
0.398	نظرة المجتمع نحو المهنة	0.324	0.355	0.264	1

- الخصائص السيكمترية

الصدق يعد الصدق من الأمور المهمة الواجب توافرها في الاستبانة. فالاستبانة تعد صادقة إذا كان بمقدور فقراتها أن تقيس ما وضعت لأجله، أي أن تقيس فعلاً ما تريد أن تقيسه، (داود وعبد الرحمن، 1990: 118)

- **الصدق الظاهري:** تم التحقق من هذا النوع من الصدق بعرض الباحث المقياسين وفقراته وبدائله على مجموعة من المحكمين والمختصين في ميدان التربية وعلم النفس والبالغ عددهم (5) وقد أجمع

المحكمين على صلاحية المقياس لقياس ما وضع لقياسه .

- **الثبات:** يُعد الثبات من الخصائص السيكومترية التي ينبغي توافرها في الاختبار على الرغم من ان الصدق اكثر أهمية منه لأن الصدق يعني ان الاختبار يقيس ما أعد لقياسه، في حين ان الثبات يعني دقة فقرات المقياس في قياس ما يجب قياسه. (Ebel, 1972, :409) ، لذا تحقق الباحث من ثبات اداتا البحث بطريقتين هما (اعادة الاختبار وبأستخدام معادلة الفا كرونباخ)

1- طريقة الاتساق الخارجي باستعمال إعادة الاختبار لاداتا البحث:

قام الباحث باستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق الاختبار على عينة الثبات البالغة (40) معلم ومعلمة والتي تم اختيارها عشوائياً، وقام الباحث بترميز استماراتهم، ثم أعاد تطبيق الاختبار على العينة نفسها بعد مرور (14) يوماً وبأستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات الاختبار في التطبيق الأول ودرجات الاختبار في التطبيق الثاني ، وتبين ان معامل الارتباط لمقياس الهوية المهنية (0.84)، ومعامل الارتباط لمقياس دافعية الانجاز الاكاديمي (0,77)) وهذا يدل على أن معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار للمقياسين جيد.

2 - طريقة الاتساق الداخلي باستعمال معادلة (الفا كرونباخ) للمقياسين :

وبتطبيق معادلة (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي بلغ معامل ثبات مقياس الهوية المهنية (0.78) وهو ثبات جيد عند مقارنته بدراسة (الذهبي، 2021) ، كما بلغ معامل ثبات مقياس دافعية الانجاز الاكاديمي (0.74) وهو معامل ثبات جيد اذا ما تمت مقارنته بالدراسات السابقة .

التطبيق النهائي: بعد الانتهاء من اعداد اداتا البحث بالصورة النهائية ، اصبحت الاداتي جاهزة للتطبيق قام الباحث بتطبيق اداتي البحث الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي على معلمي المرحلة الابتدائية ، وقد استغرقت مدة التطبيق 10 ايام من تاريخ 2023/ 10/31 الى 2023/11/10.

الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها

•الهدف الأول: الهوية المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية

تحقيقاً لهذا الهدف، قام الباحث بتطبيق مقياس الهوية المهنية على عينة من 300 معلم ومعلمة، واستخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الهوية المهنية، وقد بلغ المتوسط الحسابي (95,01) والانحراف المعياري (11,819)، بينما كان المتوسط الفرضي (84)، ولغرض اختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي، تم استخدام اختبار (t-test) لعينة واحدة، أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (16,139)، وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، مما يعني أن النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (299). وبالتالي، فإن معلمي المرحلة الابتدائية يمتلكون هوية مهنية.

جدول (9)

الاختبار التائي بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الهوية المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
300	95.01	11.819	84	299	16.139	1.96	0.05

تُظهر نتائج الجدول أعلاه أن عينة البحث تمتلك هوية مهنية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية لديهم تصور واضح حول أهدافهم المهنية والمهام التي يجب عليهم الالتزام بها وتنفيذها،

كما تعكس هذه النتيجة مستوى الرضا عن العمل ووعيهم المهني وانتمائهم للمهنة، وهذه النتائج تتماشى مع نظرية (Caspi & Roberts, 2001)، وتتوافق مع نتائج دراسات (حسين، 2017)، (الخطيب، 2020)، و(الذهبي، 2021).

الهدف الثاني: دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

لتحقيق هذا الهدف، قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث على فقرات المقياس، حيث بلغ المتوسط الحسابي (114,69) والانحراف المعياري (11,424)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي البالغ (105)، ولتحليل دلالة الفرق، استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة، فتبين أن قيمة الاختبار التائي المحسوبة هي (14,96)، وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05)، مما يشير إلى دلالة إحصائية، وبالتالي يمكن الاستنتاج أن عينة البحث تمتلك دافعية إنجاز أكاديمي.

جدول (10)

الاختبار التائي بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
300	114.69	11.424	105	299	14.96	1.96	0.05

أظهرت نتائج الجدول أعلاه أن عينة البحث تمتلك دافعية إنجاز، ويرجع الباحث سبب ذلك إلى أن التعليم في المرحلة الابتدائية يعد محفزاً كبيراً على تحقيق دافع إنجاز عالٍ، حيث يسعى المعلمون في هذه المهنة إلى تحقيق مستوى عالٍ من الإنجاز الأكاديمي للتنافس مع زملائهم والوصول إلى معايير الامتياز، وتتفق

هذه النتيجة مع نظرية ماكلياند التي تشدد على أهمية الأداء وفقًا لمستوى محدد من التفوق والامتياز والرغبة في النجاح، كما تتوافق هذه النتيجة مع دراسة (الشريفي، 2012) ودراسة (الصواف، 2000).

الهدف الثالث: العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية

لتحقيق هذا الهدف، استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمية، أظهرت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين بلغت (0,41)، وهي دالة إحصائيًا لأنها أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0,113) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298)، كما هو موضح في الجدول (11).

جدول (11)

العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية

العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
300	0.41	دالة

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود علاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الأفراد الذين يمتلكون هوية مهنية واضحة يتميزون بأداء عالٍ، حيث إن التوافق بين الشخص وهويته المهنية يعزز الأداء الوظيفي، فكلما كان هناك انسجام بين الفرد وهويته المهنية، زادت قدرته على الإبداع والاجتهاد، مما يرفع من دافعيته للإنجاز الأكاديمي، ويعزز شعوره بالرضا والاستقرار في العمل.

الهدف الرابع: الفرق في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق لمتغيرات الجنس (ذكور-إناث) سنوات الخدمة (طويلة "10 سنوات فأكثر"- قصيرة " أقل من 10 سنوات")

لتحليل الفروق في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمي لعينة البحث وفقًا لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، تم حساب معامل الارتباط بين استجابات أفراد العينة على مقياسي الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمي، ثم تطبيق الاختبار الزائي، وقد بلغت القيمة الزائية المحسوبة (0,799)، وهي

أقل من القيمة الزائنية الجدولية (1,96)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في هذه العلاقة.

أما فيما يتعلق بالفروق في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمي وفقاً لسنوات الخدمة (قصيرة : أقل من 10 سنوات – طويلة: 10 سنوات فأكثر)، فقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة، ثم استخراج قيم فيشر المعيارية لمعامل الارتباط، وبعد تطبيق الاختبار الزائني، بلغت القيمة الزائنية المحسوبة (0,390)، وهي أيضاً أقل من القيمة الزائنية الجدولية (1,96)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه العلاقة، كما هو موضح في الجدول (12).

جدول (12)

الفرق في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق لمتغيرات الجنس (ذكور-إناث) سنوات الخدمة (10 سنوات فأكثر –أقل من 10 سنة)

المتغيرات	العدد	قيمة معامل الارتباط	قيمة فشر	القيمة الزائنية		الدالة
				المحسوبة	الجدولية	
ذكور	137	0.42	0.448	0.799	1.96	غير دالة
اناث	163	0.34	0.354			
10 سنوات فأكثر	178	0.35	0.365	0.390		غير دالة
اقل من 10 سنوات	122	0.39	0.412			

تبين من نتائج الجدول اعلاه ان انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي لمعلمي المرحلة الابتدائية ويعزى الباحث هذه النتيجة الى ان الجنس ليست بالضرورة على التغير في نسبة الهوية المهنية وان كلا الجنسين يمكنهم الابداع في المهنة التي ينتمي اليها، كما ان متغير سنوات الخدمة لم يحدث فرقاً في العلاقة بين المتغيرين سواء لدى الخدمة الطويلة او القصيرة وكذلك بالنسبة الى الهوية المهنية او دافعية الانجاز الاكاديمي، لان معلمي المرحلة الابتدائية على العموم

نجدهم يمتلكون هوية مهنية وانتماء للمهنة ودافعية نحو عملهم الاكاديمي نتيجة الاطلاع المستمر والبحث في مجالات المهنة الاكاديمية.

التوصيات : من خلال نتائج البحث يضع الباحث التوصيات الاتية :

1. ضرورة اقامة ندوات او دورات تهدف الى تقديم المساعدة الى معلمي المرحلة الابتدائية في تنمية الهوية المهنية اثناء تأدية مهامهم في مجال العمل.
2. يوصي الباحث الجهات المعنية (التربوية) بضرورة الافادة من اداتا البحث، للكشف عن ضعف الهوية المهنية.
3. تزويد المعلمين في المدارس الابتدائية بالشبكة المعلوماتية (خط أنترنت) في مدارسهم ليتسنى لهم الإطلاع على ما كل ما يستجد في حقل اختصاصاتهم من اجل مواكبة عجلة التقدم العلمي، وزيادة دافعيّتهم نحو الانجاز الاكاديمي وحيازتهم للمعرفة العلمية المتطورة، وبالتالي القدرة على ادارتها وتوظيفها من اجل خدمة العملية التربوية.
4. الاتصال المباشر مع المدارس العالمية في نقل اساليب التدريس ليتسنى للتدريسي الانفتاح والتطور والابداع وبالتالي يدفعه الى الانجاز الاكاديمي العالي.
5. على وزارة التربية ان تقوم برفع ثقة المعلمين في قدراتهم ومهاراتهم، إذ أنها احد المقومات الأساسية في زيادة قوة دافعية الانجاز الاكاديمي.

المقترحات:

في ضوء نتائج البحث الحالي نقترح الآتي:

1. اعداد برنامج تدريبي لتنمية الهوية المهنية لدى المعلمين للمرحلة الابتدائية.
2. اجراء دراسات من قبل الباحثين حول متغير الهوية المهنية وعلاقته ببعض المتغيرات التربوية و النفسية مثل (مهارة كشف الذات - الالتزام المهني - التفكير الايجابي - الذكاء اللغوي).
3. اجراء دراسة ارتباطية عن علاقة الدافعية نحو الانجاز الاكاديمي بمتغيرات اخرى لم يتناولها البحث مثل (ما وراء الذاكرة، الرضا الوظيفي، مستوى الطموح ، الثقة بالنفس).

4. اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على عينات أخرى من التربويين ومن شرائح المجتمع مثل (الاداريين ، المرشدين التربويين ، المدرسين لمرحلة الامتوسطة والاعدادية، الموظفين ، تدريسي الجامعة).

المصادر العربية

1. ابو جراد، خليل (2015). الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
2. ابو عنزه، محمد عمر احمد(2011): واقع اشكالية الهوية العربية، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية ، جامعة الشرق الاوسط ، عمان ، الاردن.
3. العمران، جيهان أبو رشاد (1995): دافعية الإنجاز وعلاقتها بالتحصيل الدراسي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من الطلبة في المرحلتين الابتدائية والإعدادية لدولة البحرين دراسات العلوم الإنسانية ، المجلد (6)، العدد(22) أ .
4. بحري، عبلة(2013).:المناهج الدراسية الجديدة: دافعية الانجاز في اتجاهات أساتذة التعليم الثانوي: رؤيا موضوعية. عمان: دار ابن بطوطة للنشر والتوزيع
5. البقيعي ، نافر (2014): الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، مجلة المنارة ، ع (20) م (2) ب ص (363-387).
6. توق محي الدين، عدس، عبد الرحمن، (1984): علم النفس التربوي، الجامعة الاردنية.
7. الحامد ، محمد معجب (١٩٩٦) : قياس دافعية الانجاز الدراسي على البيئة السعودية ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد (٥٨ حبيب، مجدي عبد الكريم (1996): التقويم والقياس الرسمي في التربية وعلم النفس ، القاهرة ، مصر .
8. حسين، محيي الدين احمد(1988) :الدافعية الى الانجاز عند الجنسين، مجلة علم النفس، العدد (5)، القاهرة.
9. خزل ، ميادة عبد الله (2012): ادارة المعرفة وعلاقتها بدافعية الانجاز الاكاديمي لدى تدريسي الجامعة ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية رسالة ماجستير غير منشورة.

10. الخطيب ، زهراء محمود شاكر (2020): الاداء الوظيفي وعلاقته بمستويات الهوية لدى المرشدين التربويين، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية رسالة ماجستير غير منشورة.
11. الخيري، حسن. (2008).:الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية
12. داود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، أنور حسين. (1990). مناهج البحث التربوي ' بغداد. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.
13. الذهبي ،احمد عباس حسن (2021):الهوية المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة بغداد ، كلية الاداب
14. راوه ، بندر بن محمد (٢٠٠٧) : دافعية الانجاز لدى معلمي التربية البدنية العاملين بمدارس التربية الخاصة والتعليم العام بمدينة جدة . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية.
15. الزعبي، دلال(2003):ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية
16. شفيق، محمد ، (2003)، المدخل العلمي في الإدارة العامة ، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث
17. شلتز، دوان(. 1983): نظريات الشخصية ، ترجمة حمد دلي وعبد الرحمن عدس، جامعة بغداد
18. الصواف، هناء عبد القادر مصطفى(2000): قياس دافعية الانجاز الدراسي لدى طلبة الدراسات المسائية في الجامعة المستنصرية، ماجستير، بغداد.
19. العتيبي، معزي(2004).:دافعية الانجاز والانتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
20. قطامي، يوسف (1993) : الدافعية للتعلم الصفي لدى طلبة الصف العاشر في مدينة عمان، مجلة الدراسات ،المجلد (2)، العدد (20).
21. الكبيسي ، وهيب مجيد (2010) : الاحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية ،ط1، العالمية المتحدة ، بيروت لبنانس

22. الكناني، إبراهيم عبد الحسن (1974): المهمات المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد.
23. لطفي ، اسماء محمد السيد (2021): الهوية الأكاديمية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى طلبة الجامعة، جامعة الأزهر كلية التربية بالقاهرة مجلة التربية العدد: (189)، (الجزء الثاني)، يناير لسنة 2021.
24. مجمي، علي بن محمد مرعي(2006) : دافعية الانجاز الدراسي وقلق الاختبار وبعض المتغيرات الأكاديمية لدى طلاب كلية المعلمين في جازان، رسالة ماجستير في علم النفس التعلم، كلية التربية، جامعة أم القرى.
25. مجيد، علي حمد الله (1990) : مستوى دافع الانجاز الدراسي لدى طلبة كلية التربية في الجامعات العراقية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية التربية ابن رشد.
26. محسن ، عبد الكريم غالي (2021): الحب الزوجي وعلاقته بدافعية الانجاز الاكاديمي لدى مدرّسات المرحلة الاعدادية،مجلة العلوم التربوية والنفسية ،ع146، ص 353-394.
27. محمد ، ندى إبراهيم عبد الجبار (2014): الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الخرطوم.
- هول ، ولندزي (1971): نظريات الشخصية ترجمة فرج احمد فرج وآخرون، القاهرة.

- المصادر الاجنبية

.Allen M.J.& Yen, W.M (1979): " Introduction to Measurement Theory " California, Brooks Cole

.Anne-Marie Fray, Sterenn Picouveau (2010): Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail, revue de Management & Avenir, France3rd ed.). New York: Routledge, Taylor & Francis Group/Association of Teacher Educators.

.Zavalloni, Marisa & Louis-Guerin, Christian (1984): Identité sociale et conscience, Toulouse, Privat et les Presses de l'université de Montréal, 1984. pp. 17-18.

Ball, S , (1977) : Motivation in Education. New York Academic

Beijaard, D (2000): Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and Teacher Education*, 16, 749–764

Beijaard, D., Meijer, P & Verloop, N. "Reconsidering research on teachers' professional identity". *Teaching and Teacher Education*, 2004, 20, 107- 128.

Boliver, A. & Domingo, J. "The Professional Identity of Secondary School in Spain Crisis and reconstruction". *Theory and Research in Education*, 2006, 4(3), 339- 355.

Canrinus, E., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J. & Hofman, A. Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment : exploring the relationship between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 2012, 27(1), 115-132.

Canrinus, E., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J. & Hofman, A. Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment : exploring the relationship between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 2012, 27(1), 115-132.

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

Deschamps, Jean-claude (1999): L'identité sociale. La construction de l'individu dans les relations entre groupes, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble

Ealwar, M. & Lizarraga, M. Looking at teacher identity through self-regulation. *Psicothema*, 2010, 22(2), 293- 298.

Eble, R. L: (1972): Essentials of Educational Measurement 2nd Ed, New Jersey Hall Engle wood cliffs.

Eble, R. L. (1972): Essentials of Educational Measurement 2nd Ed, New Jersey Hall Engle wood cliffs.

Gibson. S. (1984): Teacher Efficiency. A construct Validation, Journal of Educational Psychology Vol.76. N. 4.

Holland, J. L. (1952): A study of measured personality variables and their behavioral correlates as seen in oil paintings. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis

Jeffery, B. & Woods, P. "The Reconstruction of Primary Teachers Identities". *British Journal of Sociology of Education*, 2002, 23(1), 89- 106

Kelchtermans, G. "Narrative-Biographical Research on Teachers' Professional Development: Exemplifying a Methodological Research Procedure". Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (Montreal, Quebec, Canada April 19-23, 1999).

Korman,A.K.(1974):The psychology of Motivation, New Jersey,Englowood cliffs .

Lasky, S. "A sociocultural Approach to Understanding Teacher Identity, Agency and Professional Vulnerability in A context of Secondary School Reform". *Teaching and Teacher Education*, 2005, 21(8), 899–916

McClelland, D.C & Others, (1953): The achievement motives,New York, Appletoon century.

Nias, J. Teaching and the self. In M. L. Holly, & C. S. McLoughlin (Ed.), Perspective on teacher professional development (pp. 151–171). London: Falmer Press, 1989. Cooper, K., & Olson, M. R. The multiple 'I's' of teacher identity. In M. Kompf, W. R. Bond, D. Dworet, & R. T.Boak (Eds.), Changing research and practice: Teachers' professionalism, identities and knowledge (pp. 78–89). London: Falmer Press, 1996.

Pigge, Fredl & Bowling Green (1974): Teacher competencies: Need, Proficiency was proficiency developed, Journal of Teacher Education, Vol. IX, XIX, No. 4.

Robins, R. W., Caspi, A., & Moffitt, T. E. (2002): Itls not just who you're with, itls who you are: Personality and relationship experiences across multiple relationships. *Journal of Personality*, Dec;70(6):925-64.

Schwarzer, R.,& Hallum, S. "Perceived Teacher Self-Efficacy As A Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses". *Applied Psychology*, 2008, 57(7), 152- 171.

Smith, B., Fritz, E. & Mabalane, V. "A Conversation of Teachers: In Search of Professional Identity". *Australian Educational researcher*, 2010, 37(2), 93- 106.

Song, G. & Wei, Sh. "A study on pertinent influencing factors on teachers' professional identity". *Frontiers of Education in China*, 2007, 2(4), 634- 650.

Zivkovic, P. "Professional Development and Teachers Professional Identity: Self-Assessment in Republic of Serbia". *Journal of Education and Instructional Studies in the World*, 2013, 3(1), 150- 158