



الهوية المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز الاكاديمي لدى مدرسي
المرحلة الاعدادية

م.د ياسمين علوان كريم

مديرية التربية الرصافة الاولى

Yasmeen_alwan@yahoo.com



*Professional identity and its relationship to academic
achievement motivation among middle school teachers*

Instr. Yasmine Alwan Karim (Ph.D.)

Directorate of Education, Rusafa, 1st



المستخلص

يستهدف البحث الحالي التعرف على: ١- الهوية المهنية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية ٢- دافعية الانجاز الاكاديمي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية ٣- العلاقة ما بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية . ٤- الفرق في العلاقة ما بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي تبعا لمتغير: أ- الجنس (ذكور- اناث) ب- سنوات الخدمة (طويلة " ١٠ سنوات فأكثر"- قصيرة " اقل من ١٠ سنوات")، ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس (الذهبي ، ٢٠٢١) للهوية المهنية المعتمد على نظرية (caspi&Roberts ٢٠٠١) المتكون من (٢٨) فقرة ، اما مقياس دافعية الانجاز الاكاديمي قامت الباحثة ببناء المقياس معتمدة على تعريف ونظرية (١٩٥٣ ، McClelland) المتكون من (٣٥) فقرة ، وتم استخراج الخصائص السيكومترية من تميز وصدق وثبات ، اذ تم تطبيق فقرات المقياسين على عينة متكونه من (٣٠٠) مدرس ومدرسة في المرحلة الإعدادية للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) وقد تم التوصل الى النتائج الاتية : ١- ان تدريسي المرحلة الإعدادية لديهم هوية مهنية ٢- تدريسي المرحلة الإعدادية لديهم دافعية انجاز اكاديمي ٣- توجد علاقة ما بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي ٤- لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي تبعا لمتغير الجنس ، ب- لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي تبعا لسنوات الخدمة (طويلة " ١٠ سنوات فأكثر"- قصيرة " اقل من ١٠ سنوات").

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية ، دافعية الانجاز الاكاديمي ، مدرسي المرحلة الإعدادية

Abstract

The current research aims to identify:

1- The professional identity of preparatory school teachers 2- Academic achievement motivation among preparatory school teachers 3- The relationship between professional identity and academic achievement motivation among preparatory 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) preparatory school teachers for the academic year (2021-2022), and the following results were reached:

1- Preparatory school teachers have a professional identity. 2- Preparatory 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, preparatory school teachers

الفصل الاول : مشكلة البحث:

تعد المهنة بالنسبة للفرد مصدرا أساسيا لبناء ثقته بنفسه، ولتحقيق فخره بهويته من خلال ما يؤديه من اعمال وما ينجزه من اداءات متميزة ، فعن طريق تلك المهن يبني الفرد شبكات متباينة من العلاقات الاجتماعية التي يتوقف عليها تطوير هويته المهنية، اذ يشعر اثناء مزاولته لها بالمتعة والارتياح النفسي، لاسيما وان كانت تلك المهنة متلائمة مع توقعاته وطموحاته منذ مراحل السابقة من حياته، وقد تخلق تلك المهن نتيجة الميول الإيجابية من قبل الفرد لها خصائص وسلوكيات سليمة ،له، كما قد تسهم على صقل شخصيته وتعزيز صحته النفسية، وتنمية معارفه وتفكيره، وبناء قوته الجسدية، ومن ثم تعكس تلك الخصائص على مجتمعه بالإيجاب؛ والعكس صحيح(Bukor، ٢٠١١:١٠) .

لذا تعد الهوية المهنية ضرورة من ضروريات تشكيل شخصية المدرس الناجح، اذ ان إدراك المدرس لهويته المهنية له إثر بالغ على تفسيره لأدواره المختلفة وفي تصوره الذهني لكيفية تأديته لهذه الأدوار ، كما تؤثر الهوية المهنية للمدرس في كفاءته الذاتية والدافعية للعمل والتنظيم الذاتي، كما تقوم في تسهيل تخطيط العملية التعليمية التعليمية وتنفيذها وتطبيقها، وفي اثناء المناهج وتطويرها، كذلك في تحقيق التواصل السليم والتعاون مع الاخرين سواء داخل المهنة او خارجها هذا ماكدته دراسة((Canrinus et al، ٢٠١٢ ودراسة (Song & Wei، ٢٠٧٧)) ودراسة (Elawar & Lizarrage، ٢٠١٠)) ودراسة ((Jeffery & Woods، ٢٠٠٢ ودراسة(Boliver & Domingo، ٢٠٠٦)).

وان أي خلل أو اضطراب في الهوية المهنية للمدرس سوف يؤدي بدوره إلى ضعف مهارات التعامل والتأقلم اللازمة لمواجهة الصعوبات التربوية المختلفة، وبالتالي سيقبل مستوى الدافعية للإنجاز الاكاديمي والقيام بالمهام المطلوبة، وهذا التخبط سيؤدي في النهاية إلى ارتفاع مستوى لقلق من التطورات التي قد تحدث مستقبلا(لظفي، ٢٠٢١: ١٥).

وان الحاجة إلى الإنجاز من الدوافع المهمة بالنسبة للفرد والمجتمع، لدفعهم إلى بذل الجهد من أجل الوصول للأهداف، وتعتبر مشكلة إثارة أو تنمية دافعية الانجاز لدى جميع أفراد المجتمع بكل مؤسساته من المشكلات المهمة التي تشغل بال المسؤولين والمفكرين وعلماء النفس، لأن يتطلبها تقدم المجتمع ورفيحه (عياصرة، ٢٠٠٦: ٣٤).

ان أعضاء هيئة التدريس ذوي الدوافع القوية للإنجاز ينزعون إلى الانشغال الكبير بأدائهم ومستوى قدراتهم، ومن سماتهم أنهم يضعون أهدافاً متحدية لقواهم ولكنها واقعية، ويفضلون أن يحصلوا على تغذية راجعة من مصادر دقيقة، ويفضلون أن يصارعوا المشكلة أكثر من طلب المعونة لحلها، ويعطون أفضل ما لديهم في المواقف التنافسية، ويكونون واثقين بأنفسهم وجازمين في حمل المسؤولية، وهم ذو طاقة كبيرة ، ولا يسمحون إلا نادراً باعتراض تحركهم نحو أهدافهم هذا ماكدته دراسة (الزعيبي ٢٠٠٣) ودراسة (العتيبي ٢٠٠٤) ودراسة (جراد ٢٠١٥)، ويمكن تحديد مشكلة البحث الحالي من خلال الاجابة على التساؤل الاتي : هل توجد علاقة ما بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية؟

أهمية البحث :

يعدّ البحث في إدراك المدرسين لهويتهم المهنية أمراً مهماً لفهم واقع المدرسين وحياتهم في الوظيفة ، خاصةً في ظل التغيرات الكبيرة التي طرأت على العملية التعليمية التعلّمية؛ فالإصلاحات المستمرة في المؤسسات التعليمية والتغيرات المرتبطة بظروف العمل وإعادة هيكلة الواقع التعليمي باستمرار، كلها عوامل تؤكد على ضرورة دراسة الهوية المهنية للمعلمين، والاهتمام بهذا الجزء الهام من شخصية المعلم (البقيعي، ٢٠١٤: ٣٦٤)

ولقي مفهوم الهوية المهنية في الآونة الأخيرة اهتماماً كبيراً في مختلف المجالات خاصة التعليمي منها،

كما ركزت دراسة (Canrinus, al et، ٢٠١٢) على إحساس المدرسين بهويتهم الوظيفية، والمؤثرات التي تؤدي إلى تطوير الهوية المهنية لديهم .

يعد البحث في تشكيل الهوية المهنية للمعلمين أمراً مهماً في فهم ومعرفة كيفية شعور المدرسين وإحساسهم بأدوارهم المتغيرة في مدارس اليوم؛ لأن الكثير من الأمور والقضايا التعليمية تتغير بسرعة، مما يجبر المدرس على التعامل بطرق مختلفة مع هذه التغييرات ومواجهتها (Beijaard, Meijer & Verloop، ٢٠٠٤).

وفي السنوات القليلة الماضية جذب تطور الهوية المهنية للمعلمين المزيد من الاهتمام من قبل صناع القرار والممارسين والباحثين، استناداً إلى حقيقة أن إصلاح نظام التعليم وضع متطلبات ومعايير جديدة للجودة ذات علاقة بالهوية المهنية للمعلمين. وهذا يعني زيادة وعي المعلم بمهنة التعليم من حيث: كيف يعمل؟ وكيف يمكن تحسين الأداء؟ وكيف يحدث النمو المهني؟ (٤٧): (Zivkovic، ٢٠١٣).

واكدت دراسة بيجارد وآخرون (Beijaard et al، ٢٠٠٤) أن الهوية المهنية تشير الى كيفية رؤية المدرسين لأنفسهم كمدرسين ، استناداً إلى تفسيراتهم لتفاعلهم المستمر في البيئة المهنية، وبينما أشارت دراسة كيلجترمانز (Kelchtermans، ١٩٩٩) إلى أن المدرسين يطورون إطاراً تفسيرياً خلال حياتهم الوظيفية، وأن هذا الإطار يتشكل ويعاد تشكيله خلال التفاعل مع المدرسين الآخرين، ضمن الظروف الاجتماعية والثقافية والهيكلية الخاصة في بيئة العمل (Kelchtermans، ١٩٩٩:٤٦).

تزايد الاهتمام بالدافعية لكونها من العمليات المهمة وخصوصاً بعد ان استقل علم النفس عن بقية العلوم الطبيعية والفلسفية، اذ تصدت لها البحوث والدراسات النفسية

والفلسفية في تقييمها وتقويمها مما أدى الى ظهور اتجاه خاص في علم النفس يهتم بدراسة هذه العمليات، لما لها من اهمية نظرية وتطبيقية يمكن الاستفادة منها في تقييم السلوك الانساني وتقويمه، ومما لا شك فيه أن حياة الإنسان تؤدي فيها الدوافع دوراً مهماً للغاية فالسلوك الانساني مهما تعددت صورته وتباينت اهدافه، فإنه يدفع بواسطة قوة نفسية أو فسيولوجية داخلية أو خارجية حتى تصل به الى تحقيق الهدف المنشود ، فالدوافع بالنسبة لنا هي المحرك لهذا السلوك أحيانا والموجه له أحيانا أخرى ، فدافعية الانجاز مصطلح من المصطلحات استتارة للدراسات الحديثة ، كما ازداد الاهتمام بها في ما لها من تأثير في تحديد مستوى اداء الفرد وإنتاجيته في مختلف والانشطة المجالات التي يواجهها (الحامد، ١٩٩٦: ١٣٢).

وفي ستينات القرن الماضي وحتى العصر الحاضر، اتسع الاهتمام به ليشمل دراسة علاقته بمتغيرات اجتماعية ونفسية وتربوية، والتعرف على العوامل التي تسهم في تفسير التباين في دافعية الإنجاز بين الأفراد، ففي مجال التربية والتعليم تعتبر دافعية الإنجاز- وخاصة لدى المدرسين- من المفاهيم الرئيسية التي يتم التركيز عليها، إذ اظهرت كثير من الدراسات دور دافعية الإنجاز في العملية التعليمية عموماً، والعوامل والمتغيرات التي تتأثر بدافعية الإنجاز أو تؤثر فيها، ومن هذه الدراسات (عارف، ١٩٨٧؛ جبرة، ١٩٨٨؛ حسين، ١٩٨٨؛ حسن، ١٩٨٩؛ الطواب، ١٩٩٠؛ مومني، ١٩٩٣؛ قطامي، ١٩٩٤؛ عابنه، ١٩٩٩).

كما اكدت دراسة جيسون (Gibson ، ١٩٨٤) أن الناس ذوي الدوافع القوية للانجاز ينزعون إلى الانشغال التام بأدائهم ومستوى قدراتهم ويضيفون أهدافا متحديّة قواهم ولكنها واقعية ويفضلون أن يصارعوا المشكلة اكثر من طلب المعونة لحلها، ويعطون افضل ما لديهم في المواقف التنافسية ويكونون سريعي التعلم ولديهم

رغبة في تحقيق معايير عالية من الأداء والتميز. كما يكونون واثقين بأنفسهم وحازمين في تحمل المسؤولية واقل انصياعا للضغوط الاجتماعية ، فضلا عن انهم ذوو طاقة كبيرة ولا يسمحون باعتراض تحركهم نحو أهدافهم إلا نادرا Gibson ، ١٩٨٤ : ١٦٤ .

كما سعت دراسات اخرى الى تحقيق هدف تحديد حاجات التدريسيين للكفايات لمساعدتهم على تطوير كفاياتهم ومهاراتهم العلمية كدراسة (بيجي وكرين pigge & green ، ١٩٧٤) في جامعة ولاية باولنك كرين (pigge & green ، ١٩٧٤ : ٧٠-٧٥) .

لذا تكمن اهمية البحث الحالي بالنقاط الاتية :

١- ان متغير الهوية المهنية من الموضوعات المهمة التي تتطلب دراستها في البيئة العراقية ولاسيما مدرسي المرحلة الاعدادية ، وان دراسة هذا المتغير سوف يزيد من المعرفة العلمية حول الخصائص النفسية والمهنية للمدرسين .

٢- تسليط الضوء على موضوع الهوية المهنية الذي يعد حديث نسبياً ومحاولة جمع كافة المعلومات المتعلقة به من (الأبعاد، النظريات، مفهوم).

٣- التأكيد على أن الهوية المهنية التي يسودها أداء العمل والإبداع والعلاقات الإنسانية تؤدي إلى خلق للمدرسين قوة دافعية نحو الانجاز في العملية التربوية

٤- إغناء المكتبة العراقية بما يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من المعنيين والاداريين فيما يخص دافعية الانجاز الاكاديمي لدى المدرسين.

٥- أن قوة دافعية الانجاز تؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية للعاملين وتطويرهم ذاتياً

٦- قد تسهم نتائج الدراسة الحالية في وضع مقترحات و توصيات تساعد على وضع خطط لتطوير واقع عمل المدرسين .

اهداف البحث : يستهدف البحث الحالي التعرف على :

١- الهوية المهنية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية

٢- دافعية الانجاز الاكاديمي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية

٣- الفرق في العلاقة مابين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي تبعا لمتغير:

أ- الجنس (ذكور- اناث)

ب- سنوات الخدمة (طويلة ١٠ سنوات فأكثر- قصيرة اقل من ١٠ سنوات) .

٣- العلاقة مابين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية .

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بمدرسي المرحلة الاعدادية في محافظة بغداد تربية الرصافة الاولى والثانية والثالثة من كلا الجنسين للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) .

تحديد المصطلحات:سيتم عرض لاهم المصطلحات الواردة في البحث وكالاتي:

١-الهوية المهنية :

- عرفها كاسبى وروبرتس (caspi&Roberts ٢٠٠١): انها تقديرات الفرد في تحديد شخصيته ، ومن ثم تحديد الصورة التي سيظهر بها للاخرين ، وتتضمن

الهوية افكار وتصورات الفرد نحو عمله ومكانته لدى الاخرين وان الهوية ليست شي يصنع او يفرض ، بل هي تنمو بالخبرة والاحساس بهذه الخبرة (caspi&Roberts ٢٠٠١:٥٢).

- التعريف النظري : قامت الباحثة بتبني تعريف (caspi&Roberts ٢٠٠١) كونها اعتمدت على مقياس (الذهبي، ٢٠٢١) الذي تبني هذه النظرية كاطار نظري ومرجعي في الدراسة الحالية.

التعريف الاجرائي: وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدرس من خلال اجابته على فقرات مقياس الهوية المهنية .

٢-دافعية الانجاز الاكاديمي

- عرفها ماكلياند (١٩٥٣ ، McClelland) : الاداء في ضوء مستوى محدد للامتياز والتفوق او الرغبة في النجاح (١٩٥٣ : ١١ ، McClelland)

- التعريف النظري لدافعية الانجاز الاكاديمي :

لقد تبنت الباحثة تعريف ماكلياند تعريفا نظريا للبحث الحالي لانها اعتمدت على نظريته اطاراً نظرياً في بناء المقياس وتفسير نتائج البحث .

- التعريف الاجرائي لدافعية الانجاز الاكاديمي :

هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب خلال اجابته على مقياس دافعية الانجاز الاكاديمي في البحث الحالي .

الفصل الثاني: الإطار النظري

اولا : الهوية المهنية:

نال مفهوم الهوية المهنية اهمية كبيرة في الوقت الحاضر ، اذ تناولته العديد من الدراسات الحديثة في مجال الادارة ، وبالرغم من سهولته كظاهرة انسانية الا انه كغيره من المفاهيم يتسم بالصعوبة نتيجة تقاطعه مع العديد من المجالات المعرفية ، اذ يصعب تحديد هوية الاشياء وخصوصا في العلوم التربوية والنفسية وذلك للتنوع

الكبير في العناصر المكونة للقضايا الاجتماعية لذلك فان مفهوم الهوية يحاول ان يقدم جانبا مهما عن ماهية الشيء وخصائصه التي تجعله يتفرد بذاته (أبو عنزة، ٢٠١١: ٢٧).

يتطور مفهوم الهوية المهنية بشكل تدريجي من خلال الحديث عن المهن المختلفة والنفس وعن طريق البحث المستمر عن المعلومات المهنية المختلفة ، ومن هنا نلاحظ بوجود اختلاف في تفسير مفهوم الهوية المهنية لدى اغلب العلماء والباحثين ، فنجد منهم من حاول ربط الهوية المهنية بتصور الذات ، ومنهم أيضا من لجأ الى ربط الهوية المهنية بالرضا الوظيفي ، بينما حاول اخرون ربط الهوية المهنية التوقعات الوظيفية ... وغيرها من المحاولات الأخرى (البقيعي ، ٢٠١٤ : ٣٦٦)

وفي ظل المحاولات العديدة التي ظهرت لمفهوم الهوية المهنية، برزت هنالك اراء مختلفة حول هذا المفهوم والتي نتج عنها منطلقات فكرية جديدة متعلقة به، إذ أكد الباحثان الفرنسيان زفالوني ولويس - غيرين (١٩٨٤) ، (Zavalloni & Louis) ان مفهوم الهوية المهنية استخدم في علم النفس من اجل ادماج البعد الشخصي مع البعد الاجتماعي للفرد وبالمقابل، فإنه يشكل، في علم الاجتماع، توسيعا لعبارة المعايير والقيم التي تنظم أداء الأدوار (١٨ : ١٩٨٤) ،

Zavalloni & Louis-Guerin

اما الباحث ديشاميس (١٩٩٩ ، Dechamps) فقد عد الهوية المهنية مفهوم معقد ينتمي لمجال علم النفس، وعلم الاجتماع في نفس الوقت، ويمكن أن تجده مرتبطا مع العديد من مجالات المهن الأخرى مثل الرياضيات وعلم النفس والفلسفة والطب... الخ من الاختصاصات (١٠ ، Dechamps ، ١٩٩٩).

- نظرية تطور الشخصية عبر دورة الحياة **Persoality development** :
(**across the life course theory**) :

ان نظرية الهوية المهنية للمنظرين أفشالوم كاسبي" و " برنت روبرت Avshalom Caspi" & Brent Robert (٢٠٠١) ، والذي فسروا هذه النظرية الى ان نمو

الهوية يمكن ان يساعد في تفسير انماط الاستمرارية والتغير في سمات الشخصية عبر مسار الحياة ، فهي ترتبط ايجابيا بتطوير هوية قوية وجوانب معينة من بنية الهوية ، كما ان مع تقدم العمر تصبح هوية الشخص واضحة وقوية وجوانب معينة من بنية الهوية ، مثل اليقين بالعديد من الاليات التي تعزز استمرارية الشخصية و تحقيق الهوية ، كما ان هوية الشخص تصبح واضحة وقوية مع تقدم العمر ويساعد ذلك على توضيح الاستمرارية المتزايدة في سمات الشخصية على مدار الحياة ، ويؤدي ذلك الى تقديم التزامات معيارية للمؤسسات الاجتماعية التقليدية لخلق هوية (مثل ذلك الزواج، العمل ، الاسرة، المجتمع ، الدراسة) الى زيادة السمات المرتبطة بالتوافق ، النضج النفسي، الاستقرار العاطفي، الضمير) Caspi & Robert ، ٢٠٠١ : ٥١).

وان الفكرة الاساسية التي بنيت عليها نظرية " كاسبي" و " روبرت" اعتمادا على نظرية جون هولاند John Holland (١٩٥٢) للانماط الوظيفية Vocational Preferences Theory) التي ترى من الضروري الانسجام ما بين سمات الشخصية والميول المهنية لدى الفرد ، لان الميول المهنية تعد احد مظاهر سمات الشخصية ، اي ان وصف الميول المهنية لفرد تعد وصفا في الوقت نفسه لشخصيته اثناء العمل والى تدل على ذاته وهويته في الحياة (Holland ، ١٩٥٢ : ١٨).

وتشمل الهوية المهنية تبعا لوجهة نظر " كاسبي" و " روبرت" خمس ابعاد، والتي يتوقف عليها نظرة الفرد لمهنته، وهي على النحو الآتي:

- البعد الأول: النظرة الشخصية نحو المهنة) Persoal outlook towards (the Career):

هي مجموعة من الميول، والتصورات، والمعتقدات، والادراكات، وروى العالم، ومبادئ التصنيف التي يكتسبها الفرد من المحيط الذي يعيش فيه، ما يحدد سلوكه ونظرته إلى نفسه والى العالم الذي يعيش فيه، وهو أشبه ما يكون بطبع الفرد أو بالعقلية التي تسود في الجماعة. - البعد الثاني: النظرة نحو السمات الشخصية

للمدرس The outlook towards the teacher's personality ويقصد بها مدى معرفة وتقدير الفرد لذاته بما يمتلكه من ميول وقدرات وامكانيات واهتمامات مهنية، كما ترتبط بصورة الذات لدى الفرد ومفهومه عن تحقيق الذات من خلال المشروع المهني الذي يتجه له كل فرد من خلال مساره المهني.

- البعد الثالث : التقييم الشخصي لقدراته المهنية Personal evaluation of (his professional capabilities): ويقصد بها تلك المعتقدات والأفكار الشخصية لدى الفرد نحو مهنته، والناجمة عن مدى ادراكه لمستوى المهنة التي يزاولها من حيث واقعية معتقداتهم عن أنفسهم، وعن تجارب وخبرات الآخرين المزاولين للمهنة نفسها.

- البعد الرابع: الانتماء المهنة (Profession affiliation):| ويعد الانتماء أحد نواقل الهوية المهنية، إذ أن العلاقة مع المنظمة تسمح لهذه الهوية بالتواجد، حتى أن الأفراد الذين ينتمون لنفس المؤسسة لسنوات طويلة نجد عندهم شيفرة متقاربة، فحسب، فان الفرد بدون وعي يدمج الإيماءات، الكلمات، المبادئ، القيم النفس المؤسسة التي ينتمي إليها.

- البعد الخامس: نظرة المجتمع نحو المهنة Society's view of the (professio) أنه بناء اجتماعي يأخذ معنى في تصور الفرد والآخر، إذ أن نكران الآخرين أو استهجانهم سواء للمهنة أو لبعض السلوكيات الخاصة في المهنة ، يؤدي إلى المشاعر السلبية والرفض، مما يؤثر في سمعة الفرد وفي احترامه لذاته وولائه لمهنته، كما يمس حتى الآخرين في مجال مهنته Caspi & Robert، ٣٥:٢٠٠١-

((٥٥

وتقترح هذه النظرية بان سمات شخصية في الطفولة لها تأثير رئيسي محتمل على تنمية الهوية المهنية، فقد تدفع الأطفال إلى الانجذاب نحو أنواع معينة من المهن ومن ثم إلى اكتساب كفاءات معينة تؤدي بدورها إلى تشكيل الاهتمامات المهنية وخيارات الحياة المهنية في وقت لاحق. لذلك، فان الأفراد في الاعمار

المبكرة، قد تؤدي لديهم الميول الطبيعية إلى أن يكونوا أكثر خبرة (الانفتاح)، أو اجتماعيين (الانبساط)، أو اداريين عندها تتطور مهاراتهم وكفاءاتهم التي تسهم في تفضيلات أنواع معينة من النشاط المهني والتي تحدد في النهاية هويتهم المهنية (Robins, et al، ٢٠٠٢: ٩٢٧).

إن الهوية المهنية للفرد مرتبطة بمعرفته لانتمائه إلى فئات اجتماعية معينة، ومرتبطة كذلك بالدلالة التي تنتج عن هذا الانتماء، إذ إن الفرد في محاولته الإثبات انتمائه إلى فئة أو مجموعة اجتماعية معينة يسعى إلى تقوية هويته من خلال مقارنة مجموعته مع مجموعات الأخرى. كما وتمثل السمات والأفعال للهوية كونها تعد جزء من المحيط العام

ثانيا :دافعية الانجاز الاكاديمي Academic achievement motivation

تعد دافعية الانجاز الاكاديمي احد المتغيرات الأساسية التي تحدد نشاط ما يقوم به الفرد من اداء. ويفترض ان الفرد حينما يبدأ بممارسة أي نشاط، فإنه يهدف من ذلك الى الوصول إلى درجة من الانجاز، وان غياب الشعور بالانجاز، وتحقيق الهدف، يمكن ان يطور مشاعر سلبية كالاخباط والانسحاب (قطامي، ١٩٩٣: ٨).

ان قوة دافع الانجاز الاكاديمي عند الافراد تختلف مثلما تختلف النشاطات في طبيعة التحدي الذي تفرضه، والفرص التي تقدمها للتعبير عن هذا الدافع. لذلك يترتب ان نأخذ بعين الاهتمام كل عوامل الشخصية وعوامل البيئة عندما نحاول تفسير قوة دافع الانجاز بالنسبة لشخص معين يواجه تحديا محددًا في حالة محدودة. ويمكن للشخص نفسه ان يكون مدفوعا بصورة اقوى للانجاز في وقت معين قياسا بوقت اخر. (هول، ١٩٧١: ١٢٠).

- نظرية ماكيلاند ١٩٥٣ McClelland

قام ماكلياند بتطوير مفهوم الدافعية على خطى موراي ، وفي تصور (ماكلياند للدافعية يطلق عليها (نموذج الاستثارة الانفعالية) ، كما اعطى (ماكلياند) مكانة هامة في انموذجه لدافع الانجاز كما انه يرى ان هذا الميل الدافعي يشير الى استجابات توقع الاهداف الايجابية او السلبية التي تحدث استثارة في المواقف التي تتضمن سعيا وفق مستوى معين من التفوق او الامتياز، اذ انه يقيم الاداء من حيث النجاح والفسل (مجممي، ٢٠٠٦ : ٥٠).

كما ان (ماكلياند) استخدم مفهوم دافع الانجاز بنفس المدلول الذي استخدمه (موراي) الذي يرى ان دافع الانجاز تكوين افتراضي يتضمن الشعور بتفوق أداء في مواقف تنافسية تهدف إلى الدافع نحو النجاح والخوف من الفشل، وهذان الجانبان هما اللذان يحكمان سلوك الفرد عند سعيه وكفاحه من أجل النجاح (Ball ، ١٩٧٧ : ٧٤).

اعطى (ماكلياند) لدافعية الانجاز اهمية كبيرة وذلك لسببين هما :
الاول : لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للانجاز في بعض المجتمعات استخدم ماكلياند بشكل اساسي الفروض التجريبية
الثاني :لمناقشة وتفسير نمو الدافعية للانجاز لدى بعض الأفراد وانخفاضها لدى البعض الآخر قدم لنا (ماكلياند) أساساً نظرياً .

كما افترض (ماكلياند) ان بعض الافراد يتطور لديهم دافع الانجاز اكثر من الاخرين لانه لا تتعارض نتائج بعضهم مع تجاربهم السابقة وبذلك لا تترك تأثيرات سلبية على الفرد (Korman، ١٩٧٤ : ١٩٠).

وفقا لهذه النظرية ان للفرد العديد من الدوافع التي تحركه وتوجه سلوكه ، الا انه هناك دافع رئيس يركز عليه ويشير الانتباه هو دافع الانجاز الذي يأخذ شكل الرغبة في تحصيل شئ صعب المنال وإتقان المهارات والتغلب على الموانع والعوائق والسعي إلى تحقيق نهاية مرغوب فيها والنجاح (مجيد ، ١٩٩٠ : ٢)

وان دافع الانجاز فسره ماكلييلاند على اساس ان بعض الافراد لديهم نزعه عالية الى الانجاز والوصول للهدف محدد وان هذه النزعة العالية تخلق لديهم رغبة في النجاح وفق معايير ذاتية للعمل المتقن والاستقلال والمثابرة (العمران ، ١٩٩٥ : ٢٥٤٧).

ركزت ابحاث ماكلييلاند في بدايتها على طبيعة دافعية الانجاز وطرق قياسها وعلاقتها ببعض العوامل الثقافية (الصواف ، ٢٠٠٠ : ١١).

كما توصلت دراسات ماكلييلاند الى اهمية التمييز بين الدوافع اللاشعورية والقيم الشعورية

إذ هما محددان مختلفان للسلوك ولخص الدوافع وكيفية تأثيرها في السلوك في أربعة انواع رئيسة هي:

١. الدافع إلى الانجاز
٢. الدافع إلى التجنب
٣. الدافع إلى التسلط
٤. الدافع إلى الانتماء

كما استخدم ماكلييلاند عدة صور من اختبار (TAT) الذي وصفه موراي، فالشخص الذي يتمتع بدافع انجاز عال يسرد قصصا هائلة وتصورات وافكار حول الانجاز ثم تمص كل الاشارات المرتبطة ويصبح العدد درجة خام وعلى الرغم من كل الاعتراضات والتحفظات التي وجهت إلى هذه الطريقة إلا أن النتائج التي حصل عليها المفحوصون بهذه الطريقة تبين أن الذين يتمتعون بدافعية انجاز عالية على هذا المقياس قد حصلوا على درجات عالية في المدرسة (شلتز، ١٩٨٣ : ٤١٧).

الفصل الثالث: منهج البحث واجراءاته

- مجتمع البحث وعينته:

تعتبر خطوة تحديد مجتمع الدراسة من الخطوات المنهجية المهمة والأساسية في البحث التربوي والنفسي، وتتطلب دقة كبيرة، حيث يعتمد إجراء الدراسة وتصميم

أدواتها وكفايتها ودقة نتائجها، عليه، يمكن القول أيضاً أن المجتمع هو مجموع وحدات الدراسة التي يُراد الحصول منها على البيانات (شفيق، ٢٠٠١: ١٨٤).

تحدد مجتمع البحث بمدرسي ومدرسات المرحلة الاعدادية للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) في تربية الرصافة الاولى و الثانية و الثالثة في محافظة بغداد والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١) مجتمع البحث مدرسي ومدرسات المرحلة الاعدادية في محافظة بغداد مديريات تربية الرصافة

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

من الصعب دراسة جميع الافراد في مجتمع البحث لذا تم اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع عشوائياً كي تتمثل بعض الخصائص الموجودة في المجتمع (Robson, ١٣٨: ١٩٩٩)، تألفت عينة البحث الحالي من (٣٠٠) مدرس ومدرسة موزعين على (٣) مديريات تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية وبواقع (٣٠٩٥) مدرس و (٦٧٧٧) مدرسة وحسب سنوات الخدمة (الطويلة) اكثر من ١٠ سنوات" والقصيرة " اقل من ١٠ سنوات"، ومن التخصصات العلمية والانسانية والجدول (٢) يوضح ذلك

الجدول (٢) عينة البحث مدرسي ومدرسات المرحلة الاعدادية في محافظة بغداد مديريات تربية الرصافة موزعة حسب الجنس وسنوات الخدمة (طويلة ١٠ سنوات فأكثر-قصيرة اقل من ١٠ سنوات)

ت	المديرية	ذكور	اناث	سنوات الخدمة	
				10 سنوات فأكثر	اقل من ١٠ سنوات
1	الرصافة الاولى	40	56	51	45
2	الرصافة الثانية	47	67	64	50
3	الرصافة الثالثة	50	40	63	27
4	المجموع	137	163	178	122

300	300	المجموع
-----	-----	---------

- أاداتا البحث : تحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس الهوية المهنية (الذهبي، ٢٠٢١) المعتمد على كاسبي و روبرت (Caspi&Robert ٢٠٠١) والذي يتكون من (٢٨) فقرة موزعة على المجالات الاتية :١-(النظرة الشخصية نحو المهنة) و فقراتها هي (١-٢-٣-٤-٥) كلها ايجابية ماعدا فقرة (٤) سلبية ٢-(النظرة نحو السمات الشخصية للمدرس) و فقراتها هي (٦-٧-٨-٩-١٠) كلها ايجابية ماعدا فقرة(٧) سلبية ٣- (التقييم الشخصي للقدرات المهنية) و فقراته هي (١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦) الفقرات السلبية هي (١٣-١٤-١٥-١٦) ٤- (الانتماء للمهنة) و فقراتها هي (١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢) كلها ايجابية ماعدا فقرة(١٨) سلبية ٥-(نظرة المجتمع نحو المهنة) (٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨) كلها ايجابية ماعدا فقرة (٢٣) سلبية فقرة امام كل فقرة خمس بدائل (تتطبق علي بشدة -تتطبق علي كثيرا -تتطبق علي احيانا -تتطبق علي قليلا- لا تتطبق علي بشدة) تاخذ الاوزان (٥-٤-٣-٢-١) بالنسبة للفقرات الايجابية اما الفقرات السلبية تاخذ الاوزان الاتية (١-٢-٣-٤-٥)، اما مقياس دافعية الانجاز الاكاديمي قامت الباحثة ببناء المقياس بعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة و مراجعة الاطر النظرية لم تجد الباحثة مقياساً يتناسب مع عينة وأهداف البحث الحالي لذا كان لا بد للباحثة من بناء مقياس دافعية الانجاز الاكاديمي لمدرسي المرحلة الاعدادية ، من أجل بناء المقياس ، هناك خطوات علمية محددة لبناء المقاييس النفسية سنتناولها الباحثة بالتفصيل. 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 ، ٢٠١٠ : (٢٦٣).

ب- حددت الباحثة 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 للامتياز والتفوق او هو الرغبة في النجاح"

ج- صياغة الفقرات وصلاحياتها : لغرض جمع فقرات مقياس دافعية الانجاز الاكاديمي لمدرسي المرحلة الاعدادية قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات السابقة والافادة من مقاييس الدراسات ومنها دراسة اسماعيل ٢٠١٥، ودراسة خزعل (٢٠١٢) ودراسة الخيري(٢٠٠٨) ودراسة محسن(٢٠٢١) ،وقد روعي في صياغة الفقرات الاتي:

- ١- ان تكون قصيرة وبلغة واضحة ومعلومة من قبل عينة البحث.
- ١- استعمال الكلمات العامة التي يتفق الناس على معانيها.
- ٢- الابتعاد عن العبارات التي تحمل اكثر من فكرة واحدة(حبيب،١٩٩٦، :٢٦٩).

وتم صياغة الفقرات اذ بلغ عددها (٣٥) 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 (٥-٤-٣-٢-١) ولغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات لقياس دافعية الانجاز الاكاديمي لمدرسي المرحلة الاعدادية ، عرضت الفقرات بصورتها الاولية على مجموعة من المحكمين والمختصين في التربية وعلم النفس البالغ عددهم(٥) خبيراً وذلك لبيان رايهم في:

١. صلاحية الفقرات لقياس دافعية الانجاز الاكاديمي لمدرسي المرحلة الاعدادية

٢. صلاحية البدائل المستخدمة.

وقد ابدى المحكمين ملاحظاتهم وآرائهم في الفقرات فقامت الباحثة بتعديل بعض الفقرات اعتماداً على آراء السادة المحكمين وبعد آراء الخبراء تم الاتفاق على نسبة

(٨٠%) من اراء الخبراء وبذلك اصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٣٥) 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 أتباع الخطوات التالية:

١- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (٣٠٠) استمارة.

٢- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

٣- تعيين نسبة (٢٧%) التي تُعد أقصى تمايز بين الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها (٨١) استمارة ، كذلك تعيين نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، والبالغ عددها (٨١) استمارة، وبذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (١٦٢) استمارة من أصل (٣٠٠) استمارة.

٤- 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 (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٦٠) والجدول (٣) و (٤) يوضحان ذلك:

جدول (٣) تمييز فقرات مقياس الهوية المهنية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دالة	6.725	1.593	3.62	0.369	4.84	1
دالة	7.965	1.525	3.02	0.691	4.51	2
دالة	8.868	1.229	2.80	0.799	4.25	3
دالة	3.056	1.473	3.86	0.936	4.46	4
دالة	6.815	1.188	2.70	1.044	3.90	5
دالة	4.132	1.345	4.06	0.548	4.73	6
دالة	5.553	1.647	3.70	0.679	4.80	7
دالة	3.664	1.290	3.75	0.798	4.37	8
دالة	9.199	0.858	3.80	0.418	4.78	9
دالة	5.705	1.046	3.93	0.641	4.70	10
دالة	7.880	1.379	3.15	0.709	4.51	11
دالة	5.246	1.617	3.10	1.049	4.22	12
دالة	8.063	1.155	3.12	0.848	4.41	13
دالة	4.795	1.209	3.37	1.183	4.27	14
دالة	6.531	1.025	3.33	0.843	4.30	15
دالة	9.534	1.383	3.25	0.418	4.78	16
دالة	7.989	1.379	3.27	0.695	4.64	17
دالة	3.795	0.671	4.44	0.418	4.78	18
دالة	5.275	1.370	3.15	1.119	4.19	19
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 (٤) 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
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 (٠,١١٣) بدرجة حرية (٢٩٨) بمستوى دلالة (٠,٠٥) كما موضح في الجدول (٥) و(6)

جدول (٥) 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
9	0.350	23	0.407
10	0.395	24	0.436
11	0.418	25	0.272
12	0.292	26	0.356
13	0.326	27	0.412
14	0.363	28	0.350

جدول (٦) معاملات ارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية

ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ت	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
١.	0.357	19	0.357
٢.	0.389	20	0.389
٣.	0.327	21	0.327
٤.	0.480	22	0.480
٥.	0.375	23	0.375
٦.	0.319	24	0.319
٧.	0.339	25	0.339
٨.	0.276	26	0.276
٩.	0.335	27	0.335
١٠.	0.324	28	0.324
١١.	0.410	29	0.410
١٢.	0.417	30	0.417
١٣.	0.322	31	0.322
١٤.	0.338	32	0.338
١٥.	0.426	33	0.426
١٦.	0.362	34	0.362
١٧.	0.401	35	0.401
١٨.	0.423		

- 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 (٠,١١٣) عند مستوى دلالة ودرجة حرية (٢٩٨)

بمستوى دلالة (٠,٠٥) الجدول (٧) يوضح ذلك

جدول (٧)

علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الهوية المهنية

معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	المجالات
0.763	1	5	النظرة الشخصية نحو المهنة
0.791	2		
0.564	3		
0.553	4		
0.605	5		
0.615	6	5	النظرة نحو السمات الشخصية
0.503	7		
0.642	8		
0.620	9		
0.541	10		
0.594	11	6	التقييم الشخصي للقدرات
0.568	12		
0.671	13		
0.618	14		
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 لاداة 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 (٨) علاقة المجال بالمجالات الاخرى لمقياس الهوية المهنية

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

- الخصائص السيكومترية

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، ١٩٩٠: ١١٨)

- الصدق الظاهري: تم التحقق من هذا النوع من الصدق بعرض الباحثة المقياسين وفقراته وبدائلة على مجموعة من المحكمين والمختصين في ميدان التربية وعلم النفس والبالغ عددهم (٥) 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، ١٩٧٢، ٤٠٩:) ، لذا تحققت الباحثة من ثبات اداتا البحث بطريقتين هما (اعادة الاختبار وبأستخدام معادلة الفا كرونباخ)

١- طريقة الاتساق الخارجي باستعمال إعادة الاختبار لاداتا البحث:

قامت الباحثة باستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق الاختبار على عينة الثبات البالغة (٤٠) مدرس ومدرسة والتي تم اختيارها عشوائياً، وقامت الباحثة بترميز استماراتهم، ثم أعاد تطبيق الاختبار على العينة نفسها بعد مرور (١٤) يوماً وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات الاختبار في التطبيق الأول ودرجات الاختبار في التطبيق الثاني ، وتبين ان معامل الارتباط لمقياس الهوية المهنية (٠,٨٤)، ومعامل الارتباط لمقياس دافعية الانجاز الاكاديمي (٠,٧٧) وهذا يدل على أن معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار للمقياسين جيد.

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

وبتطبيق معادلة (إلفا كرونباخ) للاتساق الداخلي بلغ معامل ثبات مقياس الهوية المهنية (٠,٧٨) وهو ثبات جيد عند مقارنته بدراسة (الذهبي، ٢٠٢١) ، كما بلغ معامل ثبات مقياس دافعية الانجاز الاكاديمي (٠,٧٤) وهو معامل ثبات جيد اذا ما تمت مقارنته بالدراسات السابقة .

بعد الانتهاء من اعداد اداتا البحث بالصورة النهائية ، :التطبيق النهائي -
اصبحت الاداتي جاهزة للتطبيق ، قامت الباحثة بتطبيق اداتي البحث الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي على مدرسي المرحلة الاعدادية ، وقد استغرقت مدة 10/11/2022 التطبيق ١٠ ايام من تاريخ ١٠/٣١/٢٠٢٢ الى

الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها

-الهدف الأول: الهوية المهنية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.

تحقيقاً لهذا الهدف طبقت الباحثة مقياس الهوية المهنية على عينة البحث البالغة (٣٠٠) مدرس ومدرسة، واستخرجت المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الهوية المهنية، وقد بلغ المتوسط الحسابي لها (٩٥,٠١) والانحراف المعياري (١١,٨١٩) بينما كان المتوسط الفرضي يبلغ (٨٤)، ولغرض اختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي تم استعمال الاختبار

التائي (t-test) لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (16,139) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، وتعد هذه النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (299). أي أن مدرسي المرحلة الاعدادية لديهم هوية مهنية

جدول (9) الاختبار التائي بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الهوية المهنية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية

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

تبين من نتائج الجدول اعلاه ان عينة البحث لديهم هوية مهنية ، تفسر الباحثة نتيجة الى ان مدرسي المرحلة الاعدادية لديهم تصور واضح عن اهدافهم المهنية والمهام المهنية التي يجب الالتزام بها وتحقيقها، كما يدل على مدى الرضا عن العمل ومدى امتلاكهم للوعي المهني وانتمائهم للمهنة وهذا مايتفق مع نظرية (caspi&Roberts) 2001. وقد توافقت نتائج الدراسة مع دراسة (حسين، 2017)، ودراسة (الخطيب، 2020) ودراسة (الذهبي، 2021).

- الهدف الثاني: دافعية الإنجاز الاكاديمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية .
تحقيقاً لهذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد عينة البحث على فقرات المقياس حيث بلغ المتوسط الحسابي (114,69) وبانحراف معياري (11,424) وهو اعلى من المتوسط الفرضي البالغ (105) ولإيجاد دلالة الفرق استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة، فتبين ان قيمة الاختبار التائي المحسوبة هي (14,96) وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وهي دالة احصائياً وكما هو موضح في الجدول (10). أي ان عينة البحث لديهم دافعية انجاز اكايمي.

جدول (١٠) الاختبار التائي بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس دافعية الانجاز الاكاديمي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية

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

تبين من نتائج الجدول اعلاه ان عينة البحث لديها دافعية انجاز، وترجع الباحثة سبب ذلك الى ان التدريس في المرحلة الاعدادية كفيل في خلق دافع الانجاز عال لاسيما وان في هذه المهنة يحاول التدريسي ان يحقق مستوى عال من الانجاز الاكاديمي لكي يتنافس مع زملائه من اجل بلوغ معايير الامتياز ،و تتفق هذه النتيجة مع نظرية ماكلياند التي تؤكد على الاداء في ضوء مستوى محدد للامتياز والتفوق والرغبة في النجاح ، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشريفي ٢٠١٢) ودراسة (الصواف ٢٠٠٠).

الهدف الثالث : الفرق في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الاكاديمية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية وفق لمتغيرات الجنس (ذكور-إناث) سنوات الخدمة (طويلة "١٠ سنوات فأكثر"- قصيرة " اقل من ١٠ سنوات")

لمعرفة دلالة الفرق في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الاكاديمية لعينة البحث على وفق متغير الجنس (ذكور- إناث)، تم استخراج معامل الارتباط بين استجابات عينة البحث، على مقياس الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الاكاديمية ثم استعمال الاختبار الزائي وقد بلغت القيمة الزائية المحسوبة (٠,٧٩٩) وهي أصغر من القيمة الزائية الجدولية البالغة (١,٩٦) مما يشير الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الاكاديمي ، اما الفرق في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الاكاديمي وفقاً لسنوات الخدمة (طويلة "١٠ سنوات فأكثر"- قصيرة " اقل من ١٠ سنوات") تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية

الإنجاز الأكاديمية حسب سنوات الخدمة، بعدها استخرجت الباحثة قيم فيشر المعيارية لمعامل الارتباط، وبعد استعمال الاختبار الزائي كانت القيمة الزائية المحسوبة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمية (٠,٣٩٠) وهي أصغر من القيمة الزائية الجدولية البالغة (١,٩٦) مما يشير إلى انه لا يوجد فرق في هذه العلاقة كما موضح في الجدول (١٢).

جدول (١٢)

الفرق في العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الأكاديمية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية وفق لمتغيرات الجنس (ذكور-إناث) سنوات الخدمة (١٠ سنوات فأكثر – أقل من ١٠ سنة)

	المتغيرات	العدد	قيمة معامل الارتباط	قيمة فشر	القيمة الزائية	الدلالة
					المحسوبة	الجدولية
غير دالة	ذكور	137	0.42	0.448	0.799	1.96
	اناث	163	0.34	0.354		
غير دالة	١٠ سنوات فأكثر	178	0.35	0.365	0.390	
	أقل من ١٠ 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 لمدرسي المرحلة الاعدادية وتعزى الباحثة 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 فرقا في العلاقة بين المتغيرين سواء لدى الخدمة الطويلة او القصيرة وكذلك بالنسبة الى الهوية المهنية او دافعية الانجاز الاكاديمي، لان تدريسيي المرحلة الاعدادية على العموم نجدهم يمتلكون هوية مهنية وانتماء للمهنة ودافعية نحو عملهم الاكاديمي نتيجة الاطلاع المستمر والبحث في مجالات المهنة الاكاديمية.

-الهدف الرابع : العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الاكاديمية لدى
مدرسي المرحلة الاعدادية.

لتحقيق هذا الهدف استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الاكاديمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (٠,٤١)، وتعد دالة إحصائياً لأنها أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (٠,١١٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨) الجدول (١١) يوضح ذلك

جدول (١١) العلاقة بين الهوية المهنية ودافعية الإنجاز الاكاديمية لدى مدرسي
المرحلة الاعدادية

العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
300	0.41	دالة

تبين من نتائج الجدول اعلاه انه هناك علاقة ما بين الهوية المهنية ودافعية الانجاز الاكاديمي لدى مدرسي المرحلة الاعتيادية ، تفسر الباحثة هذه النتيجة الى ان الافراد الذين يتمتعون بالهوية المهنية يكون ادائهم عال والعكس اذ ان التوافق ما بين الشخص وهويته المهنية يؤدي الى اداء وظيفي عال ، فالتناسب ما بين الفرد والهوية المهنية يؤدي الى الابداع والجد وخلق دافعية انجاز اكااديمي عالية والرضا والثبات في العمل والاداء.

- التوصيات : من خلال نتائج البحث تضع الباحثة التوصيات الاتية :

١- ضرورة اقامة ندوات او دورات تهدف الى مساعدة مدرسي المرحلة الاعدادية في تنمية الهوية المهنية اثناء تأدية مهامهم في مجال العمل.

٢- توصي الباحثة الجهات المعنية بضرورة الافادة من اداتا البحث للكشف عن ضعف الهوية المهنية .

٣- تزويد التدريسيين في المدارس بالشبكة المعلوماتية (خط أنترنت) في مدارسهم ليتسنى لهم الإطلاع على ما يستجد في حقل اختصاصاتهم من اجل مواكبة عجلة التقدم وزيادة دافعيتهم نحو الانجاز الاكاديمي وحيازة المعرفة المتطورة وبالتالي القدرة على ادارتها وتوظيفها من اجل خدمة العملية التربوية.

٤- الاتصال المباشر المدارس العالمية في نقل اساليب التدريس ليتسنى للتدريسي الانفتاح والتطور والابداع وبالتالي يدفعه الى الانجاز الاكاديمي العالي

٥- على وزارة التربية رفع ثقة المدرسين في قدراتهم ومهاراتهم، إذ أنها احد المقومات الأساسية في زيادة قوة دافعية الانجاز الاكاديمي

- المقترحات في ضوء نتائج البحث الحالي نقترح الآتي:

١-عداد برنامج تدريبي لتنمية الهوية المهنية لدى المدرسين.

٢- اجراء دراسة حول متغير الهوية المهنية وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية مثل (الالتزام المهني، الذكاء الاجتماعي، مهارة كشف الذات، والتفكير الايجابي).

٣- اجراء دراسة ارتباطية عن علاقة الدافعية نحو الانجاز الاكاديمي بمتغيرات اخرى لم يتناولها البحث مثل(ما وراء الذاكرة، الرضا الوظيفي، مستوى الطموح ، الثقة بالنفس).

٤- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على عينات أخرى من شرائح المجتمع مثل (الاداريين، الموظفين ، تدريسي الجامعة).

- المصادر العربية
- ابو جراد، خليل(2015). الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- ابو عنزه، محمد عمر احمد(2011): واقع اشكالية الهوية العربية، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.
- 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.
- بحري، عبلة(2013).: المناهج الدراسية الجديدة: دافعية الانجاز في اتجاهات أساتذة التعليم الثانوي: رؤيا موضوعية. عمان: دار ابن بطوطة للنشر والتوزيع
- البقيعي، نافر (2014): الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، مجلة المنارة، ع (20) م (2)ب ص (363-387).
- توفيق محي الدين، عدس، عبد الرحمن، (1984): علم النفس التربوي، الجامعة الاردنية.
- الحامد، محمد معجب (1996) : قياس دافعية الانجاز الدراسي على البيئة السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (58) حبيب، مجدي عبد الكريم (1996): التقويم والقياس الرسمي في التربية وعلم النفس، القاهرة، مصر.
- حسين، محيي الدين احمد(1988): الدافعية الى الانجاز عند الجنسين، مجلة علم النفس، العدد 5)، القاهرة.
- خزعل، ميادة عبد الله (2012): ادارة المعرفة وعلاقتها بدافعية الانجاز الاكاديمي لدى تدريسي الجامعة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية رسالة ماجستير غير منشورة.
- الخطيب، زهراء محمود شاكر (2020): الاداء الوظيفي وعلاقته بمستويات الهوية لدى المرشدين التربويين، الجامعة المستنصرية، كلية التربية رسالة ماجستير غير منشورة.
- الخيري، حسن. (2008).: الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية
- داود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، أنور حسين. (1990). مناهج البحث التربوي' بغداد. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.
- الذهبي، احمد عباس حسن (2021): الهوية المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الاداب
- راوه، بندر بن محمد (2007) : دافعية الانجاز لدى معلمي التربية البدنية العاملين بمدارس التربية الخاصة والتعليم العام بمدينة جدة . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- الزعبي، دلال(2003):ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية
- شفيق، محمد، (2003)، المدخل العلمي في الإدارة العامة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث

- شلتز، دوان(. 1983): نظريات الشخصية ، ترجمة حمد دلي وعبد الرحمن عدس، جامعة بغداد
- الصواف، هناء عبد القادر مصطفى(2000): قياس دافعية الانجاز الدراسي لدى طلبة الدراسات المسائية في الجامعة المستنصرية، ماجستير، بغداد.
- 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.
- قطامي، يوسف (1993) : الدافعية للتعلم الصفي لدى طلبة الصف العاشر في مدينة عمان، مجلة الدراسات، المجلد (2)، العدد (20).
- الكبيسي ، وهيب مجيد (2010) : الاحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية ، ط1، العالمية المتحدة ، بيروت لبنانس
- الكناني، إبراهيم عبد الحسن (1974): المهام المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد.
- 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.
- مجمي، علي بن محمد مرعي(2006) : دافعية الانجاز الدراسي وقلق الاختبار وبعض المتغيرات الاكاديمية لدى طلاب كلية المعلمين في جازان، رسالة ماجستير في علم النفس التعلم، كلية التربية، جامعة ام القرى.
- 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.
- محسن ، عبد الكريم غالي (2021): الحب الزوجي وعلاقته بدافعية الانجاز الاكاديمي لدى مدرسات المرحلة الاعدادية،مجلة العلوم التربوية والنفسية ، ع146، ص 394-353.
- محمد ، ندى ابراهيم عبد الجبار (2014): الرضا الوظيفي وعلاقته بالاداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم.
- هول ، ولندزي (١٩٧١): نظريات الشخصية ترجمة فرج احمد فرج واخرون، القاهرة.

.Allen وM.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): *Llidentité sociale. La construction de llindividu 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,Englwood 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): Itlls not just who youllre with, itlls 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

References

Abu Jarad, Khalil (2015). Belonging and job satisfaction and their relationship to achievement motivation among educational counselors in the governorates of Gaza. Unpublished master's thesis, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.

-Abu Anza, Muhammad Omar Ahmed (2011): The Reality of the Problematic Arab Identity, Master Thesis, Faculty of Political Science, Middle East University, Amman, Jordan.

Al-Omran, Jehan Abu Rashad (1995): Achievement motivation and its relationship to academic achievement and some demographic variables among a sample of students in the primary and preparatory stages in the State of Bahrain. Humanity, Volume (6), Issue (22a.)

-Bahri, Abla (2013). The New Curricula: Achievement Motivation in the Attitudes of Secondary Education Teachers: An Objective Vision. Amman: Dar Ibn Battuta for publication and distribution

-Al-Baqil'i, Nafer (2014): Functional identity among a sample of UNRWA teachers in Jordan, Al-Manara Magazine, p.

Touq Mohieddin, Adass, Abdel-Rahman (1984): Educational Psychology, University of Jordan.

-Al-Hamid, Muhammad Mujib (1996): Measuring the Motivation of Academic Achievement on the Saudi Environment, Risala Al-Khaleej Al-Arabi Journal, Issue 58 (Habib, Magdy Abdel-Karim (1996): Evaluation and Official Measurement in Education and Psychology, Cairo, Egypt.

-Hussein, Muhyiddin Ahmed (1988): Motivation to achieve achievement in both sexes, Journal of Psychology, Issue (5), Cairo.

-Khazal, Mayada Abdullah (2012): Knowledge management and its relationship to the motivation of academic achievement among university teachers, Al-Mustansiriya University, College of Education, an unpublished master's thesis.

Al-Khatib, Zahraa Mahmoud Shaker (2020): Job performance and its relationship to identity levels among educational counselors, Al-Mustansiriya University, College of Education, an unpublished master's thesis.

Charity, Hassan. (2008). Job satisfaction and its relationship to achievement motivation among a sample of school counselors in the general education stages in the governorates of Al-Lith and Al-Qunfudhah. Unpublished master's thesis, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah, Saudi Arabia

Daoud, Aziz Hanna, and Abdel-Rahman, Anwar Hussein. (1990). Educational Research Methods' Baghdad. Ministry of Higher Education and Scientific Research, University of Baghdad.

Al-Dhahabi, Ahmed Abbas Hassan (2021): Professional identity and its relationship to personality traits among middle school teachers, unpublished master's thesis, University of Baghdad, College of Arts

-Rawa, Bandar bin Mohammed (2007): Achievement motivation among physical education teachers working in special education and general education schools in Jeddah. Unpublished master's thesis, Umm Al-Qura University, College of Education.

Al-Zoubi, Dalal (2003): Work pressure and its relationship to motivation towards work among heads of academic departments in Jordanian universities. Unpublished PhD thesis, Amman Arab University

-Shafiq, Muhammad, (2003), Scientific Approach to Public Administration, Alexandria, Modern University Office

Schultz, Duane (1983): Theories of personality, translated by Hamad Dali and Abd al-Rahman Adass, University of Baghdad.

Al-Sawaf, Hana Abdul-Qader Mustafa (2000): Measuring academic achievement motivation among evening studies students at Al-Mustansiriya University, MA, Baghdad.

-Al-Otaibi, Moezzi (2004): Achievement motivation and scientific productivity among faculty members at King Saud University, unpublished master's thesis, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.

-Qatami, Youssef (1993): Motivation for classroom learning among tenth grade students in the city of Amman, Studies Journal, Volume (2), Number (20).

Al-Kubaisi, Wahib Majeed (2010): Applied Statistics in the Social Sciences, 1st Edition, United International, Beirut, Lebanon.

-Al-Kinani, Ibrahim Abdel-Hassan (1974): The professional tasks of faculty members at the University of Baghdad, an unpublished master's thesis, College of Education, University of Baghdad.

-Lutfi, Asmaa Muhammad Al-Sayed (2021): Academic identity and its relationship to some psychological variables among university students, Al-Azhar University, Faculty of Education, Cairo, Education Journal, Issue: (189), (Part Two), January 2021.

-Majami, Ali bin Muhammad Marei (2006): Academic achievement motivation, test anxiety, and some academic variables among students of Teachers College in Jazan, Master's thesis in Learning Psychology, College of Education, Umm Al-Qura University.

-Majeed, Ali Hamdallah (1990): The level of academic achievement motivation among students of the College of Education in Iraqi universities, unpublished master's thesis, University of Baghdad, College of Education, Ibn Rushd.

-Mohsen, Abdul Karim Ghali (2021): Marital love and its relationship to the motivation of academic achievement among middle school teachers, Journal of Educational and Psychological Sciences, p. 146, pp. 394-353.

Mohamed, Nada Ibrahim Abdel-Jabbar (2014): Job satisfaction and its relationship to professional performance among secondary school teachers in Khartoum locality.

Hall, Lindsay (1971): Theories of personality, translated by Farag Ahmed Farag and others, Cairo.

Mohamed, Nada Ibrahim Abdel-Jabbar (2014): Job satisfaction and its relationship to professional performance among secondary school teachers in Khartoum locality.

Hall, Lindsay (1971): Theories of personality, translated by Farag Ahmed Farag and others, Cairo.