

الهوية الوظيفية لدى طلبة جامعة الخليل *

د. محمد عبد الفتاح عجوة **

** تاريخ التسليم: 2015 / 8 / 1م، تاريخ القبول: 2015 / 9 / 19م.
** أستاذ مساعد/ جامعة الخليل/ فلسطين.

The Professional Identity of Students at Hebron University

Abstract:

This study aimed to find out students' professional identity level at Hebron University. To achieve the goal of the study, a questionnaire consists of 40 items has been designed and modified. The questionnaire has the same grading as Likert scale, and it includes five areas: teaching and learning, student growth, school development, relationships and professional services, and growth and personal development. A random stratified sample was chosen, and it consists of 258 fourth-year students, including 44 males and 214 females. To achieve the purpose of the study; the descriptive approach was used. Results indicated the presence of a high level of professional identity of Hebron University students with a mean reached (3.90). The results also showed that there are no statistically significant differences in the professional identity level due to the gender, but there are significant differences in the professional identity level between Faculty of education students and Faculty of Arts and Sciences students for the benefit of Faculty of Education students. According to these results, many recommendations were presented , such as developing Educational programs for students in the Faculties of Arts and Sciences contributes to increase the level of professional identity awareness. This research also recommended to conduct other researches in the field of developing the professional identity among university students and measure the professional level of identity among students in other disciplines such as, law, counseling and nursing.

Key words: identity, professional identity

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الهوية الوظيفية لدى طلبة جامعة الخليل، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير استبانة مكونة من (40) فقرة، وتتكون الاستبانة من خمسة مجالات، وهي: التعليم والتعلم، ونمو الطلبة، والتطور المدرسي، والعلاقات والخدمات المهنية، والنمو، والتطور الشخصي، كما ترجمت وعدلت الاستبانة لتناسب الهدف من الدراسة، وهي ذات تدرج خماسي على مقياس ليكرت، اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، وبلغ حجمها (258) طالباً وطالبة من مستوى السنة الرابعة، منهم (44) من الذكور و(214) من الإناث، ولتحقيق الهدف من الدراسة استخدم المنهج الوصفي. أشارت النتائج إلى وجود مستوى عالٍ من الهوية الوظيفية لدى طلبة جامعة الخليل بمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الهوية الوظيفية تعزى إلى متغير الجنس، كذلك أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الهوية الوظيفية بين طلبة كلية التربية من جهة، وطلبة كلية العلوم والآداب من جهة أخرى، ولصالح طلبة كلية التربية، وبناءً على هذه النتائج قدمت الدراسة توصيات، أهمها: ضرورة تطوير برامج تعليمية للطلبة في كليتي العلوم والآداب تساهم في تنمية مستوى الوعي بالهوية الوظيفية، كذلك توصي الدراسة بإجراء أبحاث في مجال تطور الهوية الوظيفية لدى الطلبة الجامعيين، وقياس مستوى الهوية الوظيفية لدى الطلبة في تخصصات أخرى، مثل: الحقوق، الإرشاد، التمريض.

الكلمات المفتاحية: الهوية، الهوية الوظيفية.

وهدفت دراسة أخرى معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتنظيم الذاتي، وتشكيل الهوية الوظيفية لدى المعلمين، مثل: دراسة داي، كنجتون، وسميز (Day, Kington & Smees, 2006).

إن تشكيل الهوية الوظيفية لا ينتهي بمجرد تأهيل المعلم وتدريبه في مرحلة ما قبل الخدمة (أثناء الدراسة الجامعية) وإنما تتشكل على أساس من المشاركة النشطة، والموجهة، والهادفة للمعلمين في فترة ما قبل الخدمة وأثناء الخدمة أيضاً، لذلك لا بد من التركيز أثناء تطبيق استراتيجيات إعداد المعلمين وتأهيلهم ما قبل الخدمة على بناء هوية وظيفية واضحة محددة المعالم وتشكيلها لدى الطلبة لكي يساعدهم هذا على النجاح في إنجاز المهام، والمسؤوليات الموكلة إليهم كمعلمين في المستقبل (Timostsuk, Ugaste, 2010).

وهناك اتجاهات ثقافية اجتماعية عدة فسرت طبيعة الهوية الوظيفية للمعلمين في مرحلة ما قبل الخدمة والمتطورة أثناء الخدمة، واتفقت تلك الاتجاهات على أن الهوية الوظيفية هي الإحساس الواعي بالذات من خلال ما يقوم به المعلم من أدوار داخل المدرسة وخارجها، ضمن سياق اجتماعي وثقافي معين (Smith, Fritz & Mabaline, 2010) ولعل أكثر للتعريفات وضوحاً هو ما ذهب إليه كولديرن وسمت (Coldern & Smith, 1999) من أن الهوية الوظيفية عبارة عن كيان خاص مركب، غير ثابت، أي هي تداخلات من صورة المعلم عن ذاته وتصورات الآخرين عن المهام والأدوار التي يقوم بها المعلم في إطار مهنة التعليم، لذا تتغير الهوية الوظيفية بتغير أدوار المعلمين، والتغيرات، والتطورات في البيئة التعليمية التي يعمل بها، وهذا يتطلب من المعلم إعادة تشكيل هذه الهوية طبقاً للتغيرات الحاصلة في النظام التعليمي، ومن خلال التعريفات السابقة نجد أن الهوية الوظيفية للمعلم هي إحساس واع بالذات، يتحقق من خلال ما يقوم به من مهام، وأدوار، ومسؤوليات، وبما ينطبق مع الوصف الوظيفي لمهنة التعليم، إنها كيان ديناميكي مركب من تصور المعلم عن أدوار، ومهام معينة يجب أن يقوم بها، وتصور الآخرين أيضاً عن طبيعة تلك الأدوار والمهام.

وفي إطار تأهيل الطلبة المعلمين ما قبل الخدمة، لا بد من تشكيل هوية وظيفية وبنائها لهم، وهي بعد مهم من الأبعاد الأساسية في عملية التأهيل للمعلمين أكاديمياً ومهنياً، ولهذا لا بد من التركيز على ثلاثة أبعاد في عملية التأهيل، أولها: البعد المعرفي، ويتمثل في طرح المعلم أسئلة عدة على نفسه أثناء دراسته الجامعية أهمها: أي نموذج من المعلمين يجب أكون؟ ما هي طبيعة المعارف والخبرات والمهارات الواجب عليّ اكتسابها؟ ما الأدوار والمسؤوليات المتوقع مني القيام بها عندما أصبح معلماً، أما البعد الثاني فهو البعد الاجتماعي، ويتمثل في نوع التفاعل ومستواه بين المعلم والآخرين داخل المدرسة، وخارجها للمساهمة في تحقيق الأهداف التعليمية، والبعد الثالث هو الالتزام الوظيفي، ويتمثل في مدى الالتزام من قبل المعلم بأخلاقيات مهنة التعليم وهذا يشكل جانباً مهماً من مكونات الهوية الوظيفية للمعلمين (Coldern & Smith, 1999).

مقدمة:

هتم الباحثون في علم النفس حديثاً بمفهوم الهوية (Identity)، ونتيجة لهذا الاهتمام والبحث المتزايد حول هذا المفهوم تم تقسيمه لأشكال عدة هي: الهوية النفسية، والهوية الثقافية، والهوية الاجتماعية، والهوية الوظيفية، وتلعب مؤسسات التنشئة الاجتماعية دوراً محورياً في بناء الهوية وتطويرها، بأشكالها المختلفة لدى الأفراد، ويمثل تشكيل الهوية من وجهة نظر أريكسون، ومارشيا (Marcia 1993, Erickson 1968) بعداً مهماً من أبعاد شخصية الإنسان، فالهوية تحدد نمط سلوك الفرد، ونظام إدراكه وتقويمه لذاته، وتوظف طاقاته وقدراته بفاعلية لتحقيق أهدافه مما يولد لدى الفرد شعوراً بالكفاءة الذاتية، وتقديراً إيجابياً يساعده على التكيف مع بيئته النفسية والاجتماعية.

لم يتفق الباحثون في علم النفس على مفهوم محدد للهوية، وتعلل كروجر (Kroger, 2004) ذلك بأن الهوية عبارة عن كيان ذاتي يمكن إدراكه من قبل الفرد نفسه أثناء تفاعله مع بيئته، فالهوية تظهر وتلازم من خلال الأفعال والممارسات والاتجاهات والمنظومة القيمية للفرد، ومن أهم التعريفات الخاصة بالهوية ما ذكره أريكسون (Erickson, 1968) بأنها حالة من الإحساس الداخلي المستمر النامي لدى الفرد حول من هو؟ ما أدوار؟ إضافة إلى مدركات الآخرين حول استمرارية تلك الأدوار ومدى ثباتها، ونظر آدمز (Adamas, 2001) إلى الهوية على أنها اعتقاد أو تصور ذهني محدد لفهم الذات وتوجيه السلوك، أما مارشيا (Marcia, 2002) فيرى أن الهوية هي تنظيم ذاتي للقدرات ومدركات الفرد. وحدد ثلاث مكونات للهوية، هي: المكون البنائي، الظاهري، السلوكي.

إن أحد أهم جوانب المكون الظاهري والسلوكي للهوية هو طبيعة المهنة الخاصة بالفرد، من حيث كونه طبيباً، أو مهندساً، أو محامياً، أو معلماً، وعندئذ يمكن تسميتها بالهوية الوظيفية (Professional identity).

لقد جذب مفهوم الهوية الوظيفية اهتمام الباحثين في مختلف الميادين: الطبي، والقانوني، والتربوي، ولكن محور اهتمام الدراسات الحديثة على الهوية الوظيفية في الميدان التربوي، وتحديد في مدى إحساس المعلمين وتصورهم لهويتهم الوظيفية وتطورها، وأخرى حول العوامل المؤثرة في تشكيل تلك الهوية، كظروف العمل، ومن هذه الدراسات دراسة شابينز، والترمان، وفليريك (Schepens, Aelterman & Vlerick, 2009) حيث هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين مستوى وضوح الهوية الوظيفية، وكفاءة المعلمين في تحقيق الأهداف التعليمية، وبحثت دراسة أخرى في قدرة المعلمين على تطوير الهوية الوظيفية لهم في ظل التغيرات والتطورات في النظام التربوي، مثل: دراسة بوليفر ودومينجو (Bolivar & Domingo, 2006)

الطالبة (Moore, 2008)

لهذا كله جاءت فكرة هذا البحث لتحديد مستوى الهوية الوظيفية وقياسها لدى الطالبة في جامعة الخليل، من خلال توفير البيئة التعليمية المناسبة للوصول بهؤلاء الطالبة إلى بناء رؤية واضحة حول هويتهم الوظيفية، ويمكن أن يعمم مثل هذا البحث على كليات التربية في الجامعات الفلسطينية الأخرى؛ لتوحيد الرؤية، ووضع استراتيجية تربوية تأهيلية للمعلمين في الجامعات الفلسطينية، ولينسجم كل هذا مع استراتيجية تأهيل المعلمين في فلسطين.

مشكلة الدراسة:

وضعت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية استراتيجية لإعداد المعلمين وتأهيلهم منذ عام (2008) وتتبنى هذه الاستراتيجية عملية التأهيل للطلبة أثناء الدراسة الجامعية، وللمعلمين أثناء عملهم في المدارس ضمن أبعاد عدة، أهمها: التطور المهني، وتمكين المعلم، والتعليم التكنولوجي، إلا أن هذه الاستراتيجية لم تؤكد على أبعاد أخرى في عملية التأهيل، مثل: تطوير الكفاءة الذاتية، والتنظيم الذاتي للمعلمين، والهوية الوظيفية. وهذه الأبعاد مهمة في إطار عملية التأهيل أثناء الدراسة الجامعية.

إن البدء في بناء الهوية الوظيفية وتشكيلها وتطويرها لا يكون مع بداية التوظيف للمعلم، بل يبدأ مع بداية مرحلة الدراسة الجامعية، إن وضع رؤيا وفلسفة واضحة للبرامج الأكاديمية في كليات التربية يساهم في تشكيل الهوية الوظيفية للطلبة، لهذا كله جاءت فكرة هذا البحث، وهي قياس مستوى الهوية الوظيفية لدى الطالبة في جامعة الخليل، ومدى مساهمة كلية التربية في بناء الهوية الوظيفية وتطويرها مقارنة مع الكليات الأخرى (العلوم، والآداب) التي يتخرج منها الطلبة كمعلمين.

أهمية الدراسة:

تسلط هذه الدراسة الضوء على مكون أساسي من مكونات برامج تأهيل المعلمين لمرحلة التعليم الجامعي، ومرحلة الخدمة كمعلمين في المدارس، وهو الهوية الوظيفية، حيث إن الكثير من الطلبة في الجامعة لا يعرفون ماهية الهوية الوظيفية، وأهميتها لهم كمعلمين في المستقبل. وتظهر أهمية الدراسة في الجانب النظري، والتطبيقي في إثراء الأدب التربوي في الموضوع؛ لكي تستفيد برامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة في تطوير الهوية الوظيفية لهم.

كما أن تطوير أداة القياس يمكن يبرز الجانب التطبيقي للدراسة، وتفتح هذه الدراسة آفاقاً لإجراء دراسات أخرى حول مستوى الهوية الوظيفية للطلبة الجامعيين في جامعات أخرى، وللمعلمين أثناء الخدمة أيضاً، علماً أن هذا المجال (الهوية الوظيفية) تم البحث فيه بدراسات محدودة، ولكن خارج إطار العملية التعليمية. وهذه الدراسة هي تأكيد وتطبيق لمضامين استراتيجية تأهيل المعلمين وأهدافها في فلسطين، ولذلك توجه

أشارت دراسة بوليفر ودومنجو (Boliver & Domingo, 2006) إلى وجود علاقة ارتباطية عالية بين مكونات الهوية الوظيفية للطلبة المعلمين ما قبل الخدمة، ومدى نجاحهم في إحداث الإصلاحات والتغيرات في العملية التعليمية مستقبلاً، فالهوية الوظيفية الواضحة عند الطالب تساعده على التفكير في إثراء المنهاج وتطويره، والتخطيط التعليمي الناجح، ووضع خطط للإجراءات التعليمية بما يحقق الأهداف التعليمية، وإجراء عملية تقويم مستمرة للأداء، من خلال المراقبة والتحكم الذاتي، وإيجاد علاقة تكاملية بين المدرسة والمجتمع المحلي بما يخدم ويساعد المدرسة على تحقيق أهدافها.

إن أهم الجوانب التي يجب أن تسعى برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم ما قبل الخدمة إلى تحقيقها هو أن تركز هذه البرامج على تنمية الكفاءة الذاتية (Self- efficacy) وتطويرها لدى الطالبة، لكونها أحد مكونات الهوية الوظيفية، أي خلق نوع من الشعور والإحساس الذاتي لدى هؤلاء الطالبة حول قدرتهم على القيام بالمهام، والمسؤوليات التعليمية الموكلة لهم، وبكل كفاءة واقتدار عندما يكونون معلمين، ووفق معايير الوصف الوظيفي لمهنة التعليم، وأن يتمتع هؤلاء الطالبة المعلمون بكفاءة ذاتية عالية تمكنهم من استخدام طرق تفكير جديدة، وإبداعية في حل المشكلات التعليمية، ويساعدون طلبتهم على وضع توقعات عالية حول مدى نجاحهم المستقبلي في الحياة المهنية (Schwarzer, Hallum&Suhair, 2008)

كذلك لا بد للبرامج التأهيلية من التركيز على تنمية جانب آخر مهم في الهوية الوظيفية، وهو التنظيم الذاتي (Self-regulation) للمعلم، ولفهم العلاقة بين الهوية الوظيفية للطلبة ومفهوم التنظيم الذاتي، لا بد من تدريب هؤلاء الطالبة على التفكير المرن، أو ما يسمى بالتفكير التباعدي، وأن يتم التعليم من خلال السياق الاجتماعي الثقافي، وهذا ما ركزت عليه نظرية التعلم الاجتماعي (Bandura, 2005) ويعرف التنظيم الذاتي بقدرة المعلم على تحديد أهداف تعليمية معينة، واختيار أفضل الإجراءات والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف مع إجراء عملية تقييم ذاتي، وبشكل مستمر لما تم تحقيقه من تلك الأهداف، وللتنظيم الذاتي ثلاثة أبعاد تؤثر في الهوية الوظيفية للطلبة، وهي: مراقبة الذات (Self-monitoring)، وتقييم الذات (Self-Evaluation) وتعزيز الذات (Self-Reinforcement) (مريان 2010).

وعندما تنجح برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم في كليات التربية في الجامعات، أو الكليات المتخصصة بإعداد المعلمين في خلق هوية وظيفية واضحة، ومحددة لدى هؤلاء المتعلمين. فإنها بذلك تؤهلهم لأن يكونوا مبدعين في المستقبل، قادرين على التفكير باستراتيجيات ناجحة حول ممارساتهم في المواقف التعليمية وتقويماً بشكل مستمر، وهذا يخلق لديهم رضاً وظيفياً عالياً (high job satisfaction) واتجاهاً إيجابياً نحو مهنة التعليم، والتزاماً عالياً بأخلاقيات هذه المهنة، وهذه المهارات تتطور من خلال تراكم الخبرات العلمية والعملية عند

إجمالها فيما يأتي:

■ حدود زمنية: تقتصر هذه الدراسة على طلبة السنة الرابعة، والمتوقع تخرجهم في العام الدراسي 2014 - 2015 من جامعة الخليل

■ حدود مكانية: أجريت هذه الدراسة على طلبة جامعة الخليل من كليات التربية والآداب، والعلوم من مستوى سنة رابعة، ذلك أن طالب السنة الرابعة قد درس جميع المواد التربوية، وهو قادر على تحديد مستوى الهوية الوظيفية.

■ حدود إجرائية: تقتصر هذه الدراسة على قياس مستوى الهوية الوظيفية لدى طلبة كليات (التربية، العلوم، الآداب) لكونها كليات تخرج طلبة ليكونوا معلمين في المستقبل، وعليه ستكون كلية التربية طرفاً مقابلاً لكلية الآداب والعلوم معاً، والسبب أن البرنامج الدراسي لطلبة كلية التربية يتضمن مواد تربوية وتأهيلية، بينما كلية الآداب والعلوم لا يدرسون أي مواد تربوية، ولهذا تم وضع كلية الآداب والعلوم معاً. لذلك تتحدد نتائج الدراسة بمدى الشمولية، والصدق، والثبات الذي تتمتع به الأداة المستخدمة في الدراسة، ودقة استجابة أفراد العينة من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية، وكلية الآداب، والعلوم على هذه الأداة.

الدراسات السابقة:

حظي موضوع الهوية الوظيفية باهتمام كبير من الدراسات الأجنبية، وكانت هذه الأبحاث في اتجاهات عدة، أما الدراسات العربية فهي محدودة جداً، وفي إطار غير تربوي، والدراسات المتعلقة بالهوية الوظيفية في معظمها هي دراسات نوعية وللمعلمين أثناء الخدمة، والدراسة الحالية هي للطلبة المعلمين ما قبل الخدمة، لهذا سيتم استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالهوية الوظيفية للطلبة المعلمين (ما قبل الخدمة):

قام هونج (Hong, 2006) بدراسة هدفها البحث في مستوى بناء الهوية الوظيفية للطلبة المعلمين ما قبل الخدمة، والمعلمين المبتدئين، وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي، وإمكانية ترك مهنة التعليم، كما هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الأبعاد المختلفة المتعلقة بالهوية الوظيفية لهؤلاء المعلمين ما قبل واثناء الخدمة، وهل لهذه الأبعاد علاقة بمستوى رضاهم الوظيفي وقراراتهم بترك مهنة التعليم، وتم تحديد ستة أبعاد للهوية الوظيفية، هي: التقويم، الكفاءة، الالتزام، المعرفة، المعتقدات، العواطف، المشاعر، السياسات الخاصة، حيث شارك في الدراسة (84) معلماً ومعلمة حيث أجريت (27) مقابلة لأربع مجموعات من الطلبة والمعلمين أثناء الخدمة. وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين المبتدئين مثاليون في تصورهم لطبيعة مهنة التعليم، لكن رضاهم الوظيفي متدن، لذلك فإن هويتهم الوظيفية غير محددة الأبعاد، وكذلك بالنسبة للطلبة المعلمين لم يكن لديهم تصورات واضحة محددة حول طبيعة مهنة التعليم، وبالتالي فهم متقاربون مع المعلمين المبتدئين في عدم الوضوح في الهوية الوظيفية.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية إلى الاهتمام والتركيز على الهوية الوظيفية في برامج التأهيل التربوي.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى مستوى الهوية الوظيفية لدى الطلبة في جامعة الخليل من كليات التربية والآداب والعلوم، كما هدفت للتعرف إلى الفروق الجوهرية بين متوسطات درجات مقياس الهوية الوظيفية لدى الطلبة جامعة الخليل تبعاً لمتغيري الجنس: (ذكر وأنثى)، والكلية (التربية والآداب والعلوم)

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية، وهي:

- ما مستوى الهوية الوظيفية لدى الطلبة في جامعة الخليل من كلية التربية، كلية الآداب، كلية العلوم؟
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الهوية الوظيفية لطلبة جامعة الخليل، تبعاً لمتغير الجنس (ذكور وإناث)
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الهوية الوظيفية لطلبة جامعة الخليل، تبعاً لمتغير الكلية (التربية والآداب والعلوم)
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الهوية الوظيفية لطلبة جامعة الخليل تبعاً لمتغير الكلية ولكافة مجالات أداة الدراسة الخمسة

التعريفات الإجرائية:

◀ الهوية الوظيفية للطلبة: هي الإحساس الواعي والذاتي للطالب حول الأدوار والمهام والمسؤوليات المحددة له ضمن الوصف الوظيفي لمهنة التعليم، والتوقع منه القيام بها عندما يصبح معلماً (Azar, 2010)، وقد عرف سميث وفريتز ومابالين (Smith, Firtz & Mabaline, 2010) أن الهوية الوظيفية للمعلمين بأنها الإحساس الواعي بالذات من خلال الأدوار للمعلمين داخل المدرسة وخارجها، وضمن سياق اجتماعي وثقافي معين، أما كولدرين وسميث (Coldern & Smith, 1999) رأى أن الهوية الوظيفية للمعلمين هي كيان خاص، ومركب، ومتغير يشتمل على تصور المتعلم عن الأدوار التي يقوم بها، وكذلك تصورات الآخرين عن تلك الأدوار، وهي بالطبع أدوار متغيرة تبعاً للتغيرات في البيئة التعليمية، من هذا نستنتج أن الهوية الوظيفية للمعلمين هي تصورات ومدركات المعلمين عن طبيعة المهام، والأدوار، والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم ومدى قدرتهم على القيام بها في ضوء الوصف الوظيفي لمهنة التعليم، وتعرف الهوية الوظيفية للمعلمين إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس الهوية الوظيفية، والذي سيتم تطبيقه في هذه الدراسة ضمن المجالات الخمس لأداة الدراسة.

حدود الدراسة:

تحدد نتائج هذه الدراسة بجملة من الحدود التي يمكن

في بلجيكا بعنوان (التطور في الهوية الوظيفية للطلبة المعلمين) ، وهدفت الدراسة إلى معرفة تطور مدركات الطلبة المعلمين حول هويتهم الوظيفية، ولمدة ثلاث سنوات أثناء الدراسة الجامعية (سنة أولى، ثانية، ثالثة) وبلغ عدد أفراد العينة (246) طالباً وطالبة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، ولها أربع مجالات، هي: الالتزام الوظيفي، الكفاءة الذاتية، الرضا الوظيفي، التوجه الذاتي في المهام، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، منها: أن هناك اختلافاً في مستوى الهوية الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس للطلبة، فكان المستوى الأعلى للذكور في إدارة الصف وضبطه، أما الإناث فكان المستوى الأعلى في مشاركة الطلبة وتفاعلهم، وأظهرت النتائج أن الطلبة أظهروا خبرة عملية في التدريس الصفي، وكان تركيزهم أقل على المشكلات والمعوقات في البيئة التعليمية، وإلقاء التعليمات في المواقف التعليمية. أما في متغير المستوى التعليمي فكانت لدى طلبة السنة الثالثة مدركات ومعتقدات أكثر وضوحاً من طلبة السنة الأولى والثانية في جميع المجالات لأداة الدراسة.

إمام كل من كانيروس، هلمز لورنز، بيجارد، هوفمان (Can- Hofman 2011) بدراسة هدفت إلى الوصول إلى تحديد علمي دقيق لمستوى الهوية الوظيفية للمعلمين، من خلال توزيع استبانته على (1214) معلماً ومعلمة لمعرفة مدى فهم المعلمين لهويتهم الوظيفية في ضوء متغيرات، مثل: الرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي، مستوى الدافعية للتعليم، وتبين من النتائج أن المعلمين ذوي الرضا الوظيفي العالي والالتزام والدافعية العالية كان لديهم وعي أكثر، ومعرفة أشمل لطبيعة هويتهم الوظيفية، حتى وإن لم يكن لديهم خبرة تعليمية، مما يؤكد على أهمية الإعداد والتأهيل لهؤلاء المعلمين ما قبل الخدمة. وكان هناك اختلاف في مستوى الهوية الوظيفية لبعض المتغيرات (الرضا، الالتزام، الدافعية) بين أفراد العينة.

التعليق على الدراسات السابقة

بحثت الدراسات السابقة في الهوية الوظيفية في مسارات عدة: منها من بحث في تطور الهوية الوظيفية، وأخرى بحثت في العوامل المؤثرة على الهوية الوظيفية لدى المعلمين، ودراسات أخرى قاست مستوى الهوية الوظيفية للطلبة ما قبل الخدمة، وأثناء الخدمة، ودراسات أخرى بحثت في وتصورات المعلمين ومعتقداتهم حول هويتهم الوظيفية، وفي تخصصات مختلفة، أما الدراسة الحالية فهي في مسار قياس مستوى الهوية الوظيفية للطلبة ما قبل الخدمة، وهي تتفق مع الهدف لدراسة كل من (Ti-mostuk & Ugaste, 2010) دراسة (Hong, 2010).

يلاحظ أيضاً من استعراض الدراسات السابقة أن جميع هذه الدراسات اهتمت بوضوح الهوية الوظيفية بشكل عام، وبموضوع قياس الهوية الوظيفية بشكل خاص، ويمكن قياسها لدى الطلبة في الجامعات، أو ربطها بمتغيرات، مثل: الكفاءة الذاتية، والتنظيم الذاتي دراسة أزار (Azar, 2010) لكن الدراسة الحالية لم تربط الهوية الوظيفية لدى الطلبة بأي متغيرات أخرى، وكان هدفها فقط قياس مستوى الهوية الوظيفية، والمقارنة بين الطلبة وفقاً لمتغير الجنس والكلية، واستفادت الدراسة الحالية

أجرى تشنج (cheung, 2008) دراسة هدفها إعداد مقياس للهوية الوظيفية للمعلمين أثناء الخدمة في هونج كونج، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (1127) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث المنهج الكمي في الدراسة، وتم تحديد الهوية الوظيفية لمعلمين من خلال الأدوار، والمسؤوليات، والممارسات التطبيقية لمهنة التعليم، وتضمن المقياس (34) فقرة، موزعة على خمسة أبعاد، هي: التعليم والتعلم، والتطوير للطلبة، والتطوير للمدرسة، ومجال العلاقات الوظيفية والخدماتية، ومجال النمو والتطور الشخصي للمعلم.

وقام كل من شيبنز والترمان وفليرك (Schepens, Aelterman & Vlerick, 2009) بدراسة بعنوان تشكيل الهوية الوظيفية لدى الطلبة المعلمين، وكان هدف الدراسة هو المقارنة بين نمطين من المعلمين: الأول المعتمد على الصفات الشخصية الموجودة عنده أصلاً، والثاني المعتمد على الخبرة والتدريب، وبلغت العينة (762) معلماً، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكانت موزعة على مجال الصفات الشخصية والعوامل البيئية، والمجال الثاني هو الخبرة والتدريب. وتوصلت الدراسة إلى استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة الأثر النسبي لكل من العامل البيئي الديموغرافي، والصفات الشخصية، والسياق الخبراتي، وتأهيل المعلم على الهوية الوظيفية، وهذا ما تم إثباته واستكشافه في هذه الدراسة بأن هناك أثراً نسبياً لهذه المتغيرات مع التفاوت في التأثير فيما بينهما.

وأجرى تايموستسوك ويجاستي (Timostsuk & Ugaste, 2010) دراسة بعنوان الهوية الوظيفية للطلبة المعلمين، وكان هدف الدراسة هو معرفة تصورات الطلبة المعلمين ومدركاتهم لهويتهم الوظيفية المستقبلية، وعلاقة هذه التصورات أو المدركات بمستوى التنظيم الذاتي لدى هؤلاء الطلبة، اشترك في الدراسة (45) طالباً وطالبة من ولاية فرجينيا في أمريكا. واستخدمت المقابلة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وأشار تحليل البيانات إلى وجود علاقة ارتباطية بين مدركات الطلبة المعلمين، وهويتهم الوظيفية المستقبلية، ومستوى مهارات التنظيم الذاتي لهم. وأظهرت النتائج أيضاً أن أكثر المهارات ارتباطاً بالهوية الوظيفية هي مراقبة الذات، وتقييم الذات، وتعزيز الذات، والأقل ارتباطاً هو ضبط الذات.

واجري أزار (Azar, 2010) دراسة كان هدفها المقارنة بين الطلبة الخريجين في تخصص العلوم ما قبل الخدمة (في المرحلة الجامعية)، ومعلمي العلوم أثناء الخدمة في معتقداتهم حول الكفاءة الذاتية، ومستوى هويتهم الوظيفية لهم كمتخصصين في مادة العلوم، أجريت الدراسة على (50) معلماً ومعلمة ما قبل الخدمة و(75) طالباً وطالبة أثناء الخدمة. ولجمع البيانات أجريت مقابلات مع الطلبة والمعلمين والمعلمات، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معتقدات الكفاءة الذاتية لطلبة العلوم ما قبل الخدمة، والمعلمين أثناء الخدمة، وأن عدم الاختلاف هذا أدى إلى عدم وجود فروق في مستوى تشكيل الهوية الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس، والكلية التي درس فيها الطالب، أو المعلم.

أجرى ليموت وانجلز (Lamote & Engels, 2010) دراسة

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة، وهي استبانة، وذلك بعد الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة في موضوع الهوية الوظيفية، وتم الاستعانة ببعض الدراسات السابقة، وهي دراسة تشنج (Cheung H, 2008) ودراسة هونج (Honge, 2006) في بناء الأداة، حيث ترجمت فقرات الأداة إلى العربية، وبعد ذلك تم عرضها على مختصين في مجال الترجمة، وفي مجال اللغة العربية؛ للتأكد من صحة الترجمة، وصحة الصياغة اللغوية إلى أن خرجت بصورتها النهائية، وهي مكونة من (40) فقرة موزعة على (5) مجالات، وهي: المجال الأول: التعليم والتعلم، وله (10) فقرات، والمقصود بهذا المجال هو الإجراءات التعليمية المطلوب من المعلم القيام بها للوصول إلى أعلى مستوى من النتائج التعليمية، والمجال الثاني نمو الطلبة، وله (7) فقرات) ويقصد به الإجراءات المطلوب من المعلم القيام بها لاشباع حاجات الطلبة النمائية، وتوفير الظروف المناسبة لذلك. والمجال الثالث: التطور المدرسي (8 فقرات) ويشير إلى مجموعة الإجراءات المتوقع من المعلم القيام بها لتحسين وضع المدرسة إدارياً وأكاديمياً، أما المجال الرابع: العلاقات والخدمات الوظيفية (7) فقرات، ويشير إلى دور المعلم في تطوير العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة، وبين المدرسة والمجتمع المحلي، والمجال الخامس النمو والتطور الشخصي، وله (8) فقرات، ويشير إلى قدرة المعلم على التطور المهني أثناء العمل.

أعطيت لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزناً مدرجاً وفق سلم ليكرت الخماسي لتقدير درجة الموافقة من قبل الطلبة على كل فقرة، حيث أعطيت الإجابة بدرجة عالية جداً (5) درجات، وعالية (4) ومتوسطة (3)، ومنخفضة (2) ومنخفضة جداً (1).

• صدق الأداة

- صدق المحكمين: تم التأكد من صدق المحتوى بعرض الأداة على (10) من المحكمين المختصين في علم النفس التربوي والإرشادي من أساتذة جامعات يحملون درجة دكتوراه وماجستير؛ للتأكد من ترجمة الفقرات بشكل صحيح ووضوح لفقرات، ودقة الصياغة اللغوية لها، وتم الأخذ بملاحظات جميع المحكمين، وأجريت التعديلات اللازمة، ولم تحذف أي فقرة من فقرات الأداة.

- صدق البناء: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (48) طالباً وطالبة من خارج عينة الدراسة، وتم استخراج قيم معاملات درجة كل فقرة من الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وحساب معامل ارتباط الفقرة بالمقياس ككل، وتم اعتماد معيار أن لا تقل قيمة ارتباط الفقرة مع العلاقة الكلية للمجال الخاص بها مع العلاقة الكلية لمقياس الهوية الوظيفية عن (0.20) كما هو موضح في الجدول رقم (3) والجدول الذي يليه رقم (4) والذي يوضح يوضح معاملات الارتباط بين مجالات المقياس العلاقة بين كل مجال والدرجة الكلية.

من أدوات القياس التي تم بناؤها في بعض هذه الدراسات السابقة لقياس الهوية الوظيفية، وتحديد دراسة هويان تشنج (Hoyan cheung, 2008) ودراسة هونج (Honge, 2006)، وما تميزت به الدراسة الحالية أنها قامت بقياس الهوية الوظيفية لدى الطلبة من كليات مختلفة من أجل مقارنة مستوى الهوية الوظيفية للطلبة في كلية التربية مع كليتي العلوم والآداب معاً.

الطريقة والإجراءات:**منهج الدراسة:**

لتحقيق أهداف الدراسة فإن المنهج الوصفي هو المنهج المناسب للإجابة عن أسئلة الدراسة المتمثلة في الأداة، وهي استبانة من النوع المغلق.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من طلبة السنة الرابعة كلية التربية/ فصل ثاني (أساليب التدريس في العلوم، أساليب الرياضيات، أساليب الاجتماعيات، أساليب اللغة العربية، أساليب اللغة الانجليزية) وطلبة كلية الآداب سنة رابعة/ فصل ثاني (تخصص لغة عربية، لغة انجليزية، التاريخ والجغرافيا التطبيقية) وطلبة كلية العلوم سنة رابعة/ فصل ثاني (الرياضيات، الإحياء، الكيمياء) للعام 2014 - 2015 والبالغ عددهم (518) طالباً وطالبة حسب سجلات دائرة القبول والتسجيل في جامعة الخليل لنفس العام الدراسي.

جدول رقم (1):

يبين خصائص أفراد المجتمع تبعاً لمتغيري الجنس والكلية

الجنس/ الكلية	التربية (أساليب تدريس)	الآداب	كلية العلوم	المجموع الكلي
ذكور	28	44	16	88
إناث	140	180	110	430
المجموع	168	224	126	518

أما عينة الدراسة فتم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية وبلغ عدد أفراد العينة (258) طالباً وطالبة، وهم يمثلون ما نسبته (50%) من مجتمع الدراسة، منهم (44) من الذكور و (214) من الإناث. ويوضح الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب الكلية، ومتغير الجنس.

جدول رقم (2):

يبين خصائص أفراد العينة تبعاً لمتغيري الجنس والكلية

الجنس/ الكلية	التربية (أساليب تدريس)	الآداب	كلية العلوم	المجموع الكلي
ذكور	14	22	8	44
إناث	70	91	53	214
المجموع	84	113	61	258

جدول (3)

يبين معاملات الارتباط بين الدرجات على فقرات مقياس الهوية الوظيفية للطلبة ودرجة المجال التي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس

المجال	الترتيب	مضمون الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع المجال	معامل ارتباط الفقرة مع المقياس
المجال الأول: التعليم والتعلم	4	أستطيع خلق مناخ تعليمي صحي وإيجابي ينسجم مع الطلبة.	0.708	0.607
	10	لدي القدرة على ترسيخ الأنظمة والقوانين الصفية والمدرسية.	0.92	0.655
	6	لدي من الكفاءة ما يساعد طلبتي على تحقيق أهدافهم التعليمية وبمستوى عالي.	0.688	0.610
	5	أستطيع توجيه الطلبة ومساعدتهم على تطبيق ما يتعلمونه .	0.674	0.574
	9	أستطيع توظيف أشكال التقييم حسب أهداف المنهاج .	0.658	0.574
	8	لدي القدرة على مساعدة الطلبة لتحقيق مستوى عالي من التعلم الفعال.	0.653	0.551
	7	لدي القدرة على إظهار المرونة في المواقف والقضايا التعليمية	0.652	0.58
	2	أستطيع الربط بين الموضوعات التعليمية وبصورة هادفة .	0.634	0.537
	1	لدي معرفة شاملة وعمق معرفي في موضوع تخصصي .	0.530	0.437
	3	لدي القدرة على المبادرة لاتخاذ القرارات الخاصة بالتخطيط للمواقف التعليمية .	0.492	0.389
المجال الثاني: نمو الطلبة	17	بإمكاني مساعدة الطلبة على زيادة مستوى اهتمامهم وتقديرهم لأهمية التعلم	0.732	0.624
	16	أستطيع بناء شبكة أمان ودعم نفسي فعالة للطلبة.	0.724	0.619
	15	بإمكاني ممارسة دور أورشادي للطلبة لحل مشكلاتهم	0.704	0.572
	12	أستطيع تحديد حاجات الطلبة من أجل التخطيط للأنشطة التعليمية .	0.676	0.522
	13	يمكنني ممارسة دور قيادي لتحقيق التعاون بين الطلبة.	0.665	0.537
	14	أستطيع بناء علاقة إيجابية وبناء مع الطلبة .	0.612	0.510
	11	يمكنني استكشاف الخصائص النمائية للطلبة وتطويرها.	0.583	0.477
المجال الثالث: التطور المدرسي	19	بإمكاني ترسيخ فلسفة المدرسة ورسالتها التربوية.	0.707	0.637
	22	لدي القدرة على القيام بكل المهام والمسؤوليات المدرسية .	0.697	0.594
	21	لدي فهم شامل لأهداف المدرسة وطموحاتها .	0.690	0.614
	25	يمكنني ممارسة مهارات العمل الجماعي مع المعلمين وبما ينسجم مع أهداف المدرسة وفلسفتها	0.674	0.594
	20	أتبني وجهة نظر تقوم على الاستمرارية في تحسين الأداء .	0.659	0.570
	23	أستطيع إشراك أولياء الأمور، ومؤسسات المجتمع المحلي في تحقيق الأهداف التعليمية .	0.646	0.532
	24	أستطيع أن أكون نموذجا للطلبة والمعلمين في تطوير المدرسة.	0.689	0.469
	18	يمكنني تقديم المساعدة لزملائي المعلمين خصوصا الجدد منهم	0.579	0.517
المجال الرابع: العلاقات والخدمات الوظيفية	28	لدي القدرة على التطور على الصعيد المهني والشخصي .	0.707	0.610
	32	بإمكاني أن أكون نموذجا للمواطنة الحقيقية اتجاه المجتمع	0.693	0.622
	27	بإمكاني التخطيط والتنسيق بين اللجان المختلفة في المدرسة.	0.687	0.540
	29	أستطيع التأثير على اتجاهات زملائي المعلمين ايجابيا .	0.679	0.587
	30	لدي فهم عميق للسياسات التربوية وإمكانية تطويرها.	0.663	0.562
	31	أستطيع معالجة النتائج السلبية الناجمة عن الممارسات الخاطئة للمعلمين والطلبة .	0.654	0.500
	26	أستطيع تعزيز العلاقات التعاونية بين العاملين في المدرسة.	0.610	0.528

المجال	الترتيب	مضمون الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع المجال	معامل ارتباط الفقرة مع المقياس
المجال الخامس: النمو والتطور الشخصي	37	يوجد لدي اهتمام مستمر بكل ما هو جديد في أطار تخصصي.	0.706	0.602
	38	يوجد لدي طموح في أن أكون معلماً متميزاً.	0.647	0.600
	34	سيكون لدي اهتمام متطور بمشكلات الطلبة وقضاياهم .	0.673	0.524
	35	لدي القدرة على الابتكار والتغير على مستوى المدرسة وخارجها	0.648	0.507
	36	سأكرس معظم وقتي وجهدي في المستقبل للعمل المدرسي .	0.642	0.459
	33	بإمكاني تعليم جميع الطلبة وبأحدث الاستراتيجيات التعليمية.	0.622	0.636
	39	عملي كمدرس مرض جداً بالنسبة لي .	0.610	0.528
	40	يتطور نمط تفكيري وممارساتي التعليمية وفق التطور المعرفي والتكنولوجي .	0.553	0.284

جدول (5)

يبين معاملات الثبات لمقياس الهوية الوظيفية للطلبة ككل ولمجالاته محسوبة بطريقتي الإعادة وكرونباخ ألفا

رقم المجال	أرقام البنود المنتمية للمجال	عدد البنود	اسم المجال	ثبات الإعادة	ثبات الاتساق الداخلي قيمة كرونباخ ألفا
الأول	10-1	10	التعليم والتعلم	0.79	0.83
الثاني	17-11	7	نمو الطلبة	0.79	0.80
الثالث	25-18	8	التطوير الدراسي	0.76	0.81
الرابع	32-26	7	العلاقات والخدمات الوظيفية	0.75	0.82
الخامس	40-33	8	مجال النمو والتطوير الشخصي	0.66	0.71
جميع الفقرات	40-1	40	المقياس الكلي	0.93	0.91

يظهر من الجدول رقم (5) أن معامل ثبات لمجالات المقياس قد راوحت بين (0.71 - 0.83) وللمقياس ككل (0.93) لثبات الإعادة و (0.91) لثبات الاتساق الداخلي

وتم تصحيح أداة الدراسة من خلال تصنيف المتوسطات الحسابية والاستجابات لأفراد العينة إلى ثلاث فئات، وهي: (1 - 2.66) بدرجة منخفضة، و (2.67 - 3.66) متوسطة، و (3.67 - 5) بدرجة عالية، علماً بأن الدرجة التي يمكن أن يحصل عليها المفحوص تتراوح بين (40 - 120) درجة.

تتضمن الدراسة المتغيرات الآتية:

- المتغير التابع: الهوية الوظيفية
- المتغيرات المستقلة: الجنس، الكلية.

المعالجة الإحصائية

تكون المعالجة الإحصائية كما يأتي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة

جدول (4)

يبين معاملات الارتباط لمجالات مقياس الهوية الوظيفية للطلبة مع المقياس ككل

العلاقة الارتباطية	التعلم والتعليم	نمو الطلبة	التطوير الدراسي	العلاقات والخدمات الوظيفية	مجال النمو والتطوير الشخصي	المقياس الكلي
التعليم والتعلم	1.0					
نمو الطلبة	0.67	1.0				
التطوير الدراسي	0.67	0.65	1.0			
العلاقات والخدمات الوظيفية	0.61	0.62	0.66	1.0		
مجال النمو والتطوير الشخصي	0.56	0.05	0.60	0.59	1.0	
المقياس الكلي	0.86	0.82	0.86	0.84	0.75	1.0

يشير الجدول رقم (3) إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مجالات الهوية الوظيفية المختلفة، وعلى الدرجة الكلية للمقياس، وبناء على هذه النتيجة تم اعتماد فقرات المقياس ولم يحذف أي فقرة.

● ثبات الأداة:

- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة بلغ عددها (48) طالبا وطالبة، وذلك بطريقة الاختبار، وإعادة الاختبار (test-Retest)، وتم حساب معامل ثبات الإعادة للمقياس ككل

- (0.93) والجدول رقم (4) يبين حساب معامل الثبات باستخدام البيانات الخاصة نفسها بالثبات بطريقة الإعادة.

- طريقة الاتساق الداخلي: تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي بدلالة إحصائية الفقرة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وتم حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل (0.913) لذا اعتبرت معاملات الثبات مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة. كما هو موضح في الجدول رقم (5).

الحسابية لفقرات المجال ككل بين (3.47 - 3.72) وأن الفقرة (10) والتي تنص على " لدي القدرة على ترسيخ الأنظمة والقوانين الصفية والمدرسية" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.72) وبانحراف معياري (0.84) وبدرجة تقييم عالية، وجاءت الفقرة (4) والتي تنص " أستطيع خلق مناخ تعليمي صحي وإيجابي ينسجم مع الطلبة" بمتوسط (3.70) وبانحراف معياري (0.80) وبدرجة تقييم عالية، بينما احتلت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " لدي معرفة شاملة وعمق معرفي في موضوع تخصصي"، المرتبة الثالثة بمتوسط (3.69) وبانحراف معياري (0.63) وبدرجة تقييم عالية، وفي الجانب الآخر احتلت الفقرة رقم (6) والتي تنص على " لدي من الكفاءة ما يساعد طلبتي على تحقيق أهدافهم التعليمية وبمستوى عالي" على المرتبة الأخيرة وبمتوسط (3.47) وبانحراف معياري (0.92) وبدرجة تقييم متوسط.

يمكن تفسير النتائج المتعلقة بالمجال الأول بأن لدى الطلبة مستوى متوسطا من الكفاءة الذاتية، ويظهر هذا في الفقرات (6، 7، 9، 3، 5، 8)، وهذا يعني أن لديهم إحساسا وشعورا بدرجة متوسطة في المهام المتعلقة بالمهام السابقة أم الفقرات (10، 4، 1، 29) فيظهر أن مستوى الكفاءة الذاتية عالية، وقد أثبتت الدراسات وجود علاقة ارتباطية قوية بين الكفاءة الذاتية، والهوية الوظيفية ومنها دراسة أزار (Azar, 2010) ودراسة ليموت وإنجلز (lemot&Engeles, 2010).

■ ثانيًا: مجال نمو الطلبة

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الهوية الوظيفية حسب مجال نمو الطلبة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	التقييم	الفقرة
0.838	4.03	أستطيع بناء علاقة ايجابية وبناءة مع الطلبة .	عال	14
0.837	3.89	يمكنني ممارسة دور قيادي لتحقيق التعاون بين الطلبة .	عال	13
0.913	3.86	بإمكاني ممارسة دور أرشادي للطلبة لحل مشكلاتهم	عال	15
0.963	3.79	أستطيع بناء شبكة أمان ودعم نفسي فعالة للطلبة.	عال	16
0.877	3.76	بإمكاني مساعدة الطلبة على زيادة مستوى اهتمامهم وتقديرهم لأهمية التعلم	عال	17
0.753	3.68	أستطيع تحديد حاجات الطلبة من أجل التخطيط للأنشطة التعليمية .	عال	12
0.861	3.64	يمكنني استكشاف الخصائص النمائية للطلبة وتطويرها .	متوسط	11
0.55	3.81	الكلية	عال	

تشير نتائج الجدول رقم (7) أن المتوسط العام لمستوى الهوية الوظيفية في المجال الثاني وهو "نمو الطلبة" لدى الطلبة

عن السؤال الأول.

- السؤال الثاني باستخدام اختبار (T- test).

- السؤال الثالث باستخدام اختبار (T- test).

نتائج الدراسة ومناقشتها

◀ نتائج سؤال الدراسة الأول: ما مستوى الهوية الوظيفية

لدى طلبة جامعة الخليل في كلية التربية والكليات الأخرى (العلوم، الآداب).

للإجابة على السؤال الأول تم إيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابة الطلبة في جامعة الخليل على فقرات الاستبانة، ومجالاتها ويبين الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة الخمس، وهي.

■ أولاً: التعليم والتعلم

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الهوية الوظيفية حسب مجال التعليم والتعلم

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	التقييم	الفقرة
0.843	3.72	لدي القدرة على ترسيخ الأنظمة والقوانين الصفية والمدرسية.	عال	10
0.801	3.70	أستطيع خلق مناخ تعليمي صحي وإيجابي ينسجم مع الطلبة.	عال	4
0.637	3.69	لدي معرفة شاملة وعمق معرفي في موضوع تخصصي.	عال	1
0.684	3.69	أستطيع الربط بين الموضوعات التعليمية وبصورة هادفة .	عال	2
0.845	3.66	لدي القدرة على مساعدة الطلبة لتحقيق مستوى عالي من التعلم الفعال.	متوسط	8
0.844	3.64	أستطيع توجيه الطلبة ومساعدتهم على تطبيق ما يتعلمونه .	متوسط	5
0.819	3.62	لدي القدرة على المبادرة لاتخاذ القرارات الخاصة بالتخطيط للمواقف التعليمية .	متوسط	3
0.822	3.55	أستطيع توظيف أشكال التقويم حسب أهداف المنهاج .	متوسط	9
0.836	3.55	لدي القدرة على إظهار المرونة في المواقف والقضايا التعليمية	متوسط	7
0.925	3.47	لدي من الكفاءة ما يساعد طلبتي على تحقيق أهدافهم التعليمية وبمستوى عالي.	متوسط	6
0.48	3.63	الكلية	متوسط	

تشير نتائج الجدول رقم (6) إلى أن المتوسط العام

لمستوى الهوية الوظيفية في المجال الأول وهو "التعليم والتعلم" لدى الطلبة في كلية التربية والكليات الأخرى (العلوم، الآداب) هو (3.63) وبدرجة تقييم متوسط وتراوح مدى المتوسطات

تشير نتائج الجدول رقم (8) أن المتوسط العام لمستوى الهوية الوظيفية في المجال الثالث وهو "التطور المدرسي" لدى الطلبة في كلية التربية والكليات الأخرى (العلوم، الآداب) هو (3.70) وبدرجة تقييم عالي وتراوح مدى المتوسطات الحسابية لفقرات المجال ككل بين (3.70 - 4.85) وأن الفقرة (18) والتي تنص على "يمكنني تقديم المساعدة لزملائي المعلمين خصوصاً الجدد منهم" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة تقييم عالية، وجاءت الفقرة (24) والتي تنص "أستطيع أن أكون نموذج للطلبة والمعلمين في تطوير المدرسة" بمتوسط (3.78) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة تقييم عالية، بينما احتلت الفقرة رقم (20) والتي تنص على "أتبنى وجهة نظر تقوم على الاستمرارية في تحسين الأداء"، المرتبة الثالثة بمتوسط (3.75) وانحراف معياري (0.81) وبدرجة تقييم عالية، وفي الجانب الآخر احتلت الفقرة رقم (23) والتي تنص على "أستطيع أشرك أولياء الأمور ومؤسسات المجتمع المحلي في تحقيق الأهداف التعليمية" على المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.57) وانحراف معياري (0.93) وبدرجة تقييم متوسط.

أظهرت النتائج للمجال الثالث أن التقييم عال لمعظم فقرات المجال باستثناء الفقرات (22، 19، 23) ويعود ذلك إلى وجود مستوى دافعية عالية، والتزام وظيفي عال مسبق لدى هؤلاء الطلبة قبل أن يكونوا معلمين في المدارس، ويعود سبب حصول الطلبة على تقييم متوسط في الفقرات (22، 19، 23) فهو عدم وجود مواد دراسية في البرامج التعليمية الخاصة بهؤلاء الطلاب تساعد على القيام بالمهام المتضمنة في هذه الفقرات، وقد شارت دراسة كانيروس وهلمزلورنر وبيجار وهورفمان (Can-rinus& Helms- Lurns& Beijaard& Hofman, 2011)

رابعاً: مجال العلاقات والخدمات الوظيفية

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الهوية الوظيفية حسب مجال العلاقات والخدمات الوظيفية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	التقييم	الفقرة
0.802	3.93	أستطيع تعزيز العلاقات التعاونية بين العاملين في المدرسة .	عالي	26
0.784	3.91	لدي القدرة على التطور على الصعيد المهني والشخصي .	عالي	28
0.807	3.79	بإمكاني أن أكون نموذجاً للمواطنة الحقيقية اتجاه المجتمع .	عالي	32
0.891	3.67	أستطيع التأثير على اتجاهات زملائي المعلمين إيجابياً .	عالي	29
0.738	3.59	بإمكاني التخطيط والتنسيق بين اللجان المختلفة في المدرسة .	متوسط	27
0.907	3.55	أستطيع معالجة النتائج السلبية الناجمة عن الممارسات الخاطئة للمعلمين والطلبة .	متوسط	31
0.830	3.43	لدي فهم عميق للسياسات التربوية وإمكانية تطويرها.	متوسط	30

في كلية التربية والكليات الأخرى (العلوم، الآداب) هو (3.81) وبدرجة تقييم عال وتراوح مدى المتوسطات الحسابية لفقرات المجال ككل بين (3.81 - 4.03) وأن الفقرة (14) والتي تنص على "أستطيع بناء علاقة إيجابية وبناءة مع الطلبة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.83) وبدرجة تقييم عالية، وجاءت الفقرة (13) والتي تنص "يمكنني ممارسة دور قيادي لتحقيق التعاون بين الطلبة" بمتوسط (3.89) وانحراف معياري (0.83) وبدرجة تقييم عالية، بينما احتلت الفقرة رقم (15) والتي تنص على "بإمكاني ممارسة دور أرسادي للطلبة لحل مشكلاتهم"، المرتبة الثالثة بمتوسط (3.86) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة تقييم عالية، وفي الجانب الآخر احتلت الفقرة رقم (11) والتي تنص على "يمكنني استكشاف الخصائص النمائية للطلبة وتطويرها" على المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.64) وانحراف معياري (0.55) وبدرجة تقييم متوسط.

يظهر من نتائج الجدول رقم (7) أن متوسطات أداء الطلبة على جميع الفقرات عالية ما عدا الفقرة رقم (11) متوسطة، ويمكن تفسير ذلك إلى أن طبيعة المواد في البرامج الدراسية لهؤلاء الطلبة، والتي تؤهلهم لممارسة كل المهارات المتضمنة في الفقرات، كما أن للتنظيم الذاتي دوراً في الحصول على مستوى عال على هذه الفقرات، والتنظيم الذاتي هو القدرة على التخطيط للأهداف التعليمية، ووضع الخطط اللازمة لتنفيذها بنجاح، وهذا ما يظهر في دراسة تايموستوك وياجاستي (Timostuk&Ygaste, 2010).

ثالثاً: مجال التطور المدرسي

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الهوية الوظيفية حسب مجال التطور المدرسي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	التقييم	الفقرة
0.865	3.85	يمكنني تقديم المساعدة لزملائي المعلمين خصوصاً الجدد منهم	عال	18
0.898	3.78	أستطيع أن أكون نموذجاً للطلبة والمعلمين في تطوير المدرسة.	عال	24
0.815	3.75	أتبنى وجهة نظر تقوم على الاستمرارية في تحسين الأداء .	عال	20
0.840	3.72	لدي فهم شامل لأهداف المدرسة وطموحاتها .	عال	21
0.920	3.68	يمكنني ممارسة مهارات العمل الجماعي مع المعلمين، وبما ينسجم مع أهداف المدرسة وفلسفتها	عال	25
0.911	3.63	لدي القدرة على القيام بكل المهام والمسؤوليات المدرسية .	متوسط	22
0.759	3.62	بإمكاني ترسيخ فلسفة المدرسة ورسالتها التربوية .	متوسط	19
0.935	3.57	أستطيع إشراك أولياء الأمور، ومؤسسات المجتمع المحلي في تحقيق الأهداف التعليمية .	متوسط	23
0.85	3.70	الكلية	عال	

الفقرة	التقييم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
36	متوسط	سأكرس معظم وقتي وجهدي في المستقبل للعمل المدرسي	3.48	0.921
39	متوسط	عملي كمدرس مرض جدا بالنسبة لي .	3.31	1.215
	متوسط	الكلية	3.21	0.547

تشير نتائج الجدول رقم (10) أن المتوسط العام لمستوى الهوية الوظيفية في المجال الخامس وهو "النمو والتطور الشخصي" لدى الطلبة في كلية التربية والكليات الأخرى (العلوم، الآداب) هو (3.21) وبدرجة تقييم متوسط وتراوح مدى المتوسطات الحسابية لفقرات المجال ككل بين (3.31 - 4.07) وأن الفقرة (38) والتي تنص على "يوجد لدي طموح في أن أكون معلماً متميزاً" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.07) وبانحراف معياري (1.01) وبدرجة تقييم عالية، وجاءت الفقرة (40) والتي تنص "يتطور نمط تفكيري وممارساتي التعليمية وفق التطور المعرفي والتكنولوجي" بمتوسط (3.86) وبانحراف معياري (0.93) وبدرجة تقييم عالية، بينما احتلت الفقرة رقم (34) والتي تنص على "سيكون لدي اهتمام متطور بمشكلات الطلبة وقضاياهم"، المرتبة الثالثة بمتوسط (3.85) وبانحراف معياري (0.79) وبدرجة تقييم عالية، وفي الجانب الآخر احتلت الفقرة رقم (39) والتي تنص على "عملي كمدرس مرض جداً بالنسبة لي" على المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.31) وبانحراف معياري (1.21) وبدرجة تقييم متوسط.

يمكن تفسير نتائج المجال الخامس إلى أن البرامج الأكاديمية تفتقر إلى اعدادهم إلى مواكبة التطورات، والتغيرات الحاصلة في المجال التكنولوجي، والمعرفي المتعلق بتخصصهم، وبالتالي هم غير قادرين على توظيفها بالشكل المناسب.

أما بالنسبة للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة الخمس، وهي المجال الأول (التعليم والتعلم)، المجال الثاني (نمو الطلبة)، المجال الثالث (التطور المدرسي)، والرابع (العلاقات والخدمات الوظيفية)، والخامس (النمو والتطور الشخصي) تظهر مرتبة في الجدول رقم (11).

جدول رقم (11)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة.

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
نمو الطلبة	3.81	0.55	عالي
التطور المدرسي	3.70	0.85	عالي
العلاقات والخدمات الوظيفية	3.69	0.52	عالي
التعليم والتعلم	3.63	0.48	متوسط
النمو والتطور المهني	3.21	0.547	متوسط

الفقرة	التقييم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	عالي	الكلية	3.69	0.52

تشير نتائج الجدول رقم (9) أن المتوسط العام لمستوى الهوية الوظيفية في المجال الرابع وهو "العلاقات والخدمات الوظيفية" لدى الطلبة في كلية التربية والكليات الأخرى (العلوم، الآداب) هو (3.69) وبدرجة تقييم عالي وتراوح مدى المتوسطات الحسابية لفقرات المجال ككل بين (3.43 - 3.93) وأن الفقرة (26) والتي تنص على "أستطيع تعزيز العلاقات التعاونية بين العاملين في المدرسة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.93) وبانحراف معياري (0.80) وبدرجة تقييم عالية، وجاءت الفقرة (28) والتي تنص "لدي القدرة على التطور على الصعيد المهني والشخصي" بمتوسط (3.91) وبانحراف معياري (0.78) وبدرجة تقييم عالية، بينما احتلت الفقرة رقم (32) والتي تنص على "بإمكاني أن أكون نموذجاً للمواطنة الحقيقية اتجاه المجتمع"، المرتبة الثالثة بمتوسط (3.79) وبانحراف معياري (0.80) وبدرجة تقييم عالية، وفي الجانب الآخر احتلت الفقرة رقم (30) والتي تنص على "لدي فهم عميق للسياسات التربوية وإمكانية تطويرها" على المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.43) وبانحراف معياري (0.83) وبدرجة تقييم متوسط.

يظهر من نتائج الجدول رقم (9) وجود مستوى عالي للمجال ويعزى سبب ذلك إلى أن لدى الطلبة مهارات اجتماعية مثل قدرة على إقامة علاقات مع الآخرين، والتعاون، والتشاركية، وتحمل المسؤولية الاجتماعية، يمكن إرجاع سبب ذلك إلى وجود اتجاهات إيجابية نحو العملية التعليمية والمؤسسات التعليمية.

خامساً: مجال النمو والتطور الشخصي

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الهوية الوظيفية حسب مجال النمو والتطور الشخصي

الفقرة	التقييم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
38	عالي	يوجد لدي طموح في أن أكون معلماً متميزاً.	4.07	1.018
40	عالي	يتطور نمط تفكيري وممارساتي التعليمية وفق التطور المعرفي والتكنولوجي .	3.86	0.931
34	عالي	سيكون لدي اهتمام متطور بمشكلات الطلبة وقضاياهم .	3.85	0.798
37	عالي	يوجد لدي اهتمام مستمر بكل ما هو جديد في أطار تخصصي.	3.79	0.896
33	عالي	بإمكاني تعليم جميع الطلبة وبأحدث الاستراتيجيات التعليمية	3.71	0.887
35	عالي	لدي القدرة على الابتكار والتغير على مستوى المدرسة وخارجها	3.69	0.794

وتحمل المسؤولية للذكور يساهم في تشكيل مكونات الهوية الوظيفية للذكور وتكوينها.

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار (T- Test) لإيجاد الفروق في مستوى الهوية الوظيفية لطلبة جامعة الخليل، وللمجالات الدراسية كافة والجدول رقم (13) يوضح ذلك.

جدول رقم (13) :

نتائج اختبار (t) لمستوى الهوية الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس ولكافة المجالات الدراسية.

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الدالة الإحصائية
المجال 1	ذكور	44	3.87	0.61	256	1.448	0.14
	إناث	214	3.74	0.55			
المجال 2	ذكور	44	4.00	0.70	256	0.802	0.42
	إناث	214	3.92	0.59			
المجال 3	ذكور	44	3.88	0.66	256	0.575	0.56
	إناث	214	3.82	0.64			
المجال 4	ذكور	44	3.97	0.73	256	1.837	0.07
	إناث	214	3.77	0.62			
المجال 5	ذكور	44	3.95	0.65	256	1.239	0.21
	إناث	214	3.82	0.60			
بشكل عام	ذكور	44	3.93	0.58	256	1.409	0.16
	إناث	214	3.81	0.49			

يظهر من الجدول رقم (13) أنه لا يوجد فروق في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين الطلبة الذكور والإناث، حيث بلغ متوسط الذكور (3.98) وانحراف معياري (0.54)، والإناث بمتوسط (3.88) وانحراف معياري (0.43).

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن اهتمامات الذكور والإناث نحو تحقيق أكبر قدر من الأهداف، والمهارات التعليمية متقاربة، وهم يدركون أهمية معرفة تلك المهارات، والمسؤوليات المطلوب منهم أدائها عندما يتقدمون إلى الاختبارات، والمقابلات الخاصة بعملية التوظيف لهم، وكما أن الهوية الوظيفية ترتبط بالخطوط العريضة، ومقررات المواد الدراسية التي يتعلمها الطلبة بمعزل عن جنسهم.

ربما تدخل عوامل متضاربة في عدم وجود فروق في مستوى الهوية الوظيفية بين الذكور والإناث، يعود من جهة إلى أن مستوى التحصيل الأكاديمي للطلبات في جامعة الخليل أعلى من الذكور، وفي الجانب المقابل فإن نمط التنشئة الاجتماعية، وتحمل المسؤولية للذكور يساهم في تشكيل مكونات الهوية الوظيفية للذكور وتكوينها.

الناتج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الهوية الوظيفية لطلبة

يظهر الجدول رقم (11) أن أعلى المجالات على التوالي هي مجال (نمو الطلبة) بمتوسط (3.81) وانحراف معياري (0.55) وبدرجة تقدير عال، ثم مجال (التطور المدرسي) وبمتوسط (3.70) وانحراف معياري (0.58) وبدرجة تقدير عال، ومجال (العلاقات والخدمات الوظيفية) بمتوسط (3.69) وانحراف معياري (0.52) وبدرجة تقدير عال، في المقابل أظهرت النتائج أن المجال (التعليم والتعلم) بمتوسط (3.63) وانحراف معياري (0.48) وبدرجة تقدير متوسط ثم المجال الأخير وهو الأقل متوسطاً (النمو والتطور المهني) بمتوسط (3.21) وانحراف معياري (0.47) وبدرجة تقدير متوسط.

بالنظر إلى النتائج السابقة يمكن أن تفسر بأن المجالات الثلاث بدرجة عالية هي مجالات لا تحتاج إلى تأهيل أكاديمي من خلال مساقات تدريسية، أو تدريب ميداني، أما المجال الرابع والخامس فكانا بدرجة متوسط والسبب هو أن هذه المجالات تحتاج إلى تدريب، وتأهيل. وهذا غير موجود لدى طلبة كليات العلوم والآداب لعدم وجود مواد دراسية تربوية في برامجهم الدراسية.

الناتج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على (لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الهوية الوظيفية لطلبة جامعة الخليل، تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)).

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار (T- Test) لإيجاد الفروق في مستوى الهوية الوظيفية لطلبة جامعة الخليل والجدول رقم (12) يوضح ذلك.

جدول رقم (12) :

نتائج اختبار (t) لمستوى الهوية الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الدالة الإحصائية
ذكر	44	3.98	0.548	256	6.780	0.191
أنثى	214	3.88	0.437			

يظهر من الجدول رقم (12) أنه لا يوجد فروق في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين الطلبة الذكور والإناث حيث بلغ متوسط الذكور (3.98) وانحراف معياري (0.54) والإناث بمتوسط (3.88) وانحراف معياري (0.43).

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن اهتمامات الذكور والإناث نحو تحقيق أكبر قدر من الأهداف، والمهارات التعليمية متقاربة، وهم يدركون أهمية معرفة تلك المهارات، والمسؤوليات المطلوب منهم أدائها عندما يتقدمون إلى الاختبارات، والمقابلات الخاصة بعملية التوظيف لهم، وكما أن الهوية الوظيفية ترتبط بالخطوط العريضة، ومقررات المواد الدراسية التي يتعلمها الطلبة بمعزل عن جنسهم.

ربما تدخل عوامل متضاربة في عدم وجود فروق في مستوى الهوية الوظيفية بين الذكور والإناث، يعود من جهة إلى أن مستوى التحصيل الأكاديمي للطلبات في جامعة الخليل أعلى من الذكور، وفي الجانب المقابل فإن نمط التنشئة الاجتماعية،

التدريس، والمهارات، والكفايات اللازمة والتدريب عليها حتى يكون المعلم مؤهلاً أكاديمياً (في التخصص) ، ومهنياً (في أساليب التخصص) ، وهذا ما يفتقده طلبة كلية العلوم والآداب، حيث إن برامجهم الدراسية تخلو من أي مواد تربوية، وأساليب التدريس.

وهناك جانب مهم في تفسير هذه النتيجة هو أن طلبة كلية التربية يتلقون برنامج في التربية العملية بإطار نظري، وآخر تطبيقي في المدارس، وبإشراف مدرب من المدرسة، وأستاذ الكلية، ويكون ذلك في السنة الرابعة في الفصل الأخير. وهذا التدريب يتيح للطالب أو الطالبة ممارسة جميع المهارات، والكفايات اللازم التدرّب عليها في الغرفة الصفية؛ مما يجعله على اطلاع ووعي لكل ما يتم القيام به من قبل المعلم المدرب في الجانب التعليمي، والإداري والاجتماعي داخل المدرسة وخارجها. وهذا ما جعل طلبة كلية التربية أعلى في مستوى الهوية الوظيفية (بالاعتماد على الوصف الوظيفي لمهنة المعلم) ، حيث إن طلبة كلية العلوم والآداب لا يتدربون في إطار برنامج التربية العملية كما هو لطلبة التربية، ولذلك يكون تأهيلهم أكثر في الجانب الأكاديمي من في الجانب المهني (أساليب التدريس والتخطيط، والإدارة..). على عكس طلبة التربية المؤهلين في الجانبين الأكاديمي والمهني معاً، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة أزار (Azar, 2010) ودراسة ليموت وانجلز (Lemot& Angels, 2010).

◀ النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الهوية الوظيفية لطلبة جامعة الخليل تبعاً لمتغير الكلية ولكافة مجالات أداة الدراسة الخمسة.

ولفحص الفرضية الصفرية تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد الدراسة لمستوى الهوية الوظيفية بين طلبة كليات الجامعة الثلاث، والتي تظهر في الجدول الآتي:

ولتوضيح هذه الفروق يظهر الجدول رقم (17) أن مستوى الهوية الوظيفية لدى طلبة كلية التربية أعلى منه لدى طلبة العلوم والآداب على المجالات الخمس للإستبانة.

ويمكن تفسير هذا التدرج في المتوسط الحسابي في المجال الخامس (النمو والتطور الشخصي إلى أن هذا المجال يحتاج إلى خبرات ميدانية، حتى يتم تحقيقه، ولذلك الطلبة الآن في المرحلة الجامعية لم يتم توظيفهم في المدارس.

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الكلية	المجال
0.56021	4.2119	84	التربية	المجال الأول
0.42940	3.5398	113	الآداب	
0.45355	3.5721	61	العلوم	
0.62647	4.3007	84	التربية	المجال الثاني
0.52042	3.7724	113	الآداب	
0.54431	3.7330	61	العلوم	

جامعة الخليل، تبعاً لمتغير الكلية (التربية والآداب، العلوم) .
ولفحص الفرضية الصفرية تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد الدراسة لمستوى الهوية الوظيفية بين طلبة كليات الجامعة الثلاث، والتي تظهر في الجدول الآتي:

جدول رقم (14)

يوضح الفروق في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الهوية الوظيفية بين طلبة كليات الجامعة الثلاث.

الكلية	التقييم	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
التربية	عالي	84	4.2634	0.40361
الآداب	متوسط	113	3.6063	0.41790
العلوم	متوسط	61	3.6607	0.44202

وهذا يدل على وجود فروق ظاهرة في متوسطات مستوى الهوية الوظيفية بين طلبة كليات الجامعة الثلاث، تعزى لمتغير المؤهل الكلية، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي one way ANOVA كما يظهر في الجدول رقم (15)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في مستوى الهوية الوظيفية بين طلبة كليات الجامعة الثلاث. والجدول رقم (15) يوضح ذلك.

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات حرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
بين المجموعات	23.179	2	11.590	65.962	0.000
داخل المجموعات	44.804	255	0.176		
المجموع	67.983	257			

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة ف (65.962) ومستوى الدلالة (0.00) أي أنه يوجد فروق دالة إحصائية في درجة الهوية الوظيفية بين طلبة كليات الجامعة الثلاث، والجدول التي يوضح نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية.

جدول (16)

يوضح نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية لمستويات متغير الكلية كافة.

الكلية	الكلية	فرق المتوسطات	الدلالة
التربية	الآداب	0.65709	0.000
	العلوم	0.60274	0.000
الآداب	العلوم	0.05435	0.693

ويمكن تفسير ذلك من جوانب عدة، أهمها: أن الطلبة في كلية التربية وهم طلبة تخصص (أساليب تدريس لغة عربية، ولغة إنجليزية، واجتماعيات، وأساليب علوم، وأساليب رياضيات) يدرسون مساقات متعددة تتعلق بالعملية التعليمية، وأساليب

المجال	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.
المجال الخامس	بين المجموعات	21.263	2	10.632	35.917	0.000
	داخل المجموعات	75.481	255	0.296		
	المجموع	96.745	257			

يتبين من خلال الجدول السابق (18) أن قيمة ف دالة إحصائياً دالة إحصائياً، وبالتالي يوجد فروق في درجة الهوية الوظيفية بين طلبة كليات الجامعة الثلاث وللمجالات الدراسية كافة ولصالح كلية التربية، والجدول الآتي (19) يوضح نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية.

جدول (19)

يوضح نتائج للمقارنات البعدية وللمجالات الدراسية كافة

المجال	الكلية	الكلية	فرق المتوسطات	الدالة
المجال الأول	التربية	الأداب	*0.67208	**0.000
		العلوم	*0.63977	**0.000
	الأداب	العلوم	-0.03231	0.906
المجال الثاني	التربية	الأداب	*0.52832	**0.000
		العلوم	*0.56776	**0.000
	الأداب	العلوم	0.03944	0.898
المجال الثالث	التربية	الأداب	*0.62684	**0.000
		العلوم	*0.56225	**0.000
	الأداب	العلوم	-0.06459	0.764
المجال الرابع	التربية	الأداب	*0.82431	**0.000
		العلوم	*0.68448	**0.000
	الأداب	العلوم	-0.13983	0.232
المجال الخامس	التربية	الأداب	*0.63762	**0.000
		العلوم	*0.55533	**0.000
	الأداب	العلوم	-0.08229	0.608

المجال	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المجال الثالث	التربية	84	4.2401	0.62651
	الأداب	113	3.6133	0.54317
	العلوم	61	3.6779	0.58617
المجال الرابع	التربية	84	4.3333	0.52337
	الأداب	113	3.5090	0.54868
	العلوم	61	3.6489	0.53595
المجال الخامس	التربية	84	4.2611	0.51765
	الأداب	113	3.6235	0.50706
	العلوم	61	3.7057	0.63829

يظهر الجدول رقم (17) الفروق في المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى الهوية الوظيفية بين طلبة كلية التربية وللمجالات الدراسية كافة، وهذا يدل على وجود فروق ظاهرة في متوسطات مستوى الهوية الوظيفية بين طلبة كليات الجامعة الثلاث، ولمعرفة دلالة الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي one way ANOVA كما يظهر في الجدول رقم (18)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في مستوى الهوية الوظيفية بين طلبة كليات الجامعة الثلاث. والجدول رقم (18) يوضح ذلك

المجال	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.
المجال الأول	بين المجموعات	24.775	2	12.388	53.502	0.000
	داخل المجموعات	59.042	255	0.232		
	المجموع	83.817	257			
المجال الثاني	بين المجموعات	16.713	2	8.356	26.410	0.000
	داخل المجموعات	80.685	255	0.316		
	المجموع	97.398	257			
المجال الثالث	بين المجموعات	20.846	2	10.423	30.820	0.000
	داخل المجموعات	86.239	255	0.338		
	المجموع	107.085	257			
المجال الرابع	بين المجموعات	34.826	2	17.413	60.259	0.000
	داخل المجموعات	73.687	255	0.289		
	المجموع	108.513	257			

4. Boliver, A. ; Domingo, J. (2006) *The Professional Identity of Secondary School in Spain, Teacher's and Reconstruction, Theory and Research in Educational 4 (3) 339- 355.*
5. Canrinus, E. ;Lornez, M. ; Beijaard, D. &Hofman, A. (2011) , *Profiling Teacher's scenes of professional Identify. Educational Psychology 37 (5) , 593- 608.*
6. Cheung, H. (2008) "*Measuring the professional identity of Hong Kong in- service teachers*". *Journal of pre- Service Education, 34 (3) , 375- 390.*
7. Coldren,J. & Smith, R. (1999) . *Active Location in Teachers Construction of Their Professional Identity; Curriculum Studies , 3 (6) ,711- 726.*
8. Day,D; Kington,I& Smees,j, (2006) , *school Reform and Transmission in Teacher Professional and Identity. International Journal of Education Research 37 (3) 677- 692.*
9. Erikson, E, (1968) , *Identity: youth and Crisis, New York, Norton.*
10. Hong. G. (2006) . *Pre- Service and Beginning teacher professional identity and its relation to dropping out of the profession. Teaching and Teacher Education, 26, 1530- 1543.*
11. Kroger. J. (2004) *Identity Development: Adolescence Through Adulthood (2nd edition) , SAOGE.*
12. Lemot, C& Angles. A (2010) ,*The development of Student teacher's Professional identity. European Journal Teacher Education, 33 (1) ,3- 18.*
13. Marcia,j (2002) *Identity and Psychological Development in adulthood Identity: An International Theory and research, 2 (1) 2- 28.*
14. Marcia,j (1993) , *Ego Identity: Hand Book for Psychological research. U. S. A.*
15. Moor,A (2008) , *Professional Identity and Teacher Professional Development. Journal of Research and Science Teaching 45 (6) ,684- 710.*
16. Schwarzer, Hallum, Suhair (2008) , *Perceived*

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:

1. في ضوء النتائج المتعلقة بمستوى الهوية الوظيفية لطلبة كلية العلوم والآداب، لا بد أن تقوم هذه الكليات بطرح مساقات تطبيقية في مجال التعليم؛ لكي تنمي الهوية الوظيفية عندهم.
2. طرح مساقات تربوية للكليات الثلاث، مثل: مساق أخلاقيات مهنة التعليم، وقضايا تربوية معاصرة، وأساليب تدريس حديثة لكي تزيد من وعي الطلبة لأهمية الهوية الوظيفية لهم كمعلمين.
3. يوصي الباحث بإجراء دراسات في جوانب أخرى من الهوية الوظيفية، مثل تطور الهوية الوظيفية خلال مرحلة الدراسة الجامعية، كذلك دراسة العلاقة الارتباطية بين الهوية الوظيفية، ومتغيرات مثل الكفاءة الذاتية والتنظيم الذاتي والرضا الوظيفي.
4. لا بد من إجراء أبحاث في الهوية الوظيفية في تخصصات أخرى غير التعليمية، مثل: تخصص الحقوق، والصيدلة، والإرشاد، والتمريض.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية

1. مريان ، نبال (2010) نمذجة التفكير الإبداعي بدلالة متغيرات تنظيم الذات والمسايرة والأمن النفسي لدى طلبة المرحلة الثانوية في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

1. Adamas ,G, (2001) , *The Relation Between vocational Teacher stress. Self- Esteem, Hob Satisfaction and Teacher Identity, Journal of Vocational and Technical Education, 6 (1) 65- 77.*
2. Azar, A, (2010) , *In service and Pre service Secondary Science Teacher's, Self- Efficacy Beliefs About their Professional Identity, Educational Research and Reviews, 5 (4) 175- 188.*
3. Bandura, A (2005) , *The Primary of Self- regulation in Health Promotion, Applied Psychology: An International Reviews 54 (2) 245- 254.*

Teacher self- efficacy As Prediction on Job Stress and Brownout: A median Analyses. Applied Psychology, 57, (7) 152- 171.

17. Schepens. A; Alterman V& Vlerick ,P, (2009) *Student teacher Professional Identity Formation; Educational Studies, 35 (4) 361-378.*
18. Smith,B; Fritz,Q& Mabaline, V. (2010) *A conversation of Teacher's: In Search of Professional Identity, Australian. Education, Teacher's, 37 (2) 224- 244 .*
19. Timostsuk, I; Ugaste ,A, (2010) *Teacher Professional Identity. Teaching and Teacher Education 26 (3) 1563- 1570.*