

الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين

الباحث: عبدالله جلال خليل

أ.د. محمد كاظم جاسم الجيزاني أ.م.د. ميثم عبد الكاظم هاشم

الجامعة المستنصرية، كلية التربية الاساسية

قسم الارشاد النفسي و التوجيه التربوي

مستخلص البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين وكانت عينة البحث من المرشدين التربويين وفق (الجنس، ومدة الخدمة، والحالة الاجتماعية) في محافظة ديالى البالغة (400) مرشد و مرشدة قام الباحث بتبني مقياس (الخطيب 2020) المتكون من (48) فقرة وبخمس بدائل وجرى عليه الصدق الظاهري و الثبات وبطريقة اعادة الاختبار واستخراج معامل ارتباط بيرسون وتوصلت النتائج الى :

- 1- وجود فرق في الهوية المهنية وفق الجنس لصالح الاناث .
- 2- لا يوجد فرق في الهوية المهنية وفق متغير مدة الخدمة.
- 3- لا يوجد فرق في الهوية المهنية وفق متغير الحالة الاجتماعية .

الكلمات المفتاحية : الهوية المهنية ، المرشدون التربويون

الفصل الاول

مشكلة البحث :

تعرض العملية التربوية للعديد من المشكلات المختلفة منها اعداد مرشد و مرشدة ذوي كفاءة يكون فيها مسيطرا على انفعالاته في عمله اتجاه مواقف مختلفة من خلال فعاليته في تقديم الحلول للمشكلات بفعالية و سرعة من خلال تحكمه بذاته وضبط نفسه وتحقيق اهداف عمله .
(لفته، 2018: 44). فالمرشد التربوي في عمله في بعض الاحيان يتصرف من منطلقات ذاتية فردية دون التعويل على القيد النظامية، ودون التقيد بأراء الآخرين فهو يسلك وفقا لمعاييره الذاتية ويشعر بتأنيب الضمير واحتقار الذات عند مخالفتها (القرني، 2016: 18) .
لذا اتجه الباحثون و المختصون في مجال التنظيم المهني مع انتشار مفهوم الهوية المهنية الى دراسة انواع المهن ومنها الهوية المهنة في مجال الارشاد من خلال البحث عن فهم المرشد لهويته ومدى ارتباطها بمهنته ووعيه بكيفية اداء تلك المهنة واهم الخصائص التي تميزه عن غيره عند مزاولتها مثل وضوح الاهداف الحياتية وتدني مستوى الشعور بالقلق عند ممارسة مهنته (الراشدي وآخرون، 2015: 277). كما يرى (هولاند، 1980) ان الهوية تشير الى وضوح واستقرار غايات المرشد الحالية و المستقبلية و الاستقرار في البيئة المهنية، وان المؤسسات تحدد هويتها بالمهام و الغايات للمهنة و للعامل الذي يعمل بها (ابو عطية، 2015: 44). ان عدم امتلاك الهوية المهنية في العمل الارشادي يؤدي الى تكاسل في العمل وعدم ادراك الفرد لواجباته وما يتطلب منه فكل مرشد يظهر ذاته انطلاقا من مهنته التي يمتنها فالمهنة تعمل محدداً اساسياً للهوية النفسية و الاجتماعية (محمد، 2014: 1). مما تقدم يمكن للباحث صياغة مشكلة البحث الحالي بالسؤال الاتي
هل هناك الهوية مهنية لدى المرشدين التربويين ؟

اهمية البحث :

المرشد التربوي ركن أساس في العملية التربوية لذلك وجب عليه أن يتواءم مع الأدوار المناطة به و تطلبها العملية الإرشادية ، فيجب عليه أن يكون مؤمناً بعمله ، مؤهلاً له ، راغباً فيه ، متحملاً لنتيجاته ملتزماً بقيمه ، وأن يكون قدوة حسنة لجميع زملائه محافظاً على دوامه، ذا صفات حميدة مثل : الصدق، الصبر، التواضع، الذكاء، الأمانة، حسن المعاملة، وأن يكون ملماً بالعادات والتقاليد الاجتماعية السائدة في المجتمع الذي يعمل فيه ليبداً مع الناس من حيث هم ثم يعمل على رفعهم حيث يجب أن يكونوا (الصعب ، 2009 :75) . وبما أن نجاح كل عمل يتوقف على القائمين به ، وعلى ما يتصفون به من صفات ومميزات ، وما يمتلكون من معارف ومعلومات وقدرات واستعدادات ومهارات ، وتحمل مسؤولية ، والرغبة في انجاز العمل، فإن نجاح الإرشاد في المدرسة بوجه خاص يعتمد على المرشدين التربويين لأنهم يشكلون العنصر القيادي الفاعل في العملية الإرشادية (Tylor, 1996, p.152). تعد الهوية المهنية من المرتكزات الأساسية لأي مجتمع و تتجلى أهميتها في مدى حضورها الدائم في كافة النواحي الحياة ولاسيما العلوم الاجتماعية و النفسية و التربوية (حمود و الشماس، 2013: 427). ان للهوية المهنية للمرشدين التربويين اهمية بالغة تحتم على المؤسسات التربوية التركيز على الاليات التي تعمل على تفعيلها ضمن واقع مؤسساتي تربوي يحفز احساس المرشد بالانتماء ضمن النسق الاجتماعي داخل المدرسة لان الهوية المهنية تساعد المرشد على تحديد تصوره حول تساؤلات عدة (من أنا؟)و(وما فرقي عن الآخرين؟).

(البريدي، 2007 : 60). اظهرت دراسة الزبيدي و الكحالي (2014) وجود فروق في دلالة احصائية في الهوية المقيدة و الهوية الغامضة تعزى الى التنوع الاجتماعي من جانب الاناث. وأشارت أيضا الى وجود فروق في الهوية المحصلة و المؤجلة و المقيدة من جانب طلبة الصف العاشر يعزى لمتغير الصف الدراسي وبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الهوية المهنية بين افراد العينة يعزى الى متغير القلق (الزبيدي و الكحالي، 2014: 31). كما أظهرت دراسة (حسين 2017) الى وضوح مدلول الهوية المهنية للعاملين بالمؤسسات التربوية (المعلم/المرشد) لدى العينة المدروسة من دون معرفتهم المفهوم وأن مستويات الهوية المهنية عالية لديهم وانه لا توجد فروق في مستويات الهوية المهنية للعينة ويرجع ذلك الى نوع الاختصاص وسنوات الخبرة او البرامج التنموية المشترك بها (حسين 2017 : 84).

أولاً: الاهمية النظرية :

- 1- تمنح هذه الدراسة مزيد من المعلومات حول متغير الدراسة.
- 2- كما أن دراسة تلك المتغيرات سوف تزيد من المعرفة العلمية حول الخصائص النفسية والمهنية للمرشدين
- 3- يعد متغيري البحث (الهوية المهنية) من الموضوعات ذات الأهمية التي تتطلب دراستهما في البيئة العراقية، ولاسيما لدى المرشدين التربويين.

ثانياً: الاهمية التطبيقية :

- 1- كما يمكن أن تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال إمكانية وضع نتائج الدراسة موضع التطبيق في المؤسسات التعليمية .
- 2- يمكن أن يسهم البحث الحالي في تقديم مقاييس جديدة على مستوى المجتمع العربي والعالمي، التي يعتقد بانها قد تقدم أهمية كبيرة للباحثين والمختصين للاستفادة من متغيرات البحث الحالي في دراسات لاحقة،

3- كما ستفتح نتائج البحث الحالي نهجاً جديداً للباحثين في إمكانية إجراء مقارنات جديدة في بحوثهم من خلال ما يمكن ان يصل اليه هذا البحث من نتائج حول متغير الهوية المهنية.

اهداف البحث :

- 1- الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين.
- 2- الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين حسب متغيرات (الجنس، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية).

حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين الملتحقين في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية ديالى من كلا الجنسين للعام الدراسي 2022-2023.

تحديد المصطلحات:

الهوية المهنية :

عرفها هولاند (Holland, 1969) (مدى وضوح الصورة التي يمتلكها المستجيب حول مخططاته المهنية الحالية، واهدافه (المسعود و طنوس، 2015: 87)

دوبار (Dubar, 1991) " بأنها ميزة تتكون نتيجة التنشئة الاجتماعية التي تتبناها المؤسسة التي يعمل بها الفرد، وترتكز على الشعور بالانتماء وليس الانتماء، وعلى عضوية الفرد في الجماعة" (Dubar, 1991: 24). (أبو عنزة، 2011) بانها تشير الى ما يكون عليه الفرد، أي من حيث تشخصه وتحققه في ذاته وتميزه عن الآخرين، فهو وعاء الضمير الجمعي لأي تكتل بشري، وان محتوى هذا الضمير هو بما يشمل من قيم وعادات ومقومات تكيف وعي الجماعة وارادتها في الوجود والحياة (أبو عنزة، 2011: 57).

التعريف النظري: تبني الباحث تعريف هولاند (Holland, 1969) تعريفاً نظرياً للهوية المهنية **التعريف الاجرائي :** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته عن فقرات مقياس الهوية المهنية المتبنى في البحث الحالي .

الفصل الثاني

اولاً الاطار النظري :

ان (جون هولاند) يعد من العلماء البارزين في علم النفس بجامعة (جون هويكنز) في الولايات المتحدة وجاء بنظرية مشهورة في الاختبار المهني وطبقها في تجارب طويلة مع افراد قاموا باتخاذ قرار في اختيار مهنتهم (القاسم، 2000: 197) وكانت نظريته عن الشخصية المهنية من خلال التأكيد على ان الالباء يميلون الى اعادة انتاج شخصياتهم في اطفالهم (Owens 2005: 34) وان معظم الناس يتشابهون في كثير من الحالات وان شخصية الفرد هو مركب من عدة انواع وكل فرد فريد في تركيبه. (Lent & Brown, 2005: 25) وهذه النظرية في الاختبار المهني انعكاس لاتجاهين في علم النفس المهني هما :

الاتجاه الاول : يتمثل بالطابع الشخصي ويتصف في القول ان الاختبار الذي يؤديه الفرد انما يعد امتداداً لشخصيته ومحاولته لتضمين اساليبه السلوكية الواسعة في امتداد حياته او مهنته، وان الميول المهني يكون وصفاً لشخصيته وان ما نحصل عليه من معلومات نتيجة تطبيق اختبارات الميول من الممكن ان يكون اساساً لاختيار التوجيه المهني بسبب ان الميول المهني انما هو تعبير عن شخصية الانسان ويوجد علاقة متبادلة و وثيقة بين خصائص وميول المهني للشخصية .

الاتجاه الثاني : ويتصف بالفكرة التي تؤكد ان الافراد تكون نظرتهم الى انفسهم والى محيط عمل على عناوين و اسماء العمل وان هذه الاتجاه مأخوذ من الروايات و القصص (القاسم، 2000: 197).

نظرية (هولاند) نظرية تركز على تناسب الأشخاص و البيئة والذي يعتمد على التطابق بين الشخصيات الفردية و الخصائص البيئية (Maki&Tarvydas,2010:320) . وهي نموذج تفاعلي يعتمد على تصنيف الاشخاص و البيئات ،يمكن ان يتميز الافراد بأنواع شخصية مختلفة على وفق نوع البيئات التي ينتمي اليها ويعمل فيها هؤلاء الاشخاص و يمكن تصنيفها بأنواع . (Mumme,1997: 4) يقول (هولاند) ان الافراد في المهنة يمتلكون شخصيات متشابهة ووصف اربعة افتراضات عمل لنظريته ،

اولاً: وصف الافراد من حيث تشابههم مع ستة انواع هي (فني ،اجتماعي ،واقعي ،تقليدي ، عقلي ،مغامر)ويمكن اعتبارها نموذجاً او نوعاً لنظرية يصف الفرد او يمكن مقارنة الفرد به . لدى كل نوع من هذه الشخصيات مجموعة مميزة من المهارات و المواقف في الاستجابة للمشكلات التي يتم مواجهتها ويشمل كل منها على تفضيلات للأنشطة المهنية واهداف الحياة و القيم و المعتقدات حول الشخص الواحد و كيفية حل المشكلات .

الثاني : في نظريته البيئات تكون مصنفة الى ستة انواع هي (فني ،اجتماعي ،واقعي ،تقليدي ،عقلي ،مغامر) بواسطة النوع السائد من الافراد الذين يؤلفون تلك البيئة يمكن تحديد نوع البيئة ،كون ان الاشخاص لديهم مجموعة مختلفة من المهارات و القدرات وانهم يفضلون احاطة انفسهم بأشخاص مشابهين لهم .

الثالث: وهو تناسب الافراد مع البيئة اي يبحث الناس عن بيئات يستطيعون من خلالها ممارسة قدراتهم و مهاراتهم .

الرابع :ان تفاعل البيئة الشخصية مع بعضها لبعض لإنتاج السلوك والتي يمكن لنا معرفة شخصية الفرد ونوع بيئته عن طريق النبؤ بعدد من النتائج المحتملة مثل الانجاز و الرضا و الاختيار المهني (Fouad & Swanson,2010: 106) يحاول (هولاند) في نمودجة التوافق بين الشخصية و المهن و(Kelley,1992:290) و الناس في المهن لديهم شخصيات و مصالح متماثلة . (Athanasou&Perera,2019: 683) ان ادوات نظرية (هولاند) ملحوظة لأنها تمثل افكار الآخرين وترجمتها الى اشكال يسهل على المرشدين و المسترشدين الوصول اليها . يمكن رؤية تأثير التدريب وتجارب العمل في نظرية (هولاند) وادواته وتساعد في حساب سهولة الاستخدام و التأثير (Nauta,2010: 12) وأن تأثير نظرية (هولاند) في الممارسة المهنية كبيرة كما يتضح من تطبيقات على عدد واسع من العناصر المهنية .(Patton&McMahon,2006:33) وان نظرية (هولاند) تناسب الشخص مع البيئة من خلال ستة نماذج بيئية (C.Smart,2008:372) .الالية في النظرية (هولاند) في البيئات الست ويمكن استخدامها لوصف الاشخاص ومن ثم السماح بوصف تطابق الافراد مع بيئاتهم .(Swanson&Fouad,1999: 46) ان التناسب بين بيئات العمل و الاشخاص يؤدي الى نتائج مهنية مهمة بما في ذلك الرضا و الثبات في العمل.(Dwivedi&others,2009: 530) وقد برزت دراسات ان الناس يزدهرون في بيئة عملهم عندما يكون هناك توافق جيد بين نوع شخصياتهم وخصائص بيئاتهم (Dwivedi&others,2009:530) ان فكرة الهوية المهنية ،هي محاولة (هولاند) في صقل نظريته فهي ترشح في وضوح الصورة التي يمتلكها الفرد مخططاته المهنية واهدافه و ميوله وقدراته و مواهبه و قدراته او بصورة ابسط كيف يكون الفرد وعيه المهني .(الخطيب ،2020: 32) ويفترض (هولاند)وجود ستة انواع للشخصية وستة انواع للبيئات تطابق مهني (Skovholt,2012:265) ويمكن تصنيف معظم الاشخاص بحسب تشابههم مع واحد او اكثر من ستة انواع شخصية (فني

اجتماعي، واقعي، تقليدي، عقلي، مغامر)) (Smart,2000: 34) وتسمى نظرية (هولاند) أيضا بنظرية (RIASEC) وهي اختصار لأنواع الستة للشخصيات و البيئات المعروفة في نموذجهِ (Jungers,2013: 292) وهذه الانماط هي :

1- البيئة الفنية

يكون هذه النمط للنشاطات غير المنتظمة و الحرة الغامضة ،وتشجع الافراد على رؤية انفسهم كمبدعين غير ملتزمين وانهم يمتلكون قدرات فنية من نوع مميز ومن الامثلة على المهن التي تعكس هذه البيئة الرسامون و الشعراء و النحاتون و الادباء ويتصف اصحاب هذه البيئة بما يأتي - القلق و التوتر و يظهرون قليلاً من ضبط النفس .

- يفضلون العلاقات غير مباشرة مع الآخرين .

- الاصاله و التأمل الباطني

- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين و المهارات الجسمية.

- اكثر من غيرهم في القدرة على التعبير العاطفي ،اذ يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة عبر التعبير الذاتي .(ابو زعزع، 2009: 79-80)

2- البيئة الاجتماعية

يكون هذه النمط الافراد ذوي التوجه الاجتماعي ويتصفون ضمن هذه النمط بما يلي :

- يفضلون الخدمات و التعليم الاجتماعي

- يتجنبون المواقف التي تتطلب حلاً بطريقة عقلية او تتطلب مهارات

- قيمهم الاساسية انسانية دينية

- لديهم مهارات لفظية و مهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق اهدافهم المهنية (الغزة و عبد الهادي، 2012 : 63-64)

3- البيئة الواقعية

يتصف الاشخاص ضمن هذه النمط في :

- يفضلون التصرف و الفعل اكثر من التفكير

- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات علاقة مع الآخرين

- يتميزون بأنهم عمليون في تعاملهم مع مشاكل الحياة

- يفضلون الاعمال اليدوية البارعة و الادوات و الاجهزة و الحيوانات

- يميلون نحو النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً وقوة المهارة الجسمية

(عبد العزيز و عطوي، 2004 : 154-155).

4- البيئة التقليدية

الافراد في هذه النمط من البيئة يفضل تشجيعهم لينشغلوا في النشاطات تتطلب النظام والدقة في معالجة المعلومات و التي تعود عليهم بالفائدة .اذ يرون انفسهم منتظمين و ذوي كفاءة في النشاطات المكتبية ويتصفون بما يلي :

- القدرة على ضبط النفس

- الميول الى النشاطات التي تتطلب تنظيماً لفظياً و عددياً و التعامل مع الوراق

- تجنب المواقف التي تحتاج الى علاقات شخصية و مهارات جسمية

- يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع و القلق و يميلون الى الروتين في حياتهم

- الالتزام و التقيد بالقوانين و الانظمة و الرغبة في العمل مع اصحاب النفوذ

5- البيئة العقلية

يتطلب هذه النمط من البيئة استعمال القدرات الابداعية و ذكائية و التخيل وحل المشكلات باستخدام الوسائل و القدرات العقلية .(الراشدي، 2017: 19) ويتصفون بأنهم - يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض ويهتمون بالبحث عن اسباب المشاكل - لديهم قيم واتجاهات غير تقليدية - يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الاخرين - يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها ويميلون الى الفهم و التنظيم

6- البيئة المغامرة

ان اصحاب هذه النمط من البيئة يمتلكون القدرة و المكانة و المسؤولية ويعملون على تشجيع الافراد ليروا العالم ببساطة نسبية ومن المهن التي تعكسها هذه البيئة هي المحاماة و رجال السياسة و الصحافة و التجار و مندوبو المبيعات ويتصفون بصفات هي - يفضلون العمل في مشاريع التي تحقق المزيد من النجاح - لديهم مهارة الاتقان اللفظي التي تحتاج الى جهود عقلية في التأثير على الاخرين - يتجنبون اللغة المحددة و المركز الاجتماعي - يرغبون في فرض أنفسهم على الاخرين و السيطرة عليهم

وقد تبني الباحث نظرية هولاند (1969) لمفهوم الهوية المهنية كإطار مرجعي للمبررات الآتية:

1- النظرية مناسبة لعينة البحث الحالي وهم المرشدون التربويون كون عملهم يتطلب هوية مهنية واضحة

2- تبني الباحث التعريف النظري الذي وضعته النظرية للهوية المهنية .

3- ستوظف النظرية في تفسير النتائج التي سيتوصل اليها البحث الحالي .

ثانياً :دراسات السابقة :

الدراسات العربية التي تناولت الهوية المهنية :

1- دراسة (الرشدي العنود مبارك، والهولي علي إسماعيل 2015) هدفت إلى التعرف على مدى وعي معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت بهوية دور المعلم كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم وأثر كل من برنامج الإعداد المهني التربوي وسنوات الخبرة التدريسية في تشكيل هذا الوعي وقد تم قياس هوية دور المعلم من خلال ثلاثة محاور رئيسة هي: (1) محور التدريس واحتياجات التلاميذ، (2) محور العمل والعلاقات المدرسية؛ و (3) محور التنمية الشخصية والمهنية شارك في هذا البحث 1570 معلمة من 24 مدرسة ابتدائية حكومية تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة تم استخدام مقياس معد مسبقاً من قبل أحد الباحثين لقياس هوية دور المعلم والذي تكون من 19 بنداً لقياس الأدوار التي تعكس طبيعة عمل المعلم عالمياً . تم استخدام معادلات الإحصاء الوصفي لقياس مدى وعي المعلمات بهوية دور المعلم، وتم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة لقياس العلاقات بين متغيرات الدراسة توصلت نتائج هذه الدراسة إلى (1) أن لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت وعياً مقبولاً بأدوار المعلم المتعلقة بالتدريس واحتياجات التلاميذ والعمل والعلاقات المدرسية، والتنمية الشخصية والمهنية؛ (2) أن هناك اثر دالا إحصائياً لبرنامج الإعداد المهني التربوي في تشكيل الوعي بهوية دور المعلم؛

(3) أن هناك علاقة إيجابية متوسطة بين عدد سنوات الخبرة التدريسية ومدى الوعي بهوية دور المعلم تمت مناقشة النتائج في ضوء الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث، وتم تقديم التوصيات بناء على ما توصلت إليه نتائج هذا البحث (الراشدي، الهولي 2015: 88) .
الدراسات الأجنبية التي تناولت الهوية المهنية :

1- دراسة Cheng. 2008

هدفت إلى بناء أداة لقياس الهوية المهنية للمعلم من خلال اعتبار الهوية المهنية تمثل ما يقوم به المعلم من أدوار وممارسات مهنية ترتبط بمهنة المعلم، كما هدف الباحث في دراسته إلى قياس مدى التزام المعلمين بهوية دور المعلم كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم بعد استخدام الأداة التي قام ببنائها، وتوصل الباحث إلى أن المعلمين المشاركين لديهم وعي والتزام جيدان تجاه الأدوار المطلوبة منهم والتي تعكسها الهوية المهنية للمعلم، ولكن أشارت النتائج إلى أن المعلمين الذكور أكثر التزاماً بالأدوار التي تطلبها الهوية المهنية للمعلم، وأنهى الباحث دراسته باقتراح أن تتم الاستعانة بالمقياس الذي قام بإعداده لتطبيقه على المعلمين في مختلف دول العالم وذلك عند الحاجة للتعرف على هوية الدور المرتبطة بالهوية المهنية للمعلم (34) Cheng, 2008.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

إجراءات البحث :

الفصل الحالي يتضمن منهجية الدراسة، من حيث المنهج المتبع، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة فضلاً عن اعداد اداتي البحث و التحقق من دقة الخصائص السيكومترية لها الوسائل الاحصائية المستعملة في البحث .

أولاً- منهج البحث :

يتناول البحث الحالي المنهج الوصفي ، إذ يمتاز هذا المنهج بوصف الظاهرة التي يرغب بدراستها، مع جمع معلومات دقيقة عنها. لذا فإنه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي متواجدة في عينة الدراسة ، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً. كما يستند المنهج الوصفي أثناء جمع المعلومات عن نوع الظاهرة المراد بحثها بشكل مباشر على عدة ادوات ميدانية ومن أهمها المقياس. كما يعد المنهج الوصفي الارتباطي من أكثر المناهج استعمالاً في دراسة الظروف والوقائع الاجتماعية والعلمية والاقتصادية وغيرها (القصاص، 2007: 22).

ثانياً- مجتمع البحث :

مجتمع البحث هو المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يوجه و يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (النوح، 2004: ص 81). وقد تألف مجتمع البحث من (727) مرشداً و مرشدة بواقع (396) مرشداً و (331) مرشدة بالمدارس الابتدائية و الثانوية الملحقين بالمديرية العامة للتربية محافظة ديالى للعام الدراسي (2022-2023) . و الجدول رقم (1) يوضح ذلك .

جدول (1) توزيع افراد مجتمع البحث على وفق الجنس

المجموع	الجنس		المديرية العامة للتربية محافظة ديالى
	اناث	ذكور	
727	331	396	

*تم الحصول على هذه الاحصائيات من قسم التخطيط و الاحصاء في المديرية العامة للتربية للعام الدراسي (2022-2023)
ثالثاً- عينة البحث :

يختار الباحث عينة بحثة من افراد المجتمع ويجب ان يحدد حجم العينة وسبب اختيارها بصورة مقنعة وقد يستعين الباحث بالبحوث السابقة في تبرير اختياره لعينة بحثه (دعمس، 2008: 201). قام الباحث باختيار عينة البحث بطريقة العشوائية البسيطة تضمنت عينة من (400) مرشد و مرشدة بواقع (200) مرشد، و (200) مرشدة، موزعين على المدارس الابتدائية و المتوسطة و الاعدادية التابعة للمديرية العامة لتربية ديالى وقد قام الباحث بتطبيق مقياس البحث (الهوية المهنية) ، لاستخراج الخصائص السيكمترية و المتمثلة بمعاملات التمييز و الصدق و الثبات و جدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)
توزيع افراد عينة البحث الجنس

مديرية تربية محافظة ديالى	ذكر	اناث	العدد الكلي
	200	200	400

رابعاً- أداة البحث :

يتكون البحث الحالي من مفهوم لذلك يتطلب وجود مقياس للمفهوم البحث (الهوية المهنية) وبعد اطلاع الباحث على المقاييس ذات العلاقة بالمتغير بما يتناسب مع افراد عينة البحث فقد قام الباحث بتبني مقياس الهوية المهنية (الخطيب 2020) لدى المرشدين التربويين .
تعريف المفهوم: الهوية المهنية :

اعتمد الباحث تعريف (الخطيب 2020) المستند الى نظرية هولاند بانها (هي مدى وضوح الصورة التي يمتلكها الفرد حول مخططاته المهنية الحالية ، واهدافه و ميوله و مواهبه و قدراته) او اين يقع الفرد في الوعي المهني والتي يمكن عبرها تقييم الفرد ما اذا كان يمتلك تصورا واضحا لأهدافه المهنية و المهام الازمة ليصبح التصور واضحاً (المسعودي و طنوس، 2015 : 87).

- تحديد مجالات المقياس : مجالات مفهوم الهوية المهنية على وفق التعريف و النظرية كما يأتي :
- 1- البيئة الفنية : تتطلب هذه البيئة الاستخدام الابداعي للأشكال الفنية الارشادية كاستخدام المعرفة، الحدس، العاطفة الاعتماد على معايير ذاتية و شخصية في الحكم على المعلومات .
 - 2- البيئة الاجتماعية : هي البيئة التي تتطلب القدرة في تغيير السلوك الانساني و الرغبة في الاهتمام والشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي والتواصل الايجابي مع الطلبة وأولياء امورهم.
 - 3- البيئة الواقعية : تعتمد هذه البيئة على الانشطة الحسية الجسمية و تتطلب مهارات ميكانيكية ومثابرة وحركة .
 - 4- البيئة التقليدية: هي البيئة التي تتطلب تعاملأ منتظماً وروتينياً ومحسوساً مع المعلومات اللفظية باتباع اجراءات واضحة.

5- **البيئة العقلية** : هي البيئة التي تتطلب استخدام القدرات العقلية المجردة والإبداعية بدلاً من الإدراكات الشخصية.

6- **البيئة المغامرة** : هي البيئة التي تتطلب مهارات لفظية لتوجيه أو اقناع الآخرين والميل للمغامرة والعمل الذي يتطلب توجيه أو تخطيط الأنشطة التي يقوم بها الآخرون أو التحكم فيها (عبد العزيز و عطوي، 2004: 154-157).

صلاحية فقرات المقياس: من أجل التعرف على صلاحية فقرات المقياس عرض الباحث مقياس (الهوية المهنية) بصورته الأولية المكون من (50) فقرة على (18) محكماً من المختصين ذوي الخبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم والإرشاد النفسي ، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول المقياس في الحكم على مدى ملائمة المقياس للغرض الذي وضع من أجله، وفي ضوء ما قرره المحكمين تم تعديل بعض الفقرات، وقد اعتمد الباحث على قيمة مربع كاي المحسوبة ومقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) وهي توازي نسبة 80% فأعلى من آراء المحكمين بوصفها نسبة موافقة على الفقرات وفي ضوء آراء المحكمين ، وجدول (3) آراء المحكمين على صلاحية الفقرات يوضح ذلك .

الجدول (3)

قيمة مربع كاي لآراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين

المقياس	رقم الفقرات	الموافقون		غير الموافقين		قيمة كاي		مستوى الدلالة
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	المحسوبة	جدولية	
البيئة الواقعية	1,4,5,6,7,8	18	100%	صفر	0%	18	3.84	دالة
	2,3	17	94.4%	1	6%	14.22		دالة
البيئة الفنية	1,2,3,4,5,6,7,8	18	100%	صفر	0%	18	3.84	دالة
البيئة الاجتماعية	1,2,3,4,5,6,7,8	18	100%	صفر	0%	18	3.84	دالة
	9	10	55%	8	45%	0.22		غير دالة
البيئة التقليدية	3,4,5,6,7,1,2	18	100%	صفر	0%	18	3.84	دالة
البيئة العقلية	1,2,3,4,6,7,8,9,10	18	100%	صفر	0%	18	3.84	دالة
	5	11	60%	7	40%	0.88		غير دالة
البيئة المغامرة	1,2,3,4,5,6,7,8	18	100%	صفر	0%	18	3.84	دالة

تصحيح المقياس : حدد الباحث لكل فقرة خمسة بدائل للمقياس (الهوية المهنية) هي (دائماً – غالباً – أحياناً – نادراً – أبداً) وحدد الأوزان الاتية للبدائل (١,٢,٣,٤,٥) فإذا وضع المستجيب إشارة على البديل (دائماً) يعطى الدرجة (٥) وإذا وضع إشارة على البديل (غالباً) يعطى الدرجة (٤) وإذا

وضع اشارة على البديل (احيانا) يعطى الدرجة (٣) واذا وضع اشارة على البديل (نادرا) يعطى الدرجة (٢) واذا وضع اشارة على البديل (ابدا) يعطى الدرجة (١)، في حالة الفقرات السلبية تكون درجات التصحيح بالعكس.

اعداد تعليمات المقياس : تعد تعليمات المقياس الدليل الذي يسترشد به المستجيب لذا روعي في اعداد تعليمات المقياس ان تكون واضحة وبسيطة ومفهومة وراعى الباحث الوقت الزمني حيث استغرق متوسط الوقت (12-15) دقيقة، وتوضع علامة (✓) مقابل الاختيار الذي ينطبق على المستجيب، وقد اكد الباحث على سرية الاجابة، وعدم الطلب من المستجيب ان يذكر الاسم واستعمال الاجابة لاغراض البحث العلمي فقط.

1. القوة التمييزية للفقرات: طبق الباحث المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (400) مرشد ومرشدة وتصحيح استمارات الإجابة ، ولاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس رتب درجات أفراد العينة من أعلى درجة كلية إلى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية وبنسبة (27 %) من كل مجموعة إذ اقترح " المتخصصون ان يكون عدد افراد كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية عند حساب القوة التمييزية للفقرات بنسبة (27 %) من أفراد العينة، وبلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (108) مرشدين ومرشدات في المجموعة العليا، و (108) مرشدين ومرشدات في المجموعة الدنيا . واستعمل الباحث الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، ومن خلال هذا الاجراء تبين ان جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً، لأن قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96)، بدرجة حرية (214) وعند مستوى دلالة (0.05). والجدول (4) يبين نتائج حساب القوة التمييزية للفقرات.

الجدول (4) قيم معاملات تمييز فقرات مقياس الهوية المهنية

رقم الفقر ة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة الاحصائية عند مستوى الدلالة عند 0.05
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	2.02	1.127	3.50	1.081	9.858	دالة
2	4.39	0.681	3.55	0.836	8.120	دالة
3	4.86	0.442	3.57	0.659	16.862	دالة
4	4.67	0.547	3.52	0.742	12.941	دالة
5	4.81	0.420	3.53	0.648	17.192	دالة
6	4.68	0.561	3.49	0.826	12.337	دالة
7	4.64	0.571	3.57	1.034	9.367	دالة

دالة	8.852	0.723	3.60	0.660	4.44	8
دالة	11.138	0.846	3.44	0.657	4.58	9
دالة	11.632	0.778	3.26	0.755	4.47	10
دالة	10.273	0.705	3.37	0.686	4.34	11
دالة	7.889	0.744	7.889	0.791	4.19	12
دالة	11.451	0.825	3.26	3.26	4.47	13
دالة	13.310	0.670	3.29	0.648	4.48	14
دالة	8.927	0.833	0.798	3.42	4.41	15
دالة	3.558	1.206	3.85	0.723	4.33	16
دالة	13.156	766.	3.74	0.414	4.84	17
دالة	13.167	0.804	3.27	0.644	4.57	18
دالة	14.352	0.801	3.56	0.436	4.81	19
دالة	15.309	0.837	3.48	0.406	4.85	20
دالة	14.734	0.745	3.38	0.541	4.69	21
دالة	13.310	0.670	3.29	0.648	4.48	22
دالة	11.632	.778 0	3.26	0.755	4.47	23
دالة	9.367	1.034	3.57	0.571	4.64	24
دالة	1.967	0.765	4.65	0.436	4.81	25
دالة	10.227	0.623	3.80	0.587	4.64	26
دالة	16.614	1.159	2.04	0.798	4.29	27
دالة	9.420	0.667	3.72	0.617	4.55	28
دالة	11.632	0.778	3.26	0.755	4.47	29
دالة	8.763	0.676	3.69	0.765	4.56	30
دالة	7.085	1.183	3.61	1.365	2.38	31
دالة	8.896	0.592	3.80	0.660	4.56	32
دالة	8.716	0.633	3.47	0.822	4.34	33
دالة	9.087	0.730	3.51	0.738	4.42	34
دالة	10.501	1.131	3.51	0.565	4.79	35
دالة	9.482	0.715	3.45	0.720	4.38	36
دالة	15.069	0.696	3.40	0.581	4.71	37
دالة	16.471	0.747	3.32	0.523	4.77	38
دالة	16.542	0.787	3.34	0.439	4.78	39
دالة	11.051	0.820	3.33	0.661	4.45	40
دالة	8.113	0.872	3.31	0.822	4.25	41
دالة	14.032	0.728	3.45	0.593	4.72	42
دالة	6.578	0.939	2.81	1.122	1.89	43
دالة	10.894	0.854	3.59	0.550	4.66	44
دالة	13.025	0.732	3.31	0.633	4.53	45

دالة	7.255	0.978	4.08	0.477	4.84	46
دالة	18.537	0.704	3.51	0.333	4.90	47
دالة	14.313	0.785	2.98	0.803	4.53	48

2- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : ان هذا النوع من الصدق يتم احتسابه من خلال حساب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ويعتمد على مده ارتباط درجة كل فقرة بدرجة المقياس الكلية (دافيدوف ١٩٨٠ : ١٨٢) وان ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني ان الفقرة تقيس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية أن المقياس الذي يرشح فقراته على وفق هذا المؤشر يمتلك صدقاً بنائياً (عودة١٩٨٨ : ٣٣٩). اعتمدت الباحث في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، لكون درجات الفقرة متصلة ومتدرجة، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (400) مرشد ومرشدة في البحث الحالي. وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، عند مقارنة القيمة المحسوبة بالقيمة الحرجة البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) وهذا يعد مؤشراً على ان المقياس صادق لقياس الظاهرة التي وضع لقياسه والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5)

قيم معاملات الارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين

تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط
1	0.406	17	0.504	33	0.447
2	0.385	18	0.519	34	0.472
3	0.560	19	0.581	35	0.447
4	0.536	20	0.585	36	0.447
5	0.585	21	0.598	37	0.558
6	0.494	22	0.553	38	0.585
7	0.424	23	0.538	39	0.622
8	0.461	24	0.424	40	0.499
9	0.535	25	0.146	41	0.408
10	0.538	26	0.470	42	0.546
11	0.505	27	0.546	43	-0.247
12	0.418	28	0.489	44	0.469
13	0.523	29	0.538	45	0.561
14	0.553	30	0.364	46	0.383
15	0.360	31	0.297	47	0.615
16	0.221	32	0.463	48	0.596

3- علاقة الفقرة بدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه: يقصد بها ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة في المقياس و الدرجة الكلية للمجال (Nunnally,1978:260). استخدم الباحث هذا الأسلوب لمعرفة معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، وذلك لغرض التأكد من

صدق فقرات مقياس، في كل بعد وتم اعتماد الدرجة الكلية للمجال محكاً داخلياً، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون اتضح إن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، ومن خلال هذا المؤشر اتضح أن جميع فقرات المقياس تعبر عن أبعادها والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6)

معامل ارتباط درجة الفقرات الكلية للمجال لمقياس الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين

البينة الفنية	تسلسل الفقرات	البينة الاجتماعية	تسلسل الفقرات	البينة الواقعية	تسلسل الفقرات
قيمة معامل الارتباط		قيمة معامل الارتباط		قيمة معامل الارتباط	
.569	1	.620	1	.321	1
.603	2	.594	2	.394	2
.604	3	.705	3	.561	3
.583	4	.671	4	.594	4
.675	5	.623	5	.610	5
.507	6	.561	6	.560	6
.598	7	.555	7	.549	7
.396	8	.489	8	.486	8
البينة المغامرة	تسلسل الفقرات	البينة العقلية	تسلسل الفقرات	البينة التقليدية	تسلسل الفقرات
.485	1	.491	1	.533	1
.624	2	.529	2	.492	2
.423	3	.522	3	.549	3
.573	4	.574	4	.331	4
.612	5	.502	5	.441	5
.550	6	.628	6	.415	6
.641	7	.659	7	.170	7
.631	8	.693	8		
		.590	9		

يتبين من الجدول (6) أن قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه ذات دلالة إحصائية عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة (0,098) وهذا يعني أن الفقرة تقيس الخاصية أو المفهوم نفسه الذي يقيسه المجال.

4- ارتباط درجة المجال بالمجالات الأخرى وبالدرجة الكلية للمقياس : بهدف التعرف على مدى استقلالية الأبعاد الرئيسية في قياسها لمفهوم (الهوية المهنية) تم إيجاد معاملات الارتباطات الداخلية بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجات الكلية للأبعاد الفرعية واعتمد الباحث في حسابها على معامل ارتباط " بيرسون " Person correlation لكون الدرجات متصلة ومتدرجة. وذلك لأن ارتباطات الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس هي قياسات أساسية للتجانس، لأنها تساعد على تحديد مجال السلوك المراد قياسه ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث استمارات العينة السابقة ويتبين من الجدول (7) بأن جميع الارتباطات سواء كانت بين الأبعاد بعضها مع البعض الآخر أو ارتباطها بالدرجة الكلية لمقياس

الهوية المهنية وباستعمال معامل ارتباط بيرسون كانت دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (398) حيث القيمة الحرجة تساوي (0.098) ، وهذا يشير الى ان الابعاد مترابطة فيما بينها وتقيس شيئاً واحداً ويتم التعامل معها كدرجة كلية واحدة .

جدول (7)

معاملات الارتباط علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية

اسم المجال	الهوية المهنية	اسم المجال	الهوية المهنية
1	1	1	1
432.	1	432.	1
696.	654.	696.	654.
444.	539.	444.	539.
507.	605.	507.	605.
521.	493.	521.	493.

الخصائص السايكومترية للمقياس :

أولاً- الصدق: يعتبر الصدق ذا أهمية ومن الخصائص التي لابد من توافرها في المقاييس النفسية والتربوية (عودة، 1988، 34) . و انستازي اكدت الى ان الصدق، هو تجمع للأدلة التي نستدل بها قدرة المقياس على قياس ما اتم لقياسه (Anastasi,1976 :134). ويعني مفهوم الصدق في التعريف السيكومتري بعامه درجة قياس الاختبار المعين لما يزعم انه معد الاختبار لكي يقيسه

(ربيع، 2007: 111).

1- الصدق الظاهري : ان هذا النوع من الصدق عند عرض الباحث فقرات اختباره او مقياسه قبل تطبيقه على مجموعة المحكمين الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات الاختبار في قياس الخاصة المراد قياسها بحيث تجعل الباحث مطمئناً الى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم او بنسبة (80%) التأكد منه في الجدول (3) . (الكبيسي، 2010: 265) .
مؤشرات صدق البناء : صدق البناء هو مدى قياس الاختبار ظاهرة سلوكية او لسمه معينة (الزوبعي وآخرون، 1981: 33). صدق البناء يقصد به تحليل المقياس في ضوء المفهوم النفسي واستناداً للخاصية المراد قياسها والارتباط بين جوانب المقياس (حبيب، 1996: 307).

فالخصائص النفسية التي نحاول قياسها هي مفاهيم او بنى افتراضية غير قابلة للملاحظة المباشرة (الكيلاني والشريفي، 2011: 92) ويعد صدق البناء الذي اطلق العلماء عليه صدق المفهوم او صدق التكوين يعد من المؤشرات المهمة في التحقق من الصدق في بناء المقاييس النفسية والتكوينات الفرضية وهي تعد بمثابة خصائص يفترض انها تميز الأفراد وينعكس أثرها على سلوكهم (علام، 2000: 218). وقد تم التأكد من مؤشرات صدق البناء للمقياس في استخراج الاجراءات الاحصائية السابقة لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وايضا علاقة درجة الفقرة بمجالها وعلاقة درجة فيما بينها بالدرجة الكلية للمقياس الجداول (5،6).

ثانياً- ثبات المقياس: يقصد حصول كل فرد من العينة على نفس الدرجات في كل مرة تطبق فيها الاداة عليهم بشرط ان لا يحدث تعلم او تدريب في فترات مابين التطبيقين (الخطيب 2014: 130) وان التقديرات الكمية في القياس الثبات تحقق غرضين هما الكشف عن دقة الاختبار في قياس الظاهرة ومدى درجة الاتساق والاستقرار في الاداء (النعمي، 2014: 230) وعندما نتكلم عن الثبات نتكلم عن طريقتين مختلفتين هما استقرار الاختبار والتناسق الداخلي لمفردات الاختبار (ابو علام، 2006: 465) وتتعدد وتنوع اساليب حساب الثبات في الاختبارات والمقاييس ويختص كل اسلوب بتقدير نوعية معينة (تباين الخطأ) وهو التباين الذي يؤثر في ثبات المقياس الذي نحصل عليه (العزاوي، 2008: 130).

استخرج الباحث معامل الثبات للمقياس بطريقتين هما:

1- طريقة الاختبار- إعادة الاختبار (Test-Retest): ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (50) مرشداً وبفاصل زمني بلغ (14) يوماً من التطبيق الأول، حيث أن إعادة تطبيق المقياس لغرض التعرف على ثباته يجب ألا يتجاوز الأسبوعين من التطبيق (Person Correlation Coefficient) الأول ثم حسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (0.793). للمقياس، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن.

2- معادلة ألفا كرونباخ: وقد أستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (400) مرشد ومرشدة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (0.831) وهو معامل ثبات جيد.

خامساً - الوسائل الإحصائية:

تم استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة في البحث الحالي بمساعدة البرنامج الاحصائي (spss) على النحو التالي:

1- مربع كاي للتحقق من صلاحية فقرات المقياس عن طريق آراء المتخصصين ضمن إجراء الصدق الظاهري.

2- الاختبار الثاني t test : لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس ودلالة الفروق بين متغيرات البحث الجنس والخدمة.

3- الاختبار الثاني t test لعينة واحدة للتعرف على المراقبة الذاتية لدى المرشدين التربويين

4-معامل ارتباط بيرسون : استعمل لاستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ومعامل الثبات للمقياس.

5-معادلة الفاكرونباخ : استعملت لاستخراج ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها: يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي استناداً الى الأهداف التي تم تحديدها وتفسير هذه النتائج ومناقشتها، والخروج بالعديد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، ويمكن عرض النتائج كما يأتي:

الهدف الاول: التعرف على الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين.

لتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الهوية المهنية المتكون من (48) فقرة على عينة البحث المتكونة من (250) مرشداً ومرشدة وأظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (195,312) درجة وبانحراف معياري قدره (17,1658) درجة، وعند

معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (144) درجة ، تبين ان الفرق دال احصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (47,263) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96)، وبدرجة حرية (249) وهذا يعني ان عينة البحث يمتلكون الهوية المهنية بدرجة جيدة والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة ومجتمع الاختبار دلالة الفرق بين متوسط الحسابي الافراد العينة و المتوسط الفرضي لمقياس الهوية المهنية

الدلالة	مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	متوسط فرضي	درجة حرية	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	حجم العينة
دالة	(0.05)	1,96	47,292	144	249	17,1658	195,312	250

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق في الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين وفقاً للمتغيرات (الجنس وسنوات الخدمة و الحالة الاجتماعية)

من اجل تحقيق هذا الهدف، تم تطبيق مقياس الهوية المهنية و على أفراد عينة البحث البالغة (250)، مرشدا ومرشدة ، وبعد معالجة البيانات احصائياً استخرج الباحث متوسطات درجات افراد العينة على المقياس تبعاً للجنس و الحالة الاجتماعية و مدة الخدمة و كانت كما موضح في الجدول(9).

جدول (9)

لاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين للتعرف الى الفرق في مقياس الهوية المهنية وفقاً لمتغيرات (الجنس، مدة الخدمة ، الحالة الاجتماعية)

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
ذكور	125	192.5200	16.75179	2.601	1.96	0.05	249
اناث	125	198.1040	17.18628				
الخدمة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
6 فما أكثر من سنوات	125	194.2160	17.61441	1.010	1.96	0.05	249
1-5 سنوات	125	196.4080	16.70382				

القيمة الزائفة الجدولة	القيمة الزائفة المحسوبة	قيمة فيشر المعيارية	قيمة معامل الارتباط الهوية المهنية	الحالة الاجتماعية
249	0.125	0.182	0.179	متزوج
		0.198	0.195	أعزب

تفسير النتائج و مناقشتها: - يتضح من الهدف الثاني ان المرشدين التربويين لديهم مستوى جيد من الهوية المهنية مما يدل ان المرشدين يمتلكون تصوراً واضحاً عن اهدافهم المهنية و المهام المهنية التي يجب الالتزام بها وتحقيقها وهذا ما اكّد (هولاند) أن الهوية المهنية تعبر عن مدى وضوح الصورة التي يمتلكها الفرد حول مخططاته المهنية الحالية واهدافه وميوله ومواهبه وقدراته او بصورة ابسط اين يقع الفرد في الوعي المهني (عبد العزيز وعطيوي، 2004 : 154_155). وقد توافقت نتائج الدراسة مع دراسة (الخطيب 2020) التي كانت عينتها مشابهة لعينة البحث الحالي و توصلت الى ان مستويات الهوية المهنية مرتفعة لدى المرشدين التربويين.

2- - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث)، ولصالح الاناث. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الخدمة (6 فما أكثر من سنوات، 1-5 من سنوات) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

الاستنتاجات:

- 1- ان افراد عينة البحث لديهم الهوية المهنية.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث)، ولصالح الاناث. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الخدمة (6 فما أكثر من سنوات، 1-5 من سنوات) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

التوصيات :

- 1- اقامة الندوات و المحاضرات للمرشدين من اجل تعزيز و تقوية الهوية المهنية و التي تقيمها مديرية الارشاد النفسي و التوجيه التربوي في وزارة التربية والتنسيق مع التدريسيين الجامعيين في التخصص الارشاد النفسي من اجل اقامة هذه الدورات التدريبية .
- 2- التشجيع على اقامة دورات و ندوات حوارية و زيارات متبادلة بين المرشدين من اجل الاستمرار في تبادل المنفعة .

المقترحات :

- 1- اعداد برنامج تدريبي يستند الى النظرية المعرفية في تنمية الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين.
- 2- اجراء دراسة مماثلة في المحافظات العراقية للمرشدين التربويين.

المصادر :

- 1- عبد الزهرة لفته البدران ،عباس جبار علي الشرع .(2018)المراقبة الذاتية لدى المرشدين التربويين .مجلة أبحاث البصرة للعلوم الانسانية ،العدد4-المجلد 43-السنة 2018

- 2 - القرني، نورة بنت مسفر، (2016) الرقابة الذاتية وعلاقتها بالقيم الاجتماعية لدى عينة من تلميذات المرحلة الابتدائية والمتوسطة بجهة ، جامعة الملك عبد العزيز، جدة – المملكة العربية السعودية .
- 3 - الراشدي،العنود مبارك ،والهولي ، علي اسماعيل .(2015):وعي معلمات المرحلة الابتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم. دراسات التربوية والنفسية :مجلة كلية التربية بالزقازيق مصر ع88.
- 4 - ابو عطية، سهام درويش (2015) نظريات الارشاد والنمو المهني،دار الفكر ناشرون و موزعون ،عمان،الاردن.
- 5 - محمد ،محمد هاني (2014) السلوك التنظيمي الحديث، دار المعتر للنشر والتوزيع ،الاردن.
- 6 - الصعب ، محمد (٢٠٠٩) قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقنفذة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية .
- 7 - حمود، فريال؛ والشماس، عيسى (2013): مستويات تشكل الهوية الايدولوجية لدى طلبة الصف الثاني الثانوي (دراسة ميدانية في مدينة دمشق)، مجلة جامعة دمشق، المجلد (29)، العدد الأول، كلية التربية، جامعة دمشق، دمشق، سوريا، ص (425- 451).
- 8- البريدي، عبد الله (2007): الهوية التنظيمية - كيف ينظر الافراد إلى منظماتهم، مجلة التدريب والتقنية، العدد (91)، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص (57-68).
- 9- الزبيدي ،عبد القوي سالم ،الكحالي، سالم ابن ناصر(2014)الفروق بين النوع و الصف الدراسي و القلق في حالات الهوية المهنية لدى طلبة الصفين التاسع و العاشر ،بسلطنة عمان ،مجلة اماراباك ،المجلد الخامس، العدد الثالث عشر .
- 10 - حسين ،هشام بركات بشر(2017)استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية ،مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية و الانسانية ،جامعة بابل العدد32. - القاسم بديع، محمود، مبارك (2000) علم النفس المهني بين النظرية التطبيق، مؤسسة الورق للنشر، عمان الاردن .
- 11 - الخطيب ، زهراء محمود شاکر الخطيب ،(2020) (الاداء الوظيفي وعلاقته بمستويات الهوية المهنية لدى المرشدين التربويين) جامعة المستنصرية ،كلية التربية الاساسية .
- 12- ابو زعيزع، عبد الله يوسف (2009) مقدمة في الارشاد المهني داريافا العلمية للنشر، عمان. - عبد الهادي، جودت عزت العزة، سعيد حسني (2012) التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 13- عبد د العزيز، سعيد، عطوي، جودت عزت (2004) التوجيه المدرسي دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 14- الراشدي ،العنود مبارك ،والهولي ، علي اسماعيل .(2015):وعي معلمات المرحلة الابتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم. دراسات التربوية والنفسية :مجلة كلية التربية بالزقازيق مصر ع88.
- 15 - القصاص، مهدي محمد (2007): مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي، الناشر: عامر للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، المنصورة، مصر .

- 16- النوح، عبد الله (2004): مبادئ البحث التربوي، الناشر: جامعة الرياض، كلية المعلمين، الطبعة الأولى، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 17- دعمس، مصطفى (2008) منهجية البحث العلمي في التربية و العلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر و التوزيع، عمان .
- 18 - المسعود، هالة فاروق، طنوس، عادل جورج (2015) تقنين قائمة التفضيلات لجنون هولاند للبيئة الاردنية، مجلة العلوم التربوية، المجلد 42، العدد 1.
- 19 - دافيدون، لندال واخرون (1980) مدخل الى علم النفس، ترجمة سي الطوب، ط4 دار ماكجرو هيل للنشر، مصر القاهرة .
- 20 - عودة، احمد سليمان (1988) القياس و التقويم في العملية التدريسية، الاصدار الثاني، دار الامل للنشر و التوزيع الاردن .
- 21- الكبيسي، وهيب مجيد (2010) القياس النفسي بين التنظير و التطبيق، بيروت لبنان .
- 22 - حبيب، مجدي عبدالله كريم، (1996) التقويم النفسي في التربية وعلم النفس، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر .
- 23- الكيلاني، عبدالله زيد، و الشريف، نضال كمال (2011) مدخل الى البحث في العلوم التربوية و الاجتماعية ط3 دار الميسرة للنشر و التوزيع، عمان الاردن .
- 24- علام، صلاح الدين (2000): القياس والتقويم التربوي والنفسي، أسسه وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، الناشر: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر.
- 25- النعيمي، مهدي (2014) القياس النفسي في التربية وعلم النفس، ط1 المطبعة المركزية جامعة بغداد .
- 26- العزاوي، رحيم يونس كرو (2008) مقدمة في منهج البحث العلمي، ط1 دار دجلة، عمان .
- المصادر الاجنبية :

- 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.
- Brown, D. Steven, Lent, W. Robert (2005) Career developme and counseling : putting theory and research to work, WILEY.
- Dubar, C. (1991): The socialization: The construction of social and professional identity. Paris: A, Colin.
- Swanson, L. Jane, Fouad, A. Nadya (2010) Career theory and practice : learning through case studies, sage publications, United.
- Owens, J. Timothy (2005) From adolescence to adulthood in the Vietnam era, Springer, Purdue University.
- Taylor. S J. & Bogdan R. (1996): Quality of life and the individual's perspective. In Quality of life: Conceptualisation and measurement. Ed. R. Schalock American Association on Mental.

The professional identity of educational counselors

Researcher: Abdullah Jalal Khalil

Prof. Dr. Muhammed Kazem Jassim Al-Jizani

Abstract:

The current research aims to identify the professional identity of educational counselors. The research sample was educational counselors according to (gender, length of service, and marital status) in Diyala Governorate, amounting to (400) male and female counselors. The researcher adopted the scale (Al-Khatib 2020) consisting of (48) items. With five alternatives, the virtual validity and reliability was conducted on it, by the re-test method, and the Pearson correlation coefficient was extracted. The results reached:

- 1-There is a difference in professional identity according to gender in favor of females.
- 2 - There is no difference in the professional identity according to the length of service variable.
- 3- There is no difference in professional identity according to the social status variable.