

The relationship between professional identity and psychological stress among teachers in the Sultanate of Oman

العلاقة الارتباطية بين الهوية المهنية والضغط النفسية لدى عينة من المعلمين في سلطنة عمان

Ahmad Al-Maqbali^{1*}.

¹Ministry of Education, Oman.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 06 Jun 2021

Accepted 08 Aug 2021

Published 01 Jan 2023

*Corresponding author:

Ministry of Education, Oman.

Email: ahmed159@moe.om.

Abstract

This study aimed to know the correlation between professional identity and psychological stress among a sample of teachers in the Sultanate of Oman. The sample consisted of (400) male and female teachers. The researcher used the descriptive correlative approach, and the researcher used two scales: the professional identity scale, and the psychological stress scale. The results showed the existence of a negative correlation with statistical significance between professional identity and psychological stress at the level of the total degree and at the level of dimensions except for the (academic) dimension in psychological stress and the dimension (social modeling) in professional identity, where the negative relationship was not statistically significant. The results also showed that there were statistically significant differences in favor of females in the total scale of professional identity and all its dimensions except for the dimension (social comparison and restoration of self-esteem), while there were no statistically significant differences in professional identity due to the experience variable on the scale as a whole and on its dimensions except for the dimension (picture). professional self), where there are differences in favor of years of experience (more than 15 years). The results showed that there were no statistically significant differences in psychological stress according to the gender variable in the total scale and all its dimensions except for the (psychological) dimension in favor of females, as well as the presence of statistically significant differences in the overall scale and in its five dimensions due to the experience variable in favor of years of experience (more than 15 years), as it became clear that the impact of psychological stress on them is less compared to other years of experience.

Keywords: professional identity, psychological stress, teacher.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين الهوية المهنية والضغط النفسية لدى المعلمين في سلطنة عمان، وتكونت العينة من (٤٠٠) معلماً ومعلمة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدم الباحث مقياسين: مقياس الهوية المهنية ومقياس الضغوط النفسية. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الهوية المهنية والضغط النفسية على مستوى الدرجة الكلية وعلى مستوى الأبعاد عدا البعد (الأكاديمي) في

الضغوط النفسية وبعد (النمذجة الاجتماعية) في الهوية المهنية، حيث كانت العلاقة السالبة غير دالة إحصائياً، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث في المقياس الكلي للهوية المهنية وأبعاده كلها عدا بعد (المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات)، بينما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الخبرة على المقياس ككل وعلى أبعاده عدا بعد (الصورة الذاتية المهنية)، حيث توجد به فروق لصالح سنوات الخبرة (أكثر من ١٥ سنة). وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية وفقاً لمتغير الجنس في المقياس الكلي وأبعاده كلها عدا البعد (النفسي) لصالح الإناث، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المقياس الكلي وفي أبعاده الخمسة تعزى لمتغير الخبرة لصالح سنوات الخبرة (أكثر من ١٥ سنة) حيث اتضح أن تأثير الضغوط النفسية عليهم أقل مقارنة بسنوات الخبرة الأخرى.

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، الضغوط النفسية، المعلمون.

١. المقدمة

١،١ الإطار النظري والدراسات السابقة

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

ولأهمية دور المعلم قامت بعض المنظمات المهنية بتحديد معايير خاصة بهذا الأمر ودراسة فهم الفرد لهويته الذاتية وارتباطها بمهنته؛ لأن ذلك يساعده على البذل والعطاء وتجاوز التحديات التي تعترضه (الرشيدي والهولي، ٢٠١٥). ويرى مصطفى (٢٠٠٠)، أن المعلم من أهم المدخلات في عملية التعلم، بحيث تتوقف نجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها بالدرجة الأولى على المعلمين.

حيث إن هناك اهتماماً متزايداً من قبل العلماء والباحثين بالهوية المهنية لدى المعلم، وذلك من منطلق إن إصلاحات الأنظمة التربوية وفق المعايير التي تقوم عليها الجودة الشاملة تستند على مدى وضوح الهوية المهنية للمعلم، والتي تنعكس في قدرته على التعامل مع المشكلات المرتبطة بأهدافه وأدواره في المهنة من حيث: مبادئها ومعاييرها وأخلاقياتها (Beauchamp and Thomas, 2009؛ مشري، ٢٠١٨).

وتعرف الهوية المهنية بأنها مركب من التفاعل في سيناريوهات العمل المختلفة بين الأبعاد الاجتماعية والثقافية والسياسية والمؤسسية والشخصية (Day et al., 2006). وأي خلل أو اضطراب في تلك الأبعاد قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في الهوية المهنية، كالاضطرابات التي تسببها الضغوط النفسية. ويعتبر الضغط النفسي من أكثر الظواهر التي تواجه المعلمين فهو نتاج الصراع بين متطلبات المهنة ومقدره الفرد على تحمل هذه المتطلبات والوفاء بها (الحاروني وزغلول، ٢٠٠٩).

فالضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلم قد تسبب له اضطرابات نفسية وجسمية وغياب عن العمل والمشاجرات والسلوك العدواني وسوء التوافق، وهذا ما أكدته بعض الدراسات كدراسة بشارف و(علي، ٢٠١٦). حيث إن التعرف على الضغوط التي يتعرض لها المعلم في عمله ومعرفة أسبابها والأعراض المصاحبة لها، والعمل على التقليل منها يجنب المعلم العديد من الأمراض الجسدية والنفسية (الأمين، ٢٠١٤).

وقد ذكر السيد وملحم (٢٠١٦)، أن المعلمين الذين يشكلون هوية مهنية بشكل مستقر ومتماسك، يكونوا أكثر قدرة على تطوير مهارات اجتماعية وأكاديمية ونفسية مناسبة تساعدهم في التقليل من الضغوط النفسية التي قد يتعرضون لها.

الهوية المهنية (Professional Identity)

يعبر عن الهوية المهنية في المفهوم التقليدي من خلال ما يقدم من صورة واضحة عن الذات المهنية للفرد، فالهوية المهنية تشير إلى مجموعة السمات الداخلية والخارجية المنسوبة لأي مهنة.

حيث عرف بوشر (Busher, 2005) الهوية المهنية للشخص على أنها تصورات الشخص الشخصية للصورة الذاتية والكفاءة الذاتية المتعلقة ببيئة عمل الفرد.

ويمكن تعريف الهوية المهنية بأنها " عملية يقوم الفرد من خلالها بتحقيق الوعي بمفهومه الذاتي في سياق المهنة" (الخولي، ٢٠١٨).

ولفهم الهوية المهنية للشخص يتطلب التوغل في ذاتيته، لأنه وراء كل تعريف موضوعي للمهنة يوجد تعريف أو معنى خفي وهو ذاتي وشخصي (نعمون، ٢٠١٦).

تكوين الهوية المهنية للمعلم

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

ويشير العسيري (٢٠١٩) إلى أن الهوية المهنية للمعلم تتشكل من خلال جانبين، يتم من خلالهما اكتساب تصور عن مهنة التدريس، فالجانب الأول يكون بملاحظة ومراقبة الطلاب للمعلمين أثناء التدريس، حيث إن من خلال ملاحظة المعلمين سيتم ترسيخ كثير من المفاهيم وطرق التدريس التي ستصبح بعد ذلك هوية مهنية للمعلم. والجانب الثاني في الهوية يتكون بالممارسة وذلك من خلال ما يتشارك به المعلم مع المعلمين الآخرين إلى أن تصبح هوية مهنية لدى الفرد والجماعة المشتركة معه.

ويرى بعض الباحثين ومنهم بيجارد وآخرون (Beijaard et al., 2000) أن تشكل الهوية المهنية تبدأ من بداية الدراسة في الكليات والمعاهد المتخصصة في إعداد المعلم من خلال ما يتلقاه المعلم من مهارات ومعارف وخبرات واتجاهات وقيم وميول أثناء الدراسة وأثناء فترة التدريب الميداني في المدارس مما يؤثر بشكل كبير في تكوين الهوية المهنية للمعلم، ويمكن دعم وتطوير المهارات بعد ذلك من خلال برامج التنمية المهنية للمعلم.

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

وتشير أدبيات التدريس والتعليم للمعلمين أن الهوية المهنية دينامية، وأن هوية المعلم تتصلق مع مرور الوقت تحت تأثير مجموعة من العوامل سواء الداخلية للفرد، مثل العاطفة، وخارجية للفرد، مثل العمل والحياة والخبرات في سياقات معينة، فالهوية المهنية هي عبارة عن محصلة لمنشآت متتالية كالتنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم المهنة، بالإضافة إلى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل وهي التنشئة التنظيمية أو المهنية. فالفرد يبني هويته المهنية من خلال مكتسبات قبلية وأخرى بعدية (كاري، ٢٠١٢).

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

ويرى دي وآخرون (Day et al., 2006) أن هناك ثلاثة أبعاد تشكل الهوية المهنية للمعلم وهي:

- البعد الشخصي: ويقصد بها حياة المعلم في المجتمع خارج إطار المدرسة كالأدوار الأسرية والمجتمعية للمعلم، وكذلك التغذية الراجعة من الأسرة والأصدقاء.
- البعد المهني: وهي التوقعات الاجتماعية والمهنية من المعلم.
- البعد المكاني: ويقصد بها حياة المعلم في إطار المجتمع المدرسي، ويتأثر بالظروف المحيطة، ويرتبط بالهوية على المدى الطويل.

ويرى عبد الغني وطه (٢٠١٦) أن تشكل الهوية المهنية للمعلم تتأثر بعدة متغيرات منها، الرضا الوظيفي للمعلم، والالتزام وفهم الذات، والثقة بالنفس، والدافع للعمل، والنظرة إلى المستقبل، كما أنه يرى أن الهوية المهنية للمعلم تتطور بتطور خبرات عمله في مجال التدريس من سنة لسنة أخرى ومن مرحلة لمرحلة ثانية، وأن عملية بناء الهوية للمعلم عملية ديناميكية متواصلة ومستمرة.

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

خصائص الهوية المهنية للمعلم

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

تري دومس (2013) Dumais أن الاستعداد النفسي له دور كبير عند المعلمين المبتدئين وترى أيضاً أن الهوية المهنية مرتبطة بصورة الذات وكيفية الاستفادة من خبرة الآخرين.

حيث تتضمن هوية المعلم هويات فرعية تنعكس في علاقاتهم مع الأقران من المعلمين والطلاب والإداريين وغيرهم من أعضاء مجتمعاتهم المدرسية (Beijaard et al., 2004).

وذكر ايبارا (Ibarra, 1999)، أن الهوية المهنية عملية مستمرة لتكامل الأدوار الشخصية والمهنية، وخصائصها المستقرة نسبياً، والقيم والدوافع والتجارب التي تصف حياة المعلمون وأدوارهم في العمل.

وهنا سنلخص بعض الخصائص التي تتميز بها هوية المعلم المهنية:

- تتسم هوية المعلم بأنها ديناميكية وغير ثابتة، حيث تبني الهوية المهنية للمعلم بشكل مستمر ومتواصل (Alshammari, 2016).
- الهوية المهنية جزء من السياق الاجتماعي والثقافي والسياسي والمؤسسي الذي يعيش فيه المعلم، فهي انعكاس للتنشئة والتربية (العسيري، 2019).
- تتطور الهوية المهنية للمعلم بتطور خبرات عمله من عام إلى عام ومن مرحلة إلى مرحلة عبر مراحل حياة المعلم المختلفة (عبد الغني وطه، 2016).

الضغوط النفسية (Psychological stress)

تعتبر الضغوط النفسية ظاهرة معقدة، حيث لم يتفق العلماء والباحثون في تعريف محدد له، فكل شخص يعرف الضغوط النفسية من الزاوية التي ينظر إليها، وما يوجد من تعريفات ما هو إلا محاولة لتوضيح جوانب ظاهرة الضغوط النفسية (السمادوني، 1995).

وعلى الرغم من انتشار الضغوط النفسية وتعرض الناس لها، إلا أن تعريفات الضغوط النفسية تعددت لدى الباحثين فالبعض منهم ركز على الجوانب النفسية أو الفسيولوجية والبعض منهم ركز على نتائج الضغوط وتأثيرها على الفرد ومنهم من تناول أسبابه ومصادره (الخطيب والدوغان، 2015).

وبعد الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث في مجال الضغوط النفسية وجد الباحث اختلاف في مفهوم الضغط النفسي؛ حسب النظرة اليه.

الضغط النفسي كمثيرات.

حيث ينظر للضغط النفسي بأنه مثيرات قد تكون داخلية أو خارجية، وقد تكون مثيرات خارجية وداخلية معا.

حيث عرف لازروس (Lazarus, 1966) الضغوط النفسية بأنها: "علاقة بين الشخص والبيئة يُقدّر الشخص بأنها مرهقة له، وأنها تفوق إمكانياته وتهدد سلامته" (صبيحي، 2003).

وعرف ميكينباوم (Meichenbaum, 1988) "الضغوط النفسية بأنها؛ قوة موجودة في البيئة الخارجية تؤدي إلى إزعاج الفرد وتوتره، وتشعر الفرد بأنه يوجد في البيئة المحيطة به ما يهدد حياته، واتزانه الانفعالي والاجتماعي، وأيضا استقراره" (الجندي ومكاري، 2007).

ويرى طاهر (١٩٩٣) "أن الضغوط النفسية ترجع الى تلك العوامل الخارجية والداخلية الضاغطة على الفرد ككل، أو على أي عنصر فيه، الأمر الذي يؤدي إلى الشعور بالتوتر والاختلال في تكامل الشخصية، وعندما تزداد شدة الضغوط فإن ذلك يفقد الفرد قدرته على التوازن، ويغير نمط سلوكه مما كان عليه إلى نمط جديد".

الضغط النفسي كاستجابات

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الضغوط النفسية تحدث نتيجة استجابات لبعض المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد.

حيث ينظر سيلبي (١٩٨٤) Seley إلى الضغوط "بأنها استجابات للظروف البيئية حيث عرفها بأنها" الاستجابة الفيزيولوجية والسيكولوجية التي يقوم بها الفرد في مواجهة حدث أو حالة خارجية" (Davison & Neal, 1994).

وقد أشار ستايكوفيتش ولوثانس (Luthans & Stajkovic, 1998) إلى أن الضغوط النفسية هي استجابات تكيفية لمختلف المواقف الخارجية، والتي يترتب عليها حدوث بعض الاختلالات العضوية والانفعالية والسلوكية لدى الافراد.

- الضغوط النفسية كحالة وجدانية:

حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه إلى أن الضغوط النفسية ترجع إلى اضطراب الحالة الوجدانية للشخص، مما يؤدي إلى عدم التوازن الانفعالي للفرد.

وقد ذكر دوكنين وماكجراث (Docking & Macgrath, 2013) أن الضغوط النفسية تحدث نتيجة إحساس الفرد بفقدان التوازن بين المطالب والإمكانات.

وعرف الفرماوي (٢٠٠٠) الضغوط النفسية بأنها حالة من عدم التوازن الذي ينتج عن عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة، ومقدرة القيام بها، وتؤدي للشعور بعدم إمكانية إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية.

مصادر الضغوط التي يتعرض لها المعلم

تختلف آثار الضغوط النفسية من شخص لأخر باختلاف العوامل الخارجية المؤثرة، كطبيعة الضغط ونظرة الفرد لهذه الضغوط ونمط الشخصية وأساليب الشخص في مواجهتها.

ومهنة التدريس من المهن الضاغطة التي قد يعمل بها الشخص بسبب تعدد المهام الملقاة على عاتق المعلم، ومشكلات الطلاب داخل الصف، والضغوط الإدارية كل هذا قد يجعل المعلم يتعرض للضغوط النفسية أكثر من غيره (الطواب وآخرون، ١٩٩٩).

وصنف الطرييري (١٩٩١) مصادر الضغوط النفسية على المعلمين إلى ثلاثة مصادر:

- مصادر ذاتية: يشترك فيها المعلم مع غيره تتمثل في الاستعداد الشخصي ومستوى الإدراك ونمط الشخصية والاتجاه نحو المهنة والصراع الذاتي.

- مصادر وظيفية: حيث تتمثل في الضغوط الإدارية التي يتعرض لها المعلم والعلاقات مع الزملاء والعبء المهني وسوء سلوك التلاميذ وضعف النظام المدرسي وعدم وجود معايير واضحة وظروف العمل الرديئة وضغط الوقت.

- مصادر اجتماعية: تتمثل في نظرة المجتمع للمهنة والتقدير والعمل الاجتماعي للمعلم.

ويتعرض المعلم إلى أنواع عديدة من الضغوط التي قد تؤثر على أداءه التدريسي وتفاعله الصفّي، مما يؤثر كذلك على الرضى الوظيفي للمعلم فكثرة الأعمال الكتابية التي تطلب من المعلم قد تشعره بزيادة العبء عليه، ويشكل لديه نوعاً من الضغط، وقد تؤثر اتجاهات الطلبة السلبية نحو المدرسة والمعلمين مصدر ضغط على المعلم؛ مما ينعكس بدورها على عملية تفاعل الطلبة، وقناعتهم بالمعلم، مما يشعر المعلم بأن التعامل مع هذه الفئة من الطلبة أمر صعب، ويعتبر ضغط الوقت والمسؤوليات الإضافية والعلاقات غير المنسجمة مع المشرف وأولياء الأمور من مصادر الضغوط التي يتعرض لها المعلم (عسكر والقنطار، ٢٠٠٥).

وتتطلب مهنة التدريس قدرًا كبيراً من الضبط الانفعالي، بحيث يحاول المعلمون ضبط انفعالاتهم، وذلك من أجل التعامل مع الطلبة بشكل صحيح لتحقيق الانضباط والتفاعل معهم مما يقود الى تحقيق الأهداف التربوية (صقر، ٢٠٢٠).

آثار ونتائج الضغوط النفسية على المعلم

إن استمرار تعرض المعلم لضغوط العمل له عواقب وخيمة على مهنته ومستوى أدائه المهني وكذلك على جوانب شخصيته، كما أن الضغوط النفسية تؤثر سلباً على المعلم في الجانب النفسي والاجتماعي وفي علاقته المهنية والأسرية (الطواب وآخرون، ١٩٩٩).

ففي مجال العمل قد تشعره الضغوط النفسية المستمرة إلى الشعور بالإرهاك وقله الإنتاجية وتكرار التغيب عن العمل، مما قد يترك آثاراً سلبية على الطلبة الأمر الذي يؤدي إلى تدهور العملية التعليمية. ولو نظرنا إلى الضغوط النفسية من الناحية الصحية فإنها تسبب مشكلات صحية عديدة مثل التوتر والعصبية والقلق، وضعف القدرة على التركيز وفقدان الشهية أو الإفراط في الأكل، وحدوث الأمراض والاضطرابات الهضمية وجلطات الدماغ والسكتات المفاجئة (بدران، ٢٠٠٦).

يلاحظ الباحث مما سبق: أن الضغوط النفسية تترك آثاراً عديدة على المعلم، إذا لم يتم مواجهتها بالطرق والأساليب الإيجابية التي تساعد على التخلص منها باستمرار، حتى لا تتراكم عليه تلك الضغوط؛ مما قد يؤدي به إلى حالة من الإنهاك.

العلاقة بين الهوية المهنية والضغوط النفسية

إن المعلمين الذين يشكلون هوية مهنية بشكل متماسك ومستقر يحتمل أن يطوروا مهارات أكاديمية واجتماعية ونفسية مناسبة، كما يطورون أيضاً تركيزاً داخلياً يوجههم نحو إيجاد معارف ذاتية متينة تساعد في التقليل من حدة الضغوط النفسية التي يتعرضون لها.

وتكمن أهمية إحساس المعلمين بغزارة هويتهم المهنية في عدم الإحساس، أو التقليل من الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلم خلال عمله في مهنة التدريس.

حيث تساهم الهوية المهنية بشكل فعال في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمين مما ينعكس ذلك بشكل إيجابي على كافة جوانب الحياة بالنسبة للمعلم وبالتالي تقل الضغوط النفسية. أما نقصان الهوية المهنية فيؤثر بشكل سلبي على المعلمين مما قد يسبب لهم ضغوطاً نفسية تؤثر على رضاهم وأدائهم المهني (السيد وملحم، ٢٠١٦).

يرى الباحث أن إحساس المعلمين بالضغوط النفسية ناجم عن إدراكهم للمواقف الضاغطة في هذه المهنة وتقويمهم الذاتي لأبعادها، حيث إن الرؤية الإيجابية لهذه المهنة سيسهم في تقليل الإحساس بالضغوط النفسية. وإذا كانت الهوية المهنية هي الأساس الإيجابي نحو الوظيفة والبقاء فيها والقيام بواجباتها ومتطلباتها، بل والاستمتاع بها، فستزداد احتمالات تضائل معدلات الضغوط النفسية وارتفاع مستويات الهوية المهنية لديهم.

١,١,١ الدراسات السابقة

بسبب ندرة الدراسات التي اهتمت بالمتغيرين معاً، تم التطرق إلى الدراسات التي تناولت متغيرات مرتبطة بالهوية المهنية كمتغير الرضا الوظيفي والتوافق المهني والكفاءة المهنية وغيرها، وكذلك الدراسات التي تناولت متغيرات مرتبطة بالضغوط النفسية كمتغير الاحتراق النفسي.

هدفت دراسة بيچاردي وآخرون (Beijaard et al., 2000)، إلى التحقق من تصورات معلمي المدارس الثانوية في الجنوب الغربي من هولندا، من ذوي الخبرة حول تشكل الهوية المهنية للمعلمين وتغيرها بعد اكتساب الخبرة الميدانية، من خلال الإجابة على استبيان معد لمعرفة الطريقة التي يرى بها المعلمون أنفسهم كخبراء، وتكونت العينة من (٨٠) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن التصورات الحالية تختلف بشكل واضح عن تصوراتهم السابقة، وبدايتهم كمعلمين حيث أصبحت لديهم خبرات متنوعة ورؤية مختلفة للهوية المهنية، ويرى المعلمون أن هويتهم المهنية تتكون من مزيج من الخبرات المتميزة، وأن إدراكهم للهوية المهنية تتأثر بالتصورات السابقة عندما بدأوا كمعلمين، وأشارت النتائج إلى أن الهوية الوظيفية للمعلمين التي تشكلت لهم مستقبلاً تختلف عن بدايتهم في العمل في مهنة التعليم بسبب الخبرة.

هدفت دراسة وداعة والكمين (٢٠٠٣)، إلى معرفة الضغوط لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الخرطوم وعلاقتها بكل من التدين والضغط الانفعالي والشعور بالمسؤولية، وتم استخدام المنهج الوصفي، باستخدام مقياس أعد لذلك، وتكونت العينة من (٣٠٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً. وتوصلت النتائج إلى إن النسبة الأكبر من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية تعاني من الضغوط النفسية بدرجة متوسطة، وتوصلت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلمي

ومعلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير النوع لصالح المعلمات، ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط النفسية وكل من التدين والشعور بالمسؤولية والضغط الانفعالي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية.

هدفت دراسة الشافعي (٢٠٠٥)، إلى بحث علاقة الكفاءة المهنية لدى المعلمين بكل من: الكفاءة الذاتية العامة والضغوط النفسية المرتبطة بمهنة التعليم لدى المعلمين قبل الخدمة، ومعلمي المرحلة الابتدائية ومعلمي المرحلة المتوسطة ومعلمي المرحلة الثانوية في الكويت، كما تهدف إلى دراسة الفروق بينهما، وتكونت العينة من (٢٠٠) معلم موزعين على الفئات الأربع بالتساوي، باستخدام مقياس معد لذلك. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة بين الكفاءة المهنية وكل من الكفاءة الذاتية العامة والمعتقدات التربوية، ووجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة بين الكفاءة المهنية والضغوط النفسية المهنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مراحل التعليم المختلفة في الكفاءة الذاتية المهنية والكفاءة العامة والضغط النفسي المهني والمعتقدات التربوية.

هدفت دراسة العامر وآخرون (٢٠٠٧)، إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمملكة البحرين، والتعرف على الفروق في كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي والأداء المهني، وتم استخدام المنهج الوصفي على عينة مقدارها (١٨٠) معلماً ومعلمة، باستخدام مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الرضا الوظيفي ومقياس الأداء المهني. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي لدى المعلمين، والمعلمات والمرحلة الإعدادية، وغير دالة إحصائياً لدى المعلمين والمرحلة الثانوية، وأيضاً وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والأداء المهني لدى المعلمات والمرحلة الإعدادية وغير دالة لدى المعلمين والمرحلة الإعدادية والمعلمات والمرحلة الثانوية وتوصلت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية، والثانوية في الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات والمرحلة الإعدادية في الرضا الوظيفي لصالح المعلمات .

هدفت دراسة الخرابشة والقمش (٢٠٠٩)، إلى التعرف على الضغوط التي يتعرض لها المعلمون والمعلمات في محافظة البلقاء الأردنية، باستخدام مقياس معد لذلك، على عينة مقدارها (٣٢٠) معلماً ومعلمة. وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض المعلمين والمعلمات للضغوط. وتوصلت أيضاً إلى أن المعلمات أكثر تعرضاً للضغوط من المعلمين، ولا توجد فروق في تعرضهم للضغوط تعزى لمتغير المرحلة الدراسية التي يقومون بتدريسها أو المؤهل العلمي الذي يحمله المعلم.

هدفت دراسة عبد القادر وعمر (٢٠٠٩)، إلى معرفة أساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى معلمي، ومعلمات المرحلة الثانوية بمحليتي الخرطوم بحري وشرق النيل، وعلاقة هذه الأساليب بالتوافق المهني لهؤلاء المعلمين والمعلمات، حيث تم استخدام المنهج الوصفي على عينة مقدارها (١٩٠) معلماً ومعلمة، باستخدام مقياس أساليب مواجهة الضغوط النفسية، ومقياس التوافق المهني. وتوصلت النتائج إلى أن معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية يستخدموا أسلوب المواجهة النشطة والتفكير الرغبي والبحث عن المساندة بدرجة كبيرة، بينما أسلوب التريث والتروي والأناة، وأسلوب التنفيس الانفعالي بدرجة فوق الوسط، وأسلوب الانسحاب بدرجة متوسطة. وتوصلت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام أساليب مواجهة الضغوط تعزى لمتغير النوع وامتياز تخصص المعلم. وأيضاً توصلت النتائج إلى ارتباط متغير سنوات العمل، والخبرة بالتدريس ارتباطاً طردياً موجباً مع أسلوب المواجهة النشطة الموجهة، وعدم وجود علاقة ارتباط بين متغير سنوات الخبرة مع أساليب الانسحاب المعرفي والتفكير الرغبي والبحث عن المساندة والتريث، والتنفيس الانفعالي. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين أساليب مواجهة الضغوط والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية.

هدفت دراسة الكويكي وعبيدات (٢٠١٢)، إلى التعرف على الضغوط النفسية التي تواجه معلمي الدراسات الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، باستخدام مقياس للتعرف على الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلم؛ وطبقت الدراسة على عينة تتكون من (١٨٤) معلماً ومعلمة بمحافظة القريات. وأظهرت النتائج أن أكثر الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمين كانت تتعلق بالمجال التكنولوجي، وأقلها في المجال الاجتماعي والاقتصادي، مع

وجود فروق ذو دلالة إحصائية تعزى، لمتغير مكان السكن لصالح سكان القرية في المجال الإداري، وأظهرت النتائج وجود فروق تعزى، لمتغير المرحلة لصالح المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، مع وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوي

الخبرة (أقل من خمس سنوات)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير عمر المعلم باستثناء المجال الاجتماعي، والاقتصادي حيث تبين وجود فروق لصالح المعلمين الذين أعمارهم أقل من ٣٠ عام.

هدفت دراسة أوريوس (Oruç, 2013)، إلى تفسير وتقييم دور الفهم والتقييم والتعاون المستمر في تشكيل الهوية المهنية للمعلم المبتدئ في تركيا، وتكونت عينة الدراسة من معلمة واحدة فقط، حيث استمرت الدراسة لمدة عامين، من خلال المقابلات شبه المنظمة والملاحظة الشخصية والمهنية للمعلمة والخبرات التدريسية، وكيفية التعامل مع الطلاب، والاستماع إلى الرؤية الشخصية والتصورات عن التدريس وعن مدرستها وخططها المهنية المستقبلية. وأشارت النتائج إلى وجود دور كبير للفهم والتقييم والتعاون المستمر في تكوين الهوية المهنية للمعلم، حيث إنه مع مرور الوقت أصبحت المعلمة تتميز أكثر بالالتزام المهني والكفاءة الذاتية، وأن التشارك بالخبرات مع الزملاء يزيد من الشعور بالانتماء للمهنة.

هدفت دراسة البقيعي (٢٠١٤)، إلى معرفة مستوى إدراك معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن لهويتهم المهنية من خلال الإجابة على مقياس الهوية المهنية للمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٩) معلما ومعلمة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مناطق الأردن التعليمية. وأظهرت النتائج أن مستوى إدراك الهوية المهنية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن كان مرتفعا بشكل كلي في جميع الأبعاد: التعلم، والتعليم، ونمو الطلبة، والتطوير المدرسي، والعلاقات والخدمات المهنية، والنمو المهني. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح مؤهل البكالوريوس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية. هدفت دراسة (المعمرية، ٢٠١٤)، إلى قياس مستوى ضغط العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى معلمي مدارس ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط في سلطنة عمان، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة مقدارها (١٠٦) معلماً ومعلمة باستخدام استبانة معدة لذلك. وتوصلت النتائج إلى وجود ضغط عمل بدرجة متوسطة لدى العينة، وجاء الترتيب التنازلي لضغوط العمل كالتالي (ظروف العمل، غموض الدور، عبء الدور، ملاءمة الدور)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لضغوط العمل تبعا لمتغير النوع والعمر وسنوات الخبرة.

هدفت دراسة الجدوع (٢٠١٥)، إلى تقصي مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة عمان، على عينة مقدارها (١٧٠) معلماً ومعلمة، باستخدام استبانة معدة لذلك. وتوصلت النتائج إلى وجود ضغوط نفسية بدرجة مرتفعة لدى عينة الدراسة، كما أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر ضغوط العمل لدى المعلمين تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث والحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، وسنوات الخبرة لصالح فئة من سنة إلى ٥ سنوات والمستوى التعليمي لصالح فئة البكالوريوس.

هدفت دراسة الخطيب والدوغان (٢٠١٥)، إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التوافق المهني، والضغوط النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في محافظة الأحساء بالسعودية، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٥) معلمة، باستخدام مقياسين أعدا لذلك. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ووجود فروق تعزى لمتغير مكان العمل لصالح المعهد، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الضغوط لمتغير الفئة التي تعمل معها لصالح معلمات الإعاقة وصعوبات التعلم، ووجود فروق لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة ١-٥ سنوات و٦-١٠ سنوات، ووجود فروق تعزى لمتغير مكان العمل لصالح معلمات الدمج.

هدفت دراسة الربيخي (٢٠١٦)، إلى تحديد مدى شيوع الضغوط النفسية المدركة لدى المعلمين وعلاقتها بالمرونة النفسية ومهارة حل المشكلات، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي على عينة قدرها (٣٠٠) معلم ومعلمة بواقع ١٥٠ معلم و١٥٠ معلمة من معلمي محافظة الظاهرة في سلطنة عمان. وتم استخدام مقياس الضغوط النفسية المدركة ل (كوهن وآخرون) ومقياس المرونة النفسية ل (سميث وآخرون) ومقياس مهارة حل المشكلات ل (ساهين وهبتر). وتوصلت النتائج إلى أن الضغوط النفسية المدركة الشائعة من وجهة نظر المعلمين تمثلت في الثقة في قدرتهم على التعامل مع المشكلات الشخصية، والشعور بعدم السيطرة والقدرة على مجاوزة الصعوبات التي يمرون بها. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين متغيري الضغوط النفسية المدركة، ومتغير المرونة النفسية لدى المعلمين وأيضا مهارة حل المشكلات، أي كلما كان المعلم أكثر مرونة قلت لديه الضغوط النفسية المدركة، وكلما ازدادت مهارة

المعلم على حل المشكلات انخفضت شدة الضغوط النفسية المدركة لديه. وأيضا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى).

وهدفت دراسة عبدالغني و طه (٢٠١٦)، إلى فحص الهوية المهنية للمعلم، وتحديد العوامل التي تؤثر في تشكيلها، لدى عدد من المعلمات والمدرسات التربويات الملتحقات ببرنامج الماجستير تخصص إدارة تربوية بكلية التربية جامعة حائل خلال العام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥، وتكونت العينة من عدد (١٥) معلم، حيث أستخدم المنهج الكيفي، من خلال تحليل كيفي للسير المهنية للطالبات للوقوف على العوامل التي تشكل الهوية المهنية للمعلم، وأيضا أستخدم المنهج الكمي من خلال استبيان لقياس آليات تطور الهوية والرضا المهني وتطوير الذات لدى المعلمات. وتشير النتائج إلى تأثير الهوية المهنية على فعالية المعلم وكفاءته المهنية، بحيث يوجد ارتباط دال إحصائيا بين الهوية المهنية وكل من الرضا المهني وتقدير الذات وتطوير الذات.

هدفت دراسة الجبور (٢٠١٧)، إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين بالأردن، وفحص الفروق بين متوسطات الضغوط النفسية في ضوء بعض المتغيرات، وكذلك الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا عن الحياة لديهم. على عينة مقدارها (٣٧٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً، من خلال مقياس معد لذلك. وأشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية لدى المعلمين، وكانت الضغوط أكبر لدى الذكور من الإناث، ولدى ذوي الخبرة القصيرة أعلى منها لدى ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائيا بين الضغوط النفسية لدى المعلمين والرضا عن الحياة.

هدفت دراسة حسين (٢٠١٧)، إلى معرفة مستويات الهوية المهنية للمعلم لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية في السعودية، من خلال مقياس تم إعداده لتحديد مستوى الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، وأجريت مع (٢٠) معلم مقابلة شخصية فردية لتحديد تصورات معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية عن الهوية المهنية للمعلم، وتكونت العينة من (١٢٩) معلم ومعلمه رياضيات بالمرحلة الابتدائية. وأشارت النتائج إلى وضوح مدلول الهوية المهنية للمعلم لدى عينة الدراسة دون معرفتهم مسمى المفهوم، وأشارت كذلك إلى أن مستويات الهوية لديهم مرتفعة، وأنه لا توجد فروق في مستويات الهوية المهنية لعينة البحث ترجع للنوع أو سنوات الخبرة أو لعدد برامج التنمية المهنية الحاصل عليها.

هدفت دراسة كربوسة وغربي (٢٠١٧)، إلى معرفة مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة في الجزائر، وتكونت العينة من (٨٥) أستاذ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد أجابوا على مقياس الهوية المهنية للأساتذة. وأظهرت النتائج أن مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة مرتفع على المقياس للأداة وعلى كل أبعاده: التعليم والتعليم، نمو الطلبة، التطوير الجامعي، العلاقات والخدمات الاجتماعية، النمو المهني. كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس و لمتغير السن و لمتغير الأقدمية.

هدفت دراسة الزعبي (٢٠١٨)، إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي، والرضا المهني لدى الأكاديميات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالسعودية، في ضوء بعض المتغيرات وقد استخدمت الباحثة مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس فلمبان لقياس الرضا المهني على عينة مكونة من (٣١) رئيسة قسم أكاديمي في الجامعة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الاحتراق النفسي والرضا المهني وتوصلت أيضا إلى عدم وجود تأثير دال إحصائيا لمتغير العمر وسنوات الخبرة على مستوى الاحتراق النفسي والرضا المهني. وتوصلت النتائج أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بعد الإنهاك المهني والمقياس الكلي للاحتراق النفسي والرضا المهني لصالح المتزوجات. وتوصلت كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في بعد الشعور بتدني الإنجاز الشخصي، ومقياس الاحتراق النفسي وكذلك الرضا المهني تعزى إلى المرتبة العلمية.

هدفت دراسة العسيري (٢٠١٩)، إلى معرفة الهوية المهنية لدى معلمي اللغة العربية لغة ثانية في معهد تعليم اللغة العربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، وكذلك معرفة الاختلاف في مستوى الهوية المهنية بناء على اختلاف الخبرة والمؤهل العلمي. وطبق الباحث استبانة مكونة من خمس وثلاثين عبارة على عينة عشوائية تكونت من (٢٦) معلماً. وتوصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى الهوية المهنية لدى عينة الدراسة وعدم وجود اختلاف في مستوى الهوية المهنية بناء على اختلاف سنوات الخبرة واختلاف المؤهل العلمي. وتوصلت أيضا إلى وجود تفاوت في مستوى الهوية المهنية في محور النمو المهني، والشراكة المجتمعية يعود لصالح الحاصلين على درجة الدكتوراة.

١,٢ مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة

سوف تكشف الدراسة الحالية عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الهوية المهنية والضغط النفسية لدى عينة الدراسة، وما يميز الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة كونها من الدراسات النادرة التي تناولت الربط بين متغير الهوية المهنية، ومتغير الضغوط النفسية، كما أنها الدراسة التطبيقية الوحيدة التي تم تطبيقها على المعلمين في محافظة شمال الباطنة التي ربطت المتغيرين مع بعضهما، حيث تعد هذه الدراسة من الدراسات المهمة في هذا المجال، لعدم توافر دراسات تناولت العلاقة بين المتغيرين، والعلاقة الارتباطية بينهما؛ مما أعطى مبرراً قوياً لأجراء هذه الدراسة.

١,١,٣ جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اختيار المتغيرات من خلال مراجعة الدراسات السابقة، بحيث تعتبر الدراسات السابقة مصدر أساسي لكثير من المعلومات المهمة التي تم التوجه إليها في الدراسة الحالية من حيث اختيارها، وتحديد مشكلتها، ومنهجيتها، والإجراءات الملائمة لتحقيق أهدافها، ووجهت الدراسات السابقة كذلك إلى العديد من البحوث والدراسات والمراجع، وساعدت في تكوين تصور شامل عن الأطر النظرية التي شملتها الدراسة الحالية.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

أكدت العديد من الدراسات ومنها دراسة (محمد، ١٩٩٩؛ عبد الغني وطه، ٢٠١٦)، أن مهنة التعليم من المهن التي قد تسبب ضغطاً نفسياً للمعلمين، وخاصة إذا شعروا بأن الجهود التي يبذلونها في العمل غير فعالة ولا تكفي لإشباع شعورهم بالتقدير والثواب والإنجاز وتحقيق الذات. ولأهمية دراسة الهوية المهنية للمعلم التي تعتبر الركيزة الأساسية التي تعينه على النمو المهني السليم (الظفر وآخرون، ٢٠١٤). أراد الباحث دراسة العلاقة بين الهوية المهنية وتعلق المعلم بهذه الوظيفة وعلاقتها بالضغوط النفسية لديه. حيث تشير بعض الدراسات كدراسة (Borich, 1999؛ جمال الدين وطاهر، ٢٠١٤؛ عبد الغني وطه، ٢٠١٦)، إلى أهمية فحص ودراسة الهوية المهنية للمعلم لما لها من تأثير على فعاليته وكفاءته المهنية، مما قد يساهم في تخفيف الضغوط النفسية التي يتعرض لها. وبناء على ذلك تمثل مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية.

٢,١ أسئلة الدراسة

١. ما علاقة الهوية المهنية بالضغوط النفسية عند المعلمين في سلطنة عمان.
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية لدى المعلمين الباطنة في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس والخبرة؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط لدى المعلمين الباطنة في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس والخبرة؟
٤. وتهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الهوية المهنية والضغوط النفسية لدى المعلمين في سلطنة عمان.

٣. أهمية الدراسة

توجيه القائمين في المجال التربوي على الاهتمام بالمعلم، في جميع الجوانب المهنية والنفسية، ويمكن من خلال هذه الدراسة تقديم توصيات من شأنها زيادة مستوى الهوية المهنية وذلك عن طريق التعامل مع الضغوط النفسية التي يواجهونها.

كما أن هذه الدراسة تثري الجانب النظري، حيث تعتبر الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت متغير الهوية المهنية، والضغوط النفسية، بحيث تفتح المجال لدراسة مواضيع أخرى لها علاقة بمتغيرات الدراسة.

تكمّن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية التخطيط لزيادة الهوية المهنية لدى المعلمين من خلال الاختيار، والتدريب المناسب وتحسين الأداء، وأيضاً في التخفيف من الضغوط النفسية التي قد يتعرض لها المعلم في الميدان التربوي، وتكمّن الأهمية أيضاً من خلال ترجمة، وإعداد أدوات قياس تتوافر فيها الخصائص السيكومترية لتطبيقها على البيئة العمانية.

٤. حدود الدراسة

تشمل الدراسة الحالية الحدود الآتية:

- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١ م.
- الحدود المكانية: سلطنة عمان
- الحدود البشرية: تتحدد عينة الدراسة بالمعلمين في سلطنة عمان الذين استجابوا على أداة الدراسة.
- الحدود الموضوعية: الهوية المهنية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى المعلمين في سلطنة عمان.

٥. مصطلحات الدراسة

الهوية المهنية (Professional Identity)

يعرف البعض الهوية المهنية بأنها: "عملية يقوم الفرد من خلالها بتحقيق الوعي بمفهومه الذاتي في سياق المهنة" (الخولي، ٢٠١٨).

وتعرف الهوية المهنية بأنها مركب من التفاعل في سيناريوهات العمل المختلفة بين الأبعاد الاجتماعية والثقافية والسياسية والمؤسسية والشخصية (Day et al., 2006).

ويعرف بوشر (Busher, 2005) الهوية المهنية للشخص على أنها تصورات الشخصية للصورة الذاتية والكفاءة الذاتية المتعلقة ببيئة عمل الفرد.

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

الضغوط النفسية (Psychological stress)

ومن العلماء الذين عرفوا الضغوط النفسية بيك (Beck, 1976) حيث عرفها بأنها استجابة يقوم بها الفرد نتيجة لمواقف تضعف تقديره لذاته، أو مشكلة ليست لها حل تسبب له إحباطاً وتعوق انزانه، أو موقف يثير أفكاراً عن العجز واليأس والاكتئاب، المذكور في دراسة (عبد القادر، ٢٠١٣).

وتعرف الضغوط النفسية بالحالة التي يظهر فيها تباين ملحوظ بين المتطلبات التي ينبغي أن يوديها الكائن الحي، وقدرته على الاستجابة لها (عبيد، ٢٠٠٨).

ويعرف الضغط النفسي: بأنه تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسدي داخل الفرد وينجم عن عوامل تنشأ من البيئة المحيطة مثل القلق والغضب والشعور بالاكتئاب سواء أكانت هذه البيئة عائلية، أو اجتماعية، أو دراسية، أو عمل (عربيات، ٢٠٠٥).

ويعرف الباحث الضغوط النفسية إجرائياً بأنها: حالة تحدث للشخص نتيجة مواجهته تهديدات تفوق قدرته، مما يسبب له شعور بالألم والارتباك، والتي يعبر عنها بالدرجة التي يحصل عليها، من خلال إجابته عن كل فقرة من فقرات مقياس الضغوط النفسية المستخدم في هذه الدراسة.

٦. منهجية الدراسة وإجراءاتها

٦,١ منهج الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية، حيث يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، ويصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً وصفيّاً وكمياً (المحمودي، ٢٠١٩).

٦,٢ مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين بشمال الباطنة في سلطنة عمان، ويبلغ عددهم (١٠٠١٢) معلماً ومعلمه منهم (٣٠٠٩) معلماً، و(٧٠٠٣) معلمة، (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٠).

تم تطبيق أدوات الدراسة بالطريقة الإلكترونية من خلال إرسال رابط الكتروني لمجتمع الدراسة، وكانت عدد الاستجابات (٤٠٠) استجابة من المجتمع الأصلي، وبذلك تمثل عينة الدراسة الأساسية (٤ %) من المجتمع الأصلي الذي تم تقديره، وفيما يلي وصف لعينة الدراسة كما هو موضح في جدول (١).

جدول (١): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

| النسبة | العدد | المتغير | |
|--------|-------|------------------|--------|
| ٣٤,٣% | ١٣٧ | ذكر | الجنس |
| ٦٥,٧% | ٢٦٣ | أنثى | |
| ١٤,٥% | ٥٨ | أقل من ١٠ سنوات | الخبرة |
| ٣٩,٢% | ١٥٧ | من ١٠ إلى ١٥ سنة | |
| ٤٦,٣% | ١٨٥ | أكثر من ١٥ سنة | |

٦,٣ متغيرات وأدوات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية: (الهوية المهنية، الضغوط النفسية).

واستخدم الباحث في هذه الدراسة الأدوات التالية:

- استبانة لقياس الهوية المهنية من إعداد هاو وآخرين (Hao et al., 2014).
- استبانة لقياس الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات من إعداد (الخرابشة والقمش، ٢٠٠٩).

❖ الخصائص السيكومترية لمقياس الهوية المهنية

بعد اعتماد مقياس الهوية المهنية من إعداد هاو وآخرين (Hao et al., 2014)، استخرج الباحث الخصائص السيكومترية باتباع ما يلي:

ترجمة مقياس الهوية المهنية من إعداد هاو وآخرين (Hao et al., 2014)، من خلال: (ترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، ثم ترجمة النسخة العربية إلى اللغة الإنجليزية بواسطة مترجم آخر، بهدف استيضاح مدى دقة الترجمة واستيفائها للمعنى، ثم مقارنة النسخة الإنجليزية الأصلية مع النسخة الإنجليزية المترجمة، ونتيجة لذلك أجريت بعض التعديلات في بعض الفقرات أو الكلمات، ثم عرض المقياس بعد الترجمة على أحد المتخصصين لضبط دقة المضمون).

اختار الباحث عينة استطلاعية قوامها (٤٢) معلم ومعلمة من مجتمع الدراسة الأصلي، وطبق عليها الأدوات بهدف التحقق من مناسبة أدوات الدراسة لتطبيقها على أفراد العينة الأساسية، واستخراج خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات) بالطرق الإحصائية الملائمة.

- صدق فقرات مقياس الهوية المهنية

تم حساب صدق الفقرات من خلال عينة تجريبية مكونة من (٤٢) معلم ومعلمة، وذلك لبيان مدى اتساق فقرات المقياس مع بعضها البعض من خلال الإجراءات التالية:

حساب معاملات ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع درجة البعد الكلي الذي تنتمي له كما هو موضح في الجدول (٢).

جدول (٢): معاملات الارتباط (بيرسون) بين فقرات كل بعد، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن = ٤٢)

| النمذجة الاجتماعية | | استقلالية الاختيار الوظيفي | | المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات | | فائدة البقاء في المهنة | | الصورة الذاتية المهنية | |
|--------------------|------------|----------------------------|------------|---|------------|------------------------|------------|------------------------|------------|
| معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة |
| ٠,٨٥٢** | ١٧ | ٠,٨٠٤** | ١٤ | ٠,٧٥٧** | ١٠ | ٠,٧١٢** | ٦ | ٠,٣٦٠* | ١ |
| ٠,٧٩٤** | ١٨ | ٠,٨٩٩** | ١٥ | ٠,٨٦٢** | ١١ | ٠,٦٩٤** | ٧ | ٠,٧٥٦** | ٢ |
| ٠,٧٣٤** | ١٩ | ٠,٨٣٠** | ١٦ | ٠,٧٦٧** | ١٢ | ٠,٧٣٤** | ٨ | ٠,٨٥٤** | ٣ |

| | | | | | | | |
|---|---------|---|---------|----|---------|----|---------|
| ٤ | ٠,٨٤٨** | ٩ | ٠,٦٥٨** | ١٣ | ٠,٨٤٧** | ٢٠ | ٠,٧٢٥** |
| ٥ | ٠,٧٢٩** | | | | | | |

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) **

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) *

يتضح من جدول (٢) أن جميع فقرات مقياس الهوية المهنية تتمتع بمعامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) و (٠,٠٥)، مما يشير إلى معامل ارتباط مناسب للفقرات.

حساب معامل الارتباط لكل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس ككل كما هو موضح في الجدول (٣).

جدول (٣): معاملات الارتباط (بيرسون) بين أبعاد المقياس ودرجته الكلية (ن = ٤٢)

| أبعاد المقياس | معاملات الارتباط |
|---|------------------|
| الصورة الذاتية المهنية | ٠,٨٧٨** |
| فائدة البقاء في المهنة | ٠,٨٩٩** |
| المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات | ٠,٨٨٩** |
| استقلالية الاختيار الوظيفي | ٠,٨٥٣** |
| النمذجة الاجتماعية | ٠,٨٨٢** |

دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) **

يوضح جدول (٣) أن جميع درجات الأبعاد الخمسة للمقياس ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مع الدرجة الكلية للمقياس، وتراوحت قيم الارتباط بين (٠,٨٩٩ - ٠,٨٥٣) للأبعاد وهذا يُعد مؤشراً مناسباً لصدق المقياس.

– ثبات مقياس الهوية المهنية

للتحقق من ثبات مقياس الهوية المهنية قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس على حده، ثم قام بحساب معامل ثبات المقياس ككل باستخدام معامل ألفا لكرول (Cronbach's Alpha).

والجدول (٤) يوضح قيم معاملات ألفا لكرول لنباخ لكل بُعد على حده والمقياس ككل.

جدول (٤): قيم معاملات ألفا لكرول لنباخ لكل بعد على حده ولمقياس الهوية المهنية ككل

| البعد | عدد الفقرات | الفا لكرول لنباخ |
|---|-------------|------------------|
| الصورة الذاتية المهنية | ٥ | ٠,٦٧ |
| فائدة البقاء في المهنة | ٤ | ٠,٦٠ |
| المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات | ٤ | ٠,٨٢ |
| استقلالية الاختيار الوظيفي | ٣ | ٠,٧٩ |
| النمذجة الاجتماعية | ٤ | ٠,٧٧ |
| مقياس الهوية المهنية | ٢٠ | ٠,٩٣ |

يتضح من جدول (٤) أن معامل ألفا لكرول لنباخ لمقياس الهوية المهنية قد بلغ لبعد المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات (٠,٨٢)، أما بعد استقلالية الاختيار الوظيفي فبلغ (٠,٧٩)، أما بعد النمذجة الاجتماعية فبلغ (٠,٧٧)، أما بعد الصورة الذاتية للمهنة فبلغ (٠,٦٧)، وبعد فائدة البقاء في المهنة بلغ (٠,٦٠)، وبلغ معامل ألفا لكرول لنباخ للمقياس ككل (٠,٩٣) مما يشير أن مقياس الهوية المهنية يتمتع بثبات مناسب لأغراض الدراسة.

– تصحيح المقياس

يشمل المقياس المستخدم في هذه الدراسة (٢٠) فقرة موزعة على خمسة أبعاد (الصورة الذاتية المهنية، فائدة البقاء في المهنة، المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات، استقلالية الاختيار الوظيفي، النمذجة الاجتماعية)، وقد صيغت فقرات المقياس جميعها بطريقة إيجابية، ويقوم المستجيبون بالإجابة عليها وفق المدرج الخماسي (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد،

أوافق، أوافق بشدة)، حيث تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض الهوية المهنية، والدرجة العالية إلى ارتفاع الهوية المهنية لدى أفراد العينة.

❖ الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط النفسية

بعد اعتماد مقياس (الخرابشة والقمش، ٢٠٠٩) استخرج الباحث الخصائص السيكومترية باتباع ما يلي:

– صدق فقرات مقياس الضغوط النفسية

تم حساب صدق الفقرات من خلال عينة تجريبية مكونة من (٤٢) معلم ومعلمة، وذلك لبيان مدى اتساق فقرات المقياس مع بعضها البعض من خلال الإجراءات التالية:

حساب معاملات ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع درجة البعد الكلي الذي تنتمي له كما هو موضح في الجدول (٥).

جدول (٥): معاملات الارتباط (بيرسون) بين فقرات كل بعد، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن = ٤٢)

| الإداري | | المهني | | الاجتماعي | | الأكاديمي | | النفسى | |
|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
| معامل الارتباط | رقم الفقرة |
| ٠,٨١٥** | ٣٢ | ٠,٦٨٣** | ٢٥ | ٠,٣٨٥* | ١٦ | ٠,٧٧١** | ٩ | ٠,٦٥٦** | ١ |
| ٠,٧٧٠** | ٣٣ | ٠,٣٩٢* | ٢٦ | ٠,٦٩١** | ١٧ | ٠,٦٢٨** | ١٠ | ٠,٥٦١** | ٢ |
| ٠,٨٠٢** | ٣٤ | ٠,٧٢٨** | ٢٧ | ٠,٧٠٩** | ١٨ | ٠,٦٦٥** | ١١ | ٠,٦٤١** | ٣ |
| ٠,٦٦٥** | ٣٥ | ٠,٧٥٧** | ٢٨ | ٠,٦٧٠** | ١٩ | ٠,٧٧٠** | ١٢ | ٠,٦٩٢** | ٤ |
| ٠,٨٦٧** | ٣٦ | ٠,٦٦٣** | ٢٩ | ٠,٨٠٣** | ٢٠ | ٠,٧٨٠** | ١٣ | ٠,٧٤٥** | ٥ |
| ٠,٧٦٧** | ٣٧ | ٠,٥٣٢** | ٣٠ | ٠,٧٠٦** | ٢١ | ٠,٢٥٣ | ١٤ | ٠,٧٥٥** | ٦ |
| ٠,٧١٥** | ٣٨ | ٠,٣١٤* | ٣١ | ٠,٧١٥** | ٢٢ | ٠,٥٩٦** | ١٥ | ٠,٥٠٩** | ٧ |
| ٠,٨٤٨** | ٣٩ | | | ٠,٧٧٤** | ٢٣ | | | ٠,٦١٥** | ٨ |
| ٠,٨٢٨** | ٤٠ | | | ٠,٥٣٨** | ٢٤ | | | | |
| ٠,٧٣٦** | ٤١ | | | | | | | | |
| ٠,٥٠١** | ٤٢ | | | | | | | | |
| ٠,٤٩٨** | ٤٣ | | | | | | | | |

دال إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١) **

دال إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) *

يتضح من جدول (٥) أن جميع فقرات مقياس الضغوط النفسية تتمتع بمعامل ارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١) و (٠,٠٥) عدا الفقرة (١٤)، مما يشير إلى معامل ارتباط مناسب للفقرات بشكل عام.

حساب معامل الارتباط لكل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس ككل كما هو موضح في الجدول (٦).

جدول (٦): معاملات الارتباط (بيرسون) بين أبعاد المقياس ودرجته الكلية (ن = ٤٢)

| أبعاد المقياس | معاملات الارتباط |
|---------------|------------------|
| النفسى | ٠,٨٢٥** |
| الأكاديمي | ٠,٨٢٨** |
| الاجتماعي | ٠,٨٢٩** |
| المهني | ٠,٨٦٣** |
| الإداري | ٠,٩١٨** |

دال إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١) **

يوضح جدول (٦) أن جميع درجات الأبعاد الخمسة للمقياس ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مع الدرجة الكلية للمقياس، وتراوح قيم الارتباط بين (٠,٩١٨ - ٠,٨٢٥) للأبعاد وهذا يُعد مؤشراً مناسباً لصدق المقياس.

– ثبات مقياس الضغوط النفسية

للتحقق من ثبات مقياس الضغوط النفسية قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس على حده، ثم قام بحساب معامل ثبات المقياس ككل باستخدام معامل الفا لكرول (Cronbach's Alpha).

والجدول (٧) يوضح قيم معاملات ألفا لكرول لباقي الأبعاد على حده والمقياس ككل.

جدول (٧): قيم معاملات ألفا لكرول لباقي الأبعاد على حده ولمقياس الضغوط النفسية ككل

| البعد | عدد الفقرات | الفا لكرول لباقي الأبعاد |
|----------------------|-------------|--------------------------|
| النفسي | ٨ | ٠,٨٠ |
| الأكاديمي | ٧ | ٠,٧٦ |
| الاجتماعي | ٩ | ٠,٨٤ |
| المهني | ٧ | ٠,٧٠ |
| الإداري | ١٢ | ٠,٩٢ |
| مقياس الضغوط النفسية | ٤٣ | ٠,٩٥ |

يتضح من جدول (٧) أن معامل ألفا لكرول لباقي الأبعاد لمقياس الضغوط النفسية قد بلغ للبعد الإداري (٠,٩٢)، أما البعد الاجتماعي فبلغ (٠,٨٤)، أما البعد النفسي فبلغ (٠,٨٠)، أما البعد الأكاديمي فبلغ (٠,٧٦)، والبعد المهني بلغ (٠,٧٠)، وبلغ معامل ألفا لكرول للمقياس ككل (٠,٩٥) مما يشير أن مقياس الضغوط النفسية يتمتع بثبات مناسب لأغراض الدراسة.

– تصحيح المقياس

يشمل المقياس المستخدم في هذه الدراسة (٤٣) فقرة موزعة على خمسة أبعاد (النفسي، الأكاديمي، الاجتماعي، المهني، الإداري) وقد صيغت فقرات المقياس جميعها بطريقة إيجابية، ويقوم المستجيبون بالإجابة عليها وفق المدرج الخماسي (لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة)، حيث تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض الضغوط النفسية، والدرجة العالية إلى ارتفاع الضغوط النفسية لدى أفراد العينة.

٦,٤ إجراءات الدراسة

بعد تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها تم مراجعة الأدب السابق بالاطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة لاختيار المقاييس، ثم اعتمد مقياس الهوية المهنية من إعداد هاو وآخرون (Hao et al., 2014)، ومقياس الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات من إعداد الخرابشة والقمش (٢٠٠٩).

تم استخراج الخصائص السيكومترية للمقاييس عن طريق تطبيقهم على عينة تجريبية وقياس الصدق والثبات واعدادهم في الصورة النهائية.

تم إعداد نسخة إلكترونية من المقياس؛ بسبب صعوبة نشره بشكل ورقي على مجتمع الدراسة، مع التأكيد على عدم الإجابة إلا من المعلمين والمعلمات من شمال الباطنة.

ثم تطبيق المقاييس بصورتها النهائية على عينة الدراسة، وعددهم (٤٠٠) معلماً ومعلمة.

ثم جمع البيانات وتحليلها والإجابة على الأسئلة ومناقشة النتائج.

ثم الخروج بتوصيات ومقترحات.

٦,٥ الأساليب الإحصائية في هذه الدراسة

استخدم الباحث في الدراسة الحالية الأساليب الإحصائية الآتية:

معامل ألفا لكرولناخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات كل من مقياس الهوية المهنية وإبعاده، ومقياس الضغوط النفسية وأبعاده.

حساب صدق الفقرات لمقياس الهوية المهنية ومقياس الضغوط النفسية عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون؛ لمعرفة درجة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع درجة البعد الكلي الذي تنتمي له وحساب معامل الارتباط لكل بعد من أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة الارتباطية بين الهوية المهنية والضغوط النفسية.

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الهوية المهنية والضغوط النفسية للإجابة على السؤال الثاني والثالث. اختبار (T-test) لتحديد دلالة الفروق لمستوى كل من الهوية المهنية، والضغوط النفسية تعزى لمتغير الجنس.

اختبار التباين الأحادي (1-Way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق لمستوى كل من الهوية المهنية والضغوط النفسية تعزى لمتغير الخبرة.

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

عرض نتائج السؤال الأول وتفسيره، والذي نص على التالي: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهوية المهنية والضغوط النفسية لدى المعلمين في سلطنة عمان؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول (٨).

جدول (٨): معامل ارتباط بيرسون لمقياس الهوية المهنية ومقياس الضغوط النفسية

| الهوية المهنية الضغوط النفسية | الصورة الذاتية المهنية | فائدة البقاء في المهنة | المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات | استقلالية الاختيار الوظيفي | النمذجة الاجتماعية | الدرجة الكلية للمقياس |
|-------------------------------------|------------------------------|---------------------------|--|----------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| النفسية | ٠,٣٣٦** | ٠,٣٤٨** | ٠,٤٢٩** | ٠,٢٣٥** | ٠,١٥٩** | ٠,٣٦٢** |
| الأكاديمية | ٠,٢٠٣** | ٠,٢١٩** | ٠,٢٨٧** | ٠,١٦٥** | ٠,٠٤٥ | ٠,٢٢٢** |
| الاجتماعية | ٠,٢٨٩** | ٠,٣٢٧** | ٠,٤٣٥** | ٠,٢٨٦** | ٠,٢١٢** | ٠,٣٦٦** |
| المهنية | ٠,٣٥٢** | ٠,٣٥٨** | ٠,٣٤٧** | ٠,٢٩٤** | ٠,١٩٦** | ٠,٣٦٧** |
| الإدارية | ٠,٢٤٥** | ٠,٢٢٥** | ٠,٣١٩** | ٠,٢٤٢** | ٠,١٣٩** | ٠,٢٧٧** |
| الدرجة الكلية للمقياس | ٠,٣٢٢** | ٠,٣٣١** | ٠,٤١٨** | ٠,٢٨٣** | ٠,١٧٥** | ٠,٣٦٤** |

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٨) وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين الدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية والدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية (٠,٣٦٤**)، وبين أبعاد مقياس الهوية المهنية وأبعاد الضغوط النفسية لدى عينة الدراسة والتي تراوحت بين (٠,١٣٩** و ٠,٤٣٥**)، عدا بعد (النمذجة الاجتماعية في الهوية المهنية - والبعد الأكاديمي في الضغوط النفسية) والذي جاء (٠,٠٤٥)، وذلك يعني أنه كلما زادت الهوية المهنية قلت الضغوط النفسية لدى المعلمين والعكس صحيح.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلم يمكن أن تؤثر على حالته الصحية والنفسية، مما قد يكون له تأثير مباشر على هويته المهنية، والعكس صحيح، حيث أن اكتمال أبعاد الهوية المهنية للمعلم من خلال استعداده لوظيفته، وحبه لمهنته، وشعوره بالسعادة، وتطويره من ذاته وإمكاناته، وإبراز كفاءته وقدراته وشعوره بالفخر والاعتزاز بمهنته، كل هذا يعتبر سبباً في تقليل الضغوط النفسية التي قد يتعرض المعلم أثناء تأديته لمهام عمله، ونستطيع القول: إن الهوية المهنية من العوامل التي تساهم في تقليل الضغوط النفسية للمعلم.

وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة وداعة والكمن (٢٠٠٣) التي تشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط النفسية والشعور بالمسؤولية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية، فشعور المعلم بالمسؤولية يؤدي

إلى القيام بواجباته بأعلى مستوى من الكفاءة والإتقان مما يجعله راض عن نفسه وعن عمله وينال الثقة والاحترام والتقدير ممن حوله ولذلك نستطيع أن نعتبر شعور المعلم بالمسؤولية والتزامه بمهام عمله تشعره بالهوية المهنية. وجاءت متوافقة مع دراسة (الشافعي، ٢٠٠٥) التي تشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية لدى المعلمين، والضغط النفسي المهني.

ووافقت كذلك دراسة العامر وآخرون (٢٠٠٧) التي تشير إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، وتوافق كذلك دراسة (الخطيب والدوغان، ٢٠١٥)، التي تشير إلى وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط والتوافق المهني. ووافقت كذلك دراسة (الجبور، ٢٠١٧)، التي أشارت إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية لدى المعلمين والرضا عن الحياة. ووافقت كذلك دراسة الزعبي (٢٠١٨)، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الاحتراق النفسي والرضا المهني.

كما يتضح وجود علاقة سالبة غير دالة إحصائياً بين البعد (الأكاديمي) في الضغوط النفسية وبعد (النمذجة الاجتماعية) في الهوية المهنية لدى عينة الدراسة، وذلك يعني أن النموذج الاجتماعي قد يؤدي بنسبة قليلة إلى تقليل الضغوط النفسية في الجانب الأكاديمي.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيره، والذي ينص على التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية لدى المعلمين في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس والخبرة؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال تم استخدام: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (Independent T Test) لمتغير الجنس، واختبار (1- way ANOVA) لمتغير الخبرة، واختبار Tukey للكشف عن مصدر الفروقات.

❖ متغير الجنس

يوضح جدول (٩) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار "ت"، لمستوى الهوية المهنية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار "ت" للهوية المهنية، تبعاً لمتغير الجنس.

| الهوية المهنية | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|---|-------|-------|-----------------|-------------------|----------|--------------|-------------------|
| الصورة الذاتية المهنية | ذكر | ١٣٧ | ٣,٤٣ | ٠,٧٤ | -١,٩٨ | ٣٩٨ | ٠,٠٥ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٣,٥٩ | ٠,٧٧ | | | |
| فائدة البقاء في المهنة | ذكر | ١٣٧ | ٣,٤٤ | ٠,٦٧ | -٢,٥٨ | ٣٩٨ | ٠,٠١ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٣,٦٤ | ٠,٧٣ | | | |
| المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات | ذكر | ١٣٧ | ٣,٥٣ | ٠,٧٩ | -٠,٩٨ | ٣٩٨ | ٠,٣٣ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٣,٦١ | ٠,٨١ | | | |
| استقلالية الاختيار الوظيفي | ذكر | ١٣٧ | ٣,٢٣ | ٠,٧٩ | -٣,١٥ | ٣٩٨ | ٠,٠٠ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٣,٥٠ | ٠,٨٠ | | | |
| النمذجة الاجتماعية | ذكر | ١٣٧ | ٣,٥٤ | ٠,٦٧ | -٢,١١ | ٣٩٨ | ٠,٠٤ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٣,٦٨ | ٠,٦٣ | | | |
| المقياس الكلي | ذكر | ١٣٧ | ٣,٤٤ | ٠,٦٢ | -٢,٤٤ | ٣٩٨ | ٠,٠٢ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٣,٦١ | ٠,٦٤ | | | |

يتضح من الجدول (٩) واختبار "ت" وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في المقياس الكلي للهوية المهنية وأبعاد الهوية المهنية كلها لصالح الإناث عدا بعد (المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الإناث أكثر اهتماماً بالعمل في التعليم، من خلال استعدادهن الإيجابي له، كما أن المعلمات أكثر استمراراً في مهنة التدريس لمناسبة هذه المهنة لطبيعتهن مقارنة بالمهنة الأخرى، إضافة إلى التنافس الشديد بين المعلمات لإثبات كفاءتهن في التدريس مما يزيد من هويتهن المهنية. حيث جاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة (القبلي، ٢٠١٤) التي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة حسين (٢٠١٧؛ كروبوسه وغري، ٢٠١٧)، حيث توصلنا إلى عدم وجود فروق في الهوية المهنية بين الذكور والإناث.

❖ متغير الخبرة

يوضح الجدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الخبرة، كما يوضح الجدول (١١) تحليل التباين الأحادي (1- Way ANOVA).

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للهوية المهنية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

| الهوية المهنية | عدد سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|------------------|-------|-----------------|-------------------|
| الصورة الذاتية المهنية | أقل من ١٠ سنوات | ٥٨ | ٣,٥٩ | ٠,٦٥ |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ١٥٧ | ٣,٣٧ | ٠,٨٣ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ١٨٥ | ٣,٦٥ | ٠,٧١ |
| فائدة البقاء في المهنة | أقل من ١٠ سنوات | ٥٨ | ٣,٥٨ | ٠,٦١ |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ١٥٧ | ٣,٥٢ | ٠,٧٦ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ١٨٥ | ٣,٦١ | ٠,٧١ |
| المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات | أقل من ١٠ سنوات | ٥٨ | ٣,٦٨ | ٠,٥٨ |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ١٥٧ | ٣,٥١ | ٠,٨٨ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ١٨٥ | ٣,٦١ | ٠,٧٩ |
| استقلالية الاختيار الوظيفي | أقل من ١٠ سنوات | ٥٨ | ٣,٤٤ | ٠,٧٣ |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ١٥٧ | ٣,٤٠ | ٠,٨٤ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ١٨٥ | ٣,٤١ | ٠,٨٠ |
| النمذجة الاجتماعية | أقل من ١٠ سنوات | ٥٨ | ٣,٦٣ | ٠,٥٧ |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ١٥٧ | ٣,٦٤ | ٠,٦٥ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ١٨٥ | ٣,٦٢ | ٠,٦٧ |
| المقياس الكلي | أقل من ١٠ سنوات | ٥٨ | ٣,٥٩ | ٠,٥٠ |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ١٥٧ | ٣,٤٩ | ٠,٦٨ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ١٨٥ | ٣,٥٩ | ٠,٦٤ |

ويتضح من جدول (١٠) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية بالنسبة لسنوات الخبرة، ومن أجل التأكد من أن هذه الفروق دالة إحصائياً، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (1- Way ANOVA) وذلك في جدول (١١).

جدول (١١): تحليل التباين الأحادي (1- Way ANOVA) للهوية المهنية، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبر

| الهوية المهنية | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F | مستوى الدلالة |
|------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|
| الصورة الذاتية المهنية | بين المجموعات | ٦,٩٩١ | ٢ | ٣,٤٩٥ | ٦,١٩١ | ٠,٠٠٢ |
| | داخل المجموعات | ٢٢٤,١٣٣ | ٣٩٧ | ٠,٥٦٥ | | |
| | المجموع الكلي | ٢٣١,١٢٤ | ٣٩٩ | | | |

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|-----|---------|----------------------------|---|
| ٠,٤٥٢ | ٠,٧٩٦ | ٠,٤٠٦ | ٢ | ٠,٨١٣ | بين المجموعات | فائدة البقاء في المهنة |
| | | ٠,٥١٠ | ٣٩٧ | ٢٠٢,٦٠٢ | داخل | |
| | | | ٣٩٩ | ٢٠٣,٤١٥ | المجموعات المجموع الكلي | |
| ٠,٢٩١ | ١,٢٣٧ | ٠,٧٩٣ | ٢ | ١,٥٨٥ | بين المجموعات | المقارنة الاجتماعية وإعادة احترام الذات |
| | | ٠,٦٤١ | ٣٩٧ | ٢٥٤,٣٥٥ | داخل | |
| | | | ٣٩٩ | ٢٥٥,٩٤٠ | المجموعات المجموع الكلي | |
| ٠,٩٥٠ | ٠,٥١ | ٠,٠٣٣ | ٢ | ٠,٠٦٧ | بين المجموعات | استقلالية الاختيار الوظيفي |
| | | ٠,٦٥١ | ٣٩٧ | ٢٥٨,٢٨٨ | داخل | |
| | | | ٣٩٩ | ٢٥٨,٣٥٥ | المجموعات المجموع الكلي | |
| ٠,٩٣٨ | ٠,٦٤ | ٠,٠٢٧ | ٢ | ٠,٥٤ | بين المجموعات | النمذجة الاجتماعية |
| | | ٠,٤٢٠ | ٣٩٧ | ١٦٦,٨٠٩ | داخل | |
| | | | ٣٩٩ | ١٦٦,٨٦٢ | المجموعات المجموع الكلي | |
| ٠,٢٦٣ | ١,٣٣٩ | ٠,٥٤٤ | ٢ | ١,٠٨٩ | بين المجموعات | المقياس الكلي |
| | | ٠,٤٠٧ | ٣٩٧ | ١٦١,٤٢٨ | داخل | |
| | | | ٣٩٩ | ١٦٢,٥١٧ | المجموعات المجموع الكلي | |

ويتضح من الجدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير الخبرة على المقياس ككل وعلى أبعاده عدا بُعد (الصورة الذاتية المهنية) حيث توجد به فروق.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، حيث إن المعلمين والمعلمات يلقون تدريب وتأهيل جيد ومتشابه أثناء إعدادهم كمعلمين فانعكس ذلك على الهوية المهنية لديهم.

وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة البقيعي (٢٠١٤)، ودراسة وعبد الغني وطه (٢٠١٦)، ودراسة حسين (٢٠١٧)، ودراسة العسيري (٢٠١٩)، التي توصلنا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية المهنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

ومن أجل معرفة مصدر الفروق في بُعد (الصورة الذاتية المهنية) تم استخدام اختبار (Tukey) كما في الجدول رقم (١٢).

جدول (١٢): اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية لبعده الصورة الذاتية المهنية

| أكثر من ١٥ سنة | من ١٠ الى ١٥ سنة | أقل من ١٠ سنوات | المتوسط الحسابي | سنوات الخبرة | الهوية المهنية |
|----------------|------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------------|
| - | - | - | ٣,٥٩ | أقل من ١٠ سنوات | |
| ٠,٠٠٢ | - | - | ٣,٣٧ | من ١٠ الى ١٥ سنة | الصورة الذاتية المهنية |
| - | ٠,٠٠٢ | - | ٣,٦٥ | أكثر من ١٥ سنة | |

يتضح من خلال الجدول (١٢) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في بعد (الصورة الذاتية المهنية) بين سنوات الخبرة من (١٠ الى ١٥ سنة) و(أكثر من ١٥ سنة) ومن خلال المتوسط الحسابي يتضح أن الفروق تعود لصالح سنوات الخبرة (أكثر من ١٥ سنة)، وهذا يدل على أن الصورة الذاتية المهنية للمعلم تبرز وتكتمل في سنوات الخبرة (أكثر من ١٥ سنة)، لذلك يرى الباحث أن عامل الخبرة يلعب دوراً كبيراً في تشكيل الصورة الذاتية المهنية للمعلم.

وجاءت هذه النتيجة متفقه مع دراسة بيجارد وآخرون (Beijaard et al., 2000) التي أشارت إلى أن التصورات الحالية للمعلمين تختلف بشكل واضح عن تصوراتهم السابقة وبدائتهم كمعلمين. واتفقت أيضاً مع دراسة أوريوس (Orus,)

2013 التي تتكلم عن تشكيل الهوية المهنية للمعلمات حيث أشارت الدراسة إلى أن مع مرور الوقت أصبحت المعلمة تتميز أكثر بالالتزام المهني والكفاءة الذاتية.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وتفسيره، والذي ينص على التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ف الضغوط النفسية لدى المعلمين في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس، والخبرة؟

ومن اجل الإجابة عن هذا السؤال تم استخدام: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (Independent T Test) لمقياس الضغوط النفسية لعينة الدراسة حسب متغير الجنس، واختبار (1- way ANOVA) لمتغير سنوات الخبرة، واختبار (Tukey) للكشف عن مصدر الفروقات.

❖ متغير الجنس

يوضح جدول (١٣) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار "ت"، لمستوى الضغوط النفسية، وفقا لمتغير الجنس.

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار "ت" للضغوط النفسية، تبعا لمتغير الجنس

| الضغوط النفسية | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|----------------|-------|-------|-----------------|-------------------|----------|--------------|-------------------|
| النفسية | ذكر | ١٣٧ | ٢,٨٣ | ٠,٧٠ | -٢,٢٠٨ | ٣٩٨ | ٠,٠٣ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٣ | ٠,٧٣ | | | |
| الأكاديمية | ذكر | ١٣٧ | ٣,١١ | ٠,٧١ | -١,٨٣٠ | ٣٩٨ | ٠,٠٧ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٣,٢٤ | ٠,٦٨ | | | |
| الاجتماعي | ذكر | ١٣٧ | ٢,٥٤ | ٠,٧٢ | -١,٧٤٤ | ٣٩٨ | ٠,٠٨ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٢,٦٧ | ٠,٧٦ | | | |
| المهني | ذكر | ١٣٧ | ٢,٨٦ | ٠,٦٣ | ١,٦٢٢ | ٣٩٨ | ٠,١١ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٢,٧٥ | ٠,٦١ | | | |
| الإداري | ذكر | ١٣٧ | ٢,٨٨ | ٠,٧٤ | -٨٠١ | ٣٩٨ | ٠,٤٢ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٢,٩٥ | ٠,٨١ | | | |
| المقياس الكلي | ذكر | ١٣٧ | ٢,٨٣ | ٠,٦٠ | -١,٢٥٤ | ٣٩٨ | ٠,٢١ |
| | أنثى | ٢٦٣ | ٢,٩٢ | ٠,٦٤ | | | |

يتضح من الجدول (١٣) واختبار "ت" عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين المعلمين، في الضغوط النفسية وفقاً لمتغير الجنس، في المقياس الكلي وكذلك في بقية الأبعاد عدا البعد (النفسية)، الذي يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات لصالح المعلمات.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية وفقاً لمتغير الجنس بين المعلمين والمعلمات إلى ما يقوم به المعلمين والمعلمات من مهام وواجبات مشتركة ومتشابهة تجاه مهنة التعليم، وأيضاً كون أن المعلمين والمعلمات قد تلقوا إعداداً تربوياً متشابهاً، وهم يعملون بنفس المهنة وتحت نفس الظروف تقريباً.

واتفقت النتيجة مع دراسة المعمرية (٢٠١٤) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لضغوط العمل بالنسبة للمعلمين تبعا لمتغير النوع، وكذلك اتفقت مع دراسة (الربخي، ٢٠١٦) التي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد مدى شيع الضغوط النفسية المدركة لدى المعلمين بين الذكور والإناث.

ويعزو الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في البعد (النفسية) لصالح المعلمات، بسبب أن المعلمات مكلفات بواجبات أخرى فوق وظيفتها كمعلمة ويزيد ذلك من ثقل العبء الملقى على عاتقها وشعورها بالتعب من كثرة المسؤوليات الملقة عليها داخل المدرسة وخارجها كذلك، مما يجعلها تشعر بضغط نفسي أكبر من المعلم.

واتفقت النتيجة مع دراسة الخرابشة والقمش (٢٠٠٩)، التي تشير إلى أن المعلمات أكثر تعرضاً للضغوط من المعلمين في مجالات الدراسة ومن ضمنها البعد النفسي.

❖ متغير الخبرة

يوضح الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الخبرة، كما يوضح الجدول (١٥) تحليل التباين الأحادي (1- Way ANOVA).

جدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للضغوط النفسية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | عدد سنوات الخبرة | الضغوط النفسية |
|-------------------|-----------------|-------|------------------|----------------|
| ٠,٧٠ | ٣,٠٢ | ٥٨ | أقل من ١٠ سنوات | النفسي |
| ٠,٧٥ | ٣,٠٦ | ١٥٧ | من ١٠ الى ١٥ سنة | |
| ٠,٧٠ | ٢,٨٢ | ١٨٥ | أكثر من ١٥ سنة | |
| ٠,٦٤ | ٣,٢٩ | ٥٨ | أقل من ١٠ سنوات | الأكاديمي |
| ٠,٦٧ | ٣,٢٩ | ١٥٧ | من ١٠ الى ١٥ سنة | |
| ٠,٧٢ | ٣,٠٩ | ١٨٥ | أكثر من ١٥ سنة | |
| ٠,٧١ | ٢,٨٥ | ٥٨ | أقل من ١٠ سنوات | الاجتماعي |
| ٠,٧٣ | ٢,٧٠ | ١٥٧ | من ١٠ الى ١٥ سنة | |
| ٠,٧٤ | ٢,٥٠ | ١٨٥ | أكثر من ١٥ سنة | |
| ٠,٦٣ | ٣,٠١ | ٥٨ | أقل من ١٠ سنوات | المهني |
| ٠,٦٤ | ٢,٨٣ | ١٥٧ | من ١٠ الى ١٥ سنة | |
| ٠,٥٧ | ٢,٦٨ | ١٨٥ | أكثر من ١٥ سنة | |
| ٠,٧٠ | ٣,٠١ | ٥٨ | أقل من ١٠ سنوات | الإداري |
| ٠,٨٣ | ٣,٠٣ | ١٥٧ | من ١٠ الى ١٥ سنة | |
| ٠,٧٦ | ٢,٨١ | ١٨٥ | أكثر من ١٥ سنة | |
| ٠,٦٠ | ٣,٠٢ | ٥٨ | أقل من ١٠ سنوات | البعد الكلي |
| ٠,٦٤ | ٢,٩٨ | ١٥٧ | من ١٠ الى ١٥ سنة | |
| ٠,٦١ | ٢,٧٧ | ١٨٥ | أكثر من ١٥ سنة | |

يتضح من الجدول (١٤) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية بالنسبة لسنوات الخبرة، ومن أجل التأكد من أن هذه الفروق دالة إحصائياً، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (1-Way ANOVA) وذلك في جدول (١٥).

جدول (١٥): تحليل التباين الأحادي (1- Way ANOVA) للضغوط النفسية، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

| مستوى الدلالة | قيمة ف | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين | الضغوط النفسية |
|---------------|--------|----------------|-----------------|-----------------------------|--|----------------|
| ٠٠٠٦ | ٥,١١٣ | ٢,٦١٨ .٥١٢ | ٢ ٣٩٧ ٣٩٩ | ٥,٢٣٦ ٢٠٣,٢٨٦ ٢٠٨,٥٢٢ | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع الكلي | النفسي |
| ٠٠١٥ | ٤,٢٤٨ | ٢,٠٠٩ .٤٧٣ | ٢ ٣٩٧ ٣٩٩ | ٤,٠١٨ ١٨٧,٧٢٧ ١٩١,٧٤٥ | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع الكلي | الأكاديمي |
| ٠٠٠٢ | ٦,٣٨٩ | ٣,٤٥١ .٥٤٠ | ٢ ٣٩٧ ٣٩٩ | ٦,٩٠١ ٢١٤,٤٣٤ ٢٢١,٣٣٥ | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع الكلي | الاجتماعي |
| ٠٠٠١ | ٧,٠٣٢ | ٢,٥٨٣ .٣٦٧ | ٢ ٣٩٧ ٣٩٩ | ٥,١٦٧ ١٤٥,٨٥٤ ١٥١,٠٢٠ | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع الكلي | المهني |
| ٠٠١٩ | ٣,٩٨٧ | ٢,٤٢٢ .٦٠٧ | ٢ ٣٩٧ ٣٩٩ | ٤,٨٤٣ ٢٤١,١٢٣ ٢٤٥,٩٦٦ | بين المجموعات داخل المجموعات المجموع الكلي | الإداري |

| | | | | | | |
|-----|-------|-------|-----|---------|----------------|-------------|
| ٠٠٢ | ٦,٣٦٥ | ٢,٤٣٩ | ٢ | ٤٠,٨٧٩ | بين المجموعات | البعد الكلي |
| | | ٠,٣٨٣ | ٣٩٧ | ١٥٢,١٥٥ | داخل المجموعات | |
| | | | ٣٩٩ | ١٥٧,٠٣٤ | المجموع الكلي | |

ويتضح من الجدول (١٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المقياس الكلي للضغوط النفسية، ومن أجل معرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار (Tukey) كما في الجدول رقم (١٦).

جدول (١٦): اختبار (Tukey) للمقارنات البعدية لمقياس الضغوط النفسية

| الضغوط النفسية | سنوات الخبرة | المتوسط الحسابي | أقل من ١٠ سنوات | من ١٠ إلى ١٥ سنة | أكثر من ١٥ سنة |
|----------------|------------------|-----------------|-----------------|------------------|----------------|
| النفسي | أقل من ١٠ سنوات | ٣,٠٢ | - | - | - |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ٣,٠٦ | - | - | ٠,٠٠٦ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ٢,٨٢ | - | ٠,٠٠٦ | - |
| الأكاديمي | أقل من ١٠ سنوات | ٣,٢٩ | - | - | - |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ٣,٢٩ | - | - | ٠,٠٢١ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ٣,٠٩ | - | ٠,٠ | - |
| الاجتماعي | أقل من ١٠ سنوات | ٢,٨٥ | - | - | ٠,٠٠٤ |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ٢,٧٠ | - | - | ٠,٠٣٠ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ٢,٥٠ | ٠,٠٠٤ | ٠,٣٠ | - |
| المهني | أقل من ١٠ سنوات | ٣,٠١ | - | - | ٠,٠٠١ |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ٢,٨٣ | - | - | - |
| | أكثر من ١٥ سنة | ٢,٦٨ | ٠,٠٠١ | - | - |
| الإداري | أقل من ١٠ سنوات | ٣,٠١ | - | - | - |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ٣,٠٣ | - | - | ٠,٠٢١ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ٢,٨١ | - | ٠,٠٢١ | - |
| المقياس الكلي | أقل من ١٠ سنوات | ٣,٠٢ | - | - | - |
| | من ١٠ إلى ١٥ سنة | ٢,٩٨ | - | - | - |
| | أكثر من ١٥ سنة | ٢,٧٧ | - | - | - |

يتضح من خلال الجدول (١٦) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في المقياس الكلي وفي البعد (الاجتماعي)، بين سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات) و(١٠ إلى ١٥ سنة) و(أكثر من ١٥ سنة) ومن خلال المتوسط الحسابي يتضح أن الفروق تعود لصالح سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات).

ويتضح من الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من البعد (النفسي - الأكاديمي - الإداري) بين سنوات الخبرة من (١٠ إلى ١٥ سنة) و(أكثر من ١٥ سنة) ومن خلال المتوسط الحسابي يتضح أن الفروق تعود لصالح سنوات الخبرة من (١٠ إلى ١٥ سنة).

ويتضح من خلال الجدول أيضاً وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية في البعد (المهني)، بين سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات) و(أكثر من ١٥ سنة) ومن خلال المتوسط الحسابي يتضح أن الفروق تعود لصالح سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات). ويتضح من الجدول السابق أن أقل متوسط حسابي في سنوات الخبرة في جميع الأبعاد (أكثر من ١٥ سنة)، وهذا يشير إلى أن تأثير الضغوط النفسية على المعلم تكون أقل في سنوات الخبرة (أكثر من ١٥ سنة).

ويفسر الباحث زيادة الضغوط النفسية للمعلم في السنوات الأولى من وظيفته وقلّة الضغط النفسي في سنوات الخبرة (أكثر من ١٥ سنة)، بسبب ضعف قدره المعلم في السنوات الأولى على التعامل مع المشكلات والشعور بعدم السيطرة وعدم القدرة على تجاوز الصعوبات التي قد يمر بها بسبب ضعف الخبرة، وقد تستمر الضغوط النفسية لدى المعلم خلال سنوات عمله بعد ١٥ سنة إلا أن أثر الضغوط النفسية عليه تكون أقل، حيث إن المعلم كلما كانت سنوات خبرته أكبر كلما تعود وأكتسب مهارات مختلفة تقلل من آثار الإجهاد والضغط النفسي عليه.

ويفسر الباحث انخفاض الضغوط النفسية لدى سنوات الخبرة (أكثر من ١٥ سنة)، طبقاً للنظرية السلوكية إلى أن اكتساب الخبرات والمهارات والسلوكيات تساعد في تخفيف الضغوط النفسية التي يفسر بها المواقف، لذلك انخفض

الإحساس بالضغط النفسي لدى المعلمين أصحاب سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة. وطبقا للنظرية المعرفية فإن الحدث ليس هو الذي يسبب الضغط، ولكن تفسيرنا للحدث من خلال المبالغة والتهويل والتعميم والأفكار غير العقلانية هي التي تسبب الضغط، والمعلم بسبب حدائه عمله يحمل هذه الأفكار تجاه المواقف التي تصادفه ومع الخبرة يكتشف أن أفكاره لم تكن صحيحة فيبدأ بالتفكير العقلاني تجاه المواقف التي يتعرض لها فيخف الضغط لديه.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الكويكي وعبيدات (٢٠١٢) التي تشير بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة لصالح سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات)، واتفقت أيضا مع دراسة (الجدوع، ٢٠١٥) حيث توصلت إلى أن المعلمين الأقل خبرة أقل قدرة على التكيف مع متطلبات بيئة العمل الجديدة عليهم وما تتطلبه من قدرات علمية وعملية. وتتفق هذي النتيجة مع دراسة (الجبور، ٢٠١٧)، التي تشير إلى أن الضغوط النفسية لدى ذوي الخبرة القصيرة أعلى منها لدى ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة.

٧,١ المقترحات

١. إجراء دراسات بشكل أعم وأوسع في ميدان الهوية المهنية والتعامل مع الضغوط النفسية لتشمل جميع المعلمين في السلطنة.
٢. تنظيم دورات تدريبية ولقاءات دورية مع المعلمين للوقوف على أسباب الضغوط النفسية ومحاولة التقليل منها.
٣. عمل برامج إرشادية لتخفيف الضغوط النفسية لدى المعلمين.
٤. دراسة وتنمية الهوية المهنية للمعلم.

٨. التوصيات

- بناء على ما خلصت إليه الدراسة الحالية من نتائج فإن الباحث يوصي بالآتي:
١. العمل على زيادة الهوية المهنية للمعلم من خلال البرامج التدريبية والتطويرية التي تساعد على ذلك، وكذلك من خلال زيادة الأنشطة الاجتماعية المشتركة بين المعلمين، وتعزيز دورهم الثقافي والاجتماعي في المجتمع.
 ٢. توفير التدريب المتخصص والمناسب للمعلم لزيادة الهوية المهنية لديه، مما يساهم في تقليل الضغوط النفسية.
 ٣. التعرف على مسببات الضغوط النفسية للمعلم، ومحاولة علاجها من قبل المختصين.
 ٤. الاهتمام بالمعلمين ذوي الخبرة الحديثة بطريقة تساعد على التخفيف من تعرضهم للضغوط النفسية.
 ٥. إعداد البرامج الإرشادية المناسبة لخفض الشعور بالضغوط النفسية، وزيادة الهوية المهنية للمعلمين، من أجل استثمار الطاقات، وعدم هدرها، وزيادة الإنتاجية المهنية.
 ٦. العمل على جعل تدريب المعلمين في التعامل مع الضغوط النفسية، ضمن برامج إعداد المعلم وتأهيله، وكذلك في أثناء المهنة.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- الأمين، سليمان الصادق. (٢٠١٤). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى معلمي التربية الرياضية-بليبيا. مجلة بحوث التربية الرياضية، ٥٠(٩٦)، ١١١-١٣٥.
- بدران، عمرو حسن أحمد. (٢٠٠٦). الضغوط النفسية والرياضة. المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة، (٧)، ٣٣٦-٣٥٩.
- البيعي، نافذ أحمد عبد. (٢٠١٤). الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن. المنارة للبحوث والدراسات، ٢٠(٢)، ٣٦٣-٣٨٧.

- بشارف، وهيبة؛ علي، طاجين. (٢٠١٦). الضغوط النفسية في العمل. *مجلة الحوار الثقافي*، ١٦(١)، ١٨٧-١٩٥.
- الجبور، فراس قرطبيح. (٢٠١٧). الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة. *جامعة اليرموك*، ١٣(٤)، ٤٧٥-٤٨٦.
- الجدوع، عصام عبد الله. (٢٠١٥). مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات. *دراسات - العلوم التربوية*، ٤٢(٢)، ٣٩٣-٣٦١.
- الجندي، أمسية السيد؛ مكاري، نبيلة ميخائيل. (٢٠٠٧). *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ١٧(٥٥)، ١٠٧-٥٣.
- جمال الدين، نادية يوسف؛ طاهر، نبيلة علي عبد الله. (٢٠١٤). تنمية الثقافة التنظيمية في إدارة التعليم الأساسي بليبيا في ضوء الاتجاهات المعاصرة: تصور مقترح. *مجلة القراءة والمعرفة*، ١٥٧(١٥٥)، ١٧٩-١٥٧.
- الهاروني، إيمان محمد حسن؛ زغلول، نادية حسن. (٢٠٠٩). معايير التطوير المهني وعلاقته بالضغوط والاحترق النفسي لمعلمات التربية الرياضية. *مجلة بحوث التربية الشاملة*، ١، ٢٠-٥٠.
- حسين، هشام بركات بشر. (٢٠١٧). استقصاء الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية*، ٣٢(٣٢)، ٨٤-١٠٩.
- الخرابشة، عمر محمد عبد الله؛ القمش، مصطفى نوري مصطفى. (٢٠٠٩). مصادر الضغوط لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة البلقاء في الأردن. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية*، ١(٢)، ١٩٤-١٣٧.
- الخطيب، ايمان بنت احمد بن عثمان؛ الدوغان، عبد الله بن أحمد. (٢٠١٥). التوافق المهني وعلاقته بالضغوط النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في محافظة الأحساء في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *كلية التربية*، ١-١٤٦.
- الخولي، هديل مصطفى مصطفى عبد الفتاح. (٢٠١٨). تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي. *جامعة القاهرة- كلية الدراسات العليا للتربية*، ٢٦(٢)، ٤٩٨-٤٥٨.
- الربيعي، خالد بن مطر بن محمد. (٢٠١٦). *الضغوط النفسية المدركة لدى المعلمين وعلاقتها بالمرونة النفسية ومهارة حل المشكلات بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان* [رسالة ماجستير غير منشورة] كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوى: سلطنة عمان.
- الرشيدي، العنود مبارك؛ الهولي، علي إسماعيل. (٢٠١٥). وعي معلمات المرحلة الابتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم. *جامعة الزقازيق- كلية التربية*، ٨٨(٨٨)، ٣١١-٢٧١.
- الزعي، ابتسام عبد الله عيد. (٢٠١٨). الاحتراق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٥٤(٥٤)، ٢١٨-١٨٧.
- السمادوني، السيد إبراهيم إبراهيم. (١٩٩٥). الإنهاك النفسي لمعلمي التربية الخاصة وتبعاته دراسة تنبؤية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والمهنية. *رابطة التربية الحديثة*، ١٢(٣٦)، ٢٢٧-٢٢٧.
- السيد، نورة عبد اللطيف أمين؛ ملحم، سامي محمد. (٢٠١٦). الرضا المهني وعلاقته بالضغوط النفسية والمسؤولية الاجتماعية في ضوء معايير الجودة الصادرة عن الهيئة الدولية المشتركة JCI في المستشفيات الخاصة في الأردن. *كلية العلوم التربوية والنفسية*، ١-١٧٠.
- الشافعي، إبراهيم. (٢٠٠٥). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغوط النفسية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية*، ١٩(٧٥)، ١٩٣-١٣١.
- صبيح، سيد. (٢٠٠٣). *الإنسان وصحته النفسية*. مكتبة الدار المصرية اللبنانية.
- صقر، هالة أحمد عبد الحليم. (٢٠٢٠). الجهد الانفعالي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمين. *كلية التربية، جامعة الزقازيق*، ١٠٨(١٠٨)، ٣٤٠-٢٩١.

طاهر، حسين محمد علي. (١٩٩٣). أثر الضغوط النفسية على الأطفال والكبار ودور أولياء الأمور تجاه المواقف الضاغطة. *مجلة التربية*، ٤(١١)، ٤٧-٣٥.

الطيري، عبد الرحمن بن سليمان. (١٩٩١). المؤشرات السلوكية الدالة على مستوى الضغط النفسي من خلال بعض المتغيرات. *حولية كلية التربية*، ٨(٨)، ٤٥٣-٤٣٥.

الطواب، سيد محمود؛ تركي، آمنه عمر؛ محمود فخرو، حصة عبد الرحمن الفرح؛ وعدنان الشرعة، حسين سالم ضيف الله. (١٩٩٩). الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات في مدارس دولة قطر في ضوء بعض العوامل الديموجرافية. *حولية كلية التربية*، ١٥(١٥)، ٢١٦-١٦٩.

الظفر، عواطف عبد العزيز إبراهيم؛ الداود، هياء عبد الله داود؛ وخلي، منال محمد أمين. (٢٠١٤). الشراكة المجتمعية وأثرها في تشكيل الهوية المهنية واتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلاب جامعة الملك فيصل. *مجلة كلية التربية*، ٢٤(٤)، ٩٣-١٧٢.

العامر، عائشة راشد؛ النشار، عادل محمد عيسوي؛ عبدالحفيظ، إخلص محمد. (٢٠٠٧). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلين الإعدادية والثانوية بمملكة البحرين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٨(٣)، ٢٦٩-٢٧٠.

عبد الغني، نسرین محمد؛ طه، منال عبد النعيم محمد. (٢٠١٦). الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهني وتقدير وتطوير الذات: بحث من منظور سردي. *مجلة كلية التربية*، ١٦(٢)، ٣٤٤-٤١٦.

عبد القادر، أبوبكر ساسي. (٢٠١٣). الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها. *مجلة روافد المعرفة*، ٢(٢)، ٧٥-٩٤.

عبد القادر، وجدان الطيب أحمد؛ عمر، مهيد محمد المتوكل مصطفى. (٢٠٠٩). أساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية: دراسة ميدانية بمحليتي الخرطوم بحري وشرق النيل. *كلية التربية*، ١-١٥١.

عبيد، ماجدة بهاء الدين. (٢٠٠٨). الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية. مكتبة دار صفاء للنشر والتوزيع. عربيات، أحمد عبد العليم. (٢٠٠٥). فعالية برنامج إرشادي يستند إلى إستراتيجية حل المشكلات في تخفيف الضغوط النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية*، ١٧(٢)، ٢٤٥-٢٩٠.

عسكر، علي؛ القنطار، فايز. (٢٠٠٥). *مدخل إلى علم النفس التربوي: التربية من منظور نفسي*. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. العسيري، جابر بن زاهر. (٢٠١٩). الهوية المهنية لدى معلمي اللغة العربية للغة ثانية تعليم العربية لغة ثانية. مركز الملك عبد الله بن عبد العزيز الدولي لخدمة اللغة العربية وجامعة الأميرة نورة- معهد تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها، ١(٢)، ٤٧-٨٦.

الفرماوي، حمدي علي. (٢٠٠٠). المدرسة الفعالة في ضوء المناخ المدرسي وضغوط المعلمين. المؤتمر الخامس الإدارة التربوية في البلدان العربية، ٣٨٥-٤١٤.

محمد، يوسف عبد الفتاح. (١٩٩٩). الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية. *مجلة مركز البحوث التربوية*، ١٥(١٥)، ١٩٥-٢٢٧.

المحمودي، محمد سرحان علي. (٢٠١٩). *مناهج البحث العلمي*. ط٣، الجمهورية اليمنية: مكتبة دار الكتب.

المعمرية، موزة بنت حمود. (٢٠١٤). *ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط* [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

مشري، سلاف. (٢٠١٨). الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة. *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، ٩(٩)، ٧٩-٩٦.

- كاري، نادية أمينة. (٢٠١٢). العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع [رسالة دكتوراة]. كلية العلوم الإنسانية والعلوم المجتمعية، جامعة أبي بكر بلقايد.
- كربوسة، هناء؛ غربي، صبرينة. (٢٠١٧). الهوية المهنية لدى بعض أساتذة جامعي قاصدي مرياح ودقلة: دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرياح ودقلة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٨٠-١.
- الكويكي، بندر سعود؛ عبيدات، هاني حتمل. (٢٠١٢). الضغوط النفسية التي تواجه معلمي الدراسات الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم والحلول المقترحة لها. جامعة اليرموك، ٧٠-١.
- نعمون، منى عتيق زوجة. (٢٠١٦). تقبل الدور ووضوح الهوية المهنية مؤشرات للصحة النفسية لدى مدير المؤسسة التعليمية: نظرة تحليلية. *عالم التربية*، ١٧ (٥٣)، ٢١-١.
- وداعة، أمل عبد النبي؛ الكمن، الجيلي على البشير. (٢٠٠٣). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتدين وبعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات الثانوية بمحافظة بحري. كلية التربية، ١٧٣-١.
- وزارة التربية والتعليم. (٢٠٢٠). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية. الإصدار الخمسون.

References

- Akkerman, S. F., & Meijer, P. C. (2011). A dialogical approach to conceptualizing teacher identity. *Teaching and teacher education*, 27(2), 308-319.
- Alshammari, A. K. (2016). Developing the English curriculum in the Kingdom of Saudi Arabia: Possibilities and challenges. *Arab World English Journal (AWEJ)*, 6.
- Beauchamp, C., & Thomas, L. (2009). Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge journal of education*, 39(2), 175-189.
- Beijaard, D., Verloop, N., & Vermunt, J. D. (2000). Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and teacher education*, 16(7), 749-764.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and teacher education*, 20(2), 107-128.
- Borich, G. D. (1999). Dimensions of self that influence effective teaching. *The role of self in teacher development*, 92-117.
- Busher, H. (2005). Being a middle leader: exploring professional identities. *School Leadership & Management*, 25(2), 137-153.
- Davison, G. C., & Neale, J. M. (1994). *Abnormal Psychology*. New York: John Wiley and Sons.
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Gu, Q., Smees, R., & Mujtaba, T. (2006). Variations in teachers' work, lives and effectiveness (The VITAE project). *ICSEI Network Newsletter*, 3(2), 1-8.
- Docking, J., & MacGrath, M. (2013). *Managing behaviour in the primary school*. Routledge.
- Dumais, M. È. (2013). *Le développement de l'identité professionnelle de l'enseignant débutant à statut précaire* [Doctoral Dissertation]. Université du Québec à Rimouski.
- Fraysse, B. (2000). La saisie des représentations pour comprendre la construction des identités. *Revue des sciences de l'éducation*, 26(3), 651-676.

-
- Hao, Y. F., Niu, H. J., Li, L. P., Yue, S. J., & Liu, X. H. (2014). **Measurement of professional identity in Chinese nursing students.** *International Journal of Nursing Sciences*, 1(2), 137-144.
- Ibarra, H. (1999). **Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation.** *Administrative science quarterly*, 44(4), 764-791.
- Kelchtermans, G. (2009). **Who I am in how I teach is the message: self-understanding, vulnerability and reflection.** *Teachers and Teaching: theory and practice*, 15(2), 257-272.
- Leplat, J. (2008). **Formation et didactique professionnelle: un chemin psychologique dans l'histoire.** *Travail et Apprentissages*, 1, 22-33.
- Oruç, N. (2013). **Early teacher identity development.** *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 70, 207-212.
- .Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). **Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis.** *Psychological bulletin*, 124(2), 240.