



الهوية الاكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار

الباحثة نور راجي محمد الألوسي أ.م.د. صافي عمال صالح

جامعة الانبار- كلية التربية للعلوم الانسانية

المستخلص

استهدف البحث الحالي الى التعرف على :

١. الهوية الاكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

٢. التعرف على الهوية الاكاديمية تبعاً للمتغيرات الاتية:

أ. الجنس (ذكور - أناث)

ب. التخصص (علمي - انساني)

ج. اللقب العلمي (مدرس مساعد - مدرس - استاذ مساعد - استاذ)

د. العمر (٣٠-٣٩ سنة)، (٤٠-٤٩ سنة)، (٥٠- فما فوق).

وقد شمل مجتمع البحث أعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار للعام الدراسي

(٢٠٢٠/٢٠٢١) البالغ عددهم (١٦٦٩) منهم (١٤٠٨) تدريسي، و(٢٦١) تدريسية، اختير

منهم عينة بلغ حجمها (٤٠٠) تدريسي وتدرسية، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة

بأعداد مقياس الهوية الاكاديمية، والتحقق من خصائصه السيكمترية، وبعد استخدام الوسائل

الإحصائية من المناسبة، توصل البحث الى النتائج الاتية:

- أنّ أعضاء هيئة التدريس لديهم هوية أكاديمية عالٍ ودالة إحصائياً

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية الاكاديمية لدى اعضاء هيئة

التدريس وفقاً لمتغير النوع (ذكور - اناث) ، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في الهوية الاكاديمية لدى اعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير التخصص (انساني -

علمي) ولصالح الانساني، كما أظهرت النتائج عد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية

الاكاديمية تبعاً لمتغير اللقب العلمي (م.م - م.د.أ.م.د.أ.د.) ، وأظهرت النتائج ايضاً عدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية الاكاديمية تبعاً لمتغير العمر (٣٠-٤٠، ٣-٤٠-

٤٩، ٥٠ فما فوق) لدى أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: الهوية الاكاديمية ، هيئة التدريس في الجامعة.



The academic identity of the faculty members at the University of Anbar

Noor R. Al.Alosi Assist.Prof. Dr. Safi A. Saleh
University of Anbar –College of Education for Humanities
ed.safee.saleh@uoanbar.edu.iq

Abstract

The current research aimed to identify:

- 1 .The academic identity of the faculty members at the university.
 - 2 .Identifying the academic identity according to the following variables:
 - a. Gender (male – female)
 - B. Specialization (scientific – humanitarian)
 - c. Academic title (assistant teacher - teacher - assistant professor - professor(
- Dr.. Age (30-39 years), (40-49 years), (50- and over)

The research community included the faculty members at the University of Anbar for the academic year (2020/2021), whose number is (1669), of whom (1408) are teachers, and (261) are teaching, from whom a sample of (400) male and female teachers were chosen. By preparing the academic identity scale, verifying its psychometric properties, and after using appropriate statistical means, the research reached the following results:

-The faculty members have a high academic identity and are statistically significant

-There are no statistically significant differences in the academic identity of faculty members according to the gender variable (males - females), and the results also showed the presence of statistically significant differences in the academic identity of faculty members according to the variable of specialization (human - scientific) and in favor of the human, as well. The results showed that there were no statistically significant differences in academic identity according to the academic title variable (M.D.M.D.A.M.D.A.D.), and the results also showed that there were no statistically significant differences in academic identity according to the age variable (30-3, 40-49.50 and above) for faculty members.

Key words: academic identity, faculty members.



مشكلة البحث:

ترتبط الهوية بالمعنى الذي يحمله الفرد من خلال كونه عضو داخل مجموعة او من خلال الادوار التي تمارس داخل مجموعة اجتماعية او مجتمع، ويصعب ضبط مفهوم الهوية وذلك لارتباطها بمواضيع كثيرة من ناحية، وللاهتمام الكبيرة بالهوية وما نتج عنها من تعريفات ونظريات تفسر مفهوم الهوية من ناحية أخرى، أدى ذلك الى غموض مفهوم الهوية بالإضافة الى صعوبة الضبط والتحديد، فالباحث الذي يبحث عن مفهوم الهوية قد يضيع في ما يدعى (بفوضى التعريفات)، والتي بدورها ادت الى البعد عن تحديد معنى محدد ودقيق للهوية (عبدالعال وآخرون، ٢٠٠٩، ص٢٨)، وقد استنتجت الباحثة ان الهوية الأكاديمية هي عبارة تتم مناقشتها في قطاع التعليم العالي وكأنها شيء ثابت ومعروف، مع ان ذلك يفترق الى الدقة والوضوح، اذ لا يمكن تلخيص الهوية الأكاديمية في بضع جمل، فهي مفهوم واسع ومعقد بعض الشيء، وتتكون من العديد من المؤثرات المتنافسة والمتضادة، كما انها مفهوم متغير ومتبدل باستمرار تبعاً للخصائص النفسية والاجتماعية للفرد الأكاديمي، مع عدم انكار وجود قواسم مشتركة تحدد تلك الهوية وتضفي عليها وصفاً عاماً يشترك فيه معظم الأكاديميين. يمكننا وضع معايير وخصائص مشتركة ضمن إطار معين، لتساعدنا في تحديد (الهوية) للأكاديمي داخل وخارج مؤسسته الخاصة وشبكاتة الشخصية والمهنية،

أهمية البحث:

تكمن الاهمية النظرية للدراسة في تناولها مفهوم ذو أهمية كبيرة في علم النفس الا وهو محاولة أعداد مقياس للهوية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وذلك لصعوبة قياس الهوية وهو من أصعب التحديات في ميدان القياس النفسي والتقويم التربوي، اذ تعتبر الدراسة الحالية محاولة لإثراء المكتبات العربية بدراسات حول موضوع مهم اما بالنسبة للأهمية التطبيقية فتكمن في توفير الاساس النظري لبحوث الهوية الأكاديمية، ومن ثم اتخاذ الاجراءات المناسبة التي تساعد أعضاء هيئة التدريس من التكيف الأمثل مع متطلبات مهنة التدريس الأكاديمي الجامعي وتطوير هويتهم الأكاديمية، اذ تسهم الدراسة الحالية في تقديم تصور معرفياً لمفهوم الهوية الأكاديمية لدى تدريسيي الجامعة، كما ان الدراسة الحالية ستزود المكتبة النفسية بنتاج علمي وتاثير سايكولوجي حديث، وادوات قياس جديدة لم يجر



استعمالها، كما تعتقد الباحثة ان نتائج دراستها ستسهم في تسليط الضوء على الجوانب النفسية لعمل الاستاذ الجامعي ومحاولة تذليل الصعوبات التي يواجهها في مهنته الراقية.

حدود البحث

تحدد الدراسة الحالية بدراسة متغير (الهوية الاكاديمية)، لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار، من الذكور والاناث، وللتخصصات الانسانية والعلمية، للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١)

أهداف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على:

١. التعرف على الهوية الاكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

٢. التعرف على الهوية الاكاديمية تبعاً للمتغيرات الآتية:

أ. الجنس (ذكور - أناث)

ب. التخصص (علمي - انساني)

ج. اللقب العلمي (مدرس مساعد - مدرس - استاذ مساعد - استاذ)

د. العمر (٣٠-٣٩ سنة)، (٤٠-٤٩ سنة)، (٥٠- فما فوق).

مفهوم الهوية الاكاديمية (Academic Identity) :

يستخدم الناس المقدمات لتأسيس شعور بالذات بناءً على علاقاتهم مع الآخرين، في وقت لاحق في مرحلة الطفولة، يتخذ البشر خصائص الآخرين المهمين في عملية تحديد الهوية، ومع ذلك فإن عملية تكوين الهوية تحدث عندما يبدأ الفرد في تأسيس إحساس بالذات كهيكل مستقل داخل النفس دون الاعتماد بشكل مفرط على التعريفات (Kroger, 2000, p. 335)، والهوية الاكاديمية في التعليم العالي تشير الى مجموعة من السمات المنسوبة خارجياً للتمييز بين مجموعة وأخرى (Clarke et al, 2014, p. 5).

ان مفهوم الذات لدى الشخص هو صورة ثابتة نسبياً عن نفسه أو نفسها تتعلق بقدراته واهتماماته واحتياجاته وقيمه وتاريخه وتطلعاته، ويتم تصور مفهوم الذات بشكل عام على أنه هيكل معرفي متعدد الأبعاد يتكون من سمات تتعلق بإدراك الشخص لذاته، ومن خلال مراجعة المصطلحات المرتبطة بالهوية الاكاديمية في التعليم العالي مثل (التطور المهني - والتنشئة الاجتماعية المهنية - والتعليم المهني - والتكوين المهني - والتنظيم الذاتي المهني



(...) بأن هناك بعض المفاهيم والسياقات الخاصة بالتعليم العالي التي تظهر عند أستكشاف الهوية الاكاديمية، وعلى الرغم من ذلك فإن هذه المفاهيم تتطور وتتغير بسبب التدقيق المتزايد والتنشئة الاجتماعية لدور الاكاديميين في نظام التعليم العالي (Billot, 2010,p.٧١٥)، فالهوية المهنية هي كيان شخصي يبنيه المعلمون بناءً على علاقتهم بمكان عملهم ومجموعة الأقران المهنية، ضمن سياق مؤسسي محدد (Marcelo & Vaillant,2009,p,53)، وفي ظل هذا المنظور فإن بناء الهوية هو عملية علائقية، ويمكن تصور الهوية المهنية على أنها نتاج التفاعل بين الخبرات الشخصية والبيئة الاجتماعية والثقافية والمؤسسية التي يؤدون فيها وظائفهم اليومية، اذ يبدأ بناء هويتهم في الظهور في سياق التنشئة الاجتماعية الأولية ولاحقاً خلال عملية التدريب الأولي وتكوين المعارف (Gewerc,2011,p.11).

مجتمع البحث (Research population):

يُقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد أو الأشياء أو العناصر أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث، وهو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة البحث التي تسعى الباحثة إلى تعميم النتائج عليها (المنيزل والعتوم، ٢٠١٩، ص ١٠١)، وقد تحدد مجتمع البحث الحالي بأعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار للفصل الأول للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١م) البالغ عددهم (١٦٦٩) تدريسي، ومن كلا الجنسين بواقع (١٤٠٨) ذكور و من الاناث (٢٦١) ومن كلا التخصصين العلمي والإنساني بواقع (٩١١) من التخصص العلمي و(٨٠٧) من التخصص الإنساني، واللقب العلمي (٣٩٤) مدرس مساعد و (٥٠١) مدرس (٤٦٧) أستاذ مساعد (٢٦٩) وأستاذ ، وحسب العمر (٤٤٠) لعمر (٣٠-٣٩)، و(٦٣٣) لعمر (٤٠-٤٩)، و(٦٠٤) لعمر (٥٠) فما فوق

عينة البحث (Research Sample):

تتم دراسة الظاهرة على جزء من المجتمع عن طريق جمع البيانات عنه، كي يتمكن من تعميم النتائج على المجتمع (حسن، ٢٠١١، ص ١٠٤)؛ فالعينة هي الشريحة التي يتم جمع البيانات والمعلومات من خلال أفرادها، أو هي نماذج يتم اختيارها بأسلوب معين لتمثل مفردات مجتمع البحث، وبما يخدم ويتناسب ويعمل على تحقيق أهدافه (عليان وغنيم، ٢٠٠٠، ص ١٣٨).



ومن المشاكل التي تواجه الباحث هي تحديد حجم العينة اللازمة لتحقيق اهداف البحث، ويمكنها ان تتبع أحد الاسلوبين الآتيين:

الاسلوب الأول: وتعتمد فيه على رأي المختصين وخبراتهم والدراسات السابقة.
والاسلوب الثاني: تحدد فيه الباحثة حجم العينة باتباع بعض القواعد الاحتمالية عن طريق الجداول أو المعادلات الإحصائية. (عودة وملكاوي، ١٩٨٨، ص١٧٧).

وبما أنّ مجتمع البحث تألف من (١٦٦٩) تدريسي وتدرسية ، وبعد استشارة مجموعة من المختصين في الإحصاء والقياس والنقويم بخصوص اختيار العينة، اختارت الباحثة أفراد عينة البحث بطريقة عشوائية ، والبالغ عددها (٤٠٠) تدريسي وتدرسية ، ومن كلا الجنسين بواقع (٣٠٨) تدريسي من الذكور و(٩٢) من الإناث ومن كلا التخصصين العلمي والإنساني بواقع (١٤٧) تدريسي وتدرسية من التخصص العلمي و(٢٥٣) ، واللقب العلمي (١٠٠) مدرس مساعد و (١١٧) مدرس (١٢٠) أستاذ مساعد (٦٣) وأستاذ ، وحسب العمر (١٩٠) ٣٩-٣٠ و(١٣١) ٤٠-٤٩، (٧٩) ٥٠ فما فوق وجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١) عينة البحث موزعة بحسب (التخصص، والجنس، واللقب العلمي ، والعمر)

المجموع	العمر			اللقب	التخصص	الجنس
	٥٠ فما فوق	٤٩-٤٠	٣٩-٣٠			
١٤	٩	٥	٠	استاذ	علمي	ذكور
١٨	٣	٩	٦	استاذ مساعد		
٣٨	١	٨	٢٩	مدرس		
٣٠	٠	٩	٢١	مدرس مساعد		
١٠٠	١٣	٣١	٥٦	المجموع		
٣٨	٢٣	٩	٦	استاذ	انساني	
٧٩	٢٣	٢٨	٢٨	استاذ مساعد		
٥٤	٤	٣٠	٢٠	مدرس		
٣٧	٢	١١	٢٤	مدرس مساعد		
٢٠٨	٥٢	٧٨	٧٨	المجموع		



٣	٢	٠	١	استاذ	علمي	اناث
٦	٢	٣	١	استاذ مساعد		
١٧	٠	٣	١٤	مدرس		
٢١	٠	٦	١٥	مدرس مساعد		
٤٧	٤	١٢	٣١	المجموع		
٨	٦	٠	٢	استاذ	انساني	
١٧	٤	٦	٧	استاذ مساعد		
٨	٠	٢	٦	مدرس		
١٢	٠	٢	١٠	مدرس مساعد		
٤٥	١٠	١٠	٢٥	المجموع		
٤٠٠	٧٩	١٣١	١٩٠	المجموع الكلي		

بما ان هدف البحث الحالي هو التعرف على الهوية الاكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس ، أذ تطلب ذلك توافر أداة :
مقياس الهوية الاكاديمية.

وفيما يأتي عرض الإجراءات التفصيلية التي اتبعتها الباحثة:

• مقياس الهوية الاكاديمية (Scale of Academic Identity) :

أطلعت الباحثة على أدبيات ودراسات سابقة تناولت الهوية الاكاديمية، ووجدت الأدوات المستعملة في تلك الأدبيات والدراسات اعتمدت تصنيفاً يتناسب مع غاياتهم البحثية وأهدافهم، فضلاً عن كونها أعدت لعينات تختلف عن عينة هذا البحث، ووفقاً لما جاء في الإطار النظري المعتمد من قبلهم، لذا عمدت الباحثة لإعداد مقياس للهوية الاكاديمية يلائم طبيعة العينة واهداف البحث الحالي، وفيما يأتي وصفاً لإجراءات اعداد المقياس:

الاطلاع على المقاييس ذات العلاقة، مثل مقياس (الذي عربيه الغامدي كبديل عن مقياس مارشا ، مكون من (٦٤) فقرة والتي توزعت على (مجالين) وهي (البعد الذاتي ، والبعد الايديولوجي) .

مقياس (Was & Isaacason,2008) ، والذي طبق على عينة من طلبة جامعة

الغرب الاوسط في تكساس ، والذي يتكون من (٤٠) فقرة لقياس (٤) جوانب . مقياس)



أيمان ، ٢٠١٩) لقياس الهوية الاكاديمية ، والذي طبق على عينة من ٣٠٠ طالب ماستر موزعة على (٤) مجالات (الذات ، الايديولوجي ، الاجتماعي ، المهني) والتي اعتمدت على نظرية مارشا (Marcia ,1966) الإفادة من الأفكار الواردة في فقرات المقاييس المتوفرة في أدبيات ودراسات سابقة، مثل: (دراسة الزاملي، ٢٠١٦)، و(العارضة، ٢٠١٦) و(العارضة ٢٠١٦) .

اعداد فقرات مقياس الهوية الاكاديمية ووصفها:

اعتمدت الباحثة في اعداد هذا المقياس على التوجهات النظرية لمارشا (Marcia,1966)، اذ اعدت الباحثة (٤٨) فقرة توزعت على أبعاد هي (البعد الشخصي(١٥) فقرة، البعد الايديولوجي (١٠) فقرات، البعد الاجتماعي (١٠) فقرات، البعد المهني (١٤) فقرة، ووضعت بدائل خماسية للإجابة هي (ينطبق علي بدرجة كبيرة جداً، وينطبق علي بدرجة كبيرة، وينطبق علي بدرجة متوسطة، و ينطبق علي بدرجة قليلة، ولا ينطبق علي أبداً)، وقد تمّ إعطاؤها الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي،

بعد الانتهاء من أعداد المقياس على عينة البحث، عرضت الباحثة المقياس على مجموعة من المختصين في العلوم التربوية والنفسية، واستشارتهم بخصوص فقرات المقياس والبدايل، واتفقوا على الآتي:

إجراء تعديل على فقرات المقياس ليناسب عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس) .
لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس وبذلك تكون المقياس من ٤٨ فقرة موزعة على أربع أبعاد، فيتكون البعد الاول (الذاتي) من (١٦) فقرة ، بينما يتكون البعد الثاني (الايديولوجي) من (١٠) فقرات ، والبعد الثالث من (٩) فقرات ، اما البعد الرابع (المهني) فيتكون من (١٣) فقرة .

إعداد تعليمات المقياس

أتبعت الباحثة نفس الاجراءات التي أتبعتها للمقياس الاول لإعداد مقياس الهوية الاكاديمية .

بدايل الإجابة وتصحيح المقياس.

تضمّن المقياس خمس بدائل متدرجة (ينطبق على بدرجة كبيرة جداً، وينطبق على بدرجة كبيرة، وينطبق علي بدرجة متوسطة، و ينطبق علي بدرجة قليلة، ولا ينطبق علي أبداً)



وتأخذ عند التصحيح الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) لكل فقرة من فقرات المقياس، وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس هي (٢٤٠) وأدنى درجة (٤٨) وبمتوسط فرضي قدره (١٤٤) درجة.

هـ. التطبيق الاستطلاعي:

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ حجمها (٦٠)

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الهوية الاكاديمية.

قامت الباحثة بأجراء التحليل الإحصائي من حساب القوة التمييزية والاتساق الداخلي

للفقرات (صدق الفقرات) لمقياس الهوية الاكاديمية وفق الآتي:

القوة التمييزية للفقرات (Discrimination Power of Items):

بعد ان طبقت الباحثة المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (٤٠٠) تدريسي

وتصحيح استمارات الإجابة ، ولاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس رتبت درجات أفراد

العينة من أعلى درجة كلية إلى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية

وبنسبة (٢٧ %) من كل مجموعة إذ اقترح " كيلي " Kelly ان يكون عدد افراد كل مجموعة

من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية عند حساب القوة التمييزية لفقرات بنسبة (٢٧

%) من أفراد العينة (عودة ، ١٩٩٨ ، ص٢٨٦)، وبلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (١٠٨)

تدريسي في المجموعة العليا، و (١٠٨) تدريسي في المجموعة الدنيا .واستعملت الباحثة

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، واتضح أن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً ، لأن قيمتها

التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) بدرجة حرية (٢١٤) وعند

مستوى دلالة (٠.٠٥). وجدول (٧) يبين نتائج حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الهوية

الاكاديمية.



جدول (٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس الهوية الاكاديمية

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	٧,٥٣٣	٠,٨١٦	٤,٠٧	٠,٥٤٧	٤,٧٨	١
دالة	٨,٠٨٥	١,١١٧	٣,٣٨	٠,٧٨٩	٤,٤٥	٢
دالة	٩,٢٧٣	٠,٨٦٦	٣,٨٤	٠,٤٧٠	٤,٧٢	٣
دالة	١٢,١٥١	١,١٢٧	٣,٣٣	٠,٤٨٥	٤,٧٦	٤
دالة	٦,٨٨٦	١,١٠٥	٣,١١	١,١٦٦	٤,١٧	٥
دالة	٦,٦٧٠	١,٢٠٧	٣,٦٦	٠,٧٦٢	٤,٥٨	٦
دالة	١٠,١٩٣	١,٣٠٣	٣,١٠	٠,٧٦٢	٤,٥٨	٧
دالة	١٦,٦٢٩	١,٠٥١	٢,١٨	٠,٩٠٧	٤,٤٠	٨
دالة	١٣,٦١٠	٠,٩٨١	٢,٥٠	٠,٨٥٤	٤,٢١	٩
دالة	١١,٣٧٧	٠,٨٦٥	٣,١٢	٠,٨٨٠	٤,٤٨	١٠
دالة	١٠,٢٠٤	٠,٩٩٩	٢,٩٩	٠,٩٦٠	٤,٣٥	١١
دالة	٩,٢٠٧	٠,٩٠٢	٣,٠٩	١,٠٥٧	٤,٣٢	١٢
دالة	٨,٩٦٩	٠,٧١٩	٤,٠٧	٠,٤٢٧	٤,٧٩	١٣
دالة	٨,٥٧٩	٠,٧٢٦	٤,٠٦	٠,٤٤٥	٤,٧٦	١٤
دالة	١٠,٤٨٤	١,٠٩٤	٣,٢٥	٠,٧٧٢	٤,٦٠	١٥
دالة	١٥,٤٥٦	٠,٧٤٦	٣,٣٨	٠,٥١٨	٤,٧٤	١٦
دالة	٩,٤٠٣	٠,٩٦٧	٣,٨٧	٠,٤٤٣	٤,٨٣	١٧
دالة	٧,٠١٦	١,١٨٤	٣,٨٧	٠,٦٠٥	٤,٧٦	١٨
دالة	١٦,٠٨٢	٠,٨٥٠	٢,٨٧	٠,٦٩٨	٤,٥٨	١٩
دالة	١١,٣٥٥	١,٠٩٦	٣,٣٥	٠,٥٥٤	٤,٦٩	٢٠



مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	١٥,٣٥٦	١,٠٠١	٣,٠٧	٠,٥٠٤	٤,٧٣	٢١
دالة	١٧,٣٤٦	٠,٨٦٨	٢,٨٨	٠,٥١٥	٤,٥٧	٢٢
دالة	١١,٤٨٤	١,٢١٠	٣,٠٤	٠,٦٨٥	٤,٥٨	٢٣
دالة	١٣,٥٨٠	٠,٩٦٥	٢,٢٧	١,٠٩٥	٤,١٨	٢٤
دالة	١٢,٥٢٢	١,١٠٥	٣,٢٢	٠,٥٨٩	٤,٧٣	٢٥
دالة	٥,٤٦٢	١,٢٩٠	٢,٣٤	١,٥١٥	٤,٣٨	٢٦
دالة	٦,٥٧٣	١,٣٩٤	٢,١٢	١,٥٦١	٣,٤٥	٢٧
دالة	١٥,٧١١	١,١٥٤	٢,٧٠	٠,٦٢١	٤,٦٨	٢٨
دالة	٥,١٧٩	١,٤٢٤	٢,٧٦	١,٣٨٦	٣,٧٥	٢٩
دالة	٦,٠٨٠	١,١١١	١,٧٥	١,٦١٧	٢,٨٩	٣٠
دالة	٥,٣٧٢	١,٣٢٦	٢,٧٥	١,٤٥٧	٣,٧٦	٣١
دالة	١٠,٨٣٨	١,٠٩٥	٢,٧٠	١,٠٥٠	٤,٢٨	٣٢
دالة	٨,١٠٤	١,١٧٧	٣,٠٨	١,١٥٦	٤,٣٧	٣٣
دالة	٧,٣٧١	١,١١٧	٢,٢٠	١,٥٦٠	٣,٥٦	٣٤
دالة	٦,٧٦٤	١,٣٢١	٢,٦٣	١,٣٥٤	٣,٨٧	٣٥
دالة	٩,٠٣٦	١,١١٧	٣,١٤	١,٠٨٠	٤,٥٠	٣٦
دالة	٩,٣٤٥	١,٣٣٢	٣,٤٠	٠,٦٩٥	٤,٧٥	٣٧
دالة	٨,٢٠٥	١,٣٠٣	٢,٣٩	١,٣٩٧	٣,٩٠	٣٨
دالة	١٠,٥٣٧	١,١٤٧	٣,٦٩	٠,٣٠٣	٤,٨٩	٣٩
دالة	٩,٠٧١	١,٢٠٦	٣,٣٨	٠,٨١٠	٤,٦٥	٤٠
دالة	١٢,٣٦٢	١,٠٤٨	٣,٢٧	٠,٥٩٦	٤,٧١	٤١
دالة	٣,١١٨	١,٠٥٨	١,٩٨	١,٧٤٠	٢,٥٩	٤٢



مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	٨,٧٤٦	١,١٠٦	٣,٤٧	٠,٧٦٠	٤,٦٠	٤٣
دالة	٧,٢٢٤	١,١٠٤	٣,٣٥	١,٠٤١	٤,٤٠	٤٤
دالة	١١,٧٨٦	٠,٩٣٥	٣,٣٢	٠,٥٩٧	٤,٥٨	٤٥
دالة	٨,٦٢٢	١,٠٢١	٣,٦١	٠,٥٩٦	٤,٥٩	٤٦
دالة	١١,٦٥٣	١,١٣٢	٢,٣٧	١,٠٨٥	٤,١٢	٤٧
دالة	١١,٢٣٢	١,٠٩١	٣,٣٧	٠,٥٩٣	٤,٧٢	٤٨

الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الاتساق الداخلي بطريقة:

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الهوية الاكاديمية:

اعتمدت الباحثة في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط " بيرسون " Person correlation بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية ، لكون درجات الفقرة متصلة ومرتجة ، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (٤٠٠) تدريسي في البحث الحالي، وقد اتضح أن جميع معاملات الارتباط دالة أحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) بدرجة حرية (٣٩٨) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) . والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
١	٠,٣٢٩	١٣	٠,٣٤٠	٢٥	٠,٦٦٤	٣٧	٠,٥٢٦
٢	٠,٣٢٦	١٤	٠,٣٣٧	٢٦	٠,٣٠٠	٣٨	٠,٤٥٤
٣	٠,٤٨٢	١٥	٠,٤٤٣	٢٧	٠,٣٣٦	٣٩	٠,٥٨٢
٤	٠,٦١٢	١٦	٠,٦٥٤	٢٨	٠,٦٦٦	٤٠	٠,٥٤٢



رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
٥	٠,٣٥٦	١٧	٠,٥٦٨	٢٩	٠,٣٥٢	٤١	٠,٦٣٢
٦	٠,٤٣٠	١٨	٠,٤٦٢	٣٠	٠,٣٧٨	٤٢	٠,٢٠٣
٧	٠,٥٠٥	١٩	٠,٥٩٨	٣١	٠,٢٩٣	٤٣	٠,٤٤٠
٨	٠,٦٢٧	٢٠	٠,٤٩٦	٣٢	٠,٥٦٠	٤٤	٠,٤٥٦
٩	٠,٥٦٧	٢١	٠,٦٧٦	٣٣	٠,٤٦٤	٤٥	٠,٥٤٣
١٠	٠,٥٣٠	٢٢	٠,٦٩٠	٣٤	٠,٣٩٧	٤٦	٠,٤٤٢
١١	٠,٤٥٧	٢٣	٠,٦٠٢	٣٥	٠,٣٣٩	٤٧	٠,٥٣٩
١٢	٠,٥٠٨	٢٤	٠,٦٠٨	٣٦	٠,٤٨٦	٤٨	٠,٤٩٣

ب- علاقة درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي إليه:

لغرض حساب قيمة معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه فقد استعمل معامل ارتباط بيرسون، وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ كانت قيم معاملات الارتباط أكبر من القيمة الحرجة البالغة (٠,٠٩٨) بدرجة حرية (٣٩٨) وبمستوى دلالة (٠,٠٥)، وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين الفقرة والبعد الذي تنتمي اليه.

البعد الشخصي		البعد الايديولوجي		البعد الاجتماعي		البعد المهني الوظيفي	
رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
١	٠,٤٣٦	٢	٠,٦٤٤	٣	٠,٦٨٢	٤	٠,٣٥٣
٥	٠,٣٨٠	٦	٠,٧٠١	٧	٠,٧٤٣	٨	٠,٦٦٥
٩	٠,٥٨٥	١٠	٠,٦٢٣	١١	٠,٤٥٠	١٢	٠,٦٥٩
١٣	٠,٦٧٣	١٤	٠,٦٥٥	١٥	٠,٥٣٤	١٦	٠,٥٥٣



البعد الشخصي		البعد الايديولوجي		البعد الاجتماعي		البعد المهني الوظيفي	
رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
١٧	٠,٥٢٧	١٨	٠,٦٣٢	١٩	٠,٧٢٨	٢٠	٠,٧٢١
٢١	٠,٥٢٤	٢٢	٠,٧٤٩	٢٣	٠,٤٦٤	٢٤	٠,٧٠٨
٢٥	٠,٦٧٦	٢٦	٠,٧٩١	٢٧	٠,٥٧٦	٢٨	٠,٧٤٣
٢٩	٠,٦٥٩	٣٠	٠,٧٦٨	٣١	٠,٦٠٥	٣٢	٠,١٩٩
٣٣	٠,٦٠١	٣٤	٠,٦٩١	٣٥	٠,٦٨٤	٣٦	٠,٥٧٤
٣٧	٠,٦٨٣	٣٨	٠,٧٥٣			٣٩	٠,٥٧١
٤٠	٠,٥٥٢					٤١	٠,٦٨٠
٤٢	٠,٥٨١					٤٣	٠,٦٠٣
٤٤	٠,٣٧١					٤٥	٠,٤٩٠
٤٦	٠,٣٨١					٤٧	٠,٥١٧
٤٨	٠,٤٩٤						

ج- مصفوفة الارتباطات الداخلية لاستقلالية الابعاد الرئيسية:

بهدف التعرف على مدى استقلالية المجالات الرئيسية في قياسها لمفهوم الهوية الاكاديمية ، ثم ايجاد معاملات الارتباطات الداخلية بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجات الكلية للمجالات، اعتمدت الباحثة في حسابها على معامل ارتباط " بيرسون (Person correlation) لكون الدرجات متصلة ومتدرجة، ولتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة استمارات العينة السابقة وشارت النتائج الى أن معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس فضلاً عن علاقة الابعاد بعضها ببعض الاخر دالة احصائياً ، وجدول (٥) يوضح ذلك.



جدول (٥) مصفوفة الارتباطات الداخلية

المكونات	الدرجة الكلية	البعد الشخصي	البعد الايديولوجي	البعد الاجتماعي	البعد المهني الوظيفي
الدرجة الكلية	١	٠,٨٤٣	٠,٨٥٨	٠,٦٦٩	٠,٨٥١
البعد الشخصي		١	٠,٧٠٥	٠,٣٦٤	٠,٦٢٣
البعد الايديولوجي			١	٠,٤١٩	٠,٦٦٨
البعد الاجتماعي				١	٠,٤١٤
البعد المهني الوظيفي					١

يتبين من الجدول (١٩) بأن جميع الارتباطات سواء كانت بين الابعاد بعضها مع البعض الآخر أو ارتباطها بالدرجة الكلية لمقياس الهوية الاكاديمية وباستعمال معامل ارتباط بيرسون كانت دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) حيث القيمة الحرجة تساوي (٠,٠٩٨) وهذا يشير الى ان الابعاد مترابطة فيما بينها وتقيس شيء واحد ويتم التعامل معها كدرجة كلية واحدة.

الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس، تحققت الباحثة من هذه الخصائص

وكما يأتي:

أولاً: صدق المقياس (Validity of the Scale) :

لقد استخرج للمقياس الحالي مؤشران للصدق هما الصدق الظاهري، وصدق البناء، وفيما يأتي توضيح لكيفية التحقق من كل مؤشر منها:

الصدق الظاهري تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لمقياس الهوية الاكاديمية عندما اتفق الخبراء المتخصصون من المختصين ذوي الخبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية على صلاحية المهارات وال فقرات في قياس الهوية الاكاديمية .

أولاً : صدق البناء (Constrcut Validity) :



تحقق الباحثة من صدق البناء من خلال المؤشرات الاتية: التمييز من خلال إيجاد الفروق بين الجماعات والأفراد والجدول (١٦). وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي اليه .

ثانياً : ثبات المقياس (Scales Reliability) :

يعد الثبات إجراءً ضرورياً مع كل تطبيق جديد للاختبارات النفسية إلى جانب الصدق. إذ أننا لا نمتلك صدقاً حقيقياً وثباتاً حقيقياً للاختبار النفسي بل نمتلك مؤشرات على الصدق والثبات وهي مؤشرات تتغير تبعاً لطبيعة العينة التي يطبق عليها الاختبار، ويقصد بثبات المقياس ان يعطي المقياس النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقه على المختبرين أنفسهم في وقت آخر وتبدو قيمة ثبات المقياس في قدرته على الكشف عن الفروق في الأداء بين الأفراد (ميلز وبيتر، ٢٠١٢ ، ص٢٠٦)، لذا فقد تم حساب الثبات بطريقتي اعادة الاختبار والفاكرونباخ وكما يأتي:

طريقة الاختبار - إعادة الاختبار (Test-Retest) :

للحصول على نتائج متكررة للمجموعة ذاتها من الأفراد ولقياس الخاصية ذاتها هو تطبيق المقياس نفسه مرتين (ملحم ،٢٠٠٢، ص ٢٥٢) ، ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٣٠) تدريسي وبفاصل زمني بلغ (١٤) يوماً من التطبيق الأول، وحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ (٠,٨٤) للمقياس، إذ تعد مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن.

ب- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha :

تسندت هذه الطريقة الى ان اتساق استجابات الافراد عبر مفردات الاختبار يمكن الاعتماد عليه في تقدير معامل الثبات(علام ،٢٠١٤ : ١٠١) لذا أستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (٤٠٠) استمارة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (٠,٨٢) وهو معامل ثبات جيد.

وصف المقياس بصورته النهائية:

يتألف مقياس الهوية الاكاديمية في البحث الحالي بصورته النهائية من اربعة ابعاد هي:(البعد الشخصي يتكون من (١٦) فقرة، (البعد الايديولوجي يتكون من (١٠) فقرة، (البعد



الاجتماعي يتكون من (٩) فقرات، (البعد المهني يتكون من (١٣) فقرة، وكل فقرة لها خمسة بدائل وهي (تتطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تتطبق عليّ بدرجة كبيرة، تتطبق عليّ بدرجة متوسطة، تتطبق عليّ بدرجة قليلة، لا تتطبق عليّ)، وكانت اوزان البدائل (٥، ٤، ٣، ٢، ١) ويتم حساب درجة كلية للمقياس من خلال جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب عن كل بديل يختاره من كل فقرة من فقرات المقياس ، لذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب للمقياس هي (٢٤٠) درجة التي تمثل أعلى الدرجات، وأقل درجة يحصل عليها (٤٨) درجة والتي تمثل أدنى درجة كلية للمقياس، وبذلك فإن المتوسط النظري للمقياس يكون (١٤٤) درجة،

المؤشرات الاحصائية لعينة التحليل الاحصائي لمقياس الهوية الاكاديمية قامت الباحثة بحساب المؤشرات الاحصائية كالأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتباين فضلاً عن معاملات الالتواء ومعاملات التفرطح لدرجات التدريسيين في الهوية الاكاديمية وجدول (٦) يوضح ذلك .

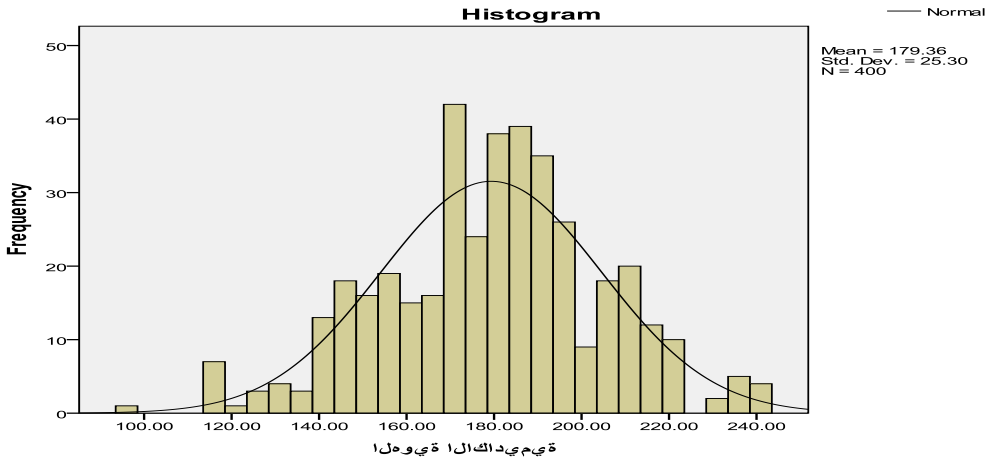
جدول (٦) المؤشرات الاحصائية لعينة التحليل الاحصائي في مقياس الهوية الاكاديمية

الدرجة	المؤشرات الإحصائية	ت
١٤٤	الوسط الفرضي	١
١٧٩,٣٦	الوسط الحسابي	٢
١٨١	الوسيط	٣
٦٠	المنوال	٤
٢٥,٣٠	الانحراف المعياري	٥
٦٤٠,١١	التباين	٦
-٠,١٦١	الالتواء	٧
٠,٠٥١	التفرطح	٨
٩٦	اقل درجة	٩
٢٣٩	اعلى درجة	١٠
١٤٣	المدى	١١



وعند ملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الآتفة الذكر لمقياس الهوية الاكاديمية يبدو من الجدول (١٨) أعلاه ان درجات الهوية الاكاديمية يقترب شكل توزيعها التكراري من التوزيع الاعتدالي، لان درجات الوسط والوسيط والمنوال متساوية تقريباً كذلك ان معاملات الالتواء والتفرطح تقترب من الصفر، إذ كلما كان معامل الالتواء ومعامل التفرطح قريبة من الصفر سواء كان موجباً أو سالباً، دل هذا على ان شكل التوزيع التكراري للدرجات قريباً من شكل التوزيع الاعتدالي وعليه يكون المقياس دقيقاً في قياس المفهوم النفسي وتكون العينة ممثلة للمجتمع مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس (عودة ، ١٩٩٨ ، ص ٨٦) . وشكل (٥) يبين ذلك.

شكل (١) الأعمدة البيانية لدرجات عينة التحليل الإحصائي لمقياس الهوية الاكاديمية



الوسائل الإحصائية:

ان معظم الوسائل الإحصائية التي استخدمت في البحث الحالي حسبت بواسطة برنامج الحاسوب الآلي (SPSS) هي:
التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية (Principle Component) مع إعادة التحليل بطريقة الفايروماكس (Vairmax) للتحقق من البنية العاملية للمقياس فيما اذا كان يقيس عامل واحد ام عوامل متعددة.

الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على مستوى المتغيرات عند العينة.
الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقاييس

البحث.



معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) حساب الارتباطات بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وايضاً علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للبعد التي تنتمي اليه وايضاً ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التنافر العاطفي، كذلك في حساب مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الهوية الاكاديمية، كما استخدمت للتعرف على العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث (التنافر العاطفي والهوية الاكاديمية).

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وحسب الاهداف التي تم تحديدها، وتفسير هذه النتائج ومناقشتها وفقاً للإطار النظري والدراسات السابقة، وطبيعة وخصائص المجتمع الذي تمت دراسته في البحث الحالي، وعرض الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات استناداً الى تلك النتائج، ويمكن عرض النتائج كما يأتي:

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول: التعرف على الهوية الاكاديمية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة. لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الهوية الاكاديمية المتكون من (٤٨) فقرة على عينة البحث المتكونة من (٤٠٠) تدريسي، وأظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (١٧٩,٣٦٠) درجة وبانحراف معياري قدره (٢٥,٣٠٠) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (١٤٤) درجة، استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان الفرق دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢٧,٩٥٢) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وبدرجة حرية (٣٩٩) وهذا يعني ان عينة البحث يمتلكون الهوية الاكاديمية بمستوى عالٍ، وجدول (٧) وشكل (٢) يوضحان ذلك.

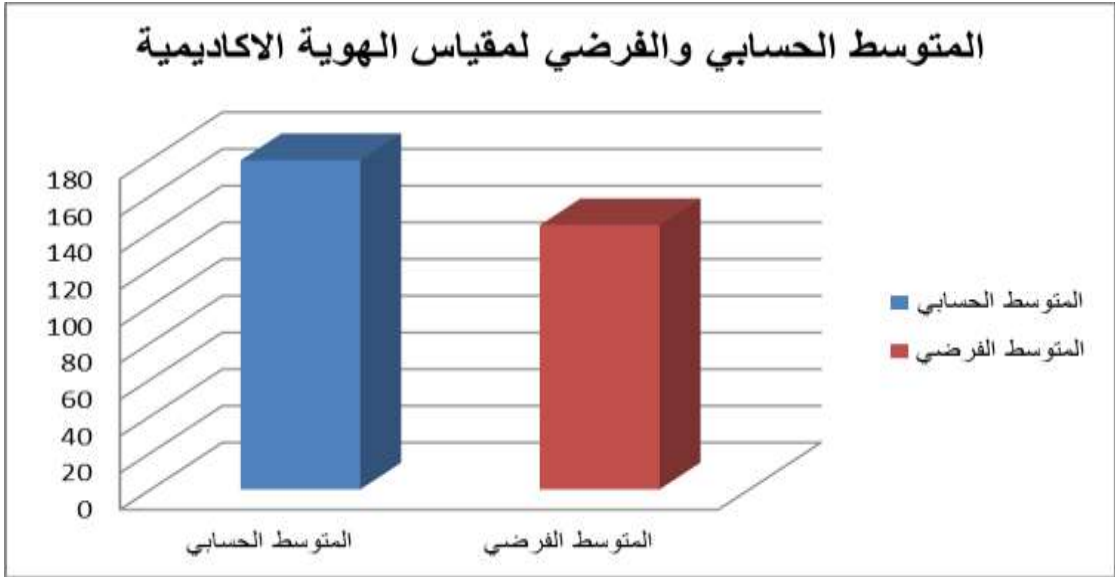


جدول (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الهوية الاكاديمية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t *		الدلالة (٠,٠٥)
					الجدولية	المحسوبة	
الهوية الاكاديمية	٤٠٠	١٧٩,٣٦٠	٢٥,٣٠٠	١٤٤	٢٧,٩٥٢	١,٩٦	دالة

وهذه النتيجة تشير الى ان الهوية الاكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس عالية، اي ان اعضاء هيئة التدريس قد وجدوا موقع لذواتهم وحققوا عضويتهم وانتمائهم في الجامعة، ووصلوا الى مرحلة تحقيق هويتهم الاكاديمية من خلال الاستكشاف والالتزام وصولاً الى مرحلة وضوح الأهداف، وتتفق هذه النتيجة مع نظرية مارشا (Marcia,1966) والتي تشير الى ان تحقيق الهوية الاكاديمية يعبر عن التزام الفرد بقيم وتوجهات أكاديمية واضحة وثابته، والتي تشكلت من خلال الاستكشاف والاختيار ووضوح الأهداف، والخيارات، والتطلعات، ومن ثم التزام الفرد باختياراته بعد فترة من الاستكشاف والاستقصاء ليحدد اتجاه واضح (صورة واضحة) لأهدافه، وقيمه، ودواره (الغامدي ، ٢٠١٦ ؛ أيمن ، ٢٠١٩ ، ص٤٥)، وتتفق هذه النتيجة ايضاً مع توجهات نظرية (Tajfel,1979)، والتي تشير الى ان الحاجة إلى التميز الإيجابي هي الدافع للهوية الاجتماعية ومن المحتمل أن تظهر هوية المجموعة بين أعضاء مجموعة ذات مكانة عالية لأن العضوية تميز بشكل إيجابي أعضاء المجموعة عن الغرباء (Tajfel,1979,p.185) وجاءت هذه النتيجة متوافقة بالشكل العام لنتائج دراسة حسين (٢٠١٧) .

شكل (٣) المتوسط الحسابي والفرضي لمقياس الهوية الاكاديمية



الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق بالهوية الاكاديمية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعا لمتغيرات الجنس (ذكور - اناث) والتخصص (علمي - انساني) واللقب (مدرس مساعد، مدرس - استاذ مساعد - استاذ) والعمر (٣٠-٣٩، ٤٠-٤٩، ٥٠ فما فوق) .

أ. تبعا لمتغير الجنس:

للتعرف على دلالة الفروق في التنافر العاطفي والهوية الاكاديمية لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وحسب متغير الجنس، استعملت الباحثة الاختبار الزائي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط بين درجات أفراد العينة ، فكانت النتائج كما مبينة في جدول (٨).

جدول(٨) الفروق في الهوية الاكاديمية تبعا لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	القيمة المعيارية	القيمة الزائفة		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
				المحسوبة	الجدولية	
الجنس	ذكور	٣٠٨	٠,٧٠١	٠,٨١٥	١,٩٦	غير دالة
	اناث	٩٢	٠,٦٠٤			

يتبين من الجدول اعلاه انه ليس هناك فروق في العلاقة بين التنافر العاطفي والهوية الاكاديمية تبعا للجنس (ذكور - اناث) كون القيمة الزائفة المحسوبة البالغة (٠,٨١٥) أصغر



من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (١,٩٦)، ويعزى ذلك الى تشابه الانظمة والقوانين من (المقررات، وقت العمل، البحوث، الانظمة ...) وكذلك ظروف العمل والمحددات العلمية والأخلاقية لمهنة الأستاذ الجامعي، اذ تطبق على جميع أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور او الاناث دون تمييز، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة أيمان (٢٠١٩) والتي أجريت على عينة مكونه من (٣٠٠) طالب من تخصصات مختلفة، والتي أظهرت غياب الفروق الدالة بين الجنسين والتخصص في نمو رتب الهوية الأكاديمية.

ب. تبعا لمتغير التخصص:

للتعرف على دلالة الفروق في العلاقة بين الهوية الاكاديمية لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وحسب متغير التخصص، استعملت الباحثة الاختبار الزائي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط بين درجات أفراد العينة، فكانت النتائج كما مبينة في جدول (٩) .

جدول (٩) الفروق في الهوية الاكاديمية تبعا لمتغير التخصص

مستوى الدلالة (٠,٠٥)	القيمة الزائفة		القيمة المعيارية	العدد	التخصص	المتغير
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١,٩٦	٢,١٩٠	٠,٥٦٣	١٤٧	علمي	التخصص
			٠,٧٩٣	٢٥٣	انساني	

يتبين من الجدول اعلاه انه هناك فروق في الهوية الاكاديمية تبعا لمتغير التخصص ولصالح التخصص (الانساني)، كون القيمة الزائفة المحسوبة البالغة (٢,١٩٠) أكبر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (١,٩٦).

ويمكن ان يعزى هذا الفرق الى ان التخصصات العلمية قد تغلب عليهم الجدية الصارمة والحدية في التعامل مع الطلبة، نتيجة لطبيعة المادة العلمية المدروسة التي تتعامل بقياسات ومعايير علمية لا يمكن الحياد عنها، فقد ينعكس ذلك على طبيعة تعامل التدريسي في التخصص العلمي عنه لدى أصحاب التخصصات الإنسانية الذين يكون تعاملهم اكثر انفتاحا وقبولا لتبرير السلوكيات التي قد تكون مدعاة اتخاذ إجراءات (عاطفية) على اقل تقدير تراعى فيها مشاعر الطلبة، او الزملاء.

لم تحصل الباحثة على دراسة تطابق النتائج التي توصلت اليها بخصوص المتغير (علمي - أنساني) وهذا ما سيضاف الى المخزون المعرفي لدراسات التنافر العاطفي في العراق بشكل خاص والوطن العربي بشكل عام.

ج. تبعا لمتغير اللقب العلمي:

للتعرف على دلالة الفروق في العلاقة بين التنافر العاطفي والهوية الاكاديمية لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وحسب متغير اللقب العلمي، استعملت الباحثة الاختبار الزائبي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط بين درجات أفراد العينة، فكانت النتائج كما موضحة في جدول (١٠).

جدول (١٠) الفروق في التنافر العاطفي والهوية الاكاديمية تبعا لمتغير اللقب العلمي

المتغير	الجنس	العدد	القيمة المعيارية	القيمة الزائبية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
				المحسوبة	الجدولية	
اللقب العلمي	مدرس مساعد	١٠٠	٠,٦٣٣	٠,٤٦٠	١,٩٦	غير دالة
	مدرس	١١٧	٠,٥٧٠			
	مدرس مساعد	١٠٠	٠,٦٣٣	٠,٧٩٤	١,٩٦	غير دالة
	استاذ مساعد	١٢٠	٠,٧٤١			
	مدرس مساعد	١٠٠	٠,٦٣٣	٠,٤٦٦	١,٩٦	غير دالة
	استاذ	٦٣	٠,٧٠٩			
	مدرس	١١٧	٠,٥٧٠	١,٢٩٥	١,٩٦	غير دالة
	استاذ مساعد	١٢٠	٠,٧٤١			
	مدرس	١١٧	٠,٥٧٠	٠,٨٦٩	١,٩٦	غير دالة
	استاذ	٦٣	٠,٧٠٩			
	استاذ مساعد	١٢٠	٠,٧٤١	٠,٢٠٤	١,٩٦	غير دالة
	استاذ	٦٣	٠,٧٠٩			



يتبين من الجدول اعلاه انه ليس هناك فروق في الهوية الاكاديمية تبعا لمتغير اللقب العلمي كون القيم الزائنية المحسوبة البالغة أصغر من القيمة الزائنية الجدولية البالغة (١,٩٦). وتشير هذه النتيجة الى توافق أعضاء هيئة التدريس حسب متغير اللقب العلمي وذلك يعود الى ان الانظمة والقوانين التي يخضع لها جميع أعضاء هيئة التدريس باختلاف الرتب العلمية هي واحده، بالإضافة الى تشابه (البيئة المحيطة، ساعات العمل، جدول الحصص، المراقبات، بحوث الترقية، التقييم الجامعي) كل هذه المتغيرات ادت الى عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس من حيث الرتب العلمية في ملاك جامعة الانبار للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١).

د. تبعا لمتغير العمر:

للتعرف على دلالة الفروق في الهوية الاكاديمية لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وحسب متغير اللقب العلمي، استعملت الباحثة الاختبار الزائني لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط بين درجات أفراد العينة، فكانت النتائج كما مبينة في جدول (١١).

جدول (١١) الفروق في الهوية الاكاديمية تبعا لمتغير العمر

المتغير	الجنس	العدد	القيمة المعيارية	القيمة الزائنية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
				المحسوبة	الجدولية	
العمر	٣٩-٣٠	١٩٠	٠,٦٧٠	٠,٠٧١	١,٩٦	غير دالة
	٤٩-٤٠	١٣١	٠,٦٦٢			
	٣٩-٣٠	١٩٠	٠,٦٧٠	٠,٧١٨	١,٩٦	غير دالة
	٥٠ فما فوق	٧٩	٠,٧٦٧			
	٤٩-٤٠	١٣١	٠,٦٦٢	٠,٧٢٤	١,٩٦	غير دالة
	٥٠ فما فوق	٧٩	٠,٧٦٧			

يتبين من الجدول اعلاه انه ليس هناك فروق في الهوية الاكاديمية تبعا لمتغير العمر كون القيمة الزائنية المحسوبة أصغر من القيمة الزائنية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وتشير هذه النتيجة الى ان أعضاء هيئة التدريس باختلاف أعمارهم (٣٩-٣٠، ٤٩-٤٠، ٥٠ فما فوق)



يستخدمون التنافر العاطفي للتكيف مع الواقع الجامعي (البيئة الجامعية) بما فيه من عقبات بنفس المستوى ولا يوجد تمييز فئه عن فئه عمرية أخرى لكونهم يتشاركون في جميع المهام (التدريس، البحوث، الترقيات، الندوات ...) وكذلك يخضون لنفس الانظمة والادارة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حسين (٢٠١٧) والتي تشير الى عدم وجود فروق في مستويات الهوية المهنية ترجع لمتغير النوع .

التوصيات:

توصي الباحثة وفقا للنتائج التي تم التوصل اليها بما يأتي:
 - الإفادة من مقياس البحث الحالي في الكشف عن مفهوم الهوية الاكاديمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.
 - الالتفات الى الجانب النفسي للتدريسيين لمساعدتهم للتكيف مع الاجواء الجامعية.

قائمة المصادر

- المصادر العربية

- ١- الزالملي ، علي عبد جاسم ، والصارمي ، عبدالله ، وكاظم علي (٢٠٠٩) . مفاهيم وتطبيقات في التقويم والقياس التربوي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت .
- ٢- العارضة، محمد عبد الله جبر (٢٠١٦). حالات الهوية النفسية وعلاقتها بالمرونة المعرفية لدى طلبة المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية- جامعة الأزهر، ٣، (١٦٩)، ٥٧٨-٦٣٦.
- ٣- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٢). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، الأردن ،دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٤- ميلز، جيفري، وبيتر ايراسيان،(٢٠١٢). البحث التربوي كفايات للتحليل والتطبيقات ،ترجمة صلاح الدين محمود علام ،عمان، الاردن، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- ٥- حسين ، هشام بركات بشر (٢٠١٧): استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، بحث منشور ، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية ، جامعة بابل ، مركز التدريب وخدمة المجتمع / جامعة الملك سعود



- ٦- عبدالعال، محمد (٢٠٠٩) . العلاقة بين استراتيجيات التعلم والتحصيل الاكاديمي لدى طلاب وطالبات كلية العلوم التربوية بجامعة الاسراء الخاصة ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد (٢٥) ، العدد (٣،٤) ، الاردن .
- ٧- عودة، احمد سليمان، و خليل يوسف الخليلي . (١٩٨٨) . الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية، ط٢، اربد، دار الامل .

- المصادر باللغة الانكليزية

1. Billot, J. (2010): The imagined and the real: Identifying the tensions for academic identity. Journal of Higher Education Research & Development. Routledge,29(6). P.715
2. Marcia J.E.(1966).Development and validation of ego –identity status Journal of personality and social Psychology ,3,51-54.
3. Maslach, C. (2003): Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. Current Directions in Psychological Science, 12: pp189-192
4. Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). Desarrollo Profesional Docente: ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid: Narcea.
5. Was ,C,A.,Isacson , R.M.(2008): The Development of a Measure of Academic Identity Status . Journal of Research in Educatio ,P.60
6. Kroger, J. (2000): Ego identity status research in the new millennium. International,PP.334-335
- 7.Tajfel, H. , & Turner, J. C. (1979): An integrative theory of intergroup conflict. In W C. Austin & S. Worchel (Eds.), The social psychology of intergroup relations (pp. 33-53). Monterey, CA: Brooks/Cole.

ملحق (١)

مقياس الهوية الاكاديمية بصورته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الأنبار/ كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الماجستير



عزيزي التدريسي.. عزيزتي التدريسية ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

بين يديك مجموعة من الفقرات التي تتعلق بالظروف، والمواقف التي تواجهك في الحياة وفي مجالك التعليمي، لذا أود تعاونك معي في الإجابة عن فقرات المقياس بكل دقة وصراحة باختيار البديل الذي ينطبق عليك.

ملاحظات:

- يُرجى الإجابة عن جميع الفقرات ولا تترك أي فقرة من غير إجابة.
 - إن الإجابة عن فقرات المقياس لأغراض البحث العلمي فقط.
 - علماً أن الإجابة سرية ولا يطلع عليها سوى الباحثة.
- أذكر المعلومات الآتية:

الجنس: ذكر أنثى التخصص: علم إنساني

اللقب العلمي: م د أ. د

العمر: ٣٠-٣٩ ٤٠ ٥٠ فوق

تقبلوا شكر الباحثة وامتنانها.



ت	الفقرات	تنطبق عليّ بدرجة				لا تنطبق عليّ أبداً
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	
١	أُتقبل نفسي كما هي					
٢	أكون لنفسي آراءً سياسية محددة وواضحة .					
٣	أبني علاقات قائمة على الاحترام المتبادل مع طلبتي وزملائي					
٤	أقدم المادة العلمية التي تتماشى مع تطور المناهج التعليمية					
٥	أشعر أن طموحي في حدود قدراتي					
٦	أتعامل مع الجنس الآخر في الحدود التي تسمح بها الوظيفة					
٧	أنسجم مع زملائي التدريسيين في الكلية بسهولة					
٨	أشارك في الملتقيات الدولية والمحلية					
٩	تهتم إدارة القسم بأرائي العلمية والشخصية					
١٠	اشعر اني قد نجحت في التخطيط لحياتي .					
١١	أضحى براحتي من اجل تحقيق أهداف زملائي في العمل					
١٢	أمتلك معرفة جيدة بتكنولوجيا التعليم					
١٣	أتحلى بسلامة الحواس					
١٤	لي فلسفتي الخاصة في الحياة					
١٥	أختار أصدقائي من التدريسيين المجتهدين في العمل					
١٦	أمتلك المعرفة الجيدة بأساليب التدريس					
١٧	أهتم بمظهري وأناقتي					
١٨	أؤدي شعائري الدينية بقناعة تامة					



ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة				لا تنطبق علي أبداً
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	
١٩	اشارك الاخرين في تطوير وتحسين الوضع الاقتصادي لمدينتي					
٢٠	انجز البحوث والدراسات المطلوبة مني في توقيتاتها.					
٢١	أبذل جهداً مضاعفاً بهدف التميز					
٢٢	أندمج في القضايا الاجتماعية بدرجة تمكنني من تكوين وجهة نظر محددة عنها.					
٢٣	أسعى الى تقوية الروابط الاجتماعية وتجاوز التعصب					
٢٤	أسعى الى تأليف الكتب ونشرها					
٢٥	أعمل على تنمية مهاراتي الشخصية					
٢٦	أقتنع ببعض الافكار السياسية المتداولة حالياً					
٢٧	أعمل على تقوية انتمائي الاجتماعي عن طريق المشاركة السياسية.					
٢٨	أساهم في الدورات التدريبية التي تزيد من خبراتي المهنية					
٢٩	شعور التقاعد يزعجني					
٣٠	انتمائي السياسي يحقق لي تقديراً للذات					
٣١	أختار أصدقائي على أساس تشابه القيم والمعتقدات					
٣٢	أساهم في بناء وتطوير المناهج					
٣٣	يمثل العمل تحدياً لشخصيتي					
٣٤	اسعى دائما لتحقيق السيطرة والنفوذ					
٣٥	ابتعد عن تقسيم الادوار بين الرجل والمرأة في العلاقة الزوجية					



لا تنطبق علي أبدأ	تنطبق علي بدرجة				الفقرات	ت
	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		
					استوعب كل ما هو حديث ومتطور في مجال تخصصي	٣٦
					أفتخر بأنني أعمل أستاذاً جامعياً	٣٧
					ارائي في الحياة والموت قد لا يتوافق معها الاخرين	٣٨
					أسعى الى النجاح والتفوق في عملي	٣٩
					أثابر لأداء عملي وان كانت ظروف غير مشجعة	٤٠
					أهتم بالتطور العلمي والمتابعة بصورة مستمرة	٤١
					أشعر بعدم الارتياح في عملي بالتدريس	٤٢
					أشعر بأهمية تخصصي وفائدته الكبيرة للمجتمع	٤٣
					أشعر بأنني مقبول من قبل الاخرين	٤٤
					أحاول تحديد المسؤوليات والادوار في حياتي المهنية	٤٥
					أقوم نفسي باستمرار للتعرف على نقاط قوتي وضعفي	٤٦
					اقوم بالندوات العلمية بشكل دوري في مجال تخصصي	٤٧
					أشعر بالسعادة الكبيرة لتدريسي في الجامعة	٤٨