



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية

الذات الكاذبة وعلاقتها بالهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

رسالة مقدّمة

إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل
درجة الماجستير فلسفة في التربية (علم النفس التربوي)

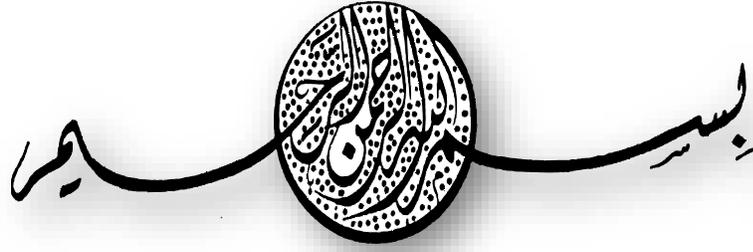
من الطالب

كرار ناصر طه

إشراف

المدرس المساعد الدكتور

أيام وهاب رزاق



{ وَلَا تَقُولُوا لِمَا تَصِفُ أَلْسِنَتِكُمُ الْكَذِبَ }

(صدق الله العلي العظيم)

(سورة النحل - 116)

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد الرسالة الموسومة بـ(الذات الكاذبة وعلاقتها بالهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية) والمقدمة من الطالب (كرار ناصر طه) جرت بإشرافي في قسم العلوم التربوية والنفسية / كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة بابل، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في (علم النفس التربوي).

الامضاء

المشرف

الاستاذ المساعد الدكتور

أيام وهاب رزاق

2023 / /

بناءً على التوصيات المتوفرة ، أرشح هذه الرسالة للمناقشة .

الامضاء

رئيس القسم

الأستاذ الدكتور

مدين نوري طلاك الشمري

2023 / /

إقرار المقوم اللغوي

أشهد أنني قد قرأت الرسالة الموسومة بـ(الذات الكاذبة وعلاقتها بالهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية) التي قدمها الطالب (كرار ناصر طه) إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية - قسم العلوم التربوية والنفسية - جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في (علم النفس التربوي) ، وجدها صالحة من الناحية اللغوية .

الامضاء

الخبير اللغوي:

التاريخ / / 2023م.

إقرار المقوم العلمي

أشهد أنني قد قرأت الرسالة الموسومة بـ(لذات الكاذبة وعلاقتها بالهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية) والمقدمة من الطالب (كرار ناصر طه) إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية- قسم العلوم التربوية والنفسية - جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم النفس التربوي ، ووجدتها صالحة من الناحية العلمية .

الامضاء

أخبير العلمي :

التاريخ / / 2023م.

إقرار المقوم العلمي

أشهد أنني قد قرأت الرسالة الموسومة بـ(الذات الكاذبة وعلاقتها بالهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية) والمقدمة من الطالب (كرار ناصر طه) إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية- قسم العلوم التربوية والنفسية - جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم النفس التربوي ، ووجدتها صالحة من الناحية العلمية .

الامضاء

الخبير العلمي :

التاريخ / / 2023م.

إقرار لجنة المناقشة

نحن رئيس وأعضاء لجنة المناقشة نشهد إننا اطلعنا على الرسالة الموسومة بـ(الذات الكاذبة وعلاقتها بالهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية) وقد ناقشنا الطالب (كرار ناصر طه) في محتوياتها وفيما له علاقة بها , ونعتقد إنها جديرة بالقبول وبتقدير () لنيل شهادة الماجستير فلسفة في (علم النفس التربوي) .

الامضاء :
الاسم :
رئيساً

الامضاء:
الاسم :
عضواً

الامضاء:
الاسم :
عضواً

الامضاء:
الاسم : أ.م.د أيام وهاب رزاق
عضواً ومشرفاً

صادق مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة بابل على إقرار اللجنة

الامضاء

الأستاذ الدكتور

محمود محمد حسن الشمري

عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية

/ / 2023م .

الإهداء

إلى والدي ..

كل أفراد أسرتي ...

الشموع التي أثمرت لي الدرب

أساتذتي ... أصدقائي .. حبا واعتزازا

أهدي هذا الجهد المتواضع

كرار ناصر 

شكر وامتنان

الحمد لله ربّ العالمين والصَّلَاة والسَّلَام على أشرف خَلْقِهِ ، أبي القاسم محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه المنتجبين الأخيار .

يطيب لي بعد أن أتمّمت رسالتي بعون الله تعالى ، أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى مشرفي المدرس المساعد الدكتور أيام وهاب رزاق ، لما بذله من حرص شديد ، وملاحظات قيّمة ، أسهمت في اغناء هذا الجهد وبلورته واطهاره بالنحو الذي هو عليه ، فجزاه الله تعالى خير جزاء المحسنين .

ويسرني أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى أساتذة قسم العلوم التربوية والنفسية في جامعة بابل ، لما أبدوه من ملاحظات و آراء علمية سديدة لأدوات البحث و خصوصا السادة أعضاء لجنة الحلقة النقاشية فلهم مني كل الشكر والامتنان .

وخير ختامي أقبل يدي والداي نبع الحياة ورمز الحنان والعتاء فلهم مني كل الحب والاعتزاز والشكر والتقدير وإلى كل من قدم لي المساعدة في أكمل متطلبات البحث ولا أنسى الشكر إلى كل من ذكرهم قلبي ولم يذكرهم قلمي فلهم اسمى آيات الشكر والاعتزاز لما وفروه لي من أسباب النجاح في دراستي ، فجزاهم الله عني خير جزاء المحسنين

ومن الله العون والتوفيق

الباحث



LOGO.ADAM96.COM

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية

الذات الكاذبة وعلاقتها بالهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

مستخلص رسالة مقدّم
إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل
شهادة الماجستير فلسفة في التربية في (علم النفس التربوي)

من الطالب

كرار ناصر طه

إشراف

الاستاذ المساعد الدكتور

أيام وهاب رزاق

م.2023

هـ.1444

مستخلص البحث

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

- 1 - الذات الكاذبة لدى مدرسي المرحلة الاعدادية .
- 2 - الهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.
- 3 - العلاقة الارتباطية بين الذات الكاذبة الهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.
- 4- دلالة الفروق في العلاقة بين ال العلاقة الارتباطية بين الذات الكاذبة الهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية تبعا لمتغيرات الجنس (ذكور - اناث)
- 5- نسبة اسهام الذات الكاذبة في الهوية الوظيفية

ويتحدد البحث الحالي بمدربي المرحلة الاعدادية في محافظة بابل تبعا للجنس (ذكور , اناث) للعام الدراسي (2022 - 2023).

واشتمل مجتمع البحث على (2758) مدرس و مدرسة وتكونت عينة التطبيق النهائي من (338) مدرس و مدرسة تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي الطبقي ذات التوزيع المتناسب ، وتحقيقاً لأهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس الذات الكاذبة اعتماداً على نظرية (Fromm, 1972) وقد تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين للحكم على صلاحية فقراته , ومن ثم استخراج الخصائص السيكومترية له من (صدق وثبات) وبعد إن أصبح المقياس بصورته النهائية, طبقته الباحثة على عينة البحث النهائية , كما قام الباحث بتبني مقياس (عجوة , 2015) للهوية الوظيفية وكذلك تم عرضه على مجموعة من المحكمين كما تم استخراج الخصائص السيكومترية له من (صدق وثبات) ,, ثم طبقه الباحث على عينة البحث النهائية .

وبعد الانتهاء من التطبيق استعمل الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات , بالاستعانة بالحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية , و أظهرت نتائج البحث ما يأتي :

- 1- إن مدرسي المرحلة الاعدادية ليس لديهم ذات كاذبة.
- 2- إن مدرسي المرحلة الاعدادية يمتلكون هوية وظيفية.
- 3- وجود علاقة ارتباطية بين الذات الكاذبة والهوية الوظيفية.

4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الارتباطية بين الذات الكاذبة والهوية الوظيفية تبعا لمتغير الجنس (ذكور , إناث) .

5- وجود اسهام للذات الكاذبة في الهوية الوظيفية

وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحث بعض التوصيات والمقترحات وكما موضحة في الفصل الرابع .

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	الآية القرآنية
ت	إقرار المشرف
ث	إقرار المقوم اللغوي
ج	إقرار المقوم العلمي
ح	إقرار المقوم العلمي
خ	إقرار لجنة المناقشة
د	الإهداء
ذ	شكر وامتنان
ر	واجهته مستخلص البحث
ز - س	مستخلص البحث باللغة العربية
ش - ط	ثبت المحتويات
ظ - ع	ثبت الجداول
ع	ثبت الأشكال
ع	ثبت الملاحق
1	الفصل الأول : تعريف بالبحث
4 - 2	مشكلة البحث
11 - 5	أهمية البحث
11	أهداف البحث
11	حدود البحث
13 - 12	تحديد المصطلحات
14	الفصل الثاني : إطار نظري ودراسات سابقة
15	المحور الاول : اطار نظري
15	اولاً : الذات الكاذبة : The false self
17 - 15	تمهيد

21 - 17	مفهوم الذات الكاذبة
22 - 21	انواع الذات الكاذبة
23	وظائف الذات الكاذبة
25 - 23	كيف تتكون الذات الكاذبة
25	النظريات التي فسرت الذات الكاذبة
26 - 25	أولاً: نظرية كارين هورني (1940)
30 - 26	ثانياً: النظرية النفسية الاجتماعية (اريك فروم , 1964)
31 - 30	مبررات تبني الانموذج
31	ثانياً: الهوية الوظيفية Functional identity
33 - 31	تمهيد
39 - 33	مفهوم الهوية الوظيفية
41 - 39	ابعاد الهوية الوظيفية
43 - 41	كيف تتشكل الهوية الوظيفية
43	النماذج التي فسرت الهوية الوظيفية
44 - 43	أولاً: انموذج الهوية الوظيفية (رونو سانسوليو, 1988)
46 - 45	ثانياً: انموذج (سميث واخرون , 2010) في الهوية الوظيفية
47	مبررات تبني الانموذج
54 - 47	المحور الثاني: دراسات سابقة
55 - 54	جوانب الافادة من الدراسات السابقة
56	الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته

57	اولا : منهج البحث
60 – 57	ثانيا: مجتمع البحث
61 – 60	ثالثا : عينة البحث
62	رابعا : أدوات البحث
62	الاداة الاولى : مقياس الذات الكاذبة
62	1 . التخطيط للمقياس:
63	2- إعداد تعليمات المقياس
63	1- تصحيح المقياس
64 - 63	4- صلاحية فقرات المقياس
64	5. تجربة وضوح التعليمات والفقرات
65	6- إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الذات الكاذبة
68 - 65	أ- أسلوب المجموعتين الطرفيتين
70 - 68	ب- الاتساق الداخلي لمقياس الذات الكاذبة
71 – 70	7- الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الذات الكاذبة
73 - 72	8- المؤشرات الإحصائية لمقياس الذات الكاذبة
73	9- وصف مقياس الذات الكاذبة وتصحيحه بصيغته النهائية
74	الاداة الثانية: مقياس الهوية الوظيفية
74	1- تبني المقياس
74	2- تصحيح المقياس
75 - 74	3- صلاحية فقرات المقياس

75	4- تجربة وضوح التعليمات وال فقرات للمقياس
76	5- إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الهوية الوظيفية
79 - 76	أ- أسلوب المجموعتين الطرفيتين
81 - 79	ب - أسلوب الاتساق الداخلي
82 - 81	6- الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الهوية الوظيفية
84 - 82	7- المؤشرات الإحصائية لمقياس الهوية الوظيفية
84	8- وصف مقياس الهوية الوظيفية وتصحيحه بصيغته النهائية
84	خامساً: التطبيق النهائي
85	سادساً : الوسائل الاحصائية Statistical Means
86	الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها
93 – 87	عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها
93	الاستنتاجات
94	التوصيات
94	المقترحات
95	المصادر والمراجع
100 – 96	المصادر والمراجع العربية
109 – 101	المصادر والمراجع الأجنبية
136 – 110	الملاحق
b – c	مستخلص البحث باللغة الانجليزية

ثبت الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
60 – 57	مجتمع البحث موزع حسب الجنس و المدرسة	.1
61	عينة البحث موزع حسب الجنس و المدرسة	.2
64	أنفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الذات الكاذبة بأستعمال مربع كاي و النسبة المئوية	.3
64	توزيع أفراد تجربة وضوح التعليمات والفقرات موزعة حسب الجنس والتخصص	.4
68 - 65	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الذات الكاذبة	.5
70 - 69	علاقة الفقرة بالمجال و بالدرجة الكلية لمقياس الذات الكاذبة	.6
71	عينة الثبات موزعة حسب التخصص والجنس	.7
72	المؤشرات الإحصائية لمقياس الذات الكاذبة	.8
75	أنفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الهوية الوظيفية بأستعمال مربع كاي و النسبة المئوية	.9
63	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الهوية الوظيفية	.10
81 - 79	علاقة الفقرة بالمجال و بالدرجة الكلية لمقياس الهوية الوظيفية	.11
81	معامل الارتباط بين المجال و المجالات الأخرى و مع الدرجة الكلية للمقياس	.12
83	المؤشرات الإحصائية لمقياس الهوية الوظيفية	.13
87	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الوسط الفرضي و قيم (T) للذات الكاذبة	.14
88	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الوسط الفرضي و قيم (T) للهوية الوظيفية	.15
89	معامل ارتباط بيرسون بين الذات الكاذبة والهوية الوظيفية	.16

90	معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية	17.
91	معامل الارتباط و معامل التحديد و معامل التحديد المصحح و الخطأ المعياري	18.
91	تحليل الانحدار البسيط	19.
92	اسهام الذات الكاذبة في الهوية الوظيفية	20.

ثبت الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
73	التوزيع الاعتدالي لمقياس الذات الكاذبة	1.
84	التوزيع الاعتدالي لمقياس الهوية الوظيفية	2.
93	توزع درجات البواقي على الخط المستقيم	3.

ثبت الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
111	كتاب تسهيل مهمة	1
113 - 112	أسماء السادة المحكمين على مقياسي البحث	2
116 - 114	استبانة آراء المحكمين على مقياس الذات الكاذبة	3
119 - 117	مقياس الذات الكاذبة المستعمل للتحليل الاحصائي	4
122 - 120	مقياس الذات الكاذبة بصيغته النهائية	5
128 - 123	استبانة آراء المحكمين على مقياس الهوية الوظيفية	6
132 - 129	مقياس الهوية الوظيفية المستعمل للتحليل الاحصائي	7
136 - 133	مقياس الهوية الوظيفية بصيغته النهائية	8

الفصل الأول

تعريف بالبحث

- ❖ مشكلة البحث.
- ❖ أهمية البحث.
- ❖ أهداف البحث.
- ❖ حدود البحث.
- ❖ تحديد المصطلحات.

مشكلة البحث :

يتصف الإنسان بأنه كائنا اجتماعيا يتفاعل مع الآخرين من أجل تحقيق الإنسانية التي أتصف بها ومن خلال علاقاته الاجتماعية مع الآخرين يحاول أن يحقق أهدافه وطموحاته وغاياته من أجل الارتقاء بذاته و بالمجتمع الذي يعيش فيه نحو الأفضل لذلك فإن تفاعل الإنسان مع المجتمع حالة طبيعية تحقق له الرغبات والاهداف والغايات والحاجات مثل الحاجة الى الانتماء والشعور بالمسؤولية والنجاح والانجاز وتحقيق الأهداف الذاتية والاجتماعية، فمن خلال وجود الإنسان مع المجتمع وتفاعله فيه وتأقلمه معه سوف تظهر أشكال وانواع متعددة ومختلفة من العلاقات والتفاعلات تتكون فيها ذاته التي تعبر عن كيانه وشخصيته سواء كانت ذاتاً حقيقية أم كاذبة (Neville,2003: 104) , اذ تعتمد هذه العملية على مدى التفاعل الاجتماعي والاندماج المهني للمدرس في اطار حدود تفاعلاته وصلاته مع الآخرين , فحينما يتفاعل المدرسين مع مؤسساتهم التربوية والتعليمية ويشعرون بالاندماج الكامل والانصياع التام لادارة المؤسسة وتعليماتها بغية الشعور بالامن والامان والشعور بالانتماء لهذه المؤسسة من اجل التخلص من الشعور بالقلق والالام النفسي بطبيعة الحال سوف يفقدون ذواتهم الاصلية واستقلاليتهم في الرأي واتخاذ القرارات مما يشكل حاجز نفسيا في بناء الذات الحقيقية ذات المقومات الشخصية البناءة (Mary, 2005 : 37)

فإنّ ضعف البناء الذاتي وعدم تحقيق الفردية الخاصة يجعل الفرد محاطا بمظاهر الذات الكاذبة والذي قد يؤدي إلى تأثر كيان الأفراد بأكمله ولذلك فقد يوصف هؤلاء الأفراد بفقدانهم لذواتهم , وتدهور علاقاتهم الشخصية , وتوصف مشاعرهم بالمشاعر السلبية التي تصطبغ بالاكنتاب والحزن والاسى, والشعور بالذنب , والإحباط , والشعور بالعجز , واليأس (عبد الجبار , 2020: 148).

بما ينعكس الامر على تقدير الشخصية نتيجة التميز بذات كاذبة حلت محل الذات الاصلية مما يؤثر في القدرة على اتخاذ القرارات بشكل مستقل وعدم القدرة على تحمل المسؤولية وتقيد الحرية الذاتية بناء على الذات الكاذبة التي تهدف الى الحصول على مشاعر الاطمئنان الزائف من الآخرين عن طريق الارتباط الكلي معهم بحيث يفقد الفرد هويته الذاتية وفرديته الخاصة ويصبح بحالة انصهار تام مع المجموعة التي ينتمي اليها ولهذا السبب قد لا يشعر الفرد بالذات الحقيقية التي تظهر قدرات الفرد وامكاناته ومواهبه كاملة

(Signorello, 1992 : 36) وبالتالي يؤثر هذا الامر على افعاله وسلوكياته وافكاره كما انه يفقد القدرة على التحكم في ذاته وبيئته مكوناً حالة من التصادم النفسي بين ما يجب ان يمتلكه الفرد من قدرة وسلطة ذاتيه تحقق له ذاته الاصلية وبين فقدانه لهذه الامكانية الذاتية الكبيرة ولذلك تبدأ الذات الكاذبة بالظهور لمنع المشاعر السلبية لكي يكون الفرد محبوباً لوالديه لانه يعاني من أضرارها (Dashnert , 1998:34)

ولذلك تكون الذات الحقيقية مخفية تماما وتبدو الذات الكاذبة حقيقية في العلاقات مع الآخرين والتفاعل معهم يتبع عنها ممارسات مشوهة من الإنكار الداخلي عما يشعر فيه الفرد من الألم والخبرات المؤلمة في علاقته مع المجتمع ولكن الذات الكاذبة تبقى مقيدة بالقيود اللازمة للتكيف الاجتماعي (1985: 346 Ogden,

وينظر فروم (Fromm, 1972) للذات الكاذبة بأنها سطحية غير واقعية لها علاقة بالانكار ولا يمكن التعبير عنها بصورة مباشرة وهي تكون عبارة عن منظومة من العلاقات الخاطئة ما بين المدرس وزملاءه الآخرين، وتكون النتائج المرتبة عليها هو منع ظهور الذات الأصلية للمدرس بما يؤدي الى ظهور السلوك السطحي العفوي لكي يشعر بالأمان مع الآخرين في بيئته المهنية (Weiss,1986: 76) مما يؤثر سلبا على بناء وتشكيل الهوية الوظيفية حيث الشعور بالانتماء الحقيقي الى المؤسسة التربوية والتعليمية التي يعمل بها المدرس والاحساس الواعي بكل الادوار الوظيفية التي يقوم بها والمهام والواجبات المهنية التي توكل اليه ضمن بيئته المهنية (Landine, 2013 : 5) بما يؤثر على بلورة العلاقات الاجتماعية المهنية واقامة التفاعلات الايجابية بين المدرسين ويثبط من المشاركات النشطة والموجهة والمهادفة لهم (Halas, 2000 : 56)

فقد اشارت نتائج دراسة بوليفر ودومنجو (Boliver & Domingo, 2006) الى ان هناك علاقة ارتباطية بين شعور المدرسين بالهوية الوظيفية ومدى نجاحهم في احداث الاصلاحات والتغييرات في العملية التربوية والتعليمية فكلما ضعف الشعور بالهوية الوظيفية انعكس الامر على احداث النجاح والاصلاح العملية التربوية والتعليمية (Boliver & Domingo, 2006: 185)

كما اشار الباحث ضمن احساسه بالمشكلة الى ان البدء في بناء الهوية الوظيفية وتشكيلها وتطويرها لا يكون مع بداية التوظيف للمدرس، بل يبدأ مع بداية مرحلة الدراسة الجامعية لإن وضع رؤيا وفلسفة واضحة للبرامج الأكاديمية في كليات التربية يساهم في تشكيل الهوية الوظيفية للمدرسين في المرحلة الجامعية كطلبة وهذا ما يفتقر له النظام التربوي والتعليمي في وزارتي التربية والتعليم العالي والبحث العلمي بشكل عام في بلدنا العزيز مما يعزز من مشكلة البحث الحالي .

كما ان افتقار الكثير من المدارس إلى الثقافة التنظيمية وتوزيع الادوار الوظيفية والمهنية التي تسمح بتقويض المهام والواجبات للعاملين بالمدرسة وانفراد القيادات المدرسية بصنع القرار على مستوى المدرسة دون مشاركة فعلية من قبل المدرسين مما يشير إلى تسلط الإدارة المدرسية، وضعف ثقنها في قدرات العاملين ، الأمر الذي يضعف من ثقة العاملين بالإدارة المدرسية، وينعكس بالسلب على أدائهم الوظيفي ومن ثم فعالية الأداء المدرسي مما ينعكس الامر على الشعور بالهوية الوظيفية (الحسيني, و راغب 2005 : 38).

ولذلك تعاني الكثير من ادارات المدارس من اساليب قيادية تعتمد على المركزية الشديدة وهرمية المستويات الادارية دون اساس علمي في ادارة التنظيم ولا تعير اهمية للآخرين ولا تعتمد المبدأ التوزيعي لأداء بعض المهام والواجبات الوظيفية، وضعف قدرة المدارس على إدارة ذاتها من خلال الضعف في القدرة على تصميم البرامج التعليمية، وإحداث تغييرات داخلية , فقد يشكل ذلك عائقا كبيرا امام تشكيل وبناء الهوية الوظيفية (خليل، 2003 : 77).

ومن طريق ذلك تتلخص مشكلة البحث الحالي في الاجابة على التساؤلات الآتية :

هل أنّ مدرسي المرحلة الاعدادية يمتلكون ذات كاذبة وهوية وظيفية ومحاولة الكشف عن قُوّة العلاقة بين الذات الكاذبة والهوية الوظيفية وفيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص في ضوء متغيري البحث لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.

أهمية البحث:

يشكل مفهوم الذات مقوم اساسي وهام من تكامل شخصية الفرد ومصدر قوتها , وهناك امور اخرى تساعدنا على تقويم ذواتنا منها تطويرنا لتقبل ذواتنا , والثقة بالنفس , وتخلص من القلق و العمل على تكوين سلام داخلي (حمد , 2004 : 26)

وتتضح أهمية الذات في اعتبارها محدد رئيسيا للبناء النفسي للفرد , اذ يشير كارول روجرز الى ان افضل طريقة لفهم السلوك الانساني هي من خلال الاطار المرجعي الداخلي للفرد كما يفصح عنه في اتجاهاته وافكاره تجاه ذاته كما يدركها هو(درويش, 2005: 238) ولهذا تعد الذات الموجه الرئيسي لسلوك الافراد, والتي تعزز بشكل كبير توافق الفرد مع نفسه ومع المجتمع الذي يتعامل معه , و من هذا المنطلق يشير علماء النفس امثال كيل(Gale, 1994) الى اننا نتعامل في حياتنا اليومية من خلال الصورة التي نرسمها لذواتنا او يرسمها الاخرين لنا , ومن خلال الصور التي نرسمها للآخرين ويرسمونها لنا في تفاعلاتنا الحياتية اليومية فيحاول الفرد ان يكون صورة لذاته تتصف بخصائص جسمية وعقلية واجتماعية, وهذا يترك تأثيرا واضحا في نشاط الفرد وهنا تتشكل بنية الذات اي ما يتوفر فعلاً من هذه الخصائص المدركة من قبل الفرد (Gale, 1994: 12).

ولذلك يمكن اعتبار الذات احد الدوافع الداخلية المهمة للفرد والتي لها تأثير كبير على عملية توافق الفرد مع نفسه وتكيفه مع البيئة المحيطة به , فمعرفة مفهوم الفرد وادراكه عن ذاته تساعد في عملية تقويمه من حيث قدراته وامكانياته وثقته بنفسه وكفاءته والتفاعل مع الاخرين (عطوي , وسعيد , 2004 : 285)

وفقا لذلك تشكل المعرفة الإيجابية للذات جزءا هاما من تكامل شخصية الفرد ومصدر سعادتها , وبما ان الذات بابعادها الايجابية هي احد مقومات الشخصية , والتي يكتسبها الفرد عن طريق البيئة المحيطة به عبر مراحل حياته , وليس من خلال الوراثة (حبيب: 2010: 26)

وتتجلى اهمية دراسة الذات الكاذبة من كون عدم التوافق الشخصي وعدم التطابق والتناسق بين سلوكيات الفرد وفعاله مع سماته وخصائصه الشخصية وعدم انسجامها مع معتقداته وقيمه يزداد بزيادة الفجوة بين

ذاته الواقعية او الحقيقية والذات الكاذبة , وعندما لا يستطيع الشخص دمج تجارب وخبرات جديدة في تصوراته لذاته , عندها ينشأ القلق فيلجأ الفرد الى حيل دفاعية تمنعه من رؤية الموقف على حقيقته (2008 : 13 - 14 Vannini & Franzese) كما ان الانصهار الاجتماعي التام مع الاخرين وفقدان استقلال الذات و نظام سلطة الذات الذي يعد وافي من الانحرافات السلوكية والاضطرابات النفسية وكذلك من سهولة الوقوع تحت تأثير المواقف والحالات السلبية والانصياع التام لافكار الاخرين ورائهم وهو يرتبط بتقويم الذات وعمليات الانجاز وتقدير الذات وضبط السلوك العدوانى والضبط الانفعالي (Lawson,2016 :54)

كما ان الذات الكاذبة حينما تؤدي الى عدم قدرة الفرد على التمتع بالافكار والسلوكيات الاستقلالية التي تعبر عن درجة اتصاف الفرد بالانتماء لذاته وافكاره ومعتقداته وقيمه ومبادئه و استخدام الوعي الذاتى لأدراك الافكار المشاعر والعواطف في وقتها على نحو صحيح وفهم الميول وردود الافعال تجاه الاشخاص والاحداث ولذلك فالأداء الناجح في أي مكان يعتمد على ما يمتلك الفرد من نظام سلطة ذاتية (David & Bell ,2017:86-87) مما يؤدي الى حاجة ملحة ذات اهمية كبيرة لمعرفة الافكار والتوجهات والميول والدوافع والاهتمامات والقدرات الشخصية على حقيقتها والعمل طبقا لها والتعبير عنها بصدق ونزاهة واصالة لتحقيق التطابق والتناسق بين الافكار والسلوكيات والافعال وما يمتلك الفرد من قيم ومبادئ ومعايير اجتماعية تؤدي به الى الاحتفاظ بكينونته الذاتية وفرديته واستقلاليته عن الاخرين ورسم مكانته الاجتماعية بين الاخرين (Wood et al, 2008 : 385)

ووفقا لذلك تشكل الصورة الذاتية (الفردية - الاجتماعية) البناء المعتدل لكيان الفرد وشخصيته دون الانعزال بالفردية النرجسية وفقدان الطابع الاجتماعي المميز للإنسان مع عدم فقدان مميزات الذات وخصائصها من خلال انصهارها التام مع الاخرين والانصياع الكلي لرغباتهم وافكارهم بغية استجداء العواطف والشعور بالأمن والاطمئنان والانتماء للحصول على تقبل الاخرين كهدف يسعى الى تحقيقه الفرد (Wilt & Fleeson, 2010 : 136)

ويرى(صالح, 1988) انه كلما كانت الذات واقعية ومتوافقة مع ما يمتلك الفرد من معرفة بالمعتقدات والافكار والمدرجات الحقيقية لخصائص الشخصية يكون المدرس اكثر استقلالية وسعادة وأكثر أنجاز لاعماله

ومهامه و أكثر اهتماما مع الآخرين (صالح, 1988: 360) مما يؤدي الى احساسه وشعوره بمفهوم الهوية الوظيفية من خلال ادراكه لاتجاهاته الوظيفية، ومهامه وادواره المنوطة به وقيمه، واحتياجاته، وقدراته بشكل واضح، ووفقاً لسوبر (Super , 2002) فإنه بقدر وجود أثر للاختيار الوظيفي والسلوك الوظيفي على مفهوم الذات لدى المدرس، هنالك بالمقابل تأثير لتشكّل مفهوم الهوية الوظيفي على جودة وفعالية القرارات الوظيفي، وسواء إذا ما كان المدرس يمتلك مفهوماً واضحاً لهويته الوظيفي أم لا فإن ذلك يؤثر على خياراته وقراراته المهنية فالأفراد الذين يمتلكون مفهوماً واضحاً لهوياتهم الوظيفي يمتلكون قدرة أعلى على التوافق النفسي والمهني، حيث باستطاعتهم توجيه ذواتهم لاستيفاء متطلبات أدوار العمل المتغيرة، والمسؤوليات المتعددة، إلى جانب قدرتهم على البحث عن مهن أكثر انسجاماً مع مفهوم الهوية الوظيفية لديهم

(Weng & MeElroy, 2009,12).

اذ إن الهوية الوظيفية تبعث على المشاركة النشطة، والموجه والهادفة للمدرسين والرغبة الكبيرة في اداء ادوارهم ومهامهم الوظيفية باكمل وجه واتم صورة مما يساعدهم هذا على النجاح في إنجاز المهام، والمسؤوليات والواجبات الموكلة إليهم كأعضاء هيئة تدريسية في المؤسسات التربوية والتعليمية التي يعملون بها(15: 2010, Timostsuk, Ugaste) ويصبحون أكثر ثقة، وإستقلالية ، وتبدو عليهم ملامح لشخصية الأستاذ(42 : 1999, provencher) وفي هذا الصدد يشير هيرمان (Huberman, 1997) إلى تأثير الهوية الوظيفية على الهوية الشخصية وذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله ووضع أهدافه وحرصه على مهامه الخاصة به و تصوره لمركزه الاجتماعي كذلك (هيرمان، 1997 : 43)

كما تعد الهوية الوظيفية بعد مهم من الأبعاد الأساسية في عملية بناء امكانية كبيرة للمؤسسة التربوية والتعليمية في تحقيق اهدافها وغاياتها المنشودة، والهوية الوظيفية للأستاذ ليست معطى خارجي ،نقلت إليه واستوعبها بصورة سلبية، بل هي بناء نشط تفاعلي، ثمرة عمل شخصي وجماعي ينجزه الأستاذ يوميا، خاصة من خلال العلاقات المتعددة التي يقيمها وهي عملية تدخل فيها ذاتيته، استقلاليته النسبية، والقدرة على التفكير... الخ ، إنها تبنى على قاعدة مختلف الانتماءات والمسیرات الاجتماعية للأستاذ، في حوار مع

الآخر، انطلاقاً من تحديد الذات كأستاذ"، هذه الجدلية التفاعلية التي تثير المسألة، محرك دينامي لعملية بناء الهوية، فهي تساهم في إعادة تحديد لمهنته مع زملاء وشركاء العمل (سناني، 2012: 92-93).

وحيثما يدرك المدرس جيداً هويته الوظيفية يشعر بالانتماء إلى المؤسسة التربوية والتعليمية التي يعمل بها وينتمي إليها كما يشعر بالقيمة والأهمية والثقة المبنية على أساس إثبات الوجود، ويدرك حجم مسؤوليته والتزامه نحو مهنته يتجسد من خلال الانتماء والولاء لمهنته والذي يتأتى من خلال فهمه لدوره ومكانته وقيمه حيث أن قيامه بمتطلبات مهنته تشعره برابطة قوية نحو الأدوار التي يقوم بها فيتجه نحوها بكل إخلاص وحب وعطاء معبراً عن هويته الوظيفية (الحمزاوي، 2003: 370) والهوية الوظيفية تشكل الأساس الذي يتيح لصاحب المهنة أن يضع مهنته في خدمة المجتمع وللوظيفة من خلال الالتزام بقواعدها وأخلاقيتها، وخاصة الوظيفة العامة فهي تتطلب من المهني التقيد بمواقف العمل وقواعده، واحترام مكان العمل والمحافظة على مستلزمات العمل وتقديم الخدمة بنزاهة ودون خشية أو محابيات لأحد (عبد الرحمن، 1998: 78)

وقد أشار كانرينوز (Canrinus, 2011) إلى أن إحساس المدرسين بالهوية الوظيفية يؤدي إلى الفاعلية الذاتية الصفية والعلاقات الطيبة مع الآخرين والتي تلعب دوراً في تجسيد العلاقة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي بالهوية المهنية وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة (Canrinus, 2011) من أن الفاعلية الذاتية الصفية والعلاقات الطيبة والمناخ التنظيمي والتغير في مستوى الدافعية تتأثر في العلاقة بينها وبين الهوية الوظيفية (Canrinus, 2011: 132).

فالهوية الوظيفية كما في رأي بيلجارد (Beljaard, 2000) تؤثر في تصورات المدرسين عن الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية والدافعية الذاتية تجاه العمل والمهنة وعلى قدرتهم في مواجهة ومواكبة التحديات التربوية والتعليمية، وتضمن الإبداعات في ممارساتهم التدريسية وتسهم في تحقيق فهم أفضل عن الصورة الذاتية وكيفية تكوينها، وتسهم في تحقيق فهم تصورات المدرس التي تطور الإبداع وتنميته، وتحديد العوامل المؤثرة في هذه التصورات بناء على ما تقدم يتبين دور الهوية الوظيفية ووضوحها لدى المدرس في نموه المهني وقدرته على اتخاذ قرار مهني فيما بعد (Beljaard, 2000: 750)

ولذلك جذب مفهوم الهوية الوظيفية اهتمام الباحثين في مختلف الميادين: الطبي، والقانوني، والتربوي، ولكن تمحور اهتمام الدراسات الحديثة على الهوية الوظيفية في الميدان التربوي، وتحديدًا في مدى إحساس المدرسين وتصورهم لهويتهم الوظيفية وتطورها، وأخرى حول العوامل المؤثرة في تشكيل تلك الهوية، كظروف العمل، ومن هذه الدراسات دراسة شابينز، والترمان، وفليريك (Schepens, 2009:84)

كما تتضح أهمية البحث الحالي من خلال الشريحة التي خصها البحث متمثلة بمدرسي المرحلة الإعدادية، إذ يعد المدرسون الركن الأساس الذي تسير به العملية التربوية التعليمية، وهم حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية وأن أي خلل في هذا الركن يعرض العملية التربوية إلى الانهيار والتدني وعليه يتوقف نجاحها وفشلها في تحقيق أهدافها (الكحلوت، 2007: 16) ولهذا أهتمت كل المجتمعات بالمدرسين اهتماماً "واضحاً" وإعدادهم إعداداً مختلف الجوانب علمياً "ومهنياً" وثقافياً "لأنهم تقع على عاتقهم مسؤولية تربية وإعداد المتعلمين إعداداً "سليماً" في كافة الجوانب النفسية و متكاملًا من العقلية والخلقية والدينية والاجتماعية (بو سعدة، 2017: 16)

كما يعد المدرس حجر الزاوية في العملية التربوية وهو مركز منظومتها، وهو الصلة المباشرة في تحقيقه للأهداف التربوية، ولديه القدرة على تنظيم الخبرات التربوية وإدارتها وتنفيذها في اتجاه الأهداف المحددة لكل منها؛ مما يتيح له الفرصة للإسهام في بلوغ أهداف التربية المنشودة (الحميدي وجوهر، 2012: 203) وبما أن دور المدرس اليوم فاق حدود نقل المعلومة بل أصبح عضواً منتجاً وميسراً للمعرفة بل ومعززاً لطاقت الطلبة التنافسية فأن عملية تطويره والاهتمام به من جميع الجوانب أصبح واجباً تربوياً يقع على عاتق كل من له صلة بالعملية لتربوية والتعليمية (ويح، 2003: 9)

والمدرس قائد وموجه للطلاب لكي يحققوا أهدافهم التعليمية فهو يساعدهم على التعلم والتعاون مع الآخرين لكي يحصلوا على المعارف والمهارات الإيجابية ويشجع المعلم الطلاب من خلال الأنشطة المناسبة لكي يستخدموا قدراتهم على الاكتشاف والاستنتاج والتطبيق، (الراشدي، 2005: 2) ولذلك يعد المدرس المحور المؤثر في العملية التربوية والتعليمية، لأنه أحد أهم العناصر البشرية المهمة التي تؤدي دوراً لا يستهان به في المنظومة التعليمية ويقع عليه العبء الأكبر في نجاحها وتحقيق أهدافها، لذا فإن تقويم الاهتمام

بالمدرس بإستمرار يعد أمراً ضرورياً لضمان جودة بقية عناصر المنظومة التعليمية وإن التجديدات التربوية تكون قابلة للتطبيق حينما يكون منفذوها تشيطين، مما يجعلهم يستشعرون الحاجة للتغيير ويمتلكون الحماس نحوه ، ويطورون رؤى جديدة حول عملية التعلم والتعليم (حمادي وحسن , 2017 : 443)

وبناء على ما تقدم يمكن بيان أهمية البحث الحالي بإيجاز في عدة جوانب نظرية وتطبيقية :

الأهمية النظرية :

- 1- يعد البحث الحالي إضافة جديدة لأنه البحث الأول من ناحية الربط بين متغيري البحث (على حد علم الباحث).
- 2- يركز البحث الحالي على الذات الكاذبة وما يترتب عليها من اثار وتبعات سلبية تجعل الفرد يعاني من ضياع الذات وفقدان الاستقلال الذات منغمسا كليا في الاطار الاجتماعي
- 3- يهتم البحث الحالي بمفهوم الهوية الوظيفية اذ يمثل هذا المفهوم نقطة انطلاق حقيقية في شعور المدرسين بالانتماء الحقيقي لمؤسساتهم التربوية والتعليمية مما يؤدي الى اداء ادوارهم ومهامهم الوظيفية بكفاءة واتقان .
- 4- يهتم البحث الحالي بشريحة مهمة وهي شريحة مدرسي المرحلة الاعدادية وهي من أهم الفئات التربوية في المجتمع كونها فئة تقع على عاتقها مهمة بناء جيل المستقبل .

وتبرز الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الإفادة من نتائجها في المجالات التربوية وكما

يأتي:-

- 1- يوفر البحث الحالي أداة مهمة تستعمل لقياس الذات الكاذبة لدى مدرسي المرحلة الاعدادية وفئات تربوية أخرى مقارنة ضمن ثقافتنا المحلية وهذا يمثل إضافة جديدة إلى ما موجود من مقاييس يمكن الإفادة منها على الصعيد التطبيقي

2- تُعد الدراسة العلمية لطبيعة الهوية المهنية على الجوانب النفسية والاجتماعية والمهارية والمهنية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية ذات أهمية تطبيقية تلتقي مع ما تهدف إليه المؤسسات التربوية بشكل عام في احداث خلق حالة من الشعور بالانتماء لهذه المؤسسات .

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

- 1 - الذات الكاذبة لدى مدرسي المرحلة الاعدادية .
- 2 - الهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.
- 3 - العلاقة الارتباطية بين الذات الكاذبة الهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.
- 4- دلالة الفروق في العلاقة بين ال العلاقة الارتباطية بين الذات الكاذبة الهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية تبعا لمتغيرات الجنس (ذكور - اناث)
- 5- مدى اسهام الذات الكاذبة في الهوية الوظيفية

حدود البحث :

- 1- الحدود المعرفية: الذات الكاذبة الهوية الوظيفية
- 2- الحدود المكانية: مديرية تربية محافظة بابل.
- 3- الحدود البشرية: مدرسي المرحلة الاعدادية .
- 4- الحدود الزمانية: (2021- 2022).

تحديد المصطلحات :

اولا : الذات الكاذبة : **The false self**

عرفها كل من :

• فروم (Fromm, 1972)

فقدان وضياح الذات نتيجة الانصياح الكلي للآخرين ليشعر الفرد بالأمن والانتماء المؤقت للآخرين اللذين يحتاجهما بشكل بائس على حساب الذات بحيث لا تكون هناك (انا) متميزة عن الاخرين ويصبح الفرد (هم) وتحل الذات الكاذبة محل الذات الاصلية (Fromm, 1972:108)

• كورول وروبرت (Carrall & Robert , 2009)

عملية او حقيقة لتظليل انفسنا لتقبل ما هو زائف وغير صحيح على انه صحيح او حقيقي وهي طريقة لتبرير المعتقدات الزائفة لانفسنا (Carrall & Robert , 2009: 17)

• ليمن واخرون (Lehman et al 2019).

عدم وجود تناسق وتوحيد في العلاقة المتطابقة بين الكيان الخارجي والخصائص والقيم الداخلية للفرد (Lehman et al , 2019 : 3).

• التعريف النظري:

اعتمد الباحث تعريف فروم (Fromm, 1972) كونه التعريف النظري للذات الكاذبة في البحث

الحالي .

• التعريف الاجرائي :

هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند إجابته على مقياس للذات الكاذبة المستخدم في

البحث الحالي.

ثانياً - الهوية الوظيفية Functional identity

عرفها كل من:

- سانسوليو (Sainseulieu, 1988):

كل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة والادوار والمهام التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف اعضاء جماعة العمل من خلالها (Sainseulieu, 1988: 14)

- سميث واخرون (Smith et al, 2010):

الاحساس الواعي بالذات من خلال تصور المدرسين لأدوارهم داخل المدرسة وخارجها وضمن سياق اجتماعي وثقافي معين (Smith et al , 2010 : 94)

- البقيعي ونافر (2014):

احساس المعلم بذاته من خلال الادوار التي يقوم بها داخل المدرسة وخارجها ومن خلال ما يكتسبه من معارف ومهارات وكفايات تعليمية ومدى التزامه بقيم مهنته واخلاقياتها (البقيعي , ونافر و , 2014 : 368)

- التعريف النظري :

اعتمد الباحث تعريف سميث واخرون (Smith et al, 2010) كونه تبنى مقياس (عجوة, 215) الذي أعتمد تعريف سميث واخرون ذاته .

- التعريف الاجرائي :

هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند استجابته على مقياس الهوية الوظيفية في البحث الحالي .

الفصل الثاني

اطار نظري

The false self

المحور الأول : اطار نظري
اولاً : الذات الكاذبة

Functional identity

ثانياً : الهوية الوظيفية

المحور الثاني : دراسات سابقة

المحور الاول : اطار نظري

اولاً : الذات الكاذبة : The false self

تمهيد:

يعتبر مفهوم الذات من اقدم المفاهيم في تاريخ البشرية حيث شهد تطورا دينياً وفلسفياً , وقد استعملوه عبر التاريخ بعض المفكرين اليونانيين امثال سقراط والمفكرين العرب امثال (ابن سينا والغزالي) , وفي الوقت الحاضر , فان مفهوم الذات هو احد المفاهيم النفسية الاكثر بروزا التي درسها علماء النفس , فقد كان البشر ولايزال يحاول فهم ذاته , انه يريد ان يعرف من هو بالضبط وكيف وصل الى ما وصل اليه الان , وكيف ذلك , لذلك فان مفهوم الذات لا يعكس فقط ما يراه الفرد في نظر الاخرين , بل ينمو من خلال التفاعل مع الاخرين (مجيد, 2015 : 305)

ويلعب مفهوم الذات دوراً محورياً في تشكيل سلوك الفرد، وإبراز سماته المزاجية، وفي علم النفس الحديث تطور مفهوم وأصبح يعني جانبيين الذات كموضوعية، أي معرفة الفرد لذاته وتقييمه لها، والذات كعملية أم حركة أم فعل، أم نشاط، أم مجموعة من النشاطات والعمليات العقلية، مثل التفكير والإدراك والتذكر، ويعد مفهوم الذات الديناميكية الأساسية لكل سلوك بشري (Reed, 2013 : 145) , ويعتقد بعض العلماء ان الذات البشرية لاتظهر بشكل واضح الا في حوالي سن الثالثة , كما ان تاخر ادراك الفرد لذاته يعود لعدة اسباب من بينها ضعف الذاكرة, عدم توفر الخبرة الكافية , او تاخر النمو اللغوي احيانا (العمرى , 1993: 18).

ويتشكل مفهوم الذات لدى الفرد م خلال طبيعة الحياة التي يعيشها والتي تؤثر على ذاته بشكل إيجابي أو سلبي، ويتأثر مفهوم الذات بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي، والمشاكل الأسرية واستخدام أساليب الثواب والعقاب أو وفاة أحد الوالدين، أو انفصالهما، أو غير ذلك من الظروف التي يمر بها الفرد خلال حياته تؤثر في مفهوم الذات لدى الفرد الأمر الذي يؤثر على تكيفه اجتماعياً، وذلك لأن إدراك الفرد لذاته؛ وتكيفه مع مجتمعه يجعل منه شخصاً سعيداً قادراً على مواجهة الظروف التي يمر بها. واهتم علماء النفس والدارسين بمفهوم الذات، لما له من دور رئيس في بناء الشخصية و أبعد من ذلك فيعتبر الإطار المرجعي لفهمها،

ويعتبر مفهوم الذات الموجه والمنظم للسلوك الإنساني، لأنه من الصعب فهم سلوك الفرد أو التنبؤ به دون معرفة الذات، وعليه، فيشكل مفهوم الذات حلقة الوصل التي تؤثر في إدراك الشخص للبيئة، وعليه فإنه يؤثر في الجوانب السلوكية للفرد، فكلما اكتسب الفرد خبرات جديدة من البيئة فإنه وبناء على ما يتفق مع فإنه يقبل أو يرفض تلك الخبرات (Espnes , 2012 : 147)

فقد يرى (فرويد) ان الذات هي الاساس لبناء الشخصية , اذ ان لها دور وظيفي وتنفيذي في شخصيتنا , فتتحكم بدوافعنا ورغباتنا وتعمل على تفرغها , من اجل خلق توازن بين متطلبات الواقع الاخلاقية والدوافع الطبيعية , اي ان وظيفتها هي التوفيق بين الواقع والضمير (الظاهر , 2004 : 19-20).

ويرى روجرز (Rogers, 1980) ان الذات هي من اهم مكونات الشخصية كونها تعكس جزء متميز من المجال الظاهري يتكون من سلسلة من المدركات والقيم والذات هي النواة التي تقوم حولها الشخصية كما تنشأ من تفاعل الكائن مع البيئة ولمفهوم الذات جوانب عدة (Rogers, 1980 : 184)

ويشير العالم (رلنك) ان ذات الفرد تبدأ في نموها عندما يلاحظ انه هو ووالده شيئا منفصلا , فينشأ لديه الشعور بالضرورة الملحة لتأكيد ذاته بطريقة سلبية رغبة منه لتحديد معالم ذاته وتأكيدا (العمرى , 1993: 18) , فيما يؤكد ريمي (Raimy) على ان مفهوم الذات ينشأ من خلال ادراك الفرد لذاته وللأفكار التي يعتقدونها الآخرون مما يجعله في كثير من الأحيان يحاول ان يعيش في مستوى توقعات الآخرين له , لذلك فان صورة الذات تتكون من الانطباعات والمعتقدات والتصورات التي تكون معرفة الفرد لذاته , والتي تؤثر بدورها على علاقاته بالآخرين. (Raimy : 1975, :112)

ويعد العالم (وليم جيمس) من ابرز العلماء الذين تناولوا تفسير مفهوم الذات بين القديم والحديث فعرف الذات بانها : كل الأشياء التي يمكن ان يدعي الانسان انها له , جسمه, خصائصه, قدراته , ممتلكاته , أسرته, اصدقائه, واعدائه وهواياته (القيسي: 1994 : 38) . وقد كتب وليم جيمس في عام (1980) بشكل مستفيض حول الذات حيث يرى ان الذات لها بعدين هما: الذات المطلعة وتتضمن مجموعة من العمليات كالتفكير , والادراك , والذات كموضوع وهي الذات التجريبية الفعلية وتتضمن :

ا-الذات المادية: وتتضمن الاشياء المادية مثل جسم الفرد والاسرة والممتلكات الخاصة به.

ب-الذات الاجتماعية: وتتضمن اراء الاخرين عند الفرد .

ج-الذات الروحية: وتتضمن الانفعالات والرغبات الشخصية (الظاهر , 2004 : 19 - 20).

ويعتقد (ماسلو) انه عندما يشعر الناس انهم محبوبون ولديهم شعور بالانتماء , تتشأ لديهم الحاجة لاحترام الاخرين , وهذا هو الغرض من حث الافراد لان يكونوا اكفاء في العمل لكسب اعتراف الاخرين لتحقيق اهداف محددة (شلتز , 1983 : 294).

مفهوم الذات الكاذبة :

اوضح علم النفس الوجودي على لسان احد رواده ديفيد لانج (David Laing, 1961) ان الذات الكاذبة تعطي الذات الداخلية الحقيقية غير المعبر عنها وهذا هو التوكيد الجوهرى لدى لانج , وهو يضع اللوم على الانقسام او الانشطار على زيف الاتصال الاجتماعى المعاصر , فالأسرة بشكل خاص تحاصرنا برسائل مزدوجة تفرض علينا مشاعر او احساسات جامدة او خشنة وتجعلنا نتابع اهدافا لا معنى لها , وتواصل عدم تشجيع السلوك الاصيل لصالح السلوك التقليدي, بحيث نصل بمرور الزمن الى مرحلة الرشد مقطوعين تماما عن ذواتنا, واذا كنا نبدا بالظاهر (اسوياء) فأنا في الواقع متلفون نفسيا مخلوقات نصف Half- Crazy مذبذبة متكيفة قليلا او كثيرا الى عالم مجنون (الجبوري والمعموري , 2019 : 345 - 346).

كما يشير مفهوم الذات الكاذبة في المخطط التطوري لدونالد وينيكوت(Donald Winnicott, 1965)، إلى أنواع معينة من الشخصيات الزائفة التي تتطور كنتيجة لفشل بيني مبكر ومتكرر مما أدى إلى عدم إدراك الإمكانات الذاتية الحقيقية بل إخفاءها ولذلك تعد الذات الكاذبة (الوهمية) أحد أنواع او اشكال الدفاعات الذي تم وضعه لحماية الذات الحقيقية بحجبها , وهو يعتقد أن الذات الكاذبة، في الصحة، هي ما يسمح لشخص ما بسلوك «سلوك مؤدب وخلق» أمام الناس , ولكن وجد (وينيكوت) مشكلات عاطفية أكثر خطورة لدى المرضى الذين يبدو أنه لا يمكنهم الشعور بالعفوية ، أو بأنهم يعيشون ذاتهم الحقيقية أو الواقعية في أي منحى من مناحي حياتهم، ولكن يمكنهم وضع قناع ناجح بأن ذاتهم حقيقية , فهؤلاء المرضى يعانون من

داخلهم من الشعور بالخواء أو الموت أو الزيف بسبب تبني الذات الكاذبة, (Winncott, 1965 :17-55) ولقد قامت (وينكوت) باستعراض مفهوم القناع تعبيراً عن الذات الكاذبة - من قناع النرجسيين... «إن سمة الخداع هو القناع الذي يخفي التحفظ البارح لجميع القوى تحت مظلة العقلانية الفكرية أو تحت مظلة الالتزام المستعار أو التأدب الظاهري»

ولقد قام العالم إريك فروم (Eric Fromm, 1973) في إحدى مؤلفاته بالتمييز بين الذات الأصلية والذات الكاذبة (المستعارة) ويقصد بالأخيرة كونها طريقة للهروب من وحدة الحرية على حساب فقدان الذات الأصلية , حيث جسد هذا المفهوم اصول الشخصية التي تمر بمراحل مبكرة من الشعور بالألم والاهمال التي تعترتها من قبل المناخ الأسري والمجتمعي التي يحتويه الفرد , بحيث يؤثر هذا المناخ بشكل أو بآخر على مسيرة الفرد في مراحل حياته المتعددة بحيث يتطور هذا الشعور الى هواجس والى ايحاءات والى معتقدات غير مستقرة وغير مدركة تحكمها العواطف والرغبات , مما يؤدي الى شعور الفرد بالضبابية , و يسلك طرقاتاً وسبلاً تهدم كيانه وتحط من شخصيته ولا يحقق أهدافه ويسير باتجاه المجتمع لا اتجاه ذاته (Fromm, 1973 : 84)

ولذلك ينظر فروم للذات الكاذبة بأنها سطحية غير واقعية لها علاقة بالانكار ولا يمكن التعبير عنها بصورة مباشرة وهي تكون عبارة عن منظومة من العلاقات الخاطئة ما بين الفرد والآخرين، وتكون النتائج المرتبة عليها هو منع ظهور الذات الأصلية للفرد مما يؤدي الى ظهور السلوك السطحي العفوي لكي يشعر بالأمان مع الآخرين (Weiss, 1986 :76)

كما اكد كارل روجرز (Rogers, 1980) تأكيداً مستقلاً على فكرة كيركغور التي ظهرت قبل ذلك بفترة طويلة بغية الاشارة الى الذات الكاذبة "إن أعمق أشكال اليأس أن تختار أن تكون شخصاً آخر بخلاف ذاتك". على الناحية الأخرى، "إن الاستعداد لأن تكون الذات التي يكون عليها الشخص حقاً، هي فعلاً الحالة المضادة لليأس" وهذا الاختيار هو أكثر مسؤوليات الإنسان جوهرية (Rogers, 1980 : 69)

واشار كاسمتر (Cassimatis, 1984) الى ان الذات الكاذبة هي في الأساس دفاع عن التواصل الكاذب الذي يحدث بين الذات والشيء الذي يحمي الفرد ضد البيئات غير الآمنة والمؤلمة , والذات الكاذبة

تتطور حينما تكون الرعاية الوالدية التي تقدم في السنوات الأولى من حياة الأطفال بحيث تشكل ميكانزم أساسي للطفل التي تحركها الرغبة لإرضاء الوالدين بدلاً من تلك الرغبة التي تصدر من داخل الطفل فهي لا تعبر عن مشاعر الطفل الخاصة به (Knijnik, 2011: 91) .

واشار اوكدين (Ogden , 1985) حينما تكون الذات الحقيقية مخفية تماماً وتبدو الذات الكاذبة حقيقية في العلاقات مع الآخرين تبقى الذات الكاذبة مقيدة بالقيود اللازمة للتكيف الاجتماعي (346 Ogden, 1985:), كما بين بولاس (Bollas ,1989) الذات الكاذبة بأنها تعد جزءاً من آليات الدفاع لدى الفرد ولكن مسألة بقائها وصمودها والمحافظة عليها يعتمد على شخصية الفرد وقدرته على مواجهة الصراع بين شخصية المجتمع ومتطلباته ويعتقده وسيلة لحماية من الألم والعقبات والمواقف المؤلمة (43 : Bollas , 1989)

واوضح اكوايو (Aguayo, 2002) ان الذات الكاذبة ينبع عنها ممارسات مشوهة من الإنكار الداخلي عما يشعر فيه الفرد من الألم والخبرات المؤلمة في علاقته مع المجتمع (87 : Aguayo, 2002) , ويرى كنجنك (Knijnik,2011) أن الذات الكاذبة تستخدم كمؤشر تشخيصي للأشخاص الذين يظهرون اضطرابات نفسية حيث فسره هذا المفهوم الذات الكاذبة هو الافتقار لمشاعر الحب والعاطفة الصادقة التي تقدم لهم من أقرب الناس إليهم لذلك يحاولون بسعيهم الدؤوب للاستخراج هذه المشاعر منهم حتى ولو كان على حساب انهيار شخصياتهم (91 : Knijnik, 2011)

واكد ميلر (Miller , 2004) على ان الذات الكاذبة هي ذات دفاعية ذات مظهر زائف ويمكن لها أن تترك أصحابها من دون رأي وليس لديهم القدرة على اتخاذ القرار الفعال الثابت أو المستقر (21: 2004 Miller,

واشار كولدمان وكيرنس (Goldman & Kernis, 2006) الى ان الذات الكاذبة تتضح حينما يكون السلوك غير المتسق مع الذات الحقيقية، وتحديدًا ما إذا كان الفرد لا يتصرف وفقاً لذاته الحقيقية، حيث يعني التصرف بشكل زائف هو عدم التصرف وفقاً لقيم الفرد وتفضيلاته واحتياجاته والتصرف لمجرد إرضاء الآخرين أو الامتثال للتوقعات أو الامتثال للمعايير الاجتماعية (297 : Goldman & Kernis, 2006)

كما اشار نيوسبوم (Nussbaum, 2006) الى ان الذات الكاذبة تسير ضمن توقعات الآخرين و هي خلاف ما يشعر فيه الفرد من أحاسيس وتوقعات داخلية (Nussbaum, 2006:375)

كما بين وود واخرون (Wood et al, 2008) الذات الكاذبة بأنها تكون بالتضاد مع الذات الاصلية حينما تعكس مظهرين اساسيين هما اغتراب الذات وقبول التأثير الخارجي فالأول يعكس عدم اتصال الفرد بذاته ومدى شعوره بالغرابة عن نفسه اوعدم التوافق بين اللاوعي والوعي المدرك (التجربة الفعلية) حيث أن التطابق التام بين هذه الجوانب من التجربة غير ممكن أبدا ، كما تعكس التجربة الذاتية المتمثلة في عدم معرفة الذات أو الشعور بعدم التواصل مع الذات الحقيقية ، في حين تتطوي عملية قبول التأثير الخارجي على المدى الذي يقبل به المرء تأثير الآخرين والاعتقاد بأن على المرء أن يتوافق مع توقعات الآخرين ، حيث ان البشر كائنات اجتماعية في الأساس ، اذ إن إقحام آراء الآخرين وتقبل التأثير الخارجي يؤثر على مشاعر الاغتراب عن الذات وتجربة العيش الأصيل في بلورة الذات الكاذبة او غير الاصلية Wood et al (389 - 388:2008) .

كما اوضح دايتون (Dayton , 2011) ان الذات الكاذبة هي رد فعل تكيفي (على الرغم من أنه غير قادر على التكيف في الواقع) الموقف مختل. من اللاوعي إلى حد كبير أن الشخص الذي لديه الذات الكاذبة لن يعرف أبدا أنها خاطئة وإذا كان ستتحدى الآخرين في ذلك فسوف يروك أنك المشكلة وليست هم أنفسهم وربما يشرعون في تحليل حاجتك إلى انتقاد الذات الكاذبة موجودة للاختباء أو درء أو التغلب على الألم غير المعترف به ظاهريا، وعندما تتحدى السلوك كان يكون حديثا قهرنا يمزح بلطف مزمن أم تفوقاً فكرنا، فأنت تتحدى الألم (Dayton , 2011 :176)

ويرى وينهولد (Weinhold, 2012) ان الذات الكاذبة تعبر عن شخصية مزيفة يخلقها الناس في وقت مبكر جداً من الحياة لحماية أنفسهم من آثار الإصابة بالصدمة النفسية والإجهاد في العلاقات الوثيقة، تبدو هذه الذات الزائفة أو العامة مهذبة وذات أخلاق جيدة وتعرض كونها حقيقية، واصحاب الذات الزائفة يشعرون بالفراغ أو الموت الزائفين غير القادرين على أن يكونوا عفويين وعلى قيد الحياة وأن يُظهروا ذاتهم الحقيقية في أي جزء من حياتهم (Weinhold,2012 : 63)

والذات الكاذبة أو المستعارة أو السطحية أيا كان إسمها أن نكون غير أصليين يعني أن لا تتوائم أفعالنا مع قيمنا ومعتقداتنا وتفضيلاتنا ودوافعنا كثير من المرات نستخدم تعبيرات مثل مثل: "أشعر أحيانًا أنني أرثدي قناعًا". وهذا بحد ذاته تعبير خطير، أنت تشعر بأنك تدفن ذاتك الحقيقية لتضع قناع تمليه عليك مبادئ أو أفكار معينة، ليست أفكارك ولا مبادئك، وان من اهم مظاهر الذات الكاذبة هو الافتقار إلى الأصالة والذي من الممكن ان يؤدي لتآكل تقدير الذات، مما يؤدي بطبيعة الحال إلى العديد من التبعات النفسية والتي تقود بطريقة أو بأخرى إلى العزلة والاكنتاب، وتستند أمثلة الحياة الواقعية للذات الكاذبة إلى معتقدات معينة نتبناها لكي تلائم عالمنا بشكل أفضل كأن يقول الشخص: إذا كنت جميل، سأكون محبوب أكثر، او إذا عملت بجد أنجز المزيد، سأكون أكثر قيمة، او إذا كان لدي الكثير من المال، فأنا شخص ناجح (Nussbaum, 2006:375)

انواع الذات الكاذبة :

ان القوانين والقواعد والقيم والمبادئ والمعايير الاخلاقية والاجتماعية عادة ما تحتم على الفرد الامتثال لها والتقييد بحدودها في سلوكياته وافعاله ونشاطاته وخصوصا اذا كان غير مقتنع بها او غير راغب بها فسوف يتم استخدام الذات الكاذبة، اذ تسعى الذات الكاذبة باستمرار الى توقع مطالب الاخرين من اجل الحفاظ على طبيعة العلاقة والهوية الاجتماعية (Polly young, 1991:29)

وفقا لعلماء النفس التطور مثل (جون بولبي) و (وينيكوت)، الأطفال منسجمون جدا مع مشاعر والديهم واحتياجاتهم. إنهم يدركون دون وعي أنهم بحاجة إلى موافقة والديهم من أجل البقاء، لذا يسعون جاهدين لتلبية احتياجاتهم قدر الإمكان، يتم دفع الذات الحقيقية ومشاعر الطفل الحقيقية واحتياجاته ورغباته وأفكاره أكثر فأكثر داخل الفناء، بالطبع لا يزال لدينا كل هذه المشاعر والاحتياجات والرغبات والأفكار، كل ما في الأمر هو أن الذات الزائفة المعدلة تهيمن عليها، على الرغم من أن هذا الكفاح ضروري في سنوات شبابنا، إلا أنه يغيرنا. الأفكار الذاتية الزائفة وأنماط السلوك التي نطورها أثناء الطفولة تبقى معنا كبالغين. على الرغم من أنها كانت مفيدة، إلا أنها غالبًا ما تصبح عائقًا مع تقدمنا في العمر واكتساب المزيد من الاستقلالية. بينما يرى بعض علماء النفس الذات الحقيقية على أنها أبيض وأسود الذات الحقيقية جيدة، والنفس الزائفة

سيئة) يؤكد البعض الآخر أن هناك نوعين من الذات الزائفة الذات الزائفة صحية والذات الزائفة الغير صحية (Lowen, 2004 :34)

اولا : الذات الكاذبة الصحية (Healthy false self) عندما تكون الذات الزائفة وظيفية أو فعالة لكل من الشخص والمجتمع فانها تعد صحية، الذات الزائفة السليمة تشعر أنها لا تزال صادقة مع الذات الحقيقية، يمكن أن يكون ممتعاً ولكن دون الشعور بأنه قد خذل أو خان ذاته الحقيقي، إنه يتيح الأدب والمجاملة الاجتماعية حتى عندما لا نشعر بالرغبة في ذلك ، فهناك أوقات في حياتنا اليومية يكون فيها من الضار لنا أن نسمح لأنفسنا الحقيقية بالسيطرة، على سبيل المثال، نحن لا نكشف عن أعماق مشاعرنا وأفكارنا أثناء العمل بدلاً . نستخدم ذاتنا الزائفة الصحية تلك التي تعمل بشكل مثالي وتسمح لنا أن نعيش حياتنا ولكنها تحمي الذات الحقيقية وتحافظ عليها آمنة حتى وقت نكون فيه مع أشخاص نعرف أنه يمكننا الوثوق بهم. وببساطة، فإن أحد المكونات الرئيسية للذات الزائفة الصحية هو إدراك الحدود الشخصية . الذات الزائفة الصحية هي تلك التي تعمل . الذات الحقيقية وتظل ملتزمة بها. إنه شكل مفيد من أشكال الحماية الذاتية من حيث أنه يحمينا في الأوقات التي لا يكون فيها الضعف مناسباً، أو قد يكون ضاراً.

ثانيا : الذات الكاذبة غير الصحية (Unhealthy false self): تأتي الذات الزائفة الغير الصحية من نفس أصول الذات الزائفة السليمة . ومع . ذلك، بالنسبة لرفاهيتنا على المدى الطويل، فإن تأثيرات الذات الزائفة غير الصحية تختلف تماما عن تلك الخاصة بنظيرتها . هذه الذات الزائفة هي السبب وراء العديد من السلوكيات المختلفة، بما في ذلك النرجسية والإدمان. يُعرف (Winnicott) الذات الزائفة الغير الصحية على أنها تلك التي تتناسب مع المجتمع من خلال الامتثال القسري بدلاً من الرغبة في التكيف ، إذ إن الذات التي تتلائم ولكن من خلال الشعور بالامتثال القسري بدلاً من التكيف المحب هي غير صحية. وعندما تريح الذات الزائفة في المناقشات ضد الذات الحقيقية، يجد الشخص أنه غير قادر على الاسترشاد بذاته الحقيقية، وبالتالي فهو يتكيف مع الوضع الاجتماعي بدلاً من تأكيد ذاته (Barry & Weinhold, 2012 : 45 -)

وظائف الذات الكاذبة :

قام ستيم (Stem 1985) بتحديد خمس وظائف من الممكن ان تقدمها الذات الكاذبة: وهذه الوظائف

هي:

- 1- حماية الذات الحقيقية من الاصطدام والاهمال.
- 2- الحفاظ على الاتصال الاجتماعي مع الاخرين.
- 3- حماية الأم من تدمير الطفل الرضيع
- 4- اشباع حاجاته وانجاز اهدافه.
- 5- خلق وسيلة دفاعية للتخلص من المشاعر المؤلمة والانفعالات السلبية (Stem ,1985 :277)

كيف تتكون الذات الكاذبة ؟

ان امتثال الرضيع هو مرحلة مبكرة من الذات الكاذبة فهي تعكس عدم قدرة الأم على الشعور بمتطلبات واحتياجات الرضيع (الطعام - الجوع - العطش - المرض - الخوف - الألم) بشكل كامل وهكذا تتطور الذات الكاذبة مع تعرض الرضيع المبكرة للرعاية الوالدية من جانب الأم التي تتخلى خبراته الخاصة به نتيجة لذلك يفقد الطفل المتنامي احساسه بالمبادرة والعفوية بشكل متزايد حيث يوجد هنالك شعور متزايد عند الفرد من العيب واليأس (Polly young,1991:29)

واشارت باربرا (Barbara , 1995) الى ان الذات الكاذبة تكون عند الطفل الرضيع نتيجة الى عدم حصوله على الحنان والعاطفة الكافية أو فشل التعاطف مع الوالدين ، ويعاني الطفل من الاصطدام الأمومي أو الانسحاب العاطفي بحيث يضعه في موقف مقيد بالاجبار على التكيف مع حاجاته الخاصة ورغباته والاحتياجات الشعورية وغير الشعورية أولئك الذين يعتمد عليهم ولا يستطيع الاستغناء عنهم مهما بلغ الموقف من تعقيد (Barbara,1995:52)

كما يرى (Glasser , 1992) ان الأم التي تعاني من الاكتئاب و تظهر عواطف باردة تجاه الطفل هنا يشعر الطفل بأن هناك خللاً في العلاقة فيكون في موضع يجعله يشعر بالتهديد لخوفه من فقدان هذه العلاقة

فبيحث عن طرق لاستخراج الاستجابة الايجابية منها ومن ثم سوف تعاني مشاعره الداخلية (الذات الكاذبة) ومن هنا تبدأ الذات الكاذبة بالتطور وتتعلم الانصياع والمسايرة وعدم التعرض والطاعة وعدم اظهار المقاومة والخنوع للآخرين لانها تكون وسيلة لحماية كيانه وتلبية لرغبات الآخرين (Glasser ,1992:493) .

ويشير فروم الى أن الفرد يحاول الحفاظ على هذه العلاقة حتى لو كان يشعر بالألم لانه لا يستطيع الانفصال عن والديه لإنهم يشبعون حاجاته الأولية وتبدأ الذات الكاذبة بالظهور لمنع المشاعر السلبية لكي يكون الفرد محبوباً لوالديه لكنه يعاني من أضرارها (Daehnert ,1998 : 34)

و إن الذات الكاذبة تظهر نتيجة للعلاقة بين العالم الداخلي والخارجي للفرد وانها تتطور نتيجة لاستجابة الفرد الخبرات المؤلمة التي واجهته في حياته (Modell 1985:113) ولها القدرة للتعرف على قواعد وقيم ورغبات المجتمع وجوانبه السلبية والايجابية لكي تستمر للتحرك نحو الانسجام والتوازن معه (135 : Janet ,1988) ، ويمكن القول أن الخلل في الشخصية يكمن في الجانب الاجتماعي للفرد الذي تتصف ذاته بذات كاذبة (Lowen, 2004 :35)

ويقدم ستن (Stem 1985) تنقيحاً لمفهوم الذات الكاذبة من خلال الابحاث عن طريق تحديد العديد من انواع الاستجابات التي تسهم في تطوير الذات الكاذبة وهي :

١ -عدم التناغم : استجابة الوالدين المعينة التي تعكس عدم التعاطف وأهمال المشاعر وسوء التعامل وعدم القدرة العالية على المشاركة في خبرات الرضيع ومنها (الجوع العطش الخوف) تاركين الطفل مع الشعور بالوحدة والعزلة.

٢ -سوء التناغم : وهي تلك الاستجابات الوالدية المصممة بشكل مقصود من أجل الوصول للهدف المنشود من دون مراعاة متطلبات الرضيع وما يرغب وما لا يرغب وما يشعر وما لا يشعر به الخوف (الألم - فرح - حزن - طموح - ياس)

٣ -التناغم الانتقائي : الأباء يقومون بخيارات حول أي من السلوكيات الظاهرة للرضيع والحالات الداخلية والعواطف، ومستويات النشاط أو الطاقة التي تكون مقبولة ويمكن مشاركتها معهم (Stem , 1985 : 277)

وفي الديناميكا النفسية التي ينفرد فيها الفرد عن ذاته الحقيقية ، يمكننا أن نرى بوضوح كيف يضطر الطفل منذ بداية حياته إلى التخلي عن رغباته واحتياجاته العفوية من أجل التكيف مع عناصر ومتطلبات البيئة الخارجية - الأم في المقام الأول، والنتيجة هي تفتيت تجربتها لا يتوافق مع التجربة التي مرت بها والدتها و يجري إنشاء انقسام بين الذات الحقيقية والذات الزائفة (Lowen,2004 : 35)

النظريات التي فسرت الذات الكاذبة :

أولاً: نظرية كارين هورني (1940) :

Karen Horney theory (1940):

ظهر مفهوم الاغتراب النفسي عند كارين هورني (Karen Horney ,1940) لأول مرة في كتابها طرق جديدة في التحليل النفسي وتشير إلى اغتراب الذات باعتبارها وصفاً يتضمن قمع العفوية والفردية لدى الفرد، اذا ما كانت الذات الفردية والعفوية لشخص ما قد أوقفت نموها الطبيعي أو أضفى عليها الغموض، فإن هذا الفرد يوصف بأنه في حالة اغتراب عن ذاته، وصفت بأنها حالة من حالات الاغتراب عن الذات (Lenton, 2013 : 279) من جانب اخر حددت هورني عشر استراتيجيات لخفض مشاعر القلق لأقصى درجة أطلقت عليها الحاجات العصابية من ضمنها الحاجة العصابية للكمال وتجنب الإهانة اذ ان الفرد في هذه الحاجة يحاول تحقيق الكمال والوصول الى المثالية بسبب حساسيته الشديدة للنقد مما يجعله يميل الى التظاهر الكاذب والحب الزائف، ولأسباب اخرى عديدة تشمل الشعور بالضعف، الخوف من الوالدين، الحاجة للإفصاح عن الحب وأن هناك ثلاثة عوامل هي العجز-الخوف-الحب تجعل الطفل يكبت عداؤه من أجل أن يتجنب تدمير علاقته مع والديه، فالطفل أما أن يحتاجهم أو أن يخافهم أو أن يخسر ما يقدمانه له من الحب وان هذا الامتعاض المكبوت يظهر نفسه في الحالة التي أطلقت عليها هورني اسم القلق الأساسي مطلقا سلوكا كاذبا وزائفا (عبدالرحمن،1998: 202-203)

فقد ميزت "هورني" في مفهوم الاغتراب نمطين للذات المغترية وهما:

1- الاغتراب عن الذات الفعلية : وهي شعور الفرد بالاغتراب عن مشاعره ورغباته وطاقاته ومعتقداته وماضيه، وعدم إقراره بها لذلك تصبح مكبوتة ويعتبر الاغتراب سمة للشخص المصاب بالعصاب فهو مبعّد عن ذاته فاقد للشعور بأنه قوة حاسمة في حياته فيصبح يكره ذاته (هورناي , 1988 : 120).

2- الاغتراب عن الذات الحقيقية : أن تعبيرات الذات الفعلية والذات الحقيقية أدت إلى كثير من الالتباس والخلط، هذا ما أدى إلى استبعاد الذات الفعلية واستبقاء مفهوم الذات الحقيقية لأنه أكثر وضوحاً ولأنه المقابل المنطقي لمفهوم الذات الزائفة (هول ولندزي، 1987: 78) .

فقد تعدّ الذات الحقيقية جوهر وجود الانسان ومصدر الطاقات الداخلية ومنبع القوى العاطفية والاهتمام العفوي وان اغتراب الفرد عنها من خلال انفصاله عن ذلك المركز يؤدي إلى خمول الذات الحقيقية وبروز الذات الكاذبة (الواقفي, 1998 : 24) , وترجعه هورني الى الضغوط الداخلية حيث يوجه الفرد معظم نشاطه نحو محاولة الوصول إلى أعلى درجات الكمالية حتى يصل للذات المثالية ويصل بنفسه الى الصورة التي يتصورها وأن التناقض بين توقعات الفرد عن قدراته في التحكم وما يتاح له في الواقع من فرص للسيطرة والتحكم يؤدي به إلى الاغتراب (هول ولندزي، 1987: 79), ونلاحظ أن الوضع هذا ينشأ حينما يطور المرء صورة مثالية عن ذاته يبلغ من اختلافاتها كما هو عليه حدا بحيث توجد هوة عميقة بين صورته المثالية الكاذبة وذاته الحقيقية وفي هذا الوضع يتثبت الفرد بالاعتقاد بأنه هو ذاته المثالية لأنه لم يعد يدرك ذاته الحقيقية (القيسي، 1997 : 51) .

ثانياً : النظرية النفسية الاجتماعية (اريك فروم , 1964) :

Social psychological theory (Erich Fromm, 1964):

أستعمل فروم مصطلح الاغتراب ليشير به بشكل عام الى عدد من العلاقات المتنوعة كعلاقة الانسان بالآخرين وعلاقته بذاته والعمل الأنساني ... الخ , وقد اولى فروم عناية خاصة بقضية اغتراب الانسان عن

ذاته في محاولة الكشف عن معناها ومدى ارتباطها ببعض المفاهيم الأخرى لدى فروم كالذات الأصلية والذات الكاذبة (53 : Alfred et al, 2005) .

والمفاهيم التي استنتجها من خلال دراسته للأغتراب مفهومين الذات الاصلية، الذات الكاذبة)، ويميز بينهما وأوضح أن الذات الاصلية هي الذات الفريدة الغير القابلة للتكرار ويتسم صاحبها بأنه شخص مفكر وقادر على الحب والاحساس ومبدع لما يقوم به من أفعال , ومفهوم الذات الاصلية على هذا النحو تتضمن عدة مفاهيم هي التفرد العقل والحب الابداع (زهران , 1982: 43) .

ينظر فروم إلى الاغتراب على أنه عملية وسيطة بين الحاجات النفسية والتوجيهات الشخصية إذ أن فشل في أشباع الحاجات النفسية بطريقة بناءة يقوده الى صور متعددة، ومن مظاهر الاغتراب هو ماينتج عنه تكيف غير سوي للشخصية يظهر في توجهات الشخصية العصابية (3 : Daygherty & lintor , 2003) يمكن الحديث عن الانماط الاغتراب لدى فروم ونذكر منها باختصار وهي:

1- **الاغتراب عن الذات** : من أهم صور الاغتراب يعني انفصال الفرد عن ذاته حيث يعيش خبرات وتجارب تشعره أن ذاته غريبة عنه مع افتقاده الشعور بالعفوية والتفرد، نتيجة ذلك اخفاق الفرد في تكوين ذات أصلية، والذات الأصلية هي غير قابلة للتكرار ويتسم صاحبها بأنه شخص مفكر وقادر على الحب والاحساس والانتاج..

2- **الاغتراب عن الآخرين** : وهي تعني غياب الصحيح للارتباط بالآخرين، ويتضمن النمط الصحيح لحب المنتج والذي يستوجب بدوره وجود الذات الأصلية، يعني توافق الفرد مع نفسه وتوافقه مع الآخرين (يوسف ، 2014: 42) .

ومن خلال كتابه " الخوف من الحرية " تطرق في حديثه عن المثل الأصلية والكاذبة و ايضا أوضح الفرق بينهما كالفرق بين الصدق والكذب، وعرف المثل الأصلية: جميعها تشترك في شيء واحد نعبر عن الرغبة شيء لم يكتمل بعد لكنه مرغوب من أجل الاغراض والاهداف التي تسرع بالنمو وسعادة النفس والحرية , اما المثل الزائفة عرفها بأنها تلك الاهداف الاضطرارية واللاعقلانية التي هي تجارب جذابة ذاتيا مثل الدافع للخضوع والتي هي بالفعل ضارة للحياة. نعرف أن النبؤس والعزلة موجهة ضد الحياة، ان كل

شيء يخدم الحرية ويطور القوة والشجاعة لكي يكون الفرد نفسه من أجل الحياة، ان ما هو خير وما هو شر بالنسبة للإنسان ليست مشكلة ميتافيزيقية، بل الإنسان وتأثير بعض الظروف فيه

(فروم, 1972:211- 213)

وأن فكر فروم قد أكد أن إحلال الافعال الكاذبة محل الافعال الاصلية للتفكير والشعور والارادة يفضي إلى إحلال الذات الزائفة محل الذات الاصلية والاخيرة هي جوهر الوجود الذي تخنقه الذات الزائفة، وإن فقدان الذات الأصلية واستبدالها بالذات الزائفة تترك الفرد في حالة متوترة من الزعزعة يكون محاصر بالشكوك لأنه هو اساسا انعكاس لتوقع الناس الآخرين عنه قد يفقد بشكل ما ذاتيته بسقوط في فخ سلطة الامتثال والتطابق بغية بلوغ الاستحسان والاقرار المستمر لدى الآخرين، بمعنى آخر أن الذات الزائفة تسعى للترويج والتسويق لشخصيتها وبانتمائها الى سلطات خارجية، فإنه يكتسب ذاتا جديدة زائفة غير تلك الحقيقية، والذات الجديدة تبدأ رغبتها أما في السيطرة أو التدمير أو في الامتثال والانتماء (يوسف , 2014 : 43)

و لهذا استخدم مصطلح الذات الكاذبة لوصف الصورة التي شكلها الفرد عن ذاته نتيجة للفشل وعدم التعاطف في مرحلة الطفولة ، أن الذات الكاذبة تبدأ في الظهور منذ الطفولة كوسيلة للدفاع في البيئة التي يشعر فيها الطفل بعدم الأمان أو الاستحواذ نتيجة لانعدام التربية العاقلة ، ولقد رأى اريك فروم أن الاطفال يحتاجون للآباء الذين يجيدون دوماً ضبط مشاعرهم ولديهم القدرة على التعاطف مع أطفالهم. ولكنهم لا يفعلون ذلك بمثالية الخطر، أنه من خلال هذه الذات الكاذبة يبني الطفل مجموعة كاذبة من العلاقات من خلال الاندماج حتى يكتسب تظاهراً بأنه حقيقي وستكون النتيجة طفلاً خسر حيويته وقدرته على الابداع من دون أن يلحظ أحداً ولكن في الوقت نفسه فإن الذات الكاذبة لدى اريك فروم هي الدفاع الأخير ضد الاستغلال غير المعقول للذات الحقيقية مما يؤدي إلى تلاشيها (Rosalind , 1996 :34) وتؤكد الابحاث الخاصة بمفهوم الذات الكاذبة (False Self) وان الفرد يطور ذاتاً كاذبة تبعاً لانواع واشكال استجابات الوالدين نحو ذلك، اذ أن استجابات الوالدين تعكس عدم القدرة الشديدة على المشاركة الوجدانية

(Mary, 2005: 37) .

مما يترك الفرد تحت تأثير هذه الاستجابات مما يؤدي الى شعوره بالضياع لشخصيته الحقيقية بحيث يصبح كل تفكيره موجهاً نحو الآخرين وحاجاتهم ورغباتهم وتصرفاتهم بحيث يكون كالألة التي تستجيب للآخرين فقط (Rosalind ,1996 :34)

والذات الكاذبة هي الذات التي تقتصر إلى صفات الذات الاصلية أو لإحدى الصفات زمن الواضح أن هناك ترابط بين العقل والتفرد والحب والنشاط الخلاق، لذا فإن فقدان إحدى هذه الصفات غالباً ما يؤدي الى احلال الذات الكاذبة محل الذات الأصلية (يوسف , 2014 : 43) ويحاول الفرد الذي لديه الذات الكاذبة أن يعيد لشخصيته شعوراً جديداً بالحيوية الذاتية ذلك أن من مواصفات هذا الشعور العظمة الفارغة والجانب المزيف للنفس، لان هذا الشعور أدى الى الغاء ذاته الحقيقية (Simon Grolnick,1990 : 44) وتعد الذات الكاذبة ذاتاً مخفية وهي لا تعمل على اظهار التلقائية والابداع والإحساس بالوجود لدى الفرد (Eugene, 2008: 38)

نلاحظ أن فروم أشار أيضاً الى اغتراب الذات من خلال فقدان الفرد لسمة واحدة أو لجميع سمات الذات الأصلية، فروم يصف الفرد الذي فقد تفرد، باع نفسه للحشد وأصبح رأساً في القطيع بقوله: " أنه يعاش كالأخرين، كما تعاش الأشياء، فهو يعاش بالحواس والحس المشترك"، والذات الكاذبة هي بمثابة القناع الذي يخفي التحفظ البارع نحو التعارض أو الكراهية أو النبذ للآخرين بحيث يكون مضلة للالتزام المستعار أو التآدب الظاهري للآخرين (Salman Akhtar , 2009 :128) ويرى فروم من خلال نظريته للذات الكاذبة يمكن تعريفها بأنها فقدان وضياع الذات نتيجة الانصياع الكلي للآخرين ليشعر الفرد بالأمن والانتماء المؤقت للآخرين اللذين يحتاجهما بشكل بائس على حساب الذات بحيث لا تكون هناك (انا) متميزة عن الاخرين ويصبح الفرد (هم) وتحل الذات الكاذبة محل الذات الاصلية (Fromm, 1973:108) , وتحل الذات الكاذبة محل الذات الأصلية ومنها تتكون من مكونين أساسيين هما:

1- **الشعور بالأمن والانتماء** : شعور الفرد بالحاجة الى الاندماج الاجتماعي مع الاخرين وان يحزر نفسه من وحدته وعزلته من أجل ازالة كل الفروق بينه وبين الآخرين خوفاً من الوحدة و فقدان الامان , اذ ان بعض الافراد بوحدتهم الخاصة وفرديتهم المستقلة يشعرون بالوحدة والضعف مما يجعلهم يبحثون عن القوة

عن طريق النزعة التسلطية اي الميل الى التخلي عن استقلال النفس الفردية و الاندماج في شخص آخر خارج النفس للحصول على القوة التي تنقص النفس الفردية , وإن الاشخاص الذين يظهرون ميلا إلى التقليل من أنفسهم وجعل أنفسهم ضعفاء وعدم السيطرة على الأشياء وبصفة منتظمة يظهر هؤلاء الاشخاص تبعية ملحوظة للقوة التي هي خارج الجسم تبعية للشخص أو مؤسسة وهم يميلون لا إلى تأكيد أنفسهم ولا إلى فعل ما يريدون ، بل يميلون الى ان يكونوا تحت تأثير هذه القوة الخارجية واتباع الأوامر سواء أوامر واقعية أو مختلفة وهم في الغالب عاجزون عن ادراك شعورهم ب (انا اريد) أو (أنا أكون) ؛ وذلك لأنهم يشعرون بالحياة كل شيء قوي لا يستطيعون التحكم فيه أو السيطرة عليه .

٢- التطابق مع الآخرين : وهو تطابق سلوك الفرد مع سلوك الآخرين من خلال الانصياع المستمر والامتثال الذاتي دون قيد او شرط للقواعد والمعايير التي تحكم السلوك , ويرى فروم أن الفرد يلغي أن يصبح نفسه الخاصة به وان يعتقد تماماً نوع الشخصية المقدمة له من جانب النماذج الحضارية وهذا يصبح تماماً شأن الآخرين وكما يتوقعون منه أن يكون إذ أن الفجوة بين الأنا الخاصة به والمجتمع تختفي بحيث يتنازل الشخص عن نفسه الفردية ويصبح آلة متطابقة مع ملايين الآخرين من الآلات المحيطة به ويؤدي ذلك الى فقدان الشعور بالخوف والوحدة والعجز ، لأنه اصبح مثل الآخرين، ولكن هناك ثمناً غالياً، يدفعه وهو فقدان نفسه (Fromm, 1973:117 - 120)

ويعتقد فروم أن هؤلاء الناس يكسبون الأمن والشعور بالانتماء الذي يحتاجون إليه بشدة مؤقتاً فإنهم يفعلون ذلك بوضع ثمن وسعر للذات ، فالأشخاص الذين يسايرون تماماً فإنهم يكونون قد ضحوا تماماً بشخصياتهم، ويرى فروم أن الشخص المساير يصبح جزءاً من الجماعة ، ولديه ذات كاذبة تأخذ مكانها بدلاً من الذات الحقيقية (الزغلول وآخرون 2019 229-230)

مبررات تبني النظرية :

تبني الباحث نظرية فروم (Fromm, 1964) للذات الكاذبة لعدة مبررات منها ما يأتي :

1- تعد هذه النظرية من اوائل النظريات التي تناولت مفهوم الذات الكاذبة بشكل صريح وشمولي ومتعمق .

- 2- وضعت تعريف ومجالين لتوضيح وتفسير مفهوم الذات الكاذبة
- 3- دعمت النظرية بالكثير من الأبحاث والدراسات التجريبية التي أجراها فروم وغيره من الباحثين من بعده .
- 4- تعد من اعرق النظريات في مجال علم النفس .

ثانياً : الهوية الوظيفية Functional identity

تمهيد :

يسعى الافراد باستمرار لاشباع رغباتهم وانجاز اعمالهم وصولاً لتحقيق اهدافهم ومساعدتهم في الحياة بغية اعداد وبناء كيان خاص بهم للشعور بالذات الخاصة مما يهيئ لهم الفرصة لإيجاد ذواتهم والشعور بالهوية الذاتية وهو هدف ومسعى تتضافر جهود كل من الفرد والأسرة والمدرسة وجميع المؤسسات الاجتماعية الأخرى من أجل إيجاده لدى الأبناء، إنه نتيجة لمختلف عمليات التنشئة المتمحورة حول نقل الفرد منذ بداية حياته من الاتكالية التامة التي يتسم بها الأطفال إلى الاستقلالية التامة التي يتميز بها الراشدون أي العمل على وضعه موضع يسمح له بإثبات ذاته وتأكيدا ورسم هويته الخاصة، مما يجعله عضوا مساهما بفعالية في حركية الأخذ والعطاء التي تتطلبها الحياة النفسية والاجتماعية ، وبدون ذلك لن يكون للفرد مقامه الكريم بين أفراد مجتمعه وجماعته (Azar, 2010 : 176)

فعندما نسأل شخصا ما أن يقدم لنا هويته، فهو بدون شك سوف يستظهر إحدى الوثائق المتعامل بها في دولته و التي تظهر معلوماته الخاصة و التي تسمح لنا بالتمييز بينه وبين شخص آخر قد يتقاطع معه في الاسم أو اللقب أو الجنس أو الجنسية، وبهذا يكون المفهوم الدارج و الشائع للهوية، ولكن مفهوم الهوية السياسي أو الاجتماعية أو السيكولوجي يختلف عن هذا بشكل قد يكون قطعيا على الرغم كما ذكرنا من أنه يحمل شيء من الاشتراك في المفهوم، ويعتبر مفهوم الهوية مفهوما غاية في الأهمية ، لذلك فقد كان هدفا لكل الشرائح السابقة الذكر، فالسياسي يسعى جهده لأن يكون جميع المواطنين يمتلكون هوية سياسية تمكنهم معايشة الوضع السياسي و التعامل والتفاعل معه، بالتالي المساهمة الفعالة في تحريك وتيرة الحراك السياسي الضروري و الهام لنمو الدولة التي تسعى لأن يكون لها موقع حضاري ضمن المجتمع الدولي مثلا، كما أن

عالم الاجتماع بوصفه طامح لأن يكون المجتمع في أعلى مستويات الحراك الاجتماعي الإيجابي المقضي أيضا إلى الرقي بالمجتمع مصافات سامية من التماسك و التكافل .. التي تجعل منه مجتمعا يتسم بالمستوى الحضاري الراقى، صانع حضارة في مستوى التحديات (زواوي و عمر , 2019 : 50 - 51)

في حين نجد السيكلوجي، يرمى هذا المفهوم من زاوية قد لا تكون بعيدة كثيرا عن سابقه، ولكنها بدون شك تتخذ طابعا خاصا , فعلى الرغم من وحدة موضوع , ووحدة أهداف استثماره في حياة الناس , إلا أن السيكلوجي والتربوي يراهمان على خاصية هوية الفرد، كخاصية تساهم في صناعة توافق الفرد وصحته النفسية، التي بموجبها يكون لسلوك الإنسان معنى، ويكون بالتالي عاملا فعالا في تشكيل حياة فردية واجتماعية ذات معنى أيضا، وبالتالي فإن مفهوم الهوية هنا يتخذ بعدا أكثر عمقا ودلالة (Weber, 1998 : 29)

ويعود الفضل الى اريكسون في ادخال مفهوم الهوية في نظريته عن النمو النفسي الاجتماعي، حيث يرى ان الفرد يواجه في كل مرحلة من مراحل النمو ازمت نمائية تتضمن كل أزمة صراعا بين شخصية واخرى غير صحيحة وان الطريقة التي يحل بها الفرد هذا الصراع ويجتاز به الازمت تؤثر في رؤيته لنفسه والمحيطين به فيما بعد , كما ان الاخفاق في حل المشكلات المرتبطة بالمراحل المبكرة يمكن أن تترك اثارا مؤذية على حياة الفرد فيما بعد , الا ان اصلاح الاذى ممكن في مراحل لاحقة من حياة الفرد , ولذلك يرى اريكسون ان هوية الفرد تنمو من خلال سلسلة من الازمت التي تؤدي الى نمو الشخصية أو نكوصها فالفرد مرغم على التفاعل مع المحيطين به ومن خلال هذا التفاعل توجد لدى الفرد فرصة لتطوير شخصيته السوية (اسماعيل ، 1988: 164) وعرف اريكسون الهوية بأنها " الإحساس بالاستمرارية والتطابق مع الصورة التي يحملها الآخرون عن الشخص " (Ethier & Deaux, 1994 : 243).

كما يرى (أبو حطب, 1990) ان الهوية تعكس الاحتفاظ بصورة للذات تتسم التماثل والاستمرار , وتتطابق مع التماثل والاستمرار الذي يكونه الآخرون عنها(أبو حطب, 1990) , وكذلك تشير هوية الذات هي إحساسي بان أنا هو أنا في سائر حالاتي وعلى مر الأيام وأن يكون للمرء باستمرار كيان متميز عن الآخرين والوعي بالذات ويمكن اعتبارها معادل الأنا , ففي كل مجال من مجالات الحياة يحتاج الفرد الى هوية فرعية

تعتمد على شعوره بالانتماء الى هذا المجال الذي ينتمي اليه كالهوية الاجتماعية والهوية الاكاديمية والهوية الوظيفية (376 : 2014 , Crigger) .

مفهوم الهوية الوظيفية :

ان من أهم الحاجات التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها حسب هرم ماسلو الحاجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الانتماء وهي الحاجة إلى تكوين علاقات وارتباطات مع الآخرين، باعتباره كائن اجتماعي بطبعه، وهذا من خلال انتمائه إلى الآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم التي تحدد مسيرة حياته، ووضع الخطط معهم ويساهم في تحقيق الاهداف المشتركة بينهم مما يولد لديه هويات اجتماعية متعددة مثل العائلة التي ينتمي إليها وفريق كرة القدم الذي يشجعه والمنظمة التي ينتمي إليها وجماعة العمل التي هو جزء منها كما أن حاجته إلى إثبات الذات تتجلى من خلال امتلاكه هوية شخصية تميزه عن بقية الأفراد يظهر من خلالها امكانياته وقدرته وهذا بالتعريف بنفسه سواء بالمستوى التعليمي أو المكانة الاجتماعية أو مهنته أو عمل ذو قيمة يشار له بالبنان من خلال تأديته (ميكشلي ، 1993 : 95)

اذ يمثل الشعور السليم بالهوية لمجال العمل التعبير عن الإحساس بالمشاركة، والإحساس بالشعور بالتجزر والانتماء والولاء فالإنسان يعيش في محيط جغرافي مألوف في علاقات واهبة للأمن، يشعر بالاعتراف في أدواره، ويرتبط الإنسان مع الآخرين في صورة للعالم تغطي الخبرة الذاتية بما يشبه الشفافية، ترتب عالم الخبرة، وتمنح التوجه والمعنى (Shlomo et al, 2012 : 240)

ولذلك يقابل الهوية الفردية، أي هوية الأنا الهوية الاجتماعية النفسية التي تشمل كل انتماءات الإنسان للجماعة، وهذه الهوية تتضمن الكثير مما هو منسجم، ولكن الكثير أيضاً مما هو متناقض ومتنافر ، وكل بناء للهوية يعكس محيطاً ثقافياً اجتماعياً وتاريخياً لا يقارن بغيره ، وبغض النظر عن المكان الذي يتزعر فيه الإنسان، تنشأ أشكال شديدة التنوع من الكيفية التي يفكر فيها الإنسان حول نفسه ويعيش فيها العالم ويواجه وجوده، وقد صور إيركسون بأسلوبه الأدبي الرائع مدى تشابك هوية الأنا والجماعة، الذي يمتد من جماعات الأنداد الشابة غير الرسمية إلى الجماعات الكبيرة شديدة التنظيم ومن المفهوم البيولوجي للعرق إلى المفهوم السياسي للدولة (Hong, 2006 :1530)

ولذلك اهتم الباحثون في علم النفس حديثاً بمفهوم الهوية (Identity) ، ونتيجة لهذا الاهتمام والبحث المتزايد حول هذا المفهوم تم تقسيمه لأشكال عدة هي: الهوية النفسية، والهوية الثقافية، والهوية الاجتماعية والهوية الوظيفية، ولقد جذب مفهوم الهوية الوظيفية اهتمام الباحثين في مختلف الميادين الطبي والقانوني والتربوي، ولكن تمحور اهتمام الدراسات الحديثة على الهوية الوظيفية في الميدان التربوي (عجوة ، 2015 : 129)

ويرى كل من البرت وويتين (Albert & Whetten, 1985) ان الهوية الوظيفية تمثل الفهم الجماعي لأعضاء المؤسسة للسمات الأكثر مركزية في المؤسسة والتي تميز عن غيرها وتتصف عادة بالاستمرارية ويفترض بالسمات الأكثر جوهرية أن تستمر في المؤسسة لأنها مرتبطة بتاريخ المؤسسة، كما ينبغي أن تبحث المؤسسات عن الوسائل التي تساعد على أن تميز نفسها عن المؤسسات الأخرى (عبد الفتاح وأبو سيف 2016 : 277).

واوضح سانسوليو (Sainseulieu, 1987) وهو من رواد مفهوم الهوية الوظيفية كما جاء هذا المصطلح في كتابه الهوية في العمل على أنها تمثل كل المعايير و القيم القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل (سواء على المستوى الفردي أو الجماعي مهامه دوره، وما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل (Sainseulieu, 1987 : 13)

وينظر نويلز (Knowles , 1992) إلى الهوية الوظيفية في المجال التربوي والتعليمي على أنها مفهوم المعلم وتصوراته عن ذاته، حيث يتحدد هذا المفهوم والتصوير بالطريقة التي يُدرس فيها المعلم ويتطور ذاتياً، إضافة إلى اتجاهاته نحو التغييرات التربوية التي تحدث (Knowles , 1992 : 231)

وركز كل من اولسون، (Olson ,1996) على أدوار المعلم كدلالة على مفهوم الهوية الوظيفية، وإذا ما كانت هذه الهوية على علاقة بمفاهيم مثل : التأمل والتقييم الذاتي، التي تعتبر عوامل مهمة في تطور الهوية الوظيفية (Olson,1996 : 95).

وفي هذا الصدد يشير هيرمان (Huberman ,1997) إلى ان الهوية الوظيفية تتجلى من خلال مشاعر المعلم تجاه ادواره المهنية كما اشار الى تأثير الهوية الوظيفية على الهوية الشخصية وذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لمركزه الاجتماعي ككل (Hong, 2006 :1530), والهوية الوظيفية كما يشير اليها كل من كولدرن وسميث (Coldron & Smith, 1999) تشير الى كيان مركب، فهي تتكون من تداخل صورة المعلم عن ذاته، والصور التي يكونها الآخرون للأدوار المختلفة التي يقوم بها ؛ لذا تتغير هوية المعلم الوظيفية تبعاً لتغير أدواره، وتغير البيئة التعليمية التي يعمل بها، وهذا يتطلب منه إعادة تطوير هويته الوظيفية تبعاً للتغير الحاصل في العملية التعليمية التعليمية (Coldron & Smith, 1999 :711)

وأشار كيلجتر مانز (Kelchtermans, 1999) إلى أن المعلمين يطورون إطاراً تفسيرياً خلال حياتهم الوظيفية، وأن هذا الإطار يتشكل ويعاد تشكيله خلال التفاعل مع المعلمين الآخرين، ضمن الظروف الاجتماعية والثقافية والهيكلية الخاصة في بيئة العمل (Kelchtermans, 1999 : 74)

واشار بيجارد واخرون (Beijaard et al, 2000) الى ان الهوية الوظيفية تشير كيفية رؤية المعلمين لأنفسهم كمعلمين استناداً إلى تفسيراتهم لتفاعلهم المستمر في البيئة التي يعملون بها , وعلى هذا الاساس فإن تصورات المعلمين عن هويتهم المهنية تؤثر على الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية وعلى قدرتهم في مواجهة ومواكبة التحديات التربوية والتعليمية، وتضمن الإبداعات في ممارساتهم التدريسية , وتسهم البحوث في تحقيق فهم أفضل عن الصورة الذاتية وكيفية تكوينها، وتسهم في تحقيق فهم تصورات المعلم التي تطور الإبداع وتنميته، وتحديد العوامل المؤثرة في هذه التصورات , و لذلك يستمد المعلمون هويتهم الوظيفية من خلال الطريقة التي يرون فيها أنفسهم كخبراء تربويين ، سواء من خلال إدارة الصف بصورة فعالة، أو تنظيم عملية التعلم وتسهيلها ، أو التأكيد على أن التعلم أكثر من مجرد نقل المعرفة للمتعلمين، إضافة إلى كونهم أكثر عمقاً وفهماً للمواضيع المختلفة (Beijaard et al, 2000 : 750)

كما يرى بيجارد واخرون (Beijaard et al, 2004) ان الهوية الوظيفية للمعلمين تتأثر بالتغيرات التي تطرأ على العملية التعليمية، والتي قد تتعارض مع رغبات المعلمين وتجاربهم أو ممارساتهم الميدانية ،

كإجراء تعديل أو تطوير على المناهج، أو إدخال أساليب واستراتيجيات تعليمية جديدة أثناء تأهيلهم وتدريبهم، مما يشعرهم بالقلق والارتباك؛ وبالتالي التأثير على مدى ثبات الهوية الوظيفية ووضوحها ، ومن ثم اضطرابها (Beigaard et al,2004 :107) وإشار ساشز (Sachs, 2005) ان الهوية الوظيفية للمعلم تأتي في قلب مهنة التدريس، وتقدم إطار عمل للمعلمين يتضمن بناء أفكارهم وتصوراتهم ورؤاهم عن (كيف أكون؟)، و (كيف أعمل وأؤدي؟)، و (كيف أفهم؟) مهام عملهم ومكانتهم في المجتمع، وأن الهوية ليست شيء يصنع أو يفرض؛ بل هي تنمو بالخبرة والاحساس بهذه الخبرة(Sachs, 2005:15).

ويرى لاسكي (Lasky, 2005) الى ان الهوية الوظيفية للمعلم تتضمن كيف يعرف المعلمين أنفسهم لأنفسهم وللآخرين، وكيف يراهم الآخريين وتتضمن الاعتراف بهم كنوع محدد من المعلمين سواء اعترفهم بأنفسهم أو اعتراف الآخريين بهم (Lasky, 2005: 901) , كما اشار ليمان (Luehmann, 2007) الى ان الهوية الوظيفية للمعلم تعبر عن كيفية التعرف على المعلمين كنوع محدد من المعلمين سواء تقديرهم وتحديدهم لأنفسهم أو تقدير وتحديد الآخريين لهم، وأن هذا التحديد والتعرف عليهم يحدث نتيجة فهم وتفسير الخبرات اليومية كمعلم لمادة دراسية(Luehmann,2007 : 827)

وتشير الهوية الوظيفية للمعلمين إلى إحساس المعلم بذاته ، من خلال ما يكتسبه من معارف ومهارات وكفايات تعليمية، ومدى التزامه بقيم وأخلاقيات المهنة التي يمارسها ضمن المؤسسة التي يعمل بها وفقا لما يراه كل من شوارزر هوليوم (: 2008 Schwarzer & Hallum) , ويرى بلادر واخرون (2009 Blader et al, ان الهوية الوظيفية تعبر عن شعور المعلمين بتقدير المؤسسة التعليمية لمساهماتهم وإنجازاتهم، مما يعزز شعورهم باحترام الذات والفخر والانتماء للمؤسسة والشعور بالتوحد والاندماج معها مما يجعلهم أكثر استعداد لبذل الجهد لتحقيق أهدافها (Wang & Zhu , 2019 : 201)

اذ يشير شابينز واخرون (Schepens et al, 2009) الى ان الهوية الوظيفية تعكس شعور المعلمين واحساسهم وتصورهم لانتمائهم ازاء مكان العمل او المهنة التي يزاولونها وتطور هذا الانتماء ، (2009 Schepens et al , ووضح سميث واخرون (Smith et al, 2010) أن الهوية الوظيفية تتجلى حينما

يتكون لدى المدرسين احساس عميق بالانتماء لمكان العمل من خلال مجموعة الوظائف والمهام التي يقومون بها داخل المؤسسة المهنية (Smith et al , 2010 : 94)

كما اشار ازار (Azar, 2010) الى ان الهوية الوظيفية تعبر عن الإحساس الواعي والذاتي للمعلم حول الأدوار والمهام والمسؤوليات المحددة له ضمن الوصف الوظيفي لمهنة التعليم والتوقع منه القيام بها بكفاءة واثقان وبرغبة كبيرة (Azar, 2010 : 176)

واشار بينيت واخرون(2010) الى الهوية الوظيفية للاستاذ كونها تتضح عندما يسعى إلى التماثل وفق شروط تتناسب والمهنة في سلوكه وفعاله بحيث تتوافق مع شروط المهنة واخلاقياتها حتى تضمن الانتماء للمجموعة المهنية وتحظى بالاحترام والاعتراف من قبل الاخر ، وبالتالي الدفاع عن الامتياز المهني وملكية الاسم باعتباره رمز للمجموعة يحمل منظومة قيم ومبادئ تمثل ماض وحاضر ومستقبل ومن ذلك يسعى الاستاذ إلى ابراز سماته التي تميزه عن غيره من من خلال دوره الفعال والوظيفة التي يشغلها، مما يمكنه من تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة التي يعمل بها عن طريق تعزيز مفهوم الهوية بمواضيع مثل الانتماء الولاء الرضاء، والالتزام والتي تبني من خلاله الثقة بينه وبين المنظمة فيشعر كأنه جزء منها(بجاج , 2015 : 307)

ويرى كانرينوس واخرون(Canrinus, et al , 2011) ان الهوية الوظيفية تحدد كيف ينظر المعلمون لأنفسهم، وكيف يتفاعلون باستمرار مع البيئة التعليمية التي يوجدون فيها، وكيف يفسرون ويتصورون الأدوار التي يقومون بها(94: 2011 , Canrinus, et al) , في حين اشار كل من تشونج واخرون (Chong et al , 2011) ان الهوية الوظيفية للمعلم تتطور مع مرور الوقت، وتشتمل على ما يكتسبه المعلم من سلوكيات، وقيم، و معارف ومهارات وظيفية يحتاج إليها، كما أن تطوير المعلم لممارساته التعليمية يرتبط بمعتقداته وتصوراته لعملية التعليم، ويشكلها من خلال المواقف التعليمية التعليمية، التي بدورها تؤثر في تطوير المعرفة الوظيفية الشخصية للمعلم (Chong et al , 2011 : 30)

كما تناول كل من (البيعي ، 2014) موضوع الهوية الوظيفية من خلال مستوى ادراكها لدى المعلم من خلال جميع أبعاده التعلم والتعليم، ونمو الطلبة، والتطوير المدرسي والعلاقات والخدمات المهنية والنمو المهني(البيعي ، 2014 : 368)

واكد (الزبيدي واخرون ، 2014) على ان الهوية الوظيفية تمثل مجموعة الاتجاهات والاعتقادات والهوايات التي تتكون لدى المعلم وترتبط بأمور ومواقف متعلقة بالمهنة التي يسعى المعلم إلى تحقيقها (الزبيدي ، وأخرون 2014: 34) ، ويرى كولدن واخرون (Goldin et al , 2016) ان الهوية الوظيفية تشير الى الطريقة التي يرتبط بها المعلم بمجتمع محدد والمشاركة فيه، وأنها بناء ديناميكي متغير عبر الزمن (16 : Goldin et al , 2016).

وقد اوضح كل من يان ولي (Yuan & Lee, 2015) بأن الهوية الوظيفية للمعلم تمثل أساليب المعلمين في تقدير وتحديد أنفسهم، وتحديد الصورة التي يظهرون بها للآخرين (Yuan& Lee, 2015:189) ، ويشير كل من (مايدي ونصر ، 2017) الى ان الهوية الوظيفية هي تلك الماهية التي يتبناها الفرد نتيجة تقاطع لتصوره حول مكانته وموقعه في البناء التنظيمي وتلك المكانة والموقع الذين يحددهما له زملاؤه، وكذا تنشئته الاجتماعية داخل المؤسسة وهي تحوي كل القيم والمعايير التي يجدها داخل المؤسسة، وإذا كانت الهوية ترتبط بالطبقة كمرجع لها فإن الهوية المهنية ترتبط بالفئة السوسيو - مهنية وجماعة العمل. (مايدي ونصر ، 2017 : 417)

وبين كل من (شيخاوي وتاوريريت ، 2020) الهوية الوظيفية باعتبارها مكون نفسي من مكونات شخصية العاملين وهي شعور الموظفين بتقدير منظماتهم لمجهوداتهم داخل بيئة العمل مما يؤثر على مستوى توافقهم المهني وولائهم التنظيمي وكذا انتمائهم للمنظمة. ومنه تكون الهوية الوظيفية داعم فعال في تحقيق الرضا والتوافق المهني لدى الموظفين (شيخاوي وتاوريريت ، 2020 : 474)

فمن خلال الوظائف والواجبات الموكلة للأستاذ يدرك جيدا هويته الوظيفية وما يميزه عن الآخرين مما يشعره بالانتماء والقيمة والثقة المبنية على أساس إثبات الوجود، ويدرك حجم مسؤوليته إتجاه مهنته

ومتطلباتها. فيصبح ملزم على أداء دوره بفاعلية ونشاط والذهاب إليه بشغف لتقديم كل ما لديه في سبيل تحسين جودة التعليم (نورة , 2019 : 4)

كما قام بعض الباحثين التربويين بربط مفهوم الهوية الوظيفية للمعلم بمفهوم تصور الذات، ويقوم آخرون بربط الهوية الوظيفية للمعلم بعملية تقييم الذات عند المعلم نسبة إلى التوقعات التي ينتظرها منه المجتمع ونظرة المجتمع له كمعلم واهتم اتجاه ثالث لبعض الباحثين بدراسة الهوية الوظيفية للمعلم من خلال قياس مدى وعيه بالأدوار المطلوبة منه، ودعموا هذا التوجه بادعاء أن مفهوم الهوية الوظيفية للمعلم يرتبط بشكل خاص بمدى وعي المعلم بالأدوار المهنية المطلوبة منه والتي تميزه عن المهن الأخرى , وان فهم الأستاذ لهويته المهنية قد يساعد في التمييز على مدى استعداده لتترك مهنة التدريس أو الاستمرار فيها، فوضوح الهوية الوظيفية لديه تقوده إلى فهم دوره والسعي إلى تقديم كل ما يدفعه نحو تحقيق اهدافه وأهداف الجامعة (الرشيدي والآخرين , 2015 : 279-280)

ابعاد الهوية الوظيفية :

تعددت ابعاد الهوية الوظيفية وتنوعت حسب وجهات نظر المختصين وطروحاتهم العلمية فقد وضع سانسوليو(1987, Sainsaulieu) ثلاثة عوامل تعد الهوية الوظيفية محصلة نهائية لها هي الثقافة السابقة والوضعية المهنية للعامل داخل المؤسسة وعلاقات السلطة (17 : 1987, Sainsaulieu) , كما تتشكل الهوية الوظيفية للمعلمين من وجهة نظر كنگتون واخرون (Kington, et al, 2006) من خلال تفاعل ثلاثة أبعاد هي: البعد الشخصي الذي يشير إلى حياة المعلمين خارج المدرسة، والبعد الوظيفي الذي يشير إلى التوقعات السياسية والاجتماعية لما يحمله المعلم الواعي والمتمكن من الأفكار التربوية، والبعد الخاص بواقع العمل الذي يشير إلى كيفية تكيف المعلم للبيئة المدرسية التي يعمل بها (البقيعي , 2014 : 364)

ويرى كوايمر (Quaimare,2008) ان الهوية الوظيفية تشتمل على أبعاد متعددة منها ما هو معرفي، يتمثل في طرح المعلم مجموعة من الأسئلة على نفسه مثل: أي نموذج من المعلمين يجب أن أكون؟ ما المعرفة العلمية المطلوب مني تحقيقها؟ ما الأدوار المطلوب مني كمعلم القيام بها , ومنها البعد الاجتماعي

الذي يتمثل في نوع ومستوى التفاعل القائم بين المعلم والآخرين داخل المدرسة وخارجها لتحقيق الأهداف التعليمية (Quaimare,2008 : 51)

كما اضاف (عجوة , 2012) بعض المحددات التي تستكشف مستوى الهوية الوظيفية حيث اشار ان كل من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي يعمل على بلورة الهوية الوظيفية لدى المعلم (عجوة , 2012 : 28) , في حين عدت مكونات الاعتراف اي اعتراف مؤسسة العمل بمجهودات العامل من خلال اشراكه من طرف المسؤولين في اتخاذ القرارات واخذ مشاكلة وانشغالاته بجدية وكذلك مكون الانتماء اي الشعور بالفخر والانتماء للمهنة والالتزام بها واكتساب قيم ومعايير الوسط المهني ونسخ علاقات مهنية وانسانية داخل محيط العمل (بلهوشات , 2021 : 9) , كما يعود مفهوم الهوية المهنية الى ثلاث عناصر اساسية هي :

- 1- عالم العمل المعاش : الوضعية الموضوعية للعمل والمعنى الذي يحدده لها العامل
- 2- وعلاقات العمل : الادراك الذاتي للعلاقات بين العاملين والشعور بالانتماء الى المؤسسة
- 3-المسار المهني وادراك المستقبل : وصف مختلف المراحل والتغيرات المرتبطة بالنشاط المهني (معزوزي , 2020 : 42)

فيما وضع بعض المختصين امثال (بواب 2015) ثلاثة ابعاد تتكون منها الهوية الوظيفية وهذه الابعاد هي :

- 1- الأداء التدريسي : ان الاداء الذي يقوم به الأستاذ من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية كما يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث تغييرات مطلوبة لدى الطلبة ، حيث يتضمن التخطيط لإعداد الدروس والقائها ، استخدام التقنيات والوسائل التعليمية لإيصال المعلومات.
- 2- الاداء البحثي (البحث العلمي): وهو الركيزة الاساسية من ركائز تقويم نشاطات الأستاذ فإهمال هذا الجانب سيؤدي حتماً إلى ضعف في العملية التدريسية والنزعة الابداعية لدى الأستاذ ومن هنا تتجلى أهمية

دور الأستاذ في مجال البحث العلمي والانتاج الفكري بحكم المؤهلات العلمية والمهارات الفنية والقدرات البحثية التي اكتسبها من خلال مساره المهني

3- الاداء المجتمعي : خدمة المجتمع وتنميته يساهم الأستاذ في خدمة المجتمع سواء كان تكليفا أو تطوعا في مجال تخصصه وحسب إمكاناته وخبراته وذلك من خلال المساعدة على حل المشكلات التي يتعرض لها المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية... الخ، إذ لا يمكن ان يحقق ذاته ويثبت وجوده، ما لم يكن ملتزما بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره (بواب , 2015 : 73-75)

كما تمت الإشارة الى اربعة ابعاد للهوية الوظيفية وهذه الابعاد هي :

1- السمات المركزية: هي تلك السمات التي يمكن عدها جوهرية وهي التي من المفروض توافرها في أي مؤسسة

2- التميز المؤسسي : هي كل سمة تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى، وقد تعرف بعض المنظمات بسمة مميزة لها مثل شركة IBM تميزت بجودة خدماتها في مجال عملها بالحاسبات الالكترونية.

3- الاستمرارية تعني استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة بمرور الزمن وهذه السمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعا بتغيرات البيئة (براهمية 2018 : 196).

4- التمثل المني: هو إدراك الموظف للاندماج داخل المنظمة (عبد الفتاح وأبو سيف 2016 : 279)

كيف تتشكل الهوية الوظيفية ؟

ان الهوية الوظيفية للمعلم ليست معطى خارجي نقلت إليه واستوعبها بصورة سلبية، بل هي بناء نشط تفاعلي ثمره عمل شخصي (وجماعي) الأستاذ ينجزه يوميا، خاصة من خلال العلاقات المتعددة التي يقيمها عملية تدخل فيها ذاتيته، واستقلالته النسبية، والقدرة على التفكير ... الخ ، إنها تُبنى على قاعدة مختلف الانتماءات والمسيرات الاجتماعية للأستاذ في حوار مع الآخر، انطلاقا من تحديد الذات كأستاذ هذه الجدلية

التفاعلية التي تثير المسألة ، محرك دينامي لعمليات بناء الهوية ، فهي تساهم في إعادة تحديد لمهنته مع زملاء وشركاء الوظيفة (نورة ، 2019 : 5)

يرى بعض الباحثين امثال بيجارد (Beijaardetal,2000) وهيندرسون (Hendrickson, 2016) أن الهوية الوظيفية للمعلم تبدأ في التشكيل من بداية فترة الدراسة في كليات ومعاهد إعداد المعلم عبر ما يتلقاه المعلم من معارف وما يكتسبه من مهارات وخبرات واتجاهات وقيم وميول أثناء فترة الدراسة، وخاصة في التطبيق العملي أثناء فترة التربية الميدانية في المدارس والتي تؤثر بشكل كبير في صياغة وتشكيل الهوية الوظيفية للمعلم، وتتيح له فهم أدواره المهنية والوظيفية واتقانها، وأنه يمكن دعم بناء الهوية الوظيفية للمعلم أثناء الخدمة من خلال برامج التنمية المهنية التي تركز على توضيح الأدوار المهنية للمعلم وكيفية تطويرها وتحقيقها بتميز وابداع (حسين ، 2017 : 84 – 89)

اذ إن تشكيل الهوية الوظيفية لا ينتهي بمجرد تأهيل المعلم وتدريبه في مرحلة ما قبل الخدمة (أثناء الدراسة الجامعية) وإنما تتشكل على أساس من المشاركة النشطة والموجهة والهادفة للمعلمين في فترة ما قبل الخدمة وأثناء الخدمة أيضاً، لذلك لا بد من التركيز أثناء تطبيق استراتيجيات إعداد المعلمين وتأهيلهم ما قبل الخدمة على بناء هوية وظيفية واضحة محددة المعالم وتشكيلها لدى الطلبة لكي يساعدهم هذا على النجاح في إنجاز المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم كمعلمين في المستقبل (Timostsuk,2010 :114)

وحسب عدة باحثين ان بداية الممارسة المهنية للتعليم والسنوات الأولى منه، تشكل مرحلة مهمة في تاريخ المهني للأستاذ وفي نمو الهوية الوظيفية ومحدد جيد لعلاقة الأستاذ بالعمل والعوامل المؤثرة في نمو هويته الوظيفية تعود للأستاذ نفسه وإلى النسق الذي يعمل فيه، حيث يكشف مثلاً: اثناء التجارب الأولى انه يكون في تأثير ضغط بين الحاجة للخضوع لضغط الزملاء وبين الخضوع إلى ثقافة الوسط المستقبل (سناني ، 2012 : 92-93) فنتطور هويته الوظيفية أكثر مع نهاية فترة الاندماج والانخراط، أو بداية الممارسة وذلك في فترة تدعيم المكتسبات فيتجاوز صدمة الواقع ويصبح أكثر ثقة، وأكثر استقلاله ، وتبدو عليه ملامح شخصية الأستاذ (Boliver & Domingo, 2006: 341).

وتتصف الهوية الوظيفية للمعلمين بالتعقيد لاحتوائها على العديد من المتغيرات المترابطة مع بعضها البعض، حيث تتشكل من مجموعة من العلاقات المعقدة التي تحتاج إلى الاهتمام والتطوير ضمن ظروف تتصف بالاحترام والتبادل والتواصل مع الآخرين ، فالهوية الوظيفية الواضحة لا تأتي بشكل طبيعي لجميع المعلمين، بل لا بد أن يكون هناك حياة مهنية وممارسة للعملية التعليمية العملية، تتسم بالدقة والموضوعية (Sachs, 2001 : 61) وحتى ينجح المعلمون في تشكيل هوية وظيفية واضحة وقوية لا بد من توافر أربعة معايير ترتبط بالالتزام الوظيفي، وهي الاهتمام بالمهنة والكفاءة الوظيفية ووضوح الهوية، والاستمرار في المهنة (Borham & Gary, 2006 : 19).

فالهوية الوظيفية لا تتعلق بالمعلم وحده، وإنما بزملائه وإدارته كطرف ثان، ثم تلاميذه كطرف ثالث من خلال العملية التعليمية التي تشترك فيها الأطراف الثلاثة، وكلما كانت واضحة كلما ساعده ذلك على الالتزام بالقيام بواجباته ومسئوليته وفق معايير وضوابط أخلاقية في إطار ما يطلق عليه أخلاقيات مهنة التعليم ، وأن الهوية الوظيفية للمعلم عملية مستمرة للتكامل بين الجوانب الذاتية والجوانب المهنية لتصبح وتستمر بعطائها (Beijaard et al, 2004 :113).

النماذج التي فسرت الهوية الوظيفية :

أولاً : انموذج الهوية الوظيفية (رونو سانسوليو , 1988):

Functional identity theory (Renault Sainsaulieu, 1988):

جاء رونو سانسوليو (Sainseulieu ,1988) بمصطلح الهوية الوظيفية في كتابه الهوية في العمل على أنها تمثل كل المعايير و القيم القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها ، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل (سواء على المستوى الفردي أو الجماعي مهامه ودوره، وما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل ، وتؤثر الهوية الوظيفية في الهوية الشخصية أو الذاتية للفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لمركزه الاجتماعي كذلك) (سانسوليو ، 1988

(14:

اذ يستند سانسوليو (Sainsaulieu, 2008) في تحديد مفهوم الهوية الوظيفية على المقاربة الثقافية والتي تنظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج، بل انطلاقا من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية، حسب القيم والمعايير والمبادئ التي تشكلت عليها بنية المؤسسة او المنظمة بمعنى انه ينظر للعامل ليس كعنوان منفذ بل كفاعل منتج ومبدع وله خصائصه النفسية كونه يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة ومناخها الاجتماعي , لذلك فان الهوية الوظيفية عند سانسوليو لها سمات وبصمات البعد الاجتماعي والثقافي (Johnson , 2013 : 21)

بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكياته وفاعله ونشاطاته تعكس امتثاله للقيم والمعايير والمبادئ المنتجة جماعيا عبر التفاعل الايجابي اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين في المؤسسة , وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية والتنمية والتطوير لمهارات شخصيات افرادها والخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام , ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر، يقدم سانسوليو (Sainsaulieu, 1988) أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والآخر تتمثل في الانتماء للمؤسسة، وتحقيق انجاز فردي أو جماعي والمسار الشخصي المهني، والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل, بحيث أن هذه العناصر الأربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولي يساعد على تجاوز أو التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاناة العمل كما يوفر جو من الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين من حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ايجابية ألفة وانسانية تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي، مما يعزز الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، والتعرف على المشترك بين كل فئة وأخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة (سانسوليو ، 1988 : 15)

ولقد جاء رونو سانسوليو Renaud Sainsaulieu بتعريف للهوية الوظيفية والتي يكتسبها العامل من خلال مهامه ودوره، وما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل وكذا تصوره حول مكانته وموقعه في البناء التنظيمي فإن الدور والمكانة الوظيفية للأستاذ تعد من أبرز محددات هويته الوظيفية بما تحتويه من مهام وأنشطة (Johnson , 2013 : 22)

ثانياً : انموذج (سميث واخرون , 2010) في الهوية الوظيفية :

Model (Smith et al, 2010) in Functional identity :

يعد انموذج سميث واخرون (Smith et al, 2010) للهوية الوظيفية من الاتجاهات الثقافية الاجتماعية التي حاولت تفسير طبيعة مفهوم الهوية الوظيفية للمعلمين في مرحلة ما قبل الخدمة والمتطورة أثناء الخدمة، وانققت تلك الاتجاهات على أن الهوية الوظيفية تعتمد على مدى التفاعلات الاجتماعية، ودرجة الانتماء للمؤسسة من قبل الفرد العامل بها (Smith et al, 2010 :225) ، وفي إطار تأهيل الطلبة المعلمين ما قبل الخدمة، لابد من تشكيل هوية وظيفية وبنائها لهم، وهي بعد مهم من الأبعاد الأساسية في عملية التأهيل للمعلمين أكاديمياً ومهنياً، ولهذا لا بد من التركيز على عملية التأهيل الوظيفي السابقة قبل ممارسة المهنة او الوظيفة ، ولذلك اكد الانموذج على ان الخبرات السابقة تعد مهمة لفهم نمو الهوية الوظيفية للمعلم، فجوانب مثل خبرات الطلاب المعلمين في فترة التدريب الميداني في المدارس، والمعلمين المميزين والخبرات الأولية في التدريس الرسمي وغير الرسمي هي جوانب مهمة في نمو وتطور الهوية الوظيفية للمعلم (Goldin et al, 2016 : 99)

واشار الانموذج الى أن الهوية الوظيفية عبارة عن كيان خاص مركب، غير ثابت، أي تداخلات من صورة المعلم عن ذاته وتصورات الآخرين عن المهام والأدوار التي يقوم بها المعلم في إطار مهنة التعليم، لذا تتغير الهوية الوظيفية بتغير أدوار المعلمين والتغيرات والتطورات في البيئة التعليمية التي يعمل بها، وهذا يتطلب من المعلم إعادة تشكيل هذه الهوية طبقاً للتغيرات الحاصلة في النظام التعليمي

(Hendrickson, 2016: 102).

وقد عرف سميث واخرون (Smith et al, 2010) الهوية الوظيفية بأنها الاحساس الواعي بالذات من خلال تصور المدرسين لأدوارهم داخل المدرسة وخارجها وضمن سياق اجتماعي وثقافي معين (224 : Smith et al, 2010) .

مجالات الهوية الوظيفية :

1- التعليم والتعلم : تشتمل على الاجراءات التعليمية المطلوب من المعلم القيام بها للوصول إلى أعلى مستوى من النتائج التعليمية (Smith et al, 2010 : 230) , بما فيها ادوارهم وواجباتهم ومهامهم كأعضاء في هيئة التدريس فحينما يقوم المعلم بأداء دوره بشكل جيد يشعر كونه كفوء وملتزم ومتقن لعمله التدريسي (Hendrickson, 2016: 102)

2- نمو الطلبة: ويقصد به الإجراءات المطلوب من المعلم القيام بها لاشباع حاجات الطلبة النمائية، وتوفير الظروف المناسبة لذلك , اذ ان هذه الاجراءات ضرورية لتنمية الشعور بالانتماء وتعزيز الهوية الوظيفية للمعلم من خلال شعور بأن المؤسسة التعليمية هي بيته الثاني والطلبة ابناؤه .

3- التطور المدرسي: ويشير إلى مجموعة الإجراءات المتوقع من المعلم القيام بها لتحسين وضع المدرسة إدارياً وأكاديمياً , اذ ان مساهمات المعلمين في تحسين البيئة المدرسية مادياً ومعنوياً تعزز من شعوره بهويته الوظيفية ازاء تلك المؤسسة

4- العلاقات والخدمات الوظيفية: ويشير إلى دور المعلم في تطوير العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة، وبين المدرسة والمجتمع المحلي (Smith et al, 2010 : 230) سواء كانت علاقاته مع زملائه او مع طلبته بالاضافة الى العلاقة مع اسر الطلبة اذ لا بد ان تكون تلك العلاقات قائمة على الاحترام والتقدير وتبادل الخبرات وخصوصا ما يتعلق بالطلبة (Hendrickson, 2016: 102)

5- النمو والتطور الشخصي : يشير إلى قدرة المعلم على التطور المهني أثناء العمل , اذ ان التطور المهني والعلمي ضروري جدا كونه يزيد من عطاء المعلم علمياً ومهنياً ويعزز من شعوره الوظيفي تجاه مؤسسته التربوية والتعليمية (Smith et al, 2010 : 230 - 231)

مبررات تبني الانموذج :

تبني الباحث انموذج سميث واخرون (Smith et al, 2010) للهوية الوظيفية لعدة مبررات منها ما يأتي:

1- كونه احدث انموذج حاول تفسير مفهوم الهوية الوظيفية وركز على العوامل ما قبل الوظيفة في بناء وتشكيل هذا المفهوم .

2- تناول الانموذج مفهوم الهوية الوظيفية بشكل شمولي ومتعمق وصريح

3-وضع تعريف ومجالات صريحة للهوية الوظيفية.

المحور الثاني : دراسات سابقة

يتضمن هذا الجزء دراسات سابقة تناولت متغيري البحث (الذات الكاذبة والهوية الوظيفية) وكما يأتي :

اولاً : دراسات تناولت الذات الكاذبة:

1 - دراسات عربية :

- دراسة (عطية , 2020)

العنوان :

"الذات الزائفة وعلاقتها بالشخصية النرجسية لدى طلبة الجامعة"

الهدف : هدفت الدراسة الى التعرف على الذات الزائفة لدى طلبة الجامعة وكذلك التعرف الى دلالة

الفروق في الذات الزائفة تبعا للجنس (ذكور , اناث) والتخصص (علمي , انساني) بالاضافة الى

العلاقة الارتباطية بين الذات الزائفة والشخصية النرجسية .

العينة : تألفت عينة الدراسة من (353) طالبا وطالبة من طلبة جامعة بغداد

الادوات : قامت الباحثة ببناء مقياس الذات الزائفة .

النتائج : أظهرت النتائج ان طلبة الجامعة لديهم ذات زائفة وان هناك فروق في الذات الزائفة تبعا للتخصص ولصالح الانساني وعدم وجود فروق تبعا للجنس كما اشارت النتائج الى وجود علاقة طردية بين متغيري البحث (عطية, 2020 : 3 - 80).

- دراسة (محمد , 2021)

العنوان :

"الذات الكاذبة وعلاقتها بخضوع الانا لدى طلبة الجامعة"

الهدف : هدفت الدراسة الى التعرف على الذات الكاذبة لدى طلبة الجامعة وكذلك التعرف على الفروق في الذات الكاذبة تبعا للجنس (ذكور , اناث) والتخصص (علمي , انساني) بالاضافة الى العلاقة الارتباطية بين الذات الكاذبة وخضوع الانا.

العينة : تألفت عينة الراسة من (400) طالبا وطالبة .

الادوات : قام الباحث ببناء مقياس الذات الكاذبة.

النتائج : أظهرت النتائج ان طلبة الجامعة ليس لديهم ذات كاذبة وعدم وجود فروق في الذات الكاذبة تبعا للجنس والتخصص كما اشارت النتائج الى وجود علاقة طردية بين متغيري البحث (محمد, 2021 : 21).

-2- دراسات اجنبية :

- دراسة سيلبي (Selby, 2000)

العنوان :

THE RELATIONSHIP OF FALSE SELF BEHAVIOR TO OBJECT RELATIONS

"علاقة السلوك الذاتي الكاذب بالعلاقات المعينة"

الهدف : هدفت الدراسة الى تقييم العلاقة بين السلوك الذاتي الكاذب والعلاقات الشبئية.

العينة : تألفت عينة الدراسة من (200) فردا بواقع (123) من الاناث في سن (20) سنة و(77) من الذكور تتراوح اعمارهم بين (18 - 25) عاما .

الادوات : قام الباحث ببناء مقياس للذات الحقيقية لقياس السلوك الذاتي الكاذب.
 النتائج : أسفرت النتائج عن وجود علاقة سلبية بين مقياس الذات الحقيقية والاعتزاز والانانية
 والتعلق غير الامن وعدم الكفاءة الاجتماعية (47 - 1 : Selby, 2000)

اولاً : دراسات تناولت الهوية الوظيفية:

1 - دراسة عربية :

- دراسة (البيعي , 2014)

العنوان :

"الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الاردن"

الهدف : هدفت الدراسة الى معرفة مستوى ادراك معلمي وكالة الغوث الدولية في الاردن لهويتهم
 الوظيفية

العينة : تألفت عينة الراسة من (359) معلما معلمة

الادوات : قام الباحث ببناء مقياس للهوية الوظيفية للمعلمين .

النتائج : أظهرت النتائج أن مستوى إدراك الهوية الوظيفية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في
 الأردن كان مرتفعاً على المقياس الكلي وعلى جميع أبعاده التعلم والتعليم، ونمو الطلبة، والتطوير
 المدرسي، والعلاقات والخدمات المهنية والنمو المهني كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة
 إحصائية في الهوية الوظيفية 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 (البيعي , 2014 : 363).

- دراسة (مشري , 2018)

العنوان :

"الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام باخلاقيات المهنة "

الهدف : هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تشكل الهوية المهنية لدى المدرس بالتزامه بأخلاقيات مهنة التدريس .

العينة : تألفت عينة الراسة من (100) مدرس ومدرسة

الادوات : قام الباحث ببناء مقياس الهوية المهنية

النتائج : اظهرت النتائج أن التزام المعلم بأخلاقيات مهنة التعليم تحكمه رتبة تشكل الهوية المهنية لديه، وتبين أنه لا يمكن أن يتمكن بالضرورة كل المعلمون من الوصول إلى هذه الدرجة، كون تحقيق الهوية لا يرتبط بالتقدم في السن، وإنما هو محصلة نمو نفسي اجتماعي سليم: وهو أمر بالتالي تحكمه وتؤثر فيه عدة عوامل شخصية واجتماعية (مشري , 2018 : 79)

2 - دراسات اجنبية :

- دراسة شيبينز (Schepens et al, 2009)

العنوان :

" Student teacher Professional Identity Formation"

"تشكيل الهوية الوظيفية لدى الطلبة المعلمين"

الهدف : هدفت الدراسة الى المقارنة بين نمطين من المعلمين: الأول المعتمد على الصفات الشخصية الموجودة عنده أصلا والثاني المعتمد على الخبرة والتدريب .

العينة : تألفت عينة الراسة من (762) معلما

الادوات : استخدمت الاستبانة من اعداده كأداة لجمع البيانات وكانت موزعه على مجال الصفات الشخصية والعوامل البيئية والمجال الثاني هو الخبرة والتدريب

النتائج : توصلت الدراسة الى أن هناك أثرا نسبيا لهذه المتغيرات مع التفاوت في التأثير فيما بينهما

(Schepens et al, 2009 : 361)

- دراسة تايموستسوك ويجاستي (Timostsuk & Ugaste, 2010)

العنوان :

"Teacher Professional Identity"

" الهوية الوظيفية للطلبة المعلمين "

الهدف : هدفت الدراسة الى معرفة تصورات الطلبة المعلمين ومدركاتهم لهويتهم الوظيفية المستقبلية وعلاقة هذه التصورات أو المدركات بمستوى التنظيم الذاتي لدى هؤلاء الطلبة
العينة : تألفت عينة الراسة من (45) طالبا وطالبة من ولاية فرجينيا في أمريكا
الادوات : استخدمت المقابلة كأداة لجمع البيانات والمعلومات

النتائج : أشار تحليل البيانات إلى وجود علاقة ارتباطية بين مدركات الطلبة المعلمين، وهويتهم الوظيفية المستقبلية ومستوى مهارات التنظيم الذاتي لهم , وأظهرت النتائج أيضاً أن أكثر المهارات ارتباطا بالهوية الوظيفية هي مراقبة الذات، وتقييم الذات، وتعزيز الذات والأقل ارتباطا هو ضبط الذات (Timostsuk & Ugaste, 2010 : 1563)

موازنة الدراسات السابقة :

تتلخص موازنة الدراسات السابقة في الجوانب الآتية :

1- الأهداف :

فيما يتعلق بالذات الكاذبة فقد هدفت دراسة (عطية , 2020) الى التعرف على الذات الزائفة لدى طلبة الجامعة وكذلك التعرف الى دلالة الفروق في الذات الزائفة تبعا للجنس (ذكور , اناث) والتخصص (علمي , انساني) بالاضافة الى العلاقة الارتباطية بين الذات الزائفة والشخصية النرجسية , في حين هدفت دراسة (محمد , 2021) الى التعرف على الذات الكاذبة لدى طلبة الجامعة وكذلك التعرف على الفروق في الذات الكاذبة تبعا للجنس (ذكور , اناث) والتخصص (علمي , انساني) بالاضافة الى العلاقة الارتباطية بين الذات الكاذبة وخضوع الانا , وهدفت دراسة سيلبي (Selby, 2000) الى تقييم العلاقة بين السلوك الذاتي الكاذب والعلاقات الشبئية.

اما فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت الهوية الوظيفية , فقد هدفت دراسة(البيعي , 2014) الى معرفة مستوى ادراك معلمي وكالة الغوث الدولية في الاردن لهويتهم الوظيفية , في حين هدفت دراسة (مشري , 2018) الى الكشف عن العلاقة بين تشكل الهوية المهنية لدى المدرس بالتزامه بأخلاقيات مهنة التدريس, بينما هدفت دراسة شيبينز (Schepens et al, 2009) الى المقارنة بين نمطين من المعلمين: الأول المعتمد على الصفات الشخصية الموجودة عنده أصلا والثاني المعتمد على الخبرة والتدريب, وهدفت دراسة تايموستسوك ويجاستي (Timostsuk & Ugaste, 2010) الى معرفة تصورات الطلبة المعلمين ومدركاتهم لهويتهم الوظيفية المستقبلية وعلاقة هذه التصورات أو المدركات بمستوى التنظيم الذاتي لدى هؤلاء الطلبة .

اما البحث الحالي فقد هدف التعرف الى الذات الكاذبة والهوية الوظيفية والعلاقة الارتباطية بينهما كما هدف الى تعرف الفروق في العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث وفقا لمتغيري الجنس , والتخصص .

2- العينة :

تتراوح عينات الدراسات السابقة لمفهوم الذات الكاذبة ما بين (200-400) من الطلبة وغير الطلبة , اذ شملت دراسة (عطية , 2020) عينة مكونة من (353) طالبا وطالبة من طلبة جامعة بغداد, وفي دراسة (محمد , 2021) بلغت العينة (400) طالبا وطالبة , بينما كانت دراسة سيلبي (Selby, 2000) تتكون من (200) فردا بواقع (123) من الاناث في سن (20) سنة و(77) من الذكور تتراوح اعمارهم بين (18 - 25) عاما .

وفما يتعلق بالعينات في الدراسات السابقة التي تناولت الهوية الوظيفية فقد تراوحت ما بين (45 - 762) من المعلمين والطلبة المعلمين , فقد شملت دراسة (البيعي , 2014) عينة مكونة من (359) معلما معلمة , بينما كانت دراسة (مشري , 2018) تشتمل على عينة مكونة من (100) مدرس ومدرسة , وبلغت عينة دراسة شيبينز (Schepens et al, 2009) (762) معلما , بينما اشتملت دراسة تايموستسوك ويجاستي (Timostsuk & Ugaste, 2010) على عينة مكونة من (45) طالبا وطالبة من ولاية فرجينيا في أمريكا .

اما في البحث الحالي فقد تناول الباحث عينة مكونة من (400) مدرس ومدرسة ومن التخصص .

3- الادوات :

تشابهت الدراسات السابقة فيما يتعلق بالأداة المستخدمة لقياس الذات الكاذبة , فقد قامت الدراسات السابقة كدراسة (عطية , 2020) و (محمد , 2021) و سيلبي (Selby, 2000) ببناء مقياس الذات الكاذبة.

اما بالنسبة للدراسات السابقة التي تناولت الهوية الوظيفية فقد اختلفت من حيث الاداة المستخدمة لقياس الهوية الوظيفية, اذ قامت دراسة (البيعي , 2014) ودراسة (مشري , 2018) ودراسة شيبنز (Schepens et al, 2009) ببناء مقياس للهوية الوظيفية , في حين استخدمت دراسة تايموستسوك ويجاستي (Timostsuk & Ugaste, 2010) المقابلة كأداة لجمع البيانات والمعلومات.

اما بالنسبة للبحث الحالي فقد قام الباحث ببناء مقياس الذات الكاذبة بالاعتماد على نظرية (Fromm, 1972) , اما فيما يتعلق بالهوية الوظيفية فقد تبنى الباحث مقياس (عجوة , 2015).

4- النتائج :

بالنسبة للدراسات السابقة التي تناولت الذات الكاذبة , فقد توصلت نتائج دراسة (عطية , 2020) الى ان طلبة الجامعة لديهم ذات زائفة وان هناك فروق في الذات الزائفة تبعاً للتخصص ولصالح الانساني وعدم وجود فروق تبعاً للجنس كما اشارت النتائج الى وجود علاقة طردية بين متغيري البحث, وتوصلت دراسة (محمد , 2021) الى ان طلبة الجامعة ليس لديهم ذات كاذبة وعدم وجود فروق في الذات الكاذبة تبعاً للجنس والتخصص كما اشارت النتائج الى وجود علاقة طردية بين متغيري البحث , في حين توصلت نتائج دراسة سيلبي (Selby, 2000) الى وجود علاقة سلبية بين مقياس الذات الحقيقية والاعتزاز والانانية والتعلق غير الامن وعدم الكفاءة الاجتماعية.

اما فيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت الهوية الوظيفية , فقد اشارت نتائج دراسة (البيعي , 2014) الى أن مستوى إدراك الهوية الوظيفية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن كان مرتفعاً على المقياس الكلي وعلى جميع أبعاده التعلم والتعليم، ونمو الطلبة، والتطوير المدرسي، والعلاقات والخدمات

المهنية والنمو المهني كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الهوية الوظيفية 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 ، وأظهرت نتائج دراسة (مشري ، 2018) أن التزام المعلم بأخلاقيات مهنة التعليم تحكمه رتبة تشكل البوية المهنية لديه، وتبين أنه لا يمكن أن يتمكن بالضرورة كل المعلمون من الوصول إلى هذه الدرجة، كون تحقيق الهوية لا يرتبط بالتقدم في السن، وإنما هو محصلة نمو نفسي اجتماعي سليم: وهو أمر بالتالي تحكمه وتؤثر فيه عدة عوامل شخصية واجتماعية ، في حين اظهرت نتائج دراسة شيبينز (Schepens et al, 2009) أن هناك أثرا نسبيا لهذه المتغيرات مع التفاوت في التأثير فيما بينهما، وتوصلت دراسة تايموستسوك ويجاستي (Timostsuk & Ugaste, 2010) الى وجود علاقة ارتباطية بين مدركات الطلبة المعلمين، وهويتهم الوظيفية المستقبلية ومستوى مهارات التنظيم الذاتي لهم ، وأظهرت النتائج أيضاً أن أكثر المهارات ارتباطا بالهوية الوظيفية هي مراقبة الذات، وتقييم الذات، وتعزيز الذات والأقل ارتباطا هو ضبط الذات

اما نتائج البحث الحالي فسيتم عرضها في الفصل الرابع بشكل مفصل .

جوانب الافادة من الدراسات السابقة :

لقد افاد الباحث من اطلاعه على الدراسات السابقة في وجوه عدة ويمكن اجمالها في الاتي:

- 1- افاد الباحث في اختياره لعينة البحث من حيث الحجم ونوع العينة .
- 2- بناء مقياس الذات الكاذبة , اذ استفاد الباحث من الدراسات السابقة في جمع معلومات بعض افكار فقرات مقياس الذات الكاذبة.
- 3- افاد الباحث في تحديد الوسائل الاحصائية المناسبة للبحث الحالي
- 4- الاطلاع على المصادر ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي
- 5- افاد من نتائج الدراسات السابقة ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية .
- 6- الافادة من منهجية البحث والمقاييس التي استخدمت في الدراسات السابقة وملائمتها لعينة البحث الحالي .

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

- منهج البحث
- مجتمع البحث
- عينة البحث
- اداتا البحث
- التطبيق النهائي للمقياسين
- الوسائل الاحصائية

يصف هذا الفصل منهجية البحث ومجتمعه وكيفية اختيار العينة الممثلة له, وبناء أدوات لقياس متغيرات البحث, مستوفية للشروط العلمية والموضوعية التي ينبغي توفرها في المقاييس النفسية وتمتاز بالخصائص السيكومترية (القياسية) ومن ثم التطبيق النهائي والوسائل الإحصائية التي تم استعمالها في هذا البحث.

أولاً : منهج البحث Research Approaches :

لتحقيق اهداف البحث أعتمد الباحث منهج البحث الوصفي الارتباطي ويقصد به وصف ظاهرة أو مشكلة محددة , وهو لا يكتفي بوصف الظاهرة بل يتعداه بالتحليل والتفسير والمقارنة وصولاً إلى المزيد من المعلومات عن تلك الظاهرة , وبذلك فإن المنهج الوصفي تشخيص علمي للظاهرة والتبصر بها كمياً وبرموز لغوية ورياضية ويأخذ المنهج الوصفي انواع متعددة منها الدراسات الارتباطية والتي تهدف إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين ظاهرتين أو متغيرين أو أكثر , وإن تلك العلاقة الارتباطية ليست بالضرورة علاقة سببية وإنما تشير إلى نوع الارتباط وقوته و اتجاهه (داود وعبد الرحمن , 1990: 163) .

ثانياً : مجتمع البحث Research population :

هو جميع العناصر او الافراد التي تشترك في سمة او صفة واحدة أو أكثر تميزه عن بقية المجتمعات الاخرى التي يسعى الباحث عن طريقها إلى تعميم نتائج البحث عليها (الجابري و صبري , 2013 : 178).

ويتحدد مجتمع البحث الحالي بمدرسي المرحلة الثانوية لمحافظة بابل للعام الدراسي (2022 , 2023) من الجنسين الذكور والاناث ، والبالغ عددهم (2758) مدرس و مدرسة ، إذ بلغ عدد الذكور (1324) مدرساً وبنسبة (48%) ، اما الاناث فقد بلغ عددهن (1434) مدرسة وبنسبة (52%) ، و جدول(1) يوضح ذلك:

جدول (1)

مجتمع البحث موزع حسب الجنس و المدرسة

ت	اسم المدرسة	الجنس	ذكور	اناث	المجموع
1.	ع / الدكتورة مديحة عبود البيرواني	بنات	0	38	38
2.	ع / الكفل	بنين	39	0	39
3.	ع / الجماهير	مختلطة	0	18	18

31	1	30	مختلطة	ع / سبأ	.4
32	2	30	بنين	ع / الطبري	.5
30	9	21	بنين	ع / البيان	.6
71	41	30	بنات	ع / الربيع	.7
25	1	24	بنين	ع / العراق الجديد	.8
35	35	0	بنات	ع / اسماء	.9
26	0	26	بنين	ع / العلامة الكليني	.10
0	0	0	بنين	ع / الامام	.11
46	24	22	بنات	ع / الفاو	.12
29	6	23	بنين	ع / النيل	.13
5	5	0	مختلطة	ع / النهروان	.14
74	34	40	بنات	ع / ام المؤمنين	.15
19	0	19	بنين	ع / المشروع	.16
0	0	0	بنين	ع / الكوثي	.17
33	13	20	بنات	ع / الكوثي	.18
35	0	35	بنين	ع / القاسم	.19
39	39	0	بنات	ع / الزهراء	.20
26	0	26	بنين	ع / الاندلس	.21
17	0	17	بنين	ع / القاسم المسائي	.22
39	39	0	بنات	ع / اليقظة	.23
40	40	0	بنات	ع / امانة الصدر	.24
27	0	27	بنين	ع / المؤمل	.25
31	0	31	بنين	ع / القدس	.26
27	27	0	بنات	ع / عدن	.27
32	0	32	بنين	ع / الشهيد عادل ناصر عليج	.28
38	38	0	بنات	ع / المناذرة	.29
35	4	31	مختلطة	ع / الاقتدار	.30
32	0	32	بنين	ع / الهاشمية	.31
38	38	0	بنات	ع / بلقيس	.32
31	0	31	بنين	ع / الفرزدق	.33
33	0	33	بنين	ع / المدحتية	.34

35	35	0	بنات	ع / المدحتية	.35
26	0	26	بنين	ع / الحكيم	.36
34	34	0	بنات	ع /ميسلون	.37
33	33	0	بنات	ع / الثريا	.38
26	0	26	بنين	ع / الشوملي	.39
41	19	22	مختلطة	ع / المرتضى	.40
30	30	0	بنات	ع / الغساسنة	.41
31	22	9	مختلطة	ع / البيادر	.42
49	17	32	بنين	ع / المسيب	.43
31	9	22	بنين	ع /السجاد	.44
52	52	0	بنات	ع / المسيب	.45
54	54	0	بنات	ع / الكوثر	.46
39	39	0	بنات	ع / عشتار	.47
41	12	29	بنين	ع / السدة	.48
39	0	39	بنين	ع / الكفل	.49
42	22	20	مختلطة	ع / الجماهير	.50
39	9	30	مختلطة	ع /سبأ	.51
41	11	30	بنين	ع / الطبري	.52
30	9	21	بنين	ع /البيان	.53
51	51	0	بنات	ع /الربيع	.54
57	19	38	بنين	ع /المحاوليل	.55
48	48	0	بنات	ع /المحاوليل	.56
29	5	24	بنين	ع / العراق الجديد	.57
35	35	0	بنات	ع / اسماء	.58
37	11	26	بنين	ع / العلامة الكليبي	.59
46	24	22	بنات	ع / الفاو	.60
36	13	23	بنين	ع / النيل	.61
24	24	0	مختلطة	ع / النهروان	.62
74	34	40	بنات	ع / ام المؤمنين	.63
26	7	19	بنين	ع / المشروع	.64
46	11	35	بنين	ع /القاسم	.65

39	39	0	بنات	ع / الزهراء	.66
35	9	26	بنين	ع / الاندلس	.67
22	5	17	بنين	ع / القاسم المسائي	.68
39	39	0	بنات	ع / اليقظة	.69
39	39	0	بنات	ع / السدة	.70
56	20	36	مختلطة	ع / الفجر	.71
35	15	20	بنين	ع / الاسكندرية	.72
43	13	30	بنين	ع / صنعاء	.73
31	12	19	بنين	ع / حطين	.74
39	39	0	بنات	ع / قرطبة	.75
40	40	0	بنات	ع / حيفا	.76
47	23	24	بنين	ع / الكرامة	.77
2758	1434	1324	المجموع الكلي		
%100	%52	%48	النسبة المئوية		

ثالثاً : عينة البحث Sample Of The Research : -

و هي جزء من وحدات المجتمع الاصلي و التي يتم سحبها على وفق طريقة منهجية مناسبة (Harris, 2003, 45) .

و نظراً لكون المتغيرات المراد دراستها في البحث الحالي مقسمة الى طبقات يعبر كل منها عن فئة من مستويات المتغير موضوع البحث لذا لجأ الباحث الى اختيار عينة عشوائية طبقية ذات توزيع متناسب ومن اجل إعتقاد هذا الاسلوب من العينات لا بد من اتباع الخطوات الاتية :

- 2- تقسيم افراد المجتمع الى طبقتين (أناث - ذكور) من المجتمع الاصلي .
 - 3- تحديد عدد افراد المجتمع الذين ينتمون الى كل طبقة .
- تحديد حجم العينة الكلي وحجم العينة من كل مجموعة , ونسبتها من المجتمع الكلي لاجراء البحث (Thompson , 2012 , 39) . و كما موضح في جدول (2) .

جدول (2)

عينة البحث موزع حسب الجنس و المدرسة

ت	اسم المدرسة	الجنس	ذكور	اناث	المجموع
1.	ع / الدكتورة مديحة عبود البيرماني	بنات	0	12	12
2.	ع / سبأ	مختلطة	17	1	18
3.	ع / المناذرة	بنات	0	9	9
4.	ع / الاقتدار	مختلطة	20	4	24
5.	ع / الهاشمية	بنين	18	0	18
6.	ع / بلقيس	بنات	0	11	11
7.	ع / الفرزدق	بنين	15	0	15
8.	ع / المدحتية	بنين	9	0	9
9.	ع / المدحتية	بنات	0	14	14
10.	ع / الحكيم	بنين	18	0	18
11.	ع / ميسلون	بنات	0	26	26
12.	ع / الثريا	بنات	0	19	19
13.	ع / الشوملي	بنين	19	0	19
14.	ع / المرتضى	مختلطة	13	15	28
15.	ع / الغساسنة	بنات	0	22	22
16.	ع / البيادر	مختلطة	7	12	19
17.	ع / المسيب	بنين	15	11	26
18.	ع / السجاد	بنين	11	5	16
19.	ع / المسيب	بنات	0	15	15
	المجموع الكلي		162	176	338
	النسبة المئوية		%48	%52	%100

رابعاً : أداتا البحث Research of Instruments :-

لتحقيق أهداف البحث الحالي كان لا بد من توفر أدوات قياسية لتحقيقه وبعد الاطلاع على الأدبيات النظرية ودراسات سابقة لمتغيرات البحث قام الباحث ببناء مقياس الذات الكاذبة و تبني مقياس الهوية الوظيفية ، وفيما يأتي عرض لإجراءات أعداد أداتي البحث:

الاداة الاولى : مقياس الذات الكاذبة :

1- التخطيط للمقياس :

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة و مراجعة النظريات النفسية التي تطرقت لمفهوم الذات الكاذبة ، لم يجد الباحث مقياساً يتناسب مع عينة البحث الحالي وأهدافه ، لذا قام الباحث ببناء المقياس لهذا المفهوم ، و من أجل ذلك هنالك خطوات علمية محددة لبناء المقاييس النفسية ، والتي ينبغي أن تبدأ بتحديد المنطلقات النظرية التي يستند إليها الباحث في بناء المقياس لأنها تعطي رؤية واضحة ينطلق منها الباحث للتحقق من إجراءات بناء المقياس ، وعليه حدد الباحث المنطلقات النظرية الآتية:

- أ- اعتماد التعريف النظري للذات الكاذبة للعالم (Fromm, 1972) .
- ب- اعتماد المجالات المفهوم وهي (التطابق مع الآخرين ، الشعور بالأمن والانتماء) .
- ت- صياغة الفقرات لكل مجال : تم صياغة (30) فقرة موزعة على مجالين و لكل مجال (15) فقرة ، وملحق (3) يوضح ذلك، وحرص الباحث على الحفاظ على القواعد التي يجب مراعاتها في صياغة الفقرات وهي كالآتي:
 - أن تكون كل فقرة من فقرات المقياس معبرة عن فكرة واحدة فقط .
 - أن تكون الفقرة واضحة .
 - استبعاد صيغة نفي النفي لكي لا تكون مربكة للمفحوص .
 - تجنب الفقرات غير الملائمة لما يراد قياسه .
 - أن تكون الفقرة قصيرة و تحمل فكرة واحدة (سمارة ، 1989 : 81) .

2- تصحيح المقياس :

اعتمد الباحث طريقة ليكرت (Likert) وهي إحدى الطرق العلمية المتبعة في بناء المقاييس النفسية وذلك لما تتمتع به هذه الطريقة من محاسن ومزايا كما هو مبين في الآتي :

- سهلة البناء والتصحيح .
- تسمح بأكبر تباين بين الأفراد .
- توفر مقياساً متجانساً
- تسمح للمستجيب أن يؤشر درجة مشاعره أو شدتها (عودة ، 2002 : 407 - 409) .

3- صلاحية فقرات المقياس :

يشير ايبيل (Ebel) إلى إن من الوسائل الجيدة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء والمحكمين المختصين بتقرير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من أجلها (555 : 1972 ، Ebel) ولغرض تحقيق ذلك فقد عرضت فقرات المقياس بصيغتها الأولية وعددها (30) فقرة، عُرض على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية و النفسية و القياس و التقويم النفسي و البالغ عددهم (30) محكم ملحق (2) لإصدار أحكامهم على مدى صلاحيتها ، وسلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من أجله ومدى ملائمة الفقرات للمجالات ، وكذلك صلاحية البدائل المستعملة للإجابة و لتحليل آراء المحكمين فقد تم اعتماد مربع كاي لحسن المطابقة و النسبة المئوية و عُدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (1) ، و نتيجة لهذا الإجراء تم قبول جميع الفقرات لان قيمة كاي سكوير المحسوبة اعلى من الجدولية و البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ، و كما مبين في الجدول (3) .

جدول (3)

اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الذات الكاذبة بأستعمال كا² و النسبة المئوية

الدالة	قيم (كا ²)		نسبة الاتفاق	عدد المحكمين		الفقرات	المجال
	الجدولية	المحسوبة		غير الموافقون	الموافقون		
		26.13	%96.6	1	29	(1,2,3,6,7,8,9)	التطابق
		22.53	%93.3	2	28	(4,5,10,11,12,13,14,15)	مع الآخرين
		22.53	%93.3	2	28	(16,17,20,21,22,25)	الشعور

0.05	3.84	30	%100	صفر	30	(19,19,23,24,26,27,28,29,30)	بالأمن والانتماء
------	------	----	------	-----	----	------------------------------	---------------------

4- إعداد تعليمات المقياس :

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب في أثناء استجابته على فقرات المقياس ، لذا روعي فيها البساطة والوضوح ، أذ طلب من المستجيب أن يضع علامة صح تحت البديل المناسب أمام كل فقرة من الفقرات والذي يعبر عن موقفه ومشاعره فعلاً مع التأكيد على أهمية الدقة والصرامة في الإجابة ، كما تم التأكيد على سرية الاستجابات لذا لم يطلب من المستجيب ذكر أسمه ، وذلك من أجل التقليل المحتمل من عامل المرغوبة الاجتماعية (Social Desirability) .

5- تجربة وضوح التعليمات والفقرات للمقياس

ان هدف هذه التجربة معرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومدى فهم المستجيبين لفقرات المقياس وبدائله والتعرف على الصعوبات التي تواجههم أثناء الإجابة وكذلك الوقت المستغرق للإجابة لذا قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (40) مدرس و مدرسة، و جدول (4) يوضح ذلك ، و طلب من المستجيبين قراءة التعليمات والفقرات والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي قد تواجههم أثناء الاستجابة وقد تبين من هذا أن الفقرات والبدائل والتعليمات مفهومة وواضحة لدى المستجيبين ، اما متوسط الوقت المستغرق للإجابة على المقياس بلغ (7) دقيقة .

جدول (4)

توزيع أفراد تجربة وضوح التعليمات والفقرات موزعة حسب الجنس و التخصص

المجموع	ادبي		علمي		التخصص
	أناث	ذكور	أناث	ذكور	الجنس
40	10	10	10	10	المجموع

6- إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الذات الكاذبة :

يعد التحليل الإحصائي لفقرات المقياس خطوة ضرورية ومهمة في بناء المقاييس التربوية والنفسية لأنه يكشف عن مدى قدرة الفقرات على قياس ما أعدت لقياسه كما يسهل اختيار الفقرات ذات الخصائص الجيدة ، إذ إن دقة المقياس تعتمد بشكل كبير على دقة فقراته (عبد الرحمن ، 1998 : 227) .

أ- أسلوب المجموعتين الطرفيتين **Contrasted Groups style**

ولأجراء ذلك أتبع الباحث ما يأتي :

- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات مقياس الذات الكاذبة التي طبقت على عينة تحليل الفقرات .
- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أوطأ درجة (تنازلياً) .
- اختيرت نسبة الـ (27 %) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات بَعْدَها مجموعة عليا و نسبة الـ (27 %) من الاستمارات الحاصلة على اقل الدرجات بَعْدَها مجموعة دنيا ، إذ بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (91) استمارة ، إذ أكد (إيبل Ebel) و(ميهرنز Mehrens) ان اعتماد نسبة الـ (27 %) العليا و الدنيا تحقق للباحث مجموعتين حاصلتين على أفضل ما يمكن من حجم و تمايز (Ebel,1972: 358) أي أن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي (182) استمارة .
- قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين أوساط المجموعة العليا والدنيا ، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين وعدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال موازنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (1,96) وبدرجة حرية (180) بمستوى دلالة (0,05) ودلت النتائج أن جميع الفروق ذات دلالة إحصائية ولجميع الفقرات وجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الذات الكاذبة

ت	العليا و الدنيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة - T - المحسوبة	الدالة
ف1	العليا	4.57	.580	6.356	دالة
	الدنيا	3.86	.901		
ف2	العليا	3.31	1.347	6.993	دالة

		.924	2.11	الدنيا	
دالة	2.023	.872	3.80	العليا	3ف
		1.223	3.48	الدنيا	
دالة	3.523	1.233	3.35	العليا	4ف
		1.165	2.73	الدنيا	
دالة	2.369	.984	3.86	العليا	5ف
		1.196	3.47	الدنيا	
دالة	3.225	.876	3.79	العليا	6ف
		1.369	3.24	الدنيا	
دالة	4.682	1.230	2.67	العليا	7ف
		1.176	1.84	الدنيا	
دالة	3.089	1.849	4.04	العليا	8ف
		1.491	3.27	الدنيا	
دالة	2.621	1.202	3.27	العليا	9ف
		1.173	2.81	الدنيا	
دالة	3.897	1.197	4.30	العليا	10ف
		1.274	3.58	الدنيا	
دالة	3.409	1.258	3.34	العليا	11ف
		1.036	2.76	الدنيا	
دالة	5.429	1.235	3.82	العليا	12ف
		1.356	2.78	الدنيا	
دالة	8.501	1.223	3.95	العليا	13ف
		1.287	2.36	الدنيا	
دالة	4.896	1.189	3.63	العليا	14ف
		1.111	2.79	الدنيا	

دالة	8.973	1.169	3.97	العليا	15ف
		1.128	2.44	الدنيا	
دالة	6.849	.880	3.60	العليا	16ف
		1.195	2.54	الدنيا	
دالة	4.418	1.438	3.73	العليا	17ف
		1.007	2.91	الدنيا	
دالة	3.389	1.273	3.32	العليا	18ف
		1.393	2.65	الدنيا	
دالة	2.470	1.400	3.34	العليا	19ف
		1.299	2.85	الدنيا	
دالة	5.234	1.020	3.74	العليا	20ف
		1.413	2.78	الدنيا	
دالة	4.583	1.458	3.69	العليا	21ف
		.988	2.85	الدنيا	
دالة	2.581	1.078	3.45	العليا	22ف
		1.374	2.98	الدنيا	
دالة	6.737	1.325	3.67	العليا	23ف
		1.271	2.37	الدنيا	
دالة	4.388	1.668	3.56	العليا	24ف
		1.200	2.62	الدنيا	
دالة	6.304	1.444	4.12	العليا	25ف
		1.495	2.75	الدنيا	
دالة	8.664	1.038	4.01	العليا	26ف
		1.277	2.52	الدنيا	
دالة	4.133	1.388	3.63	العليا	27ف

		1.264	2.81	الدنيا	
دالة	3.252	1.070	3.30	العليا	ف28
		1.073	2.78	الدنيا	
دالة	5.380	1.002	3.80	العليا	ف29
		1.318	2.87	الدنيا	
دالة	5.531	1.134	3.68	العليا	ف30
		1.223	2.71	الدنيا	

ب- الاتساق الداخلي لمقياس الذات الكاذبة (Internal consistency) :

و تم التحقق من الاتساق الداخلي عن طريق :

- أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه :

إن طريقة علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية تشير إلى مدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية، وإن كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل، فإن هذه الطريقة تعد من أدق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي للمقياس وتقوم هذه الطريقة على حساب الارتباط بين أداء المستجيبين على الاختبار ككل وأدائهم على كل فقرة من فقرات الاختبار (الكبيسي، 2010: 273).

وقد تم استعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ككل ، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) و درجة حرية (336) حيث تبلغ القيمة الجدولية (0.098) و كما موضح في جدول (6) .

علاقة الفقرة بالمجال و بالدرجة الكلية لمقياس الذات الكاذبة

الفقرة	علاقتها بدرجة المجال	علاقتها بالدرجة الكلية	الدالة
ف1	.496**	.474**	دالة
ف2	.488**	.417**	دالة
ف3	.525**	.422**	دالة
ف4	.483**	.345**	دالة
ف5	.562**	.442**	دالة
ف6	.576**	.310**	دالة
ف7	.608**	.582**	دالة
ف8	.454**	.341**	دالة
ف9	.548**	.319**	دالة
ف10	.512**	.354**	دالة
ف11	.544**	.348**	دالة
ف12	.610**	.414**	دالة
ف13	.561**	.370**	دالة
ف14	.380**	.299**	دالة
ف15	.583**	.332**	دالة
ف16	.626**	.422**	دالة
ف17	.493**	.430**	دالة
ف18	.540**	.476**	دالة
ف19	.525**	.445**	دالة
ف20	.754**	.621**	دالة
ف21	.557**	.474**	دالة
ف22	.640**	.480**	دالة
ف23	.621**	.439**	دالة
ف24	.547**	.505**	دالة
ف25	.541**	.326**	دالة
ف26	.297**	.155**	دالة
ف27	.511**	.398**	دالة

دالة	.541**	.697**	ف28
دالة	.599**	.721**	ف29
دالة	.544**	.598**	ف30

7- الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الذات الكاذبة

يشير المختصون بالمقياس النفسي الى ضرورة التحقق من بعض الخصائص السيكومترية في أعداد المقاييس مهما كان الهدف من استعمالها مثل الصدق والثبات حيث هي من أهم الخصائص القياسية, إذ تعتمد عليها دقة المعلومات التي توفرها المقاييس النفسية ولهذا يعد الصدق والثبات من الخصائص السيكومترية المهمة التي يجب توفرها في المقياس لكي يعد صالحا للاستعمال (فرج , 1980 : 275).

أ- الصدق :

يعد الصدق من الخصائص القياسية المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء المقاييس التربوية و النفسية حيث إن الصدق يدل على قياس الفقرات لما يفترض أن تقيسه. (Anastasi&Urban, 1997:139) واستعمل الباحث مؤشرين لصدق مقياس الذات الكاذبة هما :

• الصدق الظاهري :

من الطرق المهمة لحساب الصدق هي عرض فقرات المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من المحكمين و المختصين الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس في قياس الخاصية المراد قياسها, وقد تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس الذات الكاذبة على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و القياس النفسي ملحق (2) كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات المقياس .

• صدق البناء :

يسمى صدق البناء بصدق المفهوم او صدق التكوين الفرضي ويقصد به مدى قياس المقياس لتكوين فرضي معين إذ يعد تجانس فقرات المقياس وقدرتها على التمييز ومعاملات ارتباطها بالدرجة الكلية مؤشرات لهذا النوع من الصدق فهو عبارة عن المدى الذي من الممكن أن نقرر بموجبه إن المقياس يقيس بناء نظريا

أو خاصية معينة (151 : 1976 , Anastasi) , وقد تحقق هذا النوع من الصدق عن طريق المؤشرات الآتية :

- القوة التمييزية لل فقرات .
- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

ب- الثبات :

يعد الثبات من الخصائص القياسية المهمة فهو الخاصية الأساسية الثانية التي يجب أن يتسم بها المقياس الجيد , ومعنى ثبات الدرجة إن المفحوص يحصل عليها في كل مرة يختبر فيها , فالثبات هو دقة الاختبار في القياس وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه بالمعلومات التي يزودنا بها عن استجابات المستجيب (رزوقي وعيال , 2011 : 81). وقد حسب الثبات للمقياس بطريقتين هما:

• طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي :

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة تمت الاستعانة بمعامل الفا كرونباخ لاستخراج الاتساق الداخلي للمقياس الحالي وجاءت النتائج بعد تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (338) مدرس و مدرسة عينة البحث المشار إليها في جدول (2) بأن معامل الفا كرونباخ لمقياس الذات الكاذبة بلغ (0,86).

• طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test-Retest

اختار الباحث العينة بصورة عشوائية مكونة من (60) مدرس و مدرسة بواقع (30) ذكور و (30) اناث كما موضح في جدول (7) وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس ذاته على العينة ذاتها, وتم حساب معامل ارتباط بيرسون الذي يمثل معامل الثبات في هذه الطريقة, إذ ظهر إن قيمته بلغت (0,80).

جدول (7)

عينة الثبات موزعة حسب التخصص والجنس

المجموع	اناث	ذكور	الجنس
30	15	15	
30	15	15	
60	30	30	

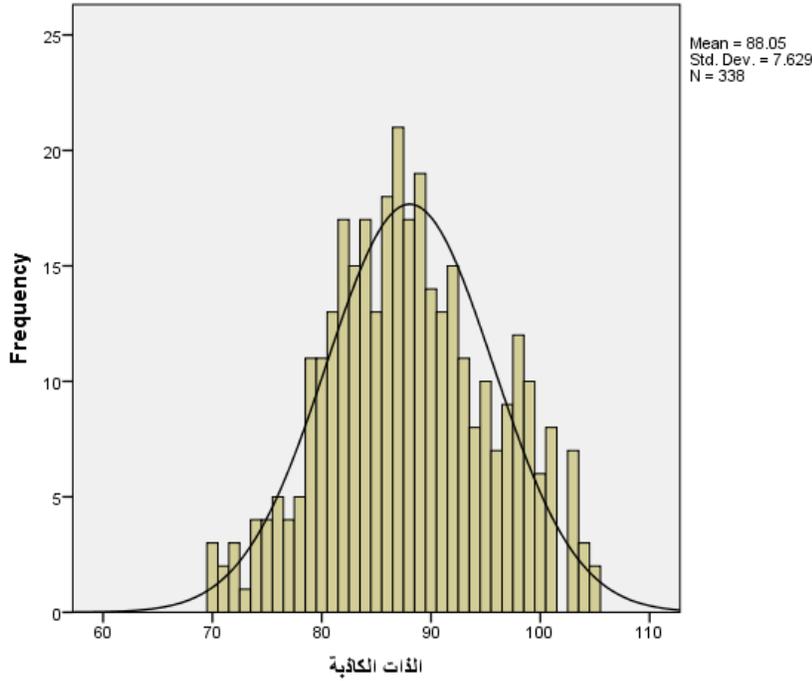
8- المؤشرات الإحصائية لمقياس الذات الكاذبة

أشارت الأدبيات العلمية إلى أن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الأعتدالي الذي يمكن التعرف عليه من خلال بعض المؤشرات الإحصائية التي تبين لنا طبيعة المقياس كما موضح في جدول (8) وشكل (1) .

جدول (8)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الذات الكاذبة

88.05	الوسط الحسابي
.415	الخطأ المعياري للمتوسط
88.00	الوسيط
87	المنوال
7.629	الانحراف المعياري
58.208	التباين
.048	الالتواء
.133	الخطأ المعياري للالتواء
-.473	التقلطح
.265	الخطأ المعياري للتقلطح
35	المدى
70	أقل درجة
105	أعلى درجة
29761	المجموع



شكل (1)

التوزيع الاعتمالي لمقياس الذات الكاذبة

9- وصف مقياس الذات الكاذبة وتصحيحه بصيغته النهائية :

بعد الانتهاء من إجراء الخصائص السيكومترية للمقياس أصبح يتكون من (30) فقرة وقد وضع أمام كل فقرة خمس بدائل هي (تطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ أبداً) ، و بذلك تكون أعلى درجة محتملة للمقياس (150) درجة، و اقل درجة محتملة للمقياس (30) درجة ، و الوسط الفرضي لمقياس الذات الكاذبة (90) ، و ملحق (5) يتضمن المقياس بصيغته النهائية.

الاداة الثانية: مقياس الهوية الوظيفية :

1- تبني المقياس :

لغرض اعتماد أداة تقيس الهوية الوظيفية لدى عينة البحث ، اطلع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت هذا المصطلح و تبني مقياس (عجوة , 2015) لملائمته لمجتمع البحث الحالي و كونه مبني بالاعتماد على أنموذج و تعريف (Smith et al, 2010) وكما موضح في ملحق (6) لذا قام الباحث بتبني هذا المقياس .

2- تصحيح المقياس :

اعتمد الباحث طريقة ليكرت (Likert) وهي إحدى الطرق العلمية المتبعة في بناء المقاييس النفسية علماً أن بدائل الإجابة على المقياس هي (موافق بدرجة عالية جداً، موافق بدرجة عالية، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة منخفضة، موافق بدرجة منخفضة جداً) .

3- صلاحية فقرات المقياس :

لغرض تحقيق ذلك فقد عُرضت فقرات المقياس بصيغتها الاولية وعددها (40) فقرة عُرض على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية و النفسية و القياس النفسي و البالغ عددهم (30) محكم ملحق (2) لإصدار أحكامهم على مدى صلاحيتها , وسلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من اجله ومدى ملائمة الفقرات للمجالات , وكذلك صلاحية البدائل المستعملة للإجابة و لتحليل آراء المحكمين فقد تم اعتماد مربع كاي لحسن المطابقة و النسبة المئوية و عُدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (1) , و نتيجة لهذا الإجراء تم قبول جميع الفقرات و كما مبين في جدول (9) .

جدول (9)

اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الهوية الوظيفية بأستعمال مربع كاي و النسبة المئوية

الدلالة	قيم (كا ²)		نسبة الاتفاق	عدد المحكمين		الفقرات	المجال
	الجدولية	المحسوبة		غير الموافقون	الموافقون		
0.05	3.84	326.1	%96.6	1	29	(1,2,3,4,5,6)	التعليم و التعلم
		22.53	%93.3	2	28	(7,8,9,10)	
		30	%100	صفر	30	(11,15)	نمو الطلبة
		16.13	%86.6	4	26	(12,13,14,16,17)	
		13.33	%83.3	5	25	(18,19,23,24,25)	التطور المدرسي
		30	%100	صفر	30	(20,21)	
		30	%100	صفر	30	(26,27,28,29,30)	العلاقات والخدمات الوظيفية
		16.13	%86.6	4	26	(31,32)	
		22.53	%93.3	2	28	(33,34,35,36,37) (38,39,40)	

4- تجربة وضوح التعليمات والفقرات للمقياس

ان هدف هذه التجربة معرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومدى فهم المستجيبين لفقرات المقياس وبدائله والتعرف على الصعوبات التي تواجههم اثناء الإجابة وكذلك الوقت المستغرق للإجابة لذا قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (40) مدرس و مدرسة وطلب من المستجيبين قراءة التعليمات والفقرات والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي قد تواجههم أثناء الاستجابة وقد تبين من هذا أن الفقرات والبدائل والتعليمات مفهومة وواضحة لدى المستجيبين , اما مدى الوقت المستغرق للإجابة على المقياس متوسط الوقت المستغرق كان (10) دقيقة .

5- إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الهوية الوظيفية :

أ- أسلوب المجموعتين الطرفيتين

ولإجراء ذلك أتبع الباحث نفس الإجراءات في مقياس الذات الكاذبة و عند للنظر للجدول (11) نجد ان كل الفقرات كانت مميزة عند المقارنة بالقيمة الجدولية والبالغة (96, 1) وبدرجة حرية (180) بمستوى دلالة (0,05) ودلت النتائج أن جميع الفروق ذات دلالة إحصائية .

جدول (10)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الهوية الوظيفية

ت	العليا و الدنيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	-T- المحسوبة	الدالة
ف1	عليا	3.36	1.524	2.293	دالة
	دنيا	2.89	1.242		
ف2	عليا	3.19	1.406	4.434	دالة
	دنيا	2.34	1.157		
ف3	عليا	3.62	1.280	7.067	دالة
	دنيا	2.37	1.082		
ف4	عليا	3.63	1.235	6.278	دالة
	دنيا	2.54	1.099		
ف5	عليا	4.08	1.014	8.324	دالة
	دنيا	2.68	1.237		
ف6	عليا	3.35	1.177	3.640	دالة
	دنيا	2.67	1.342		
ف7	عليا	3.34	1.258	3.362	دالة
	دنيا	2.65	1.508		
ف8	عليا	3.20	1.470	2.733	دالة
	دنيا	2.59	1.513		
ف9	عليا	4.04	1.163	4.202	دالة
	دنيا	3.24	1.401		

دالة	4.432	1.212	4.10	عليا	ف10
		1.423	3.23	دنيا	
دالة	4.401	1.432	3.45	عليا	ف11
		1.257	2.57	دنيا	
دالة	2.811	1.497	3.68	عليا	ف12
		1.347	3.09	دنيا	
دالة	8.786	1.278	3.64	عليا	ف13
		1.076	2.10	دنيا	
دالة	4.386	1.457	3.75	عليا	ف14
		1.200	2.88	دنيا	
دالة	5.919	1.210	3.81	عليا	ف15
		1.143	2.78	دنيا	
دالة	7.865	1.056	3.56	عليا	ف16
		1.074	2.32	دنيا	
دالة	3.442	1.419	3.63	عليا	ف17
		1.000	3.00	دنيا	
دالة	4.237	1.280	3.38	عليا	ف18
		1.343	2.56	دنيا	
دالة	3.636	1.148	3.71	عليا	ف19
		1.333	3.04	دنيا	
دالة	6.416	1.134	3.88	عليا	ف20
		1.373	2.68	دنيا	
دالة	4.059	1.453	3.58	عليا	ف21
		1.118	2.80	دنيا	
دالة	3.928	1.242	3.48	عليا	ف22
		1.324	2.74	دنيا	
دالة	7.717	1.336	3.71	عليا	ف23
		1.216	2.25	دنيا	

دالة	2.167	1.465	3.18	عليا	24ف
		1.263	2.74	دنيا	
دالة	3.740	1.780	3.63	عليا	25ف
		1.453	2.73	دنيا	
دالة	5.247	1.168	3.65	عليا	26ف
		1.393	2.65	دنيا	
دالة	5.011	1.348	4.07	عليا	27ف
		1.191	3.12	دنيا	
دالة	7.962	.958	3.46	عليا	28ف
		.997	2.31	دنيا	
دالة	5.468	1.018	3.75	عليا	29ف
		1.273	2.81	دنيا	
دالة	5.079	1.374	3.19	عليا	30ف
		1.091	2.25	دنيا	
دالة	5.443	1.168	4.05	عليا	31ف
		1.333	3.04	دنيا	
دالة	2.494	1.252	3.25	عليا	32ف
		1.417	2.76	دنيا	
دالة	3.126	1.405	3.88	عليا	33ف
		1.487	3.21	دنيا	
دالة	2.343	1.385	3.55	عليا	34ف
		1.271	3.09	دنيا	
دالة	3.278	.914	4.18	عليا	35ف
		1.389	3.60	دنيا	
دالة	6.679	1.101	3.64	عليا	36ف
		1.205	2.49	دنيا	
دالة	5.043	1.278	4.01	عليا	37ف
		1.394	3.01	دنيا	
دالة	4.947	1.284	3.87	عليا	38ف

		1.263	2.93	دنيا	
دالة	2.789	1.345	3.51	عليا	39ف
		1.470	2.92	دنيا	
دالة	2.958	1.367	3.67	عليا	40ف
		1.288	3.09	دنيا	

ب - أسلوب الاتساق الداخلي :

تم التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الهوية الوظيفية من خلال:

• أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية و علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال:

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة

كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية ، و قد حققت جميع الفقرات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

(0.05) و درجة حرية (336) و كما موضح في جدول (11) .

الجدول (11)

علاقة الفقرة بالمجال و بالدرجة الكلية لمقياس الهوية الوظيفية

الدالة	علاقتها بالدرجة الكلية	علاقتها بالمجال	الفقرة	المجال
دالة	.365**	.417**	1ف	التعليم و التعلم
دالة	.422**	.525**	2ف	
دالة	.474**	.496**	3ف	
دالة	.417**	.488**	4ف	
دالة	.422**	.525**	5ف	
دالة	.310**	.396**	6ف	
دالة	.430**	.476**	7ف	
دالة	.580**	.607**	8ف	
دالة	.576**	.601**	9ف	

دالة	.533**	.652**	ف10	
دالة	.610**	.760**	ف11	نمو الطلبة
دالة	.508**	.681**	ف12	
دالة	.576**	.613**	ف13	
دالة	.424**	.464**	ف14	
دالة	.323**	.487**	ف15	
دالة	.519**	.596**	ف16	
دالة	.521**	.585**	ف17	
دالة	.442**	.624**	ف18	
دالة	.435**	.552**	ف19	
دالة	.424**	.489**	ف20	
دالة	408.	.681**	ف21	
دالة	.473**	.598**	ف22	
دالة	.441**	.536**	ف23	
دالة	.454**	.505**	ف24	
دالة	.422**	.553**	ف25	
دالة	6**51.	**621.	ف26	العلاقات والخدمات الوظيفية
دالة	.406**	.454**	ف27	
دالة	.439**	.536**	ف28	
دالة	.505**	.645**	ف29	
دالة	.319**	.484**	ف30	
دالة	.340**	.450**	ف31	
دالة	.576**	.613**	ف32	
دالة	.519**	.569**	ف33	
دالة	.569**	.632**	ف34	

دالة	.469**	.624**	ف35	النمو والتطور الشخصي
دالة	.392**	.461**	ف36	
دالة	.393**	.600**	ف37	
دالة	.309**	.501**	ف38	
دالة	.367**	.470**	ف39	
دالة	.601**	.681**	ف40	

جدول (12)

معامل الارتباط بين المجال و المجالات الأخرى و مع الدرجة الكلية للمقياس

المجال	التعليم والتعلم	نمو الطلبة	التطور المدرسي	العلاقات والخدمات الوظيفية	النمو والتطور الشخصي	الهوية الوظيفية
التعليم و التعلم	1	.688**	.615**	.538**	.576**	.812**
نمو الطلبة	.688**	1	.516**	.698**	.536**	.836**
التطور المدرسي	.615**	.516**	1	.617**	.327**	.867**
العلاقات والخدمات الوظيفية	.538**	.698**	.617**	1	.580**	.830**
النمو والتطور الشخصي	.576**	.536**	.327**	.580**	1	.755**
الهوية الوظيفية	.812**	.836**	.867**	.830**	.755**	1.

6- الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الهوية الوظيفية

يشير المختصون بالمقياس النفسي الى ضرورة التحقق من بعض الخصائص السيكومترية في أعداد المقاييس مهما كان الهدف من أستعمالها مثل الصدق والثبات حيث هي من أهم الخصائص القياسية , إذ تعتمد عليها دقة المعلومات التي توفرها المقاييس النفسية ولهذا يعد الصدق والثبات من الخصائص السيكومترية المهمة التي يجب توفرها في المقياس لكي يعد صالحا للاستعمال (فرج , 1980 : 275).

أ- الصدق :

استعمل الباحث مؤشرين لصدق المقياس هما :

• الصدق الظاهري :

وقد تحقق هذا النوع من الصدق بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و القياس النفسي ملحق (2) .

• صدق البناء :

و تم التحقق من صدق البناء بأجراء تحليل الفقرات من خلال القوة التمييزية ، وارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وبدرجة المجال الذي تنتمي اليه .

ب- ثبات المقياس :

• طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة تمت الاستعانة بمعامل الفا كرونباخ لاستخراج الاتساق الداخلي للمقياس وجاءت النتائج بعد تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (338) مدرس و مدرسة عينة البحث المشار إليها في جدول (2) بأن معامل الفا كرونباخ للمقياس بلغ (0,86).

• طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test-Retest

اختار الباحث عينة عشوائية مكونة من (60) مدرس و مدرسة بواقع (30) ذكور و (30) اناث وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس ذاته على العينة ذاتها، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون الذي يمثل معامل الثبات في هذه الطريقة، إذ ظهر إن قيمته بلغت (0,80).

7- المؤشرات الإحصائية لمقياس الهوية الوظيفية :

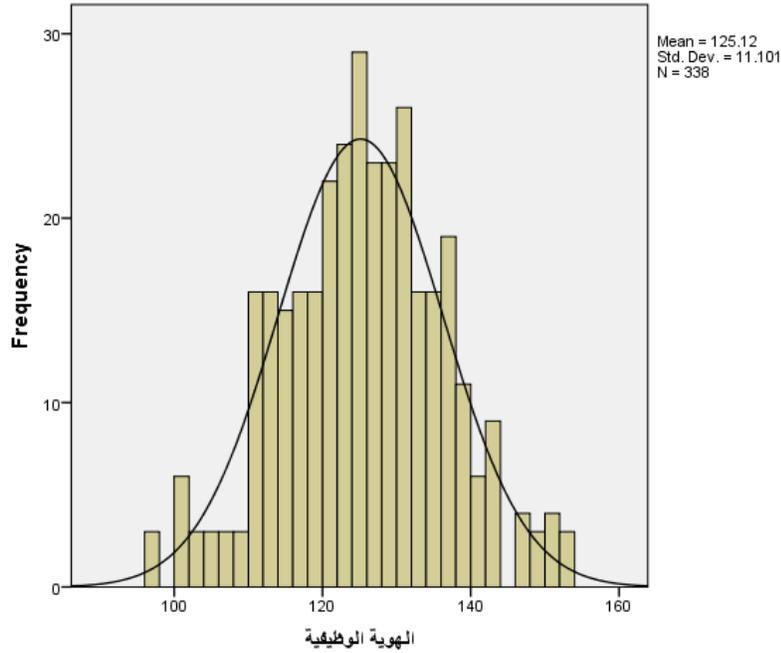
أوضحت الأدبيات العلمية إن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الأعتدالي الذي يمكن التعرف عليه بواسطة بعض المؤشرات الإحصائية التي

تبين لنا طبيعة المقياس و ما نوع الإحصاء الذي يجب ان نستخدمه في استخراج النتائج, و تم استخراج المؤشرات الإحصائية و كما مبين في جدول (13) وشكل (2) .

جدول (13)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الهوية الوظيفية

125.12	الوسط الحسابي
.604	الخطأ المعياري للمتوسط
125.00	الوسيط
127	المنوال
11.101	الانحراف المعياري
123.231	التباين
.002	الالتواء
.133	الخطأ المعياري للالتواء
-.092	التقلطح
.265	الخطأ المعياري للتقلطح
56	المدى
97	اقل درجة
153	اعلى درجة
42292	المجموع



شكل (2)

التوزيع الاعتمالي لمقياس الهوية الوظيفية

8- وصف مقياس الهوية الوظيفية وتصحيحه بصيغته النهائية :

بعد الانتهاء من إجراء الخصائص السيكومترية للمقياس والذي أصبح يتكون من (40) فقرة وقد وضع أمام كل فقرة خمس بدائل هي (موافق بدرجة عالية جداً، موافق بدرجة عالية، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة منخفضة، موافق بدرجة منخفضة جداً) ، و بذلك تكون أعلى درجة محتملة للمقياس (200) درجة ، و اقل درجة محتملة للمقياس (40) درجة ، و الوسط الفرضي لمقياس الهوية الوظيفية (120) ، وملحق (8) يتضمن المقياس بصيغته النهائية.

خامساً: التطبيق النهائي :

بعدما تم التأكد من استخراج الخصائص السيكومترية لمقاييس البحث الحالي ، تم تطبيق المقاييس معاً بصيغتها النهائية، على عينة اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية بالأسلوب المتناسب جدول (8) و للفترة الزمنية (2022/12/15-2023/1/5) ، وبعدها تم إجراء تحليل البيانات لاستخراج النتائج .

سادساً: الوسائل الإحصائية **Statistical Devices** :

تم استعمال وسائل إحصائية عديدة في إجراءات البحث الحالي، وفي تحليل النتائج اعتمد الباحث في استخراج نتائج البحث على وسائل إحصائية متعددة والموجودة في الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Science، الوسائل الإحصائية هي:

1-أختبار مربع كا2 لعينه واحدة (Chi-square test)

لمعرفة دلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من المحكمين على مدى ملائمة فقرات المقاييس.

2-الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين

لحساب معامل تمييز الفقرات بطريقة المجموعتين الطرفيتين لمقاييس البحث.

3-معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient)

في طريقة الاتساق الداخلي لمقاييس البحث لاستخراج كل من:

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه.

علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس والارتباطات بين مجالات المقياس.

لإيجاد الثبات بطريقة الاختبار_ إعادة الاختبار لمقاييس البحث .

لإيجاد العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث .

4- معادلة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach formula)

لاستخراج الثبات لمقاييس البحث .

5- الاختبار التائي لعينة واحدة (t- test one Sample)

لمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لدرجات افراد العينة على مقياسي البحث .

6-الالتواء والنفرطح والمتوسط الحسابي والمدى والانحراف المعياري

للتعرف على اعتدالية التوزيع.

7-اختبار زيت المعياري لمعرفة الفروق في العلاقة الارتباطية .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

❖ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

❖ الاستنتاجات

❖ التوصيات

❖ المقترحات

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وفقاً لأهداف البحث ، و تفسيرها و مناقشتها في ضوء الاطار النظري المتبنى و الدراسات السابقة ، و تقديم عدداً من الاستنتاجات و التوصيات و المقترحات .

أولاً _ عرض النتائج و تفسيرها و مناقشتها :

الهدف الأول : التعرف على الذات الكاذبة لدى عينة البحث :

للتعرف على هذا الهدف طُبق مقياس الذات الكاذبة على عينة البحث البالغة (338) مدرس و مدرسة و تبين ان الوسط الحسابي للدرجات بلغ (88.05) درجة و بأنحراف معياري مقداره (7.629) درجة , في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (90) درجة . و من اجل التعرف على دلالة الفرق الإحصائية بينهما تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test) و تبين وجود فرق دال إحصائياً بينهما و لصالح الوسط الفرضي حيثُ بلغت القيمة التائية المحسوبة (-4.698) و هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (337) مما يشير الى عدم امتلاك عينة الدراسة للذات الكاذبة ، و جدول (14) يوضح ذلك.

جدول (14)

المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الوسط الفرضي و قيم (T) للذات الكاذبة

مستوى الدلالة	قيمة (T)		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	د الحرية	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال	1,96	-4.698	90	7.629	88.05	337	338

يمكن ان تعزى هذه النتيجة في ضوء نظرية (Fromm, 1964) المتبناة بأن الذات الكاذبة هي شعور الفرد بالحاجة الى الاندماج الاجتماعي مع الآخرين وان يحزر نفسه من وحدته وعزله من أجل ازالة كل الفروق بينه وبين الآخرين خوفاً من الوحدة و فقدان الامان , و لكن البيئة المدرسية و بما تضمه من المدرسين والمدرسات كان يهيم الجانب التربوي قبل الجانب التعليمي بأعتبارهم مربين قبل ان يكونوا مدرسين ونتيجة لخبرتهم الطويلة في مجال التربية والتعليم فقد اكتسبوا خبرات مكنتهم من معرفة مشاعر وانفعالات صادقة في التعامل و الذي

ينعكس على أسلوب التعامل مع طلبتهم, فقد كانت استجاباتهم تمثل معرفة حقيقية لمشاعر الطلبة وانفعالاتهم كما كانت استجاباتهم إزاء مشاعر الطلبة وانفعالاتهم تمتاز بروح الإبوة والامومة الحقيقية حيث كان الذات الحقيقية لديهم واضحة وجلي من قبلهم إزاء زملائهم او طلبتهم من خلال مشاركتهم الفعلية في ظروفهم واحوالهم اليومية فقد كانوا يفرحون لفرحهم ويحزنون لحزنهم , كما كانت مشاركاتهم فيما يشعرون به عن معرفة , وتعتمد إلى درجة كبيرة على قدرات المدرسين وامكاناتهم في فهم البيئة (Fromm, 1972:117 - 120) .

و لم يجد الباحث دراسات سابقة تحدثت عن الذات الكاذبة لدى نفس عينة البحث الحالي من اجل مقارنة النتائج معها .

الهدف الثاني : التعرف على الهوية الوظيفية لدى عينة البحث :

للتعرف على هذا الهدف طبق مقياس الهوية الوظيفية على عينة البحث البالغة (338) مدرس ومدرسة وتبين ان الوسط الحسابي للدرجات بلغ (125.12) درجة و بأنحراف معياري مقداره (11.101) درجة , في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (120) درجة و من اجل التعرف على دلالة الفرق الإحصائية بينهما تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test) و تبين وجود فرق دال إحصائيا بينهما حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (8.486) و هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (337) مما يشير الى امتلاك عينة الدراسة للهوية الوظيفية وجدول (15) يوضح ذلك.

جدول (15)

المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الوسط الفرضي و قيم (T) للهوية الوظيفية

مستوى الدلالة	قيمة (T)		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	د الحرية	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال	1,96	8.486	90	11.101	125.12	337	338

يمكن ان تعزى هذه النتيجة في ضوء أنموذج (Smith et al, 2010) للهوية الوظيفية المتبنى حث بين ان الخبرات السابقة تعد مهمة لفهم نمو الهوية الوظيفية للمعلم، فجوانب مثل خبرات الطلاب المعلمين في فترة التدريب الميداني في المدارس، والمعلمين المميزين والخبرات الأولية في التدريس الرسمي وغير

الرسمي هي جوانب مهمة في نمو وتطور الهوية الوظيفية للمعلم ، فحينما يقوم المعلم بأداء دوره بشكل جيد يشعر كونه كفوء وملتزم ومتقن لعمله التدريسي يساهم في الوصول إلى أعلى مستوى من النتائج التعليمية بما فيها ادوارهم وواجباتهم ومهامهم كأعضاء في هيئة التدريس اذ ان مساهمات المعلمين في تحسين البيئة المدرسية ماديا ومعنويا تعزز من شعوره بهويته الوظيفية ازاء تلك المؤسسة ، و تؤكد النظرية على دور المعلم في تطوير العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة، وبين المدرسة والمجتمع المحلي سواء كانت علاقاته مع زملائه او مع طلبته بالاضافة الى العلاقة مع اسر الطلبة اذ لا بد ان تكون تلك العلاقات قائمة على الاحترام والتقدير وتبادل الخبرات وخصوصا ما يتعلق بالطلبة مما يزيد شعور المدرسين بالانتماء و تأثيره على الهوية الوظيفية لديهم (Smith et al, 2010 : 230) .

كما ان نتيجة البحث الحالي تتفق مع نتائج دراسة (مشري , 2018) ودراسة (Schepens et al, 2009) اللاتي اكدن على ان عينة البحث لديهم الهوية الوظيفية .

الهدف الثالث : التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذات الكاذبة و الهوية الوظيفية.

لتحقيق هذا الهدف طبق الباحث معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين و بلغت القيمة (0.210) عند مستوى دلالة (0.05) و تشير النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية عالية بين المتغيرين والجدول (16) يوضح ذلك .

جدول (16)

معامل ارتباط بيرسون بين الذات الكاذبة والهوية الوظيفية

العينة	العدد	قيمة معامل الارتباط بين متغيري البحث	مستوى الدلالة
لعينة ككل	338	0.210	دالة

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء النظريات المتبناة للمفهومين حيث ان الهوية الوظيفية للمدرس تتأثر بمفهوم تصور الذات، و ان الارتباط مع الاخرين والاندماج والاهتمام المتبادل وتعزيز الاحساس الجماعي بقدرات الذات والذي يسمح للعقل الواعي بالنظر في الخيارات

واختيار الأنشطة والبيئات التي تعزز المشاركة الاجتماعية والالتزام بأخلاقيات التفاعل في بيئة الفرد، يساهم كل ذلك في تحقيق الهوية الوظيفية لدى المدرسين .

الهدف الرابع : التعرف على الفروق في العلاقة الارتباطية بين الذات الكاذبة و الهوية الوظيفية تبعا لمتغير الجنس :

لتحقيق هذا الهدف طبق الباحث معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين و بلغت القيمة (0.210) عند مستوى دلالة (0.05) و تشير النتيجة الى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين , و لمعرفة دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية تبعا لمتغيرات الجنس و استخرج الباحث القيم الزائفة الفشرية , وجدول (17) توضح ذلك .

جدول(17)

معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية

الجنس	العدد	الارتباط	القيم الزائفة للارتباط	القيم الزائفة الفشرية	القيمة الجدولية	دلالة الفرق
ذكور	162	0.214	0.217	0.289	1.96	غير دال
اناث	176	0.186	0.189			

من الجدول أعلاه نجد ان قيمة معامل الارتباط للذكور (0.214) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (0.217) , و بلغت قيمة معامل الارتباط للاناث (0.186) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (0.189) , و بأستخراج القيمة الزائفة الفشرية عن طريق اختبار فيشر بلغت (0.289) و هي اصغر من القيمة الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و هذه النتيجة تشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس .

تشير هذه النتائج الى ان علاقة الذات الكاذبة بالهوية الوظيفية تبعا للجنس بالمستوى نفسه والسبب في ذلك هو ان عملية الاندماج الوظيفي والارتباط والتفاعل مع الاخرين والالتزام بالتعليمات يحتاج في بعض الأحيان الى بمرونة من يتجاوز الحدود الذاتية للفرد والارتباط بالعالم الاجتماعي عن طريق المسايرة و التكيف مع الاخرين , كما ان هذه النتيجة جاءت متسقة مع الاطر النظرية المتبناة اذ انها لم تشير الى ان طبيعة الجنس لها اية علاقة بين المتغيرين .

الهدف الخامس : نسبة اسهام الذات الكاذبة في الهوية الوظيفية :

لغرض تحقيق هذا الهدف طبق الباحث تحليل الانحدار البسيط بين المتغيرين ..

جدول (18)

معامل الارتباط و معامل التحديد و معامل التصحيح و الخطأ المعياري

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التصحيح	الخطأ المعياري
1	.210	.044	.042	12.093

تشير النتائج في الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية بين الذات الكاذبة و الهوية الوظيفية اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.210) , و بلغت قيمة معامل التحديد(0.044). و هذا يعني ان الذات الكاذبة ساهمت في تفسير (1%) من الهوية الوظيفية .

جدول (19)

تحليل الانحدار البسيط

مصدر التباين	مجموع المربعات	د الحرية	متوسط المربعات	قيم (F)	
				المحسوبة	الجدولية
الانحدار	2693.748	1	2693.748	18.419	3.86
البواقي	58206.349	398	146.247		
المجموع	60900.098	399			

يظهر الجدول أعلاه نسبة اسهام للمتغير المستقل على التابع حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (18.419) و هي اكبر من القيمة الجدولية و البالغة(3.86) عند مستوى (0.05) و درجتي حرية (1) , (399) .

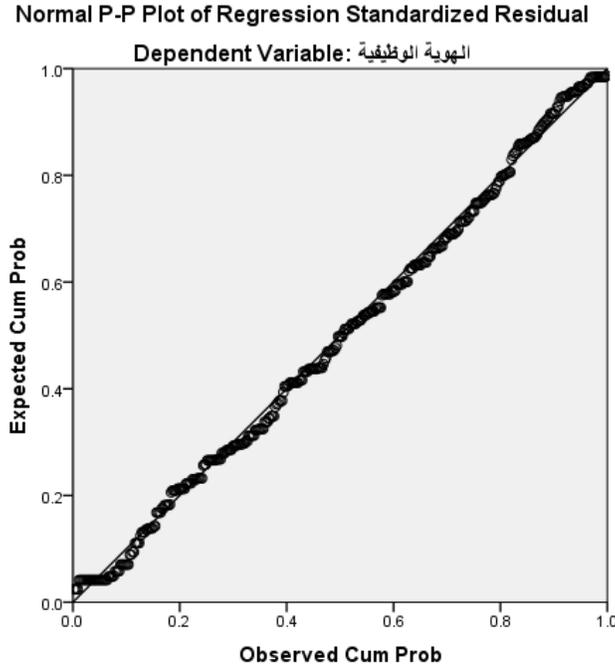
جدول (20)

اسهام الذات الكاذبة في الهوية الوظيفية

الدالة	القيمة التائية		المعاملات المعيارية	المعاملات اللامعيارية		المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة		Beta	الخطأ المعياري	
دالة	1.96	10.447		7.357	76.860	الثابت
دالة		4.292	.210	.083	.357	الذات الكاذبة

يتضح من الجدول أعلاه :

- ❖ الحد الثابت : تشير الى ان قيمة (B) للإسهام النسبي بلغت (76.860) , و القيمة التائية المحسوبة بلغت (10.447) و هي اكبر من الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و هذا يشير الى وجود متغيرات أخرى غير الذات الكاذبة تؤثر على المتغير التابع لم يشملها البحث .
- ❖ الذات الكاذبة : تشير الى ان قيمة (B) للإسهام النسبي بلغت (0.357) , و قيمة (Beta) بلغت (0.210) و القيمة التائية المحسوبة بلغت (4.292) و هي اكبر من الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) .



شكل (3) توزيع درجات البواقي على الخط المستقيم

ومن الشكل أعلاه نجد توزيع درجات البواقي على الخط المستقيم مما يعني اتباع هذه الدرجات للتوزيع الاعتمادي و الذي يعد من شروط استعمال تحليل الانحدار البسيط .

• الاستنتاجات: Conclusion

في ضوء ما توصلت إليه نتائج البحث استنتج الباحث مايلي:

- 1- ان المدرسين لا يملكون الذات الكاذبة و هذا يمثل مؤشرا إيجابيا لانه يعكس طبيعة التعامل الايجابي مع الاخرين والالتزام بالسلوك الاخلاقي .
- 2- ان المدرسين يتمتعون بالهوية الوظيفية من خلال تجاوز الذات بالتعامل مع العالم الاجتماعي .
- 3- ان العلاقة بين الذات الكاذبة و الهوية الوظيفية لا تتأثر بطبيعة الجنس .
- 4- ان الذات الكاذبة تساهم بنسبة ضئيلة جدا في مفهوم الهوية الوظيفية .

• التوصيات: Recommendations

في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث يوصي الباحث بما يلي:

1. الاستفادة من أداتي البحث بالدراسات المستقبلية المشابه لمفاهيم البحث للفئات التربوية والتعليمية .
2. يوصي الباحث وزارة التربية للاهتمام بمفهوم الهوية الوظيفية ضمن برامج الدورات التطويرية للمعلمين والمعلمات بغية خلق التعامل الابوي مع التلاميذ .
3. إقامة الندوات الثقافية في الجامعات لتسليط الضوء على اهمية توجيه المدرسين لطلابهم لضرورة الابتعاد عن الازدواجية في التعامل مع الاخرين للابتعاد عن الذات الكاذبة لتعزيز ثقافة التعامل الاخلاقي لديهم .

• المقترحات: Propositions

يقدم الباحث في ضوء نتائج البحث واستكمالاً للبحث الحالي المقترحات الآتية :

- 1- إجراء دراسات اخرى مماثلة لفئات أخرى من المجتمع (طلبة المتوسطة , طلبة الاعدادية) .
- 2- إجراء دراسة حول الذات الكاذبة لدى (المدرسين , الموظفين) في المرحلة العمرية نفسها لمعرفة تأثير التعليم.
- 3- إجراء دراسات للتعرف على العلاقة بين الذات الكاذبة و متغيرات اخرى مثل (عوامل الشخصية الست, المعنى الشخصي) .
- 4- إجراء دراسات للتعرف على العلاقة بين الهوية الوظيفية و متغيرات أخرى مثل (التوجه المنتج , الازدهار النفسي, التوجه الايجابي) .

المصادر والمراجع

- ❖ المصادر والمراجع العربية .
- ❖ المصادر والمراجع الاجنبية .

المصادر والمراجع العربية :

القرآن الكريم

- ❖ أبو علام، رجاء محمود. (1987): قياس وتقويم التحصيل الدراسي، الكويت دار القلم.
- ❖ أبو حطب فؤاد و صادق، أمال (1990) : نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين، ط2، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ❖ براهيمية صوتية (2018) : الهوية التنظيمية واليات تفعيلها في المؤسسة , مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية جامعة فرحات عباس سطيف المجلد (15) العدد (27)
- ❖ البقيعي، نافر .(2014): الهوية الوظيفية لدى عينه من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، مجلة المنارة للبحوث والدراسات ، جامعة آل البيت ، عمان الأردن، المجلد (20)ع(ب_2)
- ❖ بلهوشات، سعيد (2021) : الهوية المهنية وعلاقتها بالفعالية التنظيمية دراسة ميدانية بمديرية التجارة أم البواقي , رسالة ماجستير قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيد أم البواقي، الجزائر.
- ❖ بوسعده ، قاسم .(٢٠١٧): المعلم الكفاء او الفعال ، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية ، الجزائر جامعة قاصدي مرياح ورقله، عدد (١٨)
- ❖ بواب رضوان (2015) : الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألميدي(LMD) , مجلة العلوم الاجتماعية, دورية دولية علمية محكمة العدد 21
- ❖ الجابري , كاظم كريم وصبري , داود عبد السلام . (2013): مناهج البحث العلمي , دار الكتب والوثائق , بغداد- العراق .
- ❖ الجبوري , علي محمود كاظم , والمعموري , علي حسين مظلوم .(2019): قراءات في نظريات الشخصية , جامعة بابل .
- ❖ حبيب , ليث حازم (٢٠١٠): (بناء مقياس صورة الذات لدى تلاميذ صفوف التربية الخاصة في محافظة نينوى) , مجلة الأبحاث كلية التربية الأساسية , مجلد ٩ , عدد ٤, جامعة الموصل.

- ❖ حسين , هشام بركات بشر, (2017) : استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية , مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية / جامعة بابل , العدد 32/ , 84 – 109 .
- ❖ الحسيني , عزة أحمد محمد ، راغب , إيمان زغمول أحمد.(2005): الثقة التنظيمية وفعالية الأداء المدرسي بجمهورية مصر العربية ، التربية: الجمعية المصرية لمتربية المقارنة والأدارة التعليمية ، مج 8 ، 12_144 .
- ❖ حمادي , صباح سعيد , وحسن , اريج خضر , (2017) : تقويم جودة مهارات التدريس لدى مدرسي الرياضيات في المرحلة الاعدادية الفرع العلمي من وجهة نظرهم , مجلة البحوث التربوية والنفسية , العدد (52), 438 – 470
- ❖ حمد, نادرة جميل(2004): صورة الذات وعلاقتها بالتفاعل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية الآداب - جامعة بغداد.
- ❖ الحمزي ,محمد أحمد (2003): العلاقة بين انتشار عناصر ممارسة القيادة بالتشجيع لدى قادة التعليم الساسي ومستويات الالتزام التنظيمي لديها ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان ، العدد (13).
- ❖ خليل , نبيل سعد.(2013) : دراسة مقارنة الإدارة التعليمية في كل من فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية وامكان الأفادة منها في مصر , التربية : الجمعية المصرية للتربية المقارنة والأدارة التعليمية, السنة السادسة , 77 – 146 .
- ❖ داود ، عزيز حنا و عبد الرحمن، أنور حسين . (1990) : المدخل إلى مناهج البحث ، مطابع التعليم العالي، بغداد- العراق.
- ❖ درويش , زين العابدين(2005) :علم النفس الاجتماعي وتطبيقاته التربوية والإنسانية , ط ١ جمعية أعمال المطابع التعاونية , عمان _الأردن.
- ❖ رزوقي, عبد الحسين وعيال, ياسين حميد . (2011): القياس والتقويم للطالب الجامعي , كلية التربية ابن رشد .

- ❖ الرشيدى العنود مبارك، والهولي، علي إسماعيل (2015): وعي معلمات المرحلة الإبتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الهوية المهنية للمعلم دراسات تربويه ونفسية : مجلة كلية التربية بالزقازيق ، مصر، ع 88
- ❖ الزبيدي، عبد القوي سالم والكحالي، سالم بن ناصر (2014) : الفروق بين النوع والصف الدراسي والقلق في حالات الهوية المهنية لدى طلبة الصفين التاسع والعاشر بسلطنة عمان . مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أمارابارك) الولايات المتحدة الأمريكية ، مجلد 5(13)
- ❖ الزغلول خلدون الديابي ، وعبد السلام عبد الرحمن (2019) : نظريات الشخصية . دار عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- ❖ زهران ، حامد عبد السلام (1982): التوجيه والإرشاد النفسي ، عالم الكتب ، القاهرة. .
- ❖ زاوي ، نصري ، عمر ، جعيجع ، (2019) : هوية الأنا و علاقتها بالمشروع الشخصي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية : دراسة استكشافية ببعض ثانويات مدينة سعيدة ، مجلة التنمية البشرية ، المجلد (6) ، العدد 4 ، 47 - 66 .
- ❖ سليمان جلال (1988) : دراسة مستعرضة للنمو النفسي الاجتماعي لتلاميذ المرحلتين الإعدادية والثانوية وفقا لنظرية اريك اريكسون"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، القاهرة
- ❖ سمارة ، عزيز وآخرون. (1989) : مبادئ القياس والتقويم في التربية . ط2 ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.
- ❖ سناني عبد الناصر (2012) : صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئي في سنوات الأولى من مسيرته المهنية دراسة ميدانية كلية الآداب والعلوم الانسانية جامعة باجي مختار عنابة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه في العلوم - جامعة قسنطينة.
- ❖ شلتز، داون (1983): نظريات الشخصية ، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبدالرضا القيسي ، مطبعة جامعة بغداد ، العراق.
- ❖ شياوي، صلاح الدين ، و وتاوريريت ، نور الدين ، (2020) : دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المرضي لدى موظفي الجماعات الإقليمية ببلدية بوسعادة ولاية المسيلة ، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية ، المجلد (5) العدد (2): 473-497

- ❖ صالح ، قاسم حسين(1988): الشخصية بين التنظير والقياس ، ط1 مطبعة التعليم العالي ، بغداد.
- ❖ الظاهر ، قحطان احمد (2004) : مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق ، الأردن ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع.
- ❖ عبد الرحمن ، محمد السيد (1998) : نظريات الشخصية، دار الفناء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة. . عثمان ،
- ❖ عبد الفتاح حمد زين العابدين وأبو سيف محمود سيد علي (2016): دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية. العدد (02) ج 1 معهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة، مصر http:
- ❖ عوجة، محمد عبد الفتاح محمود . (2012) : القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والتنظيم الذاتي في الهوية الوظيفية للمعلمين الفلسطينيين ، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك اريد، الأردن
- ❖ _____ ، محمد عبد الفتاح ، (2015) : الهوية الوظيفية لدى طلبة جامعة الخليل ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية - المجلد الخامس ، 127 - 143
- ❖ عطوي ،جودت عزت وسعيد عبد العزيز (2004) : التوجيه المدرسي ، ط ١ ، الأردن ، دار الأمل
- ❖ العمري، ماجد (1993) : الشخصية ، دار ازمنا للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان ، الاردن.
- ❖ عودة ، أحمد سليمان . (2002): القياس والتقويم في العملية التدريسية ، الاصدار الخامس ، كلية العلوم التربوية ، جامعة اليرموك ، دار الأمل .
- ❖ فرج ، صفوت .(1980) : القياس النفسي، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر.
- ❖ فروم ، اريك (1972) : الخوف من الحرية ، ترجمة مجاهد عبد المنعم مجاهد ، المؤسسات العربية للدراسات والنشر ، بيروت
- ❖ القيسي ، طالب ناصر حسين (1994): العلاقة بين مفهوم الذات وبعض سمات الشخصية عند المراهقين المحرومين وغير المحرومين من الاءاء ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد ، رسالة دكتوراه ، حرير للنشر والتوزيع.

- ❖ الكبيسي، كامل ثامر . (2010) : العلاقة بين التحليل المنطقي و التحليل الاحصائي لفقرات المقاييس النفسية، مجلة الاستاذ ، كلية التربية-ابن رشد ، جامعة بغداد، العدد(25) .
- ❖ الكلوت، جيهان عبدالله. (2007): المقومات الشخصية والمهنية للمعلم في ضوء اراء بعض المربين المسلمين ومدى تمثلها لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر طلبتهم ، رساله ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية ،غزة
- ❖ مايدي ، زينب ، ونصر ، يوسف ، (2017): الهوية المهنية : الانتقال من الهويات الفريدة الى الهويات الجماعية ، مجلة الباحث الاجتماعي ، العدد (13) ، 415 - 422 .
- ❖ مجيد ، سوسن شاكر (2015) : اضطرابات الشخصية ، انماطها ، قياسها دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
- ❖ ملحم ، سامي محمد . (2000) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس . ط1 ، دار المسيرة ، الأردن.
- ❖ ميكشيللي، اليكس (1993) الهوية، (ط. 1). دمشق: دار النشر الفرنسية.
- ❖ نورة ، بن راس ، (2019) : الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل لدى اساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر .
- ❖ هورناي ، كارين (1988) : صراعاتنا الباطنية ، نظرية بناء عن مرض العصاب ، ترجمة عبد الودود محمد العلي ، دار الشؤون الثقافية العامة ، بغداد .
- ❖ هول ، كافين ولندزي ، جاردنر (1987): نظريات الشخصية، ترجمة فرج احمد فرج ، مراجعة لويس كامل مليكة ، الكويت ، دار الشايح للنشر
- ❖ الوقفي راضي (1998) : مقدمه في علم النفس ،3، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان الأردن . .
- ❖ ويح، محمد عبد الرزاق (2003): منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، ط1 ،الأردن -- عمان :دار الفكر ناشرون وموزعون
- ❖ يوسف، أبو حميدان (2014): ال اغتراب النفسي لدى عينة من اللاجئين السوريين في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، الأردن. يوسف .

المصادر والمراجع الأجنبية :

- ❖ Aguayo, J. (2002) : Reassessing The Clinical Affinity Between Melanie Klein and D.w. winnicott, **International Journal of Psycho- Analysis**, 38: 113-115
- ❖ Alfred , P. Rovail & Mervyn J. Wighting (2005): **Feeling of alienation and community among higher education classroom** . Internet and higher education. 8.
- ❖ Anastasi, A . (1976): **Psychological Testing**. New York the Macmillan, Company . ASCD, Alexandria, VA.
- ❖ ———, A., & Urbina, S. (1997): **Psychological testing**. Prentice Hall/Pearson Education.
- ❖ Azar, A, (2010) : In service and Pre service Secondary Science Teacher's, Self- Efficacy Beliefs About their Professional Identity, **Educational Research and Reviews**, 5 (4) 175- 188
- ❖ Barbara , R , (1995) : The False Self for children , **The faculty of The Graduate School of Education and Human Development**, The George Washington University
- ❖ Barbara A Schapiro,(1995): **Literature and the Relational Self** p.52
- ❖ 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.
- ❖ ———, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004): **Reconsidering research on teachers' professional identity**. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107–128. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>
- ❖ Boliver, A. & Domingo, J. (2006): **The Professional Identity of Secondary School in Spain, Teacher's and Reconstruction**, *Theory and Research in Educational* 4 (3) 339- 355.

- ❖ Bollas, C. (1989): **Forces of destiny** . London : Free Association Books
- ❖ Borham, N. & Gary, P.(2006): "**Professional Identity of Teachers in their Early Development**". Teaching and Learning Research Program. Manchester University, London.
- ❖ Canrinus, E. ;Lornez, M. ; Beijaard, D. & Hofman, A. (2011) : **Profiling Teacher's scenes of professional Identify**. Educational Psychology 37 (5) , 593- 608.
- ❖ Cassimatis,E. (1984): **False Self** :Existential and therapeutis issues Int R psycho. Anal, II: p. 69.
- ❖ Chong, S., Ling, L.E., & Chuan, G.K. (2011): **Developing student teachers' professional identities: An exploratory study**. International Education Studies.4(1), 30-38.
- ❖ Coldren,J. & Smith, R. (1999) : **Active Location in Teachers Construction of Their Professional Identity**; Curriculum Studies , 3 (6) ,711- 726.
- ❖ Crigger N, Godfrey N(2014):. **From the inside out: a new approach to teaching professional identity formation and professional ethics**. J Prof Nurs. 2014;30(5):376-382.
- ❖ Daehnert ,C. (1998): **The False Self as Means of Disidentification** : A psychoanalytic Case Study . Contemporary Psychoanalysis,p34
- ❖ David C. Bell, Linda G. Bell, (2017): Accuracy of Retrospective Reports of Family Environment, **Journal of Child and Family Studies**, 10.1007/s10826-017-0948-5, 27, 4, (1029-1040)
- ❖ Daygherty, T.K and lintor,Jm.(2003): **Assessment of social Alienation: Psychometric , Properties of the Sacs-R, social behavior and personality** Rosalind Minsky, psychoanalysis and Gender (London1996) p.20
- ❖ Dayton, R. (2011): "Authenticity and art". **A Companion to Aesthetics**. John

Wiley and Sons

- ❖ Ebel, R.L . (1972): **Essentials of Education Measurement** , New Jersey, Englewood cliffs prentice-Hall.
- ❖ Espnes, G. A. (2012): The self-transcendence scale: an investigation of the factor structure among nursing home patients. **Journal of Holistic Nursing**, 30(3), 147-159
- ❖ Ethier, K & Deaux, K(1994): **Negotiating Social Identity When Contexts Change: Maintaining Identification and Responding to Threat.** j.of personality and Social Psychology. Vol 67 no:2 pp. 243-251.
- ❖ Eugene M.Derobertis, (2008) : **Humanizing Child Development Theories:** 38
- ❖ Fromm, E. (1973): **the Anatomy of Human Deston,** tivness, New yourk: Holt, Rinehart and Winston.
- ❖ Gale , R . (1974) : **Who Are You ?** The Psychology of Being your self . New Jersey, Hall, Inc . Englewood Cliffs.
- ❖ Glasser, M. (1992): **problems in the psychoanalysis of certain narcissistic disorders Int.** Psycho. Anal 493
- ❖ Goldin, G. A & Hannula, M. S. ; Martino, P.D; Pantziara, M.; Zhang, Q.; Morselli, F.; Heyd-Metzuyanin, F.; Lutovac, S.; Kaasila, R.; and Middleton, J.A. (2016): **Attitudes, Beliefs, Motivation and Identity in Mathematics Education,** ICME-13 Topical Surveys, Springer International Publishing , DOI
- ❖ Goldman, B. & Kernis, M. (2006): **The development of the authenticity inventory,** version 3. Unpublished data
- ❖ Hałas, E., ed. (2000): **Florian Znaniecki's Sociological Theory and the Challenges of the 21st Cen- tury.** Frankfurt am Main: Peter Lang.

-
- ❖ Harris, R. J. (2003): **Traditional nomothetic approaches**. Handbook of research methods in experimental psychology, 41-65.
 - ❖ Hendrickson, K. A. (2016): Math Teachers' Circles: The Effects of a Professional Development Community on Mathematics Teachers' Identities. **PhD Dissertation, the Patton College of Education of Ohio University-USA.**
 - ❖ Hong. G. (2006) : **Pre- Service and Beginning teacher professional identity and its relation to dropping out of the profession**. Teaching and Teacher Education, 26, 1530- 1543.
 - ❖ Janet Malcolm,(1988): **psychoanalysis: the Impossible Profession**, p. 135.
 - ❖ Johnson, K. R. (2013): **Illuminating the identities of mathematics teachers and mathematics teacher educators** (Order No. 3592117). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.
 - ❖ Kaesler, D. (1998): **Max Weber: Eine Einf "uhrung in Leben, Werk und Wirkung**. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
 - ❖ Kelchtermans, G.(1999):"Narrative-Biographical Research on Teachers' Professional Development: Exemplifying a Methodological Research Procedure". **Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association** (Montreal, Quebec, Canada April 19-23.
 - ❖ Knijnik M, (2011): **falso self** , pseudomaturidade , segunda pele eidentificacao adesiva uma revisao sobre osbre os conceitos. Rev psicoter. p,91
 - ❖ Knowles, G. J.(1992): **Models for understanding pre-service and beginning teachers' biographies**: Illustrations from case studies. In I. F. Goodson (Ed.), Studying teachers' lives (pp. 99–152). London: Routledge, 1992.

- ❖ Landine, J. (2013): The Relationship Between Vocational Self-Concept, Ego-Identity Development, and Vocational Decision-Making. **The Canadian Journal of Career Development**, (12) 2, 5-18.
- ❖ Lasky, S. (2005): **A sociocultural approach to understanding teacher identity**, agency and professional vulnerability in a context of secondary school reform. *Teaching and Teacher Education*, 21.
- ❖ Lawson, M. David.,(2016): Achieving Personal Authority in the Family: An Intergenerational Family and Cognitive Approach for Counseling with Adults, **The Family Journal**,.4, 2, (116-126).
- ❖ Lehman, D. W., O'Connor, K., Kovács, B., and Newman, G.E. (2019): **Authenticity**. *Acad. Manag. Ann.* 13, 1–42.
- ❖ Lenton, A., Bruder, M., Slabu, L. & Sedikides, C. (2013):How does “being real” feel? The experience of state authenticity. **Journal of Personality**, (81), 276-289
- ❖ Lowen, Alexander .(2004): **the true Self** .. p 35
- ❖ Luehmann, A. L. (2007): **Identity development as a lens to science teacher preparation**. *Science Education*, 91(5).
- ❖ Mary Jacobus,(2005): **The poetics of Psychoanasis** : In the wake of klein p . 37
- ❖ Modell, A. H. (1985) :The Works Of Winnicott And The Evolution Of Thought. **Journal Of the American Psychoanalytic Association**, (s) 113
- ❖ Neville Symington,(2003): **Narcissism A NewTheor** p.104
- ❖ Nussbaum, M. c. (2006): **The Massachusetts Review vol The Messy Self** pp.375

- ❖ Ogden ,T.H .(1985): **The Mother, the Infant and the Matrix**: Interpretations of Aspects of the Work of Donald Winnicott. Contemporary Psychoanalysis,364- 371
- ❖ Olson, E.T. (1996): **Composition and Coincidence**. Pacific Philosophical Quarterly, 77 (4). pp. 374-403. ISSN 0031-5621
- ❖ Polly Young –Eisendrath James Albert Hall, Jungs(1991) : **Self Psychology** p.29
- ❖ Quaimare, B.(2008): "Exploring Teachers Professional Identity in the the context of the Current Political Conflict in Palestine". **Doctoral Dissertation**, University of Manchester.
- ❖ Raimy, R. (1975): **Misunderstanding of the Self**. Cognitive Psychotherapy and the Misconception Hypothesis
- ❖ Reed, P. G. (2013): **The theory of self- transcendence**. In Smith, M. J., & Liehr, P. R. (Eds.), Middle Range Theory for Nursing (pp. 145-165). Springer Publishing Company.
- ❖ Rogers, C. R. (1974): **In retrospect**: Forty-six years. American Psychologist.
- ❖ ———, C. R. (1980): A way of being. Boston: Houghton Mifflin. Presents the work of Rogers's later years concerning individual and group psychotherapy, **the helping professions**, scientific progress, and personal growth.
- ❖ Sachs, J.(2001): "Teacher Professional Identity: Competing Discourses, Competing Outcomes". **Journal of Educational Policy**, 16(2), 149- 161.
- ❖ ———, J. (2005): **Teacher education and the development of professional identity**: Learning to be a teacher. In P. Denicolo & M. Kompf (Eds.), Connecting policy and practice: Challenges for teaching and learning in schools and universities (pp. 5 21). Oxford: Routledge.

- ❖ Sainsaulieu R. (1987): **Sociologie de l'organisation et de l'entreprise**.Ed. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz, Paris.
- ❖ ————— R. (1988): **L'identité au travail, Paris**, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- ❖ Salman Akhtar, (2009) : **Good Feelings** -Sahara, Baljinader
- ❖ Schepens. A; Alterman V& Vlerick ,P, (2009): **Student teacher Professional Identity Formation**; Educational Studies, 35 (4) 361- 378.
- ❖ Schwarzer, Hallum, Suhair (2008) : **PerceivedTeacher self- efficacy As Prediction on Job Stress and Brownout: A median Analyses**. Applied Psychology, 57, (7) 152- 171.
- ❖ Shlomo SB, Levy D, Itzhaky H.(2012): **Development of professional identity among social work students: contributing factors**. Clin Supervisor.2012; 31(2):240-255.
- ❖ Simon Grolnick,(1990): **The Work &play of winnicott**. New Jersey: Aronson,, p. 44
- ❖ Smith,B; Fritz,Q& Mabaline, V. (2010): **A conversation of Teacher's: In Search of Professional Identity**, Australian. Education,Teacher's, 37 (2) 224-244
- ❖ Stern, D. (1985) : **the interppersonal world of the in fant**, new york: Basic Book p. 277
- ❖ Theagard Daul (2003): **Self Deception and Emotional Coherence Minds and Mochines**. Vol . p. 213.
- ❖ Thompson, steven K . (2012) : **sampling** , third Edition
- ❖ Timostsuk, I; Ugaste ,A, (2010) :**Teacher Professional Identity**. Teaching and Teacher Education 26 (3) 1563- 1570.

- ❖ Vannini, P. & Franzese, A. (2008): **The Authenticity of Self: Conceptualization, Personal Experience, and Practice.** Issue , Sociology Compass, 2 (5), 1621–1637.
- ❖ Wang, Yang, Y., Zhu, J.et al. (2019): **Professional identity and mental health of rural- oriented tuition-waived medical students in Anhui Province,** China. BMC Med Educ <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1603-1>.
- ❖ Weber, K. (Ed.) (1998): **Life history, gender and experience .**Theoretical approaches to adult life and learning. Roskilde University: Adult Education Research Group.
- ❖ Weinhold, Barry. (2012): **BREAKING FAMILY PATTERNS: How To Identify Your Family Patterns.** Asheville, NC: CICRCL Press /Amazon/Kindle e-book, 121 pages
- ❖ Weiss,J. &Sampson, H. (1986): **Psychoanalytic process: Theory, clinical observations and empirical research,** New york: p. 76.
- ❖ Wilt, J, & Fleeson, W. (2010): The relevance of big five trait content in behavior to subjective authenticity: Do high levels of within-person behavioral variability undermine or enable authenticity achievement? **Journal of Personality**, 78, 135 -139.
- ❖ Winnicott, D. W. (1965): **The maturational processes and the facilitating environment.** New York: International Universities Press.
- ❖ Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliouis, M., & Joseph, S. (2008): **The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale.** Journal of Counseling Psychology, 55(3), 385–399

-
- ❖ Yuan, R., & Lee, I. (2015): **The cognitive, social, and emotional process of teacher identity construction in a pre-service teacher education program.** Research Papers in Education, 30(4).

الملاحق

ملحق (1)

كتاب تسهيل مهمة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جمهورية العراق
جامعة بابل
كلية التربية للعلوم الانسانية

Ministry of Higher Education
and Scientific Research
University of Babylon
College of Education for Human Sciences

العدد : ١٢٠
التاريخ : ١٨ / ٤ / ٢٠٢٤

Ref. No :
Date: / /

الى / مديرية تربية بابل

م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة:

يرجى التفضل بالموافقة على تسهيل مهمة طالب الدراسات العليا / الماجستير (كرار ناصر طه موسى) من قسم العلوم التربوية والنفسية في كليتنا لغرض الحصول على بيانات تخص بحثه الموسوم (الذات الكاذبة وعلاقتها بالهوية الوظيفية لدى مدرسين المرحلة الاعدادية) علما انه مستمر بالدراسة للعام الدراسي الحالي ٢٠٢٣-٢٠٢٤.

... مع الاحترام ...

أ.د. اسامة كاظم عمران
معاون العميد للشؤون العلمية
والدراسات العليا

جامعة بابل
الدراسات العليا
كلية التربية للعلوم الانسانية

نسخة منه الى :-
الدراسات العليا
- المصانفة

البريد الالكتروني bad_edu_humsci@yahoo.com
امنية 07801010633

www.uobabylon.edu.iq

ملحق (2)

اسماء السادة المحكمين على مقياسي البحث

ت	اللقب العلمي	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د.	احمد عبد الحسين الازيرجاوي	شخصية وصحة نفسية	كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة كربلاء
12	أ.م.د.	ازهار محمد مجيد	علم النفس المعرفي	كلية الاداب / جامعة بغداد
13	أ.م.د.	أيام عبد الوهاب	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة بابل
2	أ.د.	حسين ربيع حمادي	الاحصاء التربوي	كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة بابل
14	أ.م.د.	حوراء عباس كرمائش	علم النفس التربوي	كلية التربية الاساسية / جامعة بابل
15	أ.م.د.	راقية عباس	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة بابل
3	أ.د.	رقية هادي مهدي	قياس وتقويم	كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة بابل
4	أ.د.	زينب محمد كاطع	علم النفس التربوي	كلية تربية بنات / جامعة بغداد
16	أ.م.د.	زينه علي صالح	علم النفس التربوي	كلية الاداب / جامعة القادسية
17	أ.م.د.	سالي طالب علوان	علم النفس التربوي	كلية التربية للبنات / جامعة بغداد
18	أ.م.د.	سلام هاشم حافظ	علم النفس التربوي	كلية الاداب / جامعة القادسية
19	أ.م.د.	صالح صاحب كاظم	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة كربلاء
5	أ.د.	عبد السلام جودت	علم النفس التربوي	كلية التربية الاساسية / جامعة بابل
6	أ.د.	عفراء إبراهيم العبيد	علم النفس التربوي	كلية تربية بنات / جامعة بغداد
20	أ.م.د.	علي تركي ناقل	علم النفس التربوي	كلية الاداب / جامعة القادسية
7	أ.د.	علي حسين المعموري	علم النفس المعرفي	كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة بابل
21	أ.م.د.	علي حسين عايد	علم نفس الشخصية	كلية التربية / جامعة القادسية
22	أ.م.د.	علي حمود عبد الزهرة	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة كربلاء
23	أ.م.د.	علي عناد زامل	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة واسط

مركز البحوث التربوية والنفسية	علم النفس العام	علي عوده محمد	أ.م.د.	24
كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة بابل	علم النفس السريري	علي محمود الجبوري	أ.د.	8
كلية التربية الاساسية / جامعة بابل	علم النفس النمو	عماد حسين عبيد	أ.د.	9
كلية التربية / جامعة بغداد	علم نفس النمو	غادة عبد الهادي	أ.م.د.	25
كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة كربلاء	علم النفس التربوي	فاطمة ذياب مالود	أ.م.د.	26
كلية التربية / الجامعة المستنصرية	علم النفس التربوي	كاظم محسن كويطع	أ.م.د.	27
كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة بابل	ادارة تربوية	كريم فخري هلال	أ.د.	10
كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة واسط	علم النفس التربوي	مالك فضيل القريشي	أ.م.د.	28
كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة بغداد	قياس وتقويم	محمد انور السامرائي	أ.د.	11
كلية التربية / الجامعة المستنصرية	علم النفس التربوي	نغم عبد الرضا	أ.م.د.	29
كلية التربية / الجامعة المستنصرية	علم النفس التربوي	نيران يوسف جبر	أ.م.د.	30

ملحق (3)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الماجستير

استبانة آراء المحكمين على مقياس الذات الكاذبة

الأستاذ الفاضل الدكتور المحترم

تحية طيبة:

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم بـ (الذات الكاذبة وعلاقتها بالهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية) ولغرض قياس الذات الكاذبة (The false self) قام الباحث ببناء مقياس الذات الكاذبة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية من أجل تحقيق أهداف بحثه، وبالاعتماد على تعريف ونظرية (Fromm, 1972) الذي عرف الذات الكاذبة بأنها " فقدان وضياح الذات نتيجة الانصياع الكلي للآخرين ليشعر الفرد بالأمن والانتماء المؤقت للآخرين الذي يحتاجهما بشكل بائس على حساب الذات بحيث لا تكون هناك (أنا) متميزة عن الآخرين ويصبح الفرد (هم) وتحل الذات الكاذبة محل الذات الأصلية (Fromm, 1972:108)

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية عالية في مجال علم النفس والقياس النفسي يتوجه الباحث إليكم للاستعانة بأرائكم ومقترحاتكم السديدة حول صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لما وضعت من أجله وصلاحية كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه وصلاحية بدائل الإجابة على فقرات المقياس.

علماً أن بدائل الإجابة على المقياس هي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ أبداً).

ولكم الشكر الجزيل مع التقدير

طالب الماجستير

كرار ناصر طه

اسم المشرف

أم د أيام وهاب رزاق

المجال الاول: التطابق مع الآخرين: وهو تطابق سلوك الفرد مع سلوك الآخرين من خلال الانصياع المستمر والامتثال الذاتي دون قيد او شرط للقواعد والمعايير التي تحكم السلوك (Fromm, 1972:117)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	التزم بقواعد المجموعة التي أنتمي اليها بشكل تام			
2	اساير الاخرين بكل شيء لكسب رضاهم			
3	اسعى الى تقليد سلوكيات اصدقائي			
4	اتنازل عن رأيي امام اراء الاخرين بغض النظر عن صحته			
5	احاول اخفاء رغباتي إذا كانت مضادة للآخرين			
6	انقيد بالضوابط والمعايير الاجتماعية بأكمل وجه			
7	اتجنب مجادلة الاخرين خوفا من فقدانهم			
8	امتثل لأوامر المدير حفاظا على مكانتي الوظيفية			
9	أفكر بطريقة تشبه طريقة تفكير زملائي			
10	اطلب مشورة الاخرين بكل صغيرة وكبيرة			
11	اسعى الى مساعدة الاخرين بغية استحسانهم			
12	كي انضم الى مجموعة اجتماعية اسايرهم بكل شيء			
13	انصاع الى جميع القرارات والتعليمات التي ترد الينا من الجهات العليا دون مناقشة			
14	احب ان اكون شخصا متميزا عن الاخرين			
15	أبقى مصرا على قراري رغم الانتقادات الموجهة لي			

المجال الثاني: الشعور بالأمن والانتماء: شعور الفرد بالحاجة الى الاندماج الاجتماعي مع الآخرين وان يحزر نفسه من وحدته وعزله من أجل ازالة كل الفروق بينه وبين الآخرين خوفا من الوحدة و فقدان الامان (Fromm, 1972:120)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	اشعر بالسعادة حينما اندمج مع الآخرين			
2	اشعر بضرورة الانتماء الى مجموعة اجتماعية			
3	تراودني مشاعر الوحدة حينما يبتعد عني اصدقائي			
4	اميل الى كثرة الاصدقاء			
5	اتقرب من الآخرين واتودد لهم كي تصبح علاقاتي بهم وطيدة			
6	اشعر بفقدان الامان عندما اكون وحيدا			
7	اقضي معظم اوقاتي بصحبة أصدقائي			
8	اشعر بالقوة حينما اكون مع الآخرين			
9	اشترك في أي عمل يقوم به زملاء الوظيفة			
10	تحقيق اهدافي هي من تحقيق اهداف الجماعة			
11	استمتع بالزيارات المتبادلة والمستمرة مع الآخرين			
12	اعتقد بان انتمائي الى اصدقاء كثر يحقق لي مستقبل جيد			
13	من الصعب على أي شخص ان يعيش بمفرده			
14	أفضل اختيار حاجاتي الخاصة بمفردي			
15	أفضل البقاء بمفردي على البقاء مع الجماعة في اماكن الانتظار			

ملحق (4)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الماجستير

مقياس الذات الكاذبة المستعمل للتحليل الاحصائي

عزيزي الطالب / الطالبة المحترمون

تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

<input type="text"/>	: أنساني	<input type="text"/>	: علمي	: التخصص :
<input type="text"/>	: أنثى	<input type="text"/>	: ذكر	: الجنس :

ولكم فائق الشكر والتقدير..

طالب الماجستير

كرار ناصر طه

اسم المشرف

أ م د أيام وهاب رزاق

لا تنطبق علي أبداً	تنطبق علي نادراً	تنطبق علي احياناً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي دائماً	الفقرات	ت
					الترزم بقواعد المجموعة التي أنتمي اليها بشكل تام	.1
					اساير الاخرين بكل شيء لكسب رضاهم	.2
					اسعى الى تقليد سلوكيات اصدقائي	.3
					اتنازل عن رأيي امام اراء الاخرين بغض النظر عن صحته	.4
					احاول اخفاء رغباتي إذا كانت مضادة للآخرين	.5
					اتقيد بالضوابط والمعايير الاجتماعية بأكمل وجه	.6
					اتجنب مجادلة الاخرين خوفاً من فقدانهم	.7
					امتثل لأوامر المدير حفاظاً على مكانتي الوظيفية	.8
					أفكر بطريقة تشبه طريقة تفكير زملائي	.9
					اطلب مشورة الاخرين بكل صغيرة وكبيرة	.10
					اسعى الى مساعدة الاخرين بغية استحسانهم	.11
					كي انضم الى مجموعة اجتماعية اسايرهم بكل شيء	.12
					انصاع الى جميع القرارات والتعليمات التي ترد الينا من الجهات العليا دون مناقشة	.13
					احب ان اكون شخصاً متميزاً عن الاخرين	.14
					أبقى مصراً على قراري رغم الانتقادات الموجهة لي	.15
					اشعر بالسعادة حينما اندمج مع الاخرين	.16
					اشعر بضرورة الانتماء الى مجموعة اجتماعية	.17
					تراودني مشاعر الوحدة حينما يبتعد عني اصدقائي	.18

					اميل الى كثرة الاصدقاء	.19
					اتقرب من الاخرين واتودد لهم كي تصبح علاقاتي بهم وطيدة	.20
					اشعر بفقدان الامان عندما اكون وحيدا	.21
					اقضي معظم اوقاتي بصحبة أصدقائي	.22
					اشعر بالقوة حينما اكون مع الاخرين	.23
					اشترك في أي عمل يقوم به زملاء الوظيفة	.24
					تحقيق اهدافي هي من تحقيق اهداف الجماعة	.25
					استمتع بالزيارات المتبادلة والمستمرة مع الاخرين	.26
					اعتقد بان انتمائي الى اصدقاء كثر يحقق لي مستقبل جيد	.27
					من الصعب على أي شخص ان يعيش بمفرده	.28
					أفضل اختيار حاجاتي الخاصة بمفردتي	.29
					أفضل البقاء بمفردتي على البقاء مع الجماعة في اماكن الانتظار	.30

ملحق (5)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الماجستير

مقياس الذات الكاذبة بصيغته النهائية

عزيزي المدرس / المدرسة المحترمون

تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

<input type="text"/>	: أنساني	<input type="text"/>	: علمي	: التخصص :
<input type="text"/>	: أنثى	<input type="text"/>	: ذكر	: الجنس :

ولكم فائق الشكر والتقدير..

طالب الماجستير

كرار ناصر طه

اسم المشرف

أ م د أيام وهاب رزاق

ت	الفقرات	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي احياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي أبداً
1	التزم بقواعد المجموعة التي أنتمي اليها بشكل تام					
2	اساير الاخرين بكل شيء لكسب رضاهم					
3	اسعى الي تقليد سلوكيات اصدقائي					
4	انتازل عن رأيي امام اراء الاخرين بغض النظر عن صحته					
5	احاول اخفاء رغباتي إذا كانت مضادة للآخرين					
6	انقيد بالضوابط والمعايير الاجتماعية بأكمل وجه					
7	اتجنب مجادلة الاخرين خوفاً من فقدانهم					
8	امتثل لأوامر المدير حفاظاً على مكانتي الوظيفية					
9	أفكر بطريقة تشبه طريقة تفكير زملائي					
10	اطلب مشورة الاخرين بكل صغيرة وكبيرة					
11	اسعى الي مساعدة الاخرين بغية استحسانهم					
12	كي انضم الي مجموعة اجتماعية اسايرهم بكل شيء					
13	انصاع الي جميع القرارات والتعليمات التي ترد الينا من الجهات العليا دون مناقشة					
14	احب ان اكون شخصا متميزا عن الاخرين					
15	أبقى مصراً على قراري رغم الانتقادات الموجهة لي					
16	اشعر بالسعادة حينما اندمج مع الاخرين					
17	اشعر بضرورة الانتماء الي مجموعة اجتماعية					
18	تراودني مشاعر الوحدة حينما يبتعد عني اصدقائي					

					اميل الى كثرة الاصدقاء	19
					اتقرب من الاخرين واتودد لهم كي تصبح علاقتي بهم وطيدة	20
					اشعر بفقدان الامان عندما اكون وحيدا	21
					اقضي معظم اوقاتي بصحبة أصدقائي	22
					اشعر بالقوة حينما اكون مع الاخرين	23
					اشترك في أي عمل يقوم به زملاء الوظيفة	24
					تحقيق اهدافي هي من تحقيق اهداف الجماعة	25
					استمتع بالزيارات المتبادلة والمستمرة مع الاخرين	26
					اعتقد بان انتمائي الى اصدقاء كثر يحقق لي مستقبل جيد	27
					من الصعب على أي شخص ان يعيش بمفرده	28
					أفضل اختيار حاجاتي الخاصة بمفردتي	29
					أفضل البقاء بمفردتي على البقاء مع الجماعة في اماكن الانتظار	30

ملحق (6)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الماجستير

استبانة آراء المحكمين على مقياس الهوية الوظيفية

الأستاذ الفاضل الدكتور المحترم

تحية طيبة:

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم بـ (الذات الكاذبة وعلاقتها بالهوية الوظيفية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية) ولغرض قياس الهوية الوظيفية (Functional identity) تبنى الباحث مقياس (عجوة , 2015) للهوية الوظيفية بالاعتماد على تعريف (Smith et al, 2010) الذين عرفوا الهوية الوظيفية بأنها " الاحساس الواعي بالذات من خلال تصور المدرسين لأدوارهم داخل المدرسة وخارجها وضمن سياق اجتماعي وثقافي معين (Smith et al , 2010 : 94)

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية عالية في مجال علم النفس والقياس النفسي يتوجه الباحث إليكم للاستعانة بأرائكم ومقترحاتكم السديدة حول صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لما وضعت من أجله وصلاحية كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه وصلاحية بدائل الإجابة على فقرات المقياس.

علماً أن بدائل الإجابة على المقياس هي (موافق بدرجة عالية جداً، موافق بدرجة عالية، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة منخفضة، موافق بدرجة منخفضة جداً).

ولكم الشكر الجزيل مع التقدير

طالب الماجستير

كرار ناصر طه

اسم المشرف

أ.م.د. أيام وهاب رزاق

المجال الاول: التعليم والتعلم هو الاجراءات التعليمية المطلوب من المعلم القيام بها للوصول إلى أعلى مستوى من النتائج التعليمية

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	لدي معرفة شاملة وعمق معرفي في موضوع تخصصي			
2	أستطيع الربط بين الموضوعات التعليمية وبصورة هادفة.			
3	لدي القدرة على المبادرة لاتخاذ القرارات الخاصة بالتخطيط للمواقف التعليمية.			
4	أستطيع خلق مناخ تعليمي صحي وإيجابي ينسجم مع الطلبة.			
5	أستطيع توجيه الطلبة ومساعدتهم على تطبيق ما يتعلمونه			
6	لدي من الكفاءة ما يساعد طلبتي على تحقيق أهدافهم التعليمية وبمستوى عالي			
7	لدي القدرة على إظهار المرونة في المواقف والقضايا التعليمية			
8	لدي القدرة على مساعدة الطلبة لتحقيق مستوى عالي من التعلم الفعال.			
9	أستطيع توظيف أشكال التقويم حسب أهداف المنهاج.			
10	لدي القدرة على ترسيخ الأنظمة والقوانين الصفية والمدرسية.			

المجال الثاني: نمو الطلبة: ويقصد به الإجراءات المطلوب من المعلم القيام بها لاشباع حاجات الطلبة النمائية، وتوفير الظروف المناسبة لذلك

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
11	يمكنني استكشاف الخصائص النمائية للطلبة وتطويرها.			
12	أستطيع تحديد حاجات الطلبة من أجل التخطيط للأنشطة التعليمية			
13	يمكنني ممارسة دور قيادي لتحقيق التعاون بين الطلبة.			
14	أستطيع بناء علاقة إيجابية وبناءة مع الطلبة .			
15	بإمكاني ممارسة دور أرشادي للطلبة لحل مشكلاتهم			
16	أستطيع بناء شبكة أمان ودعم نفسي فعالة للطلبة.			
17	بإمكاني مساعدة الطلبة على زيادة مستوى اهتمامهم وتقديرهم لأهمية التعلم			

المجال الثالث: التطور المدرسي: ويشير إلى مجموعة الإجراءات المتوقعة من المعلم القيام بها لتحسين وضع المدرسة إدارياً وأكاديمياً

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
18	يمكنني تقديم المساعدة لزملائي المعلمين خصوصاً الجدد منهم			
19	بإمكاني ترسيخ فلسفة المدرسة ورسالتها التربوية			
20	أتبنى وجهة نظر تقوم على الاستمرارية في تحسين الأداء .			
21	لدي فهم شامل لأهداف المدرسة وطموحاتها			
22	لدي القدرة على القيام بكل المهام والمسؤوليات المدرسية.			
23	أستطيع إشراك أولياء الأمور ، ومؤسسات المجتمع المحلي في تحقيق الأهداف التعليمية .			
24	أستطيع أن أكون نموذجاً للطلبة والمعلمين في تطوير المدرسة			
25	يمكنني ممارسة مهارات العمل الجماعي مع المعلمين وبما ينسجم مع أهداف المدرسة وفلسفتها			

المجال الرابع: العلاقات والخدمات الوظيفية: ويشير إلى دور المعلم في تطوير العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة، وبين المدرسة والمجتمع المحلي

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
26	أستطيع تعزيز العلاقات التعاونية بين العاملين في المدرسة.			
27	بإمكاني التخطيط والتنسيق بين اللجان المختلفة في المدرسة			
28	لدي القدرة على التطور على الصعيد المهني والشخصي			
29	أستطيع التأثير على اتجاهات زملائي المعلمين إيجابيا			
30	لدي فهم عميق للسياسات التربوية وإمكانية تطويرها.			
31	أستطيع معالجة النتائج السلبية الناجمة عن الممارسات الخاطئة للمعلمين والطلبة.			
32	بإمكاني أن أكون نموذجا للمواطنة الحقيقية اتجاه المجتمع			

المجال الخامس: النمو والتطور الشخصي : يشير إلى قدرة المعلم على التطور المهني أثناء العمل.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
33	بإمكاني تعليم جميع الطلبة وبأحدث الاستراتيجيات التعليمية			
34	سيكون لدي اهتمام متطور بمشكلات الطلبة وقضاياهم			
35	لدي القدرة على الابتكار والتغيير على مستوى المدرسة وخارجها			
36	سأكرس معظم وقتي وجهدي في المستقبل للعمل المدرسي			
37	يوجد لدي اهتمام مستمر بكل ما هو جديد في إطار تخصصي			
38	يوجد لدي طموح في ان اكون معلما متميزا			
39	عملي كمدرس مرض جدا بالنسبة لي			
40	يتطور نمط تفكيري وممارساتي التعليمية وفق التطور المعرفي والتكنولوجي			

ملحق (7)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الماجستير

مقياس الهوية الوظيفية المستعمل للتحليل الإحصائي

عزيزي المدرس / المدرسة المحترمون

تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (/) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

<input type="text"/>	: أنساني	<input type="text"/>	: علمي	: التخصص :
<input type="text"/>	: أنثى	<input type="text"/>	: ذكر	: الجنس :

ولكم فائق الشكر والتقدير..

طالب الماجستير

كرار ناصر طه

اسم المشرف

أ م د أيام وهاب رزاق

ت	الفقرات	تطبق عليّ دائماً	تطبق عليّ غالباً	تطبق عليّ احياناً	تطبق عليّ نادراً	لا تتطبق عليّ أبداً
1	لدي معرفة شاملة وعمق معرفي في موضوع تخصصي					
2	أستطيع الربط بين الموضوعات التعليمية وبصورة هادفة.					
3	لدي القدرة على المبادرة لاتخاذ القرارات الخاصة بالتخطيط للمواقف التعليمية.					
4	أستطيع خلق مناخ تعليمي صحي وإيجابي ينسجم مع الطلبة.					
5	أستطيع توجيه الطلبة ومساعدتهم على تطبيق ما يتعلمونه					
6	لدي من الكفاءة ما يساعد طلبتي على تحقيق أهدافهم التعليمية وبمستوى عالي					
7	لدي القدرة على إظهار المرونة في المواقف والقضايا التعليمية					
8	لدي القدرة على مساعدة الطلبة لتحقيق مستوى عالي من التعلم الفعال.					
9	أستطيع توظيف أشكال التقويم حسب أهداف المنهاج.					
10	لدي القدرة على ترسيخ الأنظمة والقوانين الصفية والمدرسية.					
11	يمكنني استكشاف الخصائص النمائية للطلبة وتطويرها.					
12	أستطيع تحديد حاجات الطلبة من أجل التخطيط للأنشطة التعليمية					
13	يمكنني ممارسة دور قيادي لتحقيق التعاون بين الطلبة.					
14	أستطيع بناء علاقة إيجابية وبناءة مع الطلبة .					
15	بإمكاني ممارسة دور أرشادي للطلبة لحل مشكلاتهم					
16	أستطيع بناء شبكة أمان ودعم نفسي فعالة للطلبة.					
17	بإمكاني مساعدة الطلبة على زيادة مستوى اهتمامهم وتقديرهم					

					لأهمية التعلم
					18 يمكنني تقديم المساعدة لزملائي المعلمين خصوصا الجدد منهم
					19 بإمكانني ترسيخ فلسفة المدرسة ورسالتها التربوية
					20 أتبني وجهة نظر تقوم على الاستمرارية في تحسين الأداء.
					21 لدي فهم شامل لأهداف المدرسة وطموحاتها
					22 لدي القدرة على القيام بكل المهام والمسؤوليات المدرسية.
					23 أستطيع إشراك أولياء الأمور، ومؤسسات المجتمع المحلي في تحقيق الأهداف التعليمية .
					24 أستطيع أن أكون نموذجا للطلبة والمعلمين في تطوير المدرسة
					25 يمكنني ممارسة مهارات العمل الجماعي مع المعلمين وبما ينسجم مع أهداف المدرسة وفلسفتها
					26 أستطيع تعزيز العلاقات التعاونية بين العاملين في المدرسة.
					27 بإمكانني التخطيط والتنسيق بين اللجان المختلفة في المدرسة
					28 لدي القدرة على التطور على الصعيد المهني والشخصي
					29 أستطيع التأثير على اتجاهات زملائي المعلمين إيجابيا
					30 لدي فهم عميق للسياسات التربوية وإمكانية تطويرها.
					31 أستطيع معالجة النتائج السلبية الناجمة عن الممارسات الخاطئة للمعلمين والطلبة.
					32 بإمكانني أن أكون نموذجا للمواطنة الحقيقية اتجاه المجتمع
					33 بإمكانني تعليم جميع الطلبة وبأحدث الاستراتيجيات التعليمية
					34 سيكون لدي اهتمام متطور بمشكلات الطلبة وقضاياهم
					35 لدي القدرة على الابتكار والتغيير على مستوى المدرسة وخارجها

					سأكرس معظم وقتي وجهدي في المستقبل للعمل المدرسي	36
					يوجد لدي اهتمام مستمر بكل ما هو جديد في إطار تخصصي	37
					يوجد لدي طموح في ان اكون معلما متميزا	38
					عملي كمدرس مرض جدا بالنسبة لي	39
					يتطور نمط تفكيري وممارساتي التعليمية وفق التطور المعرفي والتكنولوجي	40

ملحق (8)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الماجستير

مقياس الهوية الوظيفية بصيغته النهائية

عزيزي الطالب / الطالبة المحترمون

تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

<input type="text"/>	: أنساني	<input type="text"/>	: علمي	: التخصص :
<input type="text"/>	: أنثى	<input type="text"/>	: ذكر	: الجنس :

ولكم فائق الشكر والتقدير..

طالب الماجستير

كرار ناصر طه

اسم المشرف

أ م د أيام وهاب رزاق

ت	الفقرات	تتطبق عليّ دائماً	تتطبق عليّ غالباً	تتطبق عليّ احياناً	تتطبق عليّ نادراً	لا تتطبق عليّ أبداً
1	لدي معرفة شاملة وعمق معرفي في موضوع تخصصي					
2	أستطيع الربط بين الموضوعات التعليمية وبصورة هادفة.					
3	لدي القدرة على المبادرة لاتخاذ القرارات الخاصة بالتخطيط للمواقف التعليمية.					
4	أستطيع خلق مناخ تعليمي صحي وإيجابي ينسجم مع الطلبة.					
5	أستطيع توجيه الطلبة ومساعدتهم على تطبيق ما يتعلمونه					
6	لدي من الكفاءة ما يساعد طلبتي على تحقيق أهدافهم التعليمية وبمستوى عالي					
7	لدي القدرة على إظهار المرونة في المواقف والقضايا التعليمية					
8	لدي القدرة على مساعدة الطلبة لتحقيق مستوى عالي من التعلم الفعال.					
9	أستطيع توظيف أشكال التقويم حسب أهداف المنهاج.					
10	لدي القدرة على ترسيخ الأنظمة والقوانين الصفية والمدرسية.					
11	يمكنني استكشاف الخصائص النمائية للطلبة وتطويرها.					
12	أستطيع تحديد حاجات الطلبة من أجل التخطيط للأنشطة التعليمية					
13	يمكنني ممارسة دور قيادي لتحقيق التعاون بين الطلبة.					
14	أستطيع بناء علاقة إيجابية وبناءة مع الطلبة .					
15	بإمكاني ممارسة دور أرشادي للطلبة لحل مشكلاتهم					
16	أستطيع بناء شبكة أمان ودعم نفسي فعالة للطلبة.					

				بإمكاني مساعدة الطلبة على زيادة مستوى اهتمامهم وتقديرهم لأهمية التعلم	17
				يمكنني تقديم المساعدة لزملائي المعلمين خصوصا الجدد منهم	18
				بإمكاني ترسيخ فلسفة المدرسة ورسالتها التربوية	19
				أبني وجهة نظر تقوم على الاستمرارية في تحسين الأداء.	20
				لدي فهم شامل لأهداف المدرسة وطموحاتها	21
				لدي القدرة على القيام بكل المهام والمسؤوليات المدرسية.	22
				أستطيع إشراك أولياء الأمور، ومؤسسات المجتمع المحلي في تحقيق الأهداف التعليمية .	23
				أستطيع أن أكون نموذجا للطلبة والمعلمين في تطوير المدرسة	24
				يمكنني ممارسة مهارات العمل الجماعي مع المعلمين وبما ينسجم مع أهداف المدرسة وفلسفتها	25
				أستطيع تعزيز العلاقات التعاونية بين العاملين في المدرسة.	26
				بإمكاني التخطيط والتنسيق بين اللجان المختلفة في المدرسة	27
				لدي القدرة على التطور على الصعيد المهني والشخصي	28
				أستطيع التأثير على اتجاهات زملائي المعلمين إيجابيا	29
				لدي فهم عميق للسياسات التربوية وإمكانية تطويرها.	30
				أستطيع معالجة النتائج السلبية الناجمة عن الممارسات الخاطئة للمعلمين والطلبة.	31
				بإمكاني أن أكون نموذجا للمواطنة الحقيقية اتجاه المجتمع	32
				بإمكاني تعليم جميع الطلبة وبأحدث الاستراتيجيات التعليمية	33
				سيكون لدي اهتمام متطور بمشكلات الطلبة وقضاياهم	34

					لدي القدرة على الابتكار والتغيير على مستوى المدرسة وخارجها	35
					سأكرس معظم وقتي وجهدي في المستقبل للعمل المدرسي	36
					يوجد لدي اهتمام مستمر بكل ما هو جديد في إطار تخصصي	37
					يوجد لدي طموح في ان اكون معلما متميزا	38
					عملي كمدرس مرض جدا بالنسبة لي	39
					يتطور نمط تفكيري وممارساتي التعليمية وفق التطور المعرفي والتكنولوجي	40

Abstract

The current research aims to identify:

- 1 - false self for middle school teachers.
- 2 - functional identity for middle school teachers.
- 3 - The correlation between the false self and the functional identity of middle school teachers.
- 4- The significance of the differences in the relationship between the correlative relationship between false self and functional identity of middle school teachers according to the gender variables (male-female)
- 5- The extent of false self's contribution to functional identity

The current research identifies middle school teachers in Babil Governorate according to gender (male, female) for the academic year (2022-2023).

The research community included (2758) teachers and schools, and the final application sample consisted of (338) teachers and schools, who were chosen according to the random stratified method with proportional distribution. In order to achieve the objectives of the research, the researcher built a measure of false self based on the theory (Fromm, 1972). It was presented to a group of specialized arbitrators to judge the validity of its paragraphs, and then extracted the psychometric characteristics of it from (truth and reliability). After the scale became its final form, the researcher applied it to the final research sample. The researcher also adopted the scale (Ajwa, 2015) for functional identity, and it was presented to a group of arbitrators. The psychometric characteristics of it were extracted from (truth and reliability), then the researcher applied it to the final research sample. The researcher also adopted the scale (Ajwa, 2015).) for the functional identity, as well as it was presented to a group of arbitrators experts, and its psychometric characteristics were extracted from (validity and stability), then the researcher applied it to the final research sample.

After completing the application, the researcher used the appropriate statistical methods to analyze the data, using the statistical bag for social sciences, and the results of the research showed the following:

-
- 1- Middle school teachers do not have a false self.
 - 2- The middle school teachers have a functional identity.
 - 3- The results indicated that there is a correlation between the false self and the functional identity.
 - 4- There are no statistically significant differences in the correlation between the false self and functional identity according to the gender variable (male, female).
 - 5- The presence of a false self in the functional identity

In the light of these results, the researcher made some recommendations and proposals, as shown in the fourth chapter.

**Republic of Iraq
Ministry Of Higher Education
And Scientific Research
University of Babylon
College of Education
for Human Science
Department of Educational and
Psychological Sciences**



false self and its relationship to functional identity For university students

A Thesis Submitted to
The Council of The College of Education for Human Sciences at
University of Babylon in partial Fulfillment for the Degree of Master of
Philosophy in Education (Educational Psychology).

BY

Karrar Nasser Taha

SUPERVISED BY

D.r

Ayam Wahhab Razak

2023 A.D.

1444 A.H.

