الخصائص السيكومترية لمقياس الهُوية المهنية للأخصائي النفسي المدرسي

Psychometric Properties of the Professional Identity Scale for School Psychologist

إعداد الباحثة

جيهان عاطف إبراهيم محمد زهران

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

(تخصص الصحة النفسية)

إشراف

أ.د/ سلوى محمد عبد الباقي
أستاذ الصحة النفسية
كلية التربية جامعة حلوان

د/ هبة محمد مصطفى
مدرس الصحة النفسية
كلية التربية جامعة حلوان

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن مكونات البنية العاملية لمقياس الهُوية المهنية للأخصائي النفسي المدرسي، والتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، تكونت عينة البحث من (200) أخصائي نفسي وأخصائية بمدراس التربية والتعليم بنطاق محافظة القاهرة، تم اشتقاقهم من خمس إدارات تعليمية مختلفة، تم تطبيق مقياس الهُوية المهنية (إعداد: الباحثة).

وأشارت النتائج إلى وجود خمسة عوامل كامنة تشبع عليها عبارات مقياس الهُوية المهنية والبالغ عددها (30) عبارة، فضلاً عن التحقق من مؤشرات الصدق والثبات للمقياس بعدة طرق كصدق المحتوى، والاتساق الداخلي، والصدق العاملي، والصدق التمييزي. كما تم حساب الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لجتمان، مما يشير إلى ارتفاع الدلالة السيكولوجية للمقياس وامكانية استخدامه بصورة موسعة.

«Psychometric Properties of the Professional Identity Scale for School Psychologist»

Prepared by the researcher

Gehan Atef Ibrahim Mohamed Zahran

Master of Faculty of Education, Helwan University

(Mental Health)

supervisors

Prof. Dr. Salwa Mohamed Abdel Baqi

Professor of Mental Health, Faculty of Education, Helwan University.

Dr. Heba Mohamed Mustafa

Lecture of Mental Health, Faculty of Education, Helwan University.

Abstract

The current research aims to uncover the components of the international structure of the professional identity scale of the school psychologist and verify the psychometric properties of the scale. The sample consisted of (200) psychologists and specialists in the schools of Cairo governorate, derived from five different educational managements, Professional Identity (Prepared by: Researcher).

The results indicated that there are five latent factors that satisfy the terms of the professional identity scale of (30) item, as well as verifying the indicators of validity and reliability of the scale in several ways such as Face Validity, internal consistency, Factorial Validity and discriminant Validity. reliability was also calculated using alpha- cronbach and half-term fractions of Guttman, indicating a high psychological significance of the scale and its wide applicability .Cairo, 2019

مقدمة

تُعد الهُوية المهنية عملية ديناميكية، فهي ليست كياناً مستقراً، ولا يمكن أن تُفسر على أنها ثابتة أو غير قابلة للتغيير، لكنها تستمر بالتطور والتشكل، من خلال تجارب الماضي وخبرات الحاضر والمستقبل، فالأفراد يميلون إلى استخدام الهُوية المهنية الأولية التي تشكلت لديهم قبل استخدام الهُوية المهنية بمفهومها الواسع والتي تتشكل من خلال الخبرات المتزايدة والمؤثرات الخارجية المختلفة (Beijaard, D.; Meijer, P.C.; Verloop, N., 2004).

والهُوية المهنية كيان مركب، فهي تتكون من تداخل صورة الفرد عن ذاته، والصور التي يكونها الآخرون للأدوار المختلفة التي يقوم بها؛ لذا تتغير هُوية المعلم والأخصائي الوظيفية تبعاً لتغير أدواره، وتغير البيئة التعليمية التي يعمل بها، وهذا يتطلب منه إعادة تطوير هويته الوظيفية تبعاً للتغير الحاصل في العملية التعليمية (Coldron & Smith, 1999) .

وتتطور الهُوية المهنية للمعلم والأخصائي مع مرور الوقت، وتشتمل على ما يكتسبه المعلم من سلوكيات، وقيم، ومعارف، ومهارات وظيفية يحتاج إليها، كما أن تطوير المعلم لممارساته التعليمية يرتبط بمعتقداته وتصوراته لعملية التعليم، ويشكلها من خلال المواقف التعليمية التعلمية، ومن خلال التعامل الفعلي مع مكونات المدرسة المادية والبشرية والتي بدورها تؤثر في تطوير المعرفة الوظيفية الشخصية للمعلم والأخصائي النفسي .(Chong, Ling & Chuan, 2011)

ويستمد المعلمون والأخصائيين هُويتهم المهنية من خلال الطريقة التي يرون فيها أنفسهم كنخب أو خبراء تربويين ونفسيين، سواء من خلال إدارة الصف بصورة فعالة، أو تنظيم عملية التعلم وتسهيلها، أو من خلال مساعدة التلاميذ على التكيف، أو من خلال اكتشاف المواهب والقدرات في التلاميذ وتوجيه الميول والاستعدادات، إضافة إلى كونهم أكثر عمقاً وفهماً للمواضيع المختلفة للعملية التعليمية& Beijaard, Verloop). (Vermunt, 2000

فالهُوية المهنية تُحدد كيف ينظر المعلمون والأخصائيون لأنفسهم، وكيف يتفاعلون باستمرار مع البيئة التعليمية التي يوجدون فيها، وكيف يفسرون ويتصورون الأدوار التي يقومون بها؛ فالهُوية المهنية للمعلم والأخصائي لا تتشكل بمجرد إنهاء كل منهم لتأهيله وتدريبه، إنما تتشكل بصورة تدريجية، من خلال المشاركة النشطة والموجهة والهادفة والممارسة الفعالة التي تتسم بالدقة والموضوعية داخل المدرسة وخارجها. كما أن وضوح الهُوية الهنية يرتبط بوجود أربعة معايير أساسية هي: الاهتمام بالمهنة، الكفاءة الوظيفية، والالتزام الوظيفي، والاستمرار في مزاولة المهنة(Canrinus, E., Helms – Lornez, M., Beijaard, D., Buitink, J. & (Hofman, A, 2011

مشكلة البحث

من واقع خبرة الباحثة الشخصية وطبيعة عملها كموجه أول للتربية النفسية، لاحظت أن معظم الأخصائيين النفسيين يواجهون قصور واضح في المستوى المهني، حيث يشير واقع الممارسة المهنية إلي أن مستوي أداء الكثير من الأخصائيين النفسيين في المجال المدرسي يظل مرتبط إلي حد كبير بما تم تعلمه أثناء الدراسة فقط، مما يعكس قصور في الأداء المهني نتيجة التوقف النسبي في المعارف والخبرات وعدم ملاحقة ما هو جديد من المداخل العلاجية الحديثة.

مما سيؤثر حتماً على إدراك الأخصائيين النفسيين لهُويتهم المهنية وعلى وضوح الأهداف لديهم، فكثير من الأخصائيين النفسيين يعانون من تشوش الدور المهني، فهم لا يدركون المتطلبات المهنية للوظيفة في القرن ال 21. كما أنهم يفتقدون الرؤية الواضحة للتعديل والتجديد، فهم بذلك لا يخبرون بأزمة الهُوية في مجالها المهني.

ونظرًا لأننا نعيش عصر التكنولوجيا والتغيرات السريعة تزداد وتتنوع المشكلات الاجتماعية والنفسية بصفة خاصة، كما تتنوع أيضاً مشكلات الطلاب وربما تزداد حدة، مما يجعل هناك ضرورة ملحة لتصميم أداة لتطوير أسلوب الأخصائي النفسي المدرسي عند التدخل المهني مع تلك المشكلات الفردية وليدة هذا العصر.

وبمطالعة التراث السيكولوجي حول موضوع الهُوية المهنية لاحظت الباحثة أن جميع المقاييس التي ضعت لقياس الهوية المهنية ارتكزت حول المعلمين وأدوارهم ومسئولياتهم التدريسية وأهملت الأخصائيين النفسيين، فكان لزاماً على الباحثة إعداد مقياس يحدد مدى تطور الهُوية المهنية للأخصائي النفسي المدرسي.

تساؤلات البحث

تتحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي: «ما البنية العاملية لمقياس الهُوية المهنية للأخصائي النفسي المدرسي؟» ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية: –

1. هل تتشبع العوامل المشاهدة لمقياس الهوية المهنية للأخصائيين النفسيين على خمسة عوامل؟
2. ما دلالات الصدق والثبات لمقياس الهوية المهنية للأخصائيين النفسيين؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى: –

1. الكشف عن مكونات البنية العاملية لمقياس الهُوية المهنية للأخصائي النفسي المدرسي.
2. التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الهُوية المهنية للأخصائي النفسي المدرسي.

أهمية البحث

1. إلقاء الضوء حول موضوع الهُوية المهنية بوجه عام وللأخصائيين النفسيين على وجه الخصوص.
2. إثراء المكتبة العربية بمقياس مقنن يقيس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين ويتتبع تطور الهُوية المهنية لديهم خلال فترة عملهم بالمدارس.
3. التوجه نحو استقصاء العوامل المكونة للسمة التي يستهدفها مقياس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين في البيئة المصرية.

4. قياس الهُوية المهنية لأغراض البحث في مجال التطوير المهني، وكذلك لتقييم مدى فاعلية البرامج التدريبية التي يتلقاها الأخصائيين النفسيين. باعتبار أن الهُوية المهنية أحد أهم محددات الكفاءة المهنية والوظيفية.

المصطلحات والمفاهيم الاجرائية

أولاً: الخصائص السيكومترية

يمكن تعريف الخصائص السيكومترية بأنها: «دلائل أو مؤشرات إحصائية عن مدى جودة المقياس لما أعد لقياسه، وتشمل خصائص سيكومترية للفقرات وهي تمييز الفقرة واتساقها الداخلي، كما تشمل خصائص سيكومترية للمقياس وهي صدقه وثباته وحساسيته وشكل التوزيع التكراري للدرجات (صلاح علام,2000: 226).

ثانياً: الهُوية المهنية

يُعرف آزار (Azar, 2010) الهُوية المهنية بأنها: «التصوّر الذي يبنيه الفرد عن نفسه في إطار مسئولياته المهنية، والتصور الذي يبنيه عن الأفراد الذين يشاركهم المسار المهني، والقيمة العاطفية والتقويمية التي يضيفها هذا الانتماء».

وتعرفها نادية كاري (2012) على أنها: «محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة والزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها، بحيث تسمح للمفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي، الذي يعمل على تنشئة وتكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هُويات مهنية من خلاله».

وتعرف الباحثة الهُوية المهنية للأخصائي النفسي بأنها: احساس الأخصائي النفسي بذاته من خلال الأدوار التي يقوم بها داخل المدرسة وخارجها، ومن خلال ما يكتسبه من معارف ومهارات وكفايات وظيفية، ومدى التزامه بقيم مهنته وأخلاقياتها، وهي تعبر أيضاً عن محصلة العلاقات القائمة بين الأخصائي والمهنة من خلال تفاعله مع الإدارة أو الزملاء أو الطلاب».

وتُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الأخصائي النفسي على مقياس الهُوية المهنية المستخدم في هذا البحث.

ثالثاً: الأخصائي النفسي المدرسي

يُعرف الأخصائي النفسي بأنه: «شخص مؤهل علمياً ومهنياً، لتقديم الخدمات النفسية لمن يحتاجها، وذلك من خلال تشخيص ودراسة وعلاج المشكلات، التي يعاني منها الأفراد، والتي تواجه المؤسسات التعليمية» (حسين الدريني، 2005: 109).

وتُعرف الباحثة الأخصائي النفسي المدرسي بأنه: «ذلك الشخص المؤهل علمياً ومهنياً لممارسة مهنة الإرشاد النفسي وتقديم كافة الخدمات النفسية داخل المدرسة من خلال التعاون مع إدارة المدرسة والمعلمين وأولياء الأمور بهدف مساعدة الطلاب على اكتساب وتنمية المهارات الشخصية والاجتماعية والأكاديمية، والتوافق مع البيئة المحيطة، وتحقيق النمو الإيجابي الذي يواكب التطورات العصرية المتلاحقة».

دراسات سابقة

أجريت العديد من الدراسات التي تناولت علاقة الهُوية المهنية ببعض المتغيرات النفسية الأخرى، وكذلك تقييم الهوية المهنية للمعلمين والأخصائيين، وتحديد معالمها السيكومترية، ومن هذه الدراسات: –

دراسة بيجارد وأخرون (Beijaard, et al., 2004) بعنوان:» إعادة النظر في البحث عن الهوية المهنية للمدرسين». هدفت إلى مراجعة الدراسات السابقة التي أجريت على الهُوية المهنية للمعلمين، وقد تم تقسيم البحوث التي أجريت في هذا الموضوع إلى ثلاث فئات رئيسة هي: (1) دراسات اهتمت بكيفية تشكيل الهُوية المهنية، (2) دراسات ركزت على خصائص الهُوية المهنية للمعلمين، (3) دراسات ركزت على الهُوية المهنية ذاتها، من خلال قصص المعلمين. وأظهرت النتائج أن الهُوية المهنية للمعلمين تم تعريفها بشكل مختلف وغير محدد على الإطلاق، كما ركزت الدراسات التي تم مراجعتها على معرفة المعلمين الشخصية بالجانب العملي.

دراسة سونج ووي (Wei, & Song 2007) بعنوان:» دراسة العوامل المؤثرة على الهوية المهنية للمعلمين بالصين». هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الهُوية المهنية على (177) معلماً من المعلمين بالصين، ومعرفة مدى تأثير كل من الجنس،

والرتبة الوظيفية، والمرحلة الدراسية، والرضا الوظيفي على الهُوية المهنية. وأظهرت النتائج مستوى عالي للهُوية المهنية للمعلمين، وأن مستوى الهُوية المهنية للإناث أعلى منها لدى الذكور، وأن درجة الهُوية المهنية تتأثر بخبرة المعلمين ولصالح ذوي الخبرة.

دراسة أليوار وليزاراجا Ealwar & (Lizarraga,2010) بعنوان:» النظر في هُوية المعلمين الأخصائيين من خلال التنظيم الذاتي». هدفت إلى النظر في الهُوية المهنية للمعلمين، من خلال استراتيجيات التنظيم الذاتي، وتكونت عينة الدراسة من (342) معلم وأخصائي أثناء الخدمة في أمريكا، مسجلين في مساقات الدراسات العليا في علم النفس. وقد أظهرت النتائج أن الهُوية المهنية للمعلم الأخصائي مركب كلي مُعقد يرتبط بخبرات النجاح والفشل التي يتعرضون لها، والعمر والواقع الثقافي الذي يوجد فيه، وأن التنظيم الذاتي ساعدهم على تقييم مدى تطور الهُوية المهنية لديهم.

دراسة أخرى أجراها كانرينس وآخرون (., Canrinus, et al 2011) بعنوان:» الملف الشخصي للمعلمين والأخصائيين النفسيين في الاحساس بالهوية المهنية». هدفت إلى معرفة مدى ارتباط (الرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي، والفاعلية الذاتية، والتغير في مستوى الدافعية) بإحساس المعلمين بالهُوية المهنية، وقد تكونت عينة الدراسة من (1214) معلم وأخصائي من المعلمين والأخصائيين بالمدارس الثانوية في ألمانيا. وأظهرت النتائج أن الفاعلية الذاتية الصفية والعلاقات الطيبة تلعب دوراً في العلاقة بين هذه المتغيرات.

دراسة كوزمين ميخائيل وآخرون (Kuzmin Mikhail, et al. 2016) دراسة بعنوان:» خصوصية العلاقة بين الصلابة والهوية المهنية لمستقبل الأخصائيين النفسيين». هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة المتبادلة بين الصلابة النفسية والهوية المهنية للأخصائيين النفسيين في المستقبل، تكونت العينة من (200) أخصائي نفسي من الملتحقين ببرامج الدراسات العليا بجامعة ولاية إيركوتسك الروسية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصلابة النفسية والشعور بالهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين، مع إمكانية التنبؤ بأن يصبح هؤلاء الأخصائيين أكثر مهنية في المستقبل.

في ضوء ما تم عرضه من الدراسات السابقة التي تناولت الهُوية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات يُمكن للباحثة توضيح ما يلي: -

1. وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الهُوية المهنية وبعض المتغيرات الأخرى: كالرضا الوظيفي، والتنظيم الذاتي، والالتزام الوظيفي، والفاعلية الذاتية، ومستوى الدافعية، والصلابة النفسية.
2. يوجد تأثير كبير لكل من الجنس، والرتبة الوظيفية، والمرحلة الدراسية، والخبرة الوظيفية على الهُوية المهنية.
3. معظم الدراسات التي تناولت الهُوية المهنية كانت للمعلمين، وأجريت في الدول الأجنبية.
4. تختلف البنية العاملية لمقياس الهُوية المهنية باختلاف البيئة والثقافة.
5. أهمية البنية العاملية لمقياس الهُوية المهنية وتقنينها وتحديد معالمها السيكومترية لدى عينة تتسم بالخصوصية (الأخصائي النفسي المدرسي) في البيئة المصرية.

فروض البحث

استناداً على الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بالهُوية المهنية يمكن للباحثة صياغة الفروض الآتية: -

1. تتشبع العوامل المشاهدة لمقياس الهوية المهنية للأخصائيين النفسيين على خمسة عوامل كامنة.
2. يتمتع مقياس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين الذي أعدته الباحثة بمؤشرات صدق وثبات مرتفعة.

منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي والذي يتناسب مع أهداف هذا لبحث؛ فالمنهج الوصفي يهتم ويقوم بوصف وتفسير متغيرات مقياس الهُوية المهنية، وهو من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإنسانية؛ لكونه يركز على تصنيف المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كمًا وكيفًا.

عينة البحث

تكونت عينة البحث في صورتها النهائية من (200) أخصائي نفسي وأخصائية تم اشتقاقهم من خمس إدارات تعليمية بنطاق محافظة القاهرة، وقد توزعت العينة وفق متغير الهُوية المهنية إلى ثلاث مجموعات: (النوع، والخبرة، والتخصص)، ويتضح ذلك من خلال الجداول التالية: –

جدول (1)

يوضح توزيع أفراد العينة وفق كل إدارة تعليمية

الإدارة التعليمية	عدد الأخصائيين النفسيين	النسبة المئية
المعصرة التعليمية	75	٪ 37.5
حلوان التعليمية	42	٪ 21
البساتين ودار السلام	23	٪ 11.5
الخليفة والمقطم	32	٪ 16
المرج التعليمية	28	٪ 14
المجموع	200	٪ 100

جدول (2) يوضح توزيع أفراد العينة وفق كل متغير النوع والخبرة والتخصص

المتغيرات	النوع		الخبرة		التخصص		
	ذكور	إناث	أقل من عشر سنوات	أكثر من عشر سنوات	كلية التربية	كلية الآداب	غير ذلك
العدد	37	163	93	107	81	111	8
النسبة المئوية	٪18.5	٪81.5	٪46.5	٪53.5	٪40.5	٪55.5	٪4
المجموع	٪100		٪100		٪100		
المتوسط الحسابي	1.82		1.54		1.64		
الانحراف المعياري	0.389		0.500		0.560		

أداة البحث

- **مقياس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين (إعداد: الباحثة)**

أولاً: الهدف من المقياس

يهدف المقياس الحالي إلى تحديد مستوى الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بالمدارس التعليمية بنطاق محافظة القاهرة.

ثانياً: مبررات إعداد المقياس

من خلال إطلاع الباحثة على ما توفر لها من مفاهيم نظرية ودراسات سابقة وعلى عدد من المقاييس الأجنبية للهُوية المهنية، وجدت الباحثة ضرورة إعداد مقياساً يقيس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين وذلك للاعتبارات الآتية:

1. عدم وجود مقياس – في حدود علم الباحثة – يقيس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين في البيئة العربية.
2. جميع المقاييس المتوفرة في البيئة العربية تقيس الهُوية المهنية للمعلمين دون التطرق للأخصائي النفسي المدرسي.
3. عدم ملائمة المقاييس الأجنبية ومفرداتها لأهداف البحث الحالي، نظراً لاختلاف البيئة والثقافة.
4. توافر مقياس مقنن للهوية المهنية إنما يُسهم في تحسين العملية التعليمية من خلال تطوير الأداء المهني الخاص بالأخصائي النفسي المدرسي.

ثانياً: وصف المقياس في صورته الأولية

يتكون المقياس في صورته الأولية قبل عرضه على المحكمين من (50) عبارة موزعة على خمس محاور افترضتها الباحثة في ضوء اطلاعها على البحوث والدراسات الأجنبية السابقة التي تناولت الهُوية المهنية، بحيث اشتمل كل محور على عشرة عبارات، وهذه المحاور هي: (التطوير المدرسي، وتحقيق النمو النفسي للطلاب، والكفاءة المهنية، والمشاركة المدرسية والمجتمعية، والتطوير الذاتي).

ثالثاً: خطوات بناء المقياس

تتلخص خطوات إعداد مقياس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين فيما يلي: –

1. بداية قامت الباحثة بتحديد الهدف من إعداد هذا المقياس؛ حيث يهدف إلى قياس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين في المدارس.
2. مراجعة ما توفر للباحثة من أراء ومفاهيم نظرية وكذلك دراسات سابقة أجنبية حول موضوع الهُوية المهنية، وذلك للتمكن من تحديد مفهوم واضح تتبناه الباحثة للهُوية المهنية، ومساعدتها في تحديد المحاور الرئيسة للمقياس.
3. اطلعت الباحثة على مجموعة من المقاييس التي تناولت الهُوية المهنية، ولاحظت أن معظمها طُبق على المعلمين، إلى جانب أن بعضها أجنبية. وتشمل هذه المقاييس ما يلي: –

- مقياس الهُوية المهنية للمعلمين لبيجارد وآخرون .(Beijaard, et al., 2004)
- مقياس الإحساس بالهُوية المهنية للمعلمين لكانرينس وآخرون.(Canrinus, et al., 2011)
- مقياس تشكيل الهُوية المهنية للموهوبين بالمرحلة الثانوية (إعداد: مها بنت مرزوق الصبحي، 2010).
- مقياس حالات الهُوية المهنية لطلاب الصف التاسع بسلطنة عمان (إعداد: عبد القوي سالم الزبيدي، سالم بن ناصر الكحالي، 2014).
- مقياس الهُوية المهنية للمعلم (إعداد: نسرين عبد الغني؛ ومنال عبد النعيم، 2016).
- مقياس الهُوية المهنية لمعلمي الرياضيات (إعداد: هشام بركات، 2017).

1. حددت الباحثة المحاور الرئيسة للمقياس، وتشمل (التطوير المدرسي، وتحقيق النمو النفسي للطلاب، والكفاءة المهنية، والمشاركة المدرسية والمجتمعية، والتطوير الذاتي). ثم قامت بوضع تعريف إجرائي لكل محور من هذه المحاور. وذلك كما هو موضح بجدول (3).

2. شرعت الباحثة في صياغة عبارات المقياس، في ضوء المحاور السابقة.
3. قامت الباحثة بعرض المقياس على بعض الأساتذة المتخصصين في مجال الصحة النفسية لإبداء الرأي في مدى ملائمة المقياس لما أعد لقياسه، وارتباط العبارات بالمحاور الرئيسية والمقياس ككل فضلاً عن سلامة العبارات من حيث الصياغة اللغوية.
4. أسفرت عملية التحكيم عن تخفيض عدد عبارات المقياس، وتعديل بعضها من حيث الصياغة اللغوية، وبذلك بلغت الصورة الأولية للمقياس بعد التحكيم (30) عبارة موزعة على الخمس محاور السابق ذكرها، بموجب (6) عبارات لكل محور، ويتضح ذلك وفق الجدول التالي: -

جدول (3)

يوضح توزيع عبارات مقياس الهُوية المهنية على المحاور (في صورته الأولية)

المحاور الرئيسية	التعريف الإجرائي	أرقام العبارات
التطوير المدرسي	ويقصد بها: «تعاون الأخصائي النفسي المدرسي كعضو في فريق التطوير بالمدرسة من خلال قيامه ببعض المهام والمسئوليات بدءاً من الالتزام الكامل بالميثاق المدرسي والاشتراك في صياغة رؤية المدرسة وأهدافها، مروراً بالدور الارشادي والتوعوي للطلاب، وما في ذلك إعداد المقاييس والاختبارات ودراسة الحالة، وتقديم المساعدة لزملائه المعلمين والإداريين ضمن خطط التطوير المدرسي».	1، 6، 11، 16، 21، 26
تحقيق النمو النفسي للطلاب	ويقصد بها: «قدرة الأخصائي النفسي المدرسي على تهيئة الجو والمناخ المناسب لطلاب المدرسة، بما يساعدهم على الاستذكار الجيد، والنبوغ الأكاديمي وتحقيق قدر من الاستقرار النفسي، ويشمل ذلك رعاية الطلاب المتأخرين والمتفوقين دراسياً، والموهوبين».	2، 7، 12، 17، 22، 27

الكفاءة المهنية	ويقصد بها: «رؤية الأخصائي النفسي أنه يمتلك العديد من القدرات والخبرات المهنية التي تؤهله للقيام بواجباته كأخصائي نفسي مدرسي من الطراز الفريد بداية من مؤهلاته كحصوله على ماجستير أو دكتوراه في التخصص مـروراً ببعض خصائص الشخصية كالقدرة على القيادة، والتأثير في الزملاء، والتخطيط، والتنسيق، واتخاذ القرارات السليمة.	3، 8، 13، 18، 23، 28
المشاركة المدرسية والمجتمعية	ويقصد بها: «قـدرة الأخصائي النفسي المدرسي على المشاركة ضمن باقي فريق العمل في تحقيق التوعية المجتمعية الشاملة داخـل وخـارج المدرسة من خـلال عقد الندوات الارشادية والمؤتمرات، والمشاركة في محو أمية أباء وأمهات الطلاب والطالبات بالمدرسة، والعمل على تكوين بعض الاتجاهات الايجابية للأسر نحو التعليم وأهميته في بناء الإنسان».	4، 9، 14، 19، 24، 29
والتطوير الذاتي	ويقصد بها: «قدرة الأخصائي النفسي على التطوير من قدراته الذاتية، وممارساته المهنية، ويظهر ذلـك من خـلال اهتمامه بحضور الندوات وورش العمل التي ترتبط بمجال تخصصه النفسي، وعن طريق المبادأة بتنظيم الورش والمؤتمرات والندوات داخل محيط مدرسته وخارجها، ومتابعة كافة المستجدات والمستحدثات التربوية».	5، 10، 15، 20، 25، 30

1. صاغت الباحثة تعليمات المقياس، واستقرت على استخدام مقياس رباعي (دائماً –أحياناً – نادراً – أبداً).

2. قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة البحث والمقدرة بـ (200) أخصائي نفسي وأخصائية بمدارس محافظة القاهرة، ثم قامت بتصحيح استجابات المفحوصين

وتقدر درجة المفحوص (دائماً) يحصل على أربع درجات، (أحياناً) يحصل على ثلاث درجات، (نادراً) يحصل على درجتين، (أبداً) يحصل على درجة واحدة.

3. قامت الباحثة بإدخال الاستجابات على برنامج SPSS (V24) تمهيداً لإجراء التحليلات الإحصائية للمقياس واختبار صحة الفروض.

نتائج البحث وتفسيرها

- **اختبار صحة الفرض الأول**

ينص الفرض الأول على: «تتشبع العوامل المشاهدة لمقياس الهوية المهنية للأخصائيين النفسيين على خمسة عوامل كامنة».

لاختبار صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية Principal – component على عينة قدرها (200) أخصائي نفسي وأخصائية، حيث وزعت عبارات المقياس (30) عبارة – على عوامل فرضية Factor – Hypothesized، وهي المحاور الخمس التي تمكنت الباحثة من تحديدها. وقد استخدمت محك كايزر Kaiser في تقدير العامل المستخلص كمؤشر للتوقف أو الاستمرار في استخلاص العوامل، حيث تم الإبقاء على العوامل التي تزيد جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح، ويبين جدول (4) الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات بين مكونات المقياس.

جدول (4)

يوضح الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباط والتباين الكلي المفسر

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين العاملية	نسبة التباين التراكمية
1	4.515	15.051	15.051
2	3.050	10.168	25.219
3	2.984	9.948	35.167
4	2.819	9.398	44.565
5	2.041	6.803	51.368

يتضح من جدول (4) أن نتائج التحليل العاملي أسفرت عن خمسة عوامل تجاوز جذورها الكامنة حد الواحد الصحيح، وتراوحت نسبة التباين المفسرة لكل عامل ما بين (6.803– 15.051)، وبلغت نسبة التباين المفسرة للمقياس ككل (51.368).

كما تم استخدام طريقة Varimax لإيجاد تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير، فقد استخدم محك جيلفورد Guilford الذي يعتبر محك التشبع الجوهري للبند على العامل بشرط قبول العبارات التي يزيد معامل تشبعها عن (± 0,30). كما تم استخدام طريقة الفاريماكس Varimax في التدوير المتعامد لفقرات وبنود المقياس للوصول إلى أفضل صورة يمكن تفسير العوامل في ضوئها، ويوضح جدول (5) تشبعات بنود مقياس الهُوية المهنية علي هذه العوامل الخمسة: –

**** العامل الأول (المشاركة المجتمعية والمدرسية)**

جدول (5)

يوضح معاملات التشبع لبنود العامل الأول من مقياس الهوية المهنية

م	رقم العبارة	العبارات	معامل التشبع
1	16	اشارك في صياغة رؤية المدرسة ورسالتها وخطتها التطويرية.	0.705
2	21	أقوم بتعريف المعلمين والعاملين بالمدرسة بنظام تطوير الأداء المدرسي والتركيز على أهدافه وأدواته.	0.671
3	26	أهيئ الفرصة للطلاب للمشاركة في تطوير الأداء المدرسي.	0.577
4	17	أهيئ الظروف والمناخ الملائم الذي يساعد الطلاب المتميزين على التحصيل والإنجاز الأكاديمي المتميز.	0.571
5	24	أقوم بتفعيل دوري المجتمعي كأخصائي خارج المدرسة.	0.548
6	11	أشارك في كافة أعمال التطوير المتعلقة ببيئة المدرسة.	0.532
7	4	أستوعب أهداف المدرسة، وأحقق ما تطمح إليه بشكل عام.	0.521
8	20	أتبنى خطة تقوم على الاستمرارية في تحسين الأداء.	0.518
9	10	لدى قدرة على الابتكار والتطوير على مستوى المدرسة وخارجها.	0.502
10	29	أعد ورش عمل لأسر الطلاب الذين يعانون من مشكلات نفسية.	0.418

11	5	لدى اهتمام مستمر بكل ما هو جديد في اطار تخصصي.	0.386
الجذر الكامن		4.515	
التباين المفسر		15.051 ٪	

يتضح من جدول (5) استحواذ العامل الأول على 15.051 ٪ من التباين العاملي الكلي (بعد التدوير) وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل 4.515 وقد تشبعت عليه (11) عبارة تراوحت قيم معاملات تشبعاتها من 0.705 إلى 0.386 علماً بأنه قد رتبت التشبعات الجوهرية للعبارات ترتيباً تنازلياً من أعلى التشبعات إلى أقلها.

وتعكس هذه العبارات قدرة الأخصائي النفسي المدرسي على المشاركة ضمن باقي فريق العمل بالمدرسة في كافة الأعمال والأدوار والمسئوليات داخل المدرسة: كالمشاركة في صياغة رؤية المدرسة، وتبني خطة التطوير وتحسين الأداء، وتهيئة المناخ المناسب للتفوق والانجاز الأكاديمي للطلاب، كما تعكس قدرتها على المشاركة خارج المدرسة والمتمثلة في مشاركته في كافة أعمال التطوير وتفعيل دوره الاجتماعي بالبيئة المحيطة، كعقد ورش عمل لأسر الطلاب الذين يعانون من مشكلات نفسية لذا يمكن تسمية هذا المحور بـــ «المشاركة المجتمعية والمدرسية».

**** العامل الثاني (الكفاءة المهنية)**

جدول (6)

يوضح معاملات التشبع لبنود العامل الثاني من مقياس الهوية المهنية

م	رقم العبارة	العبارات	معامل التشبع
1	8	لدي خبرة كبيرة في العمل كأخصائي نفسي.	0.739
2	6	أستطيع أن أكون نموذجا للطلبة والمعلمين في تطوير المدرسة.	0.711
3	13	لدي معرفة شاملة وعمق معرفي في موضوع تخصصي .	0.658
4	3	أشعر أنني كفء وقادر على القيام بمهامي الوظيفية.	0.617
الجذر الكامن		3.050	
التباين المفسر		10.168 ٪	

يتضح من جدول (6) استحواذ العامل الثاني على 10.168 ٪ من التباين العاملي الكلي (بعد التدوير) وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل 3.050 وقد تشبعت عليه (4) عبارة تراوحت قيم معاملات تشبعاتها من 0.739 إلى 0.617 علماً بأنه قد رتبت التشبعات الجوهرية للعبارات ترتيباً تنازلياً من أعلى التشبعات إلى أقلها.

وتدور هذه العبارات حول خبرة الأخصائي النفسي المدرسي الكبيرة ورؤيته العميقة حول موضوع تخصصه. مما يجعله يشعر نموذجاً يحتذى به وسط الطلاب والمعلمين، لذا يمكن تسمية هذا العامل بـــ «الكفاءة المهنية».

**** العامل الثالث (تحقيق النمو النفسي للطلاب والعاملين بالمدرسة)**

جدول (7)

يوضح معاملات التشبع لبنود العامل الثالث من مقياس الهوية المهنية

م	رقم العبارة	العبـــارات	معامل التشبع
1	9	أشجع التفاعل الايجابي بين المتعلمين وأدعم تعاونهم.	0.667
2	19	أقدم المساعدة لزملائي من المعلمين والأخصائيين.	0.640
3	2	أشجع الطلاب على زيادة مستوى اهتمامهم بالمواد التعليمية المختلفة.	0.569
4	14	استطيع تعزيز العلاقات التعاونية بين جميع العاملين بالمدرسة.	0.542
5	23	لدى القدرة على نقل خبرتي لزملائي الاخصائيين.	0.430
6	28	أنا راضٍ عن مجال عملي كأخصائي نفسي بالمدرسة.	0.421
الجذر الكامن		2.984	
التباين المفسر		9.948 ٪	

يتضح من جدول (7) استحواذ العامل الثالث على 9.948 ٪ من التباين العاملي الكلي (بعد التدوير) وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل 2.984 وقد تشبعت عليه (6) عبارة تراوحت قيم معاملات تشبعاتها من 0.667 إلى 0.421 علماً بأنه قد رتبت التشبعات الجوهرية للعبارات ترتيباً تنازلياً من أعلى التشبعات إلى أقلها.

وتدور هذه العبارات حول قدرة الأخصائي النفسي المدرسي على تحقيق وتعزيز التفاعل بين الطلاب وجميع العاملين بالمدرسة كما أنه قادر على نقل خبرته إليهم نظراً لأنه في الأصل راضياً عن مجال تخصصه، لذا يمكن تسمية هذا العامل بـــ «تحقيق النمو النفسي للطلاب والعاملين بالمدرسة».

**** العامل الرابع (التطوير الذاتي)**

جدول (8)

يوضح معاملات التشبع لبنود العامل الرابع من مقياس الهوية المهنية

م	رقم العبارة	العبـــــارات	معامل التشبع
1	22	أحرص على تنظيم ندوات ومحاضرات حول أهمية اختيار الطالب لنوع الدراسة أو التخصص الأكاديمي بالمدرسة.	0.663
2	27	أقوم بتنفيذ برامج تدريبية لتهيئة الطلاب لأداء الاختبارات وطرق الاستذكار الجيد.	0.617
3	18	لدي القدرة على المبادأة واتخاذ القرارات المرتبطة بتخصصي النفسي.	0.580
4	25	أتقبل كل ما هو جديد في مجال عملي ولا أستطيع التكيف معه.	0.533
الجذر الكامن		2.819	
التباين المفسر		9.398 ٪	

يتضح من جدول (8) استحواذ العامل الرابع على 9.398 ٪ من التباين العاملي الكلي (بعد التدوير) وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل 2.819 وقد تشبعت عليه (4) عبارة تراوحت قيم معاملات تشبعاتها من 0.663 إلى 0.533 علماً بأنه قد رتبت التشبعات الجوهرية للعبارات ترتيباً تنازلياً من أعلى التشبعات إلى أقلها.

وتدور هذه العبارات حول حرص الأخصائي النفسي المدرسي على تنظيم ندوات والمحاضرات والبرامج التدريبية للطلاب، واتخاذ القرارات المرتبطة بتخصصه النفسي، إلى جانب قدرته على قبول كل جديد في مجال عمله. لذا يمكن تسمية هذا العامل بـــ «التطوير الذاتي».

**** العامل الخامس (التطوير المدرسي)**

جدول (9)

يوضح معاملات التشبع لبنود العامل الخامس من مقياس الهوية المهنية

م	رقم العبارة	العبارات	معامل التشبع
1	1	أطبق الأنظمة والقوانين الصفية والمدرسية.	0.661
2	7	أستطيع تحديد احتياجات الطلاب من أجل التخطيط للأنشطة والبرامج الإرشادية.	0.528
3	12	أقوم بدوري القيادي في تحقيق التعاون بين الطلاب.	0.403
4	30	أراجع أدائي باستمرار لرفع مستوى كفايتي المهنية.	0.322
5	15	يتطور نمط تفكيري وممارساتي المهنية وفق التطور التكنولوجي.	0.310
الجذر الكامن		2.041	
التباين المفسر		6.803 ٪	
التباين التراكمي		51.368 ٪	

يتضح من جدول (9) استحواذ العامل الرابع على 6.803 ٪ من التباين العاملي الكلي (بعد التدوير) وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل 2.041 وقد تشبعت عليه (5) عبارة تراوحت قيم معاملات تشبعاتها من 0.661 إلى 0.310 علماً بأنه قد رتبت التشبعات الجوهرية للعبارات ترتيباً تنازلياً من أعلى التشبعات إلى أقلها.

وتدور هذه العبارات حول قدرة الأخصائي النفسي المدرسي على تطبيق الأنظمة والقوانين الصفية والمدرسية، والقيام بدوره الريادي في تحديد احتياجات الطلاب من الأنشطة والتدريبات، ويُراجع أداءه المدرسي باستمرار فيتطور نمط تفكيره وفق الأنظمة السائدة في المدرسة، لذا يمكن تسمية هذا العامل بـــ «التطوير المدرسي».

- **اختبار صحة الفرض الثاني**

ينص الفرض الثاني على: «يتمتع مقياس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين الذي أعدته الباحثة بمؤشرات صدق وثبات مرتفعة».

للتأكد من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب مؤشرات الصدق والثبات لمقياس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين، ويتضح ذلك كما يلي: -

أولاً: صدق المقياس ويشمل: -

1 . الصدق الظاهري

يقوم هذا النوع من الصدق على فكرة مدى مناسبة المقياس لما يقيس، ولمن يُطبق عليهم، ويبدو مثل هذا الصدق في وضوح البنود ومدى علاقتها بالسمة أو البعد الذي يقيسه المقياس وغالباً ما يقرر ذلك مجموعة من المتخصصين في المجال الذي يُفترض أن ينتمي إليه المقياس (سعد عبد الرحمن،1997:226).

وقد قامت الباحثة في المراحل البنائية للمقياس بعرض عباراته على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال الصحة النفسية وعلم النفس التربوي[1]، وقد أفضى هذا الإجراء عن تقليص عدد عبارات المقياس إلى (30) عبارة، فضلاً عن إجراء بعض التعديلات في الصياغة اللغوية للعبارات.

2 . صدق الاتساق الداخلي

هو نوع من الصدق يتم فيه حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد المنتمية إليه، وكذلك الدرجة الكلية للمقياس بعد استبعاد درجة العبارة من درجة البعد حتى لا تؤثر في معامل الاتساق الناتج، وهنا يجب أن تكون معاملات الارتباط دالة ومرتفعة (علي ماهر خطاب،2007:382).

وقد استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي لاستكشاف معاملات الارتباط بين العبارات والمحاور الرئيسية من ناحية والمحاور الرئيسية والدرجة الكلية للمقياس من ناحية أخرى ويتضح ذلك في الجداول التالية: -

(1) أسماء السادة المحكمين على مقياس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين ملحق رقم (1).

جدول (10)

يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الهُوية المهنية والمحاور الرئيسية

رقم البند	المشاركة المجتمعية والمدرسية	رقم البند	الكفاءة المهنية	رقم البند	تحقيق النمو النفسي للطلاب	رقم البند	التطوير الذاتي	رقم البند	التطوير المدرسي
16	0.731**	8	0.772**	9	0.638**	22	0.709**	1	0.608**
21	0.721**	6	0.776**	19	0.665**	27	0.730**	7	0.651**
26	0.596**	13	0.790**	2	0.478**	18	0.712**	12	0.697**
17	0.663**	3	0.735**	14	0.672**	25	0.670**	30	0.756**
24	0.641**			23	0.658**			15	0.732**
11	0.642**			28	0.698**				
4	0.553**								
20	0.712**								
10	0.671**								
29	0.586**								
5	0.529**								

ن = 200 (**) دالة عند 0.01 (*) دالة عند 0.05

يتضح من جدول (10) ارتفاع قيم معاملات ارتباط بنود مقياس الهوية المهنية بالمحاور الرئيسية الخمس التي استخرجها التحليل العاملي الاستكشافي، حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط البنود بالمحاور الرئيسية ما بين (0.478 – 0.790) وهي قيم مرتفعة ودالة عند مستوى معنوية (0.01) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول (11)

يوضح مصفوفة معامل الارتباط بين المحاور الخمس المكونة للمقياس والدرجة الكلية

المحاور الرئيسية	المشاركة المجتمعية والمدرسية	الكفاءة المهنية	تحقيق النمو النفسي للطلاب	التطوير الذاتي	التطوير المدرسي
المشاركة المجتمعية والمدرسية	_ _ _ _ _				

الكفاءة المهنية	0.570**	-----			
تحقيق النمو النفسي للطلاب	0.696**	0.545**	----		
التطوير الذاتي	0.704**	0.499**	0.604**	----	
التطوير المدرسي	0.693**	0.537**	0.645**	0.588**	-----
المقياس ككل	0.923**	0.710**	0.846**	0.807**	0.825**

ن = 200 (**) دالة عند 0.01 (*) دالة عند 0.05

يتضح من جدول (11) وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين العوامل الخمس للمقياس وبعضها البعض، والعوامل الرئيسية والدرجة الكلية للمقياس، حيث تراوحت قيم الارتباط ما بين (0.710 – 0.923) وهي قيم مرتفعة ودالة على صدق البناء الداخلي لمقياس الهُوية المهنية.

ثانياً: ثبات المقياس ويشمل: -

قامت الباحثة بحساب معاملات ثبات مقياس الهُوية المهنية وفقاً للمحاور الرئيسية والدرجة الكلية للمقياس بطريقتي: إلفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية ويتضح ذلك في جدول (13)

جدول (13)

يوضح ثبات مقياس أساليب معالجة المعلومات بطريقتي ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية

الأبعاد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			جتمان	سبيرمان براون
المشاركة المجتمعية والمدرسية	11	0.856	0.814	0. 839
الكفاءة المهنية	4	0.768	0.788	0.789
تحقيق النمو النفسي للطلاب	6	0.714	0.676	0.730
التطوير الذاتي	4	0.717	0.678	0.683
التطوير المدرسي	5	0.724	0.671	0.681
المقياس ككل	30	0.927	0.876	0.886

توضح نتائج جدول (13) ارتفاع قيم معاملات الثبات للمحاور الرئيسية والدرجة الكلية لمقياس الهُوية المهنية وذلك بطريقتي ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية حيث بلغت قيم معاملات الثبات للمقياس ككل للطريقتين على الترتيب (0.927، 0.886) وجميعها قيم مرتفعة وتشير إلى ثبات نتائج استجابات المفحوصين في الإجابة على بنود المقياس.

ثالثاً: الصورة النهائية للمقياس

تكونت الصورة النهائية [1] للمقياس من (30) عبارة إيجابية تقيس الهوية المهنية للأخصائيين النفسيين، ويخضع المفحوص للإجابة على عبارات المقياس لأربع استجابات هي: دائماً وحينها يحصل على أربع درجات، وأحيانًا وحينها يحصل على ثلاث درجات، ونادراً وحينها يحصل على درجتين، وأبداً وحينها يحصل على درجة واحدة، وبذلك تصبح الدرجة العليا للمقياس هي 120 درجة وهي تعبر عن مستوى عال من الهوية المهنية للأخصائي النفسي، بينما الدرجة الدنيا للمقياس هي 30 درجة وهي تعبر عن انخفاض مستوى الهوية المهنية للأخصائي النفسي.

جدول (14)

يوضح توزيع عبارات مقياس الهُوية المهنية في صورتها النهائية

م	الأبعاد	عدد العبارات	أرقام العبارات
1	المشاركة المجتمعية والمدرسية	11	16، 21، 26، 17، 24، 11، 4، 20، 10، 29، 5
2	الكفاءة المهنية	4	8، 6، 13، 3
3	تحقيق النمو النفسي للطلاب	6	9، 19، 2، 14، 23، 28
4	التطوير الذاتي	4	22، 27، 18، 25
5	التطوير المدرسي	5	1، 7، 12، 30، 15

(1) الصورة النهائية لمقياس الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين ملحق رقم (2).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

من خلال تفريغ نتائج المقاييس واستخراج النتائج تم معالجتها إحصائيًا عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS، وكانت الأساليب الإحصائية المستخدمة هي: –

1. معامل ألفا كرونباخ، ومعامل سبيرمان براون للتحقق من ثبات المقياس.
2. معاملات الارتباط بيرسون للتحقق من صدق المقياس، ومعرفة دلالات الارتباط.
3. مقاييس التشتت (الانحراف المعياري، والإرباعي الأعلى والأدنى، والمدى والتباين).
4. اختبار (ت) للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات.
5. التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية.

توصيات البحث

في ضوء نتائج البحث الحالي والدراسات السابقة، يُمكن للباحثة تقديم التوصيات الآتية: –

1. ضرورة اجراء المزيد من الدراسات لاستقصاء البنية العاملية لمقياس الهُوية المهنية على عينات أخرى مخالفة لعينة البحث الحالي.
2. اجراء المزيد من الدراسات التي تستهدف التعرف على تشكيل الهُوية المهنية لدى الطلاب.
3. الكشف عن تأثيرات الهُوية المهنية على متغيرات أخرى لم يتم بحثها.

البحوث المقترحة

في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة ما يلي: –

1. الهُوية المهنية وعلاقتها بمستوى التحصيل الدراسي لعينة من طلاب المرحلة الثانوية.
2. تأثيرات الهُوية المهنية على المناخ التنظيمي للمدرسة.
3. فاعلية برنامج ارشادي قائم على نظرية العقل في تنمية الهُوية المهنية للأخصائيين النفسيين.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- حسين عبد العزيز الدريني (2005). الأخصائي النفسي المدرسي بالتعليم الفني، المؤتمر العلمي العاشر، كلية التربية، جامعة طنطا، 10 – 11 مايو.
- سعد عبد الرحمن (1997). القياس النفسي، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- صلاح علام (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة. القاهرة: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عبد القوي سالم الزبيدي، سالم بن ناصر الكحالي (2014). الفروق بين النوع والصف الدراسي والقلق في حالات الهوية المهنية لدى طلبة الصفين التاسع والعاشر بسلطنة عمان. الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 5(13)، 31 – 44.
- علي ماهر خطاب (2008). القياس والتقويم في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- مها بنت مرزوق الصبحى (2010). الوعي المهني وتشكيل الهوية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الاكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. رسالة دكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإدارية، جامعة أم القرى.
- نادية كاري (2012). العامل الجزائري بين الهُوية وثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
- نسرين عبد الغني؛ ومنال عبد النعيم (2016). الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهني وتقدير وتطوير الذات (بحث من منظور سردي). مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، 2(1)، 346 – 416.

- هشام بركات (2017). استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد (32)، 84 – 109.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- 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.
- Beijaard, D.; Meijer, P.C.; Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. Teaching and Teacher Education, 20, 107 - 128.
- Canrinus, E., Helms - Lornez, M., Beijaard, D., Buitink, J. & Hofman, A. (2011). «Profiling Teachers & Psychologists Sense of Professional Identity». Educational Studies, 37(5), 593 - 608.
- Chong, S., Ling, L. &Chuan, G. (2011).Developing Student Teachers' Professional Identities– An Exploratory Study. International Education Studies, 4, 30 - 38.
- Coldron, J., & Smith, R. (1999). «Active Location in Teachers' Construction of their Professional Identities». Journal of Curriculum Studies, 31(6), 711–726.
- Ealwar, M. & Lizarraga, M. (2010). Looking at teachers & Psychologists identity through self - regulation Psicothema, 22(2), 293 - 298.
- Kuzmin M; et al. (2016). The peculiarities of relationship between hardiness and professional identity of future educational psychologists. Proceedings of the Multidisciplinary Academic Conference, February 2016.

- Song, G. & Wei, Sh. (2007). «A study on pertinent influencing factors on teachers' & Psychologists' professional identity». Frontiers of Education in China, 2(4), 634 - 650.