



قوائم المحتويات متاحة على ASJP المنصة الجزائرية للمجلات العلمية
الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية
الصفحة الرئيسية للمجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/552



الهوية المهنية لدى الأستاذ الجامعي في البيئة العربية: دراسة مقارنة عبر ثقافية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

Professional Identity of University Professors in the Arab environment: a cross-cultural comparative study in light of some demographic variables

أ.د. سليمان عبد الواحد يوسف^{1*}، د. هدى ملوح الفضلي²

¹ أستاذ صعوبات التعلم، نائب رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية لصعوبات التعلم، مصر.

² قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، الكويت.

Key words:

The Professional Identity
Arab University Professor
Demographic Variables.

Abstract

The current study aimed to identify the differences in professional identity among university professors in the Arab environment according to each of: culture (Egyptian - Kuwaiti), teaching experience (less than 5 years - more than 5 years), and specialization (Humanities - Applied Sciences). The study relied on the descriptive comparative approach. To achieve the objectives of the study, the researchers applied the Arab scale of the professional identity of the university professor, which they prepared, on a basic sample of (160) university professors of both genders, including (93 Egyptians, 67 Kuwaitis), (102 with less than 5 years of teaching experience, 58 with more than 5 years of teaching experience), and (100 with humanities specialization, 60 with applied sciences specialization). By using parametric statistical methods such as averages, standard deviations, and the "t" test to verify the study hypotheses; The results indicated that there were no statistically significant differences in professional identity among Arab university professors according to culture, teaching experience, and specialization. In light of these results, the study presented a number of recommendations.

ملخص

معلومات المقال

تاريخ المقال:

الإرسال: 2024-09-25

القبول: 2025-04-17

الكلمات المفتاحية:

الهوية المهنية

الأستاذ الجامعي العربي

المتغيرات الديموغرافية.

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق في الهوية المهنية بين الأساتذة الجامعيين في البيئة العربية تبعاً لكل من: الثقافة (مصرية - كويتية)، والخبرة التدريسية (أقل من 5 سنوات - أكثر من 5 سنوات)، والتخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق الباحثان المقياس العربي للهوية المهنية للأستاذ الجامعي من إعدادهما، وذلك على عينة أساسية قوامها (160) أستاذاً جامعياً من الجنسين منهم (93 مصريين، 67 كويتيين)، و(102 خبرتهم التدريسية أقل من 5 سنوات، 58 خبرتهم التدريسية أكثر من 5 سنوات)، و(100 تخصص علوم إنسانية، 60 تخصص علوم تطبيقية). وباستخدام الأساليب الإحصائية البارامترية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية، واختبار "ت"، للتحقق من فروض الدراسة؛ أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الهوية المهنية بين الأساتذة الجامعيين العرب تبعاً لكل من الثقافة، والخبرة التدريسية، والتخصص. وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة عدداً من التوصيات.

1. مقدمة

يشهد العصر الحالي تطوراً ملحوظاً في جميع مجالات الحياة، وتنامي الأحداث والمشكلات بمختلف صورها، وهذا يُحتم على كل فرد أن يكون جاهزاً للتعامل مع مختلف القضايا، وقادراً على دراسة الظواهر المُستجدة، كما يتطلب من التربويين والسيكولوجيين وضع سياسيات جديدة للتعليم والتخطيط؛ لتطويرها، وتحسين مستوى مخرجاتها، والتنافس للوصول إلى الجودة الشاملة، ولعل ذلك يحدث بالتركيز على مدخلات العملية التعليمية، التي من أهمها الأستاذ الجامعي.

فالأستاذ الجامعي يُعد محور العملية التعليمية، وقُدوة ومثل أعلى للطلبة، يغرس فيهم الأخلاق، ويساعد في بناء شخصياتهم، ويُخرج للمجتمع جميع الفئات من أطباء ومهندسين ومعلمين، وسياسيين، وقضاة، ... وغيرهم، كما يقع على عاتقه تنشئة جيل جديد يواكب التغيرات المستمرة في العصر الحالي ويواجه تحديات المستقبل، فينبغي على الأستاذ الجامعي ألا ينظر لمهنة التدريس على أنها وسيلة للعمل والكسب بل لابد أن يُميز ذاته في مهنته، ويُقدّر مهنته، ويكون لديه قيم وإسهامات فيها، ويكون مستقلاً، ومتحملاً للمسؤولية المهنية.

ولما كان العمل ضرورة إنسانية في حياة الفرد يلبي بها مختلف حاجاته النفسية والاجتماعية والمادية، انطلاقاً من وصوله إلى مكانة مستقلة في المجتمع الذي يعيش فيه (فيطاس وآخرون، 2024، 147)؛ فإن مهنة الأستاذ الجامعي تُعد مهنة إنسانية نبيلة واكبت العديد من التطورات، فهو يقوم بأدوار مهمة في الساحات التعليمية الجامعية، ومن ثم يجب توفر لكل أستاذ جامعي بروفييل مهني خاص به ويمثله ويعمل على بنائه وتطويره ليُعاد بناؤه وتوريثه وتجديده بعده فهو رحلة تغيرات لمفهوم الذات. ويرجع هذا إلى كيفية بناء وإدراك الهوية المهنية.

فالهوية المهنية مركب يتكون من التفاعل بين العوامل الشخصية والمهنية والمؤسسية، وكل هوية تتكون من هويات تابعة، كما أنها متغيرة وليست ثابتة، وأنه يتم إعادة تكوينها من خلال الخبرات التي يمر بها الأستاذ الجامعي، وتفاعله مع طلبته وزملائه في المواقف المختلفة (Amotto, 2020, Gracia et al., 2021؛ والجابري وآخرون، 2024، 117).

وفي هذا الصدد أشارت هلال (2022، 425) إلى أن الهوية المهنية تتشكل أثناء ممارسة مهنة التدريس وليس قبلها حيث يكون كل تصور الأستاذ الجامعي أكثر تحديداً ووضوحاً لأنه يحتك بالفعل بالطلاب والزملاء والجامعة فتتشكل هويته عن مهنة التدريس بالشكل الصحيح.

ولما كانت الهوية المهنية تُحدد كيف ينظر الأستاذ الجامعي لنفسه، وكيف يتفاعل باستمرار مع البيئة التعليمية

الجامعية التي يوجد فيها، وكيف يُفسر ويتصور الأدوار التي يقوم بها؛ فإن وضوحها- الهوية المهنية- يرتبط بوجود أربعة معايير أساسية هي "الاهتمام بالمهنة، والكفاءة الوظيفية، والالتزام الوظيفي، والاستمرار في مزاولة المهنة" (Canrinus et al., 2011؛ وزهران وآخرون، 2019، 264؛ Masnan et al., 2021؛ ولطفي (2023، 21)؛ وسالم (2024، 1487). ولذا يهتم علم النفس بدراسة الهوية المهنية لتأثيرها الواضح على حياة الأستاذ الجامعي الشخصية والاجتماعية؛ وهو ما تصبوا إليه الدراسة الحالية.

وتتحدد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة الجامعيين بالبيئة العربية في الهوية المهنية وفقاً للثقافة (مصرية - كويتية)؟.

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة الجامعيين بالبيئة العربية في الهوية المهنية وفقاً للخبرة التدريسية (أقل من 5 سنوات - أكثر من 5 سنوات)؟.

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة الجامعيين بالبيئة العربية في الهوية المهنية وفقاً للتخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية)؟.

وتهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق في الهوية المهنية بين الأساتذة الجامعيين في البيئة العربية تبعاً لكل من: الثقافة (مصرية - كويتية)، والخبرة التدريسية (أقل من 5 سنوات - أكثر من 5 سنوات)، والتخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية).

وتتضح أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

1. حداثة دراسة متغير الهوية المهنية لدى الأساتذة الجامعيين في البيئة العربية، حيث إن دراسته تسير الاتجاهات المعاصرة في الاهتمام بمتغيرات علم النفس المهني.

2. أهمية الهوية المهنية وتأثيرها المباشر في جميع مناحي حياة الأستاذ الجامعي الشخصية والاجتماعية، والمهنية؛ حيث إنها تعزز الأداء الوظيفي والمهني للأستاذ الجامعي، وتمكنه من أداء الواجبات والمسؤوليات الوظيفية بجودة وتميز.

3. حداثة دراسة الهوية المهنية عالمياً، وندرتها عربياً لدى الأساتذة الجامعيين.

وفي ضوء أهداف الدراسة وأهميتها، يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية على النحو التالي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة الجامعيين بالبيئة العربية في الهوية المهنية وفقاً للثقافة (مصرية - كويتية).

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة الجامعيين بالبيئة العربية في الهوية المهنية وفقاً للخبرة التدريسية (أقل من 5 سنوات - أكثر من 5 سنوات).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة الجامعيين بالبيئة العربية في الهوية المهنية وفقاً للتخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية).

2. مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

2.1. الهوية المهنية Professional Identity

تُعد الهوية المهنية أحد المفاهيم الأساسية في علم النفس المهني والتربوي، حيث تعكس تصور الفرد لنفسه داخل المجال المهني الذي ينتمي إليه. وتتأثر الهوية المهنية بعدة عوامل مثل التعليم، الخبرة، البيئة الاجتماعية والثقافية، والتوجهات الشخصية.

وتعرف الهوية المهنية بأنها أحد أبعاد الهوية النفسية والاجتماعية للفرد المتعلقة بنشاطه المهني والاجتماعي والاقتصادي، والتي تشير إلى إدراك الفرد لذاته ضمن بيئة العمل، وتشمل القيم والمعتقدات والاتجاهات والمهارات التي تحدد كيفية اندماجه وتفاعله مع مجتمعه المهني. وتتطور الهوية المهنية عبر مراحل مختلفة تتأثر بتجارب الفرد المهنية والتعليمية (جانب الله ومحمد، 2023، 243 - 244).

ويعرف الباحثان الحاليان الهوية المهنية بأنها "تصورات الأساتذة الجامعيين عن أنفسهم بناء على تفسيراتهم لتفاعلهم المستمر مع السياق، ويظهر هذا التفاعل في الصورة الذاتية المهنية للأساتذة، وفاعلية ذاتهم المهنية، ومدى شعورهم بالانتماء المهني؛ إضافة إلى أدائهم أو إنجازهم المهني".

وتُعرف إجرائياً بأنها "الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في الأداء على المقياس العربي للهوية المهنية إعداد/ الباحثان المستخدم في الدراسة الحالية".

وتوجد عدة توجهات نظرية من خلالها تم تفسير الهوية المهنية، منها؛ نظرية إريكسون والتي يرى فيها أن الهوية المهنية جزء من الهوية الشخصية وتتطور خلال مرحلة المراهقة والبلوغ. ونظرية مارشا لتطوير الهوية؛ حيث حددت الهوية المهنية من خلال أربع حالات: تحقيق الهوية، تعليق الهوية، تشتت الهوية، وإغلاق الهوية. وكذا نظرية هولاند لأنماط الشخصية المهنية؛ التي رأت أن الأفراد يميلون إلى اختيار مهنة تتناسب مع شخصياتهم وقيمهم. إضافة إلى نظرية البناء المهني لسوبر؛ والتي أكدت على تطور الهوية المهنية على مدار حياة الفرد من خلال مراحل محددة (Boudjir, 2023).

وهناك مجموعة من الأبعاد المكونة للهوية المهنية، منها:

أ. الهوية الذاتية؛ وهي التي تتعلق بكيفية إدراك الفرد لدوره

ومكانته في المهنة.

ب. الهوية الجماعية؛ تشير إلى مدى شعور الفرد بالانتماء إلى المجموعة المهنية التي يعمل ضمنها.

ج. الهوية المؤسسية؛ وهي ترتبط بعلاقة الفرد بالمؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها.

د. القيم والاتجاهات المهنية؛ وهي تتضمن المبادئ والأخلاقيات التي تحكم سلوك الفرد في بيئة العمل (Abdulredha, 2024, 442).

وفيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في الهوية المهنية؛ فهناك مجموعة منها يمكن ذكرها فيما يلي:

أ. التعليم والتدريب؛ حيث إن التحصيل الأكاديمي والخبرات التعليمية يُعدان من أهم المؤثرات على تشكيل الهوية المهنية لدى الفرد.

ب. الخبرة العملية؛ حيث تلعب التجربة المهنية دوراً حاسماً في تطوير هوية الفرد داخل المهن.

ج. البيئة الاجتماعية والثقافية؛ وتشمل تأثير العائلة، الأصدقاء، والمجتمع على تصور الفرد لمهنته.

د. التوجهات الشخصية؛ والتي تشمل الميول والاهتمامات التي تدفع الفرد نحو مهنة معينة (بكير، 2025، 1726).

وللهوية المهنية أهمية كبيرة في المجال المهني والوظيفي، حيث اتفق كل من: هلال (2022)؛ والجابري وآخرون (2024)؛ وفيطاس وآخرون (2024) على أنها تُعزز الرضا الوظيفي وتحقيق الذات، وتزيد الانتماء للمهنة والمجتمع المهني، وتحسن الأداء المهني وتطوير المهارات؛ إضافة إلى أنها المساهمة في الاستقرار النفسي والوظيفي.

وأُجريت دراسات الهوية المهنية على نطاق واسع من قِبَل الباحثين في العلوم الاجتماعية، والطب، وإدارة الأعمال، وعلوم الاتصالات والمعلومات، وعلى الرغم من ذلك نجد ندرة في الدراسات والبحوث التي تناولتها لدى الأستاذ الجامعي العربي؛ حيث لم يجد الباحثان الحاليان سوى دراسات قليلة يمكن عرضها على النحو التالي:

دراسة كربول (2017) التي أُجريت بهدف التعرف على مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة الجامعة، وكذا الكشف عن الفروق في الهوية المهنية بينهم تبعاً لنوع الجنس، وتكونت عينة الدراسة من (85) أستاذ بجامعة قاصدي مرباح - ورقلة بالجزائر من الجنسين، وبتطبيق مقياس الهوية المهنية؛ أشارت النتائج إلى امتلاك أفراد عينة الدراسة مستوى مرتفع، إضافة إلى عدم وجود فروق بين الجنسين لديهم في الهوية المهنية.

ودراسة عويسات (2018) التي هدفت إلى التعرف على مكانة الأستاذ الجامعي بين الهوية المهنية وهوية المجتمع المحلي،

الدراسة في ضوء هويّتهم المهنية.

وأخيراً دراسة سالم (2024) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الهوية المهنية وكل من إدارة انهيار السياق وإدارة خصوصية الاتصالات، وتكونت عينة الدراسة من (30) عضو هيئة تدريس من مستخدمي سائل التواصل الاجتماعي ببعض الجامعات في مصر، وبتطبيق مقاييس الهوية المهنية، وانهيار السياق، وإدارة خصوصية الاتصالات؛ أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الهوية المهنية وكل من إدارة انهيار السياق وإدارة خصوصية الاتصالات لدى أفراد عينة الدراسة.

2.2. الأستاذ الجامعي العربي The Arab University Professor

يقصد به في الدراسة الحالية الأساتذة، والأساتذة المساعدين (المشاركين)، من الجنسين، والذين يقومون بالتدريس ببعض الكليات النظرية والعملية ببعض الجامعات الحكومية والخاصة بكل من مصر والكويت.

2.3. المتغيرات الديموغرافية Demographic Variables

ويقصد بها في الدراسة الحالية (الثقافة، الخبرة التدريسية، التخصص "نوع الكلية").

3. الطريقة والإجراءات:

1.3. منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المقارن، لملاءمة لأهداف الدراسة الحالية.

2.3. عينة الدراسة:

• عينة الخصائص السيكومترية: وقوامها (140) أستاذاً جامعياً من الجنسين بكل من مصر والكويت، وذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

• العينة الأساسية: تكونت عينة الدراسة الأساسية من (160) أستاذاً جامعياً من الجنسين في البيئة العربية، منهم (93) مصريين، 67 كويتيين، و(102) خبرتهم التدريسية أقل من 10 سنوات، 58 خبرتهم التدريسية أكثر من 10 سنوات، و(100) تخصص علوم إنسانية، 60 تخصص علوم تطبيقية.

3.3. أداة الدراسة:

■ المقياس العربي للهوية المهنية للأستاذ الجامعي، إعداد/ الباحثان:

أعد الباحثان الحاليان هذا المقياس من أجل تحديد مستوى الهوية المهنية لدى الأساتذة الجامعيين في البيئة العربية، وذلك بعد مراجعة الأدب السيكلوجي الذي تناول الهوية عامة والهوية في بيئة العمل خاصة وقياسها، أمثال: (Cardoso).

إضافة على محاولة الكشف عن علاقة المظهر الخارجي بالمكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي، وتكونت عينة الدراسة من (50) أستاذ من أساتذة جامعة قاصدي مرباح- ورقلة بالجزائر، وبتطبيق استمارة جمع المعلومات كأداة أساسية، وكذا الملاحظة كأداة مساعدة؛ توصلت الدراسة إلى أنه كلما كان المظهر الخارجي للأستاذ الجامعي يراعي الضوابط الاجتماعية ويحترم الصورة الذهنية للمشكلة بالنسق الاجتماعي العام فإن ذلك يساهم في حفظ مكانته، ويتمكن الأستاذ الجامعي من القيام بأدواره المهنية التي يتوقعها منه النسق الاجتماعي في المسرح الاجتماعي للأحداث.

ودراسة بشير وسولاف (Bachir & Soulef, 2022) التي هدفت إلى إعادة بناء الهوية المهنية لدى أساتذة الجامعات شاغلي المناصب العليا، وقد بينت نتائج هذه الدراسة الميدانية والتحليل العميق للنصوص التشريعية عن مؤسسة نموذج هوياتي مندمج مع المنصب العالي مع اختزال بعض الخصوصيات الهوياتية للأستاذ الجامعي من خلال تدني مردوده كباحث وكمنتج للعلم، كما أوصت هذه الدراسة بضرورة مراجعة شروط التعيين والإنهاء لشغل المناصب العليا من خلال إرساء برامج صارمة لتقييم الأداء وربط المسؤولية بالمساءلة والمحاسبة من أجل مؤسسة نموذج "الكفاءة" على مبدأ الأحقية والجدارة في شغل هذه المهام السامية.

ودراسة جاب الله ومحمد (2023) التي هدفت إلى التعرف على الإسهام النسبي للهوية المهنية في التنبؤ بالاحترق الوظيفي، وكذا الكشف عن الفروق في الهوية المهنية تبعاً لنوع الجنس لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، وتكونت عينة الدراسة من (172) من معاوني أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة أسيوط في مصر، وبتطبيق مقياسي الهوية المهنية والاحترق الوظيفي؛ أشارت النتائج إلى أنه أمكن التوصل إلى إمكانية التنبؤ بالاحترق الوظيفي من خلال الأبعاد الفرعية للهوية المهنية، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الهوية المهنية تُعزى لنوع الجنس لصالح الإناث.

ودراسة لطفي (2023) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والهوية المهنية، وإمكانية التنبؤ بالاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي من خلال الهوية المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (206) من أعضاء هيئة التدريس ببعض الكليات الإنسانية والعملية بجامعة الأزهر الشريف في مصر، وبتطبيق مقياسي الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والهوية المهنية؛ أسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي والهوية المهنية، وإمكانية التنبؤ بالاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدى أفراد عينة

4. مناقشة النتائج:

ينص الفرض الأول على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة الجامعيين بالبيئة العربية في الهوية المهنية وفقاً للثقافة (مصرية - كويتية)". وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" للهوية المهنية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للثقافة؛ كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (1) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة وفقاً للثقافة (مصرية - كويتية) في الهوية المهنية.

الهوية المهنية	الثقافة	ن	م	ع	D.F	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الصورة الذاتية المهنية	المصرية	93	19.957	4.772	158	1.342	غير دالة
	الكويتية	67	20.880	3.518			
فاعلية الذات المهنية	المصرية	93	19.957	4.772	158	0.753	غير دالة
	الكويتية	67	19.373	4.932			
الشعور بالانتماء المهني	المصرية	93	19.952	4.772	158	0.710	غير دالة
	الكويتية	67	20.462	3.947			
الإنجاز المهني	المصرية	93	19.957	4.772	158	0.947	غير دالة
	الكويتية	67	20.226	3.864			
الدرجة الكلية	المصرية	93	79.828	19.091	158	0.540	غير دالة
	الكويتية	67	81.343	15.006			

* قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) = 2.576، وعند مستوى (0.05) = 1.960 لدلالة الطرفين.

يتضح من جدول (1) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الهوية المهنية بين الأساتذة الجامعيين العرب وفقاً للثقافة (مصرية - كويتية)، حيث تم الكشف عن قيمة (ت) عند درجات حرية (158) وجد أنها غير دالة إحصائياً عند مستويي (0.01، 0.05) الأمر الذي يشير إلى قبول الفرض الصفري، ومن ثم تحقق الفرض الأول للدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الجنسية (البيئة الثقافية) ليس لها تأثير حقيقي واضح في الهوية المهنية، مما يُظهر أن جميع الأساتذة الجامعيين بالبيئة العربية سواء بمصر أو الكويت يسعون إلى الشعور بشكل مستمر إلى الرضا الوظيفي، والبهجة والسُرور والفرحة، وإقامة علاقات مودة ومحبة مع الزملاء من أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين، والانخراط والاندماج في العمل، والعمل على تنميتهم شخصياً ومهنياً؛ الأمر الذي يجعلهم يقومون بأنشطة إيجابية تساهم بشكل كبير في تحسين وتطوير أدائهم المهني؛ وذلك بغض النظر عن بيئتهم الثقافية (جنسيتهم).

وينص الفرض الثاني على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة الجامعيين بالبيئة العربية في الهوية المهنية وفقاً للخبرة التدريسية (أقل من 5

Chin et al., 2019؛ Kaur, 2018؛ وزهران وآخرون، 2014؛ Garza et al., 2021؛ Fitzgerald, 2020؛ Hashemi et al., 2021؛ والجابري وآخرون، 2023؛ وفيطاس وآخرون، 2024؛ وArmitage-Chan., 2024؛ وReissnerm &، 2025). ويتكون المقياس من (40) مفردة موزعة على أربعة (4) أبعاد فرعية هي: (الصورة الذاتية المهنية، وفاعلية الذات المهنية، والشعور بالانتماء المهني، والإنجاز المهني)، ويشتمل كل بعد على (10) مفردات أمام على كل مفردة خمسة خيارات تتبع طريقة ليكرت تتراوح بين (تنطبق تماماً - تنطبق - لا تنطبق - لا تنطبق تماماً) حيث تحصل الإجابة "تنطبق تماماً" على خمس درجات، بينما تحصل الإجابة "لا تنطبق تماماً" على درجة واحدة وجميع المفردات موجبة الاتجاه، وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى السعادة المهنية والعكس صحيح.

وفيما يتعلق بالخصائص السيكمترية للمقياس؛ قام مُعدا المقياس بالتحقق من صدقه باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي على أفراد عينة الخصائص السيكمترية (ن=140)، وقد تم التوصل إلى أربعة (4) عوامل مستقلة، وبلغ التباين العاملي الكلي (72%)، وقد تم التحقق من هذه العوامل باستخدام التحليل العاملي التوكيدي حيث أظهرت النتائج تشعب العوامل الأربعة تشعباً دالاً إحصائياً على عامل كامن واحد للسعادة المهنية، وكانت قيم التشعبات هي: (0.63؛ 0.65؛ 0.68؛ 0.79) للصورة الذاتية المهنية، وفاعلية الذات المهنية، والشعور بالانتماء المهني، والإنجاز المهني على الترتيب؛ مما يدل على صدق المقياس. كما تم حساب صدق المقياس عن طريق الصدق المرتبط بالمحك وذلك مع مقياس الهوية المهنية للمعلم، إعداد/ هلال (2022) وذلك على أفراد عينة الخصائص السيكمترية. فكانت معاملات الارتباط بين المقياسين هي (0.836). وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

وقام مُعدا المقياس بالتحقق من ثباته بطريقة ألفا كرونباخ؛ فكانت القيم المتحصل عليها (0.785؛ 0.698؛ 0.744؛ 0.813) للصورة الذاتية المهنية، وفاعلية الذات المهنية، والشعور بالانتماء المهني، والإنجاز المهني، والدرجة الكلية على الترتيب وهي قيم مُرضية ومناسبة يمكن الوثوق فيها.

وأخيراً قام مُعدا المقياس بالتحقق من اتساقه الداخلي بحساب الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على أفراد عينة الخصائص السيكمترية، وتراوح قيم معاملات ارتباط بين (0.59 - 0.81) وجميعها دالة عند (0.01). مما يشير إلى كفاءة المقياس ويجعله صالحاً للاستخدام في الدراسة الحالية لمقياس الهوية المهنية لدى الأساتذة الجامعي العربي.

جدول (3) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة وفقاً للتخصص في الهوية المهنية.

الهوية المهنية	التخصص	ن	م	ع	D.F	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الصورة الذاتية المهنية	علوم إنسانية	100	19.960	4.601	158	1.461	غير دالة
	علوم تطبيقية	60	20.983	3.707			
فاعلية الذات المهنية	علوم إنسانية	100	19.960	4.601	158	0.835	غير دالة
	علوم تطبيقية	60	19.300	5.211			
الشعور بالانتماء المهني	علوم إنسانية	100	19.960	4.601	158	0.767	غير دالة
	علوم تطبيقية	60	20.516	4.172			
الإنجاز المهني	علوم إنسانية	100	19.960	4.601	158	1.027	غير دالة
	علوم تطبيقية	60	20.700	4.080			
الدرجة الكلية	علوم إنسانية	100	79.840	18.404	158	0.581	غير دالة
	علوم تطبيقية	60	81.500	15.864			

*قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) = 2.576، وعند مستوى (0.05) = 1.960 لدلالة الطرفين.

يتضح من جدول (3) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الهوية المهنية بين الأساتذة الجامعيين العرب وفقاً للتخصص "نوع الكلية" (علوم إنسانية - علوم تطبيقية). حيث تم الكشف عن قيمة (ت) عند درجات حرية (158) وجد أنها غير دالة إحصائياً عند مستويي (0.05، 0.01) الأمر الذي يشير إلى قبول الفرض الصفري، ومن ثم تحقق الفرض الثالث للدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تشابه المهام الوظيفية بين الأساتذة الجامعيين العرب بجميع كليات الجامعة؛ فجميع أفراد عينة الدراسة الحالية يعملون في ساحات تعليمية جامعية عربية يحكمها نظم وقوانين وتعليمات متشابهة، وكذا تشابه نظام المحاضرات والامتحانات الفصلية والنهائية، إضافة إلى تشابه نظام الترقّيات العلمية لجميع بغض النظر عن التخصص الأكاديمي "نوع الكلية".

5. خاتمة

حاولت هذه الدراسة الفروق في الهوية المهنية بين الأساتذة الجامعيين في البيئة العربية تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من الأساتذة الجامعيين العرب قوامها (160) أستاذاً جامعياً من الجنسين بكل من مصر والكويت، وبتطبيق أداة الدراسة المتمثلة في المقياس العربي للهوية المهنية للأستاذ الجامعي من إعداد الباحثان الحاليين؛ أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الهوية المهنية بين الأساتذة الجامعيين العرب تبعاً لكل من الثقافة، والخبرة التدريسية، والتخصص. وبناءً على ما أسفرت عنه

سنوات - أكثر من 5 سنوات). وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" للهوية المهنية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للخبرة التدريسية؛ كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (2) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة وفقاً للخبرة التدريسية في الهوية المهنية.

الهوية المهنية	الخبرة التدريسية	ن	م	ع	D.F	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الصورة الذاتية المهنية	أقل من 5 سنوات	102	19.911	4.688	158	1.693	غير دالة
	أكثر من 5 سنوات	58	21.103	3.937			
فاعلية الذات المهنية	أقل من 5 سنوات	102	19.911	4.688	158	0.690	غير دالة
	أكثر من 5 سنوات	58	19.362	5.101			
الشعور بالانتماء المهني	أقل من 5 سنوات	102	19.911	4.688	158	0.971	غير دالة
	أكثر من 5 سنوات	58	20.920	3.963			
الإنجاز المهني	أقل من 5 سنوات	102	19.911	4.688	158	1.240	غير دالة
	أكثر من 5 سنوات	58	20.810	3.859			
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	102	79.647	18.754	158	0.782	غير دالة
	أكثر من 5 سنوات	58	81.896	14.970			

*قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) = 2.576، وعند مستوى (0.05) = 1.960 لدلالة الطرفين.

يتضح من جدول (2) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الهوية المهنية بين الأساتذة الجامعيين العرب وفقاً للخبرة التدريسية (أقل من 5 سنوات - أكثر من 5 سنوات). حيث تم الكشف عن قيمة (ت) عند درجات حرية (158) وجد أنها غير دالة إحصائياً عند مستويي (0.05، 0.01) الأمر الذي يشير إلى قبول الفرض الصفري، ومن ثم تحقق الفرض الثاني للدراسة.

ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء أن جميع الأساتذة الجامعيين العرب سواء ممن كان لهم خبرة طويلة أو قصيرة في العمل الجامعي يعملون تحت نفس الظروف لبيئة العمل الجامعية، ويخضعون لقوانين وقواعد مشتركة، إضافة إلى قيام من لهم خبرة طويلة بإعطاء انطباعات عن طبيعة العمل وظروفه من إيجابيات وسلبيات موضحين أهم الضغوط المهنية التي يتم التعرض إليها من خلال عملهم بالجامعة، مما يتم معه نقل مستوى الشعور بجودة الحياة الوظيفية داخل الكلية تلقائياً من الأساتذة القدامى إلى الجدد، مما يؤدي إلى تساويهما في النهاية في الهوية المهنية.

وينص الفرض الثالث على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة الجامعيين بالبيئة العربية في الهوية المهنية وفقاً للتخصص (علوم إنسانية - علوم تطبيقية)". وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" للهوية المهنية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي؛ كما هو موضح بالجدول التالي:

عمر، محمود أحمد؛ وأمين، مجدي شعبان؛ والهوراري، سهير عبد الحفيظ. (2023). الخصائص السيكومترية لمقياس الهوية المهنية لانتقاء طلاب كليات التربية. مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 74، 187-203.

عويصات، مسعودة. (2018). مكانة الأستاذ الجامعي بين الهوية المهنية وهوية المجتمع المحلي: دراسة ميدانية في مدينة ورقلة. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.

فيطاس، أحمد؛ و خليل، فرح؛ وشريفي، أسماء. (2024). الهوية المهنية للأخصائي النفسي العيادي وعلاقتها بوجوده التكفل النفسي المؤسساتي. أنثروبولوجيا: المجلة العربية للدراسات الأنثروبولوجية المعاصرة، 10 (1)، 145 - 163.

كربوسة، هناء. (2017). الهوية المهنية لدى بعض أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة: دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.

لطفى، أسماء محمد. (2023). الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالهوية المهنية والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس، 47، 3، 13 - 133.

هلال، مروة حمدي. (2022). البنية العاملية لمقياس الهوية المهنية وتكافؤ قياسه عبر متغيرات النوع والمرحلة التعليمية والخبرة لدى معلمي التعليم العام. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية جامعة الفيوم، 16 (11)، 416 - 512.

Abdulredham A. H. A. (2024). Exploitation de l'apprentissage coopératif en ligne pour développer la conscience de quelques dimensions de l'identité professionnelle auprès des maîtres-enseignants débutants de FLE au Koweït. Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences, 18 (7), 439-485.

Amott, P. & Ang, L. (2020). (Re) thinking Teacher Educator Professional Identity. In M. A. Peters (ed.). Encyclopedia of Teacher Education. Springer.

Bachir, F. & Soulef, M. (2022). Rebuilding a professional identity in high office. ABAAD Journal, 9 (1), 817-832.

Boudjir, I. (2023). L'écriture Professionnelle au Carrefour: Du Cognitif de L'identitaire et du Stratégique. Revue Académique des Etudes Sociales et Humaines, 15 (2), 466-476.

Canrinus, E., Helms - Lornez, M., Beijard, D., Buitink, J. & Hofman, A. (2011). Profiling Teachers & Psychologists Sense of Professional Identity.

Educational Studies, 37 (5), 593-608.

Cardoso, M. (2014). Professional Identity in Analysis: A Systematic Review of the Literature. The Open Sports Science Journal, 7, 83-97.

Chin, D., Phillips, Y., Woo, M., Clemans, A., & Yeong, P. (2020). Key Components that Contribute to Professional Identity Development in Internships for Singapore's Tertiary Institutions: a Systematic Review. Asian Journal of the Scholarship of Teaching and Learning, 10 (1), 89-113.

Fitzgerald, A. (2020). Professional Identity: A Concept Analysis. Nursing Forum, 55(3), 447-472.

Garza, K., Moseley, L., & Ford, C. (2021). Assessment of Professional Identity Formation: Challenges and Opportunities. New Directions for Teaching and Learning, 168, 147-151.

Gracia, E., Rodríguez, R., Pedrajas, A., & Carpio, A. (2021). Teachers' Professional Identity: Validation of an Assessment Instrument for Preservice Teachers. Heliyon, 7 (9), 1-11.

Hashemi, M., Karimi, M., & Mofidi, M. (2021). Developing and Validating an EFL Teacher Professional Identity Inventory: A Mixed Methods Study. MEXTESOL Journal, 45 (1), 1-18.

Kaur, M. (2018). Exploring Teachers Professional Identity: Role of Teacher Emotions in Developing Professional Identity. Bioscience Biotechnology, Research Communications, 11 (4), 719-726.

Masnan, A., Sharif, M., Dzainuddin, M., Ibrahim, M., Yahaya, A., Ahmad,

نتائج الدراسة، تم تقديم عدد من التوصيات لعل من أبرزها ما يلي:

1. توظيف مكونات الهوية المهنية باعتبارها من أهم المهارات الحياتية لدى الأستاذ الجامعي العربي، والتركيز على الجوانب الإيجابية في الحياة الوظيفية.

2. التوسع في دراسة الهوية المهنية لدى عينات متنوعة من مختلف التخصصات النوعية بالمؤسسات التربوية والتعليمية العربية.

3. ضرورة وضع برامج تدريبية لأعضاء الهيئة المعاونة (معيد - مدرس مساعد) في البيئة العربية لتنمية الهوية المهنية لديهم، الأمر الذي من شأنه أن يتيح لهم نمو هويتهم المهنية مما يؤثر إيجابياً على أدائهم الوظيفي والمهني.

واستكمالاً للجهد الذي بذّته الدراسة الحالية، وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائجها، فقد وجدا الباحثان ضرورة اقتراحهما لبعض البحوث التي يمكن اعتبارها امتداداً لتلك الدراسة، ومنها:

1. إجراء دراسات تجريبية تتناول سمات شخصية مهنية أخرى مثل التوافق المهني، والهناء المهني، وجود الحياة المهنية وأثرها في خفض الإجهاد المهني لدى الأساتذة الجامعيين العرب.

2. البنية العاملية للهوية المهنية لدى مرتفعي ومنخفضي الإجهاد المهني من أعضاء هيئة التدريس العرب.

3. النموذج السببي للعلاقات بين الهوية المهنية والمناعة النفسية والإجهاد المهني لدى الأساتذة الجامعيين العرب.

تضارب المصالح

يعلن المؤلفان أنه ليس لديهما تضارب في المصالح.

- المصادر والمراجع

بكير، محمد محمد. (2025). أتمتة صناعة المحتوى داخل غرف أخبار القنوات السعودية وانعكاسات الإغراق المعلوماتي في ضوء تقنيات الذكاء الاصطناعي على الهوية المهنية للقائمين بالاتصال. مجلة البحوث الإعلامية، كلية الإعلام، جامعة الأزهر الشريف، 73، 3، 1711 - 1810.

جاء الله، عبد الله سيد؛ ومحمد، حسن محمد. (2023). الهوية المهنية كمستغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 74، 1، 231 - 306.

الجابري، مريم بنت ربيع؛ وشحات، محمد علي؛ وأمبوسعيد، عبد الله بن خميس. (2024). الهوية المهنية لمعلمي الكيمياء بمرحلة التعليم ما بعد الأساسي (11-12) بسلطنة عُمان كما تعكسها الخطط اليومية لدروسهم: دراسة تحليلية استكشافية. رسالة الخليج العربي، 45 (171)، 117 - 139.

زهرا، جيهان عاطف؛ وعبد الباقي سلوى محمد؛ ومصطفى، هبة محمد. (2019). الخصائص السيكومترية لمقياس الهوية المهنية للأخصائي النفسي المدرسي. دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، 25 (10)، 259 - 288.

سالم، انتصار محمد. (2024). إدارة انهيار السياق وعلاقته بالهوية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء نظرية إدارة خصوصية الاتصالات. مجلة البحوث الإعلامية، كلية الإعلام، جامعة الأزهر الشريف، 70، 3، 1481 - 1570.

C., Taha, H., Ramli, S., Taib, R., Sirai, S., & Mustafa, M. (2021). The Concept of Professional Identity: Kindergarten Teachers' Professionalism Requirement in Malaysian Preschool Curriculum. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10 (1), 126-134.

Reissner S. & Armitage-Chan, E. (2024). Manifestations of professional identity work: an integrative review of research in professional identity formation. *Studies in Higher Education*, 1-17.

- كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA

سليمان عبد الواحد يوسف وآخرون (2025)، الهوية المهنية لدى الأستاذ الجامعي في البيئة العربية: دراسة مقارنة عبر ثقافية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 17، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، الصفحات: 119-126