

## **The Level of Professional Identity Crystallization and its Relationship to Self-Management among Basic Tenth Grade Students**

**Dana Muhammad Abd-ALMajeed Al-Akhras\***

**Dr. Basim Mohammad Aldahadha\*\***

Received 10/6/2021

Accepted 24/7/2021

### **Abstract:**

The study aimed to identify the level of professional identity crystallization and self-management among the basic tenth grade students in the schools of the first Amman district in the Hashemite Kingdom of Jordan. In order to achieve the objectives of the study the researcher chose a random available sampling technique from basic tenth grade consisted of (300) students. Distributed by gender (150) male students and (150) female students. Two scales have been developed (The professional identity scale, and the self-management scale and psychometric properties were verified. The results of the study concluded that there was a low level of professional identity clarification and self-management among students, and there was a direct relationship between the crystallization of professional identity and self-management, yet, The most important recommendation in this study was the necessity for the Ministry of Education to develop vocational counseling programs that fix the shortcomings in the professional awareness aspects among students in general and basic tenth grade students in particular, including professional guidance and counseling classes, professional seminars and lectures, appropriate brochures.

**Keywords:** Professional Identity, Self-Management, Basic Tenth Grade Students.

---

Jordan\[danaalakhras1@gmail.com](mailto:danaalakhras1@gmail.com)\*

Faculty of Educational Sciences\ Mu'tah University\ Jordan\[Basimaldahadha@gmail.com](mailto:Basimaldahadha@gmail.com)\*\*

## مستوى بلورة الهوية المهنية وعلاقتها بإدارة الذات لدى طلبة الصف العاشر الأساسي

دانا محمد عبدالمجيد الأخرس\*

د. باسم محمد الدحادحة\*\*

### ملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف إلى العلاقة بين بلورة الهوية المهنية وإدارة الذات لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في المملكة الأردنية الهاشمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة من طلبة الصف العاشر بلغت (300) طالب وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة، موزعين حسب الجنس (150) طالباً، و(150) طالبة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مقياسين هما: مقياس الهوية المهنية، ومقياس إدارة الذات، وتم التحقق من خصائصهما السيكومترية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى بلورة الهوية المهنية وإدارة الذات لدى الطلبة كان منخفضاً، ووجود علاقة طردية بين بلورة الهوية المهنية وإدارة الذات، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية تعزى لمتغير الجنس، ووجود إسهام من إدارة الذات في بلورة الهوية المهنية، وكانت أهم التوصيات التي جاءت بها الدراسة: ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بوضع برامج ارشاد مهني تعالج القصور في جوانب الوعي المهني لدى الطلبة بشكل عام وطلبة الصف العاشر الاساسي بشكل خاص، تشمل على حصص ارشاد وتوجيه مهني، والندوات والمحاضرات المهنية، والنشرات والمطويات المناسبة.

**الكلمات المفتاحية:** الهوية المهنية، إدارة الذات، طلبة الصف العاشر الأساسي.

\*الأردن/ [danaalakhras1@gmail.com](mailto:danaalakhras1@gmail.com)

\*\* كلية العلوم التربوية/ جامعة مؤتة/ الأردن/ [Basimaldahadha@gmail.com](mailto:Basimaldahadha@gmail.com)

## المقدمة:

أصبح اختيار المهنة المناسبة في ضوء التطورات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها العالم من القضايا المهمة، نظراً لتنوع المهن وتطورها فضلاً عن ظهور كثير من المهن الحديثة، وقد فرضت تلك التغيرات في مجال المهن على المؤسسات والهيئات المختصة بالتعليم ان تطور برامجها بما يتناسب مع سوق العمل، وقد يُعد بناء هوية مهنية سليمة وبلورتها وتشكيلها من اهم الموضوعات التي يجب ايلائها الاهتمام نظراً لدورها الأساسي في تشكيل الاتجاهات والميول المهنية والنضج المهني وتطويرها.

والهوية المهنية الجيدة للفرد مؤشر على الاستعداد للأنشطة المهنية في مجال معين، فضلاً عن كونها أساساً متيناً لإدراك الفرد أهميته المهنية وتطوره الشخصي بشكل عام، وهي أحد العوامل التي تحدد المستوى الأمثل للنشاط التعليمي للطلاب، كما تجسد عملية النضج المهني، والذي يعبر عن التوجه المهني والاستعداد للتعامل مع المهنة، وعن مقدرة الفرد على الاختيار المهني الواقعي مع الوعي بالذات والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب Gnatyshina et al, (2018).

ووفقاً لمنظري تشكيل الهوية أمثال أريكسون ومارشيا، فإن الهوية تتشكل من خلال مجموعة متنوعة من العمليات النفسية والاجتماعية، إذ يقوم الأفراد بتشكيل هوياتهم من خلال عمليات مرتبطة بالاستكشاف والالتزام، ويستكشفون مجموعة متنوعة من الهويات المحتملة عبر مجالات مختلفة من الأداء، وعندما ينضجون فانهم يطورون مفهوماً أكثر دقة لتلك الهويات ويلتزمون به (Porfeli & Lee, 2012). ومن هذا المنطلق يُفترض أن الافراد الذين يقومون بتشكيل هوياتهم بشكل جيد من خلال عمليات الاستكشاف والالتزام المتكررة سيكونون هويات ناجحة، أما الهويات التي لم يتم استكشافها وتشكيلها فسوف تكون اقل تطوراً من الهويات التي خضعت للاستكشاف والالتزام (Malanchuk et al., 2010).

وأشار شنايدر (Schneider,2004,pp30) إلى مفهوم الهوية المهنية بأنها "وعي الفرد بهويته مع المجتمع المهني، وتقييم تأثيره وموقفه تجاه المجتمع، وإحساسه بكفاءته المهنية، والاستعداد لأداء الأنشطة المهنية، والكفاءة المهنية". وفسر بلعابد (Belabed,2016, pp360) الهوية المهنية في ضوء مفهوم النضج المهني "بأنها من الخصائص المعرفية والسلوكية التي تميز هوية مهنية عن غيرها، وتعبّر عن النضج المهني الناتج عن تطور مجموعة من الكفاءات

والمهارات ضمن مسار تكويني ومهني واجتماعي محدد". ويمكن الاستنتاج ان الهوية المهنية تعبر عن وعي الفرد بذاته وامكاناته، وتقييمه لسوق العمل والمجتمع، ليتمكن من وضع خطة خيارات مهنية مبدئية حول التخصص الذي سيدرسه بعد انتهاء المرحلة الاساسية والانتقال الى التعليم الثانوي.

ووفقاً لنظرية سوبر فان الهوية المهنية عملية متطورة باستمرار نتيجة تجارب الفرد في مراحل حياته المختلفة، وتتضمن القيم والخبرات العملية في البيت والمدرسة والمجتمع (Beveridge, Craddock, Liesener et al, 2002). وقد فسّر سوبر الهوية المهنية والنضج المهني من خلال تطرقه للنمو المهني كمفهوم تطوري شامل، إذ يرى ان الفرد خلال مراحل حياته يتغير ويتكيف ويتطور من خلال تجميع سلوكه المهني ودمجه في صورة نمو لمفهوم الهوية او الذات، وتلك الهوية تتراكم، فيتطور الفرد مع الوقت من خلال مراحل حياته، الى ان يصل الى تحديد خياره المهني، فالنمو المهني يستمر طوال حياة الفرد، ويتضمن عوامل نفسية واجتماعية وجسمية واقتصادية تتفاعل مع بعضها بعضاً لتحديد مهنة الفرد، ويميل الافراد نحو اختيار المهن التي تساعدهم على تحقيق مفهوم الذات لديهم، ويعبرون من خلالها عن انفسهم (Spokane, 2000).

وتؤدي ادارة الذات دوراً مهماً في التطور الذاتي للفرد، وفي تنمية هويته المهنية، وتكمن أهميتها من خلال ارتباطها بشكل مباشر بمهارات: الدراسة، التفكير، الاتصال، ادارة الوقت، ولها تأثير مباشر في تشكيل شخصية الطالب دراسياً وعلمياً (Niemi, Nevgi & Virtanen, 2003). وتعرف إدارة الذات بانها مجموعة من الاستراتيجيات الملائمة لإمكانات الفرد ومقدراته، وتحتوي على مجموعة من المهارات التي يمكن تنميتها من أجل تحسين أدائه (Abdel Hamid, Mahmoud & Fouad, 2012). كما تعرف بأنها تعظيم استخدام المهارات لتحقيق الهدف، ويتم ذلك من خلال مجموعة من الخطوات وهي: فهم الذات، وتحديد الاهداف بشكل واضح، وصفات الفرد الشخصية التي تساعده على تحقيق هذه الاهداف (Maher, 2005). وأشار انجر وبيلو (Unger & Buelow, 2009) الى الجوانب التي تراعى من اجل ادارة الذات بفاعلية وهي: وضع اهداف للذات، والتخطيط لتلك الاهداف، والعلاقات مع الآخرين، وإدارة الخلافات، وتوجيه الذات وتقييمها.

ويتسم هذا المفهوم بالمرونة، فهو يختلف من فرد لآخر، ويكون خطة ذاتية المصدر يقوم

بها الفرد من تلقاء نفسه، فتعظم استخدام اهدافه الذاتية، وتمكنه من فهم ذاته، وتحديدتها بوضوح (Al-Zubaidi,2007). كما أنه يُشكل جزءاً مهماً في شخصية الفرد، فهو اداة التحكم والضبط، ومن خلالها يمكن للفرد السيطرة على أفكاره ومشاعره ودوافعه، كما تُسهم في زيادة التفاعل بين القوى الداخلية والخارجية، ويعطي اشارة للفرد بما هو صواب وما هو خطأ، ومن جهة أخرى فهي تتوسط التأثيرات الخارجية الناتجة عن البيئة، وتوفر اساساً للعمل الهادف الذي يُنمذج السلوك الذاتي، وهذه سمة مرغوبة كونها تُعزز السلوك الإيجابي (Nordin, et al, 2016). وتُعد إدارة الذات من سمات الهوية المهنية الناجحة، إذ يمتاز الأفراد ذوي المقدره العاليه على ادارة الذات بفاعلية على المقدره على الثقة بقراراتهم وبالتالي المقدره على بلورة هوية مهنية سليمة ( Abu Hamdan & Qatami, 2008).

#### مشكلة الدراسة:

يواجه الطلبة بُعد انتهاء الصف العاشر قرارات مهمة ومصيرية في حياتهم، إذ سيتم انتقالهم من المرحلة الأساسية الى المرحلة الثانوية، وهذه المرحلة تُعد انتقالاً جوهرياً في حياتهم، كما تُعد الدرجة الأولى في سلم الاختيار المهني والوظيفي، حيث يتوجب عليهم اختيار فرعهم الدراسي، وتشير إحصاءات وزارة التربية والتعليم (Ministry of Education,2020) أن عدد الطلبة الذين انهموا الصف العاشر في الاردن، والذين سيقومون باختيار تخصصهم المهني في مرحلة التعليم الثانوي بلغ عددهم (4500) طالب وطالبة، وهذا العدد يمثل شريحة واسعة من الطلبة في المدارس، وتُعد عملية اتخاذ القرار وأختيار التخصص عملية دقيقة تتطلب منهم فهم ميولهم ومقدراتهم المهنية قبل الاختيار، وعلى الرغم من أن كثيراً منهم يصلون الى تحقيق اختيارهم المهني في النهاية، الا ان بعضهم يخفقون في تحقيق اهدافهم المهنية، وذلك نتيجة وجود كثير من العقبات والحاجات التي لم يتم اشباعها خلال سنوات الدراسة (Kelly, 2006). خصوصاً في الفترة من سن (15) ولغاية (18) سنة وهي كما ذكر سوبر مرحلة حاسمة في اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة، والتي تترافق مع انتقالهم الى مرحلة التعليم الثانوي، ومن المفروض انهم قد تمكنوا من بناء هويتهم المهنية الخاصة بهم وتشكيلها (Roisman, Masten, Coatsworth, & Tellegen,2004). وهذا يُشير الى ضرورة التعرف إلى مستوى مقدرتهم على تشكيل هويتهم المهنية الخاصة التي تُساعدهم على اتخاذ القرار المهني، وهذا ما أشارت اليه نتائج دراسة كانج (Kange,2009) بأن تدني مستوى تشكيل الهوية المهنية ينبئ بالتردد في اتخاذ القرار المهني

مستقبلاً. كما أشارت نتائج دراسة لاندين (Landine,2013) الى وجود علاقة سلبية قوية بين بلورة الهوية المهنية والتردد في الاختيار المهني. وأكدت نتائج دراسة بتول وجايس ( Batool & Ghayas,2020) ودراسة الصبحي (Al-Subhi,2012) أهمية الاستكشاف في بلورة الهوية المهنية، وهذا يظهر الحاجة التعرف إلى مستوى بلورة هوية الطلبة المهنية، ومستوى إدارة الذات لديهم.

وقد جاء احساس الباحثان بالمشكلة من خلال ملاحظتها الشخصية وجدت انهم يفكرون الى وجود هوية مهنية واضحة، وهذا يتضح من خلال تقديم طلبات التخصص بعد انتهاء الصف العاشر، فكثير منهم يقومون بتعبئة طلبات التخصص دون التحقق من ملاءمة التخصص لمقدراتهم واتجاهاتهم، وربما يعبر هذا ايضاً عن ضعف تقديرهم لذواتهم ومقدراتهم، وعليه جاءت الدراسة الحالية لمعرفة مستوى بلورة الهوية المهنية وعلاقتها بادارة الذات لدى عينة من طلبة الصف العاشر الاساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة. وتحديداً حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- السؤال الاول: ما مستوى إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة؟
- السؤال الثاني: هل تُوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة؟
- السؤال الثالث: هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى كل من إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة تعزى لمتغير الجنس؟
- السؤال الرابع: ما مقدار ما تتنبأ به إدارة الذات في بلورة الهوية المهنية لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين بلورة الهوية المهنية وإدارة الذات لدى طلبة الصف العاشر الأساسي من خلال التعرف إلى مستوى إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة، كما تهدف الى

الكشف عن الفروق في مستوى ادارة الذات وبلورة الهوية المهنية، وكذلك التعرف إلى مقدار ما تتنبأ به إدارة الذات في بلورة الهوية المهنية.

#### أهمية الدراسة:

#### الأهمية النظرية:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الفئة التي تناولتها وحساسية المرحلة العمرية التي تحويها، فهي تعد من أكثر المراحل العمرية أهمية في المدرسة، كونها تمثل الخطوة الأولى في تحديد التخصص المهني، وبناء الهوية المهنية للطلبة، كما تتبع أهمية الدراسة من أهمية المتغيرات التي تناولتها وهي الهوية المهنية وإدارة الذات، واللذان يمكن ان تسهما في النضج المهني للطلبة والوصول للاختيار المهني المناسب.

#### الأهمية التطبيقية:

تتنبق أهمية البحث الحالي في توفير أداتين يمكن تطبيقهما في مجال قياس مستوى الهوية المهنية، وإدارة الذات، واستخدامهما في دراسات لاحقة، كما تتنبق أهميتها من خلال تقديم خدمات إرشادية وقائية لطلبة الصف العاشر الأساسي تُساهم في تنمية الهوية هويتهم المهنية، كما يمكن لهذه الدراسة أن تقدم ما من شأنه أن يكون سندا للباحثين لإجراء دراسات جديدة مع فئات مماثلة.

#### التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

- **الهوية المهنية: (Career Identity)** هي "الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله، على ان مفهوم الذات متطور بناء على ملاحظات الاطفال للكبار المنخرطين في العمل والافتداء بهم" (السفاسفة وأبو اسعد، 2017). وتعرف إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص (طالب الصف العاشر الأساسي) على مقياس الهوية المهنية المستخدم في الدراسة الحالية.
- **إدارة الذات: (Self-Management)** "وهي الاتجاهات والتصرفات الإيجابية التي تساعد الفرد على أن يعيش حياته بالطريقة التي يريد بها (Martyn,2003,pp19). وتعرف إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها المفحوص (طالب الصف العاشر الأساسي) على مقياس إدارة الذات المستخدم في الدراسة الحالية.
- **طلبة الصف العاشر: (Tenth-Grade Students)** هم جميع طلبة الصف العاشر الأساسي المنتظمين والملتحقين بالمدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة.

### حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** وتحدد الدراسة بالمقاييس التي قام الباحثان بتطويرها لغرض تحقيق أهداف الدراسة الحالية.
  - **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2020/2021).
  - **الحدود المكانية:** مدارس مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة.
  - **الحدود البشرية:** طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة.
- محددات الدراسة:

تتحدد الدراسة بالمقدرة على تعميم النتائج بما يعكس مدى إستجابة أفراد العينة على فقرات الأدوات المعدة لأغراض الدراسة وهي مقياس إدارة الذات، ومقياس الهوية المهنية.

الدراسات السابقة:

فيما يأتي عرض للدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الهوية المهنية ومهارات إدارة الذات أجرى وينج وميسلوري (Weng & McElroy,2010) دراسة هدفت لمعرفة تأثير الإدارة الذاتية المهنية وبلورة المفهوم الذاتي المهني على فاعلية القرار الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (611) موظفاً صينياً. وأشارت النتائج أن الإدارة الذاتية لها علاقة ببلورة الهوية المهنية، كما أشارت أن إدارة الذات لها تأثير مباشر إيجابي في فاعلية القرار الوظيفي، كما إن لبلورة مفهوم الذات المهني تأثير إيجابي مباشر في فاعلية القرار الوظيفي، وبلورة مفهوم الذات المهني يتوسط جزئياً في العلاقة بين الإدارة الذاتية المهنية وفاعلية القرار الوظيفي.

كما أجرت الصبحي (Al-Subhi,2012) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين الاستكشاف والبلورة المهنية. تكونت عينة من (566) طالباً وطالبة في الصف الثالث بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة. وتمثلت أدوات الدراسة بمقياس الاستكشاف والبلورة المهنية ومقياس الشعور بالالتزام المهني ومقياس معتقدات الكفاية المهنية. أشارت أبرز النتائج إلى أن هناك علاقة دالة موجبة بين الاستكشاف والبلورة المهنية ومستوى الشعور بالالتزام المهني ودرجة معتقدات الكفاية المهنية، كما أشارت إلى أن درجة الاستكشاف والبلورة المهنية ومستوى الشعور بالالتزام المهني ومعتقدات الكفاية المهنية كانت متوسطة لدى عينة الدراسة.

أما لاندين (Landine,2016) فقد أجرى دراسة في فرنسا، هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين بلورة الهوية المهنية وحالة هوية الأنا والتردد المهني والتفكير العقلاني، كما هدفت إلى التعرف

إلى دور اساليب التفكير التجريبي أو العقلاني في بلورة الهوية المهنية، تكونت عينة الدراسة من (202) من طلبة المرحلة الأساسية العليا. وتمثلت أداة الدراسة بمقياس بلورة الهوية المهنية، وأشارت أبرز النتائج الى ان هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين التفكير العقلاني وبلورة الهوية المهنية، كما أشارت ان كلا من اسلوبي التفكير كان لهما دور تأثير وسيط على العلاقة بين بلورة الهوية المهنية والتردد الوظيفي.

وأجرى صوالحة (Sawalha, 2017) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى النضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن، تكونت العينة من (300) طالب وطالبة من الصفين التاسع والعاشر الأساسيين، تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وطُبق مقياسا النضج المهني والطموح. أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لدى أفراد عينة الدراسة في النضج المهني والطموح، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياسي النضج المهني والطموح تبعا للجنس ولصالح الإناث.

وهدف دراسة جناتيشنا وآخرون (Gnatyshina et al., 2018) التعرف إلى دور الهوية المهنية في التخفيف من حالة التوتر على المستوى الفردي وانعدام الأمن والقلق والإحباط، والتعرف إلى الفروق بين الجنسين في تشكيل الهوية المهنية. تكونت عينة الدراسة من (120) طالباً و(62) طالبة في مرحلة المراهقة في روسيا. وأشارت أبرز النتائج إلى ان ما نسبته (12.90%) من الذكور و (15.00%) من الإناث فقط لديهم حالة واضحة للهوية المهنية جيدة التكوين، كما أشارت النتائج الى ان الإناث لديهن تحديد للهوية المهنية أعلى من الذكور.

أجرى جاكسون وويلتون (Jackson & Wilton, 2017) دراسة هدفت الى التعرف إلى مستوى مهارات إدارة الذات المهنية وخبرة العمل والخصائص الفردية وأثرها في توقعات الطلبة. تكونت عينة الدراسة من (480) طالباً جامعياً من الجامعات البريطانية والأسترالية. أشارت أبرز النتائج إلى ان الطلبة أظهروا مستويات ادارة ذاتية مهنية عالية، كما أشارت النتائج إلى ان هناك أثراً لمهارات الادارة المهنية على توقعات الطلبة بالاضافة الى خبرة العمل والخصائص الفردية.

وهدف دراسة الحربي (Al-Harbi, 2019) إلى التعرف إلى مستوى تقدير الذات وأساليب التعلم المفضلة لدى طلاب المرحلة الثانوية في منطقة حائل. تكونت عينة الدراسة من (408) طلاب من طلاب الصف الأول الثانوي في منطقة حائل. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس تقدير الذات ومقياس أساليب التعلم. وأشارت أبرز النتائج إلى أن مستوى تقدير الذات لدى

عينة البحث جاء فوق المتوسط، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين تقدير الذات والتحصيل الأكاديمي لدى عينة الدراسة.

كما هدفت دراسة عبدربه والسريسي (Abed Rabbo & Al-Sirsi, 2020) الى التعرف إلى العلاقة بين إدارة الذات وكلا من الكفاءة الذاتية والدافعية للإنجاز، تكونت عينة الدراسة من (200) طالب وطالبة تراوحت أعمارهم بين (12-15) سنة طلبة المرحلة الأساسية العليا في محافظة كفر الشيخ بمصر، ولتحقيق اهداف الدراسة أُستخدم مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس ادارة الذات ومقياس الكفاءة الذاتية. أظهرت النتائج وجود علاقة دالة احصائياً بين ادارة الذات والكفاءة الذاتية، وكذلك وجود علاقة دالة احصائياً بين ادارة الذات والدافعية الذاتية.

وهدف دراسة إبراهيم (Ibrahim,2020) الى الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والكفايات المهنية لدى الطلبة، وكذلك الكشف عن المقدرة التنبؤية لمهارات إدارة الذات بالكفايات المهنية. وأجريت الدراسة على عينة قوامها (222) طالباً وطالبة منهم (150) من الإناث و(72) من الذكور في المرحلة المتوسطة. وطبق عليهم مقياس مهارات إدارة الذات ومقياس الكفايات المهني. وتم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي التنبؤي. وظهرت أبرز النتائج وجود علاقة دالة احصائياً بين مهارات ادارة الذات والكفايات المهنية، كما اظهرت وجود فروق دالة احصائياً فيما يتعلق بالجنس ولصالح الاناث، كما أظهرت النتائج ان مهارات ادارة الذات لها مقدرة تنبؤية بالكفايات المهنية للطلاب.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، يبدو أن بعض الدراسات تناولت الهوية المهنية، وهدفت هذه الدراسات للتعرف إلى علاقة الهوية المهنية بالموضوعات الآتية: مستوى الأتزام المهني، ومعتقدات الكفاية المهنية، والتردد المهني، والتوتر وانعدام الامن ومنها دراسة الصبحي (Al-Subhi,2012) ودراسة لاندين (Landine,2016) صوالحة (Sawalha,2017) وتبين من هذه الدراسات أن العينات المدروسة كانت من طلبة المدارس. أما بالنسبة لطرق جمع المعلومات والأدوات المستخدمة في معظم هذه الدراسات كانت مقياس تشكيل الهوية، واستبيان الهوية المهنية. أما بالنسبة للدراسات التي تناولت ادارة الذات، فقد هدفت للتعرف إلى علاقة ادارة الذات ببعض الجوانب، كدراسة جاكسون وويلتون (Jackson, & Wilton, 2017) التي حاولت التعرف إلى مستوى مهارات ادارة الذات واثرها في توقعات الطلبة، وتبين من هذه الدراسات أن العينات المدروسة في معظمها من طلبة المدارس، وبالنسبة

لطرق جمع المعلومات، والأدوات المستخدمة، فقد تم تطوير بعض مقاييس إدارة الذات ومنها دراسة عبدربه والسرسى (Abed Rabbo & Al-Sirsi, 2020).

وباستعراض الدراسات السابقة يلاحظ أهمية بلورة الهوية المهنية وإدارة الذات كأحد الموضوعات المهمة في الشخصية، إلا ان الباحثان لاحظت عدم وجود دراسات اهتمت بمتغيرات الدراسة لدى طلبة الصف العاشر، وتتميز الدراسة الحالية بكونها حاولت التعرف إلى مستوى الهوية المهنية وعلاقتها بإدارة الذات، لتُعالج النقص في الدراسات السابقة، التي تربط المتغيرين معاً بطريقة مباشرة لدى طلبة الصف العاشر.

**منهجية الدراسة وإجراءاتها:**

**المنهجية:**

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الإرتباطي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة القائمة.

**مجتمع الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة في الصف العاشر الأساسي في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء الجامعة، والبالغ عددهم حسب احصائية قسم التخطيط في مديرية تربية لواء الجامعة (4500) طالب وطالبة موزعين على (70) مدرسة، والذين تتراوح اعمارهم من (16-17) سنة. موزعين حسب الجنس (1497) طالباً و(1503) طالبة.

**عينة الدراسة:**

تم أخذ عينة الدراسة من طلاب الصف العاشر الأساسي في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة، بواقع (6.6%) من مجتمع الدراسة، وبلغ العدد الذي طبق عليهم (300) طالب وطالبة، وقد تم اختيار المدارس بالطريقة العشوائية المتيسرة، موزعين حسب الجنس (150) طالباً، و(150) طالبة.

**أدوات الدراسة:**

تم تطوير مقياس الهوية المهنية من خلال العودة إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة مثل دراسة صوالحة (Sawalha,2017)، ودراسة المعولية والبحرانية (Almaeawalia & Al- Bahraniah 2018)، ودراسة الصبحي (Al-Subhi, 2012).

ويهدف مقياس الهوية المهنية إلى الكشف عن الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله، باعتبار ان مفهوم الذات مفهوم متطور بناء على ملاحظات الاطفال للكبار، المنخرطين

في العمل والافتداء بهم.

- وقد تكون المقياس بصورة أولية من (40) فقرة، وأربعة أبعاد، وقد أصبح بالصورة النهائية:
- البُعد الأول: الاهتمام وتمثله الفقرات من (1-9).
  - البُعد الثاني: المرونة وتمثله الفقرات من (10-20).
  - البُعد الثالث: الوعي بالذات المهنية وتمثله الفقرات من (21-32).
  - البُعد الرابع: الوعي بعالم المهن وتمثله الفقرات من (33-39).
- وللتحقق من مناسبة المقياس لهدف الدراسة وبيئتها، تم التحقق من الخصائص السيكوماترية الآتية للمقياس:

**أولاً: صدق أداة الدراسة**

### 1. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتأكد من صدق المقياس وملاءمته لأهداف الدراسة، ومدى وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، تمّ عرض المقياس على عدد من المحكمين، بلغوا عشرة محكمين من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التربية في الجامعات الأردنية، وتمّ اعتماد الحُكم على صلاحية بقاء الفقرات بنسبة (80%)، وأقل من ذلك حذفها أو تعديلها، وقد طُلب منهم إبداء رأيهم في فقرات المقياس من حيث الصياغة اللغوية: الوضوح، والسلامة اللغوية، والحاجة إلى التعديل، ووضوح المعنى، ومدى انتماء الفقرة في المقياس والبُعد، وإبداء أية معلومات أو تعديلات يرونها مناسبة. وبناءً على اقتراحاتهم، تمّ إجراء تعديلات لغوية في (6) فقرات، وحذف فقرة واحدة.

### 2. صدق البناء الداخلي:

تم التأكد من صدق البناء من خلال توزيع المقياس على عينة استطلاعية عددها (30) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة وخارج العينة، ومن ثم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات مع البُعد، وارتباط الفقرات مع البُعد، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والبُعد بين (0.40 - 0.76) وكانت جميعها دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )، كما كانت معاملات الارتباط دالة للأبعاد الأربعة: الإهتمام، والمرونة، والوعي بالذات المهنية، والوعي بعالم المهن، مع الدرجة الكلية على النحو الآتي بالترتيب (0.56؛ 0.58؛ 0.66؛ 0.71)، وأن قيم معاملات صدق البناء بين الفقرة والدرجة الكلية قد تراوحت ما بين (0.38 - 0.75)، وكانت جميعها دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ). وكانت هذه القيم مقبولة وأكبر من

(0.030) ولم يتم حذف أي فقرة من فقرات المقياس.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقتين لحساب الثبات وهي:

### 1. الطريقة الأولى: ثبات الإعادة (test retest)

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية تبلغ (30) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية، والطلب منهم الإجابة عن فقرات أداة الدراسة، ثم أعيد تطبيقه عليهم بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وبعد ذلك، حساب معامل ارتباط بيرسون يبين درجات الطلاب في التطبيقين، وعلى الأبعاد الثلاثة للمقياس، وقد بلغ معامل الثبات بطريقة الإعادة للدرجة الكلية (0.83)، وللأبعاد: الاهتمام والمرونة والوعي بالذات المهنية والوعي بعالم المهن (0.81:0.80:0.87:0.85).

### 2. الطريقة الثانية: طريقة الإتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)

تم حساب ثبات أداة الدراسة عن طريق معادلة كرونباخ ألفا، وذلك على الطلاب في العينة الاستطلاعية، وقد بلغ معامل الثبات بطريقة الإتساق الداخلي للدرجة الكلية (0.91)، وللأبعاد الأربعة الإهتمام والمرونة والوعي بالذات المهنية والوعي بعالم المهن على التوالي (0.84:0.78:0.81:0.80).

تطبيق المقياس وتصحيحه وتفسيره:

بهدف تصحيح المقياس تم اعتماد تدرج الخماسي لقياس مستوى الهوية المهنية، فقد تم إعطاء الإجابة دائماً (5 درجات)، غالباً (4 درجات)، أحياناً (3 درجات) نادراً (درجتين) أبداً (درجة واحدة)، وتكون المقياس بصورته النهائية من (39) فقرة، جميعها ذات اتجاه إيجابي عدا الفقرات (32/31/23/19/15/13/11/8/2) اتخذت الاتجاه السلبي، وقد بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الطالب هي (195)، وأدنى درجة هي (39)، كما تم الحكم على متوسطات الهوية المهنية على النحو الآتي: من (1.00 - 2.33) مستوى منخفض. من (2.34 - 3.66) مستوى متوسط. من (3.67 - 5.00) مستوى مرتفع.

ثانياً: مقياس إدارة الذات:

تم تطوير مقياس إدارة الذات من خلال العودة إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة مثل

دراسة ابراهيم (Ibrahim,2020)، ودراسة زهران (Zahran,2019)، ودراسة الحربي (Al-Harbi,2019)، ودراسة عبدربه والسريسي (Abed Rabbo & Al-Sirsi,2018) ودراسة شمبولية (Shambulia,2020). وقد تكون المقياس بصورة أولية من (39) فقرة، وخمسة أبعاد، وقد أصبحت بصورة نهائية:

- البُعد الأول: إدارة الإنجاز وتمثله الفقرات من (1-9)
- البُعد الثاني: إدارة العلاقات وتمثله الفقرات (10-18)
- البُعد الثالث: إدارة الأفكار وتمثله الفقرات من (19-24)
- البُعد الرابع: إدارة السلوك وتمثله الفقرات من (25-31)
- البُعد الخامس: إدارة الوقت وتمثله الفقرات من (32-39)

وللتحقق من مناسبة المقياس لهدف الدراسة وبيئتها، تم التحقق من الخصائص السيكوماترية

الآتية للمقياس:

أولاً: صدق أداة الدراسة

### 1. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتأكد من صدق المقياس وملاءمته لأهداف الدراسة ومدى وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، تمّ عرض المقياس على عدد من المحكمين بلغوا (10) مُحكمين من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التربية في الجامعات الأردنية، وتمّ اعتماد الحُكم على صلاحية بقاء الفقرات بنسبة (80%)، وأقل من ذلك حذفها أو تعديلها، وقد طُلب منهم إبداء رأيهم في فقرات المقياس من حيث الصياغة اللغوية: الوضوح، والسلامة اللغوية، والحاجة إلى التعديل، ووضوح المعنى، ومدى انتماء الفقرة في المقياس والبُعد، وإبداء أية معلومات أو تعديلات يرونها مناسبة. وبناءً على اقتراحاتهم، تمّ إجراء تعديلات لغوية في (7) فقرات، ولم يتم حذف أي فقرة.

### 2. صدق البناء الداخلي:

تم التأكد من صدق البناء من خلال توزيع المقياس على عينة استطلاعية عددها (30) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة وخارج العينة، ومن ثم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات مع البُعد، وارتباط الفقرات مع البُعد، وقد تراوحت قيم معاملات صدق البناء بين الفقرة والبُعد بين (0.38-0.76) وأن قيم معاملات صدق البناء بين الفقرة والدرجة الكلية قد تراوحت ما بين (0.37-0.77)، بينما كانت معاملات الارتباط للأبعاد الخمسة مع الدرجة الكلية على النحو

الآتي بالترتيب (0.55؛ 0.56؛ 0.59؛ 0.64؛ 0.74) وجميعها كانت دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وكانت هذه القيم مقبولة وأكبر من (0.30) ولم يتم حذف أي فقرة من فقرات المقياس.

#### ثانياً: ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقتين لحساب الثبات وهي:

#### 1. الطريقة الأولى: ثبات الإعادة (test retest)

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (30) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية، والطلب منهم الإجابة على فقرات أداة الدراسة، ثم أعيد تطبيقه عليهم بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وبعد ذلك حساب معامل ارتباط بيرسون يبين درجات الطلاب في التطبيقين، وعلى الأبعاد الخمسة للمقياس، وقد بلغ معامل الثبات بطريقة الإعادة للدرجة الكلية (0.77) وللأبعاد الخمسة: إدارة الانجاز، وإدارة العلاقات، وإدارة الافكار، إدارة الوقت، وإدارة السلوك. على التوالي (0.79، 0.78، 0.76، 0.79، 0.77).

#### 2. الطريقة الثانية: طريقة الإتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach

#### Alpha)

تم حساب ثبات أداة الدراسة عن طريق معادلة كرونباخ ألفا، وذلك على الطلبة في العينة الاستطلاعية، وقد بلغ معامل الثبات بطريقة الإتساق الداخلي للدرجة الكلية (0.83)، وللأبعاد الخمسة إدارة الانجاز، وإدارة العلاقات، وإدارة الافكار، ومهارة التوافق الاجتماعي على التوالي (0.85، 0.87، 0.80، 0.81، 0.85).

#### تصحيح المقياس

بهدف تصحيح المقياس تم اعتماد تدرج الخماسي لقياس مستوى إدارة الذات، فقد تم إعطاء الإجابة دائماً (5 درجات)، غالباً (4 درجات)، أحياناً (3 درجات) نادراً (درجتين) أبداً (درجة واحدة)، وتكون المقياس بصورته النهائية من (39) فقرة، جميعها ذات اتجاه إيجابي، وقد بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الطالب هي (195)، وأدنى درجة هي (39)، كما تم الحكم على متوسطات إدارة الذات على النحو الآتي: من (1.00-2.33) مستوى منخفض. من (2.34-3.66) مستوى متوسط. من (3.67-5.00) مستوى مرتفع.

### متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: إدارة الذات
- المتغير التابع: الهوية المهنية
- المتغير المعدل:
- الجنس: (ذكور، إناث)

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

**النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:** ما مستوى إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة؟  
تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياسي إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية وابعادهما، والجدول (1) يبين النتائج.

**الجدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والتقدير لمقياسي إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية وابعادهما مرتبة ترتيباً تنازلياً**

| المقياس                    | الفقرة               | الرتبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التقدير |
|----------------------------|----------------------|--------|-----------------|-------------------|---------|
| مقياس إدارة الذات          | إدارة السلوك         | 1      | 2.53            | 0.453             | متوسط   |
|                            | إدارة العلاقات       | 2      | 2.06            | 0.592             | منخفض   |
|                            | إدارة الوقت          | 2      | 2.06            | 0.506             | منخفض   |
|                            | إدارة الأفكار        | 4      | 1.97            | 0.521             | منخفض   |
|                            | إدارة الانجاز        | 5      | 1.89            | 0.576             | منخفض   |
| المقياس ككل                |                      |        |                 |                   |         |
| مقياس بلورة الهوية المهنية | الوعي بالذات المهنية | 1      | 2.25            | 0.758             | منخفض   |
|                            | الاهتمام             | 2      | 2.19            | 0.783             | منخفض   |
|                            | المرونة              | 3      | 2.07            | 0.997             | منخفض   |
|                            | الوعي بعالم المهن    | 4      | 2.03            | 0.815             | منخفض   |
|                            | المقياس ككل          |        | 2.14            | 0.809             | منخفض   |

يتضح من الجدول (1) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على ابعاد مقياس إدارة الذات تراوحت ما بين (1.89-2.53)، وجاء في الرتبة الأولى إدارة السلوك بمتوسط حسابي (2.53)، ثم إدارة الوقت وإدارة العلاقات بمتوسط حسابي (2.06)، يليهما إدارة الأفكار بمتوسط حسابي (1.97)، وأخيراً إدارة الانجاز بمتوسط حسابي (1.89)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات مقياس إدارة الذات الكلي (2.09) بانحراف معياري (0.393) وبمستوى "منخفض". وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن ابعاد مقياس بلورة الهوية المهنية تراوحت ما بين (2.03-2.25)، وجاء في الرتبة الأولى الوعي بالذات المهنية

بمتوسط حسابي (2.25)، ثم الاهتمام بمتوسط حسابي (2.19)، ثم المرونة بمتوسط حسابي (2.07) واخيراً جاء الوعي بعالم المهن بمتوسط حسابي (2.03)، وكانت جميع الأبعاد بمستوى منخفض، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات مقياس بلورة الهوية المهنية الكلي (2.14) بانحراف معياري (0.809) وبمستوى "منخفض".

ويعزو الباحثان انخفاض مستوى بلورة الهوية المهنية ربما نتيجة ضعف تطوير هويتهم المهنية خلال مراحل حياتهم المختلفة، وهذا ما أكده سوبر من أن الهوية عملية متطورة باستمرار (Beveridge, Craddock, Liesener, Stapleton & Hershenson, 2002). وخصوصاً في المرحلة العمرية بين 15-18 سنة والتي تُعد أهم مراحل استكشاف المهن. كما يمكن ان تكون المعلومات المقدمة لهم حول عالم المهن ليست بالمستوى المطلوب وربما تكون معدومة، وبالتالي هذا قد يؤدي الى ضعف وعيهم بعالم المهن، مما قد يؤدي الى سوء اختيار التخصص الدراسي بعد نهاية الصف العاشر، كما تعزو انخفاض مستوى ادارة الذات ربما نتيجة ضعف مقدرة الطلبة على ادارة الانجاز، وإكمال الأعمال وتحقيق الأهداف وإدارة الوقت والتخطيط للمستقبل، ومن الممكن أن يؤثر قلق المستقبل الذي يرافق مرحلة المراهقة أن يُضعف قدرتهم في إدارة ذاتهم بشكل مناسب، وهذا ما أكده زهران (Zahran, 2019) من إمكانية التنبؤ بقلق المستقبل في ضوء إدارة الذات لدى الطلبة. كما وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة جناتيشنا وسالمتوف وسافينكوف وباكتسوف (Gnatyshina, Salamatov, Savchenkov & Pakhtusova, 2018) التي اشارت الى انخفاض وضوح الهوية المهنية لدى الطلبة. وتختلف الدراسة الحالية مع نتائج دراسة جاكسون وويلتون (Jackson & Wilton, 2017) التي من نتائجها ان الطلبة لديهم مستويات عالية من إدارة الذات، كما تختلف مع نتائج دراسة الحربي (Al-Harbi, 2019) التي اشارت الى ان مستوى تقدير الذات كان متوسطاً لدى عينة البحث، وتختلف مع نتائج دراسة صوالحة (Sawalha, 2017) ودراسة الصبحي (Al-Subhi, 2012) التي اظهرت مستوى متوسط للهوية المهنية لدى الطلبة.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:** هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات، والجدول (2)

يوضح النتائج:

الجدول (2) قيم معامل ارتباط بيرسون بين إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية

| المتغير                    |               | مقياس إدارة الذات | بُعد إدارة الانجاز | بُعد إدارة العلاقات | بُعد إدارة الأفكار | بُعد إدارة السلوكيات | بُعد إدارة الوقت |
|----------------------------|---------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|----------------------|------------------|
| مقياس بلورة الهوية المهنية | الارتباط      | 0.571*            | 0.488*             | 0.321*              | 0.509*             | 0.443*               | 0.356*           |
|                            | معامل التحديد | 0.326             | 0.238              | 0.103               | 0.259              | 0.196                | 0.126            |
| بُعد الاهتمام              | الارتباط      | 0.595*            | 0.499*             | 0.430*              | 0.556*             | 0.253*               | 0.412*           |
|                            | معامل التحديد | 0.354             | 0.249              | 0.185               | 0.309              | 0.064                | 0.170            |
| بُعد المرونة               | الارتباط      | 0.551*            | 0.472*             | 0.277*              | 0.495*             | 0.502*               | 0.318*           |
|                            | معامل التحديد | 0.304             | 0.223              | 0.077               | 0.245              | 0.252                | 0.101            |
| بُعد الوعي بالذات المهنية  | الارتباط      | 0.488*            | 0.422*             | 0.158               | 0.474*             | 0.529*               | 0.279*           |
|                            | معامل التحديد | 0.238             | 0.178              | 0.025               | 0.225              | 0.280                | 0.078            |
| بُعد الوعي بعالم المهن     | الارتباط      | 0.570*            | 0.488*             | 0.423*              | 0.424*             | 0.349*               | 0.384*           |
|                            | معامل التحديد | 0.325             | 0.239              | 0.179               | 0.180              | 0.122                | 0.147            |

\*دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول (2) وجود علاقة طردية بين إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية إذ بلغ معامل الارتباط (0.571) وبالتالي فإنهما يفسران ما نسبته (32.6%) من بعضهما، وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين جميع ابعاد إدارة الذات وجميع ابعاد بلورة الهوية المهنية، إذ تراوحت العلاقة بين (0.253-0.595)، وعدم وجود علاقة دالة احصائياً بين بُعد الوعي بالذات المهنية من ابعاد مقياس بلورة الهوية المهنية وبُعد إدارة العلاقات من ابعاد مقياس إدارة الذات.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى اهمية ادارة الذات في توجيه الفرد نحو المهن، واكسابه انماط تفاعل مناسبة مع بيئته، فضلاً عن دورها الفاعل في تطوير مفهوم الذات الايجابي لديه مما يسهل بناء هويته بشكل ايجابي، كما تعزو الباحثان عدم وجود علاقة بين الوعي بالذات المهنية وادارة العلاقات ربما نتيجة ضعف مقدرة الطلبة على معرفة ما يناسبهم من المهن نتيجة ضعف تواصلهم مع البيئة المحيطة كالمعلمين والأقران من اجل الحصول على المعلومات المهنية التي تساهم في تطوير هويتهم المهنية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة وينج وميسلوري (Weng & McElroy, 2010) التي اشارت الى ان لادارة الذات تأثيراً ايجابياً في القرار الوظيفي، واتفقت مع نتائج دراسة جاكسون وويلتون (Jackson, & Wilton, 2017)، كما اتفقت مع نتائج دراسة إبراهيم (Ibrahim, 2020) التي اشارت الى وجود علاقة بين ادارة الذات والكفايات المهنية، ولم تختلف

الدراسة مع اي من الدراسات السابقة.

**النتائج المتعلقة السؤال الثالث:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى كل من إدارة الذات وبلورة الهوية المهنية لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة تعزى لمتغير الجنس؟ للإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارت للعينات المستقلة (Independent t test) لإجابات أفراد عينة الدراسة على مقياسي إدارة الذات وبلورة الهوية وذلك تبعاً لمتغير الجنس، والجدول (3) يبين النتائج:

**الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياسي إدارة الذات وبلورة الهوية تبعاً لمتغير الجنس**

| المتغير      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|--------------|-----------------|-------------------|--------|--------------|-------------------|
| إدارة الذات  | 2.08            | .460              | -0.108 | 298          | 0.102             |
|              | 2.10            | .323              |        |              |                   |
| بلورة الهوية | 2.18            | .823              | 0.249  | 298          | 0.731             |
|              | 2.11            | .795              |        |              |                   |

يظهر الجدول (3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى إدارة الذات تعزى لمتغير الجنس إذ كانت قيمة ت (-0.108)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى بلورة الهوية تعزى لمتغير الجنس حيث كانت قيمة ت (0.249).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى الظروف المتقاربة التي يعيشها الطلبة سواء الذكور أم الإناث، إذ يتم تقديم المعلومات المهنية ذاتها، كما يتم توجيههم بالطرق ذاتها، ويعيشون في البيئة المهنية ذاتها، وبالتالي فإن ذلك يفسر عدم وجود فروق في مستوى إدارة الذات ومستوى بلورة الهوية المهنية ذاتها. كما تختلف الدراسة الحالية مع نتائج دراسة صوالحة (Sawalha, 2017)، كما تختلف مع دراسة جناتيشنا وسالمتوف وسافينكوف وباكتسوف (Gnatyshina, 2018) التي أشارت أبرز نتائجها إلى أن الإناث لديهن تحديد للهوية المهنية أعلى من الذكور، وأختلفت النتائج أيضاً مع نتائج دراسة إبراهيم (Ibrahim, 2020) التي كان من نتائجها وجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق بالجنس ولصالح الإناث. ولم تتفق نتائج الدراسة مع أي من نتائج الدراسات السابقة.

**نتائج المتعلقة السؤال الرابع:** ما مقدار ما تتنبأ به إدارة الذات في بلورة الهوية المهنية لدى

عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم عمل تحليل الانحدار الخطي لمعرفة مقدار ما تنتبأ به إدارة الذات في بلورة الهوية لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة، والجدول (4) يوضح ذلك:

الجدول (4) تحليل الانحدار الخطي لمعرفة مقدار ما تنتبأ به إدارة الذات في بلورة الهوية لدى عينة من طلبة الصف العاشر الأساسي في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة

| العامل المتنبئ | ملخص النموذج   |               | تحليل التباين |               | الجدول المعاملات |               |
|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|------------------|---------------|
|                | معامل الارتباط | معامل التحديد | قيمة ف        | مستوى الدلالة | بيتا             | قيمة ت        |
| إدارة الذات    | 0.571          | 0.326         | 13.563        | .001          | -.571            | -3.683        |
|                |                |               |               |               |                  | مستوى الدلالة |
|                |                |               |               |               |                  | .001          |

ويشير الجدول (4) إلى وجود إسهام من إدارة الذات في بلورة الهوية المهنية، ويظهر ذلك من خلال قيمة ف إذ بلغت (13.563)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، كما تشير قيم معامل التحديد إلى أن متغير إدارة الذات يفسر ما نسبته (32.6%) في بلورة الهوية، وقد بلغ معامل الارتباط (0.571)، وكانت العلاقة بين المتغير عكسية ويظهر ذلك من أن قيمة بيتا سالبة.

ويعزو الباحثان النتيجة الحالية إلى أن مهارات إدارة الذات كإدارة الوقت وإدارة العلاقات والسلوك والأفكار والإنجاز تحفز تطوير وتشكيل الهوية المهنية، ولها دور فاعل في تطوير وعي الطالب بعالم المهن، وتطوير قدرته على الوعي بعالم المهن، وتنمية اهتماماته المهنية خصوصاً في مرحلة الاستكشاف التي حددها سوبر في الفترة بين 15-18 سنة، والتي تؤدي دوراً مهماً في بلورة الهوية المهنية وتشكيلها. وتتفق الدراسة مع نتائج دراسة (Ibrahim, 2020) التي كان من نتائجها أن مهارات إدارة الذات لها مقدرة تنبؤية بالكفايات المهنية للطلبة.

#### التوصيات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة يقترح الباحثان التوصيات الآتية:

- ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بوضع برامج إرشاد مهني تعالج القصور في جوانب الوعي المهني لدى الطلبة بشكل عام وطلبة الصف العاشر بشكل خاص، تشمل على حصص إرشاد وتوجيه مهني، والندوات والمحاضرات المهنية، والنشرات والمطويات المناسبة وغيرها.
- العمل على الاهتمام بتنمية مهارات إدارة الذات وتشكيل وبلورة الهوية المهنية لدى الطلبة في مختلف مراحل حياتهم

- الاستفادة من العلاقة المترابطة بين مهارات ادارة الذات والهوية المهنية، إذ أن تطوير أحدهما يسهم في تطوير الآخر.
- تفعيل دور الارشاد والتوجيه المهني خصوصاً في المرحلة الأساسية العليا، من خلال حصص التوجيه والارشاد المهني، والندوات والمحاضرات، والنشرات المهنية، نظراً لدورها في تطوير كفايات الطلبة المهنية
- إجراء مزيد من الدراسات التربوية والإرشادية لطلاب الصف العاشر، والتي تتعلق بتعزيز مهارات ادارة الذات وبلورة الهوية المهنية.

### References:

- Abdel Hamid, A, N, M, Mahmoud, A, M., & Fouad, H. (2012). Self-management skills and their relationship to the professional compatibility of the teacher. *Journal of Specific Education Research*, (24), 185-214.
- Abed Rabbo, Y, M., & Al-Sirsi, A, M, M. (2020). Self-management and its relationship to self-efficacy and achievement motivation among students of the second cycle of basic education. *Journal of the Faculty of Education: Kafrelsheikh University - Faculty of Education*, 20(4), 325 - 340.
- Abu Hamdan, A, A., & Qatami, Y. (2008). *The effect of a training program on developing successful intelligence skills and self-management for learning in life situations for Tenth-grade students* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Jordan, Amman. Jordan.
- Al-Harbi, S, M. (2019). The interaction between self-esteem and learning styles on the academic achievement of secondary school students in Hail. *The Comprehensive, Multi-knowledge Electronic Journal for Publishing Scientific and Educational Research*. 11(3), 1-36.
- Al-Jeraisy, K, A. (2006). *Time management from an Islamic and administrative perspective*. (3<sup>rd</sup> ed.). Riyadh: Al Jeraisy Publishing and Distribution Corporation.
- Al-Maawaliyah, M., & Al-Bahraniyah, M, A. (2018). *The effectiveness of a group-counseling program using psychodrama in developing the professional identity of ninth grade students in the Governorate of Muscat* (Unpublished Master's Thesis). Sultan Qaboos University, Muscat.
- Alsafsah, M., & Abu Asaad, Ahmed. (2017). *Vocational counseling*. (2<sup>nd</sup>

- ed.), Kuwait: Al Falah Library for Publishing, and Amman: Dar Hanin for Publishing.
- Al-Subhi, D. M. A. (2012). *Exploration, crystallization, and professional commitment and their relationship to professional competence beliefs among a sample of male and female students in the third year of secondary school in the city of Makkah* (Unpublished Master's Thesis). Umm Al Qura University. Makkah, Saudi Arabia.
- Al-Zubaidi, Z. (2007). *Self-management (towards personal development)*. Amman: House of Treasures of Knowledge for Publishing and Distribution.
- Batool, S. S., & Ghayas, S. (2020). Process of career identity formation among adolescents: components and factors. *Heliyon*, 6(9), e04905.
- Belabed, A. (2016). Forming a professional profile in the light of the concept of professional maturity: an analytical conceptual approach. *Journal of Human and Social Sciences*, Kasdi Merbah University. 8(26). 359-365.
- Beveridge, S., Craddock, S. H., Liesener, J., Stapleton, M., & Hershenson, D. (2002). INCOME: A framework for conceptualizing the career development of persons with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45(4), 195-206.
- Bush, K. R., Peterson, G. W., Cobas, J. A., & Supple, A. J. (2002). Adolescents' perceptions of parental behaviors as predictors of adolescent self-esteem in mainland China. *Sociological Inquiry*, 72(4), 503-526.
- Cole, C. L., & Bambara, L. M. (2000). Self-monitoring Theory and practice. In E. S. Shapiro & T. R. Kratochwill (Eds.), *Behavioral assessment in schools: Theory, research, and clinical foundations* (p. 202-232). The Guilford Press.
- Gnatyshina, E. A., Uvarina, N. V., Salamatov, A. A., Savchenkov, A. V., & Pakhtusova, N. A. (2018). Analysis of gender differences in the professional identity indicators of pedagogical university students. *Revista Espacios*, 39(29).7.
- Hair, E. C., Jager, J., & Garrett, S. B. (2002). *Helping teens develop healthy social skills and relationships: What research shows about navigating adolescence?* Retrieved April 18, 2021.
- Ibrahim, I. I. S. (2020). The contribution of self-management skills in predicting the professional competencies of social work students trained in the educational field. *Psychological Counselling Journal*:

- Ain Shams University - Psychological Counselling Centre, 64(64), 39-101.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 747-762.
- Jardine, D. W. (2017). *Back to the basics of teaching and learning: Thinking the world together*. Abingdon, Oxfordshire: Routledge.
- Kang, A. E. (2009). *Attachment, family conflict, and vocational self-concept in the career indecision of Asian Americans*. (Unpublished PhD Dissertation). Fordham University.
- Kelly, H. (2006). *Entering student needs assessment survey institutional*. Research and planning report surveys and studies. University of Delaware.
- Landine, J. R. (2016). The relationship between vocational self-concept crystallization, ego-identity status, and occupational indecision, as mediated by rational or experiential processing. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 50(1), 1-17.
- Maher, A. (2005). *Self-management: Where are your skills series?* Alexandria: University House.
- Malanchuk, O., Messersmith, E. E., & Eccles, J. S. (2010). The ontogeny of career identities in adolescence. *New directions for child and adolescent development*, 2010(130), 97-110.
- Martyn, D. (2003). *Self-management: The experiences and views of self-management of people with a diagnosis of schizophrenia*. Rethink.
- Ministry of Education (2020). *Statistics of tenth-grade students in the Kingdom's schools for the year 2020*.
- Niemi, H., Nevgi, A., & Virtanen, P. I. (2003). Towards self-regulation in web-based learning. *Journal of Educational Media*, 28(1), 49-71.
- Nordin, M. S., Ahmad, T. B. T., Zubairi, A. M., Ismail, N. A. H., Rahman, A. H. A., Trayek, F. A., & Ibrahim, M. B. (2016). Psychometric properties of a digital citizenship questionnaire. *International Education Studies*, 9(3), 71-80.
- Porfeli, E. J., & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New Directions for Youth Development*, 2012(134), 11-22.
- Redman, B. K. (2004). *Patient self-management of chronic disease: The health care provider's challenge*. Jones & Bartlett Learning.

- Roisman, G. I., Masten, A. S., Coatsworth, J. D., & Tellegen, A. (2004). Salient and emerging developmental tasks in the transition to adulthood. *Child development*, 75(1), 123-133.
- Sawalha, A, M. (2017). The level of professional maturity and ambition and their relationship to some variables: A field study among students of the upper basic stage in Jordan. *Lighthouse Journal*. 23 (4), 181-220.
- Schneider, L. B. (2004). Professional identity: Theory, experiment, training. *M.: Publishing house of Moscow psychological-social Institute*.
- Shambulia, H, M, K. (2020). Self-management skills in adolescents with high and low tolerance of both sexes: A predictive difference study. *Educational Journal: Sohag University - College of Education*, 74 (74), 525-564.
- Spokane, A. R. (2000). Career: Career choice. In A. E. Kazdin (Ed.), *Encyclopedia of psychology* (Vol. 2, pp. 22–24). American Psychological Association.
- Super, D. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd, ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Unger, W. R., & Buelow, J. M. (2009). Hybrid concept analysis of self-management in adults newly diagnosed with epilepsy. *Epilepsy & Behavior*, 14(1), 89-95.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 234-243.
- Zahran, M, H, A. (2019). Self-management and its relationship to future anxiety among a sample of high school students in light of some demographic variables. *Psychological Counseling Journal: Ain Shams University - Psychological Counseling Center*, 3(58), 301-345.