



2026 Jan; 22(1):110- 125

بسم الله الرحمن الرحيم

Omdurman Islamic University Journal for Human  
Sciences (OIUJ)-(HUSC)

مجلة جامعة أم درمان الإسلامية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

<https://journal.oiu.edu.sd/index.php/oij>

<https://doi.org/10.52981/oij.v22i1.3499>



ISSN: 5361-1858

رجب 1447 هـ

الكفاءة المهنية للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم

## the professional competence of the workers in the education centers in Khartoum State

د.مالك يوسف مالك بخيت<sup>1</sup>

<sup>1</sup>أستاذ مساعد بقسم علم النفس - كلية الآداب - جامعة أم درمان الإسلامية - السودان

البريد الإلكتروني: [malik20215@oiu.edu.sd](mailto:malik20215@oiu.edu.sd) - [malik2082015@gmail.com](mailto:malik2082015@gmail.com)

للاستشهاد بهذا المقال:-

د.مالك يوسف مالك بخيت ، الكفاءة المهنية للعاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم ، مجلة جامعة أم درمان الإسلامية

ISSN: 5361-1858

<https://doi.org/10.52981/oij.v22i1.3499>

المستخلص :

هدفت الدراسة لمعرفة الكفاءة المهنية للعاملين بمراكز التربية بولاية الخرطوم، ولتحقيق هذا الهدف تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي وبلغ حجم العينة (150) من العاملين بالمراكز، وتم اختيارها بالطريقة القصدية، وتم استخدام مقياس الكفاءة المهنية من إعداد الباحث، وبعد جمع البيانات تم تحليلها بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتم استخدام الأساليب التالية: اختبار (ت) للعينة الواحدة، اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي، اختبار مان ويتني، وبعد ذلك تم التوصل للنتائج التالية: تتسم الكفاءة المهنية للعاملين بمراكز التربية الخاصة بالارتفاع، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للعاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للعاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغير العمر والتخصص العلمي.

كلمات مفتاحية: كفاءة مهنية، مراكز التربية الخاصة، ولاية الخرطوم.

**Abstract :**

The study aimed to find out the professional competence of the workers in the education centers in Khartoum State. To achieve this goal, the descriptive analytical approach was followed. The sample size was (150) of the workers in the centers. It was chosen by the intentional method. The professional competency scale prepared by the researcher was used. After collecting the data, it was analyzed by the program. Statistical Package for Social Sciences The following methods were used: T-test for one sample, Q-test for one-way analysis of variance, Mann-Whitney test,

and then the following results were reached :The professional competence of workers in special education centers is high, and there are statistically significant differences in the professional competence of workers in special education centers according to the gender variable in favor of females, and there are no statistically significant differences in the professional competence of workers in special education centers according to the variable of age and scientific specialization.

**Keywords:** professional competence, special education centres, Khartoum State.

#### المقدمة:

أصبح استخدام أساليب ووسائل التقويم في مجالات الحياة المختلفة أمراً في غاية الأهمية عند كثير من المؤسسات والهيئات والمنظمات الحكومية على اختلاف مناهلها ومشاربها، وذلك لما للكفاءة من أثر فعال في تحسين دور هذه المؤسسات وتلك المنظمات، وتسعي كثير من مراكز التربية الخاصة في البلدان المختلفة إلى تطوير أداء العاملين بها، وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارستهم الوظيفية، وهناك أساليب شائعة لتقويم كفاءة العاملين تستخدم كلها أو بعضها في مراكز التربية الخاصة مثل: تقويم أداء العاملين عن طريق رؤساء الأقسام وزملاء العمل، وتقويم كفاءة العاملين عن طريق حثهم على تقييم أنفسهم بأنفسهم، وذلك بتوفير بعض الأدوات العلمية والتربوية اللازمة لذلك. وتقويم كفاءة العاملين عن طريق تقويم أولياء الأمور للعاملين، ويعتبر هذا الأسلوب من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في تقويم عمل ومهاراتهم المهنية والفنية (إبراهيم، 2019م).

ومن المعلوم أن مراكز التربية الخاصة تمثل محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقمي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع وعلى العالم بالأمال المنشودة، مما يستلزم عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم (صالح، 2000م).

ولكي يقوم العاملون بمراكز التربية الخاصة بدورهم المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لا بد أن يتمتعوا بقدر كافٍ من القدرات والكفايات التعليمية، ذلك أن وظيفة العاملين بهذه المراكز لم تعد قاصرة على تزويد الأطفال بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطفل في صورها: الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية (أحمد وحجة، 2018م).

#### مشكلة البحث :

1. ما هي السمة العامة للكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير التخصص العلمي؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير العمر؟

#### أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من الفئة التي تقوم بدراستها ألا وهي فئة الأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة، وتكمن أهمية الدراسة في أنها امتداد للدراسات التي أُجريت في مجال البحث عن كشف العلاقة بين متغيرات دراسة الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة مع بعض المتغيرات التي تؤثر في اكتساب هذه المتغيرات، وتكمن أهمية البحث أيضاً في أنها يمكن أن تضيف للمعرفة جزءاً يسيراً من النتائج والتوصيات الخاصة بموضوع البحث، كما تزود المكتبة بدراسة جديدة في مجال علم النفس في مجال الدراسات التربوية والنفسية، كما يمكن أن تسهم النتائج والتوصيات في وضع الخطط والبرامج التربوية في التعامل مع العاملين بمراكز التربية الخاصة.

#### أهداف البحث:

1. معرفة السمة العامة للكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم.
2. التعرف على الفروق في الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع.
3. التعرف على الفروق في الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير التخصص العلمي.
4. التعرف على الفروق في الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير العمر.

#### فروض البحث:

1. تتسم الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالارتفاع.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير التخصص النوع.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير التخصص العلمي.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير العمر.

#### حدود البحث:

الحدود المكانية: ولاية الخرطوم

الحدود الزمانية: العام 2022 – 2023م

الحدود البشرية: الأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة

الحدود الموضوعية: الكفاءة المهنية.

#### مصطلحات البحث:

- 1- الكفاءة المهنية اصطلاحاً: هي القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهمة من المهام، وهي القدرة على ممارسة الأعمال التي تتطلبها وظيفة من الوظائف (الخياط، 2015م). ويعرف إجرائياً: هو الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس الكفاءة المهنية.

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

أصبح مفهوم الكفاءة المهنية من المصطلحات المتداولة نظرا لأهميته في المؤسسات العاملة والاقتصادية، وهذا نظير المكانة التي يحتلها في عملية الإنتاج، حيث أصبح الإنسان العامل محور الاهتمام داخل بيئة العمل وخارجها من خلال توفر جملة من الشروط التي تساعد على الأداء الجيد.

تأتي أهمية تطور القدرات المهنية للأخصائي النفسي داخل مراكز التربية الخاصة في تنمية مهاراته ومن جانب آخر في تطور العملية الإنتاجية خاصة في ظل التطور التكنولوجي.

كل هذا جعل من الكفاءة المهنية أحد العوامل الأساسية التي يهتم بها المجتمع بالدرجة الأولى ذلك خلال تطوير العملية التعليمية والتكنولوجية وتوفر مراكز التدريب لإكساب المعرفة اللازمة للتعامل مع تلك التغيرات.

### أولا : مفهوم الكفاءة المهنية:

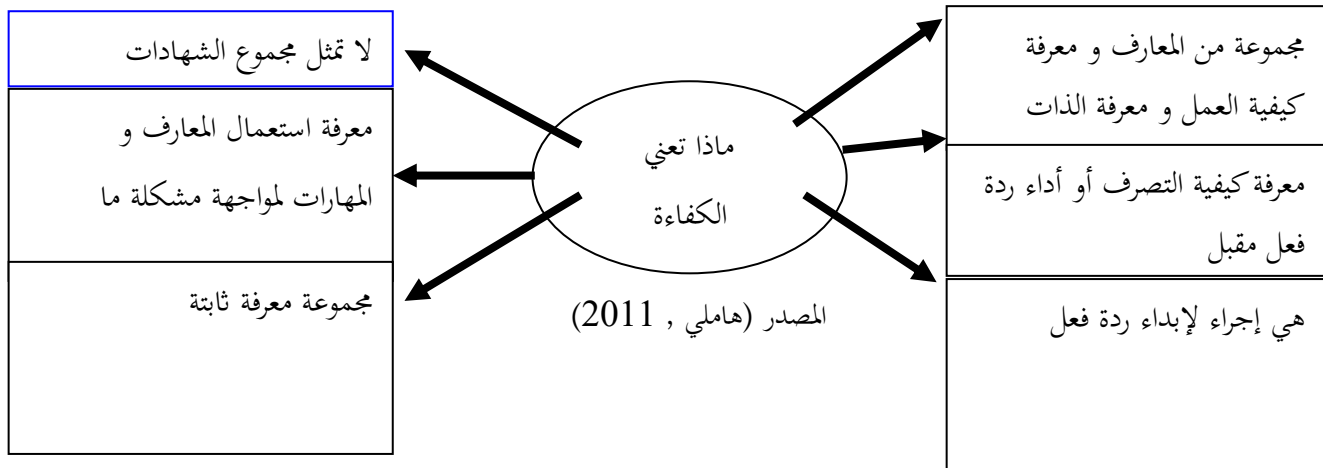
يعتبر مفهوم الكفاءة المهنية متعدد الأوجه حيث لم يتفق الباحثون على تعريف موحد لها وذلك راجع لاختلاف التصورات والمجالات المطبقة والمفتوحة، ويتكون مصطلح الكفاءة المهنية من شقين هما : الكفاءة والمهنة ، وسوف نتناول تعريف كل منهما.

### الكفاءة اصطلاحا:

والكفاءة النسبة بين قيمة المخرجات وبين قيمة المدخلات ( مهدي, 1998).

كما ينظر إليها، مدى نجاح المنظمة في تحقيق نتيجة منتظرة وهي مرادفة للإنتاجية والمروية الاقتصادية فالكفاءة تعني بذلك الاستجابة للطلبات أو الأهداف الأساسية المتضمنة في إستراتيجية المؤسسة.

الشكل رقم (1) يبين بعض التعاريف المسندة لمصطلح الكفاءة.



### تعريف المهنة :

المهنة هي الخلية الأولى في كل تنظيم إداري، وهو منصب مدني أو عمل معين يقتضي من شاغله القيام بواجبات محددة وتحمل مسؤوليات معينة، سواء تفرغ لذلك كله أو لم يتفرغ (مصطفى, 1992).

هي وحدة عمل أنشطة متشابهة في التعقيد، ثم تجميعها مع بعضها البعض في المضمون والشكل ويمكن أن يؤديها موظف واحد أو أكثر (حبيب، 1997).

#### تعريفات الكفاءة المهنية :

هي القدرة على تنفيذ مهام محددة، قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع، هي استعداد لتجديد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل (كمال وسماح، 2010).

تعرف كذلك على أنها مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية ومن المهارات المعرفية أو المهارة النفسية والحسية والحركية التي تمكن من ممارسة دور أو وظيفة أو نشاط أو مهمة أو عمل معقد على أكمل وجه (هاملي، 2011).

ويري الباحث أن الكفاءة المهنية تعني قدرة الفرد العامل على القيام بالمهام والأدوار التي توكل إليه بشكل متقن، وتعاونه مع رؤسائه في جو من الثقة والتفاهم، ويمكن ملاحظتها وقياسها من خلال الأداء الجيد والثناءات والترقيات التي تظهر في السلوك المهني.

والكفاءة المهنية للأخصائي النفسي بمراكز التربية الخاصة من وجهة نظر الباحث تظهر من خلال:

1. مهارة التواصل مع الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرههم وتقديم الدعم والإرشاد.
2. القدرة على التقييم والملاحظة ووضع الخطط التي تناسب كل طفل وخصائصه.
3. إدارة الفصل وضبطه وسرعة البديهة في المتابعة والتعامل في المواقف.
4. التحكم في الانفعالات وضبطها وتتبع السلوك الصادر من الأطفال.

#### ثانيا : مكونات الكفاءة المهنية :

تتكون الكفاءة المهنية من قطبين متعاكسين هما :

1- **القطب الأول:** يتضمن التصور الشموسكي أي الكفاءة قدرة كامنة، أي قدرتنا على تكيف أفعالنا وعباراتنا وكلامنا مع سلسلة من الوضعيات، كما هو الحال في الكفاءة اللغوية حسب ما وضعها (شوم سكي)، يجب تحديد الكفاءة وتوضيحها كقدرة كامنة لأحداث وتكيف الأفعال.

2- **القطب الثاني:** الكفاءة - السلوك : ينظر إليها من حيث المنظور المستوحي من الحاجة إلي تحديد وتوضيح الأهداف من خلال السلوك الناتج عنها.

الكفاءة - الوظيفة : في حالة ما أردنا أن نعطي الكفاءة معناها السلوكي البشري يجب أن نوضح الكفاءة بإرجاعها إلى الغاية الاجتماعية التقنية، ما يسمح لنا بتحديددها من خلال وظيفتها.

ويضح كل هذا من خلال الشكل (2) .

#### مكونات الكفاءة المهنية

**القطب الظاهري :** يتضمن الكفاءات المطبقة في

الحياة اليومية ، ويعبر عنها بالنشاطات المختلفة والسلوك الملاحظ.

**القطب الباطني:**

يشمل القدرات العقلية المعرفية كالتمثيل والتطور والقدرات الوجدانية والقدرات النفس حركية

## الشكل (2)

يمثل قطبي الكفاءة الباطني و الظاهري

ثالثاً: الاتجاهات النظرية للكفاءة المهنية :

اتخذت الكفاءة المهنية الكثير من التعاريف والمفاهيم والاتجاهات, و كانت الانطلاقة لكل اتجاه بأخذ بعداً مدرسياً أو اتجاهها نظرياً, فهناك الاتجاه السلوكي واتجاهات الموارد البشرية التي سعت لتنمية الموارد البشرية بصفة عامة والكفاءة المهنية بصفة خاصة وكل عالج الكفاءة المهنية من زاوية مختلفة, توضح من خلال الآتي:

الاتجاه السلوكي: تبين القراءات الخاصة بالمجال المهني, أن تحديد الكفاءة الخاصة بمنصب عمل ما يستلزم من المكون في إطار التكوين المهني، وصف النشاطات التي يتطلبها المنصب والتي سيقوم بها الفرد المعين فيه, لذا قام المختصون في هذا المجال بوصف عدد من النشاطات الخاصة التي يتميز بها كل منصب عمل (**Gillet, 1963**)، لهذا أصبح وصف الكفاءة المهنية في صورة قائمة من النشاطات المقننة "Standdrdises" التي يطلب من كل فرد القيام بها عند تعيينه في منصب معين لا تعبر عن أي غموض فيها يخص تحويل الكفاءة من المكون إلي المتكون, وذلك لكون الكفاءة تعبر عن سلوكيات محددة وقابلة للملاحظة, لكن عملية تحديد صورة الكفاءة وتقنين النشاطات التي قام بها تايلور **Taylor** قصد تسهيل إدماج العامل في عالم الشغل بأسرع وقت ممكن, لا يمكنها أن تسمح للفرد المتكون بتنمية قدراته العقلية قصد الوصول إلى مستوى التفكير والإبداع الذي تسعى إليه المجتمعات المتقدمة, لأن تقنين الكفاءات في صورة سلوكيات تكون قابلة للملاحظة يقوم بها العامل ألياً لفترة معينة ترمي بالدرجة الأولى إلى فعالية قصيرة المدى على حساب تنمية الأفراد وكفاءاتهم المهنية وحتى على حساب مسؤوليتهم, ما أدخل المؤسسات التي تبنت نظرية تايلور في مشاكل صعوبة التنمية والتطور, حيث يعتبر تايلور بتقسيمه للنشاطات وبفله التطور عن الحقيقة, من خلال التكرار المجبر للأفعال المنضبطة " **Hormalisees**" في معظم الأحيان الناكر للإبداع والخبرة الذاتية (فاطمة الزهراء, 2008).

وينطوي تحت هذا الاتجاه علاقتين فرعيتين :

- أ. **الاتجاه السلوكي العقلي**: تنمو هذه العلاقة بين السلوك البشري والعقل الإنساني من خلال التكرار المستمر لنفس الحركة أو نفس العمل, حيث نجد في بعض المؤسسات من لديه وظيفة محددة لفترة زمنية طويلة, مثل من يلصق الورق الذي يحمل معلومات عن المنتج علي القارورات البلاستيكية في شركات المشروبات الغازية, حيث تتكون عند هذا الفرد مزاجية آلية بين الحركة والعقل, وذلك لكثرة استعمال نفس الأعضاء تتعود على نفس الحركات مع ترسيخ علي مستوى الذاكرة البشرية فيصبح العامل ينجز العمل دون تركيز وبأقل جهد عضلي أو عقلي.
- ب. **الاتجاه السلوكي النفسي**: هو ذلك الاتجاه الذي يتروكب من خلال المزاجية بين العلاقة المترابطة بين العمليات السلوكية قصد استعمالها لإنجاز عمل أفضل جديد " نمو الإمكانات النفسية والحركية وغيرها, حيث يمكن للعناصر المشكلة للفعل أن تستعمل مرة ثانية في تركيب فعل آخر " هذه العلاقة هي نتاج للعلاقات السلوكية النفسية التي تتشكل نتيجة التكرار المستمر لأعضاء معينة في حركة محددة (**Maigre, 1975**).

مدخل الإدارة العلمية:

يعد فريدريك تايلر " **Frederick w taylor** " الأب الحقيقي والقوة الرافعة باتجاه حركة الإدارة العلمية, حيث ساهم هو وزملائه في تطور الفكر الإداري على صعيد العالم, ركز تايلر على التعاون ما بين الإدارة والعاملين, فيعتقد أن القياس العلمي للعمل " دراسة العمل " وتحديد أفضل الأساليب في الأداء والاختيار والتعيين للأفراد المناسبين في الأعمال التي تناسب مع مؤهلاتهم, ووضع الأجور المناسبة وإزالة مصادر الصراع بين الإدارة والعاملين يمكن أن يقود إلى رفع الإنتاج والأجور من خلال زيادة الأرباح, ولكنه أعتد

مبدأ الرجل الاقتصادي، فإن شعار حركته العلمية والفلسفية إدارة الأفراد قامت على أساس الربط بين أسلوب العمل العلمي والإنتاجية، حيث نتائج الدراسات التي ربطت بين بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي والإنتاج أثرت بشكل كبير في تعميق مبادئ حركة الإدارة العلمية، علاوة على أن التطور في علم السلوك التنظيمي ذلك الحقل الذي يهتم بسلوك الفرد والجماعة، الدافعية، التعلم، القيادة، الإيصالات، القوة الاجتماعية، المنظمة غير الرسمية، ومعالجة الصراعات، أنعكس بشكل واضح على تعميق تلك الحركة ( خالد، 2005).

أن نظرية الإدارة العلمية تولي عناية كبيرة لطبيعة الهيكل الداخلي للتنظيم وتعتبره نظاماً مغلقاً، كما أنها تتصف بالمثالية فيما يخص بحثها عن أفضل الأساليب الواجب إتباعها ( ما يجب أن يكون ) لرفع كفاءة العمل والإنتاج، وبالمقابل فهي تعقل أهمية الإنسان في التنظيم وتعتبره مجرد آله ، لا تأثير له على السلوك التنظيمي (علي وبلقاسم وإسماعيل، 2007).

#### مدخل العلاقات الإنسانية:

ظهرت حركة العلاقات الإنسانية من خلال البحوث العلمية والدراسات التي أجراها كل من ألتون مايو "Elton mayo" و فرتر روزث لزيبركر "fritz roesth heberger" من جامعة هارفارد في مصانع هوثورث خلال الفترة (1923-1930) والتي استهدفت تحديد العوامل في محيط العمل التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج (يوسف، 2014).

ومن خلال أبحاثه بمصانع هاوثورن درس مايو العلاقة بين مجموعة من المتغيرات التي كانت محل الاهتمام تجلت فيما يلي :

أ. كثافة الإضاءة

ب. فترات الراحة

ت. نظام الأجور

وكان ذلك من خلال مجموعتين من العمال مجموعة ضابطة أي سهر على توفير شدة الإضاءة ثابتة ومجموعة تجريبية تخضع ظروف عملها الفيزيائية تغير مستمر تارة بالزيادة و أخرى بالنقصان، وقد تمثلت الاستجابة في الآتي:

1- استجابة الأفراد العاملين لزيادة الإنتاجية لم تكن بسبب الإضاءة أو العوامل البيئية الأخرى، وإنما بسبب اهتمام الإدارة بهم وشعورهم بأن الإدارة تميزهم من خلال الأخذ بوجهات نظرهم.

2- تأثير مجموعة أو مجموعات العمل على مستوى الأداء بحيث إذا كانت أحدي المجموعات تضع مقاييس عالية، إدارة الأفراد في تلك المجموعة سيتمسكون بهذه المعايير في ظل الظروف البيئية المعقدة.

3- الاستنتاج المهم لهذه التجارب كان أهمية العلاقات الإنسانية الجيدة ومعنوية الأفراد العاملين، فالمعنويات المرتفعة تعتمد على الاتصالات والتفاعلات غير الرسمية ودرجة رضا الأفراد عن العمل، وكذلك نوعية علاقة الإدارة بالأفراد العاملين.

مدرسة العلاقات الإنسانية استطاعت دراسة التنظيم كنسق اجتماعي، مستخدمة مصطلحات للمرة الأولى مثل (الرجل الاجتماعي) و(الرجل الاقتصادي)، كما ركزه على السلوك بدلا من الفعل الذي يصعب دراسته، اهتمت بدراسة الجماعات والتنظيم غير الرسمي وإخفاء الرؤية الوظيفية في بعض حالاتها التحليلية ويبدو ذلك في حالة التنظيمات الكبيرة الحجم، بحيث أنه كلما كبر حجم التنظيم تباينت وحداته الفرعية وتكاملت فيما بينها للحفاظ على استمرارها وأيضاً ضرورة تكيف التنظيم مع العالم الخارجي.

#### مدخل الموارد البشرية:

يعتبر مدخل الموارد البشرية حديث نسبياً في إدارة الأفراد، وقد بدأ استعماله مع مطلع السبعينات من القرن العشرين، حيث أكدت البحوث والدراسات في مجال العلوم السلوكية على اعتبار الأفراد كموارد وليس مجرد أناس يتصرفون فقط على أساس مشاعرهم وعواطفهم وقد قام هذا المدخل على:

- 1- الفرد عبارة عن استثمار إذا أحسنت إدارته وتنميه يمكن أن يحقق مكاسب طويلة الأجل للمؤسسة تتبنى في أحسن صورها من خلال زيادة الإنتاج.
- 2- لا بد أن توجه السياسات والبرامج والممارسات لإشباع الحاجات النفسية (العاطفية) والاقتصادية للفرد.
- 3- لا بد أن تهيأ بيئة العمل بحيث تشجع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم لأقصى حد.
- 4- برامج وممارسات الموارد البشرية يجب أن تضع وتنفذ مراعية تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المنظمة(على وبلقاسم وإسماعيل,2002).

#### الدراسات السابقة

1. **دراسة مداني وورغي (2017م)** هدفت الدراسة لمعرفة الكفاءة المهنية للمرشد التربوي والتعرف على الفروق في الكفاءة تبعاً لمتغير الجنس والتخصص والاقدمية المهنية والمؤهل العلمي وولاية العمل والزمرة الدموية، وللتعرف على هذه الأهداف تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، على عينة بلغ حجمها (78) مرشداً، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتم استخدام الأساليب التالية: اختبار (ت) للعينة الواحدة، واختبار (ت) للعينتين المستقلتين، واختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: هنالك كفاءة مهنية بمستوى مرتفع تؤهل المرشد التربوي لعمله الإرشادي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تبعاً للجنس والتخصص والاقدمية المهنية والمؤهل العلمي وولاية العمل والزمرة الدموية.
2. **منصوري وقريشي (2016)** هدفت الدراسة لمعرفة تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي والتعرف على الفروق في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير النوع والعمر، وللتعرف على هذه الأهداف تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، على عينة بلغ حجمها (169) طالب وطالبة، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتم استخدام الأساليب التالية: اختبار (ت) للعينة الواحدة، واختبار (ت) للعينتين المستقلتين، واختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة جاء مرتفعاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس تبعاً للنوع والعمر.
3. **دراسة الجابر (2008)** هدفت الدراسة لمعرفة الكفاءة المهنية للمعلم وعلاقتها بالذكاء الوجداني والتعرف على الفروق في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير النوع والعمر، وللتعرف على هذه الأهداف تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي ، على عينة بلغ حجمها (225) معلم ومعلمة ، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتم استخدام الأساليب التالية: اختبار (ت) للعينة الواحدة ، واختبار (ت) للعينتين المستقلتين ، واختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: هنالك كفاءة مهنية للمعلم بالارتفاع، ويتسم بالذكاء الوجداني بدرجة متوسطة، وتوجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني للمعلم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للمعلم تبعاً للنوع والعمر.
4. **دراسة هيثم (2021)** هدفت الدراسة لمعرفة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين العاملين بمراكز شباب والتعرف على الفروق في الكفاءة تبعاً لمتغير العمر والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة، وللتعرف على هذه الأهداف تم إتباع المنهج الوصفي الارتباطي، على عينة بلغ حجمها (93) مرشداً، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتم استخدام الأساليب التالية: اختبار (ت) للعينة الواحدة، واختبار (ت) للعينتين المستقلتين، واختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: تتسم الكفاءة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب بالارتفاع، كما توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح متزوج، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة تبعاً لمتغير العمر وسنوات الخبرة.

#### منهج البحث :

يقصد بمنهج البحث الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة موضوع ما، ويعرفه محمد (2019) بأنه أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق حول الظاهرة موضوع الدراسة واعتمد الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي وقد ورد تعريفه عند زينب صالح (2014)، بأنه هو المنهج الذي يقوم فقط على مجرد وصف البيانات والمسلمات والظواهر والعلاقات على وضعها الكائن بدون استخدام أدوات تحليلية للتعرف على العلاقات المسببة بين المتغيرات المختلفة.

#### مجتمع البحث :

أن مجتمع العينة هو مجموعة من الأفراد أو الأشياء أو البيانات التي تؤخذ منها العينة الإحصائية، وأيضاً عبارة عن مجموعة من المفردات التي تشترك في خاصية واحدة أو أكثر ويشمل المجتمع كل العناصر والمجموعات التي تشكل المفردات المشتركة في صفة من الصفات المعنية (عدنان، 2009)، وقد تكون مجتمع البحث الحالي من مجموعة من الاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم.

#### العينة :

من أجل دراسة علمية لا بد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث، في إطار هذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس للبحث، حيث يعرفها موريس إنجرس أنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث، كما أنها ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (عبد الحميد، 1976). واشتملت عينة البحث على (150) عينة من الأخصائيين النفسيين العاملين بمركز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، منها (60) عينة من الذكور، و(90) عينة من الإناث.

#### جدول رقم (1) يوضح العينة على حسب متغير التخصص

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
علم النفس	75	50%
تربية خاصة	63	42%
علم اجتماع	12	8%
المجموع	150	100%

#### جدول رقم (2) يوضح توصيف العينة على حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	60	40%
أنثي	90	60%
المجموع	150	100%

جدول رقم (3) يوضح توصيف العينة على حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
30 – 20	33	22%
40 – 30	72	48%
40 فأكثر	45	30%
المجموع	150	100%

أدوات البحث:

مقياس الكفاءة المهنية:

مقياس الكفاءة المهنية من إعداد إبراهيم (2008) والذي يتكون من (29) عبارة في صورته الأولية وكان مفتاح الإجابة (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق).

تصحيح المقياس:

يقصد به وضع الاستجابة لكل مستجيب على كل فقرة من فقرات المقياس وكان مفتاح الإجابة (دائماً، أحياناً، لا يحدث).

الصدق الظاهري للمحكّمين:

قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من المحكّمين من خبراء وأساتذة علم النفس بالجامعات السودانية للتأكد من وضوح العبارات، وقدرتها على التعبير عن السمة المراد قياسها، من حيث صلاحيتها وملائمتها لعينة الدراسة وقد أوصى المحكّمين بتعديل خيارات الإجابة من (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق)، إلى (دائماً، أحياناً، لا يحدث).

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية :

لمعرفة الخصائص القياسية للفقرات بمجتمع البحث الحالي قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته المعدلة بتوجيهات المحكّمين والمكونة من (29) فقرة على عينة استطلاعية حجمها (30) مفحوص تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SSPS**، من مجتمع البحث وبعد تصحيح الاستجابات قام الباحث برصد الدرجات وإدخالها في الحاسب الآلي ومن ثم تم الأتي:

أ. صدق المقياس

ويقصد بصدق المقياس أن تقيس فقرات المقياس ما وضعت لقياسه (أبو دقة وصافي، 2013).

وقد قام الباحث بالتأكد من صدق المقياس بطريقتين:

1- **صدق الاتساق الداخلي:** يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية (العزاوي، 2008) وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

#### والجدول رقم (4) يوضح معاملات الارتباط

البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط
1	**0.280	11	0.177	21	0.171
2	*0.331	12	**0.332	22	**0.347
3	**0.249	13	0.180	23	**0.422
4	**0.287	14	0.185	24	*0.316
5	*0.504	15	**0.408	25	**0.320
6	**0.208	16	0.169	26	**0.288
7	**0.366	17	**0.355	27	*0.277
8	*0.225	18	**0.404	28	*0.263
9	**0.477	19	**0.469	29	**0.344
10	**0.278	20	**0.482		

\*دالة عند مستوى دلالة (0.001)

\*\*دالة عند مستوى دلالة (0.005)

يوضح الجدول رقم (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.001 – 0.005) وأن جميع الفقرات موجبة الإشارة وتتمتع بصدق اتساق داخلي جيد جدا مع الدرجة الكلية للمقياس عدا الفقرات الضعيفة والسالبة الإشارة والتي سوف يقوم الباحث بحذفها وذلك عند تطبيقه بمجتمع البحث الحالي فبينت نتائج هذا الإجراء تشيع (24) فقرة فقط أي أن هناك (5) فقرات لم تشيع وقد قرر الباحث حذف هذه الفقرات من المقياس وهي العبارة رقم (11، 13، 14، 16، 21)، وبهذا الإجراء يتبقى بهذا المقياس (24) فقرة تمثل صورته النهائية وبذلك يعتبر المقياس صادق لما وضع لقياسه.

#### أ- ثبات المقياس

يقصد بثبات المقياس أن يعطي المقياس نفس النتيجة في حال تم إعادة تطبيق المقياس أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط أو بعبارة أخرى أن ثبات المقياس يعني الاستقرار في نتائج المقياس وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة (أبو دقة وصافي، 2013)، وقد تحقق الباحث من ثبات المقياس من خلال:

#### 1- معامل ألفا كرونباخ ومعامل سييرمان بروان:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ ومعامل سييرمان براون لقياس ثبات المقياس وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5) يوضح معامل ألفا كرونباخ ومعامل سييرمان براون

معامل سييرمان براون (س-ب)		معامل ألفا كرونباخ		عدد الفقرات		المقياس
بعد الحذف	قبل الحذف	بعد الحذف	قبل الحذف	بعد الحذف	قبل الحذف	
0.736	0.565	0.810	0.676	24	29	الكفاءة المهنية

يتضح من الجدول أن الثبات الكلي للمقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ (0.810)، والثبات بمعامل سييرمان براون كان (0.736) هذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات يطمئن الباحث إلى تطبيقه على العينة النهائية للبحث وهذا يعني أن هذه الأداة لو أعيد تطبيقها على أفراد البحث أنفسهم أكثر من مرة لكانت النتائج مطابقة تقريباً ويطلق على نتائجها بأنها ثابتة ، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (24) عبارة، وتنحصر الدرجة الكلية للمقياس بين (24 - 72) درجة

الأساليب الإحصائية:

1. اختبار (ت) للعينة الواحدة
2. اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي
3. اختبار مان ويتني
4. معامل الفا كرونباخ
5. معامل سييرمان براون
6. التكرارات والنسب المئوية

#### عرض ومناقشة النتائج

نتيجة الفرض (1): الذي نصه: تتسم الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بالارتفاع وللتحقق من صحة الفرض استخدم الباحث اختبار(ت) للعينة الواحدة فأظهر النتائج التالية:

جدول رقم (6) يوضح اختبار (ت) للعينه الواحدة

المتغير	العدد	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الكفاءة المهنية	150	36	59.02	6.459	120.515	149	0.000	تتسم بالارتفاع

من الجدول نلاحظ أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (120.515) عند مستوي دلالة (0.000) فهي دالة إحصائياً مما يشير إلى تحقق الفرض، اذا النتيجة: تتسم الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بالارتفاع.

وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة مداني وورغي (2017م) التي توصلت إلى أن هنالك مستوى مرتفع من الكفاءة المهنية للمرشد التربوي كما اتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة منصور وقرشي (2016م) التي أظهرت الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس تتسم بالارتفاع واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة الجابر (2008م) التي توصلت إلى أن الكفاءة المهنية للمعلم تتسم بالارتفاع واتفقت أيضاً مع دراسة هيثم (2021م) التي أظهرت أن الكفاءة المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين تتسم بالارتفاع. كما اتفقت أيضاً مع دراسة فطيمة ونجيبة (2011م) التي توصلت إلى أن المعلمين لديهم مستوى مرتفع من الكفاءة الوجدانية .

ويذكر كمال وسماح (2010م) أن الكفاءة المهنية هي القدرة على تنفيذ مهام محددة قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع هي استعداد لتجديد وجمع ووضع الموارد في العمل والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل .

وأن العاملين بمراكز التربية الخاصة لديهم مجموعة من البرامج التي يقومون بتنفيذها ومن ثم يتم إجراء تقييم لاحق لمعرفة مدى التقدم وتحقيق الأهداف التي من أجلها يتم وضع البرامج، ونجد من هذا أن الكفاءة هنا قابلة للقياس والملاحظة، من خلال ملاحظة الباحث فقد وجد أن الكفاءة المهنية قد تظهر لدى الاختصاصي النفسي لأن لديه القدرة على التقييم والملاحظة ووضع الخطط التي تناسب كل حالة على حدي، كما أن ولديه القدرة في التحكم في الانفعالات وضبطها وملاحظة السلوكيات الصادرة عن الأطفال كما يتسم الاختصاصي النفسي بقدرته على التواصل مع الآخرين سواء كان بشكل لفظي أي غير لفظي وتقديم كل الدعم للأطفال ومن هذا المنطلق يرى الباحث أن الكفاءة المهنية لدى الاختصاصيين النفسيين تتكون من محورين أساسيين كما ذكرت (فاطمة الزهراء (2008م) المحور الأول الكفاءة العلمية، المحور الثاني الكفاءة السلوكية الأمر الذي أدى إلى إظهار هذه النتيجة التي توصلت إلى أن الكفاءة المهنية للعاملين بمركز التربية الخاصة تمتاز بالارتفاع، كما تؤكد نظرية الموارد البشرية أن الأفراد كالموارد وليس مجرد أناس يتصرفون فقط على أساس مشاعرهم وعواطفهم.

ويرى الباحث أن أغلبية المراكز لديها خطط وبرامج واضحة تعمل على ضبط الكادر العامل داخل المركز وأن أغلبية العاملين يتبعون التوجيهات الصادرة من الإدارة لذلك ظهرت هذه النتيجة

نتيجة الفرض (2) الذي نصه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغير النوع وللتحقق من صحة الفرض استخدام الباحث اختبار مان ويتني فأظهر النتائج التالية:

جدول رقم (7) يوضح نتيجة اختبار مان ويتني لفروق حسب النوع

النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة اختبار مان وتني	مستوى الدلالة	الاستنتاج
ذكر	60	80.30	4577	225.924	0.014	توجد فروق
أنثي	90	91.01	10648			لصالح الإناث

بالنظر للجدول رقم (7) نلاحظ أن متوسط الرتب للذكور (80.30) وللإناث (91.01) وقيمة مان ويتني (225.924) ومستوى الدلالة (0.014) مما يشير إلى تحقق الفرض ، إذا النتيجة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة مداني وورغي (2017م) التي توصلت لعدم وجود فروق في الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تبعاً لمتغير النوع ، كما اختلفت أيضاً مع نتيجة دراسة منصورى وقرشى (2016م) التي توصلت لعدم وجود فروق في الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع ، واختلفت كذلك مع نتيجة دراسة مزيد (2018م) التي أظهرت عدم وجود فروق في الكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال تبعاً لمتغير النوع كما اختلفت أيضاً مع نتيجة دراسة فطيمة ونجيبية (2011م) التي أظهرت عدم وجود فروق في الكفاءة الوجدانية للمعلمين تبعاً لمتغير النوع .

يذكر كمال وسماح (2010م) أن الكفاءة المهنية هي القدرة على تنفيذ مهام محددة قابلة للقياس والملاحظة في النشاط . لاحظ الباحث من خلال عمله في عدد من مراكز التربية الخاصة أن أغلب العاملين بها من العنصر النسائي الذي يتقيد بإتباع الأوامر الصادرة من الإدارة عكس العنصر الرجالي الذي لا يتقيد بتنفيذ الأوامر والتوجيهات الصادرة من الإدارة . كما يرى الباحث من خلال خبرتها المكتسبة من العمل في المراكز الخاصة أن هذا المجال يحتاج مهارة التعامل والتواصل مع الأطفال وان هذه الخاصية توجد بالفطرة لدى النساء إذ لديهن القدرة على التفاعل والتواصل الوجداني مع الأطفال لذلك ظهرت هذه النتيجة بوجود فروق في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث .

نتيجة الفرض (3) الذي نصه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغير التخصص العلمي وللتحقق من صحة الفرض استخدم الباحث اختبار (ف) لتحليل التباين فأظهر النتائج التالية:

جدول رقم (8) يوضح اختبار (ف) للفروق في متغير التخصص العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة	الاستنتاج
بين المجموعات	29.546	3	9.849	0.233	0.873	لا توجد فروق
داخل المجموعات	7189.403	145	42.291			
المجموع	7218.948	148				

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ف) بلغت (0.233) عند مستوي دلالة (0.873) فهي غير دالة إحصائياً مما يشير إلى عدم تحقق الفرض.

إذا النتيجة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغير التخصص

العلمي

وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة مداني ووارغي (2017م) التي توصلت لعدم وجود فروق في الكفاءة المهنية للمرشد التربوي تبعاً لمتغير التخصص العلمي.

يعرف حبيب (1997م) أن المهنة هي وحدة عمل أنشطة متشابهة في التعقيد تم تجميعها مع بعضها البعض في المضمون والشكل ويمكن أن يؤديها موظف واحد أو أكثر، ويذكر عبد الحميد (2015م) أن الكفاءة المهنية مجموعة من المميزات والقدرات والسلوكيات التي تسمح بمناقشة وفحص واتخاذ القرارات في كل ما يخص المهنة.

نتيجة الفرض (4) الذي نصه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغير العمر وللتحقق من صحة الفرض استخدم الباحث اختبار (ف) لتحليل التباين فأظهر النتائج التالية:

جدول رقم (9) يوضح اختبار (ف) للفروق في متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة	الاستنتاج
بين المجموعات	44.574	2	22.287	0.531	0.589	لا توجد فروق
داخل المجموعات	7174.374	147	41.955			
المجموع	7218.948	149				

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ف) بلغت (0.531) عند مستوي دلالة (0.589) فهي غير دالة إحصائياً مما يشير إلى عدم تحقق الفرض.

إذا النتيجة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغير العمر وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة هيثم (2021م) التي توصلت لعدم وجود فروق في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير العمر، كما اتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة مزيد (2018م) التي توصلت لعدم وجود فروق للكفاءة المهنية لمعلمات رياض الأطفال تبعاً لمتغير العمر، كما اتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة فطيمة ونجبية (2011م) التي أظهرت عدم وجود فروق في الكفاءة الوجدانية تبعاً لمتغير العمر.

يرى الباحث أن الكفاءة المهنية تعني قدرة الفرد على القيام بالمهام والأدوار التي تُوكل إليه بشكل متقن وتعاونهم مع رؤسائهم في جو من الثقة والتفاهم .

ويذكر علي (2007م) أن نظرية الإدارة العلمية تولي عناية كبيرة لطبيعة الهيكل الداخلي للتنظيم وتعتبرهم نظاماً مغلقاً ، كما أنها تتصف بالمثالية بما يخص بحثها عن أفضل الأساليب الواجب إتباعها (ما يجب أن يكون) لرفع كفاءة العمل والإنتاج وبالمقابل فهي تعقل أهمية الإنسان في التنظيم وتعتبره مجرد آله لا تأثير له على السلوك التنظيمي .

ويرى الباحث من خلال هذه النظرية أن السلوك التنظيمي للفرد داخل مراكز التربية الخاصة لا يتأثر بالعمر لأن الأخصائي يقوم بواجباته ومسؤولياته تجاه الأطفال والمركز من خلال عمله لذلك لم تظهر فروق تبعاً لمتغير العمر.

#### التوصيات:

- 1- على وزارة التربية والتعليم قسم إدارة التربية الخاصة تأهيل المعلمين والأخصائيين النفسيين بمراكز التربية الخاصة في كل الجوانب العلمية.
- 2- على مدراء المراكز وإدارة التربية الخاصة تعيين خريجين قسم التربية الخاصة وعلم النفس ورياض الأطفال فقط في المراكز.
- 3- على مدراء مراكز التربية الخاصة زيادة رواتب وعمل حوافز للأخصائيين العاملين حتى يشعروا بجودة حياة وتزيد لديهم الكفاءة والولاء للمركز.
- 4- على مدراء المراكز مراعاة ظروف الأسر في الرسوم الدراسية .
- 5- على وزارة التربية والتعليم إنشاء مراكز حكومية مهيأة في كل وحدة إدارية.
- 6- على قسم إدارة التربية الخاصة القيام بالندوات والورش من أجل توعية المجتمع بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة.

#### المقترحات لدراسات مستقبلية:

- 1- جودة الحياة لمدراء مراكز التربية الخاصة.
- 2- الكفاءة المهنية وعلاقتها بمستوي الطموح للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة.
- 3- الكفاءة المهنية وعلاقتها بتقدير الذات للأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة.

#### قائمة المراجع:

- إبراهيم, محمود (2019م). الكفاءة المهنية, دار الأنجلو للطباعة والنشر : القاهرة.
- ابن منصور , ابي الفضل جمال الدين (1993م) لسان العرب , طباعة دار الكتب العلمية , بيروت .
- أحمد, صلاح وحجة, عبدالرحمن(2018م). تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم, مجلة جامعة كسلا, العدد الأول, ص 65- 85.
- الجابر, عبلة محمد(2008م). الكفاءة المهنية للمعلم وعلاقتها بالذكاء الوجداني في ضوء بعض المتغيرات, كلية التربية, جامعة عين شمس :مصر.
- حبيب الصحاف (1997). معجم إدارة الموارد البشرية, مكتبة لبنان الناشرون: بيروت.
- خالد عبدالرحمان الهيني (2005م). إدارة الموارد البشرية, دار وائل للنشر: الأردن.
- الخطاط, عبدالكريم(2015م). نظام كفاءة المعلم أثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت, المجلة التربوية, المجلد العاشر, العدد(38), ص 30- 55.
- صالح, حسين(2000م). الكفاءة المهنية بين المفهوم والنظريات, دار عزة للطباعة والنشر: مصر.
- علي غربي, بلقاسم سلاطينة, إسماعيل قبرة (2002م). تنمية الموارد البشرية, دار الهدى للطباعة والنشر: الجزائر.
- فاطمة الزهراء, الحسين (2008). الكفاءة مفاهيم ونظريات, دار هومة للتوزيع والنشر: الجزائر.
- فطيمة, طويال ونجيبية, بكيري(2018م). الكفاءة الوجدانية للمعلم وعلاقتها بجودة الحياة في ضوء بعض التغيرات, مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية, المجلد 13, العدد 3, ص 124- 150.
- كمال منصور, سماح صولح (2010م). تسيير الكفاءات الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى, مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد(7) : سبكرة جوان.

- مداني, أحلام وورغي, سيد(2017م). الكفاءة المهنية للمرشد التربوي يبين الواقع والمأمول , دراسة ميدانية علي عينة من المرشدين التربويين , مجلة العلوم الاجتماعية, المجلد (5), العدد(1),ص 128-167.
- مصطفى عشوى (1992). أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي , المؤسسة الوطنية للكتاب :الجزائر.
- منصوري, كمال وقرشي, محمد (2016م). تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي, مجلة البحوث الاقتصادية و المالية, المجلد3, العدد2, ص345-372.
- مهدي حسن زوليف, (1998). إدارة الأفراد مدخل كمي . دار مجدلاوي للنشر :الأردن.
- هيثم, سيد عبدالحليم(2021م). كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب, مجلة الأمل, المجلد22, العدد22, ص289-328.
- يوسف حجيم الطائي (2014م). إدارة الموارد البشرية, دار صفاء للطباعة : الأردن.

#### المراجع باللغات الأجنبية:

1. King, C. Hinds, p. (1996) ana lity of life for m Nursing and patient pros picture Jones and Bartlett publishers: Canada.
2. Cummins, R,A and mccabe, M.P (1994), The commerce sire Quality of life scale (com Qol) In strument development and psychometric cerulean tion on college staff and students pp. 372-383.
3. Murphy, H. E (2006) Comparing quality of life wising the world heath organization (who) quality of life measurement In clinical and non domical Sal sample Exploring the vole of self esteem, self eff cacy and social functioning Journal of Mental Heath vol 15 (3).
4. Gillet bernard,(1973),ameliorer la formation professionnelle par I'etude du travail les editions d' organisation pp 33-34:paris