

الكفاءة المهنية لدى موظفي ديوان المديرية العامة لتربية محافظة ذي قار

م.م هبة عبد اللطيف حامد

المديرية العامة لتربية محافظة ذي قار

hh2066588@gmail.com

يهدف البحث الحالي التعرف على الكفاءة المهنية لدى موظفي ديوان المديرية العامة لتربية محافظة ذي قار، والتعرف على الفرق ذي الدلالة الاحصائية في الكفاءة المهنية لدى موظفي ديوان المديرية العامة لتربية محافظة ذي قار العامة لتربية محافظة ذي قار (٢٠٢٣-٢٠٢٤)، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، قامت الباحثة بتبني مقياس (الجميلي، ٢٠٢٢) لقياس مفهوم الكفاءة المهنية، الكفاءة المهنية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة في الكفاءة المهنية الكلمات المفتاحية: (الكفاءة المهنية، الديوان).

Professional competence of employees of the General Directorate of

Education in Dhi Qar Governorate

Hiba Abdul Latif Hamed

General Directorate of Education in Dhi Qar Governorate

Abstract:

The current research aims to identify The professional competence of the employees of the office of the *Governorate*, And identify the statistically significant difference in Professional competence among employees of the office of the General Directorate of according to the () and years of service from 20 . (The research ،The professional competence scale consists of (38) items distributed across the scale's domains, ted the Likert method by setting (5) alternatives to answer the professional competence .The researcher used the methods Statistics calculated by a computer program (SPSS) are: Chi-square test ، (t) t-test for one sample ،T-test for two independent samples ،

Pearson correlation coefficient , Cronbach' s alpha equation for internal consistency , simple regression analysis , and the most prominent results were as follows : Enjoy Level educational counselors High professional)

KEYWORDS; (professional competence ,Office of the directorate of Education , Dhi Qar).

مشكلة البحث:

يمتاز واقعا اليوم بالتغيير المستمر، والسريع في شتى مجالات الحياة الاقتصادية، العلمية، المهنية، المعيشية)، الأمر الذي يتطلب منا مجاراة الواقع، ومواكبته لكي لا نتخلف عن ركب القافلة، وبالتالي فنحن مطالبون بتطوير كفاءتنا علمياً، ومهنياً، ومعرفياً، كل في موقعه ومجال اختصاصه، وذلك بهدف تطوير الذات، والارتقاء في مجال العمل، والدرجة الوظيفية (ابو جلاله، ٢٠١٦: ٣).

فالكفاءة المهنية للموظف تفرض عليه أن يكون شخصا متوافق السلوك، متزن الشخصية، يتعامل مع المشكلات يجد من خلال دراسة جميع جوانب المشكلة من أجل مساعدة الآخرين على التغلب على مشاكلهم، وعليه فإنه يجب أن يمتلك الفحص السيكولوجي والتشخيصي، وتنفيذ الخطط المكلف بها ومتابعتها وتقييمها بطرق موضوعية صحيحة، كما أنه يجب على الموظف أن يمتلك مهارات الاتصال والتواصل الفعال من أجل أقناع زملائه في التغلب على مشكلاتهم، وإثارة دافعيتهم، من أجل تعديل سلوكهم وتوفير التوافق النفسي، للوصول إلى فرد متوافق (العطوي، ٢٠٠٨: ٣).

وتعد الكفاية لديهم من أهم عوامل نجاح العمل التربوية، حيث ترتبط بمجموعة من المواصفات يجب على الموظف أن يمتلكها، تمثل هذه المواصفات حب مساعدة الآخرين، وامتلاك مواصفات عقلية واجتماعية وانفعالية وخلفية وبدنيه يستطيع الموظف عن طريق القيام بعمله بالشكل الصحيح، والموظف الكفو هو الذي يتمكن من دمج معارفه الأكاديمية بسماته الشخصية (أبو عقيل: ٢٠١٩، ٤).

وبما أن الموظف التربوي هو أحد ركائز ودعائم العملية التربوية، ويقع عليه عبء كبير فيما يتعلق بدوره ، ومن هذا المنطلق فإن الدراسة الحالية تحاول تسليط الضوء على الكفاءة المهنية للموظفين في ديوان التربية، وذلك من خلال التوافق، الارتباط بينهم، وبين المهنة التي يؤدونها، لأن ذلك يؤدي بالمحصلة النهائية إلى تحقيق الاستقرار المهني، وإذا كانت الكفاءة المهنية ترتبط بالموظف التربوي ارتباطاً وثيقاً، وبمكانته في العملية التربوية، وعند أعضاء الهيئة والموظفين من جهة، فإنها من جهة أخرى ترتبط بمدى شعوره بالأرتياح والسعادة والاطمئنان في عمله ومستقبله المهني، ومما تقدم تنطلق مشكلة الدراسة الحالية بمحاولة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

هل لدى موظفي ديوان تربية ذي قار كفاءة مهنية؟ أهمية البحث:

كما ان العملية التربوية إلى العلاقة المهنية التي يتحمل الموظف مسؤولية المساعدة الإيجابية للعمل من خلال تغيير أنماطه السلوكية السلبية بأنماط سلوكية جديدة أكثر إيجابية (أحمد ، ٢٠٠٠: ٧).

ولما كان للأداء هذه الأهمية في العمل التربوي يعد أحد الأعمدة الرئيسية في تطوير عمل ، وتقدير مدى كفاءاتهم وتحسين الجوانب النوعية في أداء أولئك الموظفين، فضلا عن أن التقويم يمثل تغذية راجعة تستخدم في تطوير العملية التربوية بما فيها التعليم (القرني، ٢٠٠٣: ١٣).

ومن الأمور المهمة التي يجب مراعاتها في العملية الإنتاجية الفروق الفردية ، كالكفاءة المهنية والخبرة والاستعداد للعمل، لأن عدم تساوي فرص العمل أمام الموظفين قد يؤثر سلباً على مستوى أدائهم الوظيفي، لعدم شعورهم بقيمتهم في العمل ولشعورهم بأن قدراتهم قد حُجمت، إذ يفترض (جون هولاند) أن في اختيار الفرد للمهنة تعبيراً عن شخصيته، إذ تعبر الاهتمامات المهنية عن شخصية الفرد في الكفاءة المهنية (عبد الحميد، ٢٠٠٤: ١٨٣).

فالموظف الكفوء يطبق مجموعات متكاملة من المعارف والمهارات، إذ أنهم يخططون لتنفيذ ما تتطلب معطيات المعلومات، واللجوء ببراعة إلى استعمال التقنية في العمل وتطبيقاتها، وهي تمثل بعداً واحداً ألا وهي كفاية الموظف وربما يسأل ما ينبغي على الموظف معرفته، وما ينبغي أن يكونوا قادرين على فعله؟، إذن لا بد هناك من ممارسات هادفة غايتها تحقيق الاهداف، وإن التقييم هو جزء أساسي من عمل الموظف، وإن الموظف الجيد لا يمكن ان يوجد دون تقييم جيد للعملية التربوية (المغاري، ٢٠١٨: ٣).

وفي سبيل محافظته على كرامة المهنة التي ينتمي إليها يمتنع عن التورط في أي عمل ينهى عنه الدين والخلق وتجريمه الأنظمة المعمول بها، وهو يدرك ويحترم حقوق الإنسان الذي يعمل معه، وأنه يعمل على وقايته من الأخطار التي قد تحيط به (شهد، ٢٠١٧: ٣٧٨).

لذلك يجب على الموظف التربوي أن يسعى قدر استطاعته للوصول إلى أعلى مستوى من الممارسات المهنية به، لتحقيق أهداف العملية التربوية بل إن بعضهم ممن يعشق مهنته يعمل على تطويرها، ويسعى جاهداً إلى إن يرتقي بالممارسات إلى مستوى الإنموذج الأفضل في تحقيق ممارساته كفرد تربوي ، إذ إن أي قصور في تطوير الممارسات سيؤدي بطبيعة الحال إلى تدني مستوى دور الموظفين وابتعادهم عن تحقيق أهداف وظيفتهم الحيوية والإنسانية التي اعتمدها وزارة التربية لتكون سندا أساساً لتفعيل دورها في نشر العلم، أو حل المشكلات التربوية (عبد العزيز، ٢٠٠٥ : ٤).

أن أهم ما يحتاج إليه الموظف التربوي في عملة، ولكي يكون على قدر المسؤولية الملقاة على عاتقه يجب أن يمتلك قدراً كافياً من الكفاءة المهنية، إذ يعد التمكين النفسي أحد الآليات الناجحة التي تساعد في رفع الرضا، مما يساعد في زيادة كفاءتهم أثناء أداء عملهم (Cavus &demir , 2010:p63).

وتكمن أهميتها في حيوية مهنة الموظف، وتطرقها إلى بعض العوامل المؤثرة في الكفاءة المهنية للموظفين، وتناولها لأحد المتغيرات النفسية، والتي أشار التراث النفسي بأنه يسهم في النجاح والتوافق المهني للفرد بدرجة تفوق ما يسهم به الذكاء الأكاديمي الذي يلعب دوراً في رفع مستوى الكفاءة المهنية في المؤسسات التربوية، لكونه يساعد الموظف والمسؤول على توجيه وتنظيم العلاقات مع بيئة تتعدد فيها الأطراف الفاعلة، بما يحقق أهداف المؤسسة وتطلعاتها في رفع مستوى الكفاءة المهنية التي تساعد في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، والتي من شأنها أن تؤثر على التنمية داخل المؤسسة بما يقود إلى تحقيق أهداف المؤسسة (المغاري، ٢٠١٨: ٣).

أن مهنة الموظف هي مهنة مهمة لا يمكن الاستغناء عنها، وإن نجاح العملية التربوية لا يتم إلا بمساعدة الموظف، فالموظف وما يتصف به من كفاءة، وما يتمتع به من رغبة في العمل هو الذي يساعد العملية التربوية ويهيئها لتطبيق الخبرات التربوية المناسبة، وتزداد أهمية هذه الدراسة بالنظر إلى ما حققته من رقى وازدهار نتيجة اهتمامها بمواردها البشرية، وبناء ركائز تنظيمية متينة أساسها البناء النفسي للموظف، وجعله جزءاً مهماً من المؤسسة التي ينتمي إليها.

ثالثاً: أهداف البحث:

١- الكفاءة المهنية لدى موظفي الديوان

٢- الفروق في الكفاءة المهنية لديهم .

٣- رابعاً: حدود البحث:-

يتحدد البحث الحالي بدراسة الكفاءة المهنية لدى موظفي ديوان المديرية العامة لتربية محافظة

ذي قار للعام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤.

خامساً: تحديد المصطلحات:

الكفاءة المهنية عرفها كل من: (Professionalism)

• أرنوط (٢٠١٩):

هي مجموعة الأنماط السلوكية المهنية النابعة من الخلفية التخصصية والممارسة المهنية والخبرة السابقة، والتي تظهر فيما يقوم به المرشد أو المرشد النفسي من أعمال خلال مراحل العملية الإرشادية وتؤثر على مستوى ونوعية أدائه المهني (أرنوط، ٢٠١٩: ٣٦٤).

• أما التعريف الاجرائي:

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية .

الفصل الثاني

أبعاد الكفاءة المهنية:

طور كلاً من ملحم والصباع (٢٠٠١) قائمة بالكفايات التعليمية الخاصة بالعملية التربوية اشتملت على أربعة مجالات رئيسية هي:

١. كفايات التخطيط.

٢. كفايات التنفيذ

٣. كفايات التقويم.

٤. كفايات العلاقات الإنسانية (ملحم والصباع، ٢٠٠١: ٤٦٢).

أنواع الكفاءة المهنية:

وتتمثل أنواع الكفاءة المهنية من خلال ما يلي:

١- الكفاءة المهنية المعرفية: وتتكون من العناصر التالية هي:

- وعياً متميزاً بالأهداف التربوية.

- ملم بالمصطلحات والممارسات التربوية.

- يبدي وعياً بخصائص نمو المتعلمين.

- يحرص على استعمال لغة سليمة ومعبرة.

٢- الكفاءة الوجدانية:.

٣- الكفاءة الأدائية:

٤- الكفاءة الإنتاجية: وتتكون من العناصر التالية هي:

- يكسب المتعلمون سلوكات ومهارات أدائية وعقلية متنوعة.
 - يبادر لتقديم أفكار تطويرية للعمل.
 - يسهم في البرامج والمشروعات التطويرية بفاعلية.
 - يعمل على إكساب المتعلمين أنماطاً سلوكية مرغوب فيها وبأساليب متنوعة.
 - يحرص على رفع مستوى التحصيل الدراسي للمتعلمين (السيد، ٢٠٠٧: ٣٣ - ٣٤).
- المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية:**

وتتمثل المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية في العمل من خلال ما يلي:

- ١- الاختيار المهني الجيد للموظفين.
- ٢- التخطيط المهني للموظفين، ويظهر التخطيط للموظفين ما يلي:
تحديد جميع المهام المهنية المطلوبة لتحقيق الأهداف المهنية:
 - توصيف وتصنيف المهن والعمل بطرق مختلفة.
 - حصر المهارات والقدرات المهنية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف المهنية.
 - تقييم مستوى الإنجاز المهني ومقارنته بالإنجاز المهني المطلوب من الموظفين.
- ٤- استعمال أسلوب العدل المهني.
- ٥- مكان العمل الذي تكون به المؤسسة المهنية (السمادوني، ٢٠٠١: ٨٥).

النظرية التي تناولت الكفاءة المهنية:

النظرية السلوكية:

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 بوصف التي يتميز بها كل منصب عمل، لهذا أصبح وصف الكفاءة المهنية في صورة قائمة من النشاطات المقننة (standardisés) التي طلب من كل فرد القيام بها عند تعيينه في منصب معين، والتي تعبر عن أي غموض فيما يخص تحويل الكفاءة من المكون إلى المتكون، وذلك لكون الكفاءة تعبر عن سلوكيات محددة وقابلة للملاحظة، لكن عملية تحديد صورة الكفاءات، وتقنين النشاطات التي قام بها تايلور (Taylor) قصد تسهيل إدماج الفرد 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 الفرد العامل لفترة معينة ترمي بالدرجة الأولى إلى الفعالية قصيرة المدى على حساب تنمية الأفراد وكفاءاتهم المهنية وحتى على حساب مسؤوليتهم، مما أدخل التي تبنت نظرية تايلور في مشاكل صعوبة التنمية والتطور، إذ يعتبر تايلور بتقسيمه للنشاطات، ويفصله التصور عن التحقيق، من خلال التكرار المجرى للأفعال المضبطة (normalisées) في معظم الأحيان الإبداع والخبرة الذاتية (بوكرمة، ٢٠٠٨: ٨٥ - ١٨)

الدراسات السابقة الكفاءة المهنية:

هدف الدراسة البحث عن علاقة الكفاءة المهنية بكل من الضغوط النفسية المرتبطة بمهنة التعليم، والكفاءة الذاتية العامة والمعتقدات التربوية لدى أربعة فئات من المعلمين قبل الخدمة وهم طلاب في كلية المعلمين قبل التخرج ومعلمي المرحلة المتوسطة ومعلمي المرحلة الابتدائية، كما تهدف الدراسة إلى التعرف على الفروق بين هذه الفئات من المعلمين في كافة المتغيرات موضوع الاهتمام، تألفت عينة الدراسة من (٢٠٠) متطوع بواقع (٥٠) متطوع من كل فئة، وأستعان الباحث بالمقاييس والدراسات السابقة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية

لدى للمعلمين بكل من المعتقدات التربوية والكفاءة الذاتية العامة، ووجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي المهني وبين الكفاءة المهنية لدى المعلمين، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مراحل التعليم المختلفة (إبراهيم، ٢٠٠٥):

الفصل الثالث

منهجية وإجراءات البحث

جدول (1)

مجتمع البحث

١١٨١	السيدات	السادة	الديوان
	393	788	

ثالثاً: عينة البحث:

لكي تتمكن الباحثة من إتمام نتائج عملها على اختيار عينة ممثلة للمجتمع، أختيرت من الموظفين، ، إذ سحبت عينة عشوائية بلغت (190) موظفاً وموظفة، بواقع (110) و(80) المجتمع، جدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول (٢)

١٩٠	السيدات	السادة	
	80	110	

رابعاً: ادوات البحث:

• مقياس الكفاءة المهنية:

اعتمدت الباحثة في قياس الكفاءة المهنية لديهم على مقياس (الجمالي، ٢٠٢٢) المعدّ على فئة المرشدين التربويين في البيئة العراقية،

مجالاته:

، يتكون مقياس الكفاءة المهنية من (٣٨) فقرة موزعة على مجالات المقياس بواقع (١٤) فقرات لمجال الكفاءة الشخصية و(١٢) فقرة لمجال الكفاءة المعرفية و(١٢) فقرة لمجال الكفاءة الادائية.

ب- صياغة فقرات المقياس:

بعد أن حددت الباحثة المجالات، وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، قامت الباحثة بصياغة فقرات لكل مجال من المجالات الخاصة بمستوى الكفاءة المهنية، وبناءً على ذلك فقد أعد (38) فقرة بصيغتها الأولية .

جدول (3)

آراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس مستوى الكفاءة المهنية مع النسب المئوية وقيم مربع كاي المحسوبة لآرائهم ودلالاتها الاحصائية

مستوى الدلالة							ت	
داله	15	-	-	%100	15	14	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	١
داله	10,7	%11,12	2	%88,7	13	10	1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12	٢
داله	15	-	-	%100	15	12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	٣
غير داله	2,17	%33,69	6	%66,34	12	2	6, 7	٢
38								

ه- التجربة الاستطلاعية

اجريت على عينة بلغت (10) لموظفين الديوان، وطلبت الباحثة من الموظفين المستجيبين قراءة تعليمات المقياس أولاً بكل دقة، لمعرفة كيفية الإجابة على فقراتها.

التحليل الاحصائي للفقرات/ حساب القوه التمييزية للفقرات: ولقد استعملت الباحثة في حساب القوه التمييزية للفقرات أسلوبين هما:-

١- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

- أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:-

لغرض التأكد من أن مقياس الكفاءة المهنية يتمتع باتساق داخلي تطلب الأمر استخراج معامل الارتباط بين درجات عينة التمييز الذين أجابوا على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس، وبعد تحليل استجابة العينة وفقاً لمعادلة بيرسون أوضحت النتائج أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,23 - 0,52) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) وقد اتضح أن الارتباط لجميع الفقرات جيد ما عدا الفقرتين (2 - 25)

- الصيغة النهائية للمقياس:

مستوى الكفاءة المهنية واستخراج وايجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، أتضح أن معامل ارتباط جيد لجميع الفقرات عدا الفقرتين (2 - 25) فأنها حذفت بالتمييز، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من الجدولية، وبذلك اصبح المقياس بصيغته النهائية (34) فقرة والموزعة على ثلاثة مجالات هي (الكفاءة الشخصية، الكفاءة المعرفية، الكفاءة الادائية).

- الخصائص السيكومترية:

١- صدقه

إذ يشير الصدق إلى المدى الذي يستطيع المقياس قياس ما وضع فعلاً لقياسه، ولغرض التأكد من صلاحية الفقرات في المقياس اعتمد الباحث على الصدق الظاهري للمقياس وصدق البناء.

أ - الصدق الظاهري للمقياس (Face Validity):

أقامت الباحثة بأجراء عرض المقياس بصيغته الاولية على مجموعه من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية؛ لبيان ارائهم بمدى صلاحية المقياس وصدقه بقياس ما أعد لأجله، ومدى تحقق هذا الغرض.

ب - صدقه البنائي:

وقد جرى التحقق من هذا النوع من الصدق عن طريق تمييز فقرات المقياس واستبقاء الفقرات المميزة، أما فيما يتعلق بارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والذي يعد مؤشراً للاتساق الداخلي لفقرات المقياس، فقد جرى التحقق من هذه المؤشر ايضاً وكما مشار اليه في الصفحة.

٢ - ثباته:

ومن الطرق التي اعتمدها الباحثة في حساب الثبات لمقياس الكفاءة المهنية:-

- طريقة التجزئة النصفية

للتأكد منه على مجتمع البحث الحالي، فقد طبق المقياس الكفاءة على عينة بلغت (60) موظفاً وموظفة وفي الوقت نفسه، وبعد جمع استمارات المقياس صحح المقياس وقسمت فقراته على قسمين متساويين بحيث يحتوي القسم الأول على الفقرات الفردية له (1, 3, 5, 7, 9 الخ) ويحتوي القسم الثاني على الفقرات الزوجية (2, 4, 6, 8, 10 الخ)، ثم استخراج معامل الارتباط بين الدرجات الفردية والدرجات الزوجية للمقياس باستعمال معادلة (بيرسون) لنصل بذلك إلى معامل الثبات، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0,75) وعند تصحيحه بمعادلة سبيرمان، براون (Speraman – Brown) كان معامل الثبات (0,82)

الصورة الختامية:-

أصبح بصيغته الختامية مؤلف من (34) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وهي (الكفاءة الشخصية، الكفاءة المعرفية، الكفاءة الادائية) يستجيب الموظف في ضوئها على خمس بدائل، لذا يتراوح المدى النظري لأعلى درجة (170) وأدنى درجة هي (34) درجة وبمتوسط فرضي (102).

التطبيق الختامي:

بعد اكتمال لإجراءات أدوات البحث والتحقق منها، وكذلك تحديد عينة البحث، قام بتطبيق ادواته الثلاثة البالغة (١٩٠) موظفاً وموظفة وضمن جلسات جماعية تضم العينة المختارة، وتم توضيح الهدف من البحث، وأهميته لأفراد العينة.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

الهدف الاول : التعرف على الكفاءة المهنية لدى الموظفين التربويين:

بلغ الوسط الحسابي لعينة الموظفين التربويين على مقياس الكفاءة المهنية (123,14) وبانحراف معياري بلغ مقداره (6,52).

جدول (4)

مستوى دلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة الكلية
	الجدولية	المحسوبة						
داله	1,96	43,45	179	102	6,52	123,14	180	الكلية

أعلاه بأن القيمة التائية المحسوبة (43,45) ون بمستوى متوسط من الكفاءة المهنية لسمحت الانخراط مع اقرانهم، لرفع قدرتهم عن طريق اخر التطورات العلمية، كذلك ما اكتسبه الموظف خلال سنوات الخدمة، والتأثير المباشر وغير المباشر للتعليم الدراسي الذي حصل عليه الموظف التربوي التي تعترضهم، وهذه النتيجة تتفق مع ما طرحته دراسة (ابو عقيل، ٢٠١٩) إذ أن توفرها لدى الفرد تحفز للنظر إلى خيارات متعددة .

الثاني : الكفاءة المهنية لديهم

أشارت نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات الى وجود فرق دال إحصائياً بينهم في مستوى الكفاءة المهنية، إذ بلغ متوسط درجات (ذ) في العينة الكفاءة المهنية (122.33) ودرجة انحراف (6.65) درجة، في حين بلغ متوسط درجات (ا) (123.79) درجة وبانحراف معياري (6.38)

جدول (5)

مستوى دلالة 0,05	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	العينة
	المحسوبة	المحسوبة					
غير داله	1,96	1,48	178	6.65	122.33	80	الذكور
				6.38	123.79	100	الإناث

يتضح أعلاه انعدام الاختلاف حسب المتغير (ذ-ا) إذ أن القيمة التائية المحسوبة (1,48) أقل من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (178) وهذا يعني أن الكفاءة المهنية، وإن هذه النتيجة تتفق مع دراسة شاو (Chao, 2010).

الثالث : الكفاءة المهنية حسب الخدمة

إحصائياً بين متوسط درجات سنوات الخدمة في مستوى الكفاءة المهنية، إذ بلغ متوسط درجات الخدمة واحد إلى عشرة (سنة) (123.79) درجة و بانحراف معياري مقداره (6.37) في حين بلغ متوسط درجات الموظفين ذو الخدمة عشرة إلى عشرين (121.46) درجة و بانحراف معياري مقداره (6.67)

جدول (6)

مستوى دلاله 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
داله	1,96	2,12	178	6.37	123.79	130	1 - 10
				6.67	121.46	50	10 - 20

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق داله إحصائياً بين سنوات الخدمة، إذ ظهرت القيمة التائية المحسوبة (2,12) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يعني أن الموظفين في التربية من سنة (1 - 10) لديهم كفاءة مهنية افضل من الموظفين الذين لديهم خدمة أكثر من (10) سنوات ويعني هذا أن الموظفين في التربية يتمتعون بجهد ونشاط، وفاعلية، وتوظف الخبرات التي حصلوا عليها في سنوات الدراسة قد تم توظيفها بشكل افضل، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الجنديل، ٢٠١٧).

ثانياً: الاستنتاجات:-

١. يتمتع الموظفون بمستوى عالٍ من الكفاءة المهنية.
٢. انعدام الفروقات بين سنوات الخدمة في مستوى الكفاءة المهنية.
٣. هنالك فروقات ذات دلالة بين سنوات الخدمة للكفاءة المهنية لصالح (١_١٠).

ثالثاً: التوصيات:-

١. اجراء ورش عمل للتعرف على العوامل التي تثير دافعية الموظف نحو العمل الجاد وتحفزهم للإبداع وزيادة دافعتهم نحو الانتاج وتحقيق الأهداف.
٢. ضرورة مواكبة اخر التطورات العلمية والتكنولوجية للموظفين لتفعيلها في العمل.

رابعاً: المقترحات:-

- ١- إجراء دراسة تتناول الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتوجه نحو المستقبل لدى موظفي الصحة.
- ٢- القيام بدراسة لعينات اخرى لأهمية الكفاءة المهنية للمجتمع .

المصادر:

- أبو جلاله، محمد كامل (٢٠١٦) قياس أثر الارتقاء الذاتي للموظفين في توجه الادارة العليا أكاديمياً وادارياً ومالياً من وجهة نظر الموظفين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية بغزة، فلسطين.
- العطوي، عبدالله (٢٠٠٨) الصورة الذهنية المدركة لدور المرشد التربوي لدى مديري المدارس والمعلمين في مدارس مدينة تبوك التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- أبو عقيل، مراد محمد عبد العزيز (٢٠١٩) الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
- كولمان، دانيال (٢٠٠٠) ذكاء المشاعر، ترجمة الحناوي ، هشام ، هلا للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- أحمد، سهير كامل (٢٠٠٠) التوجيه والإرشاد النفسي، ط١، مركز اسكندرية للكتاب، مصر.
- القرني ، محمد بن مسفر (٢٠٠٣) تأثير غموض الدور وتعارض الدور في الممارسة المهنية لدى الاختصاصيين الاجتماعيين في المؤسسات الطبية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد ٣١ ، العدد ١ ، ص ٨٧-١٠٥، جامعة الكويت.

- - عبد الحميد، زروال (٢٠٠٤) دروس وتطبيقات في الكفاءة المهنية للمحاماة، دار الأمل للنشر، نيزي وزو، البيبليوغرافي.
- - المغاري، وائل عبد الرحمن خليل (٢٠١٨) الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية وجودة اتخاذ القرار لدى المدارس في محافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- - شهد، عباس شمران (٢٠١٧) غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته بتصوراتهم المستقبلية نحو مهنة الإرشاد في المدارس الابتدائية، مديرية تربية القادسية، البريد الإلكتروني: .Abbas ,shamran ,@mail , r4 asdqwe0780
- - عبد العزيز، غسان صبحي (٢٠٠٥) تقويم فاعلية مهام المرشدين التربويين في العراق وإعداد أنموذج مقترح لمهامهم، كلية التربية، جامعة المستنصرية، رسالة ماجستير، بغداد، العراق.
- - القيس، رؤوف محمد (٢٠٠١) الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين في العراق، ط١، مديرية التقويم والتوجيه التربوي، وزارة التربية.
- - الشرفا، عبير فتحي (٢٠١١) الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- - برونو، فليب (٢٠٠٤) بناء الكفاءات انطلاقاً من المدرسة، منشورة عالم التربية، ترجمة حسن بوتلاي، المغرب.

- - أرنوط، بشرى اسماعيل (٢٠١٩) الموسوعة المتكاملة في الإرشاد والعلاج النفسي، ج ١، الارشاد والعلاج النفسي بين التفاعل والإبداع والريادة، ط ١، شركة مدبولي للطباعة والنشر، القاهرة مصر.
- - عائشة، نجاح (٢٠٠٨) محاضرات في إدارة الكفاءات، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة ابن خلدون تيارت.
- - هلال، مجدي عبد النبي (٢٠٠٧) سلسلة دراسات في الأنشطة التربوية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندري، مصر.
- - ملحم، سامي محمد والصباغ (٢٠٠١) سيكولوجية التعلم والتعليم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- - عبد الجواد، نور الدين محمد و متولي، مصطفى محمد (١٩٩٧) مهنة التعليم في دول الخليج العربية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية.
- - السيد، يسري مصطفى (٢٠٠٧) تنمية الكفاية المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية لتحسين المستوى التحصيلي للتلميذات الضعيفات، موقع على شبكة الانترنت.
- - السمدوني، السيد إبراهيم. (٢٠٠١) الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم، دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي العام، عالم التربية، ع ٣.
- - بو كرمة، فاطمة الزهراء (٢٠٠٨) الكفاءة مفاهيم ونظريات، دار هومة للتوزيع والنشر، الجزائر.

- Cavus,M, F &demir, Y (2010) Th impacts of strural and psychological empowernt on BurnOut: A reseach on staff Nursas in Turkish state Hospital, Canadian social science,Vol, No4 pp63- 72.
- Claude et jean& Lemoin-lucBernaud (2000) psychologie du travail et des organisation, Dunod,Paris.

