

الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم

professional competence and its relationship with quality of life among the psychologists working at special education centers in Khartoum state

مالك يوسف مالك بخيت¹ ، مريم عادل عبدالرحيم قسم الله²،

¹ جامعة ام درمان الإسلامية (السودان)، قسم علم النفس ، الايميل malik2082015@gmail.com

² مركز كيرال لنوي الاحتياجات الخاصة (السودان)، الايميل malik2082015@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/06/30

تاريخ القبول: 2023/04/27

تاريخ الاستلام: 2023/04/14

ملخص: يهدف هذا البحث إلى معرفة الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، ومعرفة ما إذا كانت هنالك فروق في الكفاءة المهنية تعزى لمتغير النوع، اتبعت الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة البحث من (174) من العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم: (57) ذكراً و(117) أنثى، تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وشملت أدوات الدراسة مقياس الكفاءة المهنية ومقياس جودة الحياة، تم التحقق من صدق الأدوات، توصل البحث للنتائج الآتية: تتسم الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين العامل بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالارتفاع، تتسم جودة الحياة لدى الأخصائيين النفسيين العامل بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالارتفاع، توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة لدى الأخصائيين النفسيين العامل بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين العامل بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة المهنية ؛ جودة الحياة ؛ الأخصائيين النفسيين ؛ العاملين ؛ مراكز التربية الخاصة.

Abstract: This research aims at identifying professional competence and its relationship with quality of life among the psychologists working at special education centers in Khartoum state. Also, to examine whether is difference in professional competence attributable to gender. The researcher adopted the descriptive correlation method , and the sample consisted of (174) from those working at special education centers in Khartoum state:(57) males and(117) females , were selected according to simple random sampling technique. Instruments were professional competence and quality of life scales, The results indicated that professional competence among the psychologists working at special education centers was significantly high, and also the same with their quality of life as well. There was significant positive correlation between professional competence and quality of life among the psychologists. A significant statistical difference found on professional competence among the psychologists working at centers according to gender, favored females

Keywords: professional competence ; life among ; psychologists ; working; special education centers

المؤلف المرسل: د. مالك يوسف مالك بخيت
البريد الالكتروني: malik2082015@gmail.com

I - مقدمة:

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 الإتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرفقي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والإبتكار 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 وإقتدار، 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:

مشكلة البحث :

من خلال عمل الباحثان في المراكز التربوية الخاصة قد لاحظ أن العاملين بهذه المراكز لديهم حب المعرفة والرغبة في تطوير قدراتهم ولكن هذه السمات لم تظهر في الكفاءة المهنية لديهم وان مستوى العمل لديهم لم يتطور، لأن جودة الحياة للعاملين تتأثر بالجوانب المهنية والنفسية والاجتماعية، لذلك قام الباحثان بدراسة موضوع الكفاءة المهنية وجودة الحياة للاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة.

وتتمثل مشكلة البحث الحالي في الكشف عن الفروقات في كلٍ من الكفاءة المهنية وجودة الحياة للاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة، من هنا جاءت مشكلة الدراسة والتي تحاول التعرف على الفروقات في الكفاءة المهنية وجودة الحياة بالإضافة إلى الإجابة على الأسئلة التالية :

1. ماهي السمة العامة للكفاءة المهنية للاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم؟
2. ماهي السمة العامة لجودة الحياة للاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة للاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع؟

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. تتبع أهمية البحث من الفئة التي تقوم بدراستها ألا وهي فئة الاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة.
2. تكمن أهمية الدراسة في أنها إمتداد للدراسات التي أجريت في مجال البحث عن كشف العلاقة بين متغيرات دراسة الكفاءة المهنية وجودة الحياة للاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة مع بعض المتغيرات التي تؤثر في إكتساب هذه المتغيرات.
3. تكمن 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.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. يمكن أن تسهم النتائج والتوصيات في وضع الخطط والبرامج التربوية في التعامل مع العاملين بمراكز التربية الخاصة.

2. يمكن ان تساعد نتائج هذا البحث مدراء المراكز والاختصاصيين النفسيين في وضع خطط تساعد في التطور، والارتقاء بجودة حياة تسهل لهم الاستمرارية في العمل.

أهداف البحث : يهدف البحث إلى الآتي :

1. معرفة السمة العامة للكفاءة المهنية للاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم.
2. معرفة السمة العامة لجودة الحياة للاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم.
3. معرفة العلاقة بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة للاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم.
4. التعرف على الفروق في الكفاءة المهنية للاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع.

فروض البحث:

1. تتسم الكفاءة المهنية للاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالإنخفاض.
2. تتسم جودة الحياة للاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالإنخفاض.
3. توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة للاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية للاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير التخصص النوع.

حدود البحث :

1. الحدود المكانية: ولاية الخرطوم
2. الحدود الزمانية: العام 2022 – 2023م
3. الحدود البشرية: الاختصاصيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة
4. الحدود الموضوعية: الكفاءة المهنية وجودة الحياة .

مصطلحات البحث :

- 1- الكفاءة المهنية إصطلاحاً : هي القدرة على القيام بالاعمال 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.
- 2- جودة الحياة إصطلاحاً : هي مدى إدراك الفرد بأنه يعيش حياة جيدة من وجهة نظره خالية من الافكار اللاعقلانية والانفعالات السلبية، ويستمتع فيها بوجوده الانساني ويشعر بالرضا والسعادة ويستثمر كافة قدراته وإمكاناته بما يتيح له تحقيق الذات (حلاوة، 2012م).
- ويعرف إجرائياً : بأنه الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس جودة الحياة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أصبح مفهوم الكفاءة المهنية من المصطلحات المتداولة نظراً لأهميته في المؤسسات العاملة والاقتصادية، وهذا نظير المكانة التي يحتلها في عملية الانتاج، حيث اصبح الانسان العامل محور الاهتمام داخل بيئة العمل وخارجها من خلال توفر جملة من الشروط التي تساعد على الاداء الجيد.

تأتي أهمية تتطور القدرات المهنية للاختصاصيين 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 الاولى ذلك خلال تطوير العملية التعليمية والتكنولوجية وبتوفر مراكز التدريب لاكتساب المعرفة اللازمة للتعامل مع تلك التغيرات.

هناك كثير من الطرق التي تنتهجها مراكز التربية الخاصة من أجل رفع الكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين بها، سواء أثناء العمل أو من خلال الدورات التدريبية والارتقاء بمستوي التعليم وخاصة التعليم العالي الذي يعد سهم رئيسي لسوق العمل (السيد، 2012م).

II- 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.

II – 1. الكفاءة لغوياً :

ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور، كافأه على الشئ مكافأة وكفاء : النظير وكذلك الكفاء، والكفو، ومدر الكفاءة وتقول لا كفاء له، بالكسر وهو في الأصل مصدر أي لا نظير له والكفاء : النظير والمساواة ومنه الكفاءة في النكاح وهو ان يكون الزوج مساوياً للمرأة في حسنها ونسبها.

II-2 الكفاءة اصطلاحاً : والكفاءة النسبة بين قيمة المخرجات وبين قيمة المدخلات (مهدي، 1998م). كما ينظر إليها، مدى نجاح المنظمة في تحقيق نتيجة منتظرة وهي مرادفة للإنتاجية والمردودية الاقتصادية فالكفاءة تعني بذلك الاستجابة للرغبات أو الاهداف الاساسية المتضمنة في إستراتيجية المؤسسة (مرابط، 2018م).

II-3 تعريفات الكفاءة المهنية :

هي القدرة على تنفيذ مهام محددة، قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل اوسع، هي استعداد لتجديد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل (كمال وسماح، 2010م). عرفها القاموس التجاري سنة (1993) بأنها مجموع المميزات والقدرات والسلوكيات التي تسمح بمناقشة وفحص وإتخاذ القرارات، في كل ما يخص المهنة فهي تقتض معارف مبررة بصفة عامة وتعتبر انه لا توجد كفاءة تامة اذا لم تواكب المعارف النظرية والمميزات والقدرة التي تسمح بتنفيذ القرارات المتخذة (عبدالحاميد، 2015م). تعرف كذلك على انها مجموعة من التصرفات الإجتماعية 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، 2011م). ويرى الباحثان أن الكفاءة المهنية تعني قدرة الفرد العامل على القيام بالمهام والادوار التي توكل إليه بشكل متقن، وتعاونه مع رؤسائه في جو من الثقة والتفاهم، ويمكن ملاحظتها وقياسها من خلال الاداء الجيد والثناءات والترقيات التي تظهر في السلوك المهني.

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

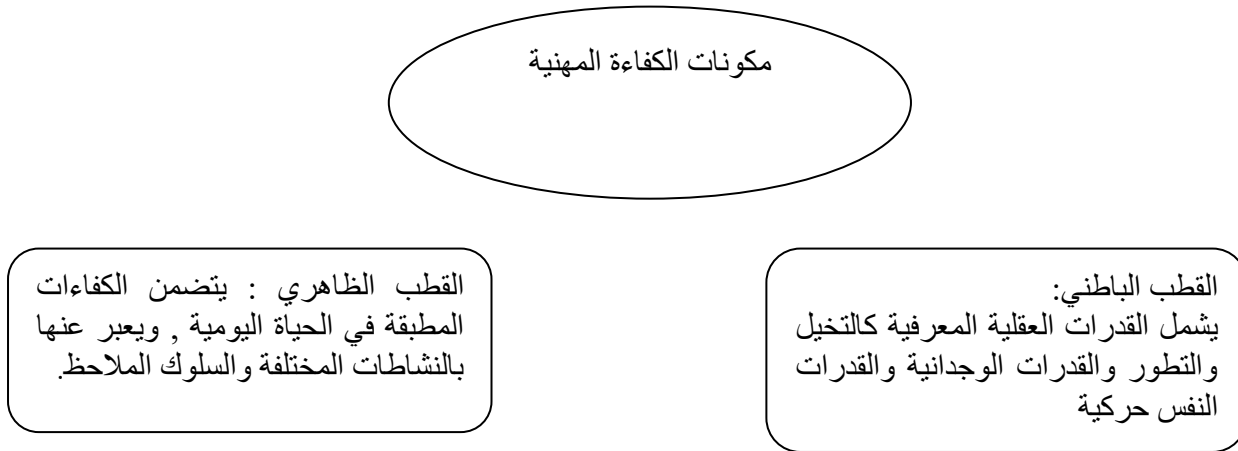
1. مهارة التواصل مع الاطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرهم وتقديم الدعم والارشاد.
2. القدرة على التقويم والملاحظة ووضع الخطط التي تناسب كل طفل وخصائصه.
3. إدارة الفصل وضبطه وسرعة البديهة في المتابعة والتعامل في المواقف.
4. التحكم في الانفعالات وضبطها وتتبع السلوك الصادر من الاطفال.

مكونات الكفاءة المهنية :

تتكون الكفاءة المهنية من قطبين متعاكسين هما:

- 1- القطب الاول : يتضمن التصور الشموسكي أي الكفاءة قدرة كامنة، أي قدرتنا على تكيف أفعالنا وعبارتنا 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 الاهداف من خلال السلوك الناتج عنها.

3-الكفاءة – الوظيفة: في حالة ما أردنا أن نعطي الكفاءة معناها السلوكي البشري يجب أن نوضح الكفاءة بأرجاعها إلى الغاية الاجتماعية التقنية، ما يسمح لنا بتحديد ما من خلال وظيفتها. ويوضح كل هذا من خلال الشكل (1) .
الشكل (1): يمثل قطبي الكفاءة الباطني و الظاهري



المصدر: (فاطمة الزهراء، 2008م) .

يري الباحثان ان تطور مفهوم الكفاءة المهنية أثر بشكل كبير في زيادة كفاءة الموظف في بيئة العمل وأصبح عامل مهم في جعلهم أكثر إبداعاً في مجالهم، وأن الكفاءة المهنية تتكون من :

- 1- المهارات الشخصية: مثل (القدرة على الاستمرار، التخيل والتنبؤ، التفكير، التطور، الإبداع، القدرة الذكائية). و المهارات الشخصية للأخصائيين النفسيين بمرافق التربية الخاصة تظهر في القدرة على التنبؤ بسلوك الطفل المفاجئ، والقدرة على ضبط هذا السلوك والانفعال الناتج عنه، وأيضاً وضع خطة تناسب كل طفل داخل المركز بما يضمن تقدمهم.
- 2- المهارات الاجتماعية: مثل (الاجتماعات والدورات التدريبية والبرامج المهنية)، وهنا يقع على الأخصائي النفسي اجتماعياً التعامل مع أسر الأطفال من ذوي الإحتياجات الخاصة في ضوء تقديم الإرشاد والتوجيهات وتوعيتهم في كيفية التعامل مع الأطفال وإدارة الاجتماعات والمتابعات وتحمل الضغوط الناتجة منهم.

III- مفهوم جودة الحياة:

يمثل مفهوم جودة الحياة (Quality of life) متغيراً إيجابياً مهماً من مفاهيم علم النفس الإيجابي كما يمثل مفهوماً محورياً تسعى الخدمة الاجتماعية لتحقيقه في ممارساتها مع أفراد المجتمع منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين، كمفهوم مرتبط بعلم النفس الإيجابي والذي جاء استجابة إلى أهمية النظرة الإيجابية إلى حياة الأفراد حيث ارتبط لدى الإنسان بقيمة حياته (محمد، 2016م).

إهتم علم النفس بدراسة مفهوم جودة الحياة والتغيرات المرتبطة به مثل الرضا عن الحياة، السعادة، ومعنى الحياة، وفعالية الذات، وإشباع الحاجات، وذلك في إطار علم النفس الإيجابي الذي يبحث عن الإيجابية في الحياة للفرد والمجتمع ليصل به إلى الرفاهية، ومفهوم الجودة استخدم في كثير من المجالات منها جودة الحياة، وجودة التعليم، وجودة الإنتاج، وجودة المستقبل وغيرها وأصبحت الجودة هدفاً لأي برنامج موجه للفرد (عبد الله، 2008م).

ويرى الباحثان أن جودة الحياة تعني شعور الفرد بالسعادة النفسية عبر مراحل حياته المختلفة والمنبثقة من جهوده الإيجابية في (الإستغالية، الكفاية الذاتية، النمو الشخصي، العلاقات الإيجابية مع الآخرين وتقبل الذات لتحقيق أهدافه في الحياة).

III-1 تعريف جودة الحياة:

اختلفت الترجمات الخاصة والمصطلح ما بين جودة الحياة لذلك ظهرت وجهات نظر متعددة كل حسب تخصصه.

1- الجودة لغة:

الجودة من الفعل جود، والجيد: نقيض الردي، والجمع جيد، وحيادات : جمع الجمع، وجاد الشيء جودة: أي صار جيداً، وقد جاد جودة وأجاد أي بالجيد من القول أو الفعل (ابن منظور، 1993م).

2- تعريف جودة الحياة اصطلاحاً:

أنها حالة ديناميكية متغيرة ترتبط بالمنتجات والخدمات والأفراد والعمليات والبيئة، وتقوم على تلبية توقعات الزبائن (الراسبي، 2006م).

وتُعرف بأنها الإحساس بالرفاهية والرضا الذي يشعر بها الفرد في ظل ظروفه الحالية. (lehman, 1988).
تعريف منظمة اليونسكو : أن جودة الحياة تعني كل جوانب الحياة كما يدركها الأفراد لتشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية، والإشباع المعنوي الذي يحقق التوافق النفسي للفرد عبر تحقيقه لذاته. (الغندور، 2009م).
هي درجة رضا وعدم رضا الذي يشعر بها الفرد تجاه المظاهر المختلفة في الحياة ومدى سعادته بالوجود الإنساني وتشمل الإهتمام بالخبرات الشخصية لموقف الحياة كما أنها تشمل على العوامل الداخلية التي ترتبط بأفكار الفرد حول حياته، وعوامل خارجية كذلك التي تقيس سلوكيات الإتصال الإجتماعي والنشاطات، ومدى إنجاز الفرد للمواقف. (حسام، 2009م).

مقومات جودة الحياة:

توجد عوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة وهي:

- 1- القدرة على التفكير وأخذ القرارات.
 - 2- القدرة على التحكم.
 - 3- الصحة الجسدية والعقلية.
 - 4- الأحوال المعيشية والعلاقات الاجتماعية.
 - 5- المعتقدات الدينية والقيم الثقافية والحضارية.
 - 6- الأوضاع المالية والاقتصادية والتي عليها يحدد كل شخص ما هو الشيء الأهم بالنسبة له والذي يحقق سعادته في الحياة التي يحياها.
- مقومات جودة الحياة تعني الناحية الصحية ونجدها تتمثل في أربع نواحي أساسية والتي تؤثر بشكل أو بآخر على صحة الإنسان بل وعلى نموه كما أنها تتفاعل مع بعضها البعض:

1- الناحية الجسمية.

2- الناحية الشعورية.

3- الناحية العقلية.

4- الناحية النفسية.

وهذه النواحي الأربع تتمثل في الاحتياجات الأساسية الأخرى الضرورية لحياة الإنسان التي لا يستطيع العيش بدونها والتي يمكن أن تطلق عليها الاحتياجات الأولية.

وهذه الاحتياجات تتفق جنباً لجنب مع مقومات جودة الحياة بل تعتبر جزءاً مكماً لها والإخلال بأي عنصر فيها يؤدي إلى خلق صراع، ولكن هذا لا يمنع من وجود عوامل أخرى خارجة عن إرادة الإنسان تؤثر على مقومات حياته والتي تتصل بالناحية الصحية وتتمثل في العجز، تقدم،

العمر، الألم، الخوف، ضغط العمل، الحروب، الموت، الإحباط، الأمل، اللياقة الجسمانية، الراحة لكن لابد أن نفرق بين ما هو طبيعي وبين ما يحدث نتيجة إتباع أسلوب حياة خاطئ أو مرضي (محمود، 2008م). جودة الحياة هي جوهر الإنسان بمكوناته وخصائصه ويتمثل هذا الجوهر في عمق الفطرة وتراثها وفي إمكانات الإنسان الكامنة وفي طاقته المتأصلة تلك التي تجسد الطبيعة الإنسانية وتعطي للإنسان معنى لوجوده وهدفاً لحياته في تحقيق الإنسانية وإعلاء لنفسه فوق مبادئها (الفرماوي، 1999).

ويرى الباحثان أن هناك العديد من الأشياء التي تشبع حاجة الإنسان سواءً على المستوى النفسي أو الروحي أو العقلي أو الجسدي ومن مختلف النواحي صحية كانت أم اقتصادية أو اجتماعية، ومن ثم فإننا نستطيع أن نقول: بأنه تعريف نسبي يختلف من شخص لآخر حسب ما يراه من معيير تقييم حياته، مثل القدرة على التفكير واتخاذ القرار، القيم الثقافية والحضرية، والأوضاع الاقتصادية والعلاقات الاجتماعية وغيرها.

مكونات جودة الحياة:

تنقسم جودة الحياة إلى ثلاث مكونات رئيسية وهي كما أبو حلاوة (2010م) تتمثل في الآتي:

هي الممارسة الإنفعالية للأنشطة اليومية والاجتماعية والبيئة كماً وكيفاً بدرجة عالية من التوفيق والنجاح وبرضا نفسي عن الحياة بشكل عام وشعور الفرد بالإيجابية والصحة النفسية، وتخطي العقبات والضغوط التي تواجهه بقصد إنجاز هذه الأنشطة وتنقسم إلى ثلاث مكونات رئيسية تتمثل في الآتي:

- 1- الإحساس الداخلي والرضا عن الحياة التي يعيشها الفرد ويرتبط الرضا بالقناعات الفكرية والمعرفية الداعمة لهذا الإحساس وكليهما مفاهيم ذاتية ذات علاقة بروية وإدراك التقييم للفرد.
- 2- القدرة على رعاية الذات والالتزام والوفاء بالأدوار الاجتماعية وترتبط بعجز الفرد عن الالتزام أو الأدوار الاجتماعية.
- 3- القدرة على الاستفادة من المصادر البيئية المتاحة والاجتماعية مثل (المساندة الاجتماعية)، والمادية من معيار الحياة وتوظيفها في شكل إيجابي.

جدول رقم (1) يوضح مكونات جودة الحياة:

شخصي/ نوعي (الإحساس)	على المستوى الشخصي	على مستوى المجتمع
كيف يتغير الشخص تجاه نفسه وحالاته	كيف يتغير الشخص تجاه المجتمع وقدرته على المشاركة والتأثير في قرارات المجتمع نحو جودة الحياة	
موضوعي/ كمي (الحالات)	الحالات الوظيفية مثل التعليم	الحالة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والكفاءة والحكومة

مما سبق يشير الباحثان إلى أن الرضا والسعادة من أبرز المكونات الأساسية لجودة الحياة، إضافة إلى القدرة على اشباع حاجات الفرد من رقي الخدمات التي تقدم له في المجال الاجتماعي والنفسي والتعليمي والبيئي.

الدراسات السابقة:

1. دراسة هيثم (2021) بعنوان: كفاءة الأداء المهني للأخصائيين العاملين بمراكز شباب

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 اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، على عينة بلغ حجمها (93) مرشداً، وتحليل 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: تنسم الكفاءة المهنية للأخصائيين العاملين بمراكز الشباب بالارتفاع.

2. دراسة مراد (2019) بعنوان: الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب.

هدفت الدراسة لمعرفة الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين والتعرف على الفروق في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وللتعرف على هذه الأهداف تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، على عينة بلغ حجمها (152) مرشداً، وتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتم استخدام الأساليب التالية: اختبار التكرارات والنسب المئوية، واختبار (ت) للعينتين

المستقلين، واختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي، واختبار المتوسطات الحسابية، واختبار الانحرافات المعيارية، واختبار معامل كرونباخ ألفا، واختبار معامل جتمان، واختبار معامل ارتباط بيرسون، اختبار شيفيه، واختبار معامل سبيرمان براون، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: مستوى الكفاءة المهنية للمرشدين بمدارس عرب النقب جاء مرتفعاً، ومستوي مرتفعاً في الذكاء الوجداني، وتوجد علاقة طردية بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني للمرشدين.

3. دراسة محمد (2018) بعنوان: الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية.

هدفت الدراسة لمعرفة درجة الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة والتعرف على الفروق في الكفايات المهنية تبعاً لمتغير الجنس والمستوي التعليمي والتخصص ونوع الإعاقة والراتب الشهري وسنوات الخبرة، وجهة العمل وللتعرف على هذه الأهداف تم اتباع المنهج الوصفي، على عينة بلغ حجمها (20) معلم، وتحليل 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 الكفايات المهنية لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة جاء منخفضاً، ومستوي متوسط في الرضا الوظيفي، وتوجد علاقة موجبة بين الكفايات المهنية والرضا الوظيفي للمعلم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفايات المهنية للمعلم تبعاً لمتغير الجنس.

4. منصوري وقرشي (2016) بعنوان: تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.

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 اتباع المنهج الوصفي التحليلي، على عينة بلغ حجمها (169) طالب وطالبة، وتحليل 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.

5. دراسة أحمد (2018) بعنوان: جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أخصائي علم النفس العاملين مع أطفال التوحد بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة.

هدفت الدراسة لمعرفة جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأخصائي علم النفس والتعرف على الفروق في جودة الحياة تبعاً لمتغير العمر والخبرة، وللتعرف على هذه الأهداف تم اتباع المنهج الوصفي، على عينة بلغ حجمها (73) أخصائي نفسي، وتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتم استخدام الأساليب التالية: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، واختبار (ت) للعينة الواحدة، واختبار معامل ارتباط بيرسون، واختبار (ف) لتحليل التباين الإحادي، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: يظهر للعاملين بمراكز التوحد مستوى مرتفع من جودة الحياة، كما يتسم الرضا الوظيفي للعاملين بمراكز التوحد بالارتفاع، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي للعاملين بمراكز التوحد.

6. دراسة فطيمة ونجيبة (2011) بعنوان: الكفاءة الوجدانية للمعلم وعلاقتها بجودة الحياة في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية، مكان العمل).

هدفت الدراسة لمعرفة الكفاءة الوجدانية وعلاقتها بجودة الحياة للمعلمين والتعرف على الفروق في الكفاءة الوجدانية وجودة الحياة تبعاً لمتغير الجنس والسن والحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية ومكان العمل، وللتعرف على هذه الأهداف تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، على عينة بلغ حجمها (40) معلم ومعلمة، وتحليل 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: يظهر للمعلمين مستوى جيد من الكفاءة الوجدانية، كما تنسم جودة الحياة للمعلمين بالارتفاع، وتوجد علاقة موجبة بين الكفاءة الوجدانية وجود الحياة للمعلمين وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الوجدانية للمعلمين تبعاً للجنس والسن والحالة الاجتماعية والخبرة المهنية ومكان العمل.

IV- منهج البحث : المنهج الوصفي الارتباطي:

أحد أنواع المناهج الوصفية، ويستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين (متغير مستقل، متغير تابع)، وهل هذه العلاقة موجبة أم سالبة، ومن ثم التنبؤ بمستوي معين من الدلالة في صورة رقمية (محمد، 2019م).

1-IV مجتمع البحث : أن مجتمع العينة هو مجموعة من الأفراد أو الأشياء أو البيانات التي تؤخذ منها العينة الإحصائية، وإيضاً 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.

2-IV العينة : من أجل دراسة علمية لابد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث، في إطار هذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس للبحث، حيث يعرفها مورييس إنجرس أنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث، كما أنها ذلك الجزء من المجتمع التي يجري إختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (عبد الحميد، 1976م).

واشتملت عينة البحث على (174) عينة من الاختصاصيين النفسيين العاملين بمركز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، منها (57) عينة من الذكور، و(117) عينة من الإناث.

3-IV أدوات البحث:

أولاً: مقياس الكفاءة المهنية:

مقياس الكفاءة المهنية من اعداد (محمود، 2017) والذي يتكون من (29) عبارة موزعة على الابعاد التالية (الكفاءة الشخصية، الكفاءة المعرفية، الكفاءة الوجدانية، الكفاءة الأدائية) في صورته الاولى وكان مفتاح الاجابة (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق).

الصدق الظاهري للمحكّمين:

قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من خبراء وأساتذة علم النفس بالجامعات السودانية للتأكد من وضوح العبارات، وقدرتها على التعبير عن السمة المراد قياسها، من حيث صلاحيتها وملاءمتها لعينة الدراسة وقد أوصي المحكمين بتعديل صياغة بعض العبارات، ولقد أوصي المحكمين أيضاً بتعديل خيارات الإجابة من (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق)، إلي (دائماً، أحياناً، لا يحدث).

الخصائص **السيكومترية** **لمقياس** **الكفاءة** **المهنية**

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

أ. صدق المقياس

وقد قام الباحثان 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 الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

والجدول رقم (2) يوضح معاملات الارتباط

الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند
0.171	21	0.177	11	**0.280	1
**0.347	22	**0.332	12	*0.331	2
**0.422	23	0.180	13	**0.249	3
*0.316	24	0.185	14	**0.287	4
**0.320	25	**0.408	15	*0.504	5
**0.288	26	0.169	16	**0.208	6
*0.277	27	**0.355	17	**0.366	7
*0.263	28	**0.404	18	*0.225	8
**0.344	29	**0.469	19	**0.477	9
	30	**0.482	20	**0.278	10

*دالة عند مستوى دلالة (0.001)

**دالة عند مستوى دلالة (0.005)

يوضح الجدول رقم (2) 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 الباحثان بحذفها وذلك عند تطبيقه بمجتمع البحث الحالي فبينت نتائج هذا الإجراء تشبع (24) فقرة فقط أي أن هناك (5) فقرات لم تشبع وقد قرر الباحثان 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: معامل ألفا كرونباخ ومعامل سبيرمان برون:

استخدم الباحثان طريقة ألفا كرونباخ ومعامل سبيرمان برون لقياس ثبات المقياس وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (3).

الجدول رقم (3) يوضح معامل ألفا كرونباخ ومعامل سبيرمان برون

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

ثانياً: مقياس جودة الحياة:

مقياس جودة الحياة من إعداد الباحث عبدالكريم (2016)، وقد استعان الباحثان على المقياس منظمة الصحة العالمية (1998)، ومقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة، ومقياس جودة الحياة للمسنين، ومقياس جودة الحياة proqol، لإعداد مقياس يتناسب مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لدراسة الجوانب السيكولوجية لجودة الحياة، ويتألف المقياس من (42) فقرة موزعة على مجالين (البعد الموضوعي، البعد الذاتي).

الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة :

صدق الاتساق الداخلي: وقد قام الباحثان 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	البند	الارتباط
1	*0.457	11	*0.571	21	*0.520	31	*0.323
2	*0.576	12	*0.337	22	*0.410	32	*0.321
3	0.067	13	0.050	23	*0.565	33	*0.360
4	*0.188	14	*0.403	24	*0.360	34	*0.348
5	*0.462	15	*0.375	25	0.079	35	*0.379
6	*0.342	16	*0.391	26	*0.452	36	*0.213
7	*0.452	17	*0.461	27	0.034	37	*0.295
8	*0.259	18	*0.477	28	*0.215	38	*0.164
9	*0.418	19	*0.513	29	*0.222	39	*0.217
10	*0.477	20	*0.435	30	*0.499	40	*0.279

*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 جداً مع الدرجة الكلية للمقياس عدا الفقرات الضعيفة والسالبة الإشارة والتي سوف يقوم الباحثان بحذفها وذلك عند تطبيقه بمجتمع البحث الحالي فبينت نتائج هذا الإجراء تشبع (36)

فقرة فقط أي أن هناك (4) فقرات لم تشبع وقد قرر الباحثان حذف هذه الفقرات من المقياس وهي العبارة رقم (3)، 13، 25، 27)، وبهذا الإجراء يتبقى بهذا المقياس (36) فقرة تمثل صورته النهائية وبذلك يعتبر المقياس صادق لما وضع لقياسه

ثبات المقياس

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

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

المقياس		عدد الفقرات		معامل ألفا كرونباخ		معامل سيبرمان براون (س-ب)	
قبل الحذف	بعد الحذف	قبل الحذف	بعد الحذف	قبل الحذف	بعد الحذف	قبل الحذف	بعد الحذف
40	36	0.810	0.834	0.757	0.775		

يتضح من الجدول أن الثبات الكلي للمقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ (0.834)، والثبات بمعامل سيبرمان براون كان (0.775) هذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات يطمئن الباحثان إلي 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 (36) عبارة.

V- عرض ومناقشة النتائج

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

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

المتغير	العدد	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الكفاءة المهنية	174	36	59.02	6.459	120.515	173	0.000	تتسم بالارتفاع

من الجدول نلاحظ أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (120.515) عند مستوي دلالة (0.000) فهي دالة احصائياً مما يشير إلى تحقق الفرض، إذا النتيجة:

تتسم الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بالارتفاع وهذه النتيجة أتفقت مع نتيجة دراسة منصور وقرشي (2016م) التي أظهرت الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس تتسم بالارتفاع وأتفقت كذلك مع نتيجة دراسة هيثم (2021م) التي أظهرت أن الكفاءة المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين تتسم بالارتفاع. كما أتفقت أيضاً مع دراسة فطيمة ونجيبة (2011م) التي توصلت إلى أن المعلمين لديهم مستوى مرتفع من الكفاءة الوجدانية، كما إتفقت مع نتيجة دراسة مراد (2019م) التي أظهرت مستوى مرتفع من الكفاءة المهنية لدى المرشدين بمدارس عرب النقب وأيضاً.

بينما إختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمد (2018م) التي توصلت إلى وجود قصور في الكفاءة المهنية لدى معلمي التلاميذ من ذوي الإعاقة العقلية.

ويذكر كمال وسماح (2010م) أن الكفاءة المهنية هي القدرة على تنفيذ مهام محددة قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع هي إستعداد لتجديد وجمع ووضع الموارد في العمل والكفاء 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 الباحثان فقد وجد أن الكفاءة

المهنية قد تظهر لدى الاختصاصي النفسي لأن لديه القدرة على التقييم والملاحظة ووضع الخطط التي تناسب كل حالة على حدى، كما أن لديه القدرة فى التحكم فى الانفعالات وضبطها وملاحظة السلوكيات الصادرة عن الأطفال كما يتسم الاختصاصي النفسي بقدرته على التواصل مع الآخرين سواء كان بشكل لفظي أى غير لفظي وتقديم كل الدعم للأطفال ومن هذا المنطلق يرى الباحثان أن الكفاءة المهنية لدى الاختصاصيين النفسيين تتكون من محورين أساسيين كما ذكرت (فاطمة الزهراء (2008م) المحور الأول الكفاءة العلمية، المحور الثانى الكفاءة السلوكية الأمر الذى أدى الى إظهار هذه النتيجة التى توصلت الى 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 الباحثان 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: تتسم جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بالانخفاض وللتحقق من صحة الفرض استخدام الباحثان اختبار (ت) للعينة الواحدة فأظهر النتائج التالية:

جدول (7) يوضح اختبار (ت) للعينة الواحدة

المتغير	العدد	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
جودة الحياة	174	54	64.31	9.445	89.815	173	0.000	تتسم بالارتفاع

من الجدول نلاحظ ان قيمة (ت) المحسوبة بلغت (89.815) عند مستوي دلالة (0.000) فهي دالة احصائيا مما يشير الى تحقق الفرض، اذا النتيجة:

تتسم جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بالارتفاع وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة فطيمة ونجيبة (2011م) والتي توصلت الى أن جودة الحياة للمعلمين تتسم بالارتفاع.

تذكر لمياء (1988م) أن جودة الحياة هى الإحساس بالرفاهية والرضا الذى يشعر به الفرد فى ظل ظروفه الحالية. وترى نظرية لاوتين (1977م) أن إدراك الفرد بنوعية حياته يتأثر بعاملين هما : العامل المكانى حيث نجد أن العاملين بمراكز التربية الخاصة لديهم بيئة مجهزة وجاذبة ولها تأثيرها فى حياة الفرد النفسية والصحية والعامل الثانى الزمانى فنجد أن دوام مراكز التربية الخاصة يتميز بفترة زمنية قصيرة مقارنة بالفترات الزمنية للوظائف الأخرى ولذلك ظهرت هذه النتيجة .

ويرى الباحثان أن العاملين بمراكز التربية الخاصة لديهم مستوى من الرضا الذى يتمثل فى تعاملهم مع الأطفال واسرهم الأمر الذى أظهر لديهم شعور بالرضا الذاتى واستعدادهم بتقديم خدمات تساعد إرشاد الأسر على تأهيل الاطفال وأيضاً لديهم الإحساس بالرفاهية إلا أن عملهم ليس ضمن مسار واحد يتفاعلون ويلعبون مع الأطفال لذلك نجد أن العاملين بمراكز التربية الخاصة لديهم مستوى مرتفع من جودة الحياة من الناحية الجسمية والشعورية والعقلية والنفسية حيث توفر المراكز التى يعمل بها الاختصاصيين أو العاملين من أمانيات ووسائل تعليمية تساعد للوصول الى تحقي أهدافهم يرى الباحثان أن العاملين بمراكز التربية الخاصة لديهم مستوى مرتفع من جودة الحياة نتيجة لأن بيئة عملهم تعمل على طرد وإزالة القلق والإكتئاب بسبب الأنشطة التى يقومون بها داخل المراكز وتفاعلهم وتواصلهم مع بعضهم البعض لذلك ظهرت جودة الحياة للعاملين بمراكز التربية الخاصة بالارتفاع .

نتيجة الفرض (3) الذي ينص علي : توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة وللتحقق من صحة الفرض استخدام الباحثان معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية فأظهر النتائج التالية:

جدول رقم (8) يوضح معامل الارتباط

المتغير	العدد	قيمة الارتباط مع جودة الحياة	مستوي الدلالة	الاستنتاج
الكفاءة المهنية	174	0.338	0.000	توجد علاقة ارتباطية

من الجدول نلاحظ ان قيمة الارتباط قد بلغت (0.338) عند مستوى دلالة (0.000) فهي دالة احصائيا مما يشير الى تحقق الفرض .

النتيجة: توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة فطيمة ونجيبية (2011م) التي توصلت لوجود علاقة موجبة بين الكفاءة الوجدانية وجودة الحياة للمعلمين.

يذكر هاملي (2011م) أن الكفاءة المهنية مجموعة من التصرفات الإجتماعية الوجدانية ومن المهارات المعرفية أو المهارة النفسية والحسية والحركية التي تمكن من ممارسة دور أو وظيفة أو نشاط أو مهنة أو عمل مؤكد على أكمل وجه

يذكر الرفاعي (2009م) الى أنه توجد علاقة طردية ايجابية بين جودة الحياة والقدرة الإبداعية وكلما تحسنت جودة الحياة لدي الأفراد كلما تم خلق منافذ جديدة للقدرة على الإبداع بمعنى تنمية المهارات والقدرات الإبداعية تزيد من نجاح الفرد وفاعليته وبالتالي يزداد رضاه عن الحياة.

يري الباحثان أن كفاءة الاختصاصيين النفسيين بمراكز التربية الخاصة لديهم مجموعة من السلوكيات النفسية والحركية والعقلية التي تمكنهم من ممارسة وظيفتهم أو عملهم بصورة كاملة الأمر الذي يؤثر على جودة حياتهم وأن الإختصاصي النفسي لديه القدرة على الإبداع في عملهم نتيجة للتكرار والإبداع في تصميم الوسائل وإدارة الجلسات وتنفيذ البرامج التي يتم تكليفهم بها لذلك ظهرت وجود علاقة بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة.

نتيجة الفرض (4) الذي نصه: توجد فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغير النوع وللتحقق من صحة الفرض استخدام الباحثان اختبار مان ويتي فأظهر النتائج التالية:

جدول رقم (9) يوضح نتيجة اختبار مان ويتي لفروق حسب النوع

النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة اختبار مان ويتي	مستوى الدلالة	الاستنتاج
ذكر	57	80.30	4577	225.924	0.014	توجد فروق لصالح الاناث
انثي	117	91.01	10648			

بالنظر للجدول رقم (18) نلاحظ أن متوسط الرتب للذكور (80.30) وللاناث (91.01) وقيمة مان ويتي (225.924) ومستوى الدلالة (0.014) مما يشير إلى تحقق الفرض، اذا النتيجة: توجد فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة المهنية لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث

اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة منصوري وقرشي (2016م) التي توصلت لعدم وجود فروق في الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع، كما اختلفت ايضاً مع نتيجة دراسة فطيمة ونجيبية (2011م) التي أظهرت عدم وجود فروق في الكفاءة الوجدانية للمعلمين تبعاً لمتغير النوع وإختلفت كذلك مع نتيجة دراسة محمد (2018م) التي توصلت لعدم وجود فروق في الكفاءة المهنية لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة تبعاً لمتغير النوع.

يذكر كمال وسماح (2010م) أن الكفاءة المهنية هي القدرة على تنفيذ مهام محددة قابلة للقياس والملاحظة في النشاط . لاحظ الباحثان من خلال عملها في عدد من مراكز التربية الخاصة أن أغلب العاملين بها من العنصر النسائي الذي يتقيد بأوامر الصادرة من الادارة عكس العنصر الرجالي الذي لا يتقيد بتنفيذ الاوامر والتوجيهات الصادرة من الادارة .

التوصيات:

1. على وزارة التربية والتعليم قسم إدارة التربية الخاصة تأهيل المعلمين والاختصاصيين 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 للاخصائيين العاملين حتي 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 مهينة في كل وحدة إدارية.
6. على قسم إدارة التربية الخاصة القيام بالندوات والورش من أجل توعية المجتمع بحقوق ذوي الإحتياجات الخاصة.

المقترحات:

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

قائمة المراجع :

1. إبراهيم, محمود (2019م). الكفاءة المهنية , دار الأنجلو للطباعة والنشر : القاهرة.
2. ابن منصور, ابي الفضل جمال الدين (1993م) لسان العرب , طباعة دار الكتب العلمية, بيروت .
3. أبوحلاوة, محمد سعد (2010م). علم النفس الإيجابي نشأته وتطورة ونماذج من قضاياها , الطبعة الأولى, علم الكتب : القاهرة.
4. أحمد, صلاح وحجة, عبدالرحمن(2018م). تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم, مجلة جامعة كسلا, العدد الأول,
5. حسام, سناء احمد (2009م) فاعلية برنامج ارشادي عقلاني انفعالي لتحسين جودة الحياة , وبعض المتغيرات المرتبطة بها لدى عينة من المسلمين . اطروحة دكتوراة غير منشورة كلية التربية , جامعة المنتصرية : الجزائر.
6. حلاوة, محمد (2012م) مؤشرات تمكين الاسر في احد معايير الجودة الشاملة بمؤسسات المجتمع المدني لرعاية الاطفال المعاقين .مجلة الطفولة والتربية كلية رياض الاطفال, مجلد 4, العدد 12 , جامعة الاسكندرية: جمهورية مصر العربية.
7. الخياط, عبدالكريم(2015م). نظام كفاءة المعلم أثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت, المجلة التربوية ,المجلد العاشر, العدد(38).
8. الراسبي, خميس سالم (2006م). تجربة وزارة التربية والتعليم في تعزيز جودة الحياة للمتعلمين بمدارس السلطنة قابوس 7 . 9 ديسمبر : عمان .
9. السيد, المعتز(2012م). جودة الحياة للعاملين بشركة سكر كنانة, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الاداب :جامعة أمدرمان الاسلامية.
10. صالح, حسين(2000م). الكفاءة المهنية بين المفهوم والنظريات, دار عزة للطباعة والنشر: مصر.
11. عبدالحميد, عبدالرحمن (1976م). إدارة الموارد البشرية, دار وائل للنشر: الاردن.
12. عبدالحميد, محمد (2015م). العلوم النفسية بين التطبيق والنظرية, دار الصفاء للنشر والتوزيع, عمان.
13. عبدالله, هشام ابراهيم (2008م) جودة الحياة لدى عينة من المرشدين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية المجلد 14 العدد 4مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق :جمهورية مصر العربية.
14. الغندور, محمد,(2009م). اسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة, المؤتمر الدولي السادس لمركز الارشاد النفسي (جودة الحياة) , جامعة عين شمس : القاهرة.
15. فاطمة الزهراء (2008). الكفاءة مفاهيم ونظريات, دار هومة للتوزيع والنشر: الجزائر.
16. الفرماوي, احمد (1999). علم النفس الصناعي, دار الانجلو المصرية للطباعة والنشر, القاهرة.

17. فطيمة, طويال ونجيبه, بكيري(2011م). الكفاءة الوجدانية للمعلم وعلاقتها بجودة الحياة في ضوء بعض التغيرات, مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية, المجلد 13, العدد 3, ص 124-150.
18. كمال, منصور, سماح, صولح (2010م). تفسير الكفاءات الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى, مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية. العدد (7) : سبكرة جوان.
19. محمد, عبلة محمد(2018م). الكفاءة المهنية للمعلم وعلاقتها بالذكاء الوجداني في ضوء بعض المتغيرات, كلية التربية, جامعة عين شمس :مصر.
20. محمد, محمد (2016م). مناهج البحث في العلوم النفسية والاجتماعية, دار الكتب للطباعة والنشر, مصر.
21. محمد, ياسين (2019م). مناهج البحث, دار الصفاء للنشر والتوزيع, القاهرة.
22. محمود, عبدالعزيز القشاعلة (2017م). الأساس في التربية الخاصة, دار الهدى للنشر:فلسطين.
23. محمود, محمد (2017م). ديناميات الجماعة – علم النفس الاجتماعي – أسسه وتطبيقاته, دار الفكر العربي, القاهرة.
24. مرابط, عياش عزوز (2018). الكفاءة المهنية. دار إقرأ للكتاب :مصر.
25. مراد, ابراهيم (2019م). جودة الحياة وعلاقتها بمفهوم الذات للطلاب, مجلة كلية الآداب, العدد (2) المجلد (1) ص 25-50.
26. منصور, كمال وقرشي, محمد (2016م). تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والإعتماد الأكاديمي, مجلة البحوث الإقتصادية و المالية, المجلد 3, العدد 2, ص 345-372.
27. مهدي, حسن زوليف (1998). إدارة الأفراد مدخل كمي. دار مجدلاوي للنشر :الإردن.
28. هاملي, ابراهيم (2011). جودة الحياة وعلاقته بالسعادة النفسية, العدد (5) المجلد (2) العدد (1).
29. هيثم, سيد عبدالحليم(2021م). كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب, مجلة الأمل, المجلد 22, العدد 22, ص 289-328.

1. Lehman, A, F, (1998): A Quality of life inter view for the chronically mentally ill evaluation and program planning (11) pp 51-62.