

الاتقان النفسي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

م.م افراح علي حسين عبدالله المديرية العامة التربية القادسية

afrahaltlawe.89@gmail.com

الكلمات المفتاحية : الاتقان النفسي ، الأداء الوظيفي ، معلمين التربية الخاصة

مستخلص البحث :

هدف البحث للتعرف على الاتقان النفسي والاداء الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة ، كما هدف للتعرف على العلاقة بين الاتقان النفسي والاداء الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة ، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبة لهدف البحث، كما تم بناء مقياس الاتقان النفسي والاداء الوظيفي من قبل الباحثة على وفق الخطوات العلمية في بناء المقاييس النفسية، وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياسين تم تطبيق المقياسين على عينة الدراسة التي تكونت من (١٩٠) معلم ومعلمة من ثلاث محافظات (القادسية ، النجف ، المثنى) من معلمين التربية الخاصة للمدارس الحكومية للعام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦) أشارت نتائج البحث الى ان معلمين التربية الخاصة لديهم اتقان نفسي والاداء الوظيفي، وتوجد علاقة ارتباطية ودالة احصائيا بين الاتقان النفسي والاداء الوظيفي، وكذلك قدمت الباحثة عددا من التوصيات منها على وفق ما توصل اليه البحث من نتائج من حيث العلاقة بين الاتقان النفسي والاداء الوظيفي ، يمكن الاستفادة من هذه النتيجة في البحوث والدراسات المستقبلية في رفع مستوى الاتقان النفسي وكذلك الاداء الوظيفي

Abstract

This research aimed to identify the psychological mastery and job performance of special education teachers, and to explore the relationship between these two. A descriptive correlational approach was used, deemed appropriate for the research objectives. The researcher developed a scale for both psychological mastery and job performance, following established

scientific procedures for constructing psychological scales. After verifying the psychometric properties of the scales, they were administered to a sample of 190 male and female special education teachers from three governorates (Qadisiyah, Najaf, and Almutana) working in public schools during the 2025-2026 academic year. The results indicated that special education teachers possess both psychological mastery and job performance, and a statistically significant correlation exists between the two. Based on these findings, the researcher offered several recommendations, suggesting that future research and studies can be utilized to enhance both psychological mastery and job performance.

الفصل الاول :- تعريف البحث

اولاً : مشكلة البحث :

يتصدى الافراد المجتمع طوال حياتهم العديد من المشاكل الاجتماعية التي تفرضها عليهم المؤسسات التعليمية المختلفة، وتمثل هذه الضغوط مشكلة يجب على الأفراد حلها، وكل مشكلة تصبح أزمة بالنسبة لهم، ويجب أن يعملوا إلى حل هذه الأزمات بطريقة إيجابية لتحقيق الاتقان النفسي وعلى نحو سوي (أبو مغلي وآخرون ٢٠٠٢، ٥٤)، فالإتقان النفسي يعد من الركائز المهمة لتطوير الفرد وبناء مستقبله وتحقيق ما يطمح به في الحياة، ويرى ادوارد (Edward 2002) ان الأفراد الذين يعانون من انخفاض الاتقان النفسي يشاهدون إلى أنفسهم بشكل غير مجدي، ويفتقرون إلى الثقة بالنفس، ويصرحون من أجل التعامل مع مواجهه المشكلة، ولديهم استقلالية محدودة في عملية اتخاذ القرار (Edwards,2002:66)، وأن افتقاد الاتقان النفسي عبارة عن أدراك يجعل الفرد غير قادر على تحديد ما يحدث له ويدعم هذا الشعور عوامل موجودة داخل بيئة الفرد وأن الإحساس بفقدان الاتقان تم وصفه من قبل كيفير (kieffer1984) بأنه مزيج من اتجاه لوم الذات والإحساس بعدم الثقة ، مما يشعر الفرد بأنه فشل أو تعثر في العثر على هويته الشخصية والطريق الصحيح للوصول إلى مكانة مناسبة في المجتمع سواء كان ذلك في العمل أو المهنة، وهذا يمكن أن يؤدي إلى مشاعر عدم الثقة بالنفس (المرشدي ، ٢٠١١ ، ٤٣) ، وأن معرفة المعلم لذاته يكون فيه زيادة في الدقة في اختياره لمهنته لتمكنه من تحقيق تمايز بين البيئات المهنية وبين مقدار المعلومات التي يدركها عن شخصيته

وسماته وخصائصه ودوافعه (الداهري، ٢٠٠٥ : ٤٤)، يعتقد الباحثون أن وعي الفرد بمفهومه الذاتي المهني هو عنصر حاسم في وعيه الذاتي، فعندما يقرر شخص ما ممارسة مهنة مثل التدريس، فإنه يحتاج إلى تقييم مدى ملاءمتها لنفسه قبل أن يجعلها مهنته وإن تحقيق النمو المعرفي المهني يميز الفرد بالنجاح والاستكشاف والاستقرار والمحافظة مما يؤدي إلى الرضا والسعادة مدى الحياة في عمله (أبو عيطة، ٢٠٠٢ : ٧٩) فمهنة معلمة التربية الخاصة تحظى بتقدير كبير من الأهمية وغاية في الحساسية لأنها تشمل مجموعة واسعة من المهام والمسؤوليات ومع ذلك، قد تشعر بعض المعلمين بعدم الرضا عن عملهم الذي يقمن به ويجدن أنفسهن في مواقف صعبة عاطفياً، قد يجدون صعوبة في السيطرة على عواطفهم ويتجلى ذلك في حالتها المهنية والنفسية، مما يجعل من الصعب عليها التحكم في عواطفها وفهمها. علاوة على ذلك، فإنها تبدأ في التشكيك في أدائها وعطائها، مما يؤدي إلى انخفاض شعورها بالامتنان تجاه عملها وكل ما يرتبط به (بهاء الدين ٢٠٠٨ : ١١٠)، ونتيجة لخبرة الباحثة في مجال التعليم لأكثر من عشر سنوات في اختصاص التربية الخاصة حيث تتميز المعلمة بعدة مهارات وقدرات ابداعية لابد من الاتقان هذه المهارات وتعزيزها لتحقيق الاستقرار الوظيفي والمهني والرضا والسعادة في بيئة التعليمية المهنية لخدمه ابناء الشريحة التعليمية لابد من دراسها وفي ضوء ذلك تتبلور مشكلة البحث عبر التساؤل الآتي:

هل هناك علاقة ارتباطية بين الاتقان النفسي و الاداء الوظيفي لدى المعلمين التربية الخاصة؟

ثانياً :اهمية البحث :

الاتقان النفسي ليس مجرد أسلوب وظيفي فحسب، بل هو تجربة نفسية عميقة تتقن في الأفراد أنفسهم. وهذا الشعور الدائم ليس محدوداً أو مقيداً، إذ يمكن أن يظهر بدرجات متفاوتة بين الأفراد. ومن الأهمية بمكان أن يستطيع الأفراد قيمتهم الخاصة وأن يقدروا أهمية عملهم، لأن هذا يمثل بداية الاتقان النفسي و يعد هذا الاتقان بمثابة عمق القدرات البشرية والمرونة، ويساعد الأفراد في التغلب على جمع الصعوبات من خلال خفض عمليات الخوف والتردد. ومن خلال الاتقان، الأفراد بالأمل الحقيقي، مما يثبت الاعتقاد بأن القادم يحمل التطور والنجاح (spreitzer & 2005 : 16، doneson) ، يتضمن الاتقان النفسي عدت جوانب من الشعور الداخلي، حيث أنه نتيجة مهمة لإصدار القرار الفرد. و ذلك من خلال زيادة دوافعهم المهنية نحو العمل. كما أن الاتقان المهني يرفع من فهم الأفراد لأهمية عملهم، مما يسمح لهم بالابداع في المسؤولية والقدرة على إحداث تغير. وهذا

يشمل جميع جوانب بيئة العمل (Lord & Hutchison, 1993:6). وترى الباحثة ان الفرد الذي يتمتع بالاتقان النفسي هو قادر على ان يتخطى جميع الازمات وللاستفادة بشكل فعال من قدراتهم وإمكاناتهم من أجل تحقيق التوازن النفسي. وان الاتقان النفسي ليس فقط اسلوب لحل المعوقات العمل فحسب، بل هو جوهر للأبداع والتطوير في مكان العمل، وعليه نجد تركيز الإتجاهات الحديثة المختصة في عملية التعليم قدر ركزت على ضرورة الإهتمام بالعنصر البشري، وهو الأمر الذي أدى في نهاية المطاف للإهتمام بمسألة تقييم الأداء الوظيفي ودراسة العناصر والعوامل التي تؤثر فيه، بالإضافة إلى أن أغلب العملية التعليمية في الوقت الراهن بدأت فعليا النظر في طرق وأساليب تقييم الأداء الوظيفي عبر تفحص العوامل المؤثرة فيه. (اللوزي، الزهراني، ٢٠١٢: ٣٣)، وكما نعلم أن الأداء الوظيفي لا يعتبر الهدف وإنما هو الوسيلة لتحقيق الأهداف، ولبلوغ تلك الاهداف ينصب جل تركيز الإدارات حول تعزيز تلك الوسائل لتحقيق أفضل النتائج، وذلك من خلال فهم وتحليل العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ورفع كفاءته، سواء أكانت تلك العوامل ترتبط بجوانب العاملين المادية والنفسية، أو مرتبطة في أسلوب وسلوك الإدارات (الغامدي، ٢٠١٨: ٨٧). وتكمن الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث الحالي في الجوانب الآتية :

أولاً: الأهمية النظرية:

١. إثراء المكتبة النفسية بأطر نظرية عن متغيرات البحث الحالية (الاتقان النفسي - الاداء الوظيفي).
٢. أهمية الفئة التي يهتم بها البحث - وهم مليمين التربية الخاصة - وهم فئة تستحق مزيداً من الاهتمام؛ نظراً لأهمية سماتهم وخصائصهم الشخصية.
٣. أهمية الكشف عن العلاقة بين متغيري البحث وبين طبيعة هذه العلاقة نظرياً.
٤. تناول البحث الاتقان النفسي التي تعد من المتغيرات المهمة في مجال علم النفس التربوي وعلم النفس الإيجابي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١. تقديم أداة موضوعية وعملية لقياس الاتقان النفسي وبناء مقياس الاداء الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة

٣. الإفادة من نتائج الدراسة في توجيه أنظار المسؤولين، والقائمين على رعاية المعلمين، ، إلى أهمية (الاتقان النفسي _ الاداء الوظيفي).

٤. ندرة البحوث والدراسات التي تناولت متغيري البحث على حد علم الباحثة ، اذ لم تجد دراسات عراقية أو عربية تناولت متغيري (الاتقان النفسي ، الاداء الوظيفي) معاً ندرة الدراسات السابقة المتعلقة الاتقان النفسي وبهذا يكون البحث إضافة جديدة.

ثالثاً: أهداف البحث: (The Research Aims):-تحدد أهداف البحث الحالي في التعرف إلى:

١. الاتقان النفسي لدى معلمين التربية الخاصة.
 ٢. الاداء الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة.
 ٣. العلاقة الارتباطية بين الاتقان النفسي وبين الاداء الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة.
- رابعاً: حدود البحث:-يتحدد البحث الحالي المعلمين التربية الخاصة في مدارس التابعة الى مديريات تربية (القادسية - النجف المثنى) للعام الدراسي، (٢٠٢٥ - ٢٠٢٦)، كما يتحدد بمتغيرين الاتقان النفسي ، الاداء الوظيفي.

خامساً: تحديد المصطلحات: اولاً : الاتقان النفسي

• (Self-Efficacy,1997): اعتقاد الفرد بقدرته على تنظيم وتنفيذ الأفعال اللازمة لإدارة المواقف المستقبلية. (Self-Efficacy,1997:33)

• (Pearlin,1978):شعور الفرد بالسيطرة الشخصية والقدرة على التأثير في نتائج حياته، وهو أحد مكونات الصلابة النفسية والرفاه النفسي. (Pearlin,1978:66)

التعريف الاجرائي : الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلا اجابته على فقرات المقياس الاتقان النفسي من قبل الباحثة .

ثانياً : الاداء الوظيفي

• (اللوزي ، الزهراني ،٢٠١٢) : " على انه الاثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وادراك الدور والمهام والذي يسير الى درجة تحقيق واتمام المهام لوظيفة الفرد " . (اللوزي ، الزهراني ،٢٠١٢ :

- (أبو جميد ، ٢٠٢٠) : " هو الذي يقوم به الفرد بعد ان يكلف ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معين ، ويؤدي بطريقة معينة وهو نتيجة التفاعل بين الجهد والامكانيات وادراك الدور " (ابو جميد ، ٢٠٢٠ : ٢١)

الفصل الثاني : الاطار النظري

اولاً : الاتقان النفسي

أ- أهمية الاتقان النفسي /تتمثل أهمية الاتقان النفسي في أنه يعمل على:

١. تهيئة الموظف وتقديم الدعم لنموه النفسي، وذلك مما ينتج عنه تنشيط لقدراته، وتنمية طموحاته، واستعداده المهني.
٢. الاتقان الموظف من المهارات التي تساعد في التفكير الإيجابي، والادراك الإيجابي للذات، وزيادة معدلات مستوى الطموح والمبادأة.
٣. رفع قدرات الموظف على تحمل المسؤولية في الأعمال، وكيفية إدارة الأنشطة بكفاءة وفاعلية ضمن الوقت المحدد، والتعاون بين العاملين.
٤. تنمية مهارات وقدرات الموظف المهنية وتعزيزها للمشاركة في العمل الجماعي ضمن فرق العمل داخل المنظمة لتحقيق الأهداف المرغوبة (العنزي، ٢٠٢١ : ٤٤)

ب- مستويات الاتقان النفسي :

١. مستوى الشخصي : يكون التمكين خلال هذا المستوى عبارة عن خوض تجربة تحقيق سيطرة ونفوذ أكبر في الحياة اليومية بالإضافة الى المساهمة الفاعلة في المجتمع . Lord&Hutchison, (1993:65)
٢. مستوى المجموعة : يكون التمكين قيام مجاميع ببذل الجهود لأجراء التحليل والتأثير بشكل مشترك.
٣. مستوى المجتمع : حيث يدور التمكين حول استخدام الموارد ولاستراتيجيات لدعم سيطرة المجتمع.

ج- أبعاد الاتقان النفسي:

اولاً / أهمية العمل: القدرة على أداء المهام المعطاة للأفراد العاملين وتستند على كفاءة الدور، ويركز هذا المفهوم على الاعتقاد بالقابليات الشخصية من أجل أداء المهام المناطة بهم، ويذهب جلاب

(٢٠٠١) إلى أن المقدرة تعني ثقة الأفراد المكتنين بقدرتهم على إنجاز الأعمال المناطة بهم بأحسن وجه وإمتلاكهم للقابليات التي تمكنهم من مواجهة التحديات الجديدة (إحصان وكمال كاظم، ٢٠١٣ ، ص:٤٢)

ثانياً /التأثير : ويشير إلى فهم إدراك الفرد الممكن لمقدار التأثير الذي يمكن أن يمارسه على النتائج التنظيمية ومحيط العمل، فهو يمثل القوة الشخصية في بيئة العمل، والأثر يمكن أن يزداد من خلال السماح للأفراد العاملين باقتراح يخص بيئة أعمالهم، فالأثر يشير إلى الدرجة التي من خلالها يستطيع الأفراد العاملين التأثير على الإستراتيجية والإدارة أو النتائج التنظيمية للعمل، وإن عدم شعور الأفراد العاملين بإرتباطهم بالأهداف التنظيمية سيؤدي إلى شعورهم بإنعدام التمكين (إحصان وكمال كاظم ٢٠١٣ ، ص:٤٣)

ثالثاً / الكفاءة : وتمثل درجة تأثير الفرد في العوامل الإدارية والتشغيلية والاستراتيجية التي تظهر في سلوك الفرد لتحقيق المهام الوظيفية فيكون الأفراد العاملين أكثر ارتياحاً في وظائفهم ويمتلكون السلطة والمقدرة على صنع القرار والإستفادة من القدرات والمهارات الفردية لمواجهة تحديات بيئة العمل، يكون التأثير مرتبطاً بشدة مع الفعاليات الإدارية وذات معنى لنتائج المنظمة التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي (عمار عبد الأمير ورسد كريم ، ٢٠١٧ ، ص:١٨١).

رابعاً / الاستقلالية : وتشير الإستقلالية والمسؤولية الشخصية وحرية التصرف للفرد العامل إزاء النشاطات التي يتضمنها العمل الذي يقوم به، وتعتبر الإستقلالية عن شعور الفرد بحرية في الإختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز وعمل الأشياء فيصبح له الحق بإختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل إحصان وكمال كاظم ، ٢٠١٣ ، ص. (٤٢) ، فجوهر فكرة التمكين العاملين مركز حول منح المرؤوسين الحرية في أداء العمل ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية ووعي أكبر بمعنى العمل الذي يقوم به (حسين ، وآخرون ، ٢٠١٥ : ١٨٢)

د- انواع مهارات الاتقان

اولاً : المهارات التصورية / تشير المهارات التصورية إلى قدرة الفرد على خلق الأفكار، وتحديد المشكلات، والتفكير بشكل إبداعي لإيجاد الحلول، وتكوين الآراء. هذه المهارات ضرورية للنجاح في التخطيط وإدارة المهام وتحديد الأولويات وتوقع التغييرات المستقبلية (خليل، ٢٠٠٩ : ١٥٤).

ثانياً : المهارات الفنية / يشير إلى مستوى كفاءة الفرد في استخدام الأساليب والتقنيات الفنية في القيام بمسؤولياته والتعامل مع المواقف المختلفة تتطلب المهارات التقنية مستوى محدداً من المعرفة والمعلومات العلمية والعملية التي تعتبر ضرورية لنجاح الفرد (خليل، ٢٠٠٩: ١٦١). وايضا امتلاك المعرفة المتخصصة في المجال العلمي والكفاءة في استخدام هذه المعرفة بشكل فعال لتحقيق النتيجة المرجوة (العميرة ، ٢٠١٢ : ٩٧).

ثالثاً: المهارات الاجتماعية/ المهارات المشار إليها هي تلك التي تسمح للفرد بممارسة تأثير قوي على الآخرين من خلال مراعاة عواطفهم ومشاعرهم، ومعرفة متى يتولى المسؤولية ومتى يتعاون، ويقدم الدعم، ويتفاعل بشكل مناسب. وتشمل هذه المهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي، مما يستلزم ردود فعل مناسبة وفعالة من الفرد، وتتأثر فعاليتها بتفاعل الفرد مع البيئة المحيطة به (سعيد، ٢٠٠٦: ٩٣). المهارات الانسانية تمثل مهاراته الانسانية الطريقة التي يتفاعل بها الفرد بنجاح مع الآخرين، وخاصة من حوله (السعود، ٢٠١٣: ٢٧)

رابعاً : المهارات الذاتية/ تلعب شخصية الفرد دوراً حاسماً في تشكيل اتجاهاته وردود أفعاله تجاه الأنشطة المختلفة. تشير الشخصية إلى مجموعة من السمات الجسدية والعاطفية والعقلية التي تؤثر على سلوك الفرد. تؤثر هذه السمات، سواء تم عرضها بشكل فردي أو معاً، على كيفية إدراك الآخرين لها والاستجابة لها. (العميرة ، ٢٠١٢ : ٩٧)

النظرية التي فسرت الاتقان النفسي

نظرية (Spreitzer ١٩٩٥) : في عام ١٩٩٥ أجرت (spreitzer) دراسة بهدف تطوير مقياس شامل لتقييم الاتقان النفسي في مكان العمل أذ تعتقد (spreitzer) أن المنافسة العالمية المتزايدة والتغيرات المستمرة والطلب على الابتكار والأداء العالي أدت إلى الاهتمام بالاتقان النفسي. ومع ذلك، لا يوجد حالياً نقص في الأساليب العملية لقياس الاتقان. ولمعالجة ذلك، اعتمد (spreitzer) في تصميم مقياس الاتقان النفسي على عناصر الاتقان الأربعة التي وضعها (Thomas veilhouse &) ، مما أدى إلى بناء مقياس يقيم كل من هذه الأبعاد الأربعة للاتقان (Martin: 2007:34) ، أحرزت (spreitzer)، تقدماً في نظرية الاتقان النفسي من خلال توسيع وإشراك الجوانب الأربعة للاتقان المعنى والكفاية والاستقلالية والتأثير. وهذه الجوانب الأربعة مترابطة، ومن خلال دراسة الارتباط بينها يمكن تقييم مفهوم

الاتقان النفسي. إذا غاب أي من هذه الجوانب، فإن الشعور بالاتقان سيكون مقيداً، وسيؤدي النقص في هذه المجالات إلى الافتقار التام للاتقان، وبالتالي، فمن الضروري تحقيق درجات عالية في جميع الأبعاد لضمان تحقيق مستوى عال من الاتقان (ghani, 2009:162) وقد فصلت (spreitzer) (الاتقان النفسي عن الاتقان البنائي والذي يقصد به الممارسات الإدارية وتقاسم السلطة، أما الاتقان النفسي فيقصد به عملية تعزيز الكفاية الذاتية، وكذلك هو حالة من زيادة الدوافع الذاتية لدى الافراد (Hashmi et al, 2011, 66) وحسب نظرية (spreitzer 1995) يعرف الاتقان بأنه مجموعة من الأبعاد النفسية التي تركز على الكيفية التي من خلالها يفكر الافراد العاملين اثناء ممارسة عملهم، وما يعتقدونه عن أدوارهم الذاتية وبتأثيرهم داخل المؤسسة الذي يجعل منهم يشعرون بالثقة ويسعون لتحقيق النجاح (Wang&zhang, 2012:14)، عندما يشعر الأفراد بالاتقان تزداد احتمالية التحول عن التفكير التقليدي نحو النظر في إمكانيات جديدة في المستقبل بسبب إحساسهم القوي بالمعنى والغرض، فضلاً عن ثقتهم ومهاراتهم. يمتلك الأفراد المتمكنون فهماً واضحاً لقدراتهم الخاصة، مما يمكنهم من تسخير وإشعاع الطاقة الإيجابية في أوقات التغيير (spreitzer&doneson, 2005:17). وقد توصلت (spreitzer, 1995) إلى أن الاتقان ليس سمة شخصية قابلة للتعميم في مختلف المواقف بل هو عبارة عن جملة من الإدراكات التي تحدد معالمها بيئة العمل ولهذا يقوم الاتقان بعكس أدراكات الأفراد لأنه يتأثر ببيئة العمل، لذلك يجب الاهتمام بأعادة تشكيل المعارف (forie, 2009:95).

ثانياً : الاداء الوظيفي

إن الأداء الفعال لأي موظف يعني تحقيق نتائج معينة يتطلبها ذلك العمل، من خلال قيام الموظف بأعمال ومهام معينة تتفق وسياسات وإجراءات وظروف بيئة التنظيم الذي يعمل فيه ذلك الموظف، إن الأداء الفعال لأي موظف هو محصلة تفاعل. (صوالحة ، ٢٠١٢ : ٢)

أ- عناصر للأداء الوظيفي

- الموظف : وما يمتلكه من قدرات معرفية ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات و دوافع.
- الوظيفة :وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل.
- الموقف :وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية و الهيكل التنظيمي (الخيري، ٢٠٠٨ ، ٨٥)

ب- فوائد تقييم الأداء الوظيفي

يذكر زويلف (١٩٩٣) أن من أهم الفوائد التي يمكن للإدارة الحصول عليها من خلال تقييم الأداء الوظيفي هي:

١. تعزيز الروح المعنوية: عند شعور العاملين بأن جهدهم وطاقاتهم في تأديتهم لأعمالهم هي موضع تقدير واهتمام من قبل الإدارة فإن جواً من التفاهم والعلاقات الحسنة يسود العاملين ورؤسائهم.
 ٢. إشعار العاملين بمسؤولياتهم: عندما يشعر الفرد بأن نشاطه وأدائه في العمل هو موضع تقييم من قبل رؤسائه فإنه سوف يشعر بمسؤوليته تجاه نفسه وتجاه العمل.
 ٣. وسيلة لضمان عدالة المعاملة: حيث تضمن الإدارة عند استخدامها أسلوباً موضوعياً لتقييم الأداء أن يحصل كل فرد على ما يستحقه من ترقية أو علاوة على أساس جهده وكفاءته في العمل.
 ٤. الرقابة على الرؤساء: إن عملية تقييم الأداء يجعل الإدارة العليا قادرة على مراقبة جهود الرؤساء وقدراتهم الإشرافية. وذلك عن طريق نتائج تقارير الكفاءة المرفوعة من قبلهم لتحليلها ومراجعتها.
- (زويلف ، ١٩٩٣ : ٣٤)

النظرية التي فسرت الاداء الوظيفي: نظرية التسلسل الهرمي للحاجات للعالم ابراهيم ماسلو (١٩٧٠)

يعتبر أبراهام ماسلو مؤسس نظرية الحاجات، ويشتهر بتصوره التسلسل الهرمي للاحتياجات الإنسانية، لقد كان يعتقد أن كل فرد لديه رغبة قوية في تحقيق كامل إمكاناته أو تحقيق ما أسماه "تحقيق الذات"، وعلى عكس العديد من أسلافه درس ماسلو أفراداً يتمتعون بصحة عقلية بدلاً من أفراداً يعانون من مشكلات نفسية خطيرة، ومن خلال بحثه صاغ مصطلح "تجارب الذروة" الذي حدده بأنه "نقاط عالية" يشعر فيها الأفراد بالانسجام مع أنفسهم ومحيطهم أن الدافع يؤدي إلى النمو والتطور، وأن الحاجة إلى الرضا هو العامل الوحيد الأكثر أهمية وراء الدافع، ويمكن تعريف الدافع على أنه مصدر إلهام يدفع شخصاً ما إلى الأداء، فهو شرط أو حالة داخلية تنشط وتوجه أفكارنا ومشاعرنا وأفعالنا، الدافع هو عملية يتم من خلالها توجيه الطاقات الداخلية للمتعلم نحو الاهداف المختلفة في بيئته وتحقيقها، فمثلاً قد يكون دافع الفرد نحو أداء عمل معين أكثر من دافعه نحو عمل آخر، وهذا يعني أنه عندما يتم تحفيز الأفراد نحو أداء عمل معين فأنهم سيعملون بلا كلل لتحقيق تطلعاتهم وطموحاتهم، ابتكر ماسلو هرمًا أطلق عليه التسلسل الهرمي للاحتياجات حيث يصور هذا الهرم مستويات مختلفة

من الاحتياجات الجسدية والنفسية التي يتقدم بها الفرد خلال حياته ، ففي أسفل الهرم توجد "الاحتياجات الفسيولوجية" الأساسية للإنسان، مثل الطعام والماء والتنفس والاخراج والجنس والنوم ، المستوى التالي هو "الأمان" والتي تشمل المأوى وتحتاج إلى البقاء على قيد الحياة والأمن الأسري والأمن الوظيفي والأمن الصحي والأمن المعنوي والنفسي، المستوى الثالث "الحب والانتماء" هو الحاجة النفسية لمشاركة نفسه مع الآخرين والنفسي، المستوى الثالث "الحب والانتماء" هو الحاجة النفسية لمشاركة نفسه مع الآخرين والعلاقات العاطفية والأسرية واكتساب الاصدقاء، المستوى الرابع "التقدير" يركز على النجاح والمكانة الاجتماعية المرموقة والإنجازات والشعور باحترام الآخرين له والإحساس بالثقة والقوة ، أما الجزء العلوي من الهرم هو تحقيق الذات" حيث يعتقد أن الفرد قد وصل إلى حالة من الانسجام والتفاهم وتحقيق الذات من خلال تعظيم استخدام قدراته ومهاراته الحالية والمحتملة لتحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجازات ، إذ يتقدم الأفراد من المراحل الدنيا إلى المراحل العليا طوال حياتهم ، ولا يمكنهم الوصول إلى المراحل العليا دون تلبية الاحتياجات الدنيا التي تسبقهم وأكد ماسلو ان هناك عدة عوامل للاداء الوظيفي يجب ان يعتمد عليها هي

أولاً : كفايات الموظف: ويقصد بها معلوماته و مهاراته واتجاهاته وقيمه فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعلاً يقوم به ذلك الموظف.

ثانياً : متطلبات العمل (الوظيفة) : ويقصد بها المهام و المسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

ثالثاً : بيئة التنظيم : وتتكون من عوامل داخلية و عوامل خارجية، ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه، وموارده ومركزه الاستراتيجي، ومن العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

كما ينظر للأداء الحقيقي الفعال على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة التي يجب ألا يتم التركيز عليها و ألا يتم تجاهلها تماماً، بمعنى أن الأداء ليس هدفاً وإنما هو وسيلة لتحقيق غاية هي النتيجة، ولهذا ينظر إلى الأداء على أنه الترجمة العملية لكافة مراحل التخطيط فهو بذلك يحتل الدرجة الثانية، من حيث الأهمية بين الوظائف الأساسية للإدارة، حيث يأتي بعد وظيفة التنظيم، فمثلاً يمكن لأي منشأة

حكومية أو مؤسسة عامة أن تخطط وتنظم إلا أنها لا تستطيع بالضرورة أن تحقق أية نتائج ما لم تطبق الخطط والسياسات التي رسمتها. (الزغبى، ٢٠١١، ٣٨).

الدراسات السابقة : أولاً : دراسات تناولت الاتقان النفسي

- دراسة (محمداني، ٢٠٢١) (أثر التمكين النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية)

هدفت هذه الدراسة الى بيان أثر مفاهيم التمكين النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، والتعرف على أثر تطبيق الاتقان النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بشركة أزال الدوائية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت هذه الدراسة على عينة مجتمعية مكونة من (٢٢٨) من العاملين بشركة أزال الدوائية، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها ان الاتقان النفسي ساهم في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على اعطاء العاملين نفوذ وصلاحيات وتحمل المخاطرة لإشعارهم بأن لهم دور وتأثير في القرارات التي تتخذها الإدارة.

- دراسة: العنزي (٢٠٢١) (التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الأكاديمية).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي ومستوى جودة الحياة الأكاديمية والكشف عن العلاقة بينهما وتحديد الفروق في قياس مستوى كل من التمكين النفسي وجودة الحياة الأكاديمية وفقاً لمتغيرات الجنس المستوى الدراسي التخصص الأكاديمي) لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتكونت عينة البحث من (٢٥٨) طالباً وطالبة من جامعة الإمام، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائياً بين التمكين النفسي وجودة الحياة الأكاديمية وذلك فيما عدا الارتباط بين تقرير المصير والمساندة الأكاديمية، وبين الهدف والدرجة الكلية لجودة الحياة الأكاديمية، وبين الدرجة الكلية للتمكين النفسي والكفاءة الذاتية الأكاديمية وإدارة الوقت الأكاديمي، كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التمكين النفسي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى جودة الحياة الأكاديمية، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب المستوى الأول والثالث والخامس والسابع في التمكين النفسي وجودة الحياة الأكاديمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصص العلمي والنظري في التمكين النفسي ما عدا الدرجة الكلية للتمكين النفسي فإنه توجد فروق

في الدرجة الكلية للتمكين النفسي لصالح التخصص العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصص العلمي والنظري في جودة الحياة الأكاديمية ما عدا الدرجة الكلية لجودة الحياة الأكاديمية فإنه توجد فروق في الدرجة الكلية لجودة الحياة الأكاديمية لصالح التخصص العلمي.

ثانيا : دراسات تناولت الاداء الوظيفي

• دراسة جوزيف (Joseph , ٢٠٠٤)

("مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين، ودرجة الرضا الوظيفي في ظل الظروف الوظيفية التي يعملون فيها)

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين، ودرجة الرضا الوظيفي في ظل الظروف الوظيفية التي يعملون فيها، وتحديد المجالات الوظيفية التي تعمل على خفض الرضا الوظيفي لديهم بهدف التحقيق بها والسعي إلى الكشف عن مناطق الضعف فيها، والعمل على تطويرها وتعزيزها. استخدم المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (١٢٠) معلما ومعلمة اختيروا بشكل عشوائي من (١٠) مدارس مهنية في الهند. وبعد تحليل للمعلومات التي جمعت باستخدام استبانته، أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين أشاروا إلى وجود علاقة بين النمط الإداري المتبع في هذه المدارس والعلاقة مع الزملاء، وعبء العمل، وظروف العمل مع الأداء الوظيفي للمعلمين.

• دراسة (خورشيد وقاسمي وأشرف، ٢٠١٢)

" العلاقة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين وتصورهم لأدائهم الوظيفي "

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين ونظرتهم لأدائهم الوظيفي، من خلال المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم قياس فاعلية المعلم الذاتية عن طريق مقياس من استبانتيين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٥) طالب و (٧٥) معلم تم سحبهم عشوائيا من المجتمع الأصلي والمتمثل بطلبة ومعلمي المدارس المهنية في روالبندي وإسلام آباد بباكستان، ومن أهم نتائج الدراسة : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية المعلمين الذاتية وأدائهم الوظيفي، اختلفت تقديرات أفراد العينة للفاعلية الذاتية للمعلمين حسب المنطقة التعليمية، المعلمون ذوو سنوات الخدمة الأكثر والحاصلين على مؤهل علمي أعلى كانت تقديراتهم الذاتية أعلى. وأوصت الدراسة بتقديم الدورات التدريبية للمعلمين لأنه من شأنه زيادة

فعالية المعلم والأخذ برأي الطلبة في الحكم على كفاءة وفعالية المعلم وتجعل المعلم يسعى باستمرار على تحسين التعليم، والعمل الجيد أمام الطلبة.

الفصل الثالث :- منهجية البحث وإجراءاته

أولاً : منهج البحث : اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي (العلاقات الارتباطية) في دراستها العلاقة بين الاتقان النفسي وعلاقة الاداء الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة ، وهو دراسة الظاهرة ويصفها وصفاً دقيقاً ، ويوضح خصائصها ، اذ يعمل على جميع البيانات من عدد المتغيرات وتحديد ما اذا كانت هناك علاقه بينهما وكذلك ايجاد قيمة تلك العلاقة ، والتعبير عنها بشكل كمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يبين حجم ومقدار الظاهرة المراد دراستها (النبهان ، ٢٠٠٤ : ٧١)

ثانياً : مجتمع البحث : يقصد بمجتمع البحث جميع الافراد الذين يقوم الباحث بدراسة الظاهرة او الحدث لديهم (ملحم ، ٢٠٠٠ : ٢١٩) ، ولغرض اختيار عينة البحث فقد تم تحديد مجتمع البحث من جميع التربية الخاصة الحكومية التابعة الى المديريات التربوية (القادسية - النجف - المثنى) في ، للعام الدراسي (٢٠٢٥ - ٢٠٢٦) والبالغ عددهم (١٤٠) معلم ومعلمة . كما موضح في جدول رقم (١)

جدول (١) توزيع افراد مجتمع البحث

ت	اسم المديرية	عدد المعلمين	عدد المعلمات	المجموع
١	القادسية	٤٥	٦٠	١٠٥
٢	النجف	٥٥	٨٠	١٣٥
٣	المثنى	٣٥	٥٠	٨٥
	المجموع	١٣٥	١٩٠	٣٨٠

ثالثاً: عينة البحث : يقصد بالعينة هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، ويتم اختيارها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً دقيقاً (ابو جادو ، ٢٠٠٤ : ٣٥) ، وحتى يكون الاختيار فيه نوع من الدقة نقسم المجتمع الأصلي إلى عدة مجموعات، ثم نختار إحداها بالطريقة العشوائية. وبعد أن يتم اختيار إحدى هذه المجموعات نقوم بتقسيمها إلى وحدات أصغر منها ونختار واحدة منها بنفس الطريقة السابقة، ونستمر في عملية التقسيم والاختيار هذه حتى نصل إلى مجموعة تتفق في حجمها وظروفها المختلفة مع الإمكانيات المتوفرة لدى الباحث للقيام بدراسته (عليان ، ٢٠٠١) (١٧١) وعليه تم اختيار

عينة البحث من مجتمع التربية الخاصة التابعة لمديريات العامة لتربية محافظة (القادسية - النجف - المثنى) وفق الخطوات الآتية:

١. حددت الباحثة اعداد معلمين التربية الخاصة في كل مديريات من المديريات العامة لتربية محافظة (القادسية - النجف - المثنى) وبلغ عددها (٣٨٠) معلم ومعلمة والتي تمثل مجتمع البحث.
٢. حددت الباحثة عشوائيا نسبة (٥٠ ٪) من معلمين ومعلمات مديريات العامة لتربية محافظة (القادسية - النجف - المثنى)
٣. تم اختيار (٥٠) معلم ومعلمة مختارة من التربية الخاصة في مديرية القادسية واختيار (٩٨) معلمة مختارة من التربية الخاصة في مديرية النجف وكذلك حددت الباحثة (٤٢) معلم ومعلمة مختارة من تربية الخاصة في مديرية المثنى وعلية اصبح العدد النهائي (١٩٠) معلم ومعلمة من التربية الخاصة في مديريات العامة لتربية محافظات (القادسية - النجف - المثنى) وجدول (٢) يوضح ذلك

جدول (٢) عينة البحث

ت	اسم المديرية	الذكور	الاناث	المجموع
١	القادسية	٢٠	٣٠	٥٠
٢	النجف	٣٨	٦٠	٩٨
٣	المثنى	١٧	٢٥	٤٢
	المجموع	٧٥	١١٥	١٩٠

رابعاً : لتحقيق اهداف البحث تطلب توفير اداة لقياس الاتقان النفسي واداة لقياس الاداء الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة :

- ١- مقياس الاتقان النفسي : تم بناء هذه الاداة وفق ابعاد الاتقان النفسي حيث تكون هذه المقياس من (٤٠) فقرة موزعة على اربعة ابعاد وهي أهمية العمل (١٠) فقرات ، الكفاية (١١) فقرات ، الاستقلالية (٩) فقرات ، التأثير (١٠) فقرات ، ذات الخمس بدائل (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي نادراً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، لا تنطبق علي أبداً)

٢- مقياس الاداء الوظيفي : تم بناء هذه الاداة وفق ثلاث مجالات حسب نظرية ماسلو ويتكون هذه المقياس من (٣٥) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي (١٤) فقرات كفايات ، (١١) فقرات متطلبات ، و (١٠) فقرات العمل بيئة التنظيم

التطبيق الاستطلاعي للمقياس : هدف هذا الاجراء الى تعرف مدى وضوح فقرات المقياسين من حيث الصياغة والمعنى، ومدى وضوح بدائلها وتعليماتها ، طبق المقياسين على عينة عشوائية بلغ عددها (٢٠) معلم و معلمة وتبين ان تعليمات الإجابة واضحة، وطريقة الإجابة سهلة وتخلو فقرات لمقياسين من الغموض.

الصدق الظاهري: يعد المحدد الأساس لعملية القياس السابقة واللاحقة بأكملها ، فأداة البحث تعد صادقة حينما تقيس ما وضعت لقياسه ، (الخوري ، ٢٠٠٨ : ٣٩) ، ولغرض التحقق من صلاحية الفقرات وبدائل تصحيحها عرض مقياس الاتقان النفسي و الأداء الوظيفي بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين في مجال غلم النفس التربوي والعلوم التربوية النفسية، لمعرفة مدى صدق قراتهم اذ طلب منهم فحص فقرات مقياس الاتقان النفسي و الأداء الوظيفي ، إذ اعتمدت الباحثة على نسبة (٨٠) فأكثر معياراً لصلاحية الفقرة في قياس ما وضعت من أجل قياسه ومن خلال تحليل الاجابات تم تعديل بعض الفقرات وحذف فقرات ملحق (٢) و (٣)

التحليل الاحصائي للفقرات: ينطوي التحليل الاحصائي لبنود الاختبار على اهمية قصوى للباحث الذي يسعى الى تأسيس صدق وثبات الاختبار الذي أعده (مخائيل ٢٠١٦: ٣٢٦) ، وتستهدف عملية التحليل الاحصائي للفقرات في الغالب حساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها (حاتم والخفاف ، ٢٠٢٤: ١١) يشمل التحليل الاحصائي حساب القوة التمييزية للفقرات وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

أ- القوة التمييزية : ولإيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياسين طبق المقياسين على عينة بلغ عددها (١٩٠) معلم ومعلمة، وتم اجراء التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الاتقان النفسي التي تكون من (٣٦) فقرة ومقياس الاداء الوظيفي التي تكون من (٣١) فقرة وبلغت عينة التحليل (١٩٠) استمارة. رتبت الباحثة الدرجات الكلية التي حصلت عليها المعلمين في المقياسين بصورة تنازلية من اعلى درجة الى ادنى درجة ثم حددت الباحثة اعلى (٢٧٪) من مجموع الدرجات المجموعة العليا وأوطأ (٢٧) ، من مجموع الدرجات المجموعة الدنيا، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد المجموعة العليا (٥١) من الاستمارات التي

حصلت أعلى درجات وبلغ عدد المجموعة الدنيا (٥١) من الاستمارات التي حصلت أوطاً درجات، استعملت الباحثة الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا استخرجت القيمة التانية المحسوبة التي تمثل القوة التمييزية لكل فقرة بين المجموعتين و عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجه حرية (١٠٠) فتبين ان هناك فقرات في المقياسين غير دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٩٨)، (١) وجدول (٣) و (٤) يوضحان ذلك

الجدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاتقان النفسي بين المجموعتين العليا والدنيا باستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية	المجموعة الدنيا ٢٧%		المجموعة العليا ٢٧%		الفقرات
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دال	٩,١٤٠	٧,٦٣٨	٣,٧٦٥	٣,٢٥٤	٤,٨٨٢	١
دال	٣,٦٩٣	٧,٨٤١	٣,٨٤٣	٩,٧٩٠	٤,٣٧٢	٢
دال	٩,١٣٦	٨,٤٤٨	٣,٩٢٢	٦,١٦١	٤,٦٨٦	٣
دال	٣,٠٢٠	٧,٥٥١	٣,٩٢١	٦,٩٥٦	٤,٣٥٢	٤
دال	٥٢٢٢	٩,٣٢٨	٣,٦٢٧	٤,٠١٠	٤,٨٠٣	٥
دال	٥,٩٩٩	٨,٧٨٥	٣,٢٩٤	٥,٢٢٤	٤,٦٤٧	٦
دال	٩,٤٥١	٨,٥٤٥	٣,٥٦٩	٨,٩٨٤	٤,٤١١	٧
دال	٤,٨٦٠	٦,٩٢٨	٣,٠٠٠	٧,٢٣٣	٤,٣٩٢	٨
دال	٩,٩٢٣	٧,٠٩٦	٣,٧٦٤	٣,٦٧٣	٤,٤٤٣	٩
دال	٩,٦٤٠	٨,٠٠٤	٣,٨٠٣	٩,٤٦٠	٤,٤٩٠	١٠
دال	٣,٩٩٤	٨,٤٧٦	٣,٣٧٦	١,١٤٢	٤,٢٣٥	١١
دال	٤,٣٣٢	٧,٤٧٢	٣,٣٧٢	٥,٢٦٦	٤,٧٢٥	١٢
دال	١٠,٥٣٢	٩,٢٤٣	٣,٥٠٩	٥,٢٣٢	٤,٧٢٥	١٣
دال	٦,٧٤٢	٩,٩٩٦	٣,٢٥٤	٤,٠٠٩	٤,٧٥٤	١٤
دال	٩,٤٥٣	٧,٩٩٥	٣,٦٤٧	٦٤٤١	٤,٨٠٣	١٥
دال	٩,٢٧٣	٧,٩٢٦	٣,١٧٦	١,٣١٧	٤,٤٩٠	١٦
دال	٩,١٨٥	٩,٧٦٥	٣,٠٧٩	٤,٤٠١	٤,٧٤٥	١٧
دال	١١,١١٠	٩,٢٧١	٣,٩٨٠	٥,٧١٩	٤,٥٨٨	١٨
دال	١٠,٥٤١	٧,٥٦٦	٣,٤٥١	٤,٦٣٦	٤,٨٤٣	١٩
دال	١١,٢٠٤	٩,٣٠٩	٣,٣٣٣	٦,١٦١	٤,٦٨٦	٢٠
دال	٨,٦٥٥	٨٠٠٥	٣,١٩٦	٤,٥٠٧١	٤,٧٢٥	٢١
دال	١١,٨٨٩	٧,٢٨١	٣,٩٠٢	٣,٢٥٤٠	٤,٨٨٢	٢٢
دال	٨,٧٧٩	٥,٣٢١	٣,٢٧٤	٤,٧٢٧٩	٤,٧٦٤	٢٣

الاتقان النفسي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

٢٤	٤,٤٧١	٩,٠٢٢٨	٣,٣٧٢	٦,٩١٦	١٤,٩٥١	دال
٢٥	٤,٧٤٥	٥,٦٠١١	٣,٨٢٣	٧,٤٠٤	٧,٠٨٩	دال
٢٦	٤,٨٠٤	٤,٤٨٠٩	٣,٤٥١	٩,٠١٤	٩,٥٨٩	دال
٢٧	٤,٧٨٤	٤,١٥٣٩	٣,٣٧٢	٩,٧٩٠	٩,٤٨٠	دال
٢٨	٤,٦٨٦٣	٥,٤٧٣٦	٣,٦٤٧	١,٠١٦٤	٦,٤٢٩	دال
٢٩	٤,٧٦٤٧	٤,٢٨٤٠	٣,٤٥١	٨,٥٥٩	٩,٨٠٢	
٣٠	٤,٧٤٥١	٤,٤٠١٤	٣,٢٩٤	٨,٣١٧	١١,٠١٢	دال
٣١	٣,٢١٥٧	١,٢٤٨	٣,٩٢١	١,٣٦٨٩	١,١٨٨	غير دال
٣٢	٣,٩٨٠٤	١,١١٩١٧	٢,٩٢٢	٨,٢٨٩	١,٦٤٣	غير دال
٣٣	٤,٦٨٦٣	١,٤٩٨٧٨	٣,٥٨٨	٩,٤١٩	٨,٣٥٥	دال
٣٤	٤,٧٢٥٥	٥,٤٧٣٦	٣,٤٤١	٨,٢٠٤	١٠,٠٢٥	دال
٣٥	٤٦٠٧٨	٦,٠٢٦١	٣,٢٢٩	٩,٣١٧	٩,٢١٢	دال
٣٦	٣٣١٣٧	١,٥٨١٠	٢,٩٨٠	١,١٢٢٣	١,٢٢٨	غير دال

الجدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاداء الوظيفي بين المجموعتين العليا والدنيا باستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية	المجموعة الدنيا ٢٧٪		المجموعة العليا ٢٧٪		الفقرات
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دال	٢,٨٥٢	١,٢٩٣	٤,٠٧٨	٥,٩٤٠	٤,٦٤٧	١
دال	٣,٥٣٠	١,٢٧٢	٣,٦٨٦	٨,٧٨٩	٤,٤٥٠	٢
دال	٣,٣٧٥	١,٣٦٣	٣,٦٨٦	٩,٤٥٤	٤,٤٧١	٣
دال	٢,٥٧٢	١,٢٨٩	٣,٧٦٤	٨,٨١١	٤,٣١٢	٤
غير دال	١,٧٩٢	١,٣٠٩	٣,٧٤٥	٩,٨٧٢	٤,١٥٦	٥
دال	٢,٢٦١	١,٢٢١	٣,٧٠٥	١,١٤٠	٤٢٣٦	٦
دال	٣,٣٧٧	١,١١٧	٣,٨٨٢	٧,٣١٠	٤,٥٠٩	٧
دال	٢,٦٥٣	١,٢٢٣	٣,٩٤١	٥,١٠٠	٤,٤٧١	٨
دال	٣,٩٣١	١,٣٣٠	٣,٩٠٢	٦,٦٥٧	٤,٦٨٦	٩
دال	٢,٥٩٨	١,١٧١	٣,٧٨٠	٧,٨٧٠	٤,٢٧٤	١٠
دال	٢,٦٤١	١,١٤٩	٣,٨٠٣	٧,٨٧٠	٤,٣١٢	١١
دال	٣,١٠٦	١,٢٢٨	٣,٨٢٣	٧,١٠٠	٤,٤٥٠	١٢
دال	٣,٤١٨	١,٢٠٥	٣,٩٠٢	٦,٥٦٦	٤,٦٨٦	١٣
دال	٢,٦٩٨	١,٤٠٦	٣,٦٨٥	٧,٠٠١	٤,٣١٣	١٤
دال	٣,٠١٩	١,٣٢٧	٣,٧٢٥	٨,٨٣٠	٤,٣٩١	١٥
دال	٣,٧٤٠	١,٢٣٠	٣,٦٤٧	٨,٥٤٥	٤,٤٣١	١٦
دال	٢,٨١٦	١,٢٣٨	٣,٩٠١	٧,٣١٣	٤,٤٩٠	١٧
دال	٢,٨٨٢	١,١٦٦	٣,٨٤٢	٨,٥٦٠	٤,٤٥١	١٨

الاتقان النفسي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

دال	٣,١٠٦	١,٢٢٨	٣,٨٠٤	٩,٢٣٢	٤,٤٥٠	١٩
دال	٣,٦٩٤	١,٢٢١	٣,٨٢٣	٧,٨٤٠	٤,٣٩١	٢٠
دال	٣,٣٢٢	١,٣٨٩	٣,٥٦٨	٧,٦٦٢	٤,٤١٠	٢١
دال	١,٩٩٨	١,٢٠٥	٣,٧٨٣	٦,٠٥٩	٤,١٨٠	٢٢
دال	٢,٤٠١	١,١٤٩	٣,٨٠٤	٨,٤٢٠	٤,٤١٠	٢٣
دال	٣,١٢٥	١,٢٣٧	٣,٩٠٢	٨,٨٦٠	٤,٥٠٠	٢٤
دال	٢,٦٦٠	١,٢٩٠	٣,٨٨٢	٨,٠٧٨	٤,٥٤٩	٢٥
دال	٢,٩٩٣	١,٣٣٩	٣,٩٢٠	٧,٣١٣	٤,٤٩٠	٢٦
دال	٣,٢٦٠	١,٢٣٠	٣,٩٢١	٩,٣٤٢	٤,٣٥٤	٢٧
دال	٨,٧٧٩	١,٢٦٤	٣,٦٢٧	٨,١٢٠	٤,١٣١	٢٨
دال	٢,٣٩٩	١,٢٨٣	٣,٨٠٣	٩,٤٨٣	٤,١٣١	٢٩
دال	٢,٩٧٦	١,٢٠٣	٣,٥٨٧	٨,٢٥٠	٤,١٩٥	٣٠
غير دال	١,٤٠٨	١,٤٠٦	٣,٩٤١	٩,٣٩٦	٤,٢٧٤	٣١

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس لايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من جهة والدرجة الكلية للمقياس من جهة اخرى على معامل ارتباط بيرسون، وتم حساب معامل الارتباط باستخدام عينة التحليل الاحصائي البالغة (١٩٠) معلومة ظهر ان جميع فقرات مقياس الاتقان النفسي دالة احصائيا ماعدا الفقرة رقم (٣١) و (٣٢) و (٣٦) وظهر ايضا ان جميع فقرات مقياس الذات المهنية دالة احصائيا ماعدا الفقرة رقم (٥) و (٣١) بناء على معيار ايبيل (Eble) الذي يعد الفقرة مميزة اذا كانت (٠.٣٠) فاعلي تكون دالة مميزة . (مجيد ، ٢٠١٤ : ٨١)، وبذلك اصبح مقياس الاتقان النفسي مكونا من (٣٣) فقرة ملحق (٤) والجدول (٥) يبين ذلك ، واصبح مقياس الاداء الوظيفي مكونا من (٢٩) فقرة ملحق (٥) والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٥) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الاتقان النفسي والدرجة الكلية عليه

ت	معامل الارتباطها	ت	معامل الارتباطها	ت	معامل الارتباطها
١	٠.٤٢	١٣	٠.٤٣	٢٥	٠.٦٤
٢	٠.٣٥	١٤	٠.٧٢	٢٦	٠.٧٤
٣	٠.٤٢	١٥	٠.٦٢	٢٧	٠.٧٣
٤	٠.٥٠	١٦	٠.٦٩	٢٨	٠.٥٨
٥	٠.٦٤	١٧	٠.٧٢	٢٩	٠.٧٥
٦	٠.٧٣	١٨	٠.٧٨	٣٠	٠.٧٩
٧	٠.٤٣	١٩	٠.٧٠	٣١	٠.٠٦
٨	٠.٧٧	٢٠	٠.٧٠	٣٢	٠.١١

٩	٠.٧٠	٢١	٠.٦٩	٣٣	٠.٧٨
١٠	٠.٠٥	٢٢	٠.٦٦	٣٤	٠.٧٢
١١	٠.٤٦	٢٣	٠.٨١	٣٥	٠.٦٨
١٢	٠.٣٥	٢٤	٠.٦٠	٣٦	٠.٠٩

جدول (٦) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الاداء الوظيفي والدرجة الكلية عليـة

ت	معامل الارتباطها	ت	معامل الارتباطها	ت	معامل الارتباطها
١	٠.٨١	١٣	٠.٧٦	٢٥	٠.٨٢
٢	٠.٧٠	١٤	٠.٨٠	٢٦	٠.٧٨
٣	٠.٧٢	١٥	٠.٨١	٢٧	٠.٧١
٤	٠.٨٣	١٦	٠.٨٠	٢٨	٠.٦٥
٥	٠.١٣	١٧	٠.٧٤	٢٩	٠.٨٤
٦	٠.٦٨	١٨	٠.٨٠	٣٠	٠.٧٦
٧	٠.٨٠	١٩	٠.٨٠	٣١	٠.١٠
٨	٠.٦٧	٢٠	٠.٧٧		
٩	٠.٨٤	٢١	٠.٧٧		
١٠	٠.٦٨	٢٢	٠.٧٣		
١١	٠.٤٦	٢٣	٠.٧٧		
١٢	٠.٧٦	٢٤	٠.٨٢		

الثبات:- قصد بالثبات هو دقة المقياس وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه في ما يعطي من معلومات عن سلوك الأفراد (أبو حطب ، وآخرون ، ١٩٨٧ : ١٠١)، إذ يعد الثبات من الشروط الواجب توافرها في المقاييس والاختبارات النفسية مثل بقية أدوات القياس الأخرى المستخدمة في العلوم الطبيعية، إذ يجب أن تتسم بالاتساق والثبات فيما تقيسه، وأن ثبات المقياس يشير إلى تحرره النسبي من الخطأ غير المنتظم (ملحم، ٢٠٠٥ : ٦٧)

وقد تحقق الباحث من ثبات مقياس الاتقان النفسي بالطرائق الآتية :

١ - إعادة الاختبار T-Retest:

ويشير إلى الدقة في الدرجات إذا ما تكرر تطبيقه تحت الشروط نفسها ، وهي طريقة تستعمل للحصول على معامل ثبات عن طريق تطبيق المقياس مرتين على العينة نفسها بفواصل زمني مناسب ليتم التأكد من استقرار المقياس عبر الزمن إذ يتم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول، ودرجات التطبيق الثاني فيكون بذلك معامل الثبات (أبو جادو، ٢٠٠٤: ٤٢)، وقد قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (٣٠) معالمة ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وبعد مدة أسبوعين من التطبيق الأول أعاد الباحث تطبيق الاختبار على المجموعة نفسها ثم قام بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في التطبيقين ، وإذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (٠.٨٨) فأكثر فإن ذلك يعد معلماً جيداً للثبات (عيسوي، ١٩٨٥: ٥٨).

المقياس بالصورة النهائية :- تكون مقياس الاتقان النفسي من (٣٣) فقرة وخمس بدائل (تتطبق علي دائماً، تنطبق علي نادراً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، لا تنطبق علي أبداً) باوزان (١.٢.٣.٤.٥) إذ بلغت أعلى درجة للمقياس (١٦٥) وأقل درجة (٣٣) وبوسط فرضي (٩٩) أما مقياس الاداء الوظيفي تكون صورته النهائية من (٢٩) فقرة وخمس بدائي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، ابداً) وبالوزان (١.٢,٣,٤.٥) إذ بلغت أعلى درجة للمقياس (١٤٥) وأقل درجة (٢٩) وبوسط فرضي (٨٨) ، حيث اصبح المقياسين جاهزين وتم تطبيقهما على عينه مكونه من (١٩٠) معلم ومعلمة من معلمين التربية الخاصة .

الوسائل الاحصائية :- استعملت الباحثة بالحقيبة الاحصائية (SPSS) في المعالجات الاحصائية ، حيث استخدمت (معامل ارتباط بيرسون ، الاختبار التائي لعينة واحدة ، الاختبار التائي لعينيتين مستقلتين)

الفصل الرابع :- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول :- الاتقان النفسي لدى معلمين التربية الخاصة

للتحقيق من هذا الهدف تم تحليل اجابات عينة البحث البالغة (١٩٠) معلم ومعلمة ، وقد تبين ان متوسط الحسابي للاتقان النفسي (١٣١.٦٨٤) بالانحراف المعياري (١٤.٨١٥٤٥) ولمعرفة دلالة الفرق تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان قيمة التائية المحسوبة للاتقان النفسي (٣٠.٤٨٩) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) وعنده مستوى دلالة (٠.٠٥ %) ، وهذه يكون وجود فروق دالة احصائية لصالح المتوسط الحابي للعينة ، وهذه قد يشير الى ان عينة البحث لديهم اتقان نفسي جدا عالي . كما موضح في اجدول (٧) ادناه

جدول (٧) نتائج الاختبار التائي لعينه واحدة على مقياس الاتقان النفسي

العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
معلمين التربية الخاصة	١٩٠	١٣١.٦٨٤	١٤.٨١٥٤٥	٩٩	٣٠.٤٨٩	١.٩٦	٠.٠٥ %

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية Sprietzer حيث اشارت الى ان الافراد يتقونو يمتلكون فهما واضحا لقدراتهم الخاصة مهاراتهم مما يمكنهم من تسخير واشعاع الطاقة الايجابية في اوقات التغير وان الافراد العاملين اثناء ممارسة عملهم يركزون على الكيفية التي من خلالها يفكرون بأدوارهم الذاتية وبتأثيرهم داخل المؤسسة التي تجعل منهم يشعرون بالثقة ويسعون لتحقيق النجاح. وهذا انعكاس لدرجة الرضا عن العمل كذلك الاستقرار النفسي والتقدير الاجتماعي والعلاقات الايجابية مع الآخرين والكفاءة والتأثير في اداء العمل.

الهدف الثاني :- الاداء الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة.

للتحقيق من هذا الهدف تم تحليل اجابات عينة البحث البالغة (١٩٠) معلم ومعلمة ، وقد تبين ان متوسط الحسابي للاتقان النفسي (١٢٦.٩١٩) بالانحراف المعياري (١٤.٣٤٩١) ولمعرفة دلالة الفرق

تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان قيمة التائية المحسوبة الاداء الوظيفي (٣٨.٣٤٤) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) وعنده مستوى دلالة (٠.٠٥ %) ، وهذه يكون وجود فروق دالة احصائية لصالح المتوسط الحسابي للعينة ، وهذه قد يشير الى ان عينة البحث لديهم اداء وظيفي ممتاز . كما موضح في اجدول (٨) ادناه

جدول (٨) نتائج الاختبار التائي لعينه واحدة على مقياس الاتقان النفسي

العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
معلمين التربية الخاصة	١٩٠	١٢٦.٩١٩	١٤.٣٤٩١	٩٩	٣٨.٣٤٤	١.٩٦	٠.٠٥ %

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية super الذي يؤكد ان تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز وأن الأفراد يميلون إلى اختيار الاداء المطلوب التي يستطيعون عن طريقها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وإن السلوكيات التي يقومون بها لتحقيق ادائهم الوظيفي عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمرون بها . (عبد الهادي العزة : ٢٠١٤ ، ٤٤). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خورشيد وقاسمي واشرف، (٢٠١٢) التي اشارت الى ان المعلمين لديهم اداء مهني عالي في وظيفتهم المهنية .

الهدف الثالث :- العلاقة الارتباطية بين الاتقان النفسي وبين الاداء الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة

للتحقيق من هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين متغيري الاتقان النفسي الاداء الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة ، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (٠.٦٩) ومستوى دلالة (٠.٠١) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥) أي أنّ الارتباط معنوي ودال احصائيا مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين كل من الاتقان النفسي و الاداء الوظيفي وكما موضح في الجدول رقم (٩)

جدول (٩) قيمة معامل الارتباط بين الاتقان النفسي والأداء الوظيفي القيمة التائية المقابلة لها

الاتقان النفسي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

المتغير الأول	المتغير الثاني	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الاتقان النفسي	الاداء الوظيفي	٠.٦٩	١٣.٠٧٠	٢.٦٢١	٠.٠١

ظهرت النتائج ان هناك علاقة ارتباطية بين الاتقان النفسي والاداء الوظيفي ، فيما شك فيه الى ان المعلمين التربية الخاصة لديهم مهنية في الاداء الوظيفي وذلك لامتلاكهم اداة وظيفي عالي جدا .

الاستنتاجات :-

- ١- ان معلمين التربية الخاصة لديهم الاتقان النفسي .
- ٢- ان معلمين التربية الخاصة لديهم اداء وظيفي .
- ٣- هناك علاقة ارتباطية لدى معلمين التربية الخاصة بين الاتقان النفسي والاداء الوظيفي .

التوصيات :-

- ١- ضرورة الاهتمام بمعلمين التربية الخاصة كونهم الاداء المهمة في عملية التعليمية لهذه الفئة .
- ٢- عقد ندوات وورشات عمل لتوعية المعلمين وزيادة المعلومات لديهم .
- ٣- على أفق ما توصلت هذه الدراسة من نتائج العلاقة بين الاتقان النفسي والاداء الوظيفي يمكن الاستفادة منها في الدراسات المستقبلية والابحاث الجديدة في رفع الاتقان النفسي والاداء الوظيفي لدى المعلمين . .

المقترحات :-

- ١- الاتقان النفسي وعلاقتها بالدافعية المهنية لدى معلمين .
- ٢- الاتقان النفسي وعلاقته بالصلابة العقلية لدى معلمين.
- ٣- الاداء الوظيفي وعلاقته بالبيئة الداخلية للفرد .

المصادر:

- أبو جادو ، صالح محمد علي ، (٢٠٠٣) ، علم النفس التربوي ، ط٣ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- أبو حطب ، فؤاد وآخرون (١٩٨٧) : التقويم النفسي ، ط٢ ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، مصر .
- أبو عطية ، سهام محمد (٢٠٠٢) ، مبادئ التوجيه النفسي ، الطبعة الثانية ، دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- أبو مغلي ، سميح ، وعبد الحافظ سلامة وفدوى ابو رداحة (٢٠٠٢) التنشئة الاجتماعية للطفل ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- احسان ، دهش جلاب ، كمال طازم طاهر (٢٠١٣) : ادارة التمكين والاندماج ، ط١ ، الاردن ، دار الصفاء للنشر والتوزيع .
- بهاء الدين ، ماجدة (٢٠٠٨) الضغط النفسي ومشكلاته واثره على الصحة النفسية ، ط . ١ . البياتي ، عبد الجبار توفيق ، وإثناسيوس ، زكريا زكي (١٩٧٧) . الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، البصرة ، دار الكتب للطباعة والنشر .
- الخوري ، توما جورج (٢٠٠٨) . القياس والتقويم في التربية والتعليم . بيروت - لبنان : مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع .
- الخيري ، حسن (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين بمراحل التعلم العربي بمحافظتي الليث والقنفذة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، مكو المكرمة .
- الداهري ، صالح حسن (٢٠٠٥) ، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- الرميضاء ، تجيني (٢٠٢٠) : جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى مستشاري التوجه ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة لخضر الجزائر .
- الزغبى ، مروان (٢٠١١) : الرضا الوظيفي ، مفهومه ، طرق قياسه ، تفسير درجاته ، اساليب زيادة في العمل ، عمان ، الاردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
- زكريا ، حسين راضي ، ختام محمد العيدي (٢٠١٥) : درجة ممارسة التمكين الاداري مديري مراكز الصحية التابعة لمديرية صحة محافظة الكرك ، مجلة جامعة الازهر ، م ١٧ . ع٢ .
- الزوبعي ، عبد الجليل ، ومحمد احمد الغنام . (١٩٨١) ، مناهج البحث في التربية ، ط١ ، مطبعة بغداد ، بغداد ، العراق .
- زويلف ، مهدي (١٩٩٣) : ادارة الافراد (منظور كلي مقارنة) ، عمان ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع .

- السعود ، راتب سلامة (٢٠١٣) : القيادة التربوية - مفاهيم وافاق ، ط٢ ، دار صفا للنشر و التوزيع ، عمان .
- صوالحة، فتحي محمد مصطفى (٢٠١٢). بناء مدرسة إعدادية لمعلمي المرحلة الثانوية في الأردن. رسالة بكتواره غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- عليان، ربحي مصطفى (٢٠٠١) : البحث العلمي أسسه ومناهجه واساليبه واجراءاته, بيت الافكار الدولية للنشر والتوزيع ، عمان.
- العمائرة، محمد حسين (٢٠١٢): العلوم الصفية التنشئة - التربية - الأكاديمية، التنشئة - التأويل - العلاج، ط ١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- العنزي ، فرحان بن سالم (٢٠٢١) : التمكين النفسي وعلاقته بجودة الحياة الاكاديمية لدى عينة من طلاب جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، مجلة العلوم التربوية ، ح ٢ ، ع ٢٨٤.
- الغامدي ، احمد مسعود ، (٢٠١٨) : اهم العوامل التي تؤثر على الاداء العاملين ، المجلة العربية للنشر العلمي ، عدد ٢١
- غانم ، محمد حسم (٢٠٢٠) : المختصر المفيد في علم النفس البيئي ، ط ١ ، مكتبة الانجوا المصرية ، القاهرة ، مصر .
- اللوزي ، موسى سلامة ، الزهراني ، عمر عطية (٢٠١٢) : العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي ، مجلة العلوم الادارية ، العدد ١ ، المجلد ٣٩ .
- ملحم ، سامي محمد : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط ١ ، دار المسيرة للنشر والطباعة ، عمان ، ٢٠٠٠ .
- ميخائيل، امطانيوس نايف (٢٠١٥). القياس والتقويم النفسي والتربوي للأسوياء وذوي الحاجات الخاصة. (ط١). عمان :دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع.
- النبهان ، موسى : أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، الطبعة العربية الأولى ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠٠٤
- Musings on the past and future of empowerment, Handbook of Organizational Development (edited by Too Cummings), Thousand Oaks (١٩٩٥).
- Joseph, K. (2004). The Relationship among working Condition, Job Satisfaction and Teachers Performance in vocational schools in Kerala, India. Educational Quarterly, Vol. 29, No. 3, pp. 32-51.

- Lord, J., & Hutchison, P. (1993). The Process of Empowerment: Implications for Theory and Practice, Canadian Journal of Community Mental Health, pp. 5-22
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. Journal of Health and Social Behavior
- Self-Efficacy: The Exercise of Control — Bandura, A. (1997). New York: W.H. Freeman.
- Spreitzer, G., & Donson, D. (2005). Musings on the Past and Future of Employee Empowerment, Handbook of Organizational Development (edited by Tom Cummings), Thousand Oaks

الملاحق:-

ملحق (١) يبين مقياس الاتقان النفسي بالصورة النهائية

ت	الفقرات	تنط بق ع ي دائم أ	تنطب ق علي نادراً	تنطب ق علي غالباً	تنطب ق علي أحياناً	لا تنطبق علي أبداً
١	القيام بعمل يمني الشعور بالراحة النفسية.					
٢	اعتبر عملي من الأعمال الهامة في التعليم.					
٣	افتخر بكوني أحد منسوبي التعليم					
٤	وظيفتي في التعليم تساهم في خدمة المجتمع.					
٥	أشعر بأنني اقضي وقتي في تنفيذ عمل مهم.					
٦	امتلك حرية في القيام بمهام وظيفتي.					
٧	أشارك في صياغة محتوى مهام وظيفتي.					
٨	اتحمل المسؤولية المباشرة على نتائج العمل المحققة					
٩	أستطيع اتخاذ القرارات فيما يتعلق بكيفية سير					

الاتقان النفسي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

					عملي.	
					أستطيع اختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل	١٠
					لدي المهارات اللازمة للنجاح في أداء عملي.	١١
					لدي الثقة في قدرتي على القيام بمهام وظيفتي.	١٢
					أستطيع مواجهة الصعوبات والتحديات خلال ادائي لعملي.	١٣
					أتحكم جيداً بالمهارات اللازمة لأداء مهام وظيفتي.	١٤
					لدي ايمان بقدراتي وثقة وشجاعة لإتمام عملي بكفاءة.	١٥
					أستطيع اتخاذ القرارات فيما يخص وظيفتي.	١٦
					لدي تأثير في النتائج التي يتم تحقيقها في الهيئة.	١٧
					لدي تأثير كبير فيما يحدث في ادارتي.	١٨
					شارك في صياغة وإعداد الحلول الطارئة	١٩
					قوم بمهام عملي بحسب ما أراه ملائماً	٢٠
					مهام العمل ذات أهمية بالنسبة لي	٢١
					العمل الذي أقوم به ذو معنى لنسبة لي	٢٢
					لدي ثقة في قدرتي على أداء العمل	٢٣
					أنا على ثقة بقدرتي على أداء مهماتي في العمل	٢٤
					لقد أتقنت المهارات اللازمة لعملي	٢٥
					لدي استقلالية كبيرة في اختيار الطرق المناسبة لأداء عملي	٢٦
					أستطيع التأثير على ما يحدث في المدرسة	٢٧
					لدي تأثير كبير في مجال عملي	٢٨
					لدي فرصة كبيرة من الحرية والاستقلالية في كيفية أداء عملي	٢٩
					أستطيع أن أقرر طريقة أداء عملي	٣٠
					استخدم الوسائل التعليمية الذكية عند تدريس الطلبة	٣١
					اشعر بالحزن عند عدم تحقيق اهداف الدرس	٣٢

الاتقان النفسي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

٣٣	أشعر براحه عند ممارسة الرياضة مع الطلبة					
٣٤	استسلم لليأس بسهولة عند مواجهة التحديات الصعبة					
٣٥	انصاب بالاحباط عند تعرضي بالمرض					
٣٦	اعتقد ان قدراتي اصبحت غير مجدية					

ملحق (٢) مقياس الاداء الوظيفي بالصورة النهائية

ت	الفقرات	تنطبق علي دائماً	تنطبق غالباً	تنطبق احياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي أبداً
١	أحرص على أداء عملي بأمانة					
٢	أقدم أفكاراً جديدة لتطوير العمل					
٣	أؤدي الواجبات الموكلة إلي في الوقت المحدد					
٤	أتحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقي برضا					
٥	أطور مهاراتي في إدارة الصف					
٦	أهتم بالأنشطة المدرسية المنهجية					
٧	أحرص على إيصال المادة المطلوبة للطلبة					
٨	أقوم بتوزيع الدرس بمهارة حسب الوقت المحدد					
٩	أعمل خارج أوقات العمل الرسمي لانجاز الأداء الوظيفي المطلوب					
١٠	أوظف التكنولوجيا في التعليم					
١١	أشارك في الدورات والمؤتمرات والورشات التعليمية					
١٢	أواكب المستجدات العلمية للاستفادة منها					
١٣	أحرص على تبادل الزيارات الصفية مع زملائي					
١٤	أقبل النقد البناء من مسؤول التعليم المهني أو المدير لتطوير نفسي					
١٥	أقدم مبادرات تعليمية على مستوى المدرسة والمديرية					
١٦	أوظف الرحلات التعليمية للطلبة كأنشطة لا					

الاتقان النفسي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

منهجية					
١٧	أشارك في إعداد البحوث العلمية وأنشرها				
١٨	لدي القدرة على تنفيذ الأعمال الموكلة لي دون الوقوع في الأخطاء				
١٩	امتلاك المهارات المهنية والمعرفة الفنية المرتبطة بوظيفتي				
٢٠	أقوم بتنفيذ مهام في ظروف تشجع على روح المبادرة				
٢١	لدي قدرات للتكيف مع ظروف جديدة				
٢٢	أحاول تنفيذ الأهداف المسطرة ضمن وظيفتي بشكل فعالية .				
٢٣	يعتمد علي المشرف في أداء بعض الأعمال				
٢٤	يستشيرني زملائي في الأمور التي يجهلون بها				
٢٥	أقوم بانجاز الأعمال الموكلة إلي دون تأخير				
٢٦	أنا مستعد لتحمل مسؤولياتي الناتجة عن تصرفاتي الخاطئة				
٢٧	أملك أسلوبا مناسباً لعرض المقترحات التي تمتاز بالقبول عند الرؤساء .				
٢٨	لدي استعداد لتحمل مسؤولية أعلى .				
٢٩	أتعاون مع زملائي المدرسين في المدرسة .				