مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية ٢٠٢٦ المجلد ١٦/ العدد ٩

دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية

يوسف مروح مطلك

الدراسة في جمهورية ايران الاسلامية

جامعة ازادي الاسلامية

تخصص ماجستير علم نفس تربوي

البريد الإلكتروني Email : ywsfalmrwh3@gmail.com

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية – الأداء الوظيفي– مدرسي التعليم الثانوي.

كيفية اقتباس البحث

مطلك، يوسف مروح ، دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية ،مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، أيلول ٢٠٢٦، المجلد:١٦ ،العدد:٩ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نَسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

مفهرسة في Indexed
IASJ

مسجلة في Registered
ROAD

The role of self-efficacy in developing job performance among secondary school teachers

Yousef Marouh Mutlaq
Studying in the Islamic Republic of Iran
Islamic Azadi University
Master's Degree in Educational Psychology

Keywords : Self-efficacy - Job performance - Secondary school teachers.

How To Cite This Article
Mutlaq, Yousef Marouh , The role of self-efficacy in developing job performance among secondary school teachers,Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, September 2026,Volume:16,Issue 9.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

Abstract

The aim of this research was to identify the role of self-efficacy in developing job performance among secondary school teachers and to investigate the differences between the opinions of the sample (secondary school teachers) regarding the role of self-efficacy in developing their job performance. Self-efficacy is one of the pivotal psychological and administrative concepts directly related to an individual's effectiveness in the work environment. It expresses an employee's confidence in his or her ability to efficiently complete tasks and achieve the required goals. Bandura's theory asserts that an individual's perception of his or her self-efficacy constitutes a decisive factor in the level of effort exerted, his or her ability to persevere, and his or her ability to withstand pressures and challenges. The importance of self-efficacy in enhancing job performance is evident in several dimensions. It contributes to increasing internal motivation, making employees more determined to achieve. It also fosters a spirit of initiative and the ability to face difficult situations with determination. Furthermore, it enhances work quality and encourages the search for innovative solutions, which positively impacts the achievement

of individual and organizational goals. The close relationship between self-efficacy and job performance is highlighted by the fact that employees with high self-efficacy are more capable of continuous learning and adapting to changing work environments. They also contribute to creating an organizational culture based on achievement. To develop this competency, organizations resort to various strategies, including training and development programs, providing positive feedback, empowerment through granting authority, providing role models, and motivational programs that enhance a sense of accomplishment. Thus, it can be said that self-efficacy represents a fundamental driver for improving job performance, raising productivity, and fostering organizational loyalty. It is not limited to an individual perception of ability; it transforms into an influential force in organizational excellence and sustainable success. To achieve the research objectives, the descriptive approach was used. The researcher relied on a questionnaire consisting of (23) items, which was distributed to a sample of (152) male and female secondary school teachers in the city of (Balad). The results showed that the role of self-efficacy in developing job performance among secondary school teachers was moderate. The results also showed differences between the sample individuals' means according to the gender variable, in favor of female teachers; academic qualification, in favor of postgraduate studies; and educational level, in favor of secondary school. However, there were no differences between the sample individuals' means according to the years of experience variable.

الملخص:

هدف البحث إلى تعرف دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي مرحلة التعليم الثانوي وتقصي الفروق بين أراء العينة (مدرسي المرحلة الثانوية) حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لديهم، تُعد الكفاءة الذاتية أحد المفاهيم النفسية والإدارية المحورية التي ترتبط مباشرة بفاعلية الفرد في بيئة العمل. فهي تعبر عن ثقة الموظف بقدراته على إنجاز المهام وتحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة. وتؤكد نظرية باندورا أن إدراك الفرد لكفاءته الذاتية يُشكل عاملًا حاسمًا في مستوى الجهد المبذول، وقدرته على الاستمرارية، ومدى تحمله للضغوط والتحديات.

تظهر أهمية الكفاءة الذاتية في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال عدة أبعاد؛ فهي تسهم في رفع الدافعية الداخلية، حيث يصبح الموظف أكثر إصرارًا على الإنجاز، كما تدعم روح المبادرة والقدرة على مواجهة المواقف الصعبة بثبات. إضافة إلى ذلك، فإنها تُعزز من جودة العمل،

وتدفع نحو البحث عن حلول مبتكرة، مما ينعكس إيجابيًا على تحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية.

وتبرز العلاقة الوثيقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي في أن الموظفين ذوي الكفاءة الذاتية العالية يتميزون بقدرة أكبر على التعلم المستمر، والتكيف مع بيئات العمل المتغيرة، فضلًا عن مساهمتهم في خلق ثقافة تنظيمية قائمة على الإنجاز. ولأجل تنمية هذه الكفاءة، تلجأ المؤسسات إلى استراتيجيات متنوعة تشمل برامج التدريب والتطوير، وتقديم التغذية الراجعة الإيجابية، والتمكين عبر منح الصلاحيات، إضافة إلى توفير نماذج قيادية يُحتذى بها، وبرامج تحفيزية تعزز الشعور بالإنجاز.

وبذلك يمكن القول إن الكفاءة الذاتية تمثل محركًا أساسيًا لتحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية والولاء المؤسسي. فهي لا تقتصر على كونها إدراكًا فرديًا للقدرة، بل تتحول إلى قوة مؤثرة في التميز المؤسسي واستدامة النجاح. ولتحقيق أهداف البحث جرى استخدام المنهج الوصفي، واعتمد الباحث على استبانة مكونة من (٢٣) بنداً تم توزيعها على عينة مؤلفة من (١٥٢) مدرس ومدرسة من مدرسي التعليم الثانوي في مدينة (بلد) وأظهرت النتائج: أن دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي جاءت بدرجة متوسطة، كما بينت أيضاً وجود فروق بين متوسطات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس ولصالح المدرسات الإناث، والمؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، والمرحلة التعليمية ولصالح الثانوية العامة، بينما لم تكن هناك فروق بين متوسطي أفراد العينة على متغير سنوات الخبرة.

١-مقدمة:

تعتبر الكفاءة الذاتية من أحد محددات التعلم؛ إذ تتوسط ما يوجد لدى الشخص من معارف ومهارات وخبرات وبين أدائه الحقيقي، فهي مهمة في حياة الشخص وسلامة صحته، وقد اهتم المربون والباحثون في العقود الأخيرة بالكفاءة الذاتية في مختلف الاختصاصات العلمية، وعمل باندورا Bandoura على إثبات أهمية العوامل المعرفية والاجتماعية وما ينتج بينها من تفاعل.

ومحددات الكفاءة الذاتية هي شخصية المعلم وبيئة الشخص المحيطة به، وما تحتويه من مؤثرات قد تكون مؤثرات إيجابي أو مؤثرات سلبية أو مؤثرات سلوكية، ويُعد الاندماج المتكامل بين هذه المؤثرات هي الجوهر الأساسي والهام التي ترتكز جل النظريات التربوية، والاجتماعية، والمعرفية في الكفاءة الذاتية لدى المدرسين عامة، ومدرسي مرحلة التعليم الثانوي خاصة.

كما أن تصور المعلم أن لديه قدرة على النجاح والتميز يُنمي لديه شعوراً بالتحدي وإتمام الأعمال المكلف بها، ويجب الأخذ بالحسبان عدد من الخصائص التي يتصف بها أفراد الكفاءة الذاتية

المرتفعة والتي يكون لديهم ثقة بدرجة عالية، كما لديهم قدرة على الاعتماد على الذات وتحمل المسؤولية؛ حيث تتكون لديهم مهارات اجتماعية، فضلاً عن قدرتهم على الاتصال الجمعي، ومواجهة الصعوبات التي تعيق قدراتهم على إكمال مهامهم بفعالية كمهارات التخطيط سواء أكان قصير أم طويل المدى، ومهارات التنفيذ من خلال اتباع الاستراتيجيات الحديثة، ومهارات التقويم والتي تعتمد على ملف الإنجاز والمشروعات وغيرها من الأدوات.

ولهذا السبب جاء هذا البحث كمحاولة لتبيان دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية.

٢-مشكلة البحث:

تعتمد العملية التعليمية على فاعلية المواقف التعليمية التي تتم داخل غرفة الصف أو خارجها بين المدرسين والطلبة من أجل تحقيق الأهداف المطلوب تحقيقها، وتنمي رغبة المدرس للتعليم بشكل فعال، وتؤثر على أداء المدرسين عامة، ومدرسي المرحلة الثانوية خاصة، وعلى المتعلمين في معرفة كيف يتم اكتساب المعرفة وسبل الوصول إليها، بالإضافة إلى ذلك فهي تمكن من التنبؤ بأداء المدرسين من خلال تقدير إمكانيتهم وحاجاتهم ورغباتهم.

كما يُنظر إلى مرحلة التعليم الثانوي بأنها واحدة من أهم مراحل التعليم على الإطلاق، لأنها تعتبر النقطة الأولى للمسار التعليمي للطالب للدخول إلى مرحلة الجامعية، وتُشكل البداية لانخراطه في المواقف والأنشطة التعليمية التعلمية والأنشطة اللاصفية، وأكد شل وآخرون Shell et al (١٩٩٥) أن تصورات الكفاءة الذاتية لدى الأفراد لها دور مهم في استثارة دافعيتهم على القيام بتنظيم تعلمهم بشكل ذاتي، والذي من المتوقع أن يكون له أثر على تحسين التعلّم لدى الطلاب، وبناءً على ما سبق تلخصت مشكلة البحث بالسؤال الرئيسي الآتي:

ما دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي مرحلة التعليم الثانوي من وجهة نظرهم؟

٣-أهمية البحث:

وتتجلى في ناحيتين: **الأهميّة النظرية:** وتتجلى في:

-أهميّة موضوع البحث (الكفاءة الذاتية، والأداء الوظيفي) الذي تنصب دراستها لمعرفة دور الكفاءة الذاتية في تنمية أداء مدرسي مرحلة التعليم الثانوي.

-أهمية دراسة موضوع الكفاءة الذاتية باعتبارها ظاهرة نفسية سائدة قد تؤثر بشكل كبير على التجربة التعليمية للمدرسين عامة، ومدرسي التعليم الثانوي خاصة.

Journal Of Babylon Center For Humanities Studies 2026 Volume :16 Issue : 9
(ISSN): 2227-2895 (Print) (E-ISSN):2313-0059 (Online)

-ندرة الدراسات ذات الصلة في هذا السياق، فهم مدرسي المرحلة الثانوية لمهارات التدريس المطلوب منهم اتقانها وتحسين أدائهم الوظيفي.

وتتبع **الأهمية التطبيقية** في:

-تقديم إطار نظري شامل يربط بين الكفاءة الذاتية للمدرسين وأداؤهم الوظيفي، إذ تناول دور الكفاءة الذاتية في تنمية أداء مدرسي مرحلة التعليم الثانوي. تمثل بحد ذاتها إضافة عملية جديرة بالاهتمام.

-تفتح قنوات بحثية لمزيد من الباحثين في تناول متغيرات البحث بأدوات ومناهج بحثية مختلفة.

٤-أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

-تعرف دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية.

-تقصي الفروق بين أراء العينة (مدرسي مرحلة التعليم الثانوي) حول لمعرفة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لديهم.

٥-أسئلة البحث:

-ما دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي مرحلة التعليم الثانوي؟

-ما الفروق بين أراء أفراد العينة (مدرسي مرحلة التعليم الثانوي) حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لديهم؟

٦-فرضيات البحث:

سيتم التأكد من صحة اختبار الفرضيات عند مستوى دلالة ٠.٠٥%:

-لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات بين أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

-لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات بين أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير مرحلة التعليم (عامة، مهنية).

-لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات بين أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (معهد، إجازة جامعية، دراسات عليا).

-لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات بين أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).

٧-حدود البحث:

-**الحدود الزمانية:** تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥م.

-**الحدود المكانية:** تم تطبيق البحث في عدد من مدارس التعليم الثانوي في مدينة بلد

-**الحدود البشرية:** عينة من مدرسي مرحلة التعليم الثانوي.

-**الحدود الموضوعية:** اقتصرت الحدود الموضوعية على الكفاءة الذاتية، والأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية.

٨-**متغيرات البحث:** وتتحدد المتغيرات التصنيفية في:

-الجنس: (ذكر، أنثى).

-المؤهل العلمي: (معهد، إجازة جامعية، دراسات عليا).

-سنوات الخبرة: (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).

-المرحلة التعليمية: (الثانوية العامة، الثانوية المهنية).

٩-مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

-**الكفاءة الذاتية:** هي معتقدات الناس حول قدراتهم على القيام بمستويات معينة من الأداء (Bandura,1994).

وتُعرف إجرائياً بأنها ثقة مدرسي مرحلة التعليم الثانوي على إنجاز مهامهم المعرفية والسلوكية والاجتماعية بنجاح، وتقاس بالدرجة التي ينالها مدرس التعليم الثانوي على الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

-**الأداء:** هو سلوك يتم بتحديد قدر معين من المهارة ضمن مجال معين (Zimmermam, 2000).

ويُعرف إجرائياً بأنه هي ممارسات يمارسها المدرس من أجل اتمام أهداف مرغوبة وفقاً لعدد من الأساليب (مهارات التخطيط، والتنفيذ، والتقويم)، وتقاس بالدرجة التي ينالها مدرس التعليم الثانوي على الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

١٠-الإطار النظري:

١-مفهوم الكفاءة الذاتية:

هي أحد محددات التعليم التي كانت ذات صلة بمفاهيم مثل مفهوم الذات، والقدرة على تنفيذ سلوك معين، فهي سمة فردية تشير إلى قدرة الشخص على تحدي الصعوبات، ويمكن أن يؤثر فيها مؤثرات عدة كالسلوك والبيئة، وتعتبر من المفاهيم الحديثة؛ إذ ارتبطت بمفهوم الذات، كمت تُعد بأنها إحدى المفاهيم النفسية التي لديها ارتباط بقدرة الشخص على اتقان المهام المكلف بها (بدر، ٢٠٠٦، ص ٤٥٠).

وتُعتبر الكفاءة سمة فردية على إدراك الذات، وتبين قدرة المدرس على تحدي الصعوبات، والتمكن من المواقف عن طريق وضع تصور وأفكار، وقد تنشأ الكفاءة الذاتية نتيجة اندماج عدة مؤثرات منها: خبرات المعلم السابقة واللاحقة، وقد تكون إما دافعاً نحو النجاح، ومن شأنها التحكم بالانفعالات، وجعله يصبو إلى ما يريد بكل قوة وثقة، ويمكن للكفاءة الذاتية أن تسهم في تأثير المهارة، أو الخبرة، أو القدرات الذهنية على الفهم والاستيعاب، كما لها تأثير على وضع الأهداف، والتخطيط، ومراقبة الذات، فضلاً عن تأثيرها على اختيار الأنشطة التعليمية التي يستطيع إنجازها (القرشي والراشدي، ٢٠٢٠).

٢-خصائص الكفاءة الذاتية وأهميتها:

إن تنظيم المدرس لذاته يمنحه ثقة بنفسه، وتؤدي الكفاءة الذاتي إلى وضع معايير تمكن المدرسين من الإيمان بأنفسهم وبكفاءتهم، فالمدرس العادي لا كفاءة له؛ بينما المدرس المميز له كفاءة (Bandura,2012,p 36)، وللكفاءة خصائص عدة نذكر منها:

-الكفاءة الذاتية المرتفعة: ويمتاز أصحابها بالمعرفة الدقيقة بقدراتهم، ولا يعرفون الفشل، ولهم القدرة على التحكم في أنفسهم وانفعالاتهم، ولديهم القدرة على تذليل الصعوبات التي تواجههم.

-الكفاءة الذاتية المنخفضة: ويمتاز أصحابها بالأفكار السلبية يتوقعون الفشل، ولديهم ضعف ثقة بقدراتهم، وليس لديهم طموح، ويهتمون بالصعوبات أكثر من اهتمامهم بالتفكير بالنجاح (يعقوب، ٢٠١٣).

ومن خلال ما سبق تعتبر الكفاءة الذاتية إحدى مجالات علم النفس التربوي؛ إذ تؤثر على إدارة الفرد لذاته من خلال التغلب على الصعوبات، وأدائها بصورة ناجحة عن طريق فهمها.

٣-أداء مدرسي مرحلة التعليم الثانوي:

لقد استقطب مفهوم الأداء اهتمام العديد من الباحثين والمختصين، الذين حاولوا تحديد وتدقيق مفهومه، ولهذا فقد تنوعت الأساليب والسمات حول هذا المفهوم، وعليه لم يستطع الباحثون من وضع تعريف دقيق لهذا المصطلح، فقد عرفه عاشور (٢٠٠٥، ص ٢٥) بأنه الأثر الخالص

لمجهود الشخص التي يبدأ بالقدرات، ثم إدراك الدور أو المهام، وعرفه صالح (٢٠٠٦، ص ٩٢) بأنه السلوك الذي يقوم به الشخص من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المدرسة، وبما يضمن النوعية والجودة خلال التدريب.

ومن خلال ما سبق يعرف الباحث الأداء بأنه الدرجة الذي يحققها المدرس عندما يقوم بعمله من حيث كمية ونوعية العمل المقدم من طرفه.

٤-أهمية أداء مدرسي مرحلة التعليم الثانوي:

يُعد أداء الفرد على مختلف المستويات والتنظيمات انعكاساً لأداء المنظمة التي يتبعها، كما أن العاملين ودرجة أدائهم الجيدة هو تعبير عن درجة فاعلية المؤسسة التي يعملون بها؛ حيث أن اهتمام المدرس بمستوى أدائه ينعكس بشكل إيجابي على النحو الآتي (يوقطف، ٢٠١٤، ص ١٢٨):

-يُعتبر الأداء مقياساً لقدرة المدرس على أداء عمله في الحاضر، وتنفيذ أعمال أخرى مختلفة نسبياً مستقبلاً، فعندما يرتبط وجود أنظمة موضوعية سليمة لقياس كفاءة أداء المدرسين يكون أداء الشخص أحد العوامل الضرورية، والتي تُبنى عليه العديد من القرارات الإدارية، والتي تتعلق ببعض الأمور الهامة في حياة الأشخاص، مثل النقل والترقية.

-يجب على جميع المدرسين الاهتمام بأدائهم لعمله، وذلك بشرط توافر المقومات اللازمة لذلك من حوافز وترقية.

-قد يرتبط الأداء بالحاجات الأساسية له، ولا سيما الحاجة إلى الاستقرار في العمل وإثبات وجوده.

٥-الكفايات التدريسية عند مدرسي مرحلة التعليم الثانوي:

يجب على مدرسي مرحلة التعليم الثانوي أن تتوافر فيهم الكفايات المهمة والضرورية حتى يكون أداؤه جيد، وله أثر واضح لدى طلابه، وإنجاز الأهداف التعليمية المرغوب تحقيقها، وهي:

-كفاية التخطيط:

حتى يستطيع المدرس الوصول بالتعلم إلى أهداف واضحة، يجب أن يبدأ بالتخطيط الذي يكون بالذهن، ثم يقوم بالتخطيط الكتابي لأنه يحكم بعقلانية، ويحدد بها مدرس التعليم الثانوي معرفة واتقان التخطيط القصير والتخطيط الطويل المدى، والذي يوضح النظرة الشاملة لنشاط المدرس وأعماله ضمن العام أو ضمن الفصل الدراسي أو ضمن الحصة الدراسية (النجدي، ٢٠٠٥، ١٢٥).

-كفاية التنفيذ:

وتُعتبر مرحلة تغيير وتحويل ما هو مكتوب ومخطط له إلى تطبيق ميداني، نستطيع مشاهدته وملاحظته داخل غرفة الصف، حتى يتحقق تعلمي منتظم بإشراف وتوجيه المدرس (فتحي، ٢٠١٢، ص ٣٩).

وفي ضوء ما سبق نجد أن تنفيذ الدرس له صلة مترابطة مع التخطيط، فالتخطيط الجيد يؤدي إلى التنفيذ الجيد، وإن تمكن المدرسين لمهارات التنفيذ (إدارة الصف، طرح الأسئلة، إدارة الوقت، وغيرها) يمكنه من مادة اختصاصه ومن فهم طبيعتها وكيف تتكامل مع المواد الأخرى، مع ثقته بنفسه على التركيز على الاستراتيجيات الحديثة، والأساليب التي تنمي مهارات التفكير الأساسية وخاصة التفكير النقدي والإبداعي.

١١-الدراسات السابقة:

-دراسة جبوري ونعمان (٢٠٢٣)، بعنوان: " الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالأداء التدريسي لمدرسي مادة العلوم في المرحلة المتوسطة".

هدفت الدراسة إلى تعرف علاقة أداء المدرسين بالكفاءة الذاتية، ومن أجل تحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تصميم استبانة تم توزيعها على عينة مكونة من (١٢٥) مدرساً، وبينت النتائج أن هناك علاقة طردية موجبة بين الكفاءة الذاتية وأداء مدرسي العلوم، وبينت النتائج أيضاً وجود فروق ترجع إلى المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وهذا الفرق كان لصالح الدراسات العليا، وللذين لديهم خبرة طويلة، بينما لم تكن هناك فروق تعزا لمتغير الجنس والعمر.

-دراسة عمرو (٢٠١٢)، بعنوان: الكفاءة الذاتية لدى مدرسي العلوم وعلاقتها بفهمهم لطبيعة العلم في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظرهم.

سعت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الكفاءة الذاتية لدى مدرسي العلوم في المرحلة الأساسية الدنيا وعلاقتهم بفهمهم لطبيعة العلم من وجهة نظرهم، ومن أجل تحقيق هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تصميم استبانة لقياس درجة الكفاءة الذاتية، واختبار لقياس درجة فهم طبيعة العلم، تم توزيعهما لعينة مكونة من (٧٧٨) معلم ومعلمة، وبينت النتائج أنه لا توجد فروق في متوسط الكفاءة الذاتية تعزى لمتغيرات (الجنس، المديرية)، وكذلك وجود فروق لصالح المؤهل العلمي من حملة البكالوريوس، كما بينت أن درجة فهمهم لطبيعة العلم كان مرتفعاً، وبينت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات (الجنس، والمديرية، والمؤهل العلمي)، بينما كان هناك فروق لصالح سنوات الخبرة ذوي الخبرة من ٥ إلى ١٠ سنوات.

-دراسة برقيق (٢٠٢٠)، بعنوان: الكفاءة الذاتية لدى مدرسي الرياضيات وعلاقتها باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس وبعض المتغيرات النفسية لدى تلاميذهم.

سعت الدراسة إلى تعرف درجة الكفاءة الذاتية لدى مدرسي الرياضيات، وتقصي العلاقة بين الكفاءة الذاتية واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تصميم استبانة للكفاءة الذاتية، ومقياس اتجاهات المدرسين، وجرى توزيعهما على عينة مؤلفة من (٢٠٠) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج وجود فروق بين متوسطي درجات المدرسين وفقاً لمتغير الكفاءة (المنخفض، المرتفع) وكان الفرق لصالح الكفاءة الذاتية المرتفعة، كما بينت وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والاتجاهات الموجبة، فالدافعية ترتبط ارتباطاً مباشراً بالتحصيل.

-دراسة الردينية (٢٠١٧)، بعنوان: الدافعية والكفاءة الذاتية للمعلم وأثرهما في الصحة النفسية لدى عينة من مدرسي محافظة شمال الباطنية بسلطنة عمان.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من الدافعية والكفاءة الذاتية والصحة النفسية لدى المدرسين بمحافظة شمال الباطنية، وتقصي العلاقة بين الدافعية والكفاءة الذاتية والصحة النفسية لدى المدرسين، والكشف عن الفروق بين المدرسين في الدافعية والكفاءة الذاتية والصحة النفسية تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تصميم مقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس الدافعية، ومقياس الصحة النفسية، وبينت النتائج وجود مستوى كفاءة ذاتية مرتفعة، وبينت وجود علاقة طردية موجبة بين الكفاءة الذاتية والصحة النفسية والدافعية، ولم يكن هناك فروق بسن متوسطات إجابات المدرسين تبعاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة على مقياس الدافعية والصحة النفسية بينما كان هناك فرق لصالح الإناث في مقياس الكفاءة الذاتية.

-دراسة سينول وآخرون (Senol et al, 2022)، بعنوان: دراسة طرائق مختلطة لوجهات نظر المدرسين عن الكفاءة وقدراتهم على تحسين الكفاءة الذاتية في أثناء التعليم.

هدفت الدراسة إلى تعرف وجهات نظر المدرسين حول كفاءتهم الذاتية، وكيفية تحسين المعتقدات عن الكفاءة في أثناء القيام بعملية التعليم، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تصميم مقابلة تم إجراؤها على عينة نؤلفة من (٣٧٩) مدرساً، وكشفت النتائج أن مستوى كفاءة المدرسين كانت مرتفعة وأحسوا بالكفاءة الذاتية في تعليمهم.

التعقيب على الدراسات السابقة من خلال عرض الدراسات السابقة تبين لدينا أن معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي، ونشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في المنهج

والعينة، واختلف مع أغلبية الدراسات السابقة في الأداة؛ حيث استخدمت دراسة الردينية (٢٠١٧) التي استخدمت مقياس، ودراسة سينول وآخرون (Senol et al, 2022) التي استخدمت مقابلة كأداة، وما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة هو العينة (مدرسي مرحلة التعليم الثانوي).

١٢-منهج البحث:

جرى اعتماد البحث المنهج الوصفي، الذي يعد أحد أشكال التحليل، والتفسير العلمي المنظم، من أجل وصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً من خلال جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة، أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، وهو من أكثر مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية (سليمان، ٢٠١٤، ص ١٣٠-١٣١)، وقد اعتمد على هذا المنهج في جمع البيانات الإحصائية عن دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي مرحلة التعليم الثانوي من خلال استبانة وجهت إليهم، ومن ثم تحليل هذه البيانات، واستخلاص النتائج لتقديم المقترحات.

١٣-مجتمع البحث وعينته:

تألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع مدرسي ومدرسات الذي يدرسون في مدارس التعليم الثانوي في مدارس مدينة (بلد) والبالغ عددهم حسب إحصائيات مديرية التربية في مدينة (بلد) (٢٤٦) مدرساً ومُدّرسة في مدارس التعليم الأساسي في مدينة (بلد) العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥، تم أخذ عينة عشوائية طبقية تبعاً لنوع المرحلة الدراسية (عامة، مهنية)، بنسبة (٧٠%)، وقد بلغت عند تطبيق أداة البحث (١٧٢) معلماً ومعلمة، تم استعادة (١٦٤) استبانة، بعد استبعاد (12) استبانة لوجود نواقص في الإجابات، وبذلك أصبحت عينة البحث (152) معلماً ومعلمة من المدرسين في مدارس التعليم الثانوي في مدينة (بلد)

جدول (١) توزع أفراد عينة البحث حسب المتغيرات المدروسة

المتغير	المرحلة / فئة المتغير	ثانوية عامة		ثانوية مهنية		المجموع	النسبة%
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %		
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٣	٨.٦%	١٣	٨.٦%	٢٦	١٧.١%
	من ٥ – ١٠ سنوات	٢٤	١٥.٨ %	٢١	١٣.٨ %	٤٥	٢٩.٦%
	١٠ سنوات فأكثر	٥١	٣٣.٦ %	٣٠	١٩.٧ %	٨١	٥٣.٣%

المؤهل العلمي	معهـــد إعـــداد مدرسين	32	21.1 %	21	13.8 %	53	34.9%
	إجازة جامعية	51	33.6 %	25	16.4 %	76	%٥٠
	دبلـــوم تأهيـــل تربوي	٥	%٣.٣	١٨	١١.٨ %	٢٣	%١٥.١
الجنس	ذكر	٢٣	١٥.١ %	٢٥	١٦.٤ %	٤٨	%٣١.٦
	أنثى	٦٥	٤٢.٨ %	٣٩	٢٥.٧ %	١٠٤	%٦٨.٤
المجموع		٨٨	٥٧.٩ %	٦٤	٤٢.١ %	152	%١٠٠

١٤-أداة البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من فرضياته قام الباحث بإعداد أداة البحث (الاستبانة) لمعرفة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية، وذلك بعد مراجعة الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، وقد تضمنت الاستبانة قسمين القسم الأول البيانات التعريفية، وهي: (المرحلة التعليمية، والمؤهِّل العلميّ، وعدد سنوات الخبرة، والجنس)، أما القسم الثاني فتضمن بيانات متغيرات البحث حيث بلغ عدد فقرات الأداة (٢٣) فقرة، صممت على أساس مقياس ليكرت الخماسي، وللحكم على درجة تطبيق عبارات الاستبانة حُدد المعيار الإحصائي على فقرات أداة الاستبانة: منخفضة، إذا تراوحت قيمة المتوسطات الحسابيّة بين (أقل من 2.33)، ومتوسطة إذا تراوحت بين (2.34 – 3.67)، ومرتفعة إذ تراوحت بين (3.68 – 5).

صدق الأداة: أ – صدق المحتوى: تم التحقق من الأداة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين ذو الاختصاص في كلية التّربية بجامعة تكريت [١]، وطلبت منهم إبداء الرأي حول فقرات الاستبانة وذلك من خلال التأكيد من السلامة اللغوية لمفردات العبارات، ومدى مناسبتها

[١] اسماء المحكمين :

١-ا.د نضال مزاحم رشيد العزاوي / جامعة تكريت – كلية التربية للعلوم الانسانية .

٢-ا.د طارق هاشم الدليمي / جامعة تكريت – كلية التربية للعلوم الانسانية

٣-م.د دحام عصام رعد / جامعة تكريت – كلية الآداب

لموضوع البحث، وحذف أو تعديل فقرات معينة، واقترح فقرات جديدة وبناء على ملاحظات السادة المحكمين تم تعديل أداة البحث فأصبحت بصورتها النهائية مكونة من (٤٤) فقرة، كما هو مبين في الجدول (٢).

جدول (٢) عبارات الاستبانة قبل التعديل وبعده

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
أرغب في المشاركة في الدورات التدريبية	أفضل المشاركة في الدورات التدريبية
أعمل على إقامة علاقات ودية مع زملائي ومع الطلبة	أحافظ على علاقات ودية مع زملائي ومع الطلبة
أشجع الطلاب على المشاركة في الأنشطة اللاصفية	إضافة
أعمل على وضع حلول للمشاكل في أثناء الشرح	أستطيع إيجاد حلول للمشكلات التي تعترضني أثناء شرح الدرس
أستطيع التكيف مع التغيرات الحاصلة في المناهج الدراسية	إضافة
أجد طرق مبتكرة من أجل استثارة دافعية الطلاب الخجولين	إضافة
أشعر بالكفاءة في التعامل مع المواقف التعليمية المفاجئة	إضافة
لديّ قدرة على العمل ضمن مجموعات تعاونية	إضافة
أرى أنني قادر على مساعدة زملائي عند اللزوم	إضافة

ب – الاتساق الداخلي للاستبانة: تمّ حساب درجة ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للاستبانة على عيّنة البحث الاستطلاعيّة البالغة (27) معلماً ومعلمة من خارج عيّنة البحث، كما هو مبين في الجدول (٣).

الجدول (٣): قيم معاملات الارتباط الداخليّة بين كل عبارة من عبارات استبانة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي مع الدّرجة الكليّة لها

العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتماليّة	القرار	العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتماليّة	القرار
١	.٤٧٣ *	٠.٠١٣	تُحذف	١٣	.٥٩٨**	٠.٠٠٠	تُحذف

٢	.٧٩٢**	٠.٠٠٠		١٤	**. ٧٢	٠.٠٠٠	
٣	**.٧٨٢	٠.٠٠٠		١٥	**. ٧٣	٠.٠٠٠	
٤	**.٦٩٣	٠.٠٠٠		١٦	٦٤٧**.	٠.٠٠٠	
٥	**.٥٨٦	٠.٠٠١		١٧	* .٤	٠.٠٣	
٦	.٦٩٤**	٠.٠٠٠		١٨	*٠.٨٠٢*	٠.٠٠٠	
٧	*٠.٦٣٦*	٠.٠٠٠		١٩	*٠.٦٧٣*	٠.٠٠٠	
٨	*٠.٥٠١*	٠.٠٠٨		٢٠	*٠.٦٦٦*	٠.٠٠٠	
٩	*٠.٥٣٥*	٠.٠٠٠		٢١	*٠.٤٩٤*	٠.٠٠٩	
١٠	*٠.٥٥٦*	٠.٠٠٣		٢٢	*٠.٧٣١*	٠.٠٠٠	
١١	*٠.٧٣٩*	٠.٠٠٠		٢٣	*٠.٧٣١*	٠.٠٠٠	
١٢	*٠.٨٦٣*	٠.٠٠٠					

- دال

(٠.٠٥). ** دال (٠.٠١).

يشير الجدول (٣) إلى أن قيم معاملات الارتباط جاءت دالّة عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، و(٠.٠١)، وقد تراوحت بين (٠.٤)، و(٠.٨٦٣)، وبذلك تكون عبارات الاستبانة مرتبطة مع الدّرجة الكليّة لها.

ج – ثبات استبانة البحث: طبقت الاستبانة على عيّنة البحث الاستطلاعيّة البالغة (27) مدرس ومُدّرسّة ، وجرى حساب معامل الثبات على النّحو الآتي:

–معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): بلغ معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل (٠.٩٢٨)، وهي قيمة عالية، الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثَّبات؛ إذ يمكن تطبيقها على أفراد عيّنة البحث من مدرسي التعليم الثانوي، على النّحو الموضح في الجدول (٤).

الجدول (٤): معامل الثبات استبانة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي وفق معامل ألفا كرونباخ

استبانة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي	عـــــدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
	٢٣	٠.٩٢٨

– **ثبات الاستبانة باستخدام طريقة التَّجزئة النّصفيّة (Split– Half Method):** لحساب ثبات الاستبانة الموجهة إلى أفراد العيّنة الاستطلاعيّة من مدرسي المرحلة الثانوية، بطريقة التَّجزئة النّصفيّة، تم تقسيم بنودها إلى قسمين، بحيث يضم القسم الأول العبارات الفرديّة، والثَّاني يضم العبارات الزوجية، ومن ثم حساب مجموع الدرجات للاستبانة ككل، وبعد ذلك حساب معامل الارتباط (بيرسون)، وجرى تعديل طول البعد من خلال استخدام معادلة سبيرمان براون، كما تمّ حساب معامل غوتمان وفق الطريقة المبيَّنة:

الجدول (٥): معامل الثبات بطريقة التَّجزئة النّصفيّة على استبانة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي

استبانة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي	معامل الارتباط قبل التَّعديل	معامل الارتباط بعد التَّعديل	معامل غوتمان
	٠.٩٠٨	٠.٩٢٣	٠.٩٢٨

يُظهر الجدول (٥) أنَّ قيمة معامل الارتباط (person) قبل التعديل بلغ (٠.٩٠٨)، تمَّ تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان، وقد بلغ (٠.٩٢٣)، وبلغ معامل غوتمان (٠.٩٢٨)، أي الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثَّبات؛ إذ يمكن تطبيقها على أفراد عيّنة البحث من مدرسي التعليم الثانوي.

النتائج والمناقشة:

١– **نتائج السؤال الرئيس للبحث: ما** دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي مرحلة التعليم الثانوي من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السّؤال، تمّ حساب المتوسِّطات الحسابيَّة والأهمية النّسبيّة لإجابات أفراد عيّنة البحث من مدرسي مرحلة التعليم الثانوي على الاستبانة، ويبين الجدول (٦) النتائج:

جدول (٦) المتوسطات الحسابيّة والأهمية النّسبية لإجابات مدرسي مرحلة التعلم الثانوي على استبانة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي

الرّقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النّسبية	الرّتبة	درجة الإجابة
١٨	لديّ قدرة على إدارة الصف بكل سهولة وكفاءة	4.57	0.96	%91.4	1	مرتفعة
٢١	أستطيع تصميم أنشطة تعليمية متنوعة تراعي قدرات الطلبة	4.57	0.80	%91.4	1	مرتفعة
٥	لديّ قدرة على إعداد خطط درسية شاملة ومتكاملة	4.43	1.20	%88.6	2	مرتفعة
١	أستطيع استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة في تعليم الطلبة	4.35	0.92	%87	3	مرتفعة
٢	لديّ القدرة على إثارة اهتمام الطلبة بالمادة العلمية	4.27	0.98	%85.4	5	مرتفعة
٤	أستطيع إيجاد حلول للمشكلات التي تعترضني أثناء شرح الدرس	4.17	1.02	%83.4	7	مرتفعة
١٠	أستطيع التكيف مع التغيرات الحاصلة في المناهج الدراسية	4.05	1.14	%81	10	مرتفعة
٢٠	أجد طرق مبتكرة من أجل استثارة دافعية الطلاب الخجولين	3.80	1.10	%76	13	مرتفعة
٨	أشعر بالكفاءة في التعامل مع المواقف التعليمية المفاجئة	3.79	1.04	%75.8	14	مرتفعة
٧	لديّ قدرة على العمل ضمن مجموعات تعاونية	3.74	1.48	%74.8	15	مرتفعة
١١	أرى أنني قادر على مساعدة زملائي عند اللزوم	3.72	1.12	%74.4	16	مرتفعة
١٤	لدي القدرة على بناء مناخ صفي آمن	3.71	1.40	%74.2	17	مرتفعة
٦	أستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة تراعي الفروق الفردية بين الطلبة	3.46	1.26	%69.2	20	متوسطة
١٢	أقدم تغذية راجعة بناءة ومستمرة للطبة حول أدائهم	3.43	1.61	%68.6	21	متوسطة
٢٢	أشرح المحتوى العلمي بأسلوب محفز للطلاب	3.38	1.12	%67.6	23	متوسطة

١٩	أشجع الطلاب على استخدام مهارات التفكير	3.34	1.23	%66.8	24	متوسطة
١٥	أفضل المشاركة في الدورات التدريبية	3.09	1.10	%61.8	28	متوسطة
١٦	أحافظ على علاقات ودية مع زملائي ومع الطلبة	3.09	1.18	%61.8	28	متوسطة
١٧	أحفز الطلاب على المشاركة في النشاط اللاصفي	3.05	١.١٩	%61.2	29	متوسطة
٢٣	التزم بتحقيق أهداف المدرسة المرغوب تحقيقها	2.75	1.68	%55	31	متوسطة
١٣	أقدم مقترحات لتحسين واقع المدرسي	2.36	1.39	%47.2	32	متوسطة
٣	أطور مهاراتي ومعارفي المهنية باستمرار	٢.٣٣	1.07	%46.6	33	منخفضة
٩	ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم وقيمها	2.18	1.27	%43.2	34	منخفضة
الدّرجة الكليّة للاستبانة		**3 .55**	١.٣٠	**%70.87**	**متوسطة**	

يتبيَّن لدينا من خلال قراءة الجدول (٦) أن الدرجة الكلية لدور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي مرحلة التعليم الثانوي من وجهة نظرهم جاءت متوسطة، بمتوسط حسابي (٣.٥٥)، وأهمية نسبيّة بلغت (٦٨.٢%). كما أن العبارات التي نالت درجات مرتفعة هي ذات الأرقام (١٨، ٢١، ٥، ١، ٢، ٤، ١٠، ٢٠، ٨، ٧، ١١، ١٤،) بمتوسطات حسابية تزيد على (٣.٧)، وأهمية نسبية تزيد على (٧٤%).

ويُرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن مدرسي مرحلة التعليم الثانوي لديهم كفاءة ذاتية مرتفعة في قدرتهم على إدارة الصف بكل سهولة ويسر، وتصميم وبناء نشاط لاصفي يراعي ميول الطلاب وحاجاتهم، ويستطيعون استخدام استراتيجيات حديثة في تعليم الطلبة، ولديهم رغبة في التطوير المهني المستمر من خلال رغبتهم بحضور الدورات التدريبية وورش العمل.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مدرسي مرحلة التعليم الثانوي لديهم كفاءة ذاتية عادية تتمثل في القدرة على جذب انتباه الطلاب، ولكن هم بحاجة إلى مزيد من تطوير مهاراتهم حتى يستطيعوا مراعاة الفروق الفردية للطلاب.

في حين وردت العبارات هي ذات الأرقام (٦، ١٢، ٢٢، ١٩، ١٥، ١٦، ١٧، ٢٣، ١٣) في هذا المجال بدرجة متوسطة، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (٢.٣٦)، و(٣.٦٧)، وأهمية نسبيَّة تراوحت بين (٤٧.٢%)، و(٧٣.٤%)، أما العبارات (٣، ٩)، فقد وردت بدرجة منخفضة

بمتوسط حسابي تراوح بين (٢.٣٣)، و(١.٩٧)، وأهمية نسبية تراوحت بين (٤٦.٦%)، و(٣٩.٤%).

ويُرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن مدرسي التعليم الثانوي يتمتعون بكفاءة ذاتية منخفضة، فهم لا يعرفون مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم، ولديهم ضعف في تهيئة المناخ الصفي، واتقان المهام الصفية.

نتائج فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات بين أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير الجنس.

للتأكد من صحة الفرضيّة الأولى تمّ حساب المتوسط الحسابي لإجابات العيّنة على دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي مرحلة التعليم الثانوي تبعاً لمتغيّر الجنس (ذكر، أنثى)، واختبار (t) كما هو موضح في الجدول (٧):

الجدول (٧): المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة واختبار (t) على الاستبانة تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحريّة	قيمة (t)	قيمة الاحتمال (p)	القرار
ذكر	48	140.17	20.74	١٥٠	-3.٦٧	0.000	دال
أنثى	104	154.59	23.27				

يتضح من خلال الجدول (٧) لاختبار (t) أن هناك فرق بين متوسطي درجات مدرسي مرحلة التعليم الثانوي حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)؛ إذ بلغت قيمة الاحتمال (٠.٠٠٠)، وهي أصغر من (٠.٠٥)، لصالح المدرسات الإناث.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المدرسات الإناث لديهن قدرة على تقييم قدراتهم التعليمة والمهنية، بشكل أفضل من المدرسين الذكور، بينما المدرسين الذكور قد لديهم مسؤوليات اجتماعية أخرى تؤثر على قدراتهم وامكانياتهم، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عمرو (٢٠١٢)، ومع دراسة الردينية (٢٠١٧)، والتي بينت عدم وجود فروق تعاً لمتغير الجنس، واختلفت مع نتيجة دراسة جبوري ونعمان (٢٠٢٣) التي أثبت وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات بين أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (معهد، إجازة جامعية، دراسات عليا).

للتأكد من صحة الفرضية، قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات مدرسي مرحلة التعليم الثانوي، وجاءت النتائج:

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة من مدرسي مرحلة التعليم الثانوي حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
معهد إعداد مدرسين	53	147.68	24.22	3.33
إجازة جامعية	76	147.87	23.06	2.65
دراسات عليا	23	162.61	19.25	4.02

ولمعرفة دلالة الفروق، جرى استخدام اختبار تحليل أحادي التباين (ANOVA)، وأُدرجت النتائج في الجدول (٩).

جدول (٩) حساب أحادي التباين (ANOVA) للفرق بين متوسط إجابات أفراد العينة من مدرسي التعليم الثانوي حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الاحتمال	القرار
	بين المجموعات	4287.126	2	2143.563	4.068	٠.019	دال
	داخل المجموعات	78521.710	149	526.991			
	المجموع	82808.836	151				

يظهر الجدول (٩) وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات مدرسي مرحلة التعليم الثانوي دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؛ حيث بلغت قيمة الاحتمال (0.000)، وهي أصغر من (٠.٠٥). ولمعرفة اتجاه هذه الفروق، جرى استخدام اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية:

جدول (١٠): نتائج اختبار (Scheffe) للفروق بين متوسط إجابات أفراد العينة من مدرسي التعليم الثانوي حول درجة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي (I)	المؤهل (J)	اختلاف المتوسط	مستوى الدلالة	القرار

	العلمي			
إجازة جامعية	معهـــد إعـــداد مدرسين	٠.١٨٩	0.٩٩٩	غير دال
دراسات عليا	معهـــد إعـــداد مدرسين	14.929*	٠.٠٣٦	دال
	إجازة جامعية	14.740*	٠.٠٢٩	دال

يشير الجدول (١٠) إلى أنه لا يوجد فروق بين حملة معهد إعداد مدرسين، والإجازة الجامعية، في حين وجدت فروق دالة وجوهرية بين حملة الدراسات العليا وحملة كل من معهد إعداد مدرسين، والإجازة الجامعية. وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه" يوجد فروق دلالة إحصائياً بين متوسط أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (معهد، إجازة، دراسات عليا)، لصالح حملة الدراسات العليا.

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن المدرسين الحاصلين على الدراسات العليا لديهم قدرة على الفهم العميق للنظريات التربوية واستراتيجيات التربوية الحديثة ويكون لديهم كفاءة ذاتية مرتفعة كونهم ينهلون العلم برغبتهم، بينما المدرسون الحاصلون على الإجازة أو معهد يهتمون بالتحضير اليومي للدروس ونادراً ما نجد من يرغب بتطوير ذاتهم، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الردينية (٢٠١٧)، والتي أظهرت عدم وجود فروق وفقاً للمؤهل العلمي، واختلفت مع نتيجة دراسة عمرو (٢٠١٢)، ودراسة جبوري ونعمان (٢٠٢٣) التي أثبت وجود فروق وفقاً المؤهل العلمي

الفرضية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).

للتحقق من صحة الفرضية، قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدى مدرسي التعليم الثانوي:

جدول (١١): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة من مدرسي التعليم الثانوي حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
أقل من ٥ سنوات	26	142.50	19.98	3.92
من ٥ – ١٠	45	147.13	23.09	3.44

سنوات				
١٠ سنوات فما فوق	81	154.06	24.03	2.67

ولتعرف دلالة الفروق، جرى استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

جدول (١٢): حساب أحادي التباين (ANOVA) للفرق بين متوسط إجابات أفراد العينة من مدرسي التعليم الثانوي حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الاحتمال	الدلالة
	بين المجموعات	3168.444	2	1584.222	2.964	٠.٠٥٥	غير دال
	داخل المجموعات	79640.391	149	534.499			
	المجموع	82808.836	151				

يظهر الجدول (١٢) أنه لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مدرسي مرحلة التعليم الثانوي حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، إذ بلغت قيمة الاحتمال (٠.٠٥٥)، وهي أكبر من (٠.٠٥)، وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية التي تنص على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات بين أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من ٥سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المدرسين سواء أكانوا مدرسين لديهم خبرة طويلة أم حديثي التدريس يدركون جميعاً أداء عملهم بإتقان من أجل الوصول إلى الكفاءة الذاتية من خلال الثقة بالنفس والقدرة على التعامل مع المشكلات التي تواجههم، ومتطلبات مهنة التدريس في مرحلة التعليم الثانوي تحتاج إلى كفاءة ذاتية مرتفعة وهذا يفرض عليهم اتباع دورات تدريبية من أجل تطوير أدائهم المهني.

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جبوري ونعمان (٢٠٢٣)، ودراسة الردينية التي أظهرت وجود فروق وفقاً لمتغير سنين الخبرة.

الفرضية الرابعة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات بين أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية (ثانوية عامة، ثانوية مهنية).

للتحقق من صحة الفرضيّة تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة لإجابات العيّنة على استبانة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيّر المرحلة التعليمية (ثانوية عامة، ثانوية مهنية)، واختبار (t) ما هو موضح في الجدول (١٣):

الجدول (١٣): المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة واختبار (t) على استبانة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيّر المرحلة التعليمية

متغيّر المرحلة التعليمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحريّة	قيمة (t)	قيمة الاحتمال (p)	القرار
الثانوية العامة	88	154.32	23.5٥	١٥٠	٢.٧	0.٠٠٠	دال
الثانوية المهنية	64	144.14	22.0٩				

يتضح من خلال الجدول (١٣) لاختبار (t) أن هناك فروق دالة إحصائيّاً بين متوسطي درجات مدرسي مرحلة التعليم الثانوي حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي مرحلة التعليم الثانوي وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية (الثانوية العامة، الثانوية المهنية)؛ حيث كانت قيمة الاحتمال (٠.٠٠٠)، وهي أصغر من (٠.٠٥). وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية، وتقبل الفرضية البديلة التي نصت على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أراء أفراد العينة حول دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية (ثانوية عامة، ثانوية مهنية)، وهذا الفرق لصالح المرحلة الثانوية العامة.

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن مدرسي مرحلة التعليم الثانوي يولون أهمية أكثر بتنمية أدائهم وتطوير نموهم المهني، وخاصة أن مدرسي التعليم الثانوي العام يركزون على المفاهيم المجردة، ومهارات التفكير العليا، بينما مدرسي التعليم الثانوي المهني يركون على التطبيق العملي والإعداد لسوق العمل.

الاستنتاجات:

توصل الباحث إلى أن دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي جاءت بدرجة متوسطة، كما بينت أيضاً وجود فروق بين متوسطات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس ولصالح المدرسات الإناث، والمؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، والمرحلة التعليمية

ولصالح الثانوية العامة، بينما لم تكن هناك فروق بين متوسطي أفراد العينة على متغير سنوات الخبرة.

التوصيات

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن تقديم توصيات الآتية:

–نوصي بالاهتمام بتمكين الكوادر التربوية من خلال خرطهم في مجال التعليم المدمج والالكتروني .

– نوصي باستخدام طرائق تدريس مبتكرة وحديثة .

–– نوصي إجراء دراسات أخرى تتناول متغير الكفاءة الذاتية بمتغيرات أخرى مثل الدافعية، الطموح.

المقترحات:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن تقديم المقترحات الآتية:

–ضرورة تطوير الكفاءة الذاتية لدى مدرسي مرحلة التعليم الثانوي من خلال التركيز على الأبعاد في أثناء عملية التدريس.

–ضرورة عقد دورات تدريبية وورش عمل تمكن المدرسين من تحسين أدائهم الوظيفي.

–ضرورة الاهتمام بالعلاقات داخل المدرسة وما يحققها التعاون من رفع مستوى الأداء.

–تخصيص حوافر مادية إضافة إلى الحوافز المعنوية للمدرسين من أجل تحسين أدائهم الوظيفي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. Badr, Faeqa. (2006. Perceived self-efficacy and its relationship to writing ability and academic achievement, Egyptian Specialists Association. Issue (3), Volume (16), Cairo.

٢. Barqiq, Salma. (2020). Self-efficacy among mathematics teachers and its relationship to their attitudes towards the teaching profession and some psychological variables among their students. Journal of the Faculty of Arts. Issue 29 (22.(

٣. Jabouri, Taklif and Numan, Rawida. (2023). Self-efficacy and its relationship to the teaching performance of science teachers in the intermediate stage. Journal of Iraq. Issue 23 (2). Karbala.

٤. Al-Rudainiyah, Amal. (2017). Teacher motivation and self-efficacy and their impact on mental health among a sample of teachers in North Al Batinah Governorate in the Sultanate of Oman. Master's thesis. University of Nizwa, Algeria.

.٥Saleh, Bin Nawar. (2006). Organizational effectiveness in economic institutions, Laboratory of Sociology of Communication for Research and Translation, Algeria.
.٦Ashour, Ahmed. (2005). Human Behavior in Organizations. Dar Al-Ma'rifah Al-Jami'ah. Alexandria.
.٧Amr, Fadi. (2012). Self-efficacy among science teachers and its relationship to their understanding of the nature of science in the lower primary stage from their perspective. Master's Thesis. Al-Quds University. Palestine.
.٨Al-Qurashi, Khaled, and Al-Sharida, Muhammad. (2020). The need for knowledge, self-efficacy, and the relationship between them in light of some variables. Scientific Journal. Assiut University. Egypt.
.٩Al-Najdi, Ahmed. (2005). Modern Methods in Teaching Science. Dar Al-Kitab Al-Jami'ah. Al-Ain.
.١٠Yaqoub, Nayef. (2013). Perceived self-efficacy and its relationship to achievement motivation and attainment among students at King Khalid University. Master's Thesis. King Khalid University. Kingdom of Saudi Arabia.
.١١Youqtaf, Mahmoud. (2014). In-service training and its role in improving employee performance. Master's Thesis. Khenchela University, Algeria.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1.Bandura, A. (2012). Self–efficacy. The exercise of control. Stand ford University New York, H. Freeman and company
2.Bandura ،A. (2005).Social foundations of thought and action: A social Cognitive theory J: print ice- HALL
3.Zimmermam, B. (2000). Self- Efficacy: An Essential Motive to Learm,contemporary: Education Psychology. 25)1). 82-91.

الاستبانة بصورتها النهائية

عزيزي المعلم/ة

أمامك استبانة دور الكفاءة الذاتية في تنمية الأداء الوظيفي لدى مدرسي مرحلة التعليم الثانوي أرّجو منك التّكرم بقراءة البنود التالية والإجابة عنها بوضع إشارة (X) في العمود المُتفق مع وجهة نظركم، علماً أنّ هذه البيانات لن تُستخدم إلاّ في أغراض البحث العلّمي فقط. وشاكرين تعاونكم

الجنس: ذكر ○ أنثى ○

المؤهل العلمي: معهد ○ إجاز ○ دراسات عل ○

سنوات الخبرة: أقل ٥ سنوات ○ من ٥ إلى ١٠ سنوا ○ ١٠ سنوات فأكثر ○

المرحلة التعليمية: الثانوية العامة ○ الثانوية المهنية ○

الرقم	العبارات	درجة الموافقة				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أستطيع استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة في تعليم الطلبة					

٢	لديّ القدرة على إثارة اهتمام الطلبة بالمادة العلمية					
٣	أطور مهاراتي ومعارفي المهنية باستمرار					
٤	أستطيع إيجاد حلول للمشكلات التي تعترضني أثناء شرح الدرس					
٥	لديّ قدرة على إعداد خطط درسية شاملة ومتكاملة					
٦	أستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة تراعي الفروق الفردية بين الطلبة					
٧	لديّ قدرة على العمل ضمن مجموعات تعاونية					
٨	أشعر بالكفاءة في التعامل مع المواقف التعليمية المفاجئة					
٩	ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم وقيمها					
١٠	أستطيع التكيف مع التغيرات الحاصلة في المناهج الدراسية					
١١	أرى أنني قادر على مساعدة زملائي عند اللزوم					
١٢	أقدم تغذية راجعة بناءة ومستمرة للطبة حول أدائهم					
١٣	أقدم مقترحات لتحسين واقع المدرسي					
١٤	لدي القدرة على بناء مناخ صفي آمن					
١٥	أفضل المشاركة في الدورات التدريبية					
١٦	أحافظ على علاقات ودية مع زملائي ومع الطلبة					
١٧	أحفز الطلاب على المشاركة في الأنشطة اللاصفية					
18	لديّ قدرة على إدارة الصف بكل سهولة وكفاءة					
١٩	أشجع الطلاب على استخدام مهارات التفكير					
٢٠	أجد طرق مبتكرة من أجل استثارة دافعية الطلاب الخجولين					
٢١	أستطيع تصميم أنشطة تعليمية متنوعة تراعي قدرات الطلبة					
٢٢	أشرح المحتوى العلمي بأسلوب محفز للطلاب					
٢٣	التزم بتحقيق أهداف المدرسة المرغوب تحقيقها					