



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين

العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة

**Social Self and Its Relationship to Professional Performance
among Social Workers Working in the Ministry of
Development in Northern Governorates**

إعداد:

اطلال نعمان حسين العلي

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الخدمة الاجتماعية

جامعة القدس المفتوحة (فلسطين)

2024



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين
العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة

**Social Self and Its Relationship to Professional Performance
among Social Workers Working in the Ministry of
Development in Northern Governorates**

إعداد:

اطلال نعمان حسين العلي

بإشراف

د. إياد فايز أبو بكر

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات للحصول على درجة الماجستير في
الخدمة الاجتماعية

جامعة القدس المفتوحة (فلسطين)

2024

الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين

العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة

**Social Self and Its Relationship to Professional Performance
among Social Workers Working in the Ministry of
Development in Northern Governorates**

إعداد :

اطلال نعمان عبدالله حسين العلي

إشراف :

د. إياد فايز أبو بكر

نوقشت هذه الأطروحة وأجيزت في 2025/4/14م

أعضاء لجنة المناقشة

د. إياد فايز أبو بكر	جامعة القدس المفتوحة	مشرفاً رئيساً
د. أحمد محمد الرنتيسي	جامعة ظفار	عضواً
د. اسمهان موسى الجمل	جامعة القدس المفتوحة	عضواً

إقرار وتفويض

أنا الموقع/ة أدناه أطلال نعمان حسين العلي؛ أفوض/ جامعة القدس المفتوحة بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم بحسب التعليمات النافذة بالجامعة.

وأقر بأنني قدر التزمت بقوانين جامعة القدس المفتوحة وأنظمتها وتعليماتها وقرارتها السارية المعمول بها والمتعلقة بإعداد رسائل الماجستير عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي الموسومة: ب "الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة".

الاسم: أطلال نعمان حسين العلي

الرقم الجامعي: 0330012320143

التوقيع: 

التاريخ: 2025\4\14

الإهداء

إلى والدي الأعزاء تاج رأسي ومهجة القلب

إلى أخوتي وأخواتي الأحباء

إلى زميلاتي العزيزات وأساتذتي الأفاضل

إلى جنود مجهولين قدموا لي كل الحب والدعم

إلى جامعتي التي توجت نجاحي تلو نجاح

إليك يا وطني فلسطين يا عشق الأرض والتراب

إليكم جميعاً أهديكم ثمرة نجاحي شاكرة دعمكم لي

الباحثة

أطلال العلي

" الشكر والتقدير "

الشكر والتقدير لله عز وجل، والحمد له حمداً كثيراً طيباً مباركاً ملء السموات والأرض، والمتفضل علينا برحمته وسعة رزقه ونعمه، والحمد لله الذي أعانني في إتمام رسالتي هذه لتخرج بصورتها النهائية على أحسن وجه.

ومن واجبي أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان لمنازة العلم الدكتور إياد أبو بكر، الذي شرفني بوضع بصماته الإشرافية على هذه الرسالة شكلاً ومضموناً، فله جزيل الشكر والجزاء على متابعته لي منذ بداية العمل بالرسالة وما أسداه لي من نصائح قيمة أفادتنني في مسار رسالتي.

وأقدم بجزيل الشكر والامتنان من الأساتذة الأفاضل الذين تفضلوا واجتهدوا في مراجعة الرسالة، وإبداء آرائهم وملحوظاتهم، عضوي اللجنة الدكتور.....، والدكتور.....، والشكر موصول إلى أساتذتي الأفاضل في برنامج ماجستير الخدمة الاجتماعية.

كما أتقدم بجزيل الشكر للصرح الشامخ، جامعة القدس المفتوحة، والشكر لعمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، لما قدموه لي من تسهيلات ومساندة لي.

الباحثة

أطلال العلي

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
قرار لجنة المناقشة	ب
الإقرار والتقويض	ج
الإهداء	د
شكر وتقدير	هـ
قائمة المحتويات	ح
قائمة الجداول	ي
قائمة الملاحق	ك
الملخص باللغة العربية	ل
الملخص باللغة الإنجليزية	م
الفصل الأول: خلفية الدراسة ومشكلتها	1
1.1 المقدمة	2
2.1 مشكلة الدراسة	5
3.1 أسئلة الدراسة	6
4.1 أهداف الدراسة	6
5.1 أهمية الدراسة	7
6.1 حدود الدراسة ومحدداتها	8
7.1 التعريفات الإجرائية للمصطلحات	9
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	12
1.2 الإطار النظري	13

33	2.2	الدراسات السابقة
47		الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
48	1.3	منهجية الدراسة
48	2.3	مجتمع الدراسة وعينتها
49	3.3	أداة الدراسة
54	4.3	متغيرات الدراسة
55	5.3	إجراءات تنفيذ الدراسة
56	6.3	المعالجات الإحصائية
59		الفصل الرابع: نتائج الدراسة
60	1.1.4	النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
64	2.4	النتائج المتعلقة بالفرضيات
80		الفصل الخامس: تفسير النتائج ومناقشتها
81	1.5	تفسير نتائج أسئلة الدراسة ومناقشتها
85	2.5	تفسير نتائج فرضيات الدراسة ومناقشتها
106	3.5	التوصيات والمقترحات
108		المصادر والمراجع باللغة العربية
113		المصادر والمراجع باللغة الأجنبية

الرقم	موضوع الجدول	الصفحة
(1.3)	توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة (التصنيفية)	48
(2.3)	قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الذات الاجتماعية مع الدرجة الكلية للمقياس	50
(3.3)	قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الأداء المهني مع الدرجة الكلية للمقياس	52
(4.3)	درجات احتساب مستوى الذات الاجتماعية والأداء المهني	54
(1.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الذات الاجتماعية وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً	58
(2.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الأداء المهني وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً	60
(3.4)	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس	61
(4.4)	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.	62
(5.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر	63
(6.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر.	63
(7.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.	64
(8.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.	65
(9.4)	نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمقياس الذات الاجتماعية تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة.	65
(10.4)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير مستوى الدخل.	66
(11.4)	نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير مستوى الدخل.	67

- (12.4) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزبالي متغير الجنس 67
- (13.4) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزبالي متغير المستوى التعليمي 68
- (14.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزبالي متغير العمر 68
- (15.4) نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزبالي متغير العمر 69
- (16.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزبالي متغير عدد سنوات الخبرة. 70
- (17.4) نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزبالي متغير عدد سنوات الخبرة 71
- (18.4) نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمقياس الأداء المهني تعزبالي متغير عدد سنوات الخبرة 71
- (19.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزبالي متغير مستوى الدخل. 72
- (20.4) نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزبالي متغير مستوى الدخل 73
- (21.4) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية 73
- (22.4) نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير مساهمة الذات الاجتماعية في التنبؤ بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية 74

قائمة الملاحق

الرقم	المحتوى	رقم الصفحة
أ	الاستبانة قبل التحكيم	115
ب	قائمة المحكمين	121
ت	الاستبانة بعد التحكيم	122
ث	كتاب تسهيل المهمة	128
ج	الرد على كتاب تسهيل المهمة	

الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة

إعداد: أطلال الأصيل

إشراف: د. إياد أبو بكر

2024

المُلخَص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (105) الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة، وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الذات الاجتماعية ككل بلغ (4.20) ونسبة مئوية (84.0%) وبتقدير مرتفع، وأن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الأداء المهني ككل بلغ (4.28) ونسبة مئوية (85.6%) وبتقدير مرتفع، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الذات الاجتماعية أو الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية بناءً على متغيرات الجنس، العمر، أو الراتب الشهري. في المقابل، تم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيري المستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

خرجت الدراسة بتقديم العديد من التوصيات حيث أشارت إلى أنه ينبغي تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين وتحسين مهارات التواصل وبناء الثقة بالنفس، مع خلق بيئة عمل تشجع على التعاون والانتماء داخل الفريق. كما يجب تطوير آليات لتبادل الخبرات وتدريب الأخصائيين ذوي المؤهلات العليا في مجال الإرشاد والتوجيه، وتحسين آليات تقييم الأداء المهني. من الضروري أيضًا دعم الأخصائيين في التقييم الذاتي المستمر لمهاراتهم لتحفيزهم على تطوير أدائهم المهني.

الكلمات المفتاحية: الذات الاجتماعية، الأداء المهني، الأخصائيين الاجتماعيين، الخدمة الاجتماعية.

The Social Self and Its Relationship with Professional Performance Among Social Workers in the Ministry of Development in the Northern West Bank Governorates

Prepared by: Atlal Al-Asil

Supervised by: Dr. Iyad Abu Bakr

2024

Abstract

This study aimed to explore the social self and its relationship with the professional performance of social workers in the Ministry of Development in the northern West Bank governorates. The study used a correlational descriptive methodology and employed a questionnaire to collect data from a sample of 105 social workers working in the Ministry of Social Development, who were selected purposefully. The results showed that the mean score of the study sample on the social self scale was 4.20, corresponding to 84.0%, indicating a high rating. The mean score of the study sample on the professional performance scale was 4.28, corresponding to 85.6%, indicating a high rating. The study also revealed no statistically significant differences in the mean scores of social self or professional performance based on gender, age, or income level. However, significant differences were found based on educational level and years of experience. Additionally, the study found a statistically significant correlation between social self and professional performance among social workers.

The study concluded with several recommendations, including the need to organize workshops and training courses to enhance the social self of social workers, improve communication skills, and build self-confidence, while creating a work environment that fosters collaboration and team belonging. It is also important to develop mechanisms for exchanging experiences and training social workers with higher qualifications in guidance and counseling, as well as improving professional performance evaluation mechanisms. Moreover, social workers should be supported in their continuous self-assessment of their skills to motivate them to improve their professional performance.

Keywords: Social self, professional performance, social workers, social service.

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

- مقدمة الدراسة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- تعريف المصطلحات

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 مقدمة الدراسة

عتبر المهن جزءاً أساسياً من حياة الإنسان، حيث تلعب دوراً مهماً في تشكيل المجتمعات وتلبية احتياجاتها المختلفة. من بين هذه المهن، تبرز مهنة الخدمة الاجتماعية كإحدى المهن الإنسانية التي تهدف إلى تحسين جودة حياة الأفراد والمجتمعات. يُعنى الأخصائي الاجتماعي بدراسة المشكلات الاجتماعية والنفسية التي يواجهها الأفراد، ويسعى إلى تقديم الدعم والمساعدة لهم من خلال استراتيجيات متعددة.

ان ارتفاع وتطور أي مهنة في جميع المجتمعات يرتبط بشكل أساسي في تحقيقها للأهداف القائمة لأجلها؛ لذلك عليها أن تقوم بعمل تحديث مستمرٍ للبحث والاطلاع على الأداء المهني للعاملين بها؛ وذلك للتأكد من أدائهم لعملهم بالشكل المطلوب وتُعَدُّ الخدمة الاجتماعية من المهن الحديثة والقابلة للتّمدد بشكل دائم ومستمر. (الشعري، 2020)

ان مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية تهدف إلى مساعدة الأفراد أو الجماعات أو المجتمعات على تنمية قدراتهم ومواردهم وزيادة فرصهم في الحياة ووقايتهم من المشكلات مع خلق ظروف اجتماعية ملائمة لأهدافهم ويتم ذلك في ضوء موارد وثقافة المجتمع، ومن خلال مؤسسات المجتمع المختلفة وإنشاء مؤسسات جديدة تظهر حاجة المجتمع إليه ،

كما يمارس مهنة الخدمة الاجتماعية أخصائيون اجتماعيون حصلوا على التأهيل العلمي المناسب على مستويات البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه، وأكملوا الحد الأدنى من الساعات في العمل الميداني الخاضع لإشراف مهنيين مدربين تدريباً عالياً مبنياً على خبره واسعه.

ويعمل الأخصائيون الاجتماعيون على مساعدة الناس في التغلب على أصعب التحديات التي يواجهونها في حياتهم والتي قد تكون مرتبطة بمشاكل الفقر، التمييز، سوء المعاملة، الإدمان، المرض البدني، الطلاق، الخسارة، البطالة، المشاكل التعليمية، الإعاقة، والأمراض العقلية. فالخدمة الاجتماعية في شكلها الوقائي تساعد على منع حدوث الأزمات حيث يقوم هؤلاء العاملون الاجتماعيون بإسداء المشورة العلمية والمهنية للأفراد والأسر والمجتمعات لمساعدتهم على التعامل بشكل أكثر فعالية مع ضغوط الحياة اليومية، وتبني أسلوب حياة صحي ذا جودة.

كما يوجد أخصائي اجتماعي في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية - على مستوى المدارس والمستشفيات وعيادات الصحة النفسية والعقلية والسجون وفي مؤسسات رعاية المسنين والأيتام والأشخاص ذوي الإعاقة وفي العديد من المؤسسات الأولية والثانوية التي تخدم الأفراد والعائلات والمجتمعات.

تهتم مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال العمل مع المؤسسات الاجتماعية بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم التي تتناسب في مجال العمل بها، كما ترتبط بالدراسة والتشخيص والعلاج وهذا لا يتوقف على العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر عليهم بل تعتمد على الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي، ويعتبر الأداء المهني هو الشكل النهائي لكافة ممارسات الأخصائي الاجتماعي في المواقف المهنية التي يتعامل معها، لذلك تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية في الأخذ بأساليب التحديث وصولاً إلى الجودة العالية في نوعيه الاداء المهني للأخصائي الاجتماعي (أحمد، 2019).

ان قيام الأخصائي الاجتماعي بمسؤولياته وواجباته المطلوبة منه تتطلب منه تكوين صورة ايجابية عن ذاته من خلال بناء علاقات اجتماعية مع زملائه ومع أفراد المجتمع حتى يتمكن من القيام بواجباته المهنية دون عواقب أو حواجز حتى يتمكن من القيام بأدواره ومهامه على أكمل وجه وتحقيق النجاح والتميز في مهنته، على العكس من ذلك فإن تدني دافعية الأخصائي الاجتماعي في القيام بواجباته ومسؤولياته أو وجود صعوباته تعيق ادائه لأدواره المهنية فإن هذا لا يمكنه من تقديم الدعم والمساعدة للعملاء المسؤولين منه ولا يستطيع تحقيق التقدم والنجاح والتميز في العمل، ولعل ابرز ما يحتاجه الأخصائي الاجتماعي لتحقيق ذلك وجود علاقات اجتماعية قوية وإيجابية مع زملائه والمحيطين به داخل المؤسسة ومن المجتمع المحلي من أجل تكوين صورة ايجابية عن ذاته وبالتالي تطوير ادائه المهني ، كما أن مفهوم الذات يتطور ويتغير تبعاً لتغير خبرات الفرد ومواقفه في فترات زمنية مختلفة وبذلك قد يختلف مفهوم الفرد لذاته في مرحلة زمنية معينة عن مفهومه لها في مرحلة زمنية أخرى وذلك لاختلاف الخبرات والمواقف التي يمر بها الفرد (ابوجادو ومحمد، 2010) .

ونظراً لأهمية الذات الاجتماعية لدى الفرد أرادت الباحثة ضرورة تسليط الضوء عليها وعلاقتها بمستوى بالأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، وعليه جاءت هذه الدراسة لتفحص بشكل علمي ومدرّس الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية.

ويتأثر الأداء المهني للمختص الاجتماعي بعددٍ من العوامل، التي تؤثر بدورها سلباً على أدائه؛ كقلة الوعي المجتمعي بأهمية المهنة والممارسين لها، بالإضافة إلى عدم وجود معايير لتقييم الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية، وعدم وضوح دور المختص الاجتماعي داخل المؤسسات، وضعف الإعداد النظري والمهاري للمختص الاجتماعي.

ونلخصه بالقول أن تطوّر وارتقاء مهنة الخدمة الاجتماعية مرتبطٌ بالأداء المهني للمختصين الاجتماعيين، ولا يمكن أن نحقق كفاءة الأداء لدورها إلا من خلال السعي المستمرّ لرفع مستوى أداء ممارسيها لدورهم في المجتمع في إطار التحوّلات والمتطلّبات المستحدّثة التي يفرضها الواقع. (الشعري 2020)

1. 2 مشكلة الدراسة وأسئلتها :

تتطلب مهنة الخدمة الاجتماعية مجموعة من المهارات والمعارف، حيث يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يكون قادراً على فهم طبيعة العلاقات الإنسانية والتفاعل مع الأفراد في سياقاتهم الاجتماعية والثقافية. كما يتطلب العمل في هذا المجال القدرة على تحليل المشكلات الاجتماعية وتطوير برامج تدخل فعّالة تُسهم في تحقيق التغيير الإيجابي.

أن صعوبة التكيف في العمل وسوء العلاقات الاجتماعية مع الزملاء وتراكم الضغوطات على الأخصائي الاجتماعي، هذه الأسباب وغيرها تؤدي الي تكوين صورة سلبية عن الذات فيصبح الأخصائي الاجتماعي يعتقد أنه شخص غير مرغوب فيه، ونتيجة هذه التصورات والمدرجات السلبية عن الذات فيؤدي ذلك الى حدوث خلل وتراجع في الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي ويصبح غير قادر على تقديم الدعم والمساندة لمن يحتاجه ويصبح غير قادر على القيام بأدواره المهنية بالشكل المطلوب، لان العلاقات الاجتماعية وخاصة مع زملاء العمل لها سبب رئيسي في زيادة ثقة الأخصائي الاجتماعي بنفسه وتقبله لذاته ونظرته الايجابية لنفسه مما يساعده على تطوير أدائه وتقديم المساعدة والدعم لمن يحتاجها والقيام بمهامه ومسؤولياته دون ملل أو عجز.

وهذا الموضوع لفت نظر الباحثة ورغبتها في معرفة مستوى الذات الاجتماعية للأخصائي الاجتماعي وعلاقتها بأدائه المهني، كون الباحثة تعمل أخصائية اجتماعية واختارت الباحثة اجراء الدراسة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة وفقاً لخمس متغيرات وهي العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الراتب الشهري).

وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي الآتي :

ما علاقة الذات الاجتماعية بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية في محافظات شمال الضفة ؟

وقد انبثق عن سؤال الدراسة الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية :

3.1 أسئلة الدراسة

1. ما مستوى الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة ؟

2. ما مستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة ؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية ما بين الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة ؟

4. ما القدرة التنبؤية للذات الاجتماعية في مستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة ؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة تبعاً لمتغيرات (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة ، الراتب الشهري)

6. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة تبعاً لمتغيرات (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة ، الراتب الشهري)

1.4 أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في الآتي :

1. التعرف الى مستواالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة

2. التعرف الى مستوى الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة

3. معرفة الفروق في مستواالأداء المهني والذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة تبعاً لمتغيرات (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الراتب الشهري)

4. معرفة القدرة التنبؤية للذات الاجتماعية في مستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة

5- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة تبعاً لمتغيرات (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة ، الراتب الشهري)

1. 5 أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين، حيث تقدم فهماً أعمق لكيفية تأثير التصورات الذاتية والاجتماعية على جودة الأداء في بيئة العمل الاجتماعي، كما تساعد في سد الفجوة البحثية من خلال تسليط الضوء على هذا الموضوع في سياق العمل داخل وزارة التنمية الاجتماعية في محافظات شمال الضفة، وهو مجال لم يُبحث بشكل كافٍ في الدراسات السابقة.

بالإضافة إلى ذلك، تدعم الدراسة النظريات النفسية والاجتماعية التي تتناول العلاقة بين الهوية الاجتماعية والمهنية، مثل نظرية الهوية الاجتماعية ونظرية الدور الاجتماعي، ومن خلال تحليل العلاقة بين الذات الاجتماعية والأداء المهني، يمكن لهذه الدراسة أن تقدم أساساً علمياً يمكن الاعتماد عليه في الأبحاث المستقبلية في مجالات الخدمة الاجتماعية وعلم النفس المهني.

علاوة على ذلك، تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المحلية والعربية من خلال تقديم نموذج بحثي جديد حول تأثير الذات الاجتماعية على الأداء المهني، مما يساعد الباحثين في تطوير دراسات مستقبلية تتناول هذا الموضوع من زوايا مختلفة، خاصة في بيئات العمل الحكومية والمؤسسات الاجتماعية.

الأهمية التطبيقية

تكمّن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، فمن خلال فهم العلاقة بين الذات الاجتماعية ومستوى الأداء، يمكن تصميم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الهوية المهنية، وتنمية الثقة بالنفس، وتحسين مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي للأخصائيين، مما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات التي يقدمونها.

كما يمكن لوزارة التنمية الاجتماعية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تطوير سياسات مؤسسية تدعم الصحة النفسية والرفاه المهني للأخصائيين الاجتماعيين، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر دعماً وتحفيزاً، ويمكن أن تساعد الدراسة أيضاً في توجيه المسؤولين نحو تبني استراتيجيات إدارية تعزز الانتماء المهني وتقلل من الضغوط النفسية التي قد تؤثر على الأداء.

علاوة على ذلك، تسهم هذه الدراسة في تعزيز جودة الخدمة الاجتماعية المقدمة للمجتمع من خلال تحسين كفاءة الأخصائيين الاجتماعيين، فكلما زاد وعي الأخصائي بذاته الاجتماعية، انعكس ذلك إيجاباً على تفاعله مع المستفيدين، مما يعزز الثقة بين الطرفين ويسهم في تحقيق أهداف التدخل الاجتماعي بشكل أكثر فاعلية.

وأخيراً، توفر هذه الدراسة مرجعاً مهماً لكل من الباحثين والممارسين في مجال الخدمة الاجتماعية، حيث يمكن الاعتماد على نتائجها في تطوير استراتيجيات عمل جديدة أو دراسات مستقبلية تستكشف المزيد من العوامل المؤثرة في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

حدود الدراسة ومحدداتها

الحدود المكانية : اقتصرَت هذه الدراسة على محافظات شمال (الضفة الغربية) فلسطين.

الحدود الزمنية : سيتم إجراء الدراسة خلال العام الجامعي 2024-2025م.

الحدود البشرية : اقتصر هذه الدراسة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية

الحدود المفاهيمية : اقتصر هذه الدراسة على الحدود المفاهيمية والمصطلحات الواردة في الدراسة.

كما تتحدد الدراسة بدرجة صدق وثبات الادوات المستخدمة وهي :-

- مقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية

- مقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية في محافظات شمال الضفة

7.1 التعريفات الاجرائية للمصطلحات

الذات الاجتماعية : مفهوم الذات هو المجموع الكلي لإدراكات الفرد وهو صورة مركبة ومؤلفة من تفكير

الفرد عن نفسه وعن تحصيله وعن خصائصه وصفاته الجسمية والعقلية والشخصية واتجاهاته نحو نفسه

وتفكيره بما يفكر الآخرون عنه وبما يفضل ان يكون عليه، والذات الاجتماعية هي الأفكار التي يعتقدها

الفرد والسلوك الذي يقوم به وذلك استجابة للآخرين في المجتمع (أبو جادو ومحمد، 2010) .

وتعرفها الباحثة اجرائياً : بأنها المدركات والتصورات المحددة للصورة التي يعتقد الأخصائي الاجتماعي أن

الآخرين يتصورونها عنه ويدركها الاخصائي من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، وسيتم التعرف

على مستوى الذات الاجتماعية لدى الأخصائي الاجتماعي من خلال استبانة أعدت خصيصاً لهذا الغرض.

الأداء المهني : يعرف الأداء المهني على أنه قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره المهني ومسؤولياته المهنية

الوظيفية في اطار المؤسسة التي يعمل بها معتمداً على معارف الخدمة الاجتماعية والمهارات والاتجاهات

المهنية التي اكتسبها من خلال إعداداته المهني أو من خلال عمليات التنمية المهنية لتحقيق أهداف الخدمة

الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها (عوض، 2008) .

وتعرف الباحثة اجرائياً : بأنه قدرة الأخصائي الاجتماعي على القيام بمسؤولياته المهنية وواجباته تجاه العملاء طبقاً لمدى كفاءته وملائمة الظروف والعوامل التي تؤثر في البيئة المحيطة، وسيتم التعرف على مستوى الأداء المهني لدى الأخصائي الاجتماعي من خلال استبانة أعدت خصيصاً لهذا الغرض.

الأخصائي الاجتماعي : هو الشخص المؤهل للعمل في أي مجال من المجالات الاجتماعية والتعليمية على اختلاف أهدافها التنموية والوقائية والعلاجية، ضمن المفاهيم التي تتضمنها الخدمة الاجتماعية على اختلافاتها الفلسفية، مع ثباته على المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تقوم عليها، بالإضافة للالتزامه بنطاق العمل التي ترسمها له المؤسسة أو الجمعية التابع لها في مجال عمله، دون خرق أي من نصوص العمل المتفق عليها، أو التعدي أو التدخل في المجالات الأخرى المكملة لعمل المؤسسة (الزبون، 2015)

وتعرف الباحثة الاخصائي الاجتماعي اجرائياً : الأخصائي الاجتماعي هو محترف مدرب ومتخصص في مجال الخدمة الاجتماعية، يعمل على تحسين الظروف الاجتماعية والنفسية للأفراد والمجموعات. يقوم الأخصائي الاجتماعي بتقديم الدعم والمساعدة للأشخاص الذين يواجهون تحديات أو مشكلات في حياتهم، سواء كانت هذه المشكلات تتعلق بالفقر، أو الإدمان، أو العنف الأسري، أو الصحة النفسية، أو غيرها من القضايا الاجتماعية.

وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية : تأسست عام (1994) تحت اسم وزارة الشؤون الاجتماعية وهي الوزارة المسؤولة عن القضايا الاجتماعية في دولة فلسطين مثل معالجة الفقر وتنظيم الجمعيات الخيرية ورعاية الفئات الضعيفة والمهمشة في المجتمع والتنمية الشاملة والأمن الاجتماعي وتحسين الأوضاع المعيشية للسكان وإغاثة المنكوبين بسبب الطوارئ وغيرها من القضايا في فلسطين

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الاطار النظري

2.2 الدراسات السابقة ذات الصلة

2. 1 الإطار النظري

تمهيد

سيقدم في هذا الفصل عرضاً للإطار النظري والدراسات السابقة، ففي الجزء الأول منه سيكون الحديث عن متغيرات الدراسة الرئيسة المتمثلة في : الذات الاجتماعية والأداء المهني وسيتم الحديث أيضاً عن الأخصائي الاجتماعي وأدواره المهنية، أما الجزء الثاني من هذا الفصل، فيتمثل في الدراسات السابقة التي لها صلة بالبحث الحالي؛ إذ وزعت بحسب متغيرات الدراسة، وتضمنت دراسات عربية وأخرى أجنبية.

الذات الاجتماعية ومفهومها

يعتبر الإنسان مجموعة من الأنظمة الاجتماعية، والنفسية، والعصبية المرتبطة ببعضها البعض، وقد اهتم علماء النفس بالإجابة عن سؤال من أنت، ومن هنا جاء مصطلح الذات، فبعض العلماء كانت رؤيتهم للذات على أنها مجرد مجموعة من التصورات، والبعض الآخر ألقى هذا المفهوم اهتماماً كبيراً، ويمكن تعريف الذات بأنها نظام معقد تتضمن أربعة مستويات وهي الجزيئية، والعصبية، والنفسية والاجتماعية، وبما أن الذات هي سلوك الفرد، فهي تعتمد على العوامل الفطرية المكتسبة، بالإضافة إلى توقعات الآخرين، لذلك على الفرد أن يفهم نفسه ويعرف عنها آخذاً بعين الاعتبار المستوى الاجتماعي، وليس فقط المستويات العصبية والنفسية (أحمد، 2018)

مفهوم الذات في أبسط صورته هو مجموعة من المعتقدات التي يحملها الفرد عن نفسه ومن استجابات الآخرين. فهو يجسد إجابة السؤال: من أنا؟ " فإذا كنت تريد العثور على مفهومك الذاتي، فاذكر الأشياء التي تصفك كفرد؛ ما هي صفاتك؟ ماذا تريد؟ ما هوشعورك عن نفسك؟ (Cherry, 2022) تصورنا لذاتنا

مهم لأنه يؤثر على دوافعنا ومواقفنا وسلوكياتنا، كما أنه يؤثر أيضاً على ما نشعر به تجاه الشخص الذي نعتقد أننا نحن عليه، بما في ذلك ما إذا كنا أكفاء أو نتمتع بقيمة ذاتية. يميل مفهوم الذات إلى أن يكون أكثر مرونة عندما نكون أصغر سناً وما زلنا نمر بمرحلة اكتشاف الذات وتكوين الهوية، مع تقدمنا في العمر ومعرفة من نحن وما همهم بالنسبة لنا تصبح هذه التصورات الذاتية أكثر تفصيلاً وتنظيماً.

عرّف الباحث روي بوميستر (Roy Baumeister, 2015) مفهوم الذات على أنه: "اعتقاد الفرد عن نفسه أو نفسها، بما في ذلك صفات الشخص ومن هو وما هي الذات"، ويتشكل مفهوم الذات لدى الفرد خلال مراحل النمو بناءً على المعرفة التي يحملها عن نفسه، فمثلاً قد يحمل فكرةً عن هويته من ناحية جسدية، ويتكون مفهوم الذات من عدة بنى ذاتية أخرى، مثل: الصورة الذاتية، والكفاءة الذاتية، وتقدير الذات، والوعي الذاتي، ويُركز علم النفس وبالتحديد علم النفس الاجتماعي على كيفية تطور مفهوم الذات ضمن السياق البيئي الاجتماعي للفرد، كما يُركز على كيفية تأثير مفهوم الذات على سلوكيات الأشخاص، يُشير ديفيد هيوم (David Hume) إلى أنّ الذات ليست أكثر من مجموعة من التصورات، ويرى بول ثاغارد (Paul Thagard) أنّ الذات عبارة عن نظام معقد يقوم على أربعة مستويات مختلفة، وهي: المستوى العصبي، والنفسي، والاجتماعي، والجزيئي، ويُعدّ المستوى النفسي من المستويات الشائعة حول مفهوم الفرد عن ذاته مثل تفكير الفرد حول نفسه بأنّه شخص انطوائي، أو منفتح، أو غير مسؤول، وجوانب أخرى عديدة تتعلق بالشخصية، ويشمل أيضاً مفهوم الذات أبعاداً أخرى، مثل: الجنس، والجنسية، والعرق (الحليقة، 2011) ويشير مفهوم الاتصال مع الذات إلى حديث الفرد مع ذاته حول تصوراته ومدرّكاته عن قدراته ومشاعره واتجاهاته ومعتقداته في المواقف الحياتية المختلفة (عساف، 2013).

يعتقد جورج ميد (George Meade) أنّ "الذات" هي كيان يساعد الأفراد على النمو والتطور ليصبحوا مواطنين منتجين اجتماعياً. وفقاً لميد، فإنّ "الذات" موجودة فقط في البشر وليس في الحيوانات لأنه يجب

تطويرها من خلال النشاط الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية؛ "الذات" لا يمكنها أن تتموبدون تفاعل اجتماعي. كما أنه غير موجود عند الرضع لأن الأطفال لا يشاركون في الأنشطة الاجتماعية وليس لديهم علاقات اجتماعية. قال ميد أيضًا أنه إذا تم تطوير "الذات" لدى الشخص بالفعل، فسوف يستمر في امتلاكها حتى لو أنهى كل اتصالاته الاجتماعية.

خصائص مفهوم الذات (صالح، 2010)

لمفهوم الذات عدد من الخصائص منها :

1. مفهوم الذات منظم : أن خبرات الفرد المتنوعة تزوده بالمعلومات التي يركز عليها في ادراكه لذاته ويقوم الفرد بإعادة صياغتها وتخزينها بشكل أبسط وقد سماها برونر (Bruner) التصنيفات.
2. مفهوم الذات متعدد الجوانب : السمة الثانية لمفهوم الذات أنه متعدد الجوانب، والجوانب الخاصة هذه تعكس نظام التصنيف الذي يتبناه الفرد وأشارت بعض الدراسات الى أن نظام التصنيف هذا قد يشكل مجالات كالمدرسة والتقبل الاجتماعي والجاذبية.
3. مفهوم الذات الهرمي : إذ يمكن ان تشكل مفهوم الذات هرمًا قاعدته خبرات الفرد في مواقف خاصة وقيمتها مفهوم الذات العام وتنقسم قمة الهرم المكونين هما:
أ مفهوم الذات الأكاديمي: وينقسم الى مجالات وفق المواد التعليمية المختلفة.
ب - مفهوم الذات غيرالأكاديمي: ينقسم الى مفاهيم اجتماعية وجسمية للذات.
4. مفهوم الذات ثابت: أي ان مفهوم الذات العام يتسم بالثبات الا ان هذا المفهوم يتغير من مرحلة عمرية الى أخرى وذلك تبعاً للمواقف والاحداث.

5. مفهوم الذات نمائي: كلما نما الطفل تزداد خبراته ومفاهيمه ويصبح قادر على ايجاد التكامل.
6. مفهوم الذات تقييمي: مفهوم الذات ذو طبعية تقييمية ويمكن أن تصدر تلك التقييمات بالإشارة الى معايير مطلقة كالمقارنة مع المثالية أو يمكنه أن يعدد تقييماته بالإشارة الى معايير نسبية كالمقارنة مع الزملاء.
6. مفهوم الذات فارق: وهو الذي يتميز عن المفاهيم الأخرى التي تربطه به علاقة نظرية فمفهوم الذات للقدرة العقلية يفترض ان يرتبط بالتحصيل الاكاديمي أكثر من ارتباطه بالمواقف الاجتماعية.

سمات تحقيق الذات (أبو جادو، 2010)

تتغير الذات نتيجة للنضج والتعلم. ومن سمات تحقيق الذات:

- الشخص الذي يحقق ذاته له ادراك مناسب للذات ويتعامل مع الحقيقة بسهولة ويتقبلها.
- لهذا الشخص رغبة في ان يكون جزء من عملية التغيير.
- لهذا الشخص وجهة نظر ايجابية نحو نفسه وثقة متزايدة بقدراته وله طموحات واقعية.
- لدى هذا الشخص شعور قوي بالتعاطف مع الآخرين لانه قادر على الانطلاق من ذاته

مكونات الشخصية الإنسانية ومستويات الذات فيها (تيتان، 2017)

1. الذات المثالية Ideal Self

يشار إلى الذات المثالية بوصفها مجموعة من التصورات أو الأهداف المستقبلية التي يسعى الفرد إلى الوصول إليها وتحقيقها. إذ تتضمن ما يطمح الفرد أن يكون عليه، وما يسعى إلى تحقيقه من خلال تفاعله مع الآخرين في بيئته التي يعيش فيها

2. الذات المدركة Perceived Self

أو ضح الحرارةشة (2015) أن الذات المدركة هي مفهوم الشخص عن نفسه كما يدركهوينعكس إجرائيا في وصفه لذاته كما يتصورها هوذاته والذات المدركة تعتبر قلب اللذات ومركزاً لها، أي: (ماذا تكون؟) تلك الذات.

وأضاف عبد الله (2012) أنالذات المدركة تتعلق بكيفية رؤية الشخص لذاته، فإن كان الفرد محبوباً ومقبولاً فإن الذات ترى كذلك، وإذا رأى الفرد نفسه لا قيمة له فإن نظرتة لذاته ستكونكذلك.

3.الذات الاجتماعيةSocial Self

أشار حمدان (2015) إلى أن الذات الاجتماعية يبدأ نموها من مرحلة سلوك التكيف بعمرسنتين إلى ست سنوات، حين يتعلم الفرد كم هو قادر على التعامل مع الآخرين وكم هو مقبوللديهم ويحظى باحترامهم، وإذا انقضت هذه المرحلة بسلام عندها تتبلور هويته الشخصية ويدركمفهومه لذاته ولدى الآخرين، ويصبح متوافقاً في شخصيته وهادفاً في سلوكه.

وأضاف زعيزع (2015) أن مفهوم الذات يتأثر بالتفاعل الاجتماعي في الأسرة والمجتمع بما يشمل من المدرسة والحي والأصدقاء، وعمليات التقمص، ويعتبر مفهوم الذات الجسدي (Body Concept) عنصر هاماً في تكوين مفهوم الذات الإيجابي لا سيما مرحلة المراهقة، ويرتبطمفهوم الذات بالتكيف النفسي السليم وبالتالي فإن أي خلل في مفهوم الذات من شأنه أن يؤدي إلأعراض سوء التكيف.وأشار (روجرز) أن الإنسان يندفع عادة من خلال قوة إيجابية واحدة، هي الميل الفطري أو الطبيعي لتنمية القدرات البنائية لذاته، والنمو بطريقة وأساليب تحافظ أو تعزز النظام الكلي له، وفيالحقيقة فإن سلوك الإنسان عقلاني ومتقن ويتحرك بمهارة وتعقيد، تجاه أهداف يسعى إليها الكائنالعضوي، ويحاول تحقيقها (شكشك، 2012).

أبعاد مفهوم الذات

أشار هياجنة، وحمد والشقيري (2013) أنا لبعد الأكاديميهوأحد الجوانب الرئيسية لمفهوم الذات العام، وهو مفهوم يشير إلى معرفة الفرد وتفكيره في ماضيه ومستقبله الأكاديمي، وهو مرتبط بشكل مباشر بالتحصيل الدراسي. ويتفرع إلى مفاهيم تتعلق بمهوم ذات القدرة، ومفهوم ذات التحصيل.

ويرى سليمان (2005) أن البعد الجسمي أو الجسدي يمثل فكرة الفرد عن جسده، وحالته الصحية، ومظهره الخارجي، والمهارات والقدرات الجسدية خاصته فالبعد الجسمي هو مفهوم الفرد وإدراكه لمظهره الجسمي، والذي يتضمن قدرات وخصائص جسمية لها اعتبارات اجتماعية مثل هيئته العامة، وصورة الوجه، ومدى شعوره بالرضى والقناعة لما هو عليه من صفات وقدرات. جسمية.

وأضاف أبو جادو (2015) أن البعد الاجتماعي يشير إلى تصورات الفرد لتقويم الآخرين له، معتمداً في ذلك على أقوالهم وطريقة تواصلهم معه، إذ يتمثل في الأفكار التي يعتنقها الفرد والسلوك الناتج عن تلك الأفكار، استجابته للآخرين في المجتمع، ومن خلال الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الفرد.

الذات الاجتماعية:

قد تتفاعل خلال يوم عادي مع أفراد عائلتك وأصدقائك على وسائل التواصل الاجتماعي، وتعتقد اجتماعاً مع رئيسك أو زميلك في العمل، وتحدث إلى شخص تهتم بمواعيدته. تُشكّل كلُّ هذه اللحظات، وشعورنا تجاه أنفسنا خلالها المقصود بذاتنا الاجتماعية تشير الذات الاجتماعية إلى كيفية إدراكنا لأنفسنا فيما يتعلق بالآخرين وتتضمن بناء العلاقات، والتعاطف والتواصل. تُؤثر الذات الاجتماعية السليمة أو غير الصحية أيضاً على صحتك العقلية العامة وقدرتك على تحقيق أهدافك الحياتية لأن الكثير من الأمور في عالمنا لها سمة اجتماعية وتتضمن تفاعلات مع الآخرين (sapienlab، 2020)، الإنسان كائن اجتماعي. يسعى في هذه الدنيا من أجل لقمة العيش ومن أجل حياة حرة كريمة وبين هذا وذلك يمضي من أجل تكامل

اجتماعي يظلل حياته بالمحبة ويسعد بالتعرف على الناس من شتى انحاء المعمورة.. ولولا هذا الترابط الاجتماعي لفقد الناس لذة الحياة وبريقها الاخاذ (الطوباسي، 2010)

ومن وجهة نظر الباحثة فان الذات الاجتماعية هي مفهوم يشير إلى كيفية تصور الفرد لنفسه في سياق العلاقات الاجتماعية والبيئة المحيطة به. تتكون الذات الاجتماعية من مجموعة من الهويات والأدوار التي يتبناها الفرد بناءً على تفاعلاته مع الآخرين والمجتمع. يمكن أن تشمل هذه الهويات جوانب مثل الجنس، العرق، الطبقة الاجتماعية، الدين، والانتماءات الثقافية.

ويعرفها صغوت قدرى بأنها هي عبارة عن المدركات والتصورات المحددة للصورة التي يعتقد الفرد أن الآخرين يتصورونها عنه، ويتمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين.

مثال توضيحي: يطلب أصدقاء سلطان منه أن يشاركهم دائماً في جلساتهم، مما جعل سلطان يتصور أنه محبوب من قبلهم (عساف، 2013)

الذات الاجتماعية هي الصورة أو الاعتقاد الشخصي الذي يمتلكه الفرد عن نفسه في العلاقات الاجتماعية والتفاعل مع الآخرين. يتأثر الفرد بتغيير الذات الاجتماعية على عدة مستويات:

1. العلاقات الشخصية: تؤثر الذات الاجتماعية على طبيعة العلاقات الشخصية التي يقوم بها الفرد. فإذا كان الفرد يعتقد أنه شخص غير جيد أو غير محبوب، فقد يتجنب الاتصال الاجتماعي ويعاني من الانعزالية.

2. الثقة بالنفس: يؤثر تغيير الذات الاجتماعية على مستوى ثقة الفرد بنفسه. فإذا تغيرت الذات الاجتماعية للسلبية، فقد يشعر الفرد بالقلق والشك في قدرته على التفاعل بنجاح مع الآخرين وتحقيق النجاح الشخصي.

3. السلوك: يمكن أن يؤثر تغيير الذات الاجتماعية على سلوك الفرد. فإذا كان الفرد يعتقد أنه لا يستحق الاحترام أو الاهتمام، فقد يظهر سلوكًا سلبيًا مثل العدوانية أو الاحتياج المفرط للانتباه.

4. التحصيل الدراسي والمهني: يمكن أن يؤثر تغيير الذات الاجتماعية على أداء الفرد في المدرسة أو العمل. إذا كان الفرد يعتقد أنه غير قادر على تحقيق النجاح أو أنه غير محبوب من قبل الآخرين، فقد يتأثر أدائه الأكاديمي أو المهني سلبيًا.

بشكل عام، يمكن أن يؤدي تغيير الذات الاجتماعية إلى تأثير سلبي على الفرد وقد يؤدي إلى مشاكل نفسية واجتماعية مثل الاكتئاب والقلق والانعزالية. ولذلك، فإن تعزيز الذات الاجتماعية الإيجابية وتحسين صورة الفرد عن نفسه يعتبران ضروريين لتحسين جودة حياته الاجتماعية والعاطفية.

الذات الاجتماعية للأخصائي الاجتماعي

وجود الأخصائي الاجتماعي في حياة الأفراد ضروري جدًا لفهم السلوك وطريقة التفاعل للفرد نفسه بالإضافة إلى فهم طبيعة هذا التفاعل في علاقات الأفراد (يونس، 2021) والأخصائي الاجتماعي هو محترف في مجال الخدمة الاجتماعية، يعمل على تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والصحية للأفراد والمجتمعات، ويستخدم الأخصائي الاجتماعي مهاراته في التفاعل الاجتماعي والتقييم والتخطيط والتنفيذ والتقييم لتزويد الأفراد والمجتمعات بالدعم اللازم للتغلب على المشكلات الاجتماعية والنفسية التي يواجهونها. وتُشير الذات الاجتماعية إلى كيفية إدراكنا لأنفسنا فيما يتعلق بالآخرين وتتضمن بناء العلاقات، والتعاطف، والتواصل (sapien labs , 2020) . وهذه المهارات يجب أن يمتلكها الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل في وزارة التنمية الاجتماعية، من أجل القيام بأدواره المهنية ومسؤولياته دون كلل أو ملل، فحين يتكون عند الأخصائي صورة ايجابية عن الذات الاجتماعية لديه من خلال تفاعله مع الزملاء والعملاء

فهذا يشعره بالإيجابية والتفاؤل والروح المعنوية العالية، وعلى العكس من ذلك فإذا تكونت لدى الأخصائي صورة سلبية عن ذاته من خلال تفاعله مع الآخرين فإن هذا يشعره بالعجز وعدن الرغبة في العمل.

وترى الباحثة أن الذات الاجتماعية للأخصائي الاجتماعي تلعب دوراً محورياً في أدائه المهني، حيث إن إدراكه الإيجابي لذاته يعزز من تفاعله الفعال مع الزملاء والعملاء، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات التي يقدمها، وعلى النقيض، فإن تكوين صورة سلبية عن الذات الاجتماعية قد يؤدي إلى انخفاض الدافعية والشعور بالعجز، مما يؤثر سلباً على كفاءته المهنية واستمراره في تقديم الدعم اللازم للفئات المستهدفة.

1.2. مفهوم الأداء المهني Professional Performance

يشير المعنى اللغوي للأداء إلى التأدية بمعنى القيام بالشيء أو العمل كما يجب (مجمع اللغة العربية (2006).

وتشير كلمة Performance في اللغة الانجليزية إلى تأدية العمل والقيام به مع التركيز على الطريقة التي يتم بها العمل (longman1 2005: 447).

وفي علم النفس يشير إلى لفظ يطلق على ما أحرزه المرء وحصله أثناء التعلم والتدريب من مهارات أو معلومات، ويشير الأداء في قاموس الخدمة الاجتماعية إلى انتاجية وفاعلية وكفاءة ونوعية الخدمة التي يقدمها الاختصاصي الاجتماعي للقيام بمتطلبات الوظيفة (Barker, 1999).

ويعرف في قاموس كامبريدج (Cambridge Dictionary of American English 2000) بأنه كل ما يكفل الأداء الوظيفي، كما يشير إلى كيفية فعل النشاط أو الوظيفة ويعرف الأداء المهني في الخدمة الاجتماعية بأنه تلك الممارسات المهنية التي يقوم بها الاختصاصي الاجتماعي مع وحدات العمل لزيادة

قدراتهم على حل مشكلاتهم واحتياجاتهم من خلال مجموعة من الأنشطة المهنية المختلفة والمتعددة (منصور، 2006)

كما يعرف بأنه قدره الاختصاصي الاجتماعي على توظيف المعارف والمهارات التي اكتسبها خلال فترة إعدادة المهني في التعامل مع مختلف المواقف الاشكالية المتعلقة بالمجال الذي يعمل فيه (الفقي، 2011: 4583). ويعرفه جون وآخرون (Jon et al, 2002) بأنه البدء في عمل شيء والاستمرار فيه حتى الانتهاء منه أو اتخاذ إجراء وفقاً لمتطلبات معينه أو الانجاز والتنفيذ مع عدم الخلط بين جودة الأداء من ناحية والسلوكيات أو نشاطات العمل والواجبات والمسؤوليات من ناحية أخرى

وترى الباحثة ان لأداء المهني هو قدرة الشخص على القيام بمهامه بطريقة فعالة وفعالة وبنجاح. يشمل الأداء المهني عدة عناصر مثل المعرفة والمهارات والقدرات والخبرات والسلوك والاتصال والقدرة على التعلم والتأقلم مع التغييرات. يتطلب الأداء المهني أيضاً الالتزام بالقوانين والقيم المهنية والأخلاقية. يتم قياس الأداء المهني عادة من خلال المعايير والمؤشرات المحددة التي تعكس نجاح الشخص في الوصول إلى أهدافه المهنية وتلبية متطلبات العمل.

يعرف الأداء المهني على أنه قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره المهني ومسؤولياته المهنية الوظيفية في إطار المؤسسة التي يعمل بها معتمداً على معارف الخدمة الاجتماعية والمهارات والاتجاهات المهنية التي اكتسبها من خلال إعدادة المهني أو من خلال عمليات التنمية المهنية لتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها (عوض، 2008).

ويقصد هنا بالأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بأنه الجهود والأنشطة المهنية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي والتي تمكنه من القيام بتنفيذ المهام والتكليفات التي تلقى على عاتقه بأعلى معدلات الانجاز وفي أقل وقت ممكن معتمداً في ذلك على ما لديه من خبرات ومعارف ومهارات وقيم تمكنه من القيام بهذه

المهام والتكليفات (محمد، 2016)، حيث يعد الأداء المهني عصب الخدمة الاجتماعية بما يمثله من مكانة هامة في تدعيم أداء الأخصائيين الاجتماعيين وذلك من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات ومساعدتهم على تطوير طرق أدائهم بما يسهم في تحسين أوضاعهم المهنية بشكل دائم (علي، 2021)

العوامل التي تحدد الأداء المهني (العكاشة، 2020)

- الجهد الذي يبذله الأخصائي الاجتماعي في تحقيق العمل.
- قدرات ومهارات الأخصائي الاجتماعي وخبرته في القيام بالعمل بالشكل المطلوب.
- انطباع الأخصائي الاجتماعي عن العمل وكيف سيقوم به لتحقيق أعلى درجات النجاح به.

أهمية الأداء المهني للاختصاصي الاجتماعي: (الفريخ، 2014)

ترجع أهمية تحقيق كفاءة الأداء المهني للأسباب الآتية:

1. يعتبر الأداء المهني عصب مهنة الخدمة الاجتماعية لما يمثله من مكانة في تدعيم أداء الاختصاصي بتزويده بالمعارف والمعلومات المتخصصة بأساليب عمل هوصقل مهاراته وتنمية قدراته.
2. يعتبر الأداء المهني بمثابة فعل اجتماعي أو شبكة أفعال اجتماعية فهو عملية مستمرة ومتبادلة تستهدف في النهاية فعالية الأداء المهني في مواجهة الاحتياجات والمتطلبات.
3. التغيرات السريعة التي تنتاب المجتمعات وما يفرزه من مشكلات جديدة تتطلب معارف ومهارات وخبرات وقيم متطورة وجديدة باستمرار وتدريب مستمر وبدونه تصبح الممارسة المهنية في حالة ضعف

الأداء المهني الناجح:

ليحصل الأخصائي الاجتماعي على نتائج سليمة عند قيامه بالعمل يجب عليه اتباع الطرق السليمة للقيام بالعمل، لذلك هناك مجموعة من النصائح تقدم للفرد ليكون أدائه المهني ناجح وصحيح، وتتمثل هذه النصائح بما يلي:

- على الأخصائي الاجتماعي دراسة أهداف العمل الذي سيقوم به ومعرفة إذا كانت تناسب أهداف الفرد.
- على الأخصائي الاجتماعي أن يكون على وعي ومعرفة بالمهام المطلوبة منه، وما يحتاج إليه من مهارات وقدرات لتحقيقها.
- على الأخصائي الاجتماعي أن يُحدد سلوكياته للقيام بالعمل، وأن يُحدد الجهد الذي سيبذله، وعليه الاستمرار والمتابعة؛ لكي يحصل على أفضل أداء

العناصر الأساسية للأداء المهني الناجح:

هناك ثلاثة عناصر أساسية للأداء المهني الناجح تتمثل في الاهتمام، المقدرة. الجهد، فالأداء الناجح لم يعد يرتبط كما كان متعارفاً عليه بمعيار المقدرة فقط إذا انضح أنها واحدة من ثلاثة عوامل مهمة تؤثر في الأداء، فالأداء هو نتيجة الجهد المبذول والمقدرة الذاتية وكلاهما متوارث ومكتسب عن طريق التدريب والخبرة، وإذا اجتمع قدر متواضع من القدرة مع قدر غير عادي من الجهد فإن النتيجة تكون مستوى عالياً من الأداء، كما أن الاهتمام يتبع الجهد أيضاً فعندما لا يتوفر الاهتمام فمن المتوقع ألا يتوفر الجهد أيضاً (Breland, 2003:10).

أولاً: تعريف الأخصائي الاجتماعي :

يعرف الأستاذ " سيد ابوبكر الأخصائي الاجتماعي بأنه " ذلك الشخص الذي يمارس الخدمة الاجتماعية، ويتصف بالخلق المهني ويلتزم بفلسفة المهنة ومبادئها وقيمتها وأهدافها، فهو القائد المهني الذي يحدد العمليات الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد والجماعات والمجتمعات لحل المشكلات وإشباع الاحتياجات، أي إحداث

التغيير المطلوب 20 بينما تعرفه الدكتورة سلمى محمود " بأنه ممثل المنظمة الاجتماعية وهو الشخص المهني الذي اعد نظريا وعمليا لممارسة طريقة العمل مع الأفراد والجماعات والمجتمعات لحل المشكلات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات أي إحداث التغيير المطلوب ما يمكن قراءته من هذين التعريفين هو أن عمل الأخصائي الاجتماعي ليس بأي حال من الأحوال عمل تطوعي نابع من النزعة الدينية رجاء الجزاء الأخروي أو الرغبة في العمل الخيري من اجل المكانة الاجتماعي؛ وان كانت الرغبة والتطوع من العوامل المساعدة والمؤدية إلى اكتشاف واختيار الأخصائي الاجتماعي، وذلك كون مهنة الخدمة الاجتماعية قد قطعت أشواط كبيرة في مجال تحديد عناصرها وخصائصها وأهدافها كمهنة من المهن، وعليه فالأخصائي الاجتماعي شخص مهني متخصص ممارس لوظيفة الخدمة الاجتماعية ضمن منظمة اجتماعية، ولن تتأت له هذه المهنة إلا عن طريق التكوين في المدارس المتخصصة في مجال الخدمة الاجتماعية، حتى يكتسب المعرفة العلمية والمهارات الفنية لتأدية الخدمة بمهارة ونجاح (بلحنيش، 2018).

فالأخصائي الاجتماعي هو الشخص المؤهل للعمل في أي مجال من المجالات الاجتماعية، على اختلاف أهدافها التنموية والوقائية والعلاجية، ضمن المفاهيم التي تتضمنها الخدمة الاجتماعية على اختلافاتها الفلسفية، مع ثباته على المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تقوم عليها، بالإضافة لالتزامه بنطاق العمل التي ترسمها له المؤسسة أو الجمعية التابع لها في مجال عمله، دون خرق أي من نصوص العمل المتفق عليها، أو التعدي أو التدخل في المجالات الأخرى المكملة لعمل المؤسسة (الزبون، 2015).

كما يعرف الأخصائي الاجتماعي بأنه الشخص الذي يمتلك المؤهلات والمهارات التي تعينه على العمل في مجال الخدمة الاجتماعية ويقع على عاتق هذا الشخص القيام بالعديد من المهام والواجبات فهو يسعى لرقى وتقديم المجتمع، والحد من انتشار الخلافات، والمشكلات الاجتماعية وتقديم خدمات جليلة للأبناء المجتمع، وتشجيعهم على المطالبة بحقوقهم، ومساعدتهم في ذلك، وارشادهم إلى اتباع الأساليب والعادات

الصحيحة التي تضمن لهم الراحة النفسية ،وتساعدهم على النجاح في الكثير من أمور حياتهم (هاجر ،2017).

صفات الأخصائي الاجتماعي :

الاخصائي الاجتماعي هوالمهني الذي يمارس الخدمة الاجتماعية يجب ان يتحلى بعدة صفات متكاملة حتى يتمكن من اداء عمله بثقه وعلي وجه مرض سليم ,ومن هذه الصفات (توفيق، 1996).

أو لاً : الالتزام السلوكي:

أن يمثل قدوة حسنة من حيث الالتزام السلوكي للطلاب والزملاء ويقدر أهمية الوقت في عمله ويداوم قبل موعد عمله الرسمي ويتعامل مع الجميع باحترام متبادل، وأن يكون مخلصاً في أدائه لعمله وله دور إيجابي وفعال في المجتمع المدرسي، ويتمتع بعلاقته الطيبة مع أطراف المجتمع المدرسي وأولياء الأمور ويوظف هذه العلاقات لصالح عمله مع الطلاب سلوكياً وتربوياً.

ثانياً: المعرفة التخصصية :

أن يتمتع الأخصائي الاجتماعي بقدرات معرفية عالية في مجال تخصصه ويحافظ على تطوره المهني ويواظب على حضور كل ما يؤهله مهنياً من لقاءات وندوات تنظمها الوزارة أو الدوائر المحلية،ويبتكر في عمله من خلال تطوير شكل النشاط المؤسسي، ويساعد العملاء في كل ما يخص مجال العمل، ويبادر بإشراكهم في العمل التطوعي وخدمة البيئة والمجتمع لبث العديد من القيم والسلوكيات الحميدة في نفوس العملاء.

ثالثاً : المساهمات الإيجابية :

أن يكون للأخصائي الاجتماعي دورٌ بارزٌ في تنمية العلاقات الإنسانية والتواصل بين الزملاء في المؤسسة، ولديه قدرة على تحديد المشكلات الاجتماعية والتعريف بها والتعامل معها بمسؤولية، ووضع المقترحات التي تساهم في علاجها، وله آراء قيمة يعرضها في شكل نشرات أو رسائل تفيد المجتمع وتساهم في الارتقاء بالأداء في مجال العمل الاجتماعي.

رابعاً: التعلم المستمر:

من المهم الاستمرار في تطوير المعرفة والمهارات من خلال الحصول على التدريب المستمر وحضور الدورات التدريبية والمؤتمرات المهنية.

خامساً: التواصل الفعال:

يجب أن يكون لدى الأخصائي الاجتماعي قدرة على التواصل الفعال مع العملاء والزملاء والجهات الأخرى المعنية بالعمل. ويجب أن يكون الأخصائي الاجتماعي قادراً على الاستماع بشكل فعال وتوضيح الأفكار بوضوح.

سادساً: الالتزام بالممارسات المهنية الأخلاقية:

يجب أن يتمتع الأخصائي الاجتماعي بمعرفة عميقة بالممارسات المهنية الأخلاقية والالتزام بها. ويجب عليه أن يحترم خصوصية العملاء ويتجنب الصراعات المصالح ويحترم الحرية والكرامة البشرية.

سابعاً: القدرة على التحليل:

يجب أن يكون الأخصائي الاجتماعي قادراً على تحليل البيانات والمعلومات وتقييم الوضع الاجتماعي للعملاء والمجتمعات التي يخدمها.

ثامناً: القدرة على العمل الجماعي:

يجب أن يكون الأخصائي الاجتماعي قادراً على العمل الجماعي مع العملاء والزملاء والجهات الأخرى المعنية بالعمل. ويجب أن يكون الأخصائي الاجتماعي قادراً على تنسيق الجهود والتواصل بفعالية.

تاسعاً: القدرة على التعامل مع التحديات:

يجب أن يكون الأخصائي الاجتماعي قادراً على التعامل مع التحديات والمشاكل الاجتماعية بفعالية وبطريقة إيجابية.

عاشراً: الثقة بالنفس والتواضع، والحرص على الاستفادة من كافة المواقف والتجارب التي يمر بها، وهذا ما يمنه تكرار الأخطاء، ويضمن له النجاح.

الحادي عشر: التمتع بمظهر لائق حتى يجذب من حوله للتعامل معه فمثلاً يجب أن يكون بشوش، وهادئ.

الثاني عشر: امتلاك القدرة على تقدير ظروف، ومشاعر الآخرين، وعدم الاستهزاء بمشكلاتهم.

ادوار الأخصائي الاجتماعي :

يختلف دور الأخصائي الاجتماعي وأسلوب عمله وتدخله بحسب الحالات والفئات التي يعمل معها، فدور الأخصائي الاجتماعي في المجال التعليمي يختلف عن دوره في مجال حقوق المرأة وحقوق الطفل، كما يختلف عن دوره في مجال الاحتياجات الخاصة والمعاقين، وغيرها من المجالات، وعلى الرغم من اختلاف

هذه المجالات إلا أنها جميعاً تقوم على ثلاثة أدوار رئيسية: (الزبون، 2015)

1. الدور الوقائي، يقوم هذا الدور على اتخاذ الأخصائي الاجتماعي جميع التدابير الوقائية اللازمة، للحد من انتشار المعضلة الاجتماعية التي يعمل ضمن مجالاها.

2. الدور التنموي، يتمثل عمل الأخصائي الاجتماعي هنا على تطوير القدرات والمهارات الفردية للفئات التي يعمل معها، والتي تساعد في فتح مجالات عدة أمامهم للعمل والتطور والنجاح. الدور العلاجي، بحيث يعمل الأخصائي الاجتماعي على تخلص الحالة التي يعمل معها من المشكلات الاجتماعية أو النفسية التي يعاني منها، أو المساعدة في تعلم تقبلها وكيفية التعامل معها كما هو الحال في حالات الإعاقة الجسدية، والتي تشكل الحاجز الأساسي على منع تحقيق الدور التنموي.

مجالات عمل الأخصائي الاجتماعي :

1. الرعاية الاجتماعية: يعمل الأخصائي الاجتماعي في المؤسسات الاجتماعية والحكومية والخاصة لتقديم الدعم الاجتماعي للأفراد والأسر والمجتمعات المحتاجة، ويساعدهم على تحسين ظروفهم المعيشية والصحية والاجتماعية.

2. الرعاية الصحية والعلاج النفسي: يعمل الأخصائي الاجتماعي في المستشفيات والعيادات والمراكز الصحية والنفسية لتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للمرضى وأفراد عائلاتهم، ويساعدهم على التعامل مع المشاكل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على صحتهم النفسية والجسدية.

3. التعليم والتدريب والتنمية المهنية: يعمل الأخصائي الاجتماعي في المدارس والجامعات والمؤسسات التعليمية لتوفير الدعم الاجتماعي والنفسي للطلاب والموظفين، ويساعدهم على تحسين مهاراتهم الاجتماعية والنفسية والمهنية.

4. التنمية المجتمعية: يعمل الأخصائي الاجتماعي في المنظمات الاجتماعية والمجتمعية والحكومية لتنمية المجتمعات وتحسين ظروف الحياة فيها، ويساعدهم على تحسين الصحة النفسية والاجتماعية للأفراد والمجتمعات.

5. العمل الاجتماعي الدولي: يعمل الأخصائي الاجتماعي في المؤسسات الدولية والمنظمات الإنسانية لتقديم الدعم الاجتماعي والنفسي للأفراد والمجتمعات في الدول النامية والمنكوبة والمهمشة، ويساعدهم على تحسين ظروف حياتهم وتحقيق التنمية المستدامة.

وظائف الأخصائي الاجتماعي (يونس، 2021) :

1. الوسيط: يلعب الأخصائي الاجتماعي دور الوسيط، إذ يعمل كحلقة وصل تربط بين الفرد أو العائلة بالخدمة المطلوبة، بالإضافة إلى متابعة الأشخاص المعنيين بالخدمة الاجتماعية للتأكد من حصولهم على المطلوب.

2. المدافع أو المناصر: إذ يسعى الأخصائي الاجتماعي للمطالبة بحقوق الآخرين خاصةً المستضعفين منهم، وحث صناع القرار حول ضرورة إشباع رغبات أفراد المجتمع المحلي.

3. إدارة الحالة: يُساعد الأخصائي الاجتماعي في تحديد الخدمات المناسبة لعملائهم ومساعدتهم في الوصول إليها وهي من الوظائف المهمة خاصةً لقضايا التشرد والمسنين، وضحايا الجرائم، وغيرها من المشاكل الخطيرة في المجتمع.

4. المربي والمعلم: وتتمثل بتطوير الموارد البشرية من خلال تطوير بعض المهارات عند بعض الأشخاص؛ كالميزانية، والانضباط وغيرها.

5.المعالج الجماعي: يعمل الأخصائيون الاجتماعيون على تنمية المجتمع والتغيير السياسي من خلال المشاركة كقادة أو معالجين جماعيين لمجموعة من الناس.

6.المنظم: يعمل الأخصائي الاجتماعي في تنظيم المجتمع والتنظيم النقابي، والتنمية الاقتصادية.

وترى الباحثة أن تعدد وظائف الأخصائي الاجتماعي يعكس مدى أهمية دوره في تحسين الواقع الاجتماعي للأفراد والمجتمعات، حيث إن قيامه بدور الوسيط، والمدافع، والمربي، والمعالج الجماعي، وغيرها من الأدوار، يتطلب منه امتلاك مهارات متعددة تكفل تحقيق الأهداف المهنية، كما أن نجاحه في أداء هذه الوظائف يعتمد بشكل كبير على وعيه بذاته الاجتماعية وقدرته على التفاعل الإيجابي مع المستفيدين، مما يعزز فاعلية التدخلات الاجتماعية ويحقق الأثر المرجو منها.

2.2 الدراسات السابقة

سيتناول هذا الجزء من الدراسة الدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة، وسوف يجري عرض الدراسات العربية والأجنبية من الاحدث الى الأقدم، وقد قسمت الى دراسات مرتبطة بالذات الاجتماعية واخرى مرتبطة بالأداء المهني.

1.2.2 الدراسات المتعلقة بالذات الاجتماعية

دراسة لونيس (2020) بعنوان: فاعلية الذات الاجتماعية لدى الشباب الجامعي

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن مستوى فاعلية الذات الاجتماعية لدى الشباب الجامعي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مقياس فاعلية الذات الاجتماعية، على عينة بلغ حجمها 130 طالبا جامعياً تم اختيارها بطريقة عشوائية، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات، فقد أسفرت النتائج على أن مستوى فاعلية الذات الاجتماعية مرتفع لدى الشباب الجامعي، كما أسفرت النتائج أيضا عن عدم وجود اختلاف في فاعلية

الذات الاجتماعية باختلاف متغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة. الكلمات المفتاحية: فاعلية الذات الاجتماعية، الجنس الشباب الجامعي.

دراسة الصعيدي والدحافري (2019)، هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن إمكانية التنبؤ بمفهوم الذات الاجتماعي من خلال أنماط التنشئة الوالدية كما يدركها طلبة الصفوف (6- 10) من التعليم الأساسي بسلطنة عمان، وشملت عينة الدراسة (509) طالبا وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وباستخدام مقياس مفهوم الذات الاجتماعي، ومقياس أنماط التنشئة الوالدية، أظهرت النتائج مستوى مرتفعا في مفهوم الذات الاجتماعي، وأنماط التنشئة الوالدية باستثناء النمط المتساهل للأب والأم، وظهر النمط الحازم كأكثر الأنماط إدراكا لدى الطلبة، كما أشارت النتائج لوجود فروق دالة إحصائية في مستوى مفهوم الذات الاجتماعي لصالح الإناث، وفي أنماط التنشئة الوالدية لصالح الذكور، في حين لم تظهر أي فروق في متغيرات الدراسة بناء على الصف الدراسي، ودلت النتائج على إمكانية التنبؤ بمفهوم الذات الاجتماعي من خلال أنماط التنشئة الوالدية (النمط الحازم للأب، النمط الحازم للأم) وذلك بعد ضبط تأثير الجنس

دراسة تيتان (2017)، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التطرف ومفهوم الذات لدى طلبة مؤسسات التعليم العالي في محافظة قلقيلية، ومن أجل ذلك قام الباحث بتحديد مجتمع الدراسة والمكون من طلبة جامعة القدس المفتوحة والبالغ عددهم (1936) طالباً وطالبة، والبالغ عدد هم (242) طالباً وطالبة، في محافظة قلقيلية، وقد بلغت العينة (287) طالب وطالبة، اختيرت بطريقة طبقية عشوائية بسيطة، استرد منها (254) استبانة، وكان عدد الطلبة الذكور (75) طالباً بنسبة (29.5%) وعدد الطالبات الإناث (179) طالبة بنسبة (70.5%)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي الملائمة لطبيعة الدراسة وأهدافها. قام الباحث بتطوير أداة التطرف بالاعتماد على مقياس أبودواية (2012) في الاتجاه نحو التطرف، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للتطرف كانت بمتوسط قدره (2.89) لدى طلبة مؤسسات التعليم العالي

في قلقيلية، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية ل الح الذكور، وجود فروق دالة إحصائية لصالح القرية، ولم يوجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير مستوى دخل الأسرة، وأظهرت النينجان الدرجة الكلية لمفهوم الذات كانت مرتفعة بنسبة (3.65) لدى طلبة مؤسسات التعليم العالي في قلقيلية، ولم تظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيمتغيرات الجنس، ومكان السكن، ومستوى دخل الأسرة. كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين درجات التطرف ومفهوم الذات

دراسة ابومرق (2013)، هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والتفاعلات الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة الابتدائية خارج المنزل بمدينة الخليل، واستخدمت عينة قوامها 95 طفلاً منهم 52 ذكور و 43 إناث. ولتحقيق أهداف الدراسة طبق مقياسين الأول: اختبار تقدير الذات للأطفال لكوبر سميت ترجمة عبد الفتاح، والتسوقي (1981)، الصورة (ب) والآخر : مقياس التفاعلات الاجتماعية للأطفال من اعداد محمد (2008) بعد التأكد من خصائصهما السيكومترية، وأسفرت نتائج الدراسة أن من أهم مظاهر التفاعلات الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة تقديم الشكر للآخرين، والقدرة على المشاركة في النشاطات والاعمال، بينما أهم مظاهر تقدير الذات عندهم الفرح مع الأقران، وأنهم محبوبون وهم يلعبون، ومن جانب آخر تبين وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتفاعلات الاجتماعية خارج إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.309) وهي قيمة متوسطة، في حين تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة تقدير الذات والتفاعلات الاجتماعية لدى كلا من الذكور والإناث ووجود فروق تعزى إلى المستوى التعليمي للأبوين وفي ضوء هذه النتائج تم طرح بعض التوصيات.

هدفت دراسة بينجيمولكي ومالكيتبار (Yengimolki&Malekitabar,2014) إلى فهم العلاقة بين مفهوم الذات والتكيف الاجتماعي وفق الإنجاز الأكاديمي للطلبة في الجامعات الإيرانية، واختيرت عينة عنقودية من طلبة الجامعات مكونة من (234) طالباً وطالبة موزعين على (122) من الذكور، و(112)

من الإناء. وأشاراء الأناأ إلى واء علااء بين مفهوم الأاء والأأف، وأن هناك علااء بين الإناء الأكاءم والأأف الأأماعف، ولا فواء علااء بين مفهوم الأاء والإناء الأكاءمف. بأكل عام أظهرأ الأناأ أنه كلما كان الأأف أفضل ففكون لأفهمفأأ أفضل للأأأم فف أفاأهم

أأأأأ أأأأ (2013) بأأأ فاعلأف الأاء وعلاأأها بالأأأف المأفف وأوءة الأأأ لأف مأمأأ
أرف المأأأ فف المأأأ الأأومأ فف الأأأ الفأفف، أأأأ الأأأأ الأاللأ إلى الأأرف على مسأوأ فاعلأف الأاء، ومسأوأ الأأأف المأفف، وأوءة الأأأ لأف مأمأأ أرف المأأأ فف المأأأ الأأومأ فف الأأأ الفأفف، كما أأأأ إلى أأأأ فأففأف العلااء بين الأأأ الكللأ، والأأأأ لمأأفف فاعلأف الأاء، والأأأف المأفف، وأوءة الأأأ. وأأأأ عففأ الأأأأ من (45) مأمأأ من مأمأأ أرف المأأأ ألال العام الأأأف 2012 / 2011 م، وأأأأأ الأأأأ ألالأ مأأفف لأأأف الأاء، والأأأف المأفف، وأوءة الأأأ من إأأأأ الأأأأ. وأأأأ الأناأ إلى أن مسأوأ فاعلأف الأاء ففأأ عن 80 % كمسأوأ أفأأأف، وإن مسأوأ الأأأف المأفف، ومسأوأ أوءة الأأأ فقل عن مسأوأ 80 % كمسأوأ أفأأأف، كما أأأأ الأناأ إلى وأوء علااء ارأأأأف أالآ إأأأأا بفن الأأأ الكللأ، وأأأأ مأأأ فاعلأف الأاء، والأأأ الكللأ، وأأأأ مأأأ الأأأف المأفف ما عأأ الأأأف الأأماعف، والأأأ الكللأ، وأأأأ مأأأ أوءة الأأأ، وأوءأ فأأأ أالآ ألالأ إأأأأف بفن مأأأأأ أأأأ مأمأأ أرف المأأأ فف مأأأ الأأأ الفأفف مأأأأأ الفاعلأف الأأأف ومأأأأأ الفاعلأف الأأأف على مأأأ الأأأف المأفف، ومأأأأ أوءة الأأأ.

وأأأ أأأأأ أأر وأأأم (2013) إلى الأأ فف السلأف الأأماعف وعلاأأه بمفهوم الأاء لأف أأأأ
كللأ الفأأأ الأأألأ فف أأأأأ بأبل فف العأأ. ولأأأأف ألك الأأف أأب المأأأأ أأأأف والأأأأف المأأأأف لأأأأ عففأ الأأأ فأأأ (384) أأأأ وأأأأ. وأظهرأ الأناأ أن أأأأ كللأ الفأأأ

الجميلة يتمتعون بمستوى عال من السلوك الاجتماعي، وأن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الاجتماعي ومفهوم الذات ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الاجتماعي لدى طلبة كلية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مفهوم الذات لدى طلبة الكلية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

دراسة إيمين وجلجار (Emine&Gaglar.2009) هدفت هذه الدراسة الى دراسة التشابه والاختلاف في مفهوم الذات بين الذكور والإناث في أو اخر سن المراهقة وأوائل سن الرشد وهدفت الدراسة إلى معرفة الاختلاف في مفهوم الذات في متغير الجنس والعمر، وطبق الباحث الدراسة على (1125) طالبا وطالبة من طلبة المدارس والجامعات، وتألفت عينة الدراسة من طلبة المدارس (378) ذكورا (337) إناث. أما طلبة الجامعة فبلغ عدد الذكور (554) أما إناث (571) طلبة، واستخدم الباحث مقياس مفهوم الذات الجسدي، إذ تكون المقاييس من (70) فقرة تمثلت في مفهوم الذات والثقة بالنفس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مفهوم الذات لدى الذكور أعلى من مفهوم الذات لدى الإناث أما بالنسبة لمتغير العمر فقد أظهرت نتائج الدراسة تراجع مفهوم الذات الى منتصف مرحلة المراهقة من ثم زيادة خلال مرحلة البلوغ والرشد.

أجرى كونا (Connell,2001) دراسة: هدفت إلى استقصاء أثر برنامج أرشاد جمعي في تحسين مفهوم الذات، باستخدام تعليم المغامرة في الهواء الطلق الطلبة المراهقين في الصفوف الدراسية (12-09) بمدرسة كلية الأصدقاء الخاصة بمدينة نيويورك الأمريكية، والذي استمر لفصل دراسي كامل بواقع جلستين أسبوعيا ولقي مفهوم الذات العام ومفهوم الذات الجسمية، والذات المؤثرة، والذات القادرة، والذات الاجتماعية والذات الأكاديمية، لدى أفراد المجموعة التجريبية، كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع الاجتماعي (الذكور والإناث) في مفهوم الذات الأكاديمية والاجتماعية مدة (40) دقيقة للجلسة الواحدة على عينة تكونت من (94) طالبا وطالبة، اختيروا عشوائيا وقسموا إلى مجموعتين المجموعة

التجريبية (36) طالبا وطالبة، والمجموعة الضابطة (58) طالبا وطالبة استخدم الباحث مقياس مفهوم الذات المتعدد الأبعاد، وأشارت النتائج الى وجود تحسن ملحوظ

أجرى كل من سكوت وبيلين (Schott&Bellin, 2001) دراسة هدفت إلى مساعدة المراهقين في فهم تصرفاتهم وسلوكياتهم وعلى تحديد مدى تأثير البيئة والمجتمع والعادات على مفهوم الذات لديهم بالإضافة إلى بيان أهمية مفهوم الذات، لدى عينة الدراسة البالغة 978 مراهقا، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى مفهوم الذات ومستوى التحصيل وقد وجدت الدراسة وجود علاقة ارتباطية أخرى بين ذات دلالة إحصائية بين مستوى التحصيل والنشاط الصفي.

2.2.2 الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء المهني

دراسة فقيهي (2023)، سعت الدراسة الى تحقيق الهدف الرئيسي وهو تحديد معوقات جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في مراكز الرعاية الصحية الأولية بمدينة الرياض وجدة من منظور الخدمة الاجتماعية. وتتفرع من الهدف الرئيسي للدراسة الأهداف التالية: تحديد نوعية معوقات الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في مراكز الرعاية الصحية الأولية بالرياض وجدة، وضع تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية في مواجهة معوقات جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في مراكز الرعاية الصحية الأولية في الرياض وجدة. وهذه الدراسة من الدراسات الوصفية وتكون مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين الاجتماعيين في مراكز الرعاية الصحية الأولية بمدينة الرياض ومدينة جدة. وتمثلت عينة الدراسة بـ (35) من الأخصائيين الاجتماعيين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في الرياض وجدة، وتم اعداد الاستبانة كأداة للدراسة، ومن أبرز النتائج: عدم اهتمام الأخصائي الاجتماعي بالتواصل مع اسرة المريض فيما يتعلق بالخطة العلاجية وعدم تعاون الأهل والأقارب للمريض مع الأخصائي الاجتماعي بمراكز الرعاية الأولية.

دراسة محمد وعبد الرزاق وابوصالح (2023)، هدف البحث الحالي إلى تحديد معوقات الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي لتحقيق التوازن البيئي للوصول لمقترحات تفعيل الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي لتحقيق التوازن البيئي، واستخدم البحث المنهج الوصفي، بوصفه المنهج المناسب لهدف البحث وطبيعته، كما اعتمد البحث على استمارة استبيان كأداة للتعرف على معوقات ومقترحات تفعيل الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمدارس الابتدائية لتحقيق التوازن البيئي من وجهة نظر عينة الدراسة، وطُبقت على (70) أخصائي اجتماعي بالمدارس الابتدائية التابعة لإدارتي الوائلي ومنشأة ناصر التعليمية، وأظهرت نتائج الدراسة معوقات الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي لتحقيق التوازن البيئي تمثلت فيما يلي: الترتيب الأول بُدع المعوقات المادية بنسبة (90.9%)، ثم بُدع المعوقات المهنية بنسبة (90.2%)، ثم بُدع المعوقات الإدارية بنسبة (89.3%)، ثم في الترتيب الأخير بُدع المعوقات المجتمعية بنسبة (86.8%)، وبالنظر للنتائج تشير إلي أن المتوسط العام للمعوقات ككل بلغ نسبته (89.3%) وهو مستوى مرتفع، وقد توصل البحث لمجموعة من المقترحات تمثلت فيما يلي: المقترحات المادية: جاء في الترتيب الأول توفير الأدوات الأساسية للأخصائي الاجتماعي للقيام بالأنشطة البيئية بنسبة (99.5%)، ثم توفير الموارد للقيام بالأنشطة البيئية لإكساب التلاميذ تحقيق التوازن البيئي بنسبة (97.6%)، أما المقترحات المهنية: جاء في الترتيب الأول توفير الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمدرسة بنسبة (98.6%)، يليه الترتيب الثاني توافر البرامج التدريبية الخاصة بتحقيق التوازن البيئي بنسبة (94.8%)، والمقترحات الإدارية: جاء في الترتيب الأول التخطيط الجيد، يليه الترتيب الثاني تفهم العاملين بالمدرسة لأهمية الدور البيئي المهني للأخصائي الاجتماعي بنسبة (95.7%)، وأخيراً المقترحات المجتمعية: جاء في الترتيب الأول تغيير الاتجاهات السلبية لأفراد المجتمع تجاه دور الأخصائي الاجتماعي بنسبة (93.8%)، يليه الترتيب الثاني تقوية الروابط أو العلاقات بين المدرسة والمؤسسات البيئية بنسبة (93.3%)

دراسة يونس (2022) بعنوان التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، هدف البحث الحالي التعرف الى مستوى التوافق النفسي والاجتماعي ومستوى الاداء المهني لدى معلمات رياض الاطفال، والكشف عن طبيعة العلاقة بين التوافق النفسي والاجتماعي ومستوى الأداء المهني، وكذلك دراسة الفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي والأداء المهني في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أدوات البحث بمقياس التوافق النفسي والاجتماعي من (اعداد الباحثة)، ومقياس الاداء المهني من (اعداد الباحثة)، وتكونت عينة البحث من (150) معلمة من معلمات رياض الاطفال، وتوصل البحث الى ارتفاع مستوى كل من التوافق النفسي والاجتماعي والاداء المهني لدى معلمات رياض الاطفال، ووجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين مستوى التوافق النفسي والاجتماعي وبين الاداء المهني لدى معلمات رياض الاطفال، كما أشارت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة البحث تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح العازبة، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة البحث تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاداء المهني لدى معلمات رياض الاطفال تعزى لمتغيرات المؤهل، الحالة الاجتماعية.

دراسة ققيشه (2022) ،هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل. تكون مجتمع الدراسة من (9215) معلماً ومعلمة للعام الدراسي 2020/2021 في حين كانت عينة الدراسة عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (878) معلماً ومعلمة. واستخدم الباحثون الاستبانة أداة لدراساتهم تكونت من (30) فقرة موزعة على مجالين. وتم التأكد من صدق وثبات الأداة بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة، وتم الإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المبحوثين لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة للدرجة الكلية، وبمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري مقداره (0.48)، وقد جاء مجالا الأداء المهني بدرجة مرتفعة أيضاً. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات المبحوثين لواقع الأداء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، فيما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثون بإشراك المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية بدورات تدريبية وتأهيلية للتعريف بمفهوم الأداء المهني للمعلم ومجالاته وسبل تطويره

دراسة علي (2021) بعنوان بيئة العمل وعلاقتها بجودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية، هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين بيئة العمل بأبعادها المختلفة على جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية. وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بأسلوب الحصر الشامل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية وعددهم (96) أخصائي اجتماعي واستعانت الباحثة بمقياس بيئة العمل للكشف عن نتائج الدراسة وكشفت نتائج الدراسة إلى أن هناك قصور في بيئة العمل بأبعادها المختلفة مما انعكس سلباً على جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية، وتوصلنا في النهاية لبعض المقترحات لمواجهة هذه المعوقات

دراسة ابومرق (2021) بعنوان الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية للمرشدين التربويين في محافظة الخليل، هدفت الدراسة التعرف إلى الأداء المهني كمتغير وسيط في العلاقة بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التنبؤي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في محافظة الخليل، وأجريت

الدراسة على عينة تكونت من (224) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس هي: مقياس الأداء المهني، ومقياس المرونة الإيجابية، ومقياس السعادة النفسية، وذلك بعد التأكد من خصائصها السيكمترية (الصدق والثبات). وأظهرت النتائج أن مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم كان بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.85)، ومستوى المرونة الإيجابية لديهم كان مرتفعاً بمتوسط حسابي (4.04)، ومستوى السعادة النفسية لديهم كان مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.90). كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الأداء المهني وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الأداء المهني وبين السعادة النفسية، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين المرونة الإيجابية وبين السعادة النفسية. وتوصلت الدراسة إلى أن الأداء المهني يلعب دور المتغير الوسيط بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في درجات المرشدين التربويين في محافظة الخليل على مقياس الأداء المهني وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور، وعدم وجود فروق في درجات المرشدين التربويين في محافظة الخليل على مقياس المرونة الإيجابية، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في درجات المرشدين التربويين في محافظة الخليل على مقياس السعادة النفسية. ووجود فروق دالة إحصائياً في درجات المرشدين التربويين في محافظة الخليل على مقياس الأداء المهني ومقياس المرونة الإيجابية ومقياس السعادة النفسية لصالح الماجستير. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات المرشدين التربويين في محافظة الخليل على مقياس الأداء المهني، ومقياس المرونة الإيجابية، ومقياس السعادة النفسية، تعزى لمتغيري سنوات الخدمة في الإرشاد، والمديرية التابع لها. الكلمات المفتاحية: الأداء المهني، المرونة الإيجابية، السعادة النفسية، المرشدين

دراسة محمد(2016) بعنوان: الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي ودور الخدمة الاجتماعية في تجويده هدفتم الدراسة إلى تحديد الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي ودور الخدمة الاجتماعية في تجويده. واشتملت الدراسة على عشرة محاور رئيسة، أو ضح المحور الأول مفهوم جودة الأداء المهني للإخصائي الاجتماعي. وتناول المحور الثاني أهمية تحقيق جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، ومنها، التحسين المستمر في أداء العاملين بالمؤسسة وليس الوقوف على مستوى معين، وتحقيق النتائج المتوقعة بأقل تكلفة وأقل جهد وأقصر وقت ممكن. وأظهر المحور الثالث أهداف جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي. وأشار المحور الرابع إلى ركائز الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، والتي تمثلت في (الموظف، والوظيفة، والموقف). واستعرض المحور الخامس العوامل المؤثرة في جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، ومنها (الاختبارات، والأنشطة، والعوامل الشخصية والمجتمعية). وتطرق المحور السادس إلى معايير جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، ومنها (التحديد الدقيق لأهداف التدخل والممارسة المهنية، وضرورة الالتزام بخطوات عملية تحسين الأداء). وناقش المحور السابع مقومات جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي. وأو ضح المحور الثامن المهارات اللازمة لجودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، ومنها (المهارات الفكرية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفنية). وتناول المحور التاسع قياس مدى جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي. وكشف المحور العاشر عن دور الخدمة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمختلف المؤسسات، وذلك عن طريق عدة أمور منها، العمل على القيام بالمهام الإدارية على أفضل وجه ممكن في المؤسسات، والاستفادة من المنافسة بين المؤسسات لتطوير الخدمات بشكل جيد. وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل استخدام معايير الجودة الشاملة بما يساعد على تطوير برامج التدريب المهني للارتقاء بمستوى أداء الأخصائيين الاجتماعيين في ضوء نتائج التقييم. كما أو صت بضرورة استيعاب واستخدام التكنولوجيا الحديثة واستثمارها.

دراسة النهامي (2016)، هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مجالات مساهمة المعايير المهنية العامة للمراجعة على جودة وتحسين الأداء المهني للمراجع الخارجي، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم عمل استبانة مكونة من (3) أجزاء، اعتماداً على الإطار النظري والدراسات السابقة، وزعت على مكاتب المراجعة وعددها (111) مكتب، وتم استرجاع (89) استبانة، وهي تمثل نسبة إرجاع قدرها (80.2%). ولقد قام الباحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS في التحليل، كما قام باستخدام المعالجات الإحصائية الملائمة بهذا الخصوص. وقدمت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

- إن قيام المراجع الخارجي ببذل العناية المهنية الواجبة من أجل إنجاز عملية المراجعة وكتابة تقرير المراجعة، يعمل على تحسين الأداء المهني عنده وجودة عملية المراجعة.

- إذا كان الغرض من تقديم الخدمات الاستشارية لعميل المراجعة هو تقديم النصيحة فقط وليس المساهمة في إصدار القرارات، فإن ذلك يؤثر إيجاباً على حياده واستقلاله.

كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة أن يكون المراجع الخارجي مستقلاً في الحقيقة وفي المظهر عند قيامه بعملية المراجعة وتقديمه الخدمات الإدارية الأخرى.

- يجب على المراجعين الذين يمارسون مهنة المراجعة أن يتم إعدادهم إعداداً جيداً من الناحيتين العلمية والعملية التطبيقية.

دراسة بيكي وآخرين (2006, Peaker et al)، وأكدت على أهمية التنمية المهنية للاختصاصيين الاجتماعيين الذين يتعاملون مع الشباب وذلك من خلال بناء القدرات باعتبارها استراتيجية رئيسية لتطوير كفاءتهم وأدائهم المهني وهذا يتطلب تزويد معارفهم من جانب وتنمية مهاراتهم من جانب آخر.

دراسة اندرو (Andrew, 2004) وأكدت على ضرورة الاهتمام بتقييم الأداء بالأداء المهني للاختصاصيين الاجتماعيين، وهذا يتطلب تحديد مؤشرات الأداء الناجح وتقييمه في ضوءها مع زيادة فعالية الدورات التدريبية المقدمة والتي تساهم في تنمية قدراتهم وتزيد من فعالية ادائهم المهني.

دراسة شاروين (Charroin, 2004) أو ضحت أن الأداء المهني للاختصاصيين الاجتماعيين يحتاج إلى تطوير وتحسين مستمر، ويتم ذلك من خلال الحد من المعوقات التي ترجع إلى ضعف القدرات والامكانيات والجوانب المعرفية لدى العاملين في المؤسسات المختلفة، ولذلك يجب التركيز على ضرورة تطوير الأداء الفعلي وتقديم الدعم الاجتماعي المطلوب وقياس العائد النهائي لذلك على النسق المستهدف.

التعقيب على الدراسات السابقة

قامت الباحثة باستعراض مجموعة من الدراسات المحلية والعربية والاجنبية، وهذه الدراسات تناولت متغيرات الدراسة الرئيسية وهي الذات الاجتماعية والأداء المهني.

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغير الذات الاجتماعية اتضح ان هناك دراسات اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث المنهج المستخدم في الدراسة وهو المنهج الوصفي ومنها دراسة تيتان (2017)، وكان هناك مجموعة من الدراسات السابقة التي اتفقت مع الدراسة الحالية في تناول متغير الجنس (ذكر، انثى) ومدى تأثيره بمفهوم الذات الاجتماعية، ومنها دراسة لونيس (2020)، ودراسة الدحافري (2019)، ودراسة ابومرق (2013)، ودراسة جبر وكاظم (2013)، ودراسة أونيل (oonell,2001).

وتم الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغير الأداء المهني، اتضح ان هناك دراسات اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث المنهج المستخدم في الدراسة وهو المنهج الوصفي ومنها دراسة محمد وعبد الرزاق وابو صالح (2023)، ودراسة يونس (2020)، ودراسة ابو مرق (2020).

واستخدمت دراسة الفقيهي (2023)، ودراسة قفيشه (2022)، ودراسة التهامي (2016)، الاستبانة كأداة للبحث وجمع المعلومات وهذه الدراسات تشابهت مع الدراسة الحالية في استخدام أداة البحث. أما باقي الدراسات فقد استخدمت مقاييس متنوعة لقياس الذات الاجتماعية والأداء المهني مثل دراسة لونيس (2020) ودراسة الدحافري (2019) ودراسة يونس (2022)، ودراسة ابومرق (2020) وغيرها من الدراسات.

واتضح من خلال استعراض مجموعة الدراسات السابقة أن الذات الاجتماعية تتغير حسب العمر والمستوى التعليمي وطبيعة العمل ومفهوم الشخص عن ذاته وتقديره لذاته.

كما اتضح من الدراسات السابقة أن الأداء المهني للشخص يختلف باختلاف طبيعة وبيئة العمل ويختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة والمستوى التعليمي والجنس والعمر

وفي هذه الدراسة تريد الباحثة معرفة العلاقة بين الذات الاجتماعية والأداء المهني وهل يتأثر الأداء المهني بالذات الاجتماعية بحسب متغيرات الدراسة وهي (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، الراتب الشهري) .

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

1.3 منهجية الدراسة

2.3 مجتمع الدراسة وعينتها

3.3 أدوات الدراسة

4.3 متغيرات الدراسة

5.3 إجراءات تنفيذ الدراسة

6.3 المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل الطرق والإجراءات التي اتبعت، والتي تضمنت تحديد منهجية الدراسة المتبعة، ومجتمع الدراسة والعينة، وعرض الخطوات والإجراءات العملية التي اتبعت في تطوير أدوات الدراسة وخصائصها، ثم شرح مخطط تصميم الدراسة ومتغيراتها، والإشارة إلى أنواع الاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

1.3 منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي للحصول على المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة، وذلك لأنه أكثر المناهج ملاءمة لطبيعة هذه الدراسة؛ حيث أن المنهج الوصفي الارتباطي هو الأمثل لتحقيق أهداف هذه الدراسة، كونه المنهج الذي يقوم بدراسة وفهم ووصف الظاهرة وصفاً دقيقاً من خلال المعلومات والأدبيات السابقة، وإن هذا المنهج لا يعتمد فقط على جمع المعلومات إنما يقوم بالربط وتحليل العلاقة ما بين متغيرات الدراسة للوصول إلى الاستنتاجات المرجو الوصول إليها من خلال الدراسة (عوده وملكاوي، 1992).

2.3 مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، والبالغ عددهم (200) حسب إحصائية وزارة التنمية الاجتماعية للعام 2024م.

أما عينة الدراسة، فقد اختيرت كالاتي:

أولاً- العينة الاستطلاعية (Pilot Study): اختيرت عينة استطلاعية مكونة من (30) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، وذلك بغرض التأكد من صلاحية أدوات الدراسة واستخدامها لحساب الصدق والثبات.

ثانياً- عينة الدراسة (Sample Study): اختيرت عينة الدراسة اختيرت عينة الدراسة بالطريقة المتيسرة (المتاحة)، وقد بلغ حجم العينة (105) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، ويمثلون (52.5%) من مجتمع الدراسة وتعتبر هذه النسبة مناسبة وفقاً لقواعد البحث العلمي حيث ورد في عودة(2000) أنه عندما يكون مجتمع البحث عدة مئات يجب أن لا تقل حجم العينة عن (20%). والجدول (1.3) يبين توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات متغيراتها المستقلة (التصنيفية):

جدول (2.3)

توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة (التصنيفية)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	31	29.5
	أنثى	74	70.5
	المجموع	105	100.0
المستوى التعليمي	بكالوريوس	64	61.0
	ماجستير فأعلى	41	39.0
	المجموع	105	100.0
العمر	أقل من 30 سنة	23	21.9
	من 30 - 40 سنة	42	40.0
	أكثر من 40 سنة	40	38.1

100.0	105	المجموع	
35.2	37	أقل من 5 سنوات	
28.6	30	من 5-10 سنوات	
14.3	15	11-15 سنة	عدد سنوات الخبرة
21.9	23	16 سنة فأكثر	
100.0	105	المجموع	
18.1	19	أقل من 2000	
34.3	36	من 2000 - 3000	مستوى الدخل
47.6	50	أكثر من 3000	
100.0	105	المجموع	

3.3 أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الباحثة على مقياسين، هما: مقياس الذات الاجتماعية، ومقياس الأداء

المهني، كما يلي:

أولاً: مقياس الذات الاجتماعية

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد اطلاع الباحثة على الأدب التربوي والدراسات السابقة وعلى مقاييس الذات الاجتماعية المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: دراسة يونس (2022)، ودراسة أبو مرق (2021) ودراسة محمد (2023)، قامت الباحثة بتطوير مقياس الذات الاجتماعية استناداً إلى تلك الدراسات.

1.3.3 الخصائص السيكومترية لمقياس الذات الاجتماعية

صدق المقاييس:

للتحقق من صدق مقاييس الدراسة اتبعت الإجراءات الآتية:

استخدم نوعان من الصدق كما يلي:

أ) الصدق الظاهري (Face validity)

للتحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين لمقياس الذات الاجتماعية، عُرِضَ المقياس بصورته الأولية على مجموعة من ذوي الاختصاص والخبرة، وقد بلغ عددهم (8) محكمين، كما هو موضح في ملحق (ب)، إذ اعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة. وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين، أجريت التعديلات المقترحة، فقد عُدلت صياغة بعض الفقرات.

ب) صدق البناء (Construct Validity)

من أجل التحقق من الصدق للمقياس، استخدم صدق البناء على عينة استطلاعية مكونة من (30) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، واستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس (الذات الاجتماعية)، كما هو مبين في الجدول (2.3):

جدول (2.3)

قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الذات الاجتماعية مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30):

الدرجة الكلية	الارتباط مع الفقرة	الدرجة الكلية	الارتباط مع الفقرة
1	.372*	12	.642**
2	.385*	13	.754**
3	.584**	14	.858**
4	.518**	15	.818**
5	.437**	16	.515**

.818**	17	.684**	6
.847**	18	.681**	7
.652**	19	.761**	8
.726**	20	.593**	9
.674**	21	.727**	10
-	-	.703**	11

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 < p) **دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01 < p)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (2.3) أن قيم معامل ارتباط الفقرات تراوحت ما بين (372.858-). كما أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، إذ ذكر جارسيا (Garcia, 2011) أن قيمة معامل الارتباط التي تقل عن (30.) تعتبر ضعيفة، والقيم التي تقع ضمن المدى (30- أقل أو يساوي 70.) تعتبر متوسطة، والقيمة التي تزيد عن (70.) تعتبر قوية، لذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

ثبات مقياس الذات الاجتماعية:

للتأكد من ثبات مقياس الذات الاجتماعية، وزع المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، وبهدف التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس، فقد استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية بعد حساب الصدق (21) فقرة، وقد بلغ معامل كرونباخ ألفا (93.) وتعد هذه القيمة مرتفعة، وتجعلنا لاداء قابلية للتطبيق على العينة الأصلية.

ثانياً: مقياس الأداء المهني

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد اطلاع الباحثة على الأدب التربوي والدراسات السابقة وعلى مقاييس الأداء المهني المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: دراسة يونس (2022)،

ودراسة أبو مرق (2021) ودراسة محمد (2023)، قامت الباحثة بتطوير مقياس الأداء المهني استناداً إلى تلك الدراسات.

2.3.3 الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء المهني

صدق المقياس:

استخدم نوعان من الصدق، وكما يلي:

أ) الصدق الظاهري (Face validity)

للتحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين لمقياس الأداء المهني، عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من ذوي الاختصاص والخبرة، وقد بلغ عددهم (8) محكمين، كما هو موضح في ملحق (ب)، إذ اعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة، وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين أجريت التعديلات المقترحة، فقد عُُدلت صياغة بعض الفقرات.

ب) صدق البناء (Construct Validity)

من أجل التحقق من الصدق للمقياس، استخدم صدق البناء على عينة استطلاعية مكونة من (30) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، واستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس (الأداء المهني)، كما هو مبين في الجدول (3.3):

جدول (3.3)

قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الأداء المهني مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30):

الارتباط مع	الفقرة	الارتباط مع	الفقرة
الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	

.586**	11	.718**	1
.693**	12	.371*	2
.695**	13	.587**	3
.668**	14	.522**	4
.710**	15	.530**	5
.636**	16	.687**	6
.759**	17	.542**	7
.639**	18	.591**	8
.720**	19	.647**	9
.744**	20	.781**	10

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$) **دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .01$)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (3.3) أن قيمة معامل ارتباط الفقرات تراوحت ما بين (.371 -

.759)، كما أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، إذ ذكر جارسيا Garcia,

(2011) أن قيمة معامل الارتباط التي تقل عن (.30) تعتبر ضعيفة، والقيم التي تقع ضمن المدى (.30 -

أقل أو يساوي .70) تعتبر متوسطة، والقيمة التي تزيد عن (.70) تعتبر قوية، لذلك لم تحذف أي فقرة من

فقرات المقياس.

ثبات مقياس الأداء المهني:

للتأكد من ثبات مقياس الأداء المهني، وزع المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) من

الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، ويهدف

التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس، فقد استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على

بيانات العينة الاستطلاعية بعد حساب الصدق (20) فقرةً، وقد بلغ معامل كرونباخ ألفا (.92)

وتعد هذه القيمة مرتفعة، وتجعلنا أداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

تصحيح مقاييس الدراسة:

أولاً- مقياس الذات الاجتماعية: تكون مقياس الذات الاجتماعية في صورته النهائية من (21)، فقرة كما هو موضح في ملحق (ث)، وقد مثلت جميع الفقرات الاتجاه الإيجابي للذات الاجتماعية.

ثانياً- مقياس الأداء المهني: تكون مقياس الأداء المهني في صورته النهائية من (20)، فقرة، كما هو موضح في ملحق (ث)، وقد مثلت جميع الفقرات الاتجاه الإيجابي للأداء المهني.

وقد طلب من المستجيب تقدير إجاباته عن طريق تدرج ليكرت (Likert) خماسي، وأعطيت الأوزان للفقرات كما يلي: موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، محايد (3) درجات، غير موافق (2) درجتان، غير موافق بشدة (1)، درجة واحدة.

ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، ولتحديد مستوى الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى عينة الدراسة، حولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات وتصنيف المستوى إلى ثلاثة مستويات: منخفض، ومتوسط ومرتفع، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (لتدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}}$$
$$1.33 = \frac{1-5}{3}$$

وبناءً على ذلك، فإنَّ مستويات الإجابة على المقياس تكون على النحو الآتي:

جدول (4.3)

درجات احتساب مستوى الذات الاجتماعية والأداء المهني	
مستوى منخفض	2.33 فأقل
مستوى متوسط	2.34 - 3.67
مستوى مرتفع	3.68 - 5

4.3 متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات المستقلة والتابعة الآتية:

أ- المتغيرات المستقلة:

1. الجنس: وله مستويان هي: (1-ذكر، 2-أنثى).
2. المستوى التعليمي: وله مستويان هي: (1-بكالوريوس، 2-ماجستير فأعلى).
3. العمر: وله ثلاث مستويات هي: (1-أقل من 30 سنة، 2-من 30 - 40 سنة، 3-أكثر من 40 سنة).
4. عدد سنوات الخبرة: ولها أربعة مستويات هي: (1-أقل من 5 سنوات، 2-من 5-10 سنوات، 3-11-15 سنة، 4- 16 سنة فأكثر).
5. مستوى الدخل: وله ثلاث مستويات هي: (1-أقل من 2000، 2-من 2000-3000، 3-أكثر من 3000).

ب-المتغير التابع:

أ) المتوسط الكلي الذي يقيس الذات الاجتماعية للديعية الدراسة.

ب) المتوسط الكلي الذي يقيس الأداء المهني للديعية الدراسة.

5.3 إجراءات تنفيذ الدراسة

أتبعت الباحثة في تنفيذ الدراسة عدداً من الخطوات على النحو الآتي :

1. جمع البيانات الثانوية من العديد من المصادر الثانوية كالكتب، المقالات، التقارير، الرسائل الجامعية، وغيرها، وذلك من أجل وضع الإطار النظري للدراسة، والاستعانة بها في بناء أدواتها وتوظيفها في الوصول إلى نتائج الدراسة لاحقاً.
2. تحديد مجتمع الدراسة ومن ثم تحديد عينة الدراسة.

3. الحصول على موافقة الجهات المعنية لإجراء الدراسة.
4. تطوير أدوات الدراسة من خلال مراجعة الأدب التربوي في هذا المجال.
5. تحكيم أدوات الدراسة المراد تطبيقها على عينة الدراسة.
6. تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية ومن خارج عينة الدراسة الأساسية، إذ شملت (30) من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، وذلك بهدف التأكد من دلالات صدق وثبات أدوات الدراسة.
7. تطبيق أدوات الدراسة على العينة الأصلية، والطلب منهم الإجابة على فقراتها بكل صدق وموضوعية، وذلك بعد إعلامهم بأن إجاباتهم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
8. إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب، حيث استخدم برامج الرزمة الإحصائية (SPSS, 28) لتحليل البيانات، وإجراء التحليل الإحصائي المناسب .
9. مناقشة النتائج التي أسفر عنها التحليل في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة، والخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات البحثية.

6.3 المعالجات الإحصائية

من أجل معالجة البيانات وبعد جمعها قامت الباحثة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, 28) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
2. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفحص الثبات.
3. اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، لفحص الفرضيات المتعلقة بالجنس، والمستوى التعليمي.

4. اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لفحص الفرضيات المتعلقة بالعمر، وعدد سنوات الخبرة، مستوى الدخل.

5. المقارنات البعدية باستخدام اختبار (Scheffe).

6. اختبار بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة العلاقة بين الذات الاجتماعية والأداء المهني، كذلك لفحص صدق أداتي الدراسة.

7. اختبار معامل الانحدار البسيط (Simple Linear Regressions).

الفصل الرابع

عرضتنا الدراسة

1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.4 نتائج السؤال الأول

2.1.4 نتائج السؤال الثاني

2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1.2.4 نتائج الفرضية الأولى

2.2.4 نتائج الفرضية الثانية

3.2.4 نتائج الفرضية الثالثة

4.2.4 نتائج الفرضية الرابعة

5.2.4 نتائج الفرضية الخامسة

6.2.4 نتائج الفرضية السادسة

7.2.4 نتائج الفرضية السابعة

8.2.4 نتائج الفرضية الثامنة

9.2.4 نتائج الفرضية التاسعة

10.2.4 نتائج الفرضية العاشرة

11.2.4 نتائج الفرضية الحادية عشر

12.2.4 نتائج الفرضية الثانية عشر

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أسئلتها وفرضياتها التي طرحت، وقد نظمت وفقاً لمنهجية محددة في العرض، وهي كما يلي:

1.4- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

مامستويات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية؟

للإجابة عن السؤال الأول حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس

الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، والجدول (1.4) يوضح ذلك:

جدول (1.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الذات الاجتماعية وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	21	أحب التعاون مع الآخرين	4.48	.652	89.6	مرتفع
2	2	علاقاتي ايجابية مع زملائي في مجال العمل	4.46	.555	89.2	مرتفع
3	10	اسعى لتطوير ذاتي في مجالي المهني	4.43	.648	88.6	مرتفع
4	4	لدي القدرة على تقديم الدعم والمساندة للزملاء	4.42	.533	88.4	مرتفع
5	3	أؤثر بشكل ايجابي في حياة الآخرين	4.39	.546	87.8	مرتفع
6	1	راض عن دوري كأخصائي اجتماعي	4.39	.753	87.8	مرتفع

مرتفع	87.4	.624	4.37	أمتلك القدرة على تقديم المشورة للآخرين	5	7
مرتفع	87.2	.681	4.36	لدي القدرة على العمل ضمن فريق	11	8
مرتفع	87.0	.571	4.35	تربطني علاقات طيبة مع زملائي وأحرص على ان يستمر	19	9
مرتفع	86.6	.660	4.33	اشارك الآخرين أفراحهم وأحزانهم	20	10
مرتفع	83.6	.769	4.18	أنا محاط بأشخاص يدعمونني في عملي	16	11
مرتفع	83.0	.769	4.15	لدي القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية	14	12
مرتفع	83.0	.794	4.15	لدي مهارات عالية في التواصل مع العملاء	6	13
مرتفع	82.8	.713	4.14	أساهم بشكل فعال في تحسين نوعية الحياة للعملاء الذين أتعامل معهم	18	14
مرتفع	82.2	.738	4.11	لدي القدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل	15	15
مرتفع	81.4	.763	4.07	لدي القدرة على التعامل مع الضغوط النفسية في العمل	8	16
مرتفع	81.0	.699	4.05	أكون دائماً على معرفة بالقضايا الاجتماعية الحالية	9	17
مرتفع	80.2	.882	4.01	لدي مستوى عال من الابداع في حل المشكلات التي اواجهها في العمل	17	18
مرتفع	80.0	.930	4.00	أشعر بأنني جزء من المجتمع المهني للأخصائيين الاجتماعيين	7	19
مرتفع	75.0	.969	3.75	ألتقى تقدير من المجتمع الذي أعمل به	13	20
متوسط	73.4	1.006	3.67	لدي موارد كافية لمساعدة العملاء بفاعلية	12	21
مرتفع	84.0	.492	4.20	متوسط الذات الاجتماعية ككل		

يتضح من الجدول (1.4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الذات

الاجتماعية ككل بلغ (4.20) وبنسبة مئوية (84.0%) وبتقدير مرتفع، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد

عينة الدراسة عن فقرات مقياس الذات الاجتماعية تراوحت ما بين (4.48- 3.67)، وجاءت فقرة "أحب التعاون مع الآخرين" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.48) ونسبة مئوية (89.6%) وبتقدير مرتفع، بينما جاء فقرة "لدي موارد كافية لمساعدة العملاء بفاعلية" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.67) ونسبة مئوية (73.4%) وبتقدير متوسط.

2.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

مأمستوبالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية؟

للإجابة عن السؤال الثاني حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، والجدول (2.4) يوضح ذلك :

جدول (2.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الأداء المهني وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً						
الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	13	لدي القدرة على حسن التصرف	4.58	.515	91.6	مرتفع
2	20	أتمتع بروح رياضية في العمل كفريق داخل المؤسسة	4.49	.637	89.8	مرتفع
3	14	أحافظ على علاقاتي الطيبة بمديري وزملائي في العمل	4.47	.573	89.4	مرتفع
4	4	أتوخى الدقة في العمل	4.46	.538	89.2	مرتفع
5	3	لدي الاستعداد لتحمل مسؤولية أعلى	4.44	.692	88.8	مرتفع
6	7	أحرص على توفير بيئة آمنة للعملاء	4.33	.583	86.6	مرتفع
7	16	أطور من أدائي وفقاً لمتطلبات مهنة الخدمة الاجتماعية	4.31	.640	86.2	مرتفع
8	6	أستخدم أساليب التدخل المهني المناسبة	4.30	.570	86.0	مرتفع

مرتفع	86.0	.606	4.30	لدى المعرفة والالمام الكافي بطبيعة المهام الموكلة لي	17	9
مرتفع	85.8	.550	4.29	أقوم بأداء المهام والواجبات وفق المعايير المحددة	2	10
مرتفع	84.8	.701	4.24	لدي تقبل للتجديد في أساليب العمل	11	11
مرتفع	84.8	.728	4.24	ابتكر أساليب جديدة تحسن من أدائي في العمل	15	12
مرتفع	84.6	.609	4.23	أستخدم التقنيات الحديثة في العمل	5	13
مرتفع	84.6	.763	4.23	أمتلك المهارة اللازمة لحل المشاكل اليومية أثناء العمل	10	14
مرتفع	83.6	.662	4.18	لدي الميول والقدرات للتكيف مع الظروف الطارئة والمستجدة	9	15
مرتفع	83.4	.713	4.17	يتناسب مؤهلي العلمي وخبراتي مع عملي	8	16
مرتفع	83..0	.568	4.15	أحرص على المتابعة لما يستجد في مجال التخصص	18	17
مرتفع	82.6	.721	4.13	أعمل على تقييم أدائي كل فترة زمنية وبشكل دوري ومستمر	12	18
مرتفع	80.8	.720	4.04	لدي القدرة على العمل تحت الضغط	19	19
مرتفع	79.4	.860	3.97	انجز المهام المكلف بها يومياً وفي الأوقات المحددة وبدون تأجيل	1	20
مرتفع	85.6	.411	4.28	متوسط الأداء المهنيكل		

يتضح من الجدول (2.4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الأداء المهنيكل بلغ (4.28) وبنسبة مئوية (85.6%) وبتقدير مرتفع، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس الأداء المهنيكل ما بين (3.97 - 4.58)، وجاءت فقرة "لدي القدرة على حسن التصرف" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.58) وبنسبة مئوية (91.6%) وبتقدير مرتفع، بينما جاء فقرة "انجز المهام المكلف بها يومياً وفي الأوقات المحددة وبدون تأجيل" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.97) وبنسبة مئوية (79.4%) وبتقدير مرتفع.

2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس.

ومن أجل فحص الفرضية الأولى وتحديد الفروق تبعاً إلى متغير الجنس، استخدم اختبار (ت) لمجموعتين

مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (3.4) تبين ذلك:

جدول (3.4)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الذات الاجتماعية	ذكر	31	4.22	.373	.262	.793
	أنثى	74	4.19	.536		

يتبين من الجدول (3.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الذات الاجتماعية كانت أكبر

من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس.

2.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

ومن أجل فحص الفرضية الثانية وتحديد الفروق تبعاً إلى متغير المستوى التعليمي، استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (4.4) تبين ذلك:

جدول (4.4)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزياً إلى متغير المستوى التعليمي.

المتغير	المستوى التعليمي	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الذات الاجتماعية	بكالوريوس	64	4.09	.531	-3.038	.003*
	ماجستير فأعلى	41	4.38	.365		

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$)

يتبين من الجدول (4.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الذات الاجتماعية كانت؛ أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq .05$)، وبالتالي وجود فروق في الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، إذ جاءت الفروق لصالح ماجستير فأعلى.

3.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر.

ومن أجل فحص الفرضية الثالثة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير العمر، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير العمر. والجدولان (5.4) و(6.4) يبينان ذلك:

جدول (5.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزياً إلى متغير العمر

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
---------	---------	-------	-----------------	-------------------

أقل من 30 سنة	23	4.18	.541
من 30 – 40 سنة	42	4.13	.530
أكثر من 40 سنة	40	4.30	.412

يتضح من خلال الجدول (5.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (6.4) يوضح ذلك:

جدول (6.4)

نتائج تحليل التباين الذات الاجتماعي لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	604	2	302	1.253	.290	
الذات الاجتماعية	داخل المجموعات	24.576	102	.241		
المجموع	25.180	104				

يتبين من الجدول (6.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الذات الاجتماعية كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر.

4.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

ومن أجل فحص الفرضية الرابعة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة. والجدولان (7.4) و (8.4) يبينان ذلك:

جدول (7.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الذات الاجتماعية	أقل من 5 سنوات	37	4.12	.577
	من 5-10 سنوات	30	4.12	.446
	11 - 15 سنة	15	4.10	.439
	16 سنة فأكثر	23	4.52	.287

يتضح من خلال الجدول (7.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (8.4) يوضح ذلك:

جدول (8.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
---------	--------------	--------------------	----------------	--------------	---------------

بين المجموعات	2.919	3	.973	4.414	.006*
الذات الاجتماعية	داخل المجموعات	22.262	101	.220	
المجموع	25.180	104			

يتبين من الجدول (8.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الذات الاجتماعية كانت؛ أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي وجود فروق في الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة، أجري اختبار (Scheffe) والجدول (9.4) يوضح ذلك:

جدول (9.4)

نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمقياس الذات الاجتماعية تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	المستوى	المتوسط	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	11-15 سنة	16 سنة فأكثر
	أقل من 5 سنوات	4.12	—	0.000	0.025	-0.398*
الذات الاجتماعية	من 5-10 سنوات	4.12	—	—	0.024	-0.399*
	11-15 سنة	4.10	—	—	—	-0.422*
	16 سنة فأكثر	4.52	—	—	—	—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < 0.05$)

يتبين من الجدول (9.4): الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة بين (16 سنة فأكثر) من جهة وكل من: (أقل من 5 سنوات) و (من 5-10 سنوات)، و (11-15 سنة) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح (16 سنة فأكثر).

5.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى

الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير مستوى الدخل.

ومن أجل فحص الفرضية الخامسة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً

إلى متغير مستوى الدخل، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على

دلالة الفروق تبعاً إلى متغير مستوى الدخل. والجدولان (10.4) و (11.4) يبينان ذلك:

جدول (10.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة

التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير مستوى الدخل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المتغير
.594	4.07	19	أقل من 2000	الذات الاجتماعية
.500	4.14	36	من 2000 - 3000	
.434	4.30	50	أكثر من 3000	

يتضح من خلال الجدول (10.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل

معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي

(One-Way ANOVA)، والجدول (11.4) يوضح ذلك:

جدول (11.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزياً إلى متغير مستوى الدخل

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	873	2	436	1.831	166	
الذات الاجتماعية	داخل المجموعات	24.308	102	238		
المجموع		25.180	104			

يتبين من الجدول (11.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الذات الاجتماعية كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزياً إلى متغير مستوى الدخل.

6.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزياً إلى متغير الجنس. ومن أجل فحص الفرضية السادسة وتحديد الفروق تبعاً إلى متغير الجنس، استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (12.4) تبين ذلك:

جدول (12.4)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزياً إلى متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأداء المهني	ذكر	31	4.32	.312	.732	.466

يتبين من الجدول (12.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الأداء المهني كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس.

7.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي. ومن أجل فحص الفرضية السابعة وتحديد الفروق تبعاً إلى متغير المستوى التعليمي، استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (13.4) تبين ذلك:

جدول (13.4)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي

المتغير	المستوى التعليمي	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأداء المهني	بكالوريوس	64	4.18	.432	-3.112	.002*
	ماجستير فأعلى	41	4.43	.327		

يتبين من الجدول (13.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الأداء المهني كانت؛ أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي وجود فروق في الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، إذ جاءت الفروق لصالح ماجستير فأعلى.

8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني لدى

الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر.

ومن أجل فحص الفرضية الثامنة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً

إلى متغير العمر، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة

الفروق تبعاً إلى متغير العمر، والجدولان (14.4) و(15.4) يبينان ذلك:

جدول (14.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأداء المهني	أقل من 30 سنة	23	4.23	.451
	من 30 - 40 سنة	42	4.24	.426
	أكثر من 40 سنة	40	4.34	.370

يتضح من خلال الجدول (14.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة

إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي

(One-Way ANOVA)، والجدول (15.4) يوضح ذلك:

جدول (15.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	267	2	134	790	457
الأداء المهني	داخل المجموعات	17.273	102	169		
	المجموع	17.540	104			

يتبين من الجدول (15.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الأداء المهني كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر.

9.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة. ومن أجل فحص الفرضية التاسعة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة. والجدولان (16.4) و(17.4) يبينان ذلك:

جدول (16.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	37	4.20	471	

الأداء المهني	من 5-10 سنوات	30	4.27	.381
	11-15 سنة	15	4.15	.335
	16 سنة فأكثر	23	4.50	.309

يتضح من خلال الجدول (16.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (17.4) يوضح ذلك:

جدول (17.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية
تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	1.658	3	.553	3.515	.018*
الأداء المهني	داخل المجموعات	15.882	101	.157		
	المجموع	17.540	104			

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$)

يتبين من الجدول (17.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الأداء المهني كانت؛ أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq .05$)، وبالتالي وجود فروق في الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة، أجري اختبار (Scheffe) والجدول (18.4) يوضح ذلك :

جدول (18.4)

نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمقياس الأداء المهني تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	المستوى	المتوسط	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	11-15 سنة	16 سنة فأكثر
	أقل من 5 سنوات	4.20	—	-0.071	0.051	-0.305*
الذات	من 5-10 سنوات	4.27		—	0.122	-0.234
الاجتماعية	11-15 سنة	4.15			—	-0.356*
	16 سنة فأكثر	4.50				—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$)

يتبين من الجدول (18.4): الآتي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة بين (16 سنة فأكثر) من جهة وكل من: (أقل من 5 سنوات) و (11-15 سنة) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح (16 سنة فأكثر).

10.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير مستوى الدخل.

ومن أجل فحص الفرضية العاشرة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير مستوى الدخل، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير مستوى الدخل. والجدولان (19.4) و(20.4) يبينان ذلك:

جدول (19.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير مستوى الدخل.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأداء المهني	أقل من 2000	19	4.20	.491
	من 2000 - 3000	36	4.19	.397
	أكثر من 3000	50	4.37	.376

يتضح من خلال الجدول (19.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (20.4) يوضح ذلك:

جدول (20.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمقياس الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير مستوى الدخل

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
---------	--------------	----------------	--------------	----------------	--------------	---------------

بين المجموعات	.771	2	.386	2.346	.101
الأداء المهني	داخل المجموعات	16.769	102	.164	
المجموع		17.540	104		

يتبين من الجدول (20.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الأداء المهني كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير مستوى الدخل.

11.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشر:

لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية.

للإجابة عن الفرضية الحادية عشر، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مقياسين الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، والجدول (21.4) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

جدول (21.4)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياسي الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية (ن=105)

الأداء المهني		
الذات الاجتماعية	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
	.859**	.000

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < 0.01$)

يتضح من الجدول (21.4) وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، بين الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.859$)، ويلاحظ أن العلاقة بين الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية جاءت طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة الذات الاجتماعية ازداد مستوى الأداء المهني.

12.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية عشر:

لا توجد قدرة تنبؤية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذات الاجتماعية في التنبؤ بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية.

لاختبار الفرضية الثانية عشر، ومن أجل قياس تأثير مساهمة الذات الاجتماعية في التنبؤ بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، استخدم معامل الانحدار البسيط (Simple Linear Regressions)، والجدول (22.4) يوضح ذلك:

جدول (22.4)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير مساهمة الذات الاجتماعية في التنبؤ بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية

النموذج	المعاملات المتغيرة المعيارية		المعاملات		قيمة ت	مستوى الدلالة	معامل الارتباط (R)	التباين المفسر R^2	معامل الارتباط المعدل
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	المعيارية بيتا	Beta					
1	الثابت	1.263	.178		7.094	.000			
	الذات الاجتماعية	.717	.042	.859	17.051	.000	.859 ^a	.738	.736

قيمة "ف" المحسوبة للذات الاجتماعية = 290.739 دالة عند مستوى دلالة 0.000.

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < 0.05$)

يتضح من الجدول (22.4) وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذات الاجتماعية في التنبؤ بالأداء المهني، ويلاحظ أن الذات الاجتماعية قد وضحت (73.8%) من نسبة التباين في الأداء المهني، أي أن متغير الذات الاجتماعية له دور مهم وأساس في التنبؤ بالأداء المهني. وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\hat{y} = 1.263 + x_1 1.717$$

حيث تمثل $\hat{y}$: الأداء المهني، x_1 : الذات الاجتماعية.

أي كلما تغير متغير الذات الاجتماعية درجة واحدة يحدث تغير طردي موجب في الأداء المهني بمقدار (0.717).

الفصل الخامس

تفسير النتائج ومناقشتها

1.5 تفسير نتائج أسئلة ومناقشتها

2.5 تفسير النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة ومناقشتها

3.5 التوصيات والمقترحات

الفصل الخامس

تفسير النتائج ومناقشتها

يتضمن الفصل الأول تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها، من خلال أسئلتها ومانبثق عنها من فرضيات، وذلك بمقارنتها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة الواردة في هذه الدراسة، وصولاً إلى التوصيات التي يمكن تقديمها في ضوء النتائج.

1.5 تفسير نتائج أسئلة الدراسة ومناقشتها

1.1.5 تفسير نتائج السؤال الأول ومناقشته:

أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الذات الاجتماعية ككل بلغ (4.20)، مما يعادل نسبة مئوية (84.0%)، وبدرجة تقدير مرتفعة، كما بينت النتائج أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس الذات الاجتماعية تراوحت بين (3.67 - 4.48)، وقد حصلت الفقرة "أحب التعاون مع الآخرين" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.48)، أي بنسبة مئوية (89.6%) وبتقدير مرتفع، في حين جاءت الفقرة "لدي موارد كافية لمساعدة العملاء بفاعلية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.67)، ونسبة مئوية (73.4%)، وبتقدير متوسط.

تشير النتائج إلى أن تقديرات الذات الاجتماعية لدى أفراد العينة جاءت مرتفعة بشكل عام، مما يعكس وعياً اجتماعياً متقدماً ومستوى عالياً من التفاعل الإيجابي مع البيئة المحيطة. يشير هذا إلى إدراك الأفراد لأهمية المهارات الاجتماعية في تحسين العلاقات الشخصية وتعزيز الانتماء الجماعي. يمكن تفسير هذه النتيجة بالاعتماد على عدة عوامل، من بينها تأثير القيم الثقافية التي تركز على التعاون والتعاضد، وأثر الخبرات الشخصية التي تعزز الشعور بالرضا عند التفاعل مع الآخرين. إن هذه المستويات المرتفعة تعكس دوراً محورياً للقيم الاجتماعية التي قد تكون متجذرة في ثقافة العينة، حيث تؤدي إلى تعزيز جوانب مثل الثقة المتبادلة والرغبة في بناء علاقات إيجابية.

أما التفاوت في تقديرات الفقرات المختلفة لمقياس الذات الاجتماعية، فيمكن النظر إليه كتعبير عن تنوع الخبرات والتحديات التي تواجه الأفراد في سياقات حياتهم المختلفة. فعلى الرغم من المستوى المرتفع الذي أظهرته بعض الجوانب، فإن التفاوت يشير إلى وجود جوانب أخرى ربما لا تحظى بنفس القدر من الدعم

أو الاهتمام. على سبيل المثال، قد تكون بعض المهام أو المسؤوليات التي تتطلب موارد أو إمكانيات معينة أقل توافراً لدى بعض أفراد العينة، مما يؤثر على تقديراتهم لهذه الجوانب. كما أن التفاوت يمكن أن يعكس وجود قيود تنظيمية أو بيئية تحد من قدرة الأفراد على التفاعل بفعالية في بعض المواقف

تعزو الباحثة هذه النتائج إلى تأثير العوامل البيئية والثقافية التي تؤثر على تشكيل الذات الاجتماعية. بالنسبة للمستويات المرتفعة بشكل عام، ترى الباحثة أن ذلك قد يكون ناتجاً عن وجود بيئة ثقافية داعمة تعزز من قيم التعاون والتفاعل الإيجابي بين الأفراد، مما ينعكس على شعورهم بالكفاءة الاجتماعية. كما يمكن أن تكون الخبرات الاجتماعية الإيجابية التي يمر بها الأفراد عاملاً محفزاً لتقدير الذات الاجتماعية بشكل إيجابي، خاصة إذا كانت تلك الخبرات تساهم في تعزيز ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على التفاعل مع الآخرين

أما التفاوت في التقديرات بين الجوانب المختلفة، فتفسره الباحثة بوجود تحديات مرتبطة بعوامل مثل نقص الموارد أو الدعم المؤسسي، وهو ما قد يحد من قدرة الأفراد على أداء بعض الأدوار الاجتماعية بكفاءة. تشير هذه النتائج إلى أن بعض الجوانب الاجتماعية قد تكون أكثر تأثراً بالقيود المادية أو التنظيمية مقارنة بجوانب أخرى تعتمد على القيم والمبادئ الثقافية المتأصلة. كما يمكن عزو هذا التفاوت إلى تنوع الخلفيات الشخصية للأفراد، حيث تختلف قدراتهم ومواردهم بناءً على الظروف التي عاشوها والخبرات التي اكتسبوها من هذا المنطلق، ترى الباحثة أن النتائج تعكس أهمية العمل على تعزيز الجوانب الإيجابية للذات الاجتماعية من خلال توفير بيئة داعمة وتشجيع القيم التي تعزز التعاون والانتماء. وفي الوقت نفسه، ينبغي معالجة التحديات التي قد تعيق الأفراد عن تحقيق الكفاءة الاجتماعية في بعض الجوانب، مثل تحسين الدعم المؤسسي وتوفير الموارد اللازمة لتمكين الأفراد من أداء أدوارهم الاجتماعية بفعالية، وانفتحت هذه النتائج مع دراسة لونيس (2020).

2.1.5 تفسير نتائج السؤال الثاني ومناقشته:

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الأداء المهني ككل بلغ (4.28)، ما يعادل نسبة مئوية قدرها (85.6%) وبتقدير مرتفع. أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس الأداء المهني فقد تراوحت بين (4.58) كحد أعلى و(3.97) كحد أدنى. وقد جاءت الفقرة "لدي القدرة على حسن التصرف" في المرتبة الأولى، محققة متوسطاً حسابياً بلغ (4.58) ونسبة

مئوية (91.6%) وبتقدير مرتفع. بينما جاءت الفقرة "أنجز المهام المكلف بها يوميًا وفي الأوقات المحددة وبدون تأجيل" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.97) ونسبة مئوية (79.4%) وبتقدير مرتفع.

أظهرت النتائج أن التقديرات الذاتية لأداء المهني للمشاركين في الدراسة جاءت مرتفعة بشكل عام، وهذا يشير إلى أن المشاركين يشعرون بقدرتهم العالية على الأداء الجيد في بيئات العمل المختلفة. هذه النتائج قد تكون نتيجة لعدة عوامل نفسية وتنظيمية تؤثر في مستوى الأداء المهني للأفراد، بما في ذلك الخبرات العملية السابقة، الدعم المؤسسي، والتدريب المستمر. يمكن تفسير التقديرات المرتفعة في بعض الجوانب، مثل "الدي القدرة على حسن التصرف"، بوجود مستوى عالٍ من الثقة بالنفس، وهو عامل رئيسي يؤثر في تقييم الأفراد لأدائهم. الأفراد الذين يعتقدون أنهم قادرون على التصرف بفعالية في المواقف المختلفة هم عادةً أكثر قدرة على إدارة التحديات في بيئة العمل، مما يعكس تجربة إيجابية ونموًا مستمرًا في مهاراتهم المهنية.

كما أن التفاوت بين التقديرات الذاتية للمشاركين في جوانب مختلفة من الأداء المهني يمكن أن يعكس تباينًا في أولويات العمل ووجهات النظر المتعلقة بمهام مختلفة. على سبيل المثال، قد يكون الأفراد واثقين في قدرتهم على التفاعل مع مواقف العمل وحل المشكلات، ولكنهم قد يواجهون صعوبة أكبر في إتمام المهام في الوقت المحدد أو التعامل مع الضغوط اليومية المتعلقة بالعمل. هذه الظاهرة تعكس تحديات يومية قد تواجه الأفراد في بيئات العمل التي تتطلب منهم إتمام المهام بسرعة ودقة عالية، ما قد يتسبب في ضغط كبير على الأفراد. من هذا المنطلق، يمكن تفسير هذا التفاوت على أنه نتيجة للضغط الزمني، تحديات العمل المتعددة، أو حتى نقص في أدوات وأساليب إدارة الوقت.

توجد أيضًا عوامل تنظيمية قد تساهم في هذا التفاوت في التقديرات الذاتية. الأفراد الذين يعملون في بيئات عمل مزودة بأدوات وتقنيات مساعدة لإدارة الوقت والمهام سيكون لديهم عادةً قدرة أكبر على الوفاء بالمواعيد النهائية وتحقيق التوقعات العالية. بينما في بيئات العمل التي تفتقر إلى التنظيم الكافي أو التي تعاني من موارد محدودة، قد يشعر الأفراد بالضغط المستمر، مما يؤثر سلبًا على تقييماتهم لأدائهم المهني. ولذلك، يمكن أن يكون أداء الأفراد مرتبطًا بشكل كبير بالكفاءة التنظيمية للمؤسسة ودرجة الدعم الذي يقدمه النظام المؤسسي لهم.

وتعزو الباحثة هذه النتائج تعود إلى مجموعة من العوامل الفردية والتنظيمية التي تؤثر في أداء الأفراد وتقييماتهم الذاتية. من الناحية الفردية، تعزو الباحثة النتائج إلى الخبرات العملية السابقة التي اكتسبها الأفراد، حيث إن الأشخاص الذين لديهم تاريخ طويل في العمل في بيئات مشابهة يمتلكون عادةً مهارات أعلى في التفاعل مع المواقف المهنية والتعامل مع الضغوط. هؤلاء الأفراد يكون لديهم مستوى عالٍ من الثقة بالنفس التي تساهم بشكل إيجابي في تقييماتهم الذاتية. كما أن التدريب المستمر والمشاركة في البرامج التطويرية يساهم في تحسين القدرات المهنية للأفراد، وهو ما يظهر من خلال التقديرات المرتفعة في بعض الجوانب المتعلقة بالأداء المهني.

أما من الناحية التنظيمية، فإن الباحثة ترى أن الدعم المؤسسي يلعب دورًا حاسمًا في تحديد أداء الأفراد في بيئات العمل. الأفراد الذين يعملون في مؤسسات تقدم لهم الدعم الكافي سواء من خلال التدريب أو توفير الموارد اللازمة للقيام بالمهام يعتبرون أكثر قدرة على الأداء بفعالية ووفقًا للتوقعات. إذا كانت المؤسسة توفر أدوات فعالة لإدارة الوقت وتحديد الأولويات، فإن الأفراد سيشعرون بأن لديهم القدرة على الوفاء بالمواعيد المحددة وإنجاز المهام بكفاءة. وبالتالي، يمكن أن تؤثر هذه العوامل في تقييم الأفراد لأدائهم المهني بشكل إيجابي، حيث أن الدعم المؤسسي يعزز من قدرتهم على التعامل مع الضغوط وتحقيق الإنجازات.

الباحثة تشير أيضًا إلى أن الفروق بين الأفراد في طريقة تقييم أدائهم المهني يمكن أن تكون ناتجة عن اختلافات في الأولويات والمهارات الشخصية. فبعض الأفراد قد يمتلكون مهارات عالية في التواصل وحل المشكلات، لكن قد يواجهون صعوبة في إتمام المهام المتعددة في الوقت المحدد. هذه الصعوبة يمكن أن تتبع من عوامل مثل قلة الخبرة في إدارة الوقت أو التعامل مع مهام متعددة بشكل متزامن. وهذا يشير إلى أن التفاوت في تقديرات الأداء المهني يمكن أن يرتبط بشكل وثيق بنوعية المهام المسندة إلى الأفراد وقدرتهم على تنظيمها.

من وجهة نظر الباحثة، فإن هذا التفاوت في الأداء يمكن أن يعكس أيضًا غياب بعض الأنظمة الفعالة التي تساعد الأفراد في التحكم في بيئات العمل المضغوطة. في بعض الحالات، قد يواجه الأفراد تحديات بسبب عدم وجود استراتيجيات واضحة للتعامل مع الضغط أو بسبب عدم وجود معايير قياس محددة للأداء، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تفاوت في التصورات الذاتية للأداء بين الأفراد. الباحثة ترى أن تحسين جودة

الدعم المؤسسي وتوفير التدريب المستمر قد يساعد الأفراد في تقليل الفجوة بين تقديراتهم الذاتية والواقع الفعلي.

أخيراً، الباحثة تعزو هذه النتائج أيضاً إلى الضغوط النفسية التي قد يواجهها بعض الأفراد في بيئات العمل التنافسية أو التي تتطلب إنجازات سريعة. في هذه الحالات، قد يشعر الأفراد بحالة من التوتر والضغط المستمر، مما يؤثر في قدرتهم على إنجاز المهام في الوقت المحدد. ونتيجة لذلك، يمكن أن تساهم هذه الضغوط في انخفاض تقديرات الأداء في بعض الفئات المتعلقة بالوقت، حيث يرى الأفراد أن التحديات المرتبطة بإدارة الوقت والوفاء بالمواعيد أكثر صعوبة مقارنة بجوانب أخرى من الأداء.

بناءً على هذه العوامل المتعددة، تؤكد الباحثة أن الدعم التنظيمي الجيد، إلى جانب التدريب المستمر وتطوير مهارات الأفراد في إدارة الوقت، يشكلان عناصر أساسية في تحسين تقديرات الأفراد لأدائهم المهني. كما أن التفاعل بين المهارات الشخصية للأفراد والتحديات التي يواجهونها في بيئة العمل يمكن أن يؤثر بشكل كبير على مستوى التقييم الذاتي للأداء، وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة فقيهي (2023).

2.5 تفسير نتائج الفرضيات ومناقشتها

1.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس.

يمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الذات الاجتماعية بين الأخصائيين الاجتماعيين بناءً على متغير الجنس بعدة عوامل. أولاً، يمكن أن يكون السبب في ذلك هو أن مفهوم الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين يتأثر بعوامل أخرى غير الجنس، مثل الخبرات المهنية، والدورات التدريبية، والبيئة العملية التي يعملون فيها. الأخصائيون الاجتماعيون يتعاملون مع فئات متعددة من المجتمع تتطلب منهم التحلي بمهارات تواصل عالية ومهارات حل المشكلات، مما يجعل التفاوتات بين الجنسين أقل تأثيراً في تقييمهم لذاتهم الاجتماعية. قد لا يكون هناك فرق كبير في كيفية تقييم الأفراد لأنفسهم على هذا

المقياس بناءً على الجنس، حيث أن مهنة الأخصائي الاجتماعي تتطلب بشكل عام مستوى عالٍ من التفاعل الاجتماعي والمهارات التي قد تكون مشتركة بين الجنسين.

علاوة على ذلك، يمكن أن يكون العامل الاجتماعي-الثقافي له دور في عدم ظهور فروق ملحوظة. في بعض المجتمعات، قد تكون المفاهيم الخاصة بالجنس قد تأثرت بشكل كبير بالتغيرات الثقافية والاجتماعية، مما يجعل الاختلافات بين الذكور والإناث في مهنة مثل الأخصائي الاجتماعي غير مهمة في تقييم الذات الاجتماعية. إذا كانت هناك ممارسات وأدوار اجتماعية موحدة للأخصائيين الاجتماعيين بغض النظر عن الجنس، فإن ذلك قد يؤدي إلى نتائج متماثلة في تقييماتهم لذاتهم الاجتماعية، مما يفسر غياب الفروق ذات الدلالة.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى مجموعة من العوامل التي قد تؤثر في الطريقة التي يُقيم بها الأخصائيون الاجتماعيون أنفسهم بغض النظر عن جنسهم. أولاً، قد يكون العمل في مجال الأخصائي الاجتماعي يعزز التفاعل بين الأفراد ويطور مهارات اجتماعية مشتركة تؤثر في تقدير الذات الاجتماعية بشكل متماثل بين الجنسين. إذ أن العمل في هذا المجال يتطلب التفاعل مع فئات مختلفة من المجتمع والتعامل مع حالات متنوعة، مما يعزز من بناء الذات الاجتماعية بشكل أكثر تعقيداً من أن يكون مرتبطاً بالخصائص البيولوجية مثل الجنس.

أيضاً، تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الأدوار المتساوية التي قد يكتسبها الأخصائيون الاجتماعيون في بيئة العمل. حيث أن هذه المهنة غالباً ما تتيح فرصاً متساوية لكلا الجنسين في التعامل مع الحالات الاجتماعية، مما يقلل من تأثير الجنس في بناء وتقييم الذات الاجتماعية. يمكن أن تكون المؤسسة التي يعمل فيها الأخصائيون الاجتماعيون قد وفرت بيئة تشجع على التعاون والمساواة بين الجنسين في جميع جوانب العمل، مما يعزز من تطور الذات الاجتماعية بطريقة متساوية بين الذكور والإناث.

من جانب آخر، تشير الباحثة إلى أنه قد يكون العامل الثقافي والاجتماعي في المجتمع الذي تنتمي إليه العينة قد ساهم في خلق نوع من المساواة بين الجنسين في ميدان العمل الاجتماعي. في بعض الثقافات، تتضاءل الفروقات الاجتماعية بين الذكور والإناث في المجالات المهنية، مما يجعل تأثير الجنس في مهنة الأخصائي الاجتماعي أقل أهمية. لذلك، يمكن أن يكون هذا هو السبب وراء عدم وجود فروق كبيرة في تقدير الذات الاجتماعية بناءً على جنس الأخصائيين الاجتماعيين في الدراسة.

في النهاية، ترى الباحثة أن المهنة التي يزاولها الأخصائيون الاجتماعيون، والتي تتطلب مهارات اجتماعية متقدمة، تساهم بشكل كبير في تعزيز تقدير الذات الاجتماعية لدى الأفراد بغض النظر عن جنسهم. وبالتالي، فإنه لا يتم التمييز بين الجنسين عند التقييم الذاتي لهذه الذات، وهو ما يفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية، وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة لونيس (2020) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

2.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي، إذ جاءت الفروق لصالح ماجستير فأعلى.

يمكن تفسير وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين بناءً على متغير المستوى التعليمي بعدة عوامل. أولاً، تشير الدراسات إلى أن التعليم العالي يعزز من تطوير مهارات التفكير النقدي والتحليلي لدى الأفراد، وبالتالي قد يكون له تأثير كبير على تقدير الذات الاجتماعية. الأخصائيون الاجتماعيون الحاصلون على درجات تعليمية أعلى مثل الماجستير أو أعلى غالباً ما يكون لديهم فهم أعمق للمفاهيم الاجتماعية والنفسية التي تؤثر في تقييمهم لذاتهم في سياق اجتماعي. ومن المحتمل أن تكون هذه

المهارات والمعرفة الأكاديمية قد ساعدتهم في تقييم أنفسهم بشكل إيجابي وواعٍ، مما أدى إلى تباين في مستويات الذات الاجتماعية بين الأخصائيين ذوي المؤهلات التعليمية المختلفة.

علاوة على ذلك، يمكن أن يكون المستوى التعليمي مرتبطاً أيضاً بمستوى الخبرة والقدرة على التعامل مع مختلف المواقف الاجتماعية. الأخصائيون الذين حصلوا على درجات تعليمية أعلى غالباً ما يكون لديهم فرصة أكبر للمشاركة في التدريب المتقدم والمشاركة في الأبحاث والدراسات التي تعزز من قدراتهم المهنية، مما يؤثر بشكل إيجابي على تقديرهم لذاتهم الاجتماعية. في هذا السياق، قد يكون الأخصائيون الذين يمتلكون تعليمًا عاليًا قد تعرضوا لتدريبات أكاديمية ومهنية متخصصة عززت من مهاراتهم الشخصية والاجتماعية.

وتعزو الباحثة وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى دور التعليم العالي في تطوير الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين. حيث أن الدراسات السابقة تشير إلى أن التعليم العالي يمكن أن يكون له تأثير ملحوظ في تعزيز مهارات الأفراد في العديد من المجالات، ومنها المجال الاجتماعي. فالأخصائيون الحاصلون على درجات متقدمة مثل الماجستير فأعلى عادة ما يكون لديهم قدرة أكبر على التواصل مع الآخرين وفهم الحالات الاجتماعية والنفسية التي يتعاملون معها، مما يساعدهم في تطوير صورة إيجابية عن أنفسهم في البيئة الاجتماعية.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تعزو الباحثة هذا التفاوت إلى أن الأخصائيين الذين يحملون مؤهلات تعليمية أعلى قد يكونون قد مروا بتجارب أكاديمية ومهنية أغنت من رؤيتهم الذاتية وقدرتهم على تقييم أنفسهم بموضوعية. التعليم المتقدم يوفر لهم أدوات أكاديمية متقدمة تساهم في تعزيز المهارات الاجتماعية والنفسية التي يحتاجونها للتعامل مع القضايا المختلفة في مجال عملهم، وبالتالي فإنهم يشعرون بتقدير أكبر لذاتهم الاجتماعية مقارنة بزملائهم الذين قد لا يمتلكون نفس المستوى التعليمي.

أيضًا، تشير الباحثة إلى أن العامل الثقافي داخل المؤسسة التعليمية يمكن أن يكون له دور في تعزيز تقدير الذات الاجتماعية بين الأخصائيين الاجتماعيين. في بيئات أكاديمية متقدمة، يتم تشجيع الأفراد على تطوير مواقف إيجابية حول أنفسهم وقدراتهم الاجتماعية، مما يعزز من تقديرهم لذاتهم. هذه البيئة الأكاديمية قد تكون قد ساعدت الأخصائيين الاجتماعيين الحاصلين على درجات علمية متقدمة في تبني مواقف إيجابية نحو الذات الاجتماعية، وهو ما يفسر وجود فروق لصالح الأخصائيين الحاصلين على درجة الماجستير فأعلى.

لذلك، ترى الباحثة أن المستوى التعليمي يلعب دورًا محوريًا في تعزيز الذات الاجتماعية للأفراد في مهنة الأخصائي الاجتماعي، وأن الأخصائيين الذين حصلوا على تعليم متقدم قد طوروا مستوى أعلى من الفهم والتقدير لذواتهم الاجتماعية نتيجة للمعرفة المتقدمة والمهارات التي اكتسبوها من خلال تحصيلهم العلمي والمهني، وقد اختلفت هذه النتائج مع دراسة ابو مرق (2013) التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

3.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر، على الرغم من وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية. يمكن تفسير هذا النتائج بعدة طرق. أولاً، قد يكون العامل العمر لا يمثل متغيرًا حاسمًا في تأثيراته على تقدير الذات الاجتماعية في هذا السياق، مما يشير إلى أن العوامل الاجتماعية أو المهنية الأخرى قد تكون أكثر تأثيرًا على كيفية تقييم الأخصائيين الاجتماعيين لذواتهم في بيئة عملهم.

من الممكن أن الأخصائيين الاجتماعيين في جميع الأعمار قد يحصلون على تدريب متشابه ويشتركون في بيئة عمل واحدة، مما يؤدي إلى تطور صفات اجتماعية ومهنية مماثلة تؤثر بشكل متساوٍ على تقييم الذات الاجتماعية، بغض النظر عن العمر. هذا يشير إلى أن الزيادة في العمر قد لا تؤدي بالضرورة إلى تغييرات كبيرة في طرق التفكير أو في النظرة الذاتية للأخصائيين الاجتماعيين، خصوصًا إذا كانت لديهم فرص تدريب وتطوير مهني متساوية. قد تكون هذه النتيجة دالة على أن الخبرة العملية أكثر تأثيرًا من العمر نفسه على كيفية تأثير الأخصائيين الاجتماعيين على العلاقات الاجتماعية وتقييم أنفسهم في بيئة العمل.

علاوة على ذلك، يمكن أن يكون التنوع العمري بين الأخصائيين الاجتماعيين في الوزارة لا يؤثر بشكل كبير على أسلوب العمل والتفاعل الاجتماعي، حيث أن الأفراد من مختلف الأعمار قد يتشاركون في استخدام نفس الأدوات المهنية، مثل التواصل الفعال وحل المشكلات الاجتماعية. وبالتالي، قد تكون هذه العوامل هي التي تؤثر في تقدير الذات الاجتماعية أكثر من العمر نفسه.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين حسب العمر إلى أن العمر ليس بالضرورة عاملاً مؤثرًا رئيسيًا في تشكيل تقدير الذات الاجتماعية داخل بيئة العمل. يشير هذا إلى أن العوامل المهنية مثل التدريب المهني والخبرة العملية قد تلعب دورًا أكثر أهمية في تحديد كيفية تقييم الأخصائيين الاجتماعيين لذواتهم الاجتماعية، بغض النظر عن أعمارهم. يمكن أن تكون البيئة المهنية المشتركة بين الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية قد عززت هذه النتيجة، حيث أن الأخصائيين الاجتماعيين من جميع الأعمار قد يحصلون على فرص متساوية لتطوير مهاراتهم الاجتماعية والتفاعل مع الآخرين في السياقات ذاتها.

وتعزو الباحثة أيضًا هذا الأمر إلى أن تقدير الذات الاجتماعية قد يتأثر بعوامل أخرى مثل نوعية العمل وأهدافه المهنية، وأيضًا الدعم الاجتماعي الذي يتلقاه الأخصائيون الاجتماعيون في مكان العمل، وهي

العوامل التي قد تتجاوز تأثير العمر. وبالتالي، يمكن أن نرى أن الأخصائيين الاجتماعيين مهما كان عمرهم لديهم القدرة على تطوير مهارات اجتماعية إيجابية بفضل التدريب المستمر والبيئة المهنية المشجعة.

4.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

تشير هذه النتائج إلى أن عدد سنوات الخبرة له تأثير ملموس على تقدير الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية. فقد تبين أن الأخصائيين الذين يمتلكون خبرة طويلة (16 سنة فأكثر) أظهروا مستويات أعلى من تقدير الذات الاجتماعية مقارنة بالذين لديهم سنوات خبرة أقل. يمكن تفسير هذه النتيجة بعدة جوانب.

أولاً، يمكن أن تكون الخبرة الطويلة قد منحت الأخصائيين الاجتماعيين المهارات والخبرات العملية التي تساهم في تعزيز ثقتهم بأنفسهم وفي قدرتهم على التفاعل الاجتماعي بشكل إيجابي. فكلما زادت سنوات الخبرة، ازدادت الفرص لتطوير المهارات اللازمة لإدارة العلاقات الاجتماعية والتعامل مع المواقف المعقدة، مما يعزز من تقييمهم الإيجابي لذاتهم الاجتماعية.

ثانياً، الأخصائيون الاجتماعيون الذين يتمتعون بخبرة طويلة ربما قد حصلوا على المزيد من التدريب المهني أو خاضوا تجارب عملية متعددة تساعدهم في تحسين مهارات التواصل وحل المشكلات الاجتماعية. هذه المهارات قد تجعلهم يشعرون بمزيد من الفاعلية والقدرة على التأثير في الآخرين، مما ينعكس بشكل إيجابي على تقدير الذات الاجتماعية لديهم.

أما بالنسبة للأخصائيين الذين لديهم سنوات خبرة أقل، قد يواجهون تحديات في تطوير هذه المهارات أو ربما لم تتوفر لهم الفرص ذاتها التي توفرت للآخرين ذوي الخبرة الطويلة، مما قد يفسر تدني تقديرهم لذاتهم الاجتماعية مقارنة بنظرائهم ذوي الخبرة الأكبر.

وتعزو الباحثة هذه الفروق بين الأخصائيين الاجتماعيين الذين لديهم سنوات خبرة طويلة والأخصائيين الاجتماعيين الأقل خبرة إلى أهمية الخبرة المهنية في تعزيز مهارات التفاعل الاجتماعي وتقدير الذات. فالأخصائيون الذين لديهم سنوات طويلة من الخبرة قد تكون لديهم فرص أكبر لتطوير مهارات التواصل الاجتماعي وحل المشكلات بشكل أكثر فعالية، مما يعزز من قدرتهم على التعامل مع المواقف الاجتماعية المتنوعة بثقة أكبر. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون هؤلاء الأخصائيون قد مروا بتجارب عملية متعددة أدت إلى تحسين كفاءتهم الذاتية والمهنية، وبالتالي انعكست هذه الخبرة على تقديرهم لذاتهم الاجتماعية. تشير الباحثة أيضًا إلى أن التدريب المستمر والفرص التي يحصل عليها الأخصائيون الاجتماعيون قد تكون عاملاً مهماً في تقليل الفروق بين الأفراد في مستويات تقدير الذات الاجتماعية. ففي بعض الحالات، قد يؤثر الدعم المؤسسي في تقديم التدريب والتوجيه المهني للأخصائيين، مما قد يساهم في تحسين تقدير الذات الاجتماعية لديهم بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة.

5.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير مستوى الدخل.

تشير هذه النتائج إلى أن مستوى الدخل لا يلعب دوراً محورياً في تشكيل الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية. قد يُستنتج من ذلك أن تقدير الذات الاجتماعية ليس مرتبطاً ارتباطاً مباشراً بالعوامل المادية أو المالية التي قد تكون مؤثرة في جوانب أخرى من الحياة، مثل التحفيز أو

الرضا الوظيفي. على الرغم من أن الدخل قد يؤثر في الجوانب الاقتصادية والمعيشية للأفراد، إلا أنه قد لا يكون له تأثير ملحوظ على كيفية إدراك الأخصائيين الاجتماعيين لأنفسهم في سياق اجتماعي.

من الممكن أيضًا أن الأخصائيين الاجتماعيين يواجهون تحديات مهنية تؤثر في تعاملاتهم اليومية بشكل أكبر من تأثير الدخل على تقديرهم لذاتهم الاجتماعية. فقد تكون المهام الميدانية وتفاعلاتهم المستمرة مع الأفراد والمجتمعات هي التي تشكل تقديرهم لذاتهم بشكل أكبر، بدلاً من العوامل الاقتصادية المرتبطة بمستوى الدخل.

قد يكون من المفيد أيضًا التفكير في أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون في نفس الوزارة قد يحصلون على دخل مماثل، وبالتالي تكون الفروق في مستوى الدخل بينهم ضئيلة، مما يجعل من الصعب رؤية تأثير ملموس لهذا المتغير على الذات الاجتماعية. كما أن التقدير الاجتماعي قد يكون أكثر تأثيراً بالعوامل النفسية والمهنية التي لا تتعلق مباشرة بالمستوى المالي.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الذات الاجتماعية تتأثر بعوامل غير مادية أكثر أهمية من الدخل، مثل العلاقات الاجتماعية، الخبرات المهنية، والفرص التي توفرها بيئة العمل. قد يكون الأخصائيون الاجتماعيون، بغض النظر عن مستوى دخلهم، متأثرين بتجاربهم اليومية والمهارات التي يكتسبونها من خلال تفاعلهم مع الأفراد والمجتمعات. كما أن الدخل في بيئة العمل الحكومية قد يكون متقارباً بالنسبة للأخصائيين الاجتماعيين في الوزارة، مما يقلل من تأثيره على تقديرهم لذاتهم. من هنا، تعتقد الباحثة أن تعزيز مهارات الأخصائيين الاجتماعيين في التعامل مع تحديات العمل قد يكون له تأثير أكبر في تعزيز تقديرهم لذاتهم الاجتماعية بدلاً من تحسين مستوى دخلهم، وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة دراسة تيتان (2017).

6.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس. تشير هذه النتائج إلى أنه لا يوجد تأثير ملحوظ للجنس على الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية. ويبدو أن هذا يتناقض مع بعض الدراسات السابقة التي قد تجد أن هناك فروقاً

في الأداء المهني بين الذكور والإناث نتيجة للعوامل الاجتماعية والثقافية التي قد تؤثر على كل جنس بشكل مختلف. لكن في هذه الدراسة، لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين على مستوى الأداء المهني، مما يستدعي مزيداً من التفسير.

أحد التفسيرات الممكنة لهذه النتيجة هو أن الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية، بغض النظر عن جنسهم، يحصلون على نفس التدريب والفرص المهنية، مما يؤدي إلى تساوي مستواهم المهني في النهاية. من المعروف أن العمل الاجتماعي يتطلب مهارات متعددة مثل القدرة على التواصل الفعال، التفكير النقدي، وحل المشكلات، وهي مهارات لا ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالجنس بقدر ما ترتبط بالقدرة الشخصية والتدريب المهني. وبالتالي، قد يكون الأداء المهني يتأثر أكثر بهذه العوامل بدلاً من التباين بين الجنسين.

علاوة على ذلك، من الممكن أن وزارة التنمية الاجتماعية قد اعتمدت سياسات تنظيمية وتشغيلية تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص بين الجنسين في بيئة العمل. هذه السياسات قد تشمل إجراءات تدريبية موجهة للجميع، بغض النظر عن الجنس، وضمان المساواة في المعاملة داخل مكان العمل. كما أن التوجهات المؤسسية نحو تحفيز الموظفين على تحقيق الأداء الجيد قد تساهم في تقليص أي فروق ممكنة بين الجنسين، خاصة في مجال العمل الاجتماعي حيث يعطى الأخصائيون الاجتماعيون الأهمية الكبرى بناءً على كفاءاتهم المهنية وقدرتهم على تقديم الخدمات بدلاً من جنسهم.

من الممكن أيضاً أن العامل الاجتماعي لا يتطلب تميزاً في الأداء بناءً على الجنس؛ إذ إن الأخصائيين الاجتماعيين يعملون مع الأفراد من مختلف الفئات الاجتماعية، وأداءهم المهني يعتمد بشكل أكبر على تفهمهم للظروف الاجتماعية والقدرة على التواصل الفعال مع الأفراد أكثر من أي تأثيرات متعلقة بالجنس. كما أن الدور الأساسي للأخصائي الاجتماعي يتطلب وضع معايير مهنية تركز على المهارات أكثر من الهوية الجنسية، ما يساهم في تساوي الفرص والتقدير بين الجنسين.

أيضًا، قد يكون وجود بيئة عمل داعمة وشاملة قد ساعد على تعزيز التكامل بين الموظفين، حيث يتم تحفيز الأخصائيين الاجتماعيين على تقديم أفضل ما لديهم من خلال التركيز على التدريب المستمر وتعزيز المهارات الشخصية والمهنية، وليس على التمييز الجنسي. هذا النوع من البيئة يعزز من قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على العمل بفعالية بعيدًا عن التوجهات أو التصورات الاجتماعية التي قد تميز بين الذكور والإناث.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدة عوامل رئيسية، أهمها تركيز بيئة العمل في وزارة التنمية الاجتماعية على تطوير المهارات المهنية والشخصية للأخصائيين الاجتماعيين بدلاً من التركيز على الجوانب الاجتماعية المتعلقة بالجنس. من خلال توفير فرص متساوية للتدريب والتطوير لجميع الأخصائيين الاجتماعيين بغض النظر عن جنسهم، يتيح ذلك للأفراد تحقيق أداء مهني عالٍ استنادًا إلى مهاراتهم وقدراتهم المهنية، وليس على أساس جنسهم. إن عدم وجود فروق في الأداء المهني بناءً على متغير الجنس قد يعكس التزام الوزارة بتطبيق سياسات تضمن تكافؤ الفرص بين الجنسين وتقديم الدعم الكافي لهم لتحقيق التفوق المهني.

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الدور الذي يؤديه الأخصائيون الاجتماعيون يتطلب مهارات معرفية وتخصصية تتجاوز الفروق الجندرية، حيث إن الأداء المهني يعتمد بشكل أساسي على الكفاءة في التعامل مع القضايا الاجتماعية والمجتمعية والتواصل الفعال مع الأفراد. وفي هذا السياق، قد تكون بيئة العمل الموجهة نحو التطوير المهني المستمر وتعزيز الكفاءات قد أدت إلى تجانس في مستويات الأداء المهني بين الجنسين، مما أدى إلى غياب الفروق بين الأخصائيين الاجتماعيين بغض النظر عن الجنس.

7.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

تشير هذه النتائج إلى وجود فروق واضحة في الأداء المهني بين الأخصائيين الاجتماعيين بناءً على متغير المستوى التعليمي، حيث تبين أن الأخصائيين الحاصلين على شهادة الماجستير فأعلى سجلوا أداءً مهنيًا أفضل مقارنة بالذين يحملون شهادات تعليمية أدنى. هذا يشير إلى أن المستوى التعليمي يعد عاملاً مؤثرًا في تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

تعتبر هذه النتائج متوافقة مع العديد من الدراسات التي تناولت دور التعليم العالي في تحسين الأداء المهني بشكل عام. ففي مجال العمل الاجتماعي، يلعب التعليم المتخصص دورًا محوريًا في تعزيز مهارات الأخصائيين الاجتماعيين في مجالات متعددة مثل التفاعل مع الأفراد والأسر، وفهم القضايا الاجتماعية، وتطبيق الأساليب العلاجية والإرشادية بكفاءة. يعتبر التعليم المتقدم، مثل الماجستير والدراسات العليا، بمثابة منصة لتطوير المهارات المعرفية والتقنية التي تؤهل الأخصائيين للعمل بفعالية أكبر في مواجهة التحديات المعقدة في المجتمع.

من الممكن أن يكون الأخصائيون الاجتماعيون الذين حصلوا على شهادة الماجستير قد تلقوا تدريبًا أكاديميًا أعمق وأكثر تخصصًا في مجالات متعددة من العمل الاجتماعي، مما ساهم في تطوير قدراتهم المهنية بشكل أكبر. كذلك، من المتوقع أن هؤلاء الأخصائيين قد خضعوا لتدريبات عملية وميدانية أثناء دراستهم للماجستير، مما ساعدهم على التعامل مع القضايا الاجتماعية بشكل أكثر كفاءة وفاعلية. وهذا بدوره ينعكس في أدائهم المهني.

قد تكون الفروق بين الأخصائيين ذوي المستويات التعليمية المختلفة ناتجة عن التفاوت في المعرفة النظرية والتطبيقية التي يحصل عليها الأفراد في مراحل دراستهم. فالذين يحصلون على شهادات جامعية

عليها يتعرضون لمحتوى أكاديمي متقدم ويدرسون نظريات وأدوات بحثية تساعدهم على تحليل وتفسير الظواهر الاجتماعية بشكل أفضل. كما أن مستوى التدريب الذي يتلقونه في برامج الدراسات العليا يتسم غالبًا بالتركيز على تطوير التفكير النقدي وحل المشكلات، مما يعزز قدرتهم على التعامل مع القضايا الاجتماعية بكفاءة أكبر.

أيضًا، يمكن تفسير هذه الفروق على ضوء أن الأخصائيين الاجتماعيين ذوي التعليم العالي قد اكتسبوا مهارات إضافية في التواصل، والتحليل، وصياغة استراتيجيات التدخل، وهي مهارات تحتاجها الممارسات المهنية اليومية. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع هؤلاء الأخصائيون بفهم أعمق للموارد المتاحة والتحديات التي قد تواجههم في عملهم، مما يساعدهم في اتخاذ قرارات أكثر دقة وفعالية في تقديم الدعم الاجتماعي. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الدور المحوري الذي يلعبه التعليم العالي في تحسين الكفاءة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين. فهي ترى أن المستوى التعليمي العالي يوفر للأفراد أدوات معرفية ومهارات تطبيقية تمكنهم من تقديم خدمات اجتماعية مهنية بمستوى عالٍ من الجودة. وتعتبر الباحثة أن الحصول على شهادة الماجستير أو أعلى يعكس مستوى متقدمًا من المعرفة والفهم العميق لقضايا العمل الاجتماعي، وهو ما يساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء المهني.

علاوة على ذلك، تعزو الباحثة هذه الفروق إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين الحاصلين على التعليم العالي قد تلقوا تدريبًا أكاديميًا متقدمًا يعزز من قدرتهم على تطبيق الأساليب والنظريات الاجتماعية الحديثة في الميدان، ويتيح لهم الوصول إلى أفضل الأساليب العلاجية والإرشادية. هذه الفروق تعكس الفوائد الكبيرة التي يجنيها الأخصائيون الاجتماعيون من التعليم المستمر والتدريب المتخصص، والذي يعزز من مهاراتهم ويسهم في تحسين جودة الخدمات التي يقدمونها.

كما أن الباحثة تشير إلى أن التحصيل العلمي العالي يساعد الأخصائيين الاجتماعيين في اتخاذ قرارات أكثر استنارة وفعالية في تعاملهم مع الحالات الاجتماعية المعقدة، وذلك بفضل ما يكتسبونه من مهارات تحليلية واستراتيجية أثناء فترة دراستهم.

8.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى إلى متغير العمر. وتشير هذه النتائج إلى أن متغير العمر لا يؤثر بشكل معنوي على الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية. بمعنى آخر، لا توجد علاقة مباشرة بين العمر والأداء المهني في هذا السياق، حيث أن الأخصائيين من مختلف الفئات العمرية قد أظهروا أداءً مهنيًا مماثلًا وفقًا للمقياس المستخدم.

هناك عدة تفسيرات محتملة لهذه النتيجة. أولاً، من الممكن أن الأداء المهني لا يعتمد على العمر بقدر ما يعتمد على عوامل أخرى مثل الخبرة المهنية أو المستوى التعليمي. قد يكون لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، سواء كانوا في مراحل عمرية مختلفة، نفس الفرص والموارد للتطوير المهني، مما يساهم في تحسين أدائهم بشكل متساوٍ. من هنا، قد يكون التدريب المستمر وورش العمل المهنية والفرص المتاحة لتعزيز المهارات المهنية هي العوامل الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء المهني، بغض النظر عن السن.

ثانياً، يمكن أن تكون الفروق العمرية بين الأخصائيين الاجتماعيين في الوزارة غير كبيرة بما يكفي لتؤثر على أدائهم المهني. قد يكون العاملون في الوزارة، بغض النظر عن أعمارهم، يتشاركون نفس الفهم والتوجهات المهنية، وهو ما يساهم في تقليص تأثير العمر على الأداء المهني. قد تزداد هذه الظاهرة في

بيئات العمل التي تركز على التدريب المستمر والتطوير المهني لجميع الأخصائيين الاجتماعيين، بغض النظر عن الخلفيات العمرية.

ثالثاً، يمكن أن يكون العامل الرئيسي الذي يؤثر في الأداء المهني هو التفاعل بين الخبرة العملية والقدرة على التكيف مع التغيرات في الميدان الاجتماعي. ففي بيئات العمل التي تستمر في تحديث سياساتها وإجراءاتها وتقدم للأخصائيين الاجتماعيين التدريب المتخصص، قد يكون الأخصائيون من مختلف الأعمار قادرين على التكيف بنفس الطريقة والتأثير في مجالات عملهم بطريقة مهنية متساوية.

علاوة على ذلك، قد يكون لدى الأخصائيين الاجتماعيين في فئات عمرية مختلفة مستوى مشابه من الالتزام والقدرة على العمل في بيئات مليئة بالتحديات. فحتى الأخصائيون الاجتماعيون الأكبر سناً قد يواصلون تحديث مهاراتهم من خلال الدورات التدريبية والمشاركة في الأنشطة المهنية، مما يساهم في تحسين أدائهم المهني. ومن الناحية الأخرى، قد يكون لدى الأخصائيين الأصغر سناً حوافز كبيرة لتطوير أنفسهم في بيئة العمل التي تقدم لهم فرصاً للتعلم والنمو المهني.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدة عوامل متداخلة، حيث تشير إلى أن الأداء المهني لا يتأثر بشكل مباشر بالعمر، بل يمكن أن يكون هناك تأثير أكبر للعوامل الأخرى مثل الخبرة العملية، التدريب المستمر، والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل. ترى الباحثة أن الأخصائيين الاجتماعيين من مختلف الأعمار في وزارة التنمية الاجتماعية قد أُتيحت لهم فرص متساوية لتحسين مهاراتهم المهنية، مما قلل من تأثير العمر على الأداء المهني.

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى السياسة التدريبية المتبعة في الوزارة، والتي تسعى لتوفير فرص تدريب وتطوير مهني لجميع الأخصائيين الاجتماعيين بغض النظر عن أعمارهم. هذه السياسة قد أسهمت في تحسين مستوى الأداء المهني بشكل متساوٍ عبر مختلف الفئات العمرية. وفقاً لهذا، يمكن القول إن هناك

نوعاً من الاستقلالية في تطور الأداء المهني لا يتأثر بشكل كبير بالعمر بقدر ما يتأثر بعوامل أخرى مثل التعليم المستمر والتفاعل المستمر مع القضايا الاجتماعية المعاصرة.

وتعتبر الباحثة أن تطور الأداء المهني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقدرة على التكيف مع مواقف العمل المختلفة واكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع الحالات الاجتماعية المتنوعة. وبناءً على هذه الفرضية، يمكن أن يكون العامل الأساسي في تحسين الأداء هو التفاعل مع البيئة المهنية والعمل في بيئة تركز على تطوير المهارات المهنية لجميع الأخصائيين الاجتماعيين، دون النظر إلى عامل العمر.

9.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية بناءً على متغير عدد سنوات الخبرة.

تعتبر هذه النتائج دليلاً على أن سنوات الخبرة تلعب دوراً مهماً في تحديد مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية. فمن المعروف أن الخبرة العملية الطويلة تسهم في تطوير مهارات الأخصائيين الاجتماعيين، مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم المهني. الأخصائيون الاجتماعيون الذين لديهم خبرة تمتد لأكثر من 16 سنة غالباً ما يكتسبون مهارات متعمقة في التعامل مع الحالات المعقدة، بالإضافة إلى القدرة على التكيف مع المتغيرات في بيئة العمل الاجتماعية.

من الممكن أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين يمتلكون سنوات طويلة من الخبرة قد مروا بتجارب مهنية متعددة، مما يعزز من قدرتهم على اتخاذ قرارات مهنية سليمة، وفهم أعمق للمشكلات الاجتماعية التي قد يواجهونها في عملهم اليومي. هذه التجارب المتراكمة قد تساعدهم في إيجاد حلول مبتكرة وأكثر فعالية في التعامل مع القضايا الاجتماعية. كما أن هؤلاء الأخصائيين قد يكون لديهم قدرة أكبر على إدارة الحالات والتفاعل مع العملاء بطرق أكثر مهنية واحترافية مقارنة بالأخصائيين الجدد أو ذوي الخبرة الأقل.

أما الأخصائيون الاجتماعيون الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات أو بين 11-15 سنة، فقد لا يكون لديهم بعد القدر الكافي من التجربة والمهارات اللازمة للتعامل مع الحالات المعقدة التي قد يتعرضون لها في بيئة العمل. قد يواجه هؤلاء الأخصائيون صعوبة أكبر في اتخاذ القرارات المناسبة في وقت قصير أو في مواجهة التحديات المهنية التي تتطلب مهارات متقدمة.

علاوة على ذلك، يمكن أن تكون السنوات الطويلة من الخبرة قد سمحت للأخصائيين الاجتماعيين بتطوير شبكة من العلاقات المهنية داخل الوزارة وخارجها، مما يعزز من قدرتهم على التعاون مع الآخرين ومواكبة التغيرات في السياسات والإجراءات. كما أن هؤلاء الأخصائيين قد يكونون قد شاركوا في برامج تدريبية أو ورش عمل طيلة مسيرتهم المهنية، مما ساعد على تطوير مهاراتهم المعرفية والمهنية.

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى أن الخبرة المهنية هي عامل رئيسي في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين. تشير الباحثة إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين ذوي الخبرة الطويلة قد اكتسبوا مهارات معرفية وعملية تساعدهم على التعامل بشكل أفضل مع تحديات العمل. هذه الخبرة تجعلهم أكثر قدرة على التصرف في مواقف معقدة وتقديم حلول فعالة للعملاء. من ناحية أخرى، الأخصائيون الجدد أو ذوي الخبرة المحدودة قد لا يكون لديهم نفس القدرات في التعامل مع الحالات الاجتماعية المتنوعة والمعقدة، مما يؤثر على أدائهم المهني.

كما تعزو الباحثة هذه النتائج إلى أن التدريب المستمر والفرص التعليمية التي يحصل عليها الأخصائيون الاجتماعيون طوال مسيرتهم المهنية لها تأثير كبير في تطوير أدائهم. الأخصائيون ذوو الخبرة الطويلة قد استفادوا من هذه الفرص بشكل أكبر، مما عزز من أدائهم المهني مقارنة بزملائهم الذين لديهم سنوات أقل من الخبرة.

وتعتبر الباحثة أن أحد العوامل الأخرى التي قد تساهم في هذه الفروق هو التفاعل المستمر مع تطورات علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، حيث أن الأخصائيين الذين لديهم سنوات طويلة من الخبرة هم أكثر قدرة على مواكبة هذه التغيرات والابتكارات في الميدان.

10.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية بناءً على متغير مستوى الدخل.

تشير هذه النتيجة إلى أنه لا يبدو أن مستوى الدخل يؤثر بشكل كبير على الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية. قد يعود ذلك إلى عدة عوامل، أهمها أن الأداء المهني يعتمد بشكل رئيسي على مجموعة من العوامل المهنية مثل الخبرة، الكفاءة، التدريب، والقدرة على التعامل مع الحالات الاجتماعية، التي غالباً ما تكون أكثر تأثيراً من مستوى الدخل في تحديد جودة الأداء.

من الممكن أيضاً أن يكون هناك توازن في الدخل بين الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في الوزارة، مما يحد من الفروق الواضحة في الأداء المهني بناءً على هذا المتغير. في العديد من المؤسسات الحكومية، قد يكون هناك تنسيق أو سياسة تهدف إلى تقليل الفروق بين العاملين في نفس التخصص، ما قد يؤدي إلى أن مستوى الدخل لا يؤثر بشكل ملحوظ على الفروق في الأداء المهني بين الأخصائيين.

علاوة على ذلك، يمكن أن يكون لدى الأخصائيين الاجتماعيين الذين يواجهون دخلاً أقل نفس الدافع المهني والالتزام الذي يمتلكه أولئك الذين يتقاضون دخلاً أعلى. قد يساهم ذلك في تقليل أي تأثير سلبي محتمل للدخل على أدائهم المهني. يمكن أن يكون العامل الأكثر أهمية في الأداء هو الالتزام المهني والرغبة في تحسين مستوى الخدمة الاجتماعية، مما يدفع الأخصائيين إلى تقديم أفضل ما لديهم بغض النظر عن مكافآتهم المالية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن متغير مستوى الدخل قد لا يكون من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء المهني في السياق الاجتماعي الذي يتم دراسته. تشير الباحثة إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية قد يكون لديهم دوافع مهنية قوية تتجاوز العوامل المالية، مثل الإحساس بالمسؤولية

الاجتماعية والرغبة في خدمة المجتمع. قد تكون هذه العوامل أكثر تأثيراً في تحسين الأداء المهني من الدخل المادي.

وتعتقد الباحثة أيضاً أن الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين يعتمد بشكل أكبر على المهارات والقدرات الشخصية التي يتم تطويرها من خلال التدريب والخبرة العملية، وهو ما يفسر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين من حيث مستوى الدخل.

11.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشر ومناقشتها:

تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين الذات

الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية.

تشير هذه النتيجة إلى وجود ارتباط قوي بين الذات الاجتماعية والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في وزارة التنمية الاجتماعية، ويعكس هذا التأثير المتبادل بين مفهومي الذات الاجتماعية والأداء المهني. يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال تأثيرات الذات الاجتماعية على مستوى الحافز الشخصي للأخصائي الاجتماعي ومدى ارتباطه بدوره المهني.

عندما يتمتع الأخصائي الاجتماعي بوجود إيجابي للذات الاجتماعية، فإن هذا يعزز من شعوره بالقيمة الذاتية والثقة بالنفس، مما يؤدي إلى تحسين أدائه المهني. فالذات الاجتماعية تتعلق بالكيفية التي يرى بها الفرد نفسه ضمن المجموعة الاجتماعية، وقدرة الأخصائي على التفاعل الفعال مع الآخرين داخل بيئة العمل، سواء مع العملاء أو الزملاء، تؤثر بشكل كبير على فعاليته في العمل.

إذا كان الأخصائي الاجتماعي يعتقد بأن له مكانة وقيمة ضمن الفريق أو المؤسسة التي يعمل بها، فإنه عادة ما يكون أكثر التزاماً وأداءً في دوره المهني، وبالتالي تكون العلاقة بين الذات الاجتماعية والأداء المهني علاقة طردية، حيث أن تعزيز الإحساس بالذات الاجتماعية يعزز من الأداء. بالإضافة إلى ذلك،

يمكن أن تؤدي الثقة المتزايدة بالنفس إلى اتخاذ قرارات مهنية أكثر استقلالية وفعالية، مما يعكس إيجاباً على جودة العمل المنجز.

من ناحية أخرى، إذا كان مستوى الذات الاجتماعية منخفضاً أو كان الأخصائي الاجتماعي يشعر بالعزلة أو الاغتراب داخل الفريق أو المجتمع المهني، فقد يؤثر ذلك سلباً على أدائه المهني. ولذلك، يعكس هذا الارتباط الطردي حقيقة أن الأخصائي الاجتماعي الذي يتمتع بإحساس قوي بالانتماء الاجتماعي يتوقع أن يقدم أداءً مهنيًا أعلى.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى حقيقة أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين يتمتعون بإحساس قوي بالذات الاجتماعية يكونون أكثر قدرة على التفاعل مع الآخرين بشكل إيجابي، مما يحفزهم على تحسين أدائهم المهني. يعتقد الأخصائيون الاجتماعيون الذين يشعرون بأنهم جزء من مجتمع عمل داعم ويعترفون بأهمية دورهم في تحسين الحالة الاجتماعية للعملاء، أنهم أكثر التزاماً برسالتهم المهنية.

إضافة إلى ذلك، تعزو الباحثة الارتباط القوي بين الذات الاجتماعية والأداء المهني إلى أن الأخصائيين الذين يمتلكون تصوراً إيجابياً عن أنفسهم داخل فريق العمل يمكنهم التعامل بمرونة مع التحديات الاجتماعية والمهنية. لديهم القدرة على تجاوز الصعوبات وإيجاد الحلول الملائمة من خلال التعاون المثمر مع الزملاء والعملاء، مما يساهم في تحسين أدائهم العام.

كما تشير الباحثة إلى أهمية تعزيز مفهوم الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين في بيئة العمل من خلال توفير بيئات دعم اجتماعي قوية تساهم في تحفيز الأخصائيين الاجتماعيين على الأداء المهني المتميز، مما يعود بالنفع على المستوى الفردي والجماعي في تحسين جودة الخدمة المقدمة.

12.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية عشر ومناقشتها:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذات الاجتماعية والأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية. وبذلك،

يمكن القول إن الذات الاجتماعية للأخصائيين الاجتماعيين لها دور بارز في تفسير التباين في الأداء المهني لديهم. فكلما ازدادت درجة الذات الاجتماعية، كان ذلك مرتبطاً بزيادة مستوى الأداء المهني، مما يعكس التأثير الكبير لهذا المتغير في تحسين الكفاءة والفاعلية المهنية.

وإن الذات الاجتماعية، التي تعكس تصور الفرد لوجوده ودوره في محيطه الاجتماعي والمجتمعي، تساهم بشكل مباشر في مستوى الأداء المهني. عندما يشعر الأخصائي الاجتماعي بالثقة في نفسه وبقيمته ضمن فريق العمل ومع العملاء، فإن ذلك يزيد من قدرة الأخصائي على التفاعل بشكل إيجابي ومؤثر في البيئة المهنية. الأخصائي الذي يملك ثقة عالية في نفسه وقدرته على التواصل مع الآخرين يظهر قدرة أعلى على أداء المهام المهنية بكفاءة، ويتعامل مع التحديات والصعوبات بشكل أفضل، مما يعزز من جودة الخدمة التي يقدمها.

كما أن النتائج التي أظهرتها الدراسة تشير إلى أن تعزيز الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على التفاعلات الاجتماعية التي يخوضونها مع زملائهم في العمل، وكذلك مع العملاء. فالأخصائي الاجتماعي الذي يشعر بارتياح داخل بيئته الاجتماعية والمهنية يكون أكثر قدرة على إتمام مهامه بكفاءة أعلى، وبالتالي ينعكس ذلك إيجاباً على جودة الخدمة المقدمة. ومن هذا المنطلق، تتضح العلاقة الطردية بين الذات الاجتماعية والأداء المهني، حيث يُلاحظ أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين يتمتعون بدرجة عالية من الذات الاجتماعية يقدمون أداءً مهنيًا أفضل، ويتميزون بالقدرة على التفاعل بشكل إيجابي مع المجتمع والبيئة التي يعملون فيها.

وتعزو الباحثة تأثير الذات الاجتماعية على الأداء المهني إلى عدة عوامل نفسية واجتماعية تساهم بشكل كبير في تحسين الكفاءة المهنية. فالذات الاجتماعية ليست مجرد مفهوم نظري بل هي جزء من التركيبة النفسية والاجتماعية للفرد، وتؤثر في تصرفاته داخل بيئة العمل. تعتبر الذات الاجتماعية بمثابة المحرك الداخلي الذي يوجه الأخصائي الاجتماعي إلى تفاعلات أكثر إيجابية مع بيئته المهنية. هذا الشعور بالثقة والانتماء يعزز من التزام الأخصائيين الاجتماعيين تجاه عملهم ويدفعهم نحو تحسين أدائهم المهني، مما ينعكس على مستوى الجودة والفعالية في تقديم الخدمات الاجتماعية.

من خلال هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن تعزيز الذات الاجتماعية في الأخصائيين الاجتماعيين يعد خطوة هامة في تحسين أدائهم المهني. وعليه، يصبح من الضروري أن تهتم وزارة التنمية الاجتماعية بتطوير

برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الثقة بالنفس وتنمية القدرات التفاعلية للأخصائيين الاجتماعيين. هذا قد يشمل تنظيم ورش عمل تدريبية لتحسين مهارات التواصل الاجتماعي وبناء الروابط بين الأخصائيين الاجتماعيين والعملاء، بالإضافة إلى برامج تحفيزية لتعزيز الشعور بالانتماء للمجتمع المهني.

وتفسير النتائج يعتمد على أن الأخصائي الاجتماعي الذي يمتلك إحساسًا إيجابيًا بذاته وقدرته على التفاعل مع الآخرين سيكون أكثر فاعلية في أدائه المهني. ينعكس هذا التأثير بشكل واضح في الأنشطة اليومية للأخصائيين الاجتماعيين، حيث يمكن أن يساهم شعور الأخصائي الاجتماعي بالرضا عن نفسه في تعزيز قدرته على التعامل مع المشكلات والصعوبات التي قد يواجهها في العمل. كما أن هذا الشعور بالانتماء والقدرة يعزز من تفاعله مع العملاء بشكل أكثر إيجابية، مما يؤدي إلى تحسين تقديم الخدمات وتحقيق الأهداف المهنية.

وتتمثل العلاقة بين الذات الاجتماعية والأداء المهني في أنها تشكل دافعًا داخليًا يدفع الأخصائي الاجتماعي إلى التفاني في عمله وتحقيق أفضل النتائج. فكلما زاد مستوى ثقة الأخصائي الاجتماعي بنفسه في سياق عمله، أصبح أكثر استعدادًا للقيام بمهامه بكفاءة، وبالتالي يرتفع مستوى أدائه المهني. ولذلك، يُعتبر تعزيز الذات الاجتماعية عنصرًا أساسيًا في تعزيز الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وهو ما تبرزه هذه الدراسة من خلال النتائج الإحصائية المستخلصة.

3.5 التوصيات والمقترحات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإن الباحثة توصي بما يأتي:

1. تنفيذ برامج تدريبية دورية تهدف إلى تعزيز مستوى الذات الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين من خلال ورش عمل متخصصة في تنمية المهارات الاجتماعية والثقة بالنفس.

2. تصميم استراتيجيات تفاعلية لتمكين الأخصائيين الاجتماعيين من تطوير مهارات التواصل الفعال مع العملاء والزملاء، مثل جلسات المحاكاة والتدريب العملي.

3. إطلاق مبادرات لتهيئة بيئة عمل داعمة تعزز الشعور بالانتماء والتقدير داخل الوزارة، مثل إنشاء برامج تحفيزية وتقدير الجهود المهنية.

4. تفعيل برامج إرشاد مهني داخل الوزارة بحيث يتم ربط الأخصائيين ذوي الخبرة مع حديثي التخرج لتبادل المعرفة وتعزيز المهارات المهنية.

5. إدراج برامج تقييم دورية تعتمد على أدوات علمية لقياس الذات الاجتماعية وتأثيرها على الأداء المهني، مع تقديم خطط تطوير بناءً على النتائج.

6. إنشاء منصة إلكترونية تفاعلية لتسهيل تبادل الخبرات والممارسات الناجحة بين الأخصائيين الاجتماعيين، وتعزيز التواصل المستمر فيما بينهم.

7. تعزيز الدعم النفسي والاجتماعي من خلال توفير جلسات دعم نفسي دورية تهدف إلى تقليل الضغوط المهنية وتحسين الصحة النفسية للأخصائيين الاجتماعيين.

8. تطوير آليات تحفيزية لرفع مستوى الذات الاجتماعية مثل تخصيص جوائز وشهادات تقدير للأخصائيين الذين يظهرون تطوراً في مهاراتهم الاجتماعية والمهنية.

9. إدراج مادة تدريبية في برامج التأهيل الوظيفي تتناول مهارات الذات الاجتماعية وكيفية تطويرها بما ينعكس على الأداء المهني.

10. تنفيذ دراسات ميدانية مستقبلية لقياس تأثير المتغيرات النفسية والاجتماعية على أداء الأخصائيين الاجتماعيين، مع تقديم توصيات تستند إلى نتائج هذه الدراسات.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

ابن عثمان، منى محمد. (2016). الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي ودور الخدمة الاجتماعية في تجويده، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، 20(4): 45-60.

أبو جادو، صالح محمد. (2010). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية. (الطبعة الأولى). عمان: دار المسيرة.

أبو مرق، جمال. (2015). تقدير الذات وعلاقتها بالتفاعلات الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة الابتدائية خارج المنزل بمدينة الخليل، *مجلة دراسات نفسية وتربوية*، جامعة الخليل، 12(2): 112-130.

أبو مرق، جمال. (2021). الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرونة الايجابية والسعادة النفسية للمرشدين التربويين في محافظة الخليل، *مجلة العلوم الاجتماعية*، جامعة الخليل، 15(3): 67-89.

أحمد، ريماء. (2018). تعريف الذات، *مجلة موضوع*، 10(1): 25-30.

أحمد، عبد الكريم التهامي البكري. (2019). كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارات الضمان الاجتماعي: دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارات الضمان الاجتماعي بمحافظة أسوان، *مجلة الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الجامعية*، جامعة الفيوم، 16(1): 85-100.

أطرش، زهرة محمد سالم. (2009). المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي في أداء دوره المهني بمجالي التضامن الاجتماعي وصندوق التقاعد، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة طرابلس، كلية الآداب.

بلحنش، أحمد. (2018). الأخصائي الاجتماعي وأدواره بالمنظمة الاجتماعية، *مجلة آفاق علمية*، 10(1): 88-102.

تيتان، سعيد عدنان سعيد. (2017). التطرف وعلاقته بمفهوم الذات لدى طلبة مؤسسات التعليم العالي في محافظة قلقيلية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

حجازي، جولتان حسن. (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف

المصادر، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 9(4): 113-128.

الدحافري، سعد، والسيد، فهيمة. (2019). التنبؤ بمفهوم الذات الاجتماعي من خلال أنماط التنشئة

الوالدية كما يدركها طلبة الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عمان، *المجلة الدولية للأبحاث*

التربوية، 9(2): 65-82.

الزبون، إسلام. (2015). من هو الأخصائي الاجتماعي، *مجلة موضوع - الحياة والمجتمع*، 14(1):

50-55.

سليمان، شمس عبد الله عسكر. (2013). مفهوم الذات وعلاقته بالجدية بالعمل لدى المرشدين التربويين

في المدارس الحكومية شمال الضفة الغربية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس،

فلسطين.

الشعري، جميلة. (2020). أداء الممارس المهني هو مرآة المهنة. مكتبة الألوكة، *مجلة مقالات متعلقة*،

18(2): 12-20.

شليبي، هناء إسماعيل. (2022). أنماط التواصل الأسري وعلاقتها بفاعلية الذات الاجتماعية لدى طلبة

الجامعة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

الطوباسي، عدنان. (2010). الذات الاجتماعية: ألق الحياة. صحيفة الرأي، 10(3).

عساف، صفوت قدري عباس. (2013). مفهوم الذات، *مجلة بوابات كنانة*، 6(1): 15-22.

العكاشة، رندة. (2021). مفهوم وأهمية الذات الجماعية في علم النفس الاجتماعي، *مجلة أي عربي*،

13(4): 55-60.

علي، أحمد صباح حسن. (2021). بيئة العمل وعلاقتها بجودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة العوم، 23(1): 55-70.

علي، آية أحمد عبد الحميد. (2020). تقييم الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي كمارس عام، مجلة بحوث ومقالات، جامعة أسيوط، كلية الخدمة الاجتماعية، 19(2): 89-105.

عودة، أحمد. (2000). الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية . إربد : دار الامل للنشر والتوزيع
عوده، أحمد وملكاوي، فتح حسن. (1992). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية : عناصر البحث ومناهجها والتحليل الإحصائي. إربد: مكتبة الكتابي.

الفريخ، أمل بنت فيصل مبارك. (2014). واقع الأداء المهني للاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع مشكلات طلاب السكن الجامعي الجامعات الحكومية بمدينة الرياض. بحث علمي، مجلة جامعة الرياض النموذجية، 8(1): 70-95.

فقيهي، قماشة عبدالله. (2023). دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة معوقات جودة الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في مراكز الرعاية الصحية الأولية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود، المملكة العربية السعودية.

قفيشة، سندس حاتم، أبو سمرة، محمود أحمد، ودودين، عبير فايز. (2022). واقع الأداء المهني للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، 14(3): 35-50.

لونيس، سعيدة. (2020). فاعلية الذات الاجتماعية لدى الشباب الجامعي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الجزائر 2، 8(1): 115-130.

محمد، ابن عثمان منى. (2016). الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي ودور الخدمة الاجتماعية في تجويده، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، 22(1): 77-90.

محمد، أحلام عبد المؤمن علي. (2016). متطلبات تحسين الأداء المهني للأخصائيين العاملين في مكاتب تسوية النزاعات الأسرية بمحكمة الأسرة، مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، 55(1): 92-110.

محمد، عبد الرزاق، أبو صالح. (2023). تفعيل الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي لتحقيق التوازن البيئي، مجلة قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، كلية التربية، جامعة الأزهر، 31(1): 66-85.

مركز مداد للدراسات والبحوث التربوية. (2023). مفهوم الذات في علم النفس، مجلة مقالات، 9(1): 40-50.

مسعودة، سحاب، ورفيقة، علاوة. (2016). دور الأخصائي الاجتماعي في التعامل مع المشكلات الاجتماعية للأحداث، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة يحيى فارس المدية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.

النعامي، علي سليمان. (2016). مجالات مساهمة المعايير المهنية العامة للمراجعة على جودة وتحسين

الأداء المهني للمراجع الخارجي: دراسة ميدانية على المراجعين بمحافظة غزة، مجلة جامعة

القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، 2(6): 120-135.

يونس، عروب. (2021). أدوار الأخصائي الاجتماعي، مجلة موضوع، الحياة والمجتمع، منوعات عامة،

11(2): 23-30.

يونس، ياسمين. (2022). التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض

الأطفال، مجلة كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنوفية، 42(1): 100-120.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Cherry, K. (2022).*What is self-concept?*Verywell Mind. Retrieved from <https://www.verywellmind.com/what-is-self-concept-2795865>

Chron. (2021).*How does a social worker interact?* Retrieved from <https://www.chron.com/how-does-a-social-worker-interact>

Garcia, E.(2011). **A tutorial on correlation coefficients**, information- retrieval- 18/7/2018.<https://pdfs.semanticscholar.org/c3e1/095209d3f72ff66e07b8f3b152fab099edea.pdf>.

Guilford Press. (2021).*The role and function of the school social worker.* Retrieved from <https://www.guilford.com/the-role-and-function-of-the-school-social-worker>

McLeod, S. (2023).*Self-concept in psychology: Definition, development, examples.* Simply Psychology. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/self-concept.html>

School Social Work Association of America. (2021).*The role of the school social worker.* Retrieved from <https://www.sswaa.org/the-role-of-the-school-social-worker>

Springer Publishing. (2021).*Social work practice with individuals and families*. Retrieved from <https://www.springer.com/social-work-practice-individuals-families>

University of St. Thomas. (2021).*The role of social workers in community development*. Retrieved from <https://www.stthomas.edu/community-development-social-workers>

University of St. Thomas. (2021).*Use of groups in school social work: Group work and group processes*. Retrieved from <https://www.stthomas.edu/school-social-work-group-work>

Vinney, C. (2018).*What is self-concept in psychology?* ThoughtCo. Retrieved from <https://www.thoughtco.com/self-concept-psychology-4176368>

الملاحق

ملحق (أ): الاستبانة قبل التحكيم

ملحق (ب): قائمة المحكمين

ملحق (ت): الاستبانة بعد التحكيم

ملحق (ث): كتاب تسهيل المهمة

ملحق (أ): الاستبانة قبل التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا

الدكتور الفاضل:..... المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة علمية لنيل درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية والموسومة بـ (الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية) ولتحقيق الهدف تم تصميم استبانة مكونة من قسمين الأول يتضمن البيانات الأولية والقسم الثاني يضم مقياسين الأول مقياس الذات الاجتماعية، والثاني مقياس الأداء المهني.

ونظراً لما عرف عنكم من معرفة وسعة الاطلاع في مجال البحوث ومناهجها والاهتمام بها، فأنتني أتوجه لكم لإبداء رأيكم في كل فقرة من فقرات الاستبانة، وبيان مدى مناسبتها للقياس، وإن كانت ملائمة أم لا من حيث انتمائها للمجال الذي تضمنها، وسلامتها اللغوية، وتقديم اقتراحاتكم بشأن تعديلها، أو إضافة فقرات ترونها هامة وضرورية.

ولكم مني جليل الشكر والاحترام والتقدير لجهودكم وحسن تعاونكم

الباحثة: اطلال العلي

بإشراف: د. اياد أبو بكر

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا

تخصص الخدمة الاجتماعية

حضرة الأخ/ت المحترم/ة

تحية طيبة وبعد

يقوم الباحث بإجراء دراسة علمية لنيل درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية والموسومة

ب (الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية) ولتحقيق الهدف تم تصميم استبانة مكونة من قسمين القسم الأول يتضمن البيانات الأولية والقسم الثاني يضم مقياس الذات الاجتماعية، والثاني مقياس الأداء المهني.

أرجو التكرم بالإجابة عن جميع فقرات الاستبانة بموضوعية علماً أن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرًا حسن تعاونكم

الباحثة: اطلال العلي

القسم الأول: البيانات الشخصية

أرجو وضع إشارة (x) في المكان المناسب:

الجنس	ذكر (.....)	أنثى (.....)
العمر	أقل من 30 سنة (.....) من 30 - 40 سنة (.....) أكثر من 40 سنة (.....)	
المستوى التعليمي	بكالوريوس (.....) ماجستير (.....) دكتوراه (.....)	
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات (.....) 5 - 10 سنوات (.....) 11 - 15 سنة (.....) 15 سنة فأكثر	
مستوى الدخل	أقل من 2000 ₪ (.....) من 2000 ₪ - 3000 ₪ (.....) أكثر من 3000 ₪ (.....)	

القسم الثاني: فقرات الاستبانة

الرجاء الاطلاع على هذه الفقرات ووضع إشارة (x) مقابل كل منها حسب تقديرك الشخصي.
عناصر الاستبيان

الرقم	نص الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: مقياس الذات الاجتماعية						
1.	راض عن دوري كأخصائي اجتماعي					
2.	علاقاتي ايجابية مع زملائي في مجال العمل					

الرقم	نص الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
3.	أؤثر بشكل ايجابي في حياة الآخرين					
4.	ادارة المؤسسة داعمة لي في مجال العمل					
5.	لدي القدرة على تقديم الدعم والمساندة للعملاء					
6.	أمتلك القدرة على تقديم المشورة للآخرين					
7.	لدي مهارات عالية في التواصل مع العملاء					
8.	أنتقل دعماً من ادارة المؤسسة في مجال عملي					
9.	أشعر بأنني جزء من المجتمع المهني للأخصائيين الاجتماعيين					
10.	لدي القدرة على التعامل مع الضغوط النفسية في العمل					
11.	اكون دائماً على معرفة بالقضايا الاجتماعية الحالية					
12.	اسعى لتطوير ذاتي في مجالي المهني					
13.	لدي القدرة على العمل ضمن فريق					
14.	لدي موارد كافية لمساعدة العملاء بفاعلية					
15.	أنتقل تقدير من المجتمع الذي أهمل به					
16.	قادر على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية					
17.	لدي القدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل					
18.	أنا محاط بأشخاص يدعمونني في عملي					
19.	لدي مستوى عال من الابداع في حل المشكلات التي اواجهها في العمل					

درجة الموافقة					نص الفقرة	الرقم
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					أساهم بشكل فعال في تحسين نوعية الحياة للعملاء الذين أتعامل معهم	20.
					تربطني علاقات طيبة مع زملائي وأحرص على ذلك	21.
					أشارك الآخرين أفراحهم وأحزانهم	22.
					أجالتعاون مع الآخرين	23.
المجال الثاني: مقياس الأداء المهني						
					انجز المهام المكلف بها يومياً وفي الأوقات المحددة وبدون تأجيل	1.
					أقوم بأداء المهام والواجبات وفق المعايير المحددة	2.
					لدي الاستعداد لتحمل مسؤولية أعلى	3.
					أتوخى الدقة في العمل	4.
					أستخدم التقنيات الحديثة في العمل	5.
					أستخدم أساليب التدخل المهني المناسبة	6.
					أحرص على توفير بيئة آمنة للعملاء	7.
					يتناسب مؤهلي العلمي وخبراتي مع عملي	8.
					لدي الميول والقدرات للتكيف مع الظروف الطارئة والمستجدة	9.
					أمتلك المهارة اللازمة لحل المشاكل اليومية أثناء العمل	10.
					لدي تقبل للتجديد في أساليب العمل	11.

الرقم	نص الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	مجايد	غير موافق	غير موافق بشدة
12.	أعمل على تقييم أدائي كل فترة زمنية وبشكل دوري ومستمر					
13.	لدي القدرة على حسن التصرف					
14.	أحافظ على علاقاتي الطيبة بمديري وزملائي في العمل					
15.	ابتكر أساليب جديدة تحسن من أدائي في العمل					
16.	أطور من أدائي وفقاً لمتطلبات مهنة الخدمة الاجتماعية					
17.	لدى المعرفة والالمام الكافي بطبيعة المهام الموكلة الى					
18.	أحرص على المتابعة لما يستجد في مجال التخصص					
19.	لدي القدرة على العمل تحت الضغط					
20.	أتمتع بروح رياضية في العمل كفريق داخل المؤسسة					
21.	أحرص على المتابعة لما يستجد في مجال التخصص					

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ملحق (ب): قائمة المحكمين

اسم المحكم	الجامعة	الرتبة	التخصص
د. إياد عمادي	جامعة القدس المفتوحة	أستاذ مساعد	علم الاجتماع
د. رائد نمر	جامعة القدس المفتوحة	أستاذ مساعد	علم الاجتماع
د. رهاب عارف السعدي	جامعة الاستقلال	أستاذ مشارك	صحة نفسية
د. ليلي فؤاد حرز الله	الجامعة العربية الامريكية	أستاذ مساعد	الصحة النفسية والارشاد
د. محمد طالب دبوس	جامعة الاستقلال	أستاذ مشارك	علم النفس
د. عميد بدر	جامعة القدس المفتوحة	أستاذ مساعد	الخدمة الاجتماعية
د. عماد اشتية	جامعة القدس المفتوحة	أستاذ مشارك	علم الاجتماع
د. زردة شبيطة	جامعة القدس المفتوحة	أستاذ مساعد	الخدمة الاجتماعية

ملحق (ت): الاستبانة بعد التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا

الدكتور الفاضل:..... المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية لنيل درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية والموسومة ب (الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية) ولتحقيق الهدف تم تصميم استبانة مكونة من قسمين الأول يتضمن البيانات الأولية والقسم الثاني يضم مقياسين الأول مقياس الذات الاجتماعية، والثاني مقياس الأداء المهني.

ونظراً لما عرف عنكم من معرفة وسعة الاطلاع في مجال البحوث ومناهجها والاهتمام بها، فأنتني أتوجه لكم لإبداء رأيكم في كل فقرة من فقرات الاستبانة، وبيان مدى مناسبتها للقياس، وإن كانت ملائمة أم لا من حيث انتمائها للمجال الذي تضمنها، وسلامتها اللغوية، وتقديم اقتراحاتكم بشأن تعديلها، أو إضافة فقرات ترونها هامة وضرورية.

ولكم مني جليل الشكر والاحترام والتقدير لجهودكم وحسن تعاونكم

الباحثة: اطلال العلي

بإشراف: د. اياد أبو بكر

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا

تخصص الخدمة الاجتماعية

حضرة الأخ/ت المحترم/ة

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية لنيل درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية والموسومة

ب (الذات الاجتماعية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية) ولتحقيق الهدف تم تصميم استبانة مكونة من قسمين القسم الأول يتضمن البيانات الأولية والقسم الثاني يضم مقياس الذات الاجتماعية، والثاني مقياس الأداء المهني.

أرجو التكرم بالإجابة عن جميع فقرات الاستبانة بموضوعية علماً أن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرًا حسن تعاونكم

الباحثة: اطلال العلي

القسم الأول: البيانات الشخصية

أرجو وضع إشارة (x) في المكان المناسب:

الجنس	ذكر (.....)	أنثى (.....)
العمر	أقل من 30 سنة (.....)من 30 – 40 سنة (.....)أكثر من 40 سنة (.....)	
المستوى التعليمي	بكالوريوس (.....)ماجستير فأعلى (.....)	
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات (.....) 5 – 10سنوات (.....) 11 – 15 سنة (.....) 16 سنة فأكثر	
مستوى الدخل	أقل من 2000 (.....)من 2000 _ 3000(.....)أكثر من 3000(.....)	

القسم الثاني: فقرات الاستبانة

الرجاء الاطلاع على هذه الفقرات ووضع إشارة (x) مقابل كل منها حسب تقديرك الشخصي.
عناصر الاستبيان

الرقم	نص الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المجال الأول: مقياس الذات الاجتماعية						
24.	راض عن دوري كأخصائي اجتماعي					
25.	علاقاتي ايجابية مع زملائي في مجال العمل					
26.	أؤثر بشكل ايجابي في حياة الآخرين					

الرقم	نص الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	مبايد	غير موافق	غير موافق بشدة
27.	لدي القدرة على تقديم الدعم والمساندة للعملاء					
28.	أمتلك القدرة على تقديم المشورة للآخرين					
29.	لدي مهارات عالية في التواصل مع العملاء					
30.	أشعر بأنني جزء من المجتمع المهني للأخصائيين الاجتماعيين					
31.	لدي القدرة على التعامل مع الضغوط النفسية في العمل					
32.	أكون دائماً على معرفة بالقضايا الاجتماعية الحالية					
33.	أسعى لتطوير ذاتي في مجالي المهني					
34.	لدي القدرة على العمل ضمن فريق					
35.	لدي موارد كافية لمساعدة العملاء بفاعلية					
36.	أنتقل تقدير من المجتمع الذي أعمل به					
37.	لدي القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية					
38.	لدي القدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل					
39.	أنا محاط بأشخاص يدعمونني في عملي					
40.	لدي مستوى عال من الابداع في حل المشكلات التي أواجهها في العمل					
41.	أساهم بشكل فعال في تحسين نوعية الحياة للعملاء الذين أتعامل معهم					
42.	تربطني علاقات طيبة مع زملائي وأحرص على ان يستمر					

الرقم	نص الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
43.	اشارك الآخرين أفراحهم وأحزانهم					
44.	أجالتعاون مع الآخرين					
المجال الثاني: مقياس الأداء المهني						
22.	انجز المهام المكلف بها يومياً وفي الأوقات المحددة وبدون تأجيل					
23.	أقوم بأداء المهام والواجبات وفق المعايير المحددة					
24.	لدي الاستعداد لتحمل مسؤولية أعلى					
25.	أتوخى الدقة في العمل					
26.	أستخدم التقنيات الحديثة في العمل					
27.	أستخدم أساليب التدخل المهني المناسبة					
28.	أحرص على توفير بيئة آمنة للعملاء					
29.	يتناسب مؤهلي العلمي وخبراتي مع عملي					
30.	لدي الميول والقدرات للتكيف مع الظروف الطارئة والمستجدة					
31.	أمتلك المهارة اللازمة لحل المشاكل اليومية أثناء العمل					
32.	لدي تقبل للتجديد في أساليب العمل					
33.	أعمل على تقييم أدائي كل فترة زمنية وبشكل دوري ومستمر					
34.	لدي القدرة على حسن التصرف					
35.	أحافظ على علاقاتي الطيبة بمديري وزملائي في العمل					

درجة الموافقة					نص الفقرة	الرقم
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					ابتكر أساليب جديدة تحسن من أدائي في العمل	36.
					اطور من أدائي وفقاً لمتطلبات مهنة الخدمة الاجتماعية	37.
					لدى المعرفة والالمام الكافي بطبيعة المهام الموكلة لي	38.
					أحرص على المتابعة لما يستجد في مجال التخصص	39.
					لدى القدرة على العمل تحت الضغط	40.
					أتمتع بروح رياضية في العمل كفريق داخل المؤسسة	41.
					أحرص على المتابعة لما يستجد في مجال التخصص	42.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ملحق (ث): كتاب تسهيل المهمة

الموضوع: تحية طيبة وبعد
من: atlal 1999 <atlalalasseil1999@gmail.com>
التاريخ: 2024/11/21, 11:04:00 ص
الى: deputyoffice@mosd.gov.ps

م. ش. ٢٥٤

السلام عليكم
حضرة وكيل وزارة التنمية الاجتماعية
اسعد الله اوقاتك بكل خير
انا الطالبة اطلال العلي ... طالبة ماجستير في تخصص الخدمة الاجتماعية والان اقوم باجراء بحث (رسالة الماجستير) حول الذات الاجتماعية وعلاقتها بالاداء المهني لدى الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة التنمية .. واتمنى من حضرتك تسهيل مهمتي في توزيع الاستبانة على مديريات التنمية في جميع محافظات الضفة من جنين الى الخليل

ع. طراحي
24/11
24