

## كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية في مجال التعليم

إعداد

د / معتز عبد المعتمد محمد علي

دكتوراه الفلسفة في الخدمة الاجتماعية

٢٠٢٠م



كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم  
تاريخ استلام البحث ٢٠٢٠/٣/١ تاريخ نشر البحث ٢٠٢٠/٤/٤  
ملخص البحث:

هدف البحث الى تحديد مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم، وتنتمى هذه الدراسة الى الدراسات الوصفية، وقد استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعى الشامل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه وعددهم (٩٣)، وقد استخدم الباحث استمارة لقياس كفاءة الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وقد توصلت الدراسة الى أن مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم (مستوى متوسط) وذلك وفقا لمؤشرات (معدل اداء العاملين بالجمعيات الاهليه، استخدام المهارات المهنية، الاستثمار الأمثل الموارد والإمكانيات المتاحة، التعاون مع انساق العمل)، وان هناك صعوبات تواجه كفاءة الأداء ومنها ما يرجع الى (الاخصائيين الاجتماعيين، الجمعيات الاهليه، المستفيدين)، ومن اهم مقترحات زيادة كفاءة الأداء توفير قنوات اتصال بين الأخصائيين والقطاعات المختلفة، عقد دورات تدريبية، وتم وضع توصيات مقترحة لتحقيق جودة الأداء المهني.  
الكلمات المفتاحية: الكفاءة، الأداء المهني، الجمعيات الاهليه.

#### Abstract:

The goal of the research to determine the level of efficiency of the performance of the professional workers of social workers in NGOs, and this study belongs to descriptive studies, and the researcher used a comprehensive social survey methodology for social workers working in NGOs, their number is (93), and the researcher used a form to measure the efficiency of the professional performance of social workers. The study found that the level of professional performance of social workers working in NGOs is (medium level) according to indicators (rate of performance of NGOs, use of professional skills, optimal investment of available resources and capabilities, cooperation with work flow), and that there are difficulties facing the efficiency of performance Some of them refer to (social workers, NGOs, youth beneficiaries), and among the most important proposals to increase the efficiency of performance is the provision of communication channels between specialists and different sectors, holding training courses, and proposing recommendations have been developed to achieve quality professional performance.

**Key words:** Efficiency, professional performance, NGOs.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

ظهرت الجمعيات الأهلية في فترات معينة من التاريخ المصري كأداة رئيسية للتنشئة السياسية وبصفة خاصة مع رفعها لشعار التعليم كأداة لمواجهة النفوذ الاجنبي في البلاد، لهذا برزت جمعيات كجمعية الدعوة والإرشاد حيث شرعت هذه الجمعيات في إقامة المدارس الوطنية لكي تتوالى حركة الجمعيات وخاصة مع شعور الطوائف والجمعيات السكانية الصغرى بحاجتها لهذا النوع من التنظيمات وهكذا تكونت الجمعيات القبطية واليونانية واليهودية، فتوالى إنشاء الجمعيات كجمعية المساعي المشكورة بالمنوفية عام ١٨٩٠م. والعروة الوثقى والميسرة والمرأة الحديدية والخيرية والقبطية. حتى بلغ عددها في نهاية القرن إلى ٦٥ جمعيه(زهران، ٢٠٠٤، ص ١٥)،

وقد اشتدت الحاجة كذلك لعودة الجمعيات الأهلية لتعلب دوراً أكبر في ميادين التنمية وفي تقديم مساعدات للفئات الهامشية (خاصة في المناطق العشوائية) (قنديل، ١٩٩٥، ص ٤٧) .

وقد بلغت إعداد الجمعيات المشهورة ١٤٦٠٠ جمعية تمارس أنشطتها في ميادين مختلفة بلغت ١٧ ميدان اجتماعي ويقدر أعداد المستفيدين بقرابة ٣٠ مليون مواطن وعدد العاملين حوالي ١٢٠ ألف بينهم حوالي ١٥٣٠٠ من المهنيين في الخدمة الاجتماعية والمدرسين والأطباء وغيرهم من التخصصات ٦٠% بعض الوقت ٦٥% من جملة المؤهلات المتوسطة، كما بلغت حجم إعانات وزارة الشؤون الاجتماعية بهذه الجمعيات قرابة ٢٧ مليون جمعية سنوية(عفيفي، ٢٠٠١، ص ٤٦) .

كما يعتبر العمل التطوعي المحور الأساسي والركيزة الرئيسة التي تعتمد عليها الجمعيات؛ باعتباره القوة المنتجة التي تحمل عبء التقدم الاقتصادي والاجتماعي من جانب، ودرع الدفاع عن المجتمع من جانب آخر، بل أن الشباب هم القادرون علي دفع عجلة التنمية وحمل لواء التغيير(صالح، ٢٠٠٨، ص ١٤٩)، كما يعد العمل التطوعي مصدر مهم، لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع،(Charles, 2004, P:52)

ومن خلال اهتمام الدولة بالجمعيات تم انشاء العديد من المؤسسات التي تعمل ببرامجها وأنشطتها على تنفيذ كثيراً من السياسات التي تستهدف تنشئة وحماية وتنمية هذه الفئة من المجتمع مع محاولة إشباع احتياجاته الاجتماعية والنفسية والأخلاقية.

ولعل أبرز المؤسسات التي أنشأت هي الجمعيات الاهليه وهي مؤسسات تربوية وتموية تعمل على تحقيق النمو السليم للشباب وإكسابهم الاتجاهات والمعارف والمهارات التي تؤهلهم لأداء دوره بطريقة إيجابية. (صادق، ١٩٩٩، ص ١٣٧).

ويتوقف نجاح ممارسه الخدمه الاجتماعيه كمهنه فى اى مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدنى على عده عناصر اهمها كفاءة الاخصائى الاجتماعى والذى يمثل حجر الزاويه فى الممارسه ويقدر مايتوافر له من معارف علميه ومهارات وقيم مهنيه ودافعيه للعمل بقدر ماتصبح ممارسته فعاله ويصبح اكثر تاثير على العملاء الذين يتعامل معهم واكثر قدرة على ادائه لوظائفه واداره المختلفه داخل المؤسسة وخارجها .

والإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي يزوده بكل جديد سواء عن طريق النشرات الدورية أو اللقاءات العلمية أو الدورات التدريبية، حتى يستطيع أن يساير تلك التطورات ويرتفع بمستوى الممارسة المهنية محققاً بطريقة أفضل أهداف المهنة كما تتطلبها طبيعة العمل في مجالات الممارسة المختلفة. (على، ١٩٩٨، ص ٣٠٣).

ولقد اكتسب الأداء المهني أهمية خاصة في إطار المتغيرات المجتمعية والمهنية، فلم يعد الأداء كافياً لكي تؤدي التكاليف والمسؤوليات المهنية بل أصبحت العملية التنافسية مبدأها الجودة والبقاء للأفضل، ولهذا يحظى موضوع الأداء المهني باهتمام كبير في كافة التخصصات المهنية في الخدمة الاجتماعية ومن كافة المتخصصين بها. (عبد التواب، ٢٠٠٢، ص ٣٦١)

وهذا ما أشارت إليه دراسة منصور (٢٠٠٦)، التي إستهدفت الكشف عن المقومات التي يتمتع بها الأخصائي الاجتماعي وتأثيرها على درجة أداءه المهني، والتعرف على القدرات المهنية للأخصائي المرتبطة بفهمه لإحتياجات عملة سواءً الحالية أو المستقبلية، والكشف عن الإحتياجات التدريبية الخاصة بكل أخصائي اجتماعي تمهيداً لإعداد البرامج والفعاليات التدريبية الملائمة لتحقيق جودة الأداء المهني.

وفي ظل التطور الذى يصيب المجتمع والاتجاه المتزايد نحو توظيف الأداء المهني للأخصائين الاجتماعيين والذى ويستند على والمعارف والمهارات كثرة لزيادة خبرة الموارد البشرية وكفاءتها ومهارتها، تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة الى الوصول لأعلى معدل في مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بؤسسات المجتمع المدنى.

فقد أكدت دراسة **Pithous (2004)** على ضرورة الاهتمام بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وهذا يتطلب تحديد مؤشرات للأداء الناجح وتقوية في ضوءها، مع زيادة فعالية الدورات التدريبية المقدمة والتي تساهم في تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين وتزيد من فعالية أدائهم.

وهذا ما هدفت إليه دراسة **Schuman, Shelley (2008)** إلى وصف كفاءة الأداء المهني في قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة فالأداء عملية تتأثر بقدرات الأفراد، التي تساهم في كفاءة الأداء المهني المتخصص لممارسي الخدمة الاجتماعية، وتوصلت النتائج إلى أن هناك فائدة للتربويين في تجسيد المعرفة للأداء المهني وتمدنا بإطار نظري يكون بمثابة نقطة إنطلاق لتطوير المعايير وإجراء البحوث والمحتويات التربوية وطرق التعليم و التدريب التي يمكن من خلالها تطوير الأداء المهني.

وقد أكدت عليه دراسة **سرحان (١٩٩٥)** على مدى أهمية إيجاد الرغبة لدى الأخصائيين الاجتماعيين لصقل الجوانب المعرفية والمهارية لتحسين أدائهم المهني في مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

كما أكدت دراسة **Bonderva (1999)** على ضرورة إحتواء الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين على مقومات مرتبطة بالنواحي المهنية والتربوية والتدريبية والتنظيمية، مما ييسر سبل تطوير الأداء المهني لهؤلاء الأخصائيين في ضوء الإستفادة من المداخل المعاصرة للخدمة الاجتماعية، كما إستهدفت ذلك أيضا دراسة على **(١٩٩٦)** وضع برنامج مقترح لتنمية المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي والتغلب على الصعوبات التي تواجه ممارسة الأخصائي الاجتماعي للمهارات المهنية والإرتقاء بمستوى الأداء المهني، وتوصلت هذه الدراسة إلي أن هناك معوقات للأداء وممارسة المهارات مرتبطة بالتدريب أثناء الإعداد المهني في مرحلة الإعداد وأخري خاصة بالتدريب أثناء العمل، والإدارة وصعوبات مجتمعية.

كما اشارت دراسة **Coulshed (2006)** أن القصور الذي يواجه الأخصائيين الاجتماعيين يعود بشكل أساسي علي عدم الإلمام بالنواحي الإدارية والمعرفية وأوصت بضرورة معالجة نواحي القصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في إطار التركيز علي تطوير الأداء بالشكل المتوقع.

كما أكدت دراسة (Hardness & others, 2000) على تعظيم الإهتمام بمعالجة القصور الذي يعترى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يقوم على أسس وإستراتيجيات الخدمة الاجتماعية الأمر، الذي يسهم في تدعيم أداء الأخصائيين في تعاملهم مع أي وحده.

ويعتبر الأداء المهني هو الشكل النهائي لكافة الممارسات للأخصائي الاجتماعي في المواقف المهنية التي يتعامل معها لذلك تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية إلي الخذ بأساليب التحديث وذلك للوصول إلي الجودة العالية في نوعية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين. (National Association of Social Workers, 1990).

ففعاليه الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي تتطلب توافقه مع اساليب العمل واحتياجاته وعلاقته مع زملائه والظروف البيئية المحيطة ومدى توافر المناخ النفسى والاجتماعى والمادى المناسب الذى يحفز الهمم ويبعث الرغبة فى العمل الفردى والجماعى وكذلك وجهه نظر رؤسائه والمشرفين عليه وحساسيته لمركزه فى البناء الوظيفى لمهنته ووجهه نظره فى الظروف المهنية ومدى توافقه مع متطلبات المهنة. (خيرى، ٢٠٠٧، ص٧١٧).

كما اوضحت نتائج دراسة السنباطى (٢٠٠٩) الى أن واقع المهارات التي يتم ممارستها هي: مهارة الاتصال، مهارة التسجيل، مهارة المقابلة، مهارة العلاقة المهنية، مهارة الملاحظة، وأن أهم معوقات تطبيق تلك المهارات تتمثل في المكان، عدم وجود وقت كاف، عدم تعاون الأسر مع الاخصائي، كثرة المشكلات.

كما توصلت دراسة محمد (٢٠١١) الى ضرورة تنفيذ البرامج التدريبية الدورية للأخصائيين الاجتماعيين، وتحديد الاحتياجات التدريبية من قبل الأخصائيين ومتخصصين، ترتيب الاحتياجات التدريبية حسب وجه نظر المتدربين، مراعاة آراء المتدربين نحو برامج التنمية المهنية لهم. ( سيد، ٢٠١١ )

إن الإهتمام بكفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين يعتبر من أولويات التطوير والتحديث في مجال الخدمة الاجتماعية عامة وفي مجال تقديم خدمات اجتماعية ذات جودة عالية، وتؤكد الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع على اهمية التركيز على الأداء المهني للعاملين بمؤسسات المجتمع وخاصة مؤسسات رعاية الشباب والتي تتعامل مع اكثر المرحل العمرية تاثير على عملية التنمية وهى مرحلة الشباب علي اعتبار أن اداء

الاخصائى الاجتماعى فى هذه المؤسسات يحقق الأهداف والأمال والطموحات المهنية والتنمية داخل اى مجتمع.

**ثانياً: الموجهات النظرية: نموذج الكفاءة:**

تعتمد الدراسة على متغيرات قياس كفاءة الاخصائى الاجتماعى بنموذج رينوباني من خلال محكات محددة إجرائيا:  
١- معدلات أداء العاملين:

وتشير إلي درجة تمام المهام للأخصائيين الاجتماعيين من خلال التركيز علي مدي كفاءته فى تحقيق أداء عمله ومسئولياته الوظيفية وكذلك مستوي أداء العمل.

٢- **التعاون مع انساق العمل:** تشير الى: التعاون من الزملاء فى العمل - الاتصال مع القادة المجتمعيين والمرؤسيين - التعاون لاتمام الاعمال وتنفيذ البرامج

٣- **الاستخدام الامثل للموارد والإمكانيات المتاحة:** وتتضمن: الموارد البشرية- الموارد التنظيمية- توفير الموارد والإمكانيات المطلوبة.

٤- **استخدام المهارات المهنية:** من خلال توظيف الإعداد الأكاديمي والخبرات العملية وكذلك البرامج التدريبية التى حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين.  
وسوف يستفيد الباحث من هذا النموذج فى وضع عبارات لكل مؤشر من هذه المؤشرات لقياس كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه.

**ثالثاً: صياغة مشكلة الدراسة**

كفاءة أي منظمة تعمل فى مجال من مجالات العلوم الانسانية يتوقف نجاحها علي مدي قدرة العاملين والممارسين بها فى أداء عملهم بكفاءة عالية. كذلك فإن عملية قياس التنمية المهنية والأداء المهني من الأهمية بمكانة الخدمة الاجتماعية عموماً وطريقة تنظيم المجتمع خصوصاً، ولذلك يمثل الاهتمام بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه فى محال التعليم اهتمام المهتمين بطريقة تنظيم المجتمع وذلك للوقوف علي مستوي الأداء المهني للأخصائى الاجتماعى وترويه بالمهارات الجديدة التى تتماشى مع المتغيرات المهنية والعالمية.



رابعاً: أهمية الدراسة:

- ١- أن الجمعيات الاهليه تعتبر مجالاً هاماً من مجالات المشاركة الفعالة للمواطنين في الحياة المدنية والاجتماعية بل وفي بعض الأحيان في الحياة الاقتصادية، ومن ثم فهي تسهم في تدعيم الديمقراطية والمجتمع المدني.
- ٢- تهتم الدراسة باللقاء الضوء علي كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في محاولة للوقوف علي نقاط القوة والضعف وتحسين مستوى الأداء المهني بها
- ٣- اهتمام طريقة تنظيم المجتمع بدراسة الجمعيات الاهليه كأحد منظمات المجتمع المدني التي تقدم العديد من الانشطة والخدمات للمواطنين.
- ٤- أهمية الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي في الجمعيات الاهليه في إطار المهام والمستويات والمسئوليات التنظيمية .

خامساً: اهداف الدراسة:

- ١- تحديد مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه في محال التعليم.
- ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال المؤشرات التالية:

  - اداء الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه
  - التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وأنساق العمل
  - استثمار الأخصائيين الاجتماعيين للموارد والإمكانيات المتاحة
  - استخدام المهارات المهنية .

- ٢- تحديد الصعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في محال التعليم.
- ٣- تحديد مقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه في محال التعليم.
- ٤- التوصل الى وضع توصيات مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق جودة الأداء المهني للأخصائيين بالجمعيات الاهليه في محال التعليم.

سادساً: فروض الدراسة:

- الفرض الاول للدراسة: من المتوقع أن يكون مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في محال التعليم متوسطا.

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال فروض فرعية:

- من المتوقع أن يكون مستوى أداء الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم متوسطاً.
  - من المتوقع أن يكون مستوى التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وأنساق العمل بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم متوسطاً.
  - من المتوقع أن يكون مستوى استثمار الأخصائيين الاجتماعيين للموارد والإمكانيات المتاحة بالجمعيات الاهليه متوسطاً.
  - من المتوقع أن يكون مستوى استخدام الأخصائيين الاجتماعيين للمهارات المهنية بالجمعيات الاهليه في مال التعليم متوسطاً.
  - الثاني للدراسة: توجد علاقة دالة إحصائيا بين بعض المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم.
- سابعاً: مفاهيم الدراسة والاطار النظرى:**

#### ١. مفهوم الكفاءة:

**المفهوم اللغوي:** المعجم الوجيز: القدرة علي العمل وحسن تصريفه. ( معجم اللغة العربية، ١٩٩٨، ص ٥٣٦)

ويعرفها معجم العلوم الاجتماعية: القدرة علي تحقيق النتيجة المقصودة طبقاً لمعايير محددة مسبقه وتزداد الكفاية كلما أمكن تحقيق النتيجة كاملاً. (بدوى، ١٩٩٣، ص ١٢٨)

كما تعرف علي انها حسن الاستفاده من الموارد Utilizing resource أو حسن استخدام العناصر التي تقرر استخدامها، فالادارة عليها مسئولية استخدام العناصر المادية والبشرية أحسن استخدام اي كفاءة ( ابو النصر، ٢٠٠٤، ص ٢٠٨)

كما تعرف على انها هي إنجاز العمل واداء الادوار بصورة صحيحة تعكس أفضل علاقته بين المدخلات والمخرجات، والكفاءة ترتبط بالادارة وبنائها وهيكلها التنظيمي وعملياتها والتخطيط والتنظيم والتنسيق والرقابة والمتابعه والكفاءة بذلك يتم الحصول علي أكبر مخرجات بأقل مدخلات. (السروجي، ٢٠١٣، ص ٣٢٥)

ويقصد بمفهوم الكفاءة في هذه الدراسة: قياس مدى قدرة الأخصائيين

الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه وفقاً لمتغيرات الكفاءة وهي:

- ١- معدل أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم.

٢- قدرة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه على التعاون مع انساق العمل الاخرى

٣- قدرة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه على الاستثمار الامثل للموارد والامكانيات المتاحة.

٤- قدرة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه على استخدام المهارات المهنية فى العمل.

#### ١- مفهوم الأداء المهني:

ينظر للأداء لغوياً علي أنه " أداء الشيء أو القيام به أو انجازه ( المعجم الوجيز، ٢٠٠٠، ص ١٠ )"، كما أنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفاء والمدرّب . (زكي، ١٩٧٧، ص ٣٦٠ )  
ويعرف الأداء المهني في اللغة العربية القيام بالشيء أو تأدية عمل، كما أن الأداء هو عمل أو إنجاز أو تنفيذ هذا العمل. ( مجمع اللغة العربية، ١٩٧٣، ص ٢٢٣).

ويقصد بالأداء المهني في الخدمة الاجتماعية قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره المهني ومسئولياته المهنية والوظيفية في إطار المؤسسة التي يعمل بها معتمداً على معارف الخدمة الاجتماعية والمهارات والاتجاهات المهنية التي اكتسبها من خلال إعداده المهني، ومن خلال عمليات التنمية المهنية وذلك لتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها. (الدوسري، ٢٠٠٨، ص ٢٥)

كما يعرف الأداء المهني على أنه: الجهود والأنشطة المهنية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي وتمكنه من تنفيذ المهام والتكليفات التي تلقى على عاتقه بأعلى معدلات إنجاز وأقل توقيت زمني معتمداً في ذلك على ما لديه من معارف ومهارات وخبرات وقيم. (هاشم، ٢٠٠٥، ص ٥٥٨)

كما يعني القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات، وفقاً للمعدل المطلوب أدائه من العامل الكفئ المدرّب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء أي كمية العمل و الوقت الذى يستغرق وإنشاء علاقة عادلة بينهما. (البعلبكي، ١٩٩٦، ص ٦٧)

ويمكن للباحث تعريف الأداء المهني اجرائيا في ضوء الدراسة الحالية بما يلي:

- تحقيق الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم للأهداف وتقديم الخدمات المطلوبة منهم أثناء تأدية الدور المهني.

- الجهود والأنشطة المهنية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي وتمكنه من تنفيذ مهام عمله بالحمعيات الاهليه في مجال التعليم.
- تنفيذ الانشطة والاعمال معتمداً في ذلك على ما لديه من معارف ومهارات وخبرات وقيم.
- القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات، وفقاً للمعدل المطلوب أدائه من العامل الكفئ المدرب.

ويرى الأستاذ الدكتور/ ماهر أبو المعاطي أن أهمية الإعداد المهني ترجع إلى عدة عوامل هي: ( على، ٢٠٠٣، ص ١٣٢ )

١. حساسية المهنة وتنوع مشكلات العملاء ومشكلات الناس في الأداء الاجتماعي لها جذورها وحلولها، لذا فهناك ضرورة لإعداد أخصائي قادر علي استخدام أساليب للتدخل المهني.
٢. أن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة تستوجب إعداد ممارس عام في مجالات الممارسة المختلفة للخدمة الاجتماعية يمكنه التعامل مع مختلف المواقف وعلي كافة المستويات من منظور يؤهله لأداء أدواره المهنية بكفاءة لتحقيق المهنة أهدافها الوقائية والعلاجية والتنمية.
٣. أصبح تعقد الحياة وتعدد مشكلاتها يستوجب إعداد ممارس مهني علي درجة عالية من القدرة علي التعامل مع كافة الأنساق والمستويات.
٤. إن تقدير حجم احتياجات ومشكلات أنساق العملاء يحتاج إلي صياغة مع اتساع القاعدة العلمية للخدمة الاجتماعية بمدخلها ونظرياتها وطرقها ومهاراتها لذلك هناك ضرورة إعداد أخصائي اجتماعي يمكنه تطبيق منهج متكامل يسمح باستخدام العديد من النظريات والمدخل.
٥. مدى الاختيار المناسب للأخصائي الاجتماعي وإعداده علمياً ومهارياً يتوقف علي أساس متطلبات الممارسة العامة، لذا فإن الإعداد يكسبه معارف ومهارات وقيم تمكنه من اتخاذ القرار المناسب.
٦. أن كفاءة الأخصائي الاجتماعي في توفير المساعدة المهنية لمختلف أنساق العملاء لن يتم إلا من خلال الاهتمام بالإعداد المهني له حتى يستطيع أداء دوره فيرفع من مكانة المهنة.
٧. أصبح من الضروري اليوم إعداد الأخصائي الاجتماعي تمشياً مع أحدث اتجاهات الإعداد المهني عالمياً لمتابعة القوانين والتشريعات الاجتماعية المتلاحقة والمتغيرة.

## العوامل المؤثرة في الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي وتمثل في الآتي: (حبيب، ١٩٩٧، ص ١٥٩)

- ١) العوامل الشخصية والاجتماعية للأخصائي الاجتماعي، ومنها السن والجنس والحالة الاجتماعية ونوع المؤهل الحاصل عليه ومدة العمل وتاريخ التخرج والدخل.
  - ٢) العوامل المهنية: ومنها الإعداد المهني نظرياً والتدريب الميداني وطبيعة المناهج والرغبة في الكلية واتجاهه نحو المهنة.
  - ٣) العوامل المرتبطة بمجال الممارسة، ومنها التدريب على المجال قبل العمل وأثنائه، مشكلات العمل ومعوقاته، الرضا الوظيفي عن العمل في مجال العلاقة بالزملاء والرؤساء وطبيعة العملاء.
  - ٤) العوامل المجتمعية، ومنها صورة الخدمة الاجتماعية في المجتمع وفكرة العملاء عن دور الأخصائي الاجتماعي ومدى تعاون المؤسسات الأخرى مع الأخصائي الاجتماعي.
- وهناك عوامل ومتغيرات أخرى خارجية تؤثر على الأداء المهني وهي:**

١. التكنولوجيا المتقدمة في المعلومات والاتصالات، والتي تفرض بدورها تنامي وتزايد الاتجاه نحو تطبيق متطلبات هذه التكنولوجيا، ومن ثم ضرورة تطوير الأداء بشكل يتفق وتوجهات هذه التكنولوجيا.
٢. تحرير التجارة العالمية وضرورة التوجه العالمي حيث تواجه المنظمات سوق عالمية ومنافسة شديدة، الأمر الذي يحتم عليها أن تعمل على توليد قدرات وطاقات الابتكار لدى العاملين.
٣. المنافسة المحلية والعالمية والتي استوجبت على المنظمات أن تتبع أنواع مختلفة من الاستراتيجيات مثل الاستراتيجيات الهجومية والدفاعية التي تفوض وجود نوع معين من الأداء الوظيفي حتى يمكن التأقلم مع هذه الاستراتيجيات.
٤. إعادة هيكلة المنظمات وحدوث اندماجات بين المنظمات وبعضها البعض، الأمر الذي يتطلب ضرورة تغيير طبيعة الأداء الوظيفي والمهام والأهداف وحجم الإنجازات المطلوب تحقيقها.
٥. العملية التدريبية وأثرها على الأداء الوظيفي: ويعد التدريب جهوداً إدارية وتنظيمية تهدف إلي تحسين قدرة الموارد البشرية على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنظمة

التي يعمل فيها وبالتالي فإن التدريب يعد أداة من أدوات تحسين وتطوير الأداء الوظيفي وتوجيهه لتحقيق هدف معين وإنجاز الأعمال المطلوبة. (Mark ,2003, p65)

### ٣- مفهوم الجمعيات الاهلية:

#### مفهوم الجمعيات الأهلية:

يشير معجم العلوم الاجتماعية للمنظمة بأنها "مجموعة من الأفراد يجتمعون فيما بينهم وينتظمون بمقتضى قواعد موضوعه ولوائح محدده وشرائح مقننه لتحقيق أهداف مرسومه وتنفيذ وظائف خاصة وذلك مثل النقابات والجمعيات الخيرية والمؤسسات. (مذكور، ١٩٩٧، ص٥٤٧).

كما أشار معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية على أنها العملية التي تعد الأفراد والجماعات على تنظيم جهودهم واتصالاتهم وأجهزتهم للعمل معا بجهد منسق للوصول إلى تحقيق أغراضهم في الخدمة الاجتماعية( درويش، ١٩٩٨، ص٤٦)

وأشار Websters إلى المنظمة بأنها مجموعة متماسكة من الأفراد وموحده لإنجاز عمل معين (Webster,1999,p.890)،

ويشار إلى المنظمة "إنها وحدات اجتماعية يتم بناؤها بشكل مقصود لتحقيق أهداف

محدده

(رحب، ١٩٩٣، ص٤٩)

وتعرف بإنها "الوسيلة التي يرتبط بها أعداد كبير من البشر بحيث يقومون بأعمال معقدة ويرتبطون معاً في محاولة واعية منظمة لتحقيق أغراض متفق عليها.

كما تعرف بأنها "تجميع عدد من الأفراد جنباً إلى جنب لتحقيق أغراض متشابهه

(صالح، ١٩٩٦، ص١٠٠)

ويقصد الباحث بالجمعيات الاهلية في ضوء الدراسة الحالية بما يلي:

- مؤسسات اجتماعية تقع في محافظةسوهاج.
- تمارس داخلها خدمات وأنشطة ثقافيةو اجتماعيةو دينية، وقومية وذلك لإشباع حاجات المجتمع.
- يقوم بتنفيذ هذه انشطتها الاجتماعية اخصائيون اجتماعيون قد تم اعدادهم إعداداً مهنياً انشطتها الاجتماعية اخصائي اجتماعي يسعى الى تنمية مهاراتهم وهواياتهم من خلال المشاركة الفعالة في الانشطة المقدمة لهم.

### ثامناً: الإجراءات المهنية

- ١- نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات التقييمية التي تهدف إلي تقويم كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه.
  - ٢- المنهج المستخدم: تستخدم الدراسة منهج المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في محال التعليم بمدينه سوهاج.
  - ٣- أدوات الدراسة: يستخدم الباحث استمارة قياس كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في محال التعليم.
- **الصدق الظاهري:** وذلك بعرض الأداة عل عدد (١٠) محكم من أعضاء هيئة التدريس وبناء علي ذلك تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وفقاً لدرجة اتفاق لا تقل عن ٨٥% وفي النهاية تم وضع الأداة في صورتها النهائية .
  - **الصدق الإحصائي (الصدق الذاتي):** اعتمد الباحث علي صدق الاتساق الداخلي للأداة وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل متغير من متغيرات الاستمارة والدرجة الكلية للاستمارة ، وذلك بعد تطبيق الأداة علي (١٥) من الاخصائيين الاجتماعيين، وجاءت النتائج علي النحو التالي:

جدول رقم (١) الاتساق الداخلي لاستمارة القياس ن=١٥

الابعاد	الدرجة الكلية للأداة قبل التدخل
استمارة قياس للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه في محال التعليم	٠,٩٨١ **

\*\* معنوي عند ٠,٠١      \* معنوي عند ٠,٠٥

يوضح الجدول السابق ان قيم معامل الارتباط الناتجة (٠,٩٨١) وهذه المعاملات مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يدل علي صدق الاتساق الداخلي للاستمارة

**(١) ثبات استمارة القياس**

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للاستمارة، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٠) مفردات وذلك بنظام إعادة الاختبار، وقد، وجاءت النتائج علي النحو التالي:

جدول رقم (٢) يوضح نتائج الثبات الاستمارة باستخدام معامل (ألفا ر كرونباخ) ن = ١٠

متغيرات الأداة	معامل (ألفا ر كرونباخ)
استمارة قياس للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه في محال التعليم	٠,٨٨

\*\* معنوي عند ٠,٠١ \* معنوي عند ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق وجود درجة عالية من الثبات طبقاً لمعامل (ألفا كرونباخ) حيث بلغ ثبات الأداة (٠,٨٨) لجميع ابعاد الاستمارة بحيث يمكن للباحث الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها.

جدول رقم (٣) يوضح مستويات كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه في محال التعليم

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١- الى اقل من ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١,٦٧- الى اقل من ٢,٣٥
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ٢,٣٥- ٣

#### ٤- مجالات الدراسة:

أ. **المجال المكاني:** أجريت الدراسة في الجمعيات الاهليه العاملة في محال التعليم بمدينة سوهاج، ، وقد وقع اختيار الباحث علي هذه الأنساق بما تفرضه طبيعة الدراسة، حيث تعاون المسئولين مجتمع الدراسة مع الباحث في جمع البيانات .

ب. **المجال البشري:** تم تطبيق الدراسة على جميع الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه العاملة في محال التعليم التابعة لمديرية التضامن الاجتماعي وعددهم (٩٣) أخصائي اجتماعي .

#### ج. المجال الزمني:

لقد استغرقت فترة جمع البيانات خلال الفترة ٢٥/١/٢٠١٩، حتى ٢٥/٣/٢٠١٩.



تاسعاً: نتائج الدراسة:

❖ نتائج الدراسة الخاصة بالأخصائيين الاجتماعيين:

(أ) البيانات الأولية:

جدول رقم ( ٤ ) يوضح وصف الأخصائيين الاجتماعيين مجتمع الدراسة ن =

٩٣

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	السن	٤٥	٧
٢	عدد سنوات الخبرة في المجال	١٤	٤,٧
م	النوع	ك	%
١	ذكر	٧٥	٨٠,٦
٢	انثى	١٨	١٩,٤
م	المؤهل العلمي	ك	%
١	مؤهل متوسط في الخدمة الاجتماعية	٢٥	٢٦,٩
٢	بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية	٦١	٦٥,٦
٣	دبلومة في الخدمة الاجتماعية	٢	٢,١
4	ماجستير في الخدمة الاجتماعية	٥	٥,٤
	المجموع	٩٣	%١٠٠

من خلال الجدول السابق والذي يوضح البيانات الأولية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهلية في مجال التعليم عينة الدراسة وهي: متوسط سن الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال التعليم (١٤) سنة، وانحراف معياري (٤,٧). وهو يوضح مستوى الخبرة المتوسط للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية في مجال التعليم . اكبر نسبة من العاملين بالجمعيات الاهلية في مجال التعليم من الذكور بنسبة (٨٠,٦%) بينما نسبة الاناث (١٩,٤%)، ويرجع ذلك الى طبيعة العمل بالجمعيات الاهلية وخاصة ما يرتبط بالعمل التطوعي.

أكبر نسبة من الأخصائيين الاجتماعيين حاصلين علي بكالوريوس في الخدمة الاجتماعية بنسبة (٦٥,٦%)، ثم مؤهل متوسط في الخدمة الاجتماعية بنسبة (٢٦,٩%)، ثم الحاصلين على ماجستير في الخدمة الاجتماعية بنسبة (٥,٤) واخيرا الحاصلين على دبلومة في الخدمة الاجتماعية بنسبة (٢,١%)، وهذا يعكس ارتفاع المستوى العلمي والاكاديمي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهلية.

(ب) المحور الثاني: أبعاد كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهلية في مجال التعليم:

(١) معدل أداء الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية في مجال التعليم:

الجدول رقم (٥) يوضح معدل أداء الأخصائيين الاجتماعيين ن=٩٣

م	معدل أداء الأخصائيين الاجتماعيين	نعم	لا	إلى حد ما	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
١	اتسم بالموضوعية مع المسفدين عند تقديم الخدمات	٧	١٥	٧١	١٧٨	١,٩١	٠,٤٨١	٦
٢	اعمل على اكتساب المستفدين السلوكيات السليمة للتعامل مع الأنساق المختلفة	١٣	٧	٧٨	١٩٢	٢,٠٦	٠,٤٦٢	٢
٣	استفيد من موارد وامكانيات الجمعيات في تقديم الخدمات	١٢	١١	٧٠	١٨٧	٢,٠١	٠,٥	٥
٤	اتباع تقديم الخدمات للمستفدين بشكل مستمر	١٩	٤	٧٠	٢٠١	٢,١٦	٠,٤٧٣	١
٥	اساعد المستفدين علي حل مشكلاتهم	١٧	٢١	٦٨	١٩٢	٢,٠٦	٠,٥٤٨	٢م
٦	اساعد في اكتساب المستفدين المهارات المرتبطة بالاستفادة من الخدمات	١٠	٨	٧٥	١٨٨	٢,٠٢	٠,٤٤٢	٤
٧	التزم بتنفيذ لوائح العمل الخاصة بعملى داخل الموسسه	١١	٧	٧٥	١٩٠	٢,٠٤	٠,٤٤٠	٣
٨	استخدم الأساليب التكنولوجية الحديثة أثناء تقديم الخدمات	١١	١٠	٧٢	١٨٧	٢,٠١	٠,٤٧٨	٥م
م.متوسط								٠,٤٧٨
البعد ككل								٢,٠٣
القوة النسبية								١٥١٥
								٦٧,٧ %

من خلال الجدول السابق يتضح ان معدل أداء الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية في مجال التعليم للبعد ككل جاء يتضح لنا أن ترتيب العبارات كالآتي:

١- جاء في الترتيب الاول اتباع تقديم الخدمات للمستفدين بشكل مستمر بمتوسط مرجح (٢,١٦) وهنا يوضح الالتزام الامثل من قبل الأخصائيين الاجتماعيين لأنشطة وخدمات

الجمعيات من ثم يمكن القول ان هذه الجمعيات تسير وفق خطة زمنية موضوعة من خلال مديريات التضامن الاجتماعي وهو ما يلتزم به مقدمي الخدمات في هذه الجمعيات.

٢- جاء في الترتيب الثاني العبارات اعمل على اكتساب المستفيدين السلوكيات السليمة للتعامل مع الأنساق المختلفة، اساعد المستفيدين علي حل مشكلاتهم بمتوسط مرجح (٢,٠٦) وهو ما يوضح نشر السلوكيات السليمة بين المستفيدين الامر الذي يجعل المسفيد علي وعي كافي من المسؤولية المجتمعية، تقديم يد العون الي المسفدين في حل مشكلاتهم واستثمار ما لديهم من قدرات علي رأس اولويات الأخصائيين بالجمعيات الاهليه .

٣- جاء في الترتيب الثالث العبارة التزم بتنفيذ لوائح العمل الخاصة بعملى داخل الموسسه بمتوسط مرجح (٢,٠٤)، وهو ما يجعل الالتزام بلوائح العمل يوضح الجمود المتواجد داخل هذ اللوائح الامر الذي يجعل الأخصائيين ينحون هذ اللوائح جانباً لما يوجد بها من صعوبات تعيق العمل .

٤- جاء في الترتيب الرابع العبارة اساعد في اكتساب المستفيدين المهارات المرتبطة بالاستفادة من الخدمات والانشطة بمتوسط مرجح (٢,٠٢) وهو ما يجعل اكساب المهارات للمسفدين أمر ليس في الصدارة لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه الامر الذي يجعل المسفيد غير متميز في أداء المهارات والانشطة داخل الجمعيات .

٥- جاء في الترتيب الخامس العبارات ستفيد من موارد وامكانيات الجمعيات في تقديم الخدمات بمتوسط مرجح (٢,٠١) وهو ما يوضح قلة الامكانيات داخل الجمعيات وعدم توفير امكانيات تلبي احتياجات المستفيدين بل قلة الوسائل المتعلقة بالتكنولوجيا والتي اصبحت اساسية في التعامل علي مستوي العالم .

ويتفق كل ما سبق مع الاطار النظرى للدراسة كما يتفق على ما أكدت عليه دراسة نظيمة (١٩٩٥) على ان تحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين يرتبط بالاستفادة من الجوانب المعرفية والمهارية في مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

(٢) التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وأنساق العمل بالجمعيات الأهلية في مجال التعليم:

الجدول رقم (٦) يوضح التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وأنساق العمل  
ن=٩٣

م	التعاون مع أنساق العمل	نعم	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
١	اتواصل مع القيادات عند تقديم أي مقترحات جديدة	١٥	١٣	١٨٨	٢,٠٢	٠,٥٥١	٤
٢	اهتم بتحقيق التعاون مع المؤسسات الأخرى	١٢	٨	١٩٠	٢,٠٤	٠,٤٤٠	٢
٣	اتواصل باستمرار مع العاملين بالجمعية لمناقشة المشكلات التي تواجه العمل	١٦	١٣	١٨٩	٢,٠٣	٠,٥٦١	٣
٤	ابذل الجهد الكافي لأداء الأعمال مع زملائي في الوقت المحدد	٩	١٤	١٨١	١,٩٥	٠,٤٩٧	٥
٥	انسق المهام والواجبات مع الآخرين بطريقة جيدة	١٠	١٥	١٨١	١,٩٥	٠,٥١٨	٥م
٦	أهتم بالتعاون مع زملائي لتحقيق أهداف الجمعية	١١	٧	١٩٠	٢,٠٤	٠,٤٤٠	٢م
٧	اشترك في لجان مع الآخرين لإنجاز المهام	٩	١٨	١٧٧	١,٩٠	٠,٥٣٣	٦
٨	أضع خطة لإيجاد علاقة تعاونيه مع المؤسسات المجاورة	١٣	٨	١٩١	٢,٠٥	٠,٤٧٥	١
<b>البعد ككل</b>							
<b>القوة النسبية</b>							
م.متوسط ١٤٨٧							
١,٩٩							
٠,٥٠٥							
%٦١,٧							

يتضح من الجدول السابق التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين وأنساق العمل ومن خلاله يتضح ترتيب العبارات وفق الآتي:

١- جاء في الترتيب الأول العبارة اضع خطة لإيجاد علاقة تعاونيه مع المؤسسات المجاورة بمتوسط مرجح (٢,٠٥) وهو ما يبين مستوي تبادل الخبرات بين الأخصائيين بعضهم البعض لكي يستفيد الكوادر ومن هذه الخبرات وهو ما يوضح التفاعل بين أنساق العمل علي مستوي الجمعيات.

٢- جاء في الترتيب الثاني العبارات اهتم بتحقيق التعاون مع المؤسسات الأخرى، أهتم بالتعاون مع زملائي لتحقيق أهداف المركز بمتوسط مرجح (٢,٠٤) ومن هنا يوضح التفاعل بين الأنساق في المؤسسات الأخرى زين الزملاء كفريق عمل كل ذلك يركز حول استعادة وتنمية وعي المستفيدين من خلال هذه المؤسسات .

٣- جاءت الترتيب الثالث العبارة اتواصل باستمرار مع العاملين بالجمعية لمناقشة المشكلات التي تواجه العمل بمتوسط مرجح (٢,٠٣) تفاعل العاملين يوضح مدي النمطية التي تكون في ظل الموارد والامكانيات المتاحة وهي التي توقف نشاط المؤسسات .

٤- جاء في الترتيب الرابع العبارة اتواصل مع القيادات عند تقديم اي مقترحات جديدة بمتوسط مرجح ( ٢,٠٢ ) التفاعل بين العاملين والقيادات ولكن ما هو مدي تفاعل القيادة بعند التعامل مع هذه المقترحات هل تنفذ ام تتوقف في بعض مواطن الدورة المستندية داخل الوزارات .

٥- جاء في الترتيب السادس والاخير العبارة اشترك في لجان مع الاخرين لإنجاز المهام بمتوسط (١,٩٠) وذلك لتحقيق أكبر قدر من التعاون في تحقيق الاهداف المرجوة من الخدمات في المؤسسات ولكن العبارة ضعيفة وهو ما يوضح قلة التعاون في ذا الامر .

وهذا يتفق مع الاطار النظرى للدراسة فى ان التعاون وتكامل الأدوار بين الأخصائين الاجتماعيين والعاملين والمستفيدين جانب من جوانب جودة الأداء المهني لارتباطهم بتحقيق أهداف الجمعيات والأنشطة والخدمات المختلفة الثقافية، الاجتماعية.

(٣) استثمار الأخصائين الاجتماعيين الامثل للموارد والإمكانيات المتاحة بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم:

جدول (٧) يوضح استثمار الأخصائين الاجتماعيين الامثل للموارد والإمكانيات

ن=٩٣

م	الاستثمار الامثل للموارد والإمكانيات المتاحة	نعم	لا	مجموع الاوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
١	اهتم بالابتكار والتجديد في أداء العمل	١١	١٢	١٨٥	١,٩٩	٠,٥	٣
٢	احرص على الاستفادة من خدمات المجتمع المحلي	١٤	١٠	١٩٠	٢,٠٤	٠,٥٠٩	١
٣	اسعى الى استثمار جميع الأنشطة والخدمات الموجودة لخدمة المستفيدين	٩	١٤	١٨١	١,٩٥	٠,٤٩٧	٤
٤	اسعى للتنسيق مع المنظمات الاهلية لتقديم افضل الخدمات للمستفيدين	٥	٢٣	١٦٨	١,٨٠	٠,٥١٦	٧
٥	اقوم بالتواصل المستمر مع المديرية لتوفير جميع الاحتياجات	٧	١٦	١٧٧	١,٩٠	٠,٤٩٠	٥
٦	اوفر الموارد المالية التي تسمح بتقديم الخدمات	٦	١٧	١٧٥	١,٨٨	٠,٤٨٦	٦
٧	اقوم بالاستفادة من السجلات والملفات الموجودة بالموسسه	١٠	٨	١٨٨	٢,٠٢	٠,٤٤٢	٢
	البعد ككل			١٢٦٤	١,٩٤	٠,٤٩١	م.متوسط
	القوة النسبية				١٤,٦٠%		

يتضح من الجدول السابق يوضح استثمار الأخصائيين الاجتماعيين الامثل للموارد والإمكانيات يتضح ترتيب العبارات وفق الآتي:

١- جاء في الترتيب الاول العبارة احرص على الاستفادة من خدمات المجتمع المحلي بمتوسط مرجح (٢,٠٤) وهو ما يبين مستوى الاستفادة من خدمات مؤسسات المجتمع المحلي التي توفرها للمستفيدين وكيفية الاستفادة منها علي الوجه الامثل والاكمل .

٢- جاء في الترتيب الثاني العبارة اقوم بالاستفادة من السجلات والملفات الموجودة بالموسسه بمتوسط مرجح (٢,٠٢) ومن هنا يوضح كيف الاستفادة الملفات والسجلات التي من شأنها تحقيق اقصي استفادة من الخبرات السابقة .

٣- جاءت الترتيب الثالث العبارة اهتم بالابتكار والتجديد في أداء العمل بمتوسط مرجح (١,٩٩) القدرة علي التحديث والتطوير هي التوجه الذي تتبناه الدولة الامر الذي يجعلهم قادرين علي التطوير والتحديث .

٤- جاء في الترتيب الرابع العبارة اسعى الى استثمار جميع الانشطة والخدمات الموجودة لخدمة المستفيدين بمتوسط مرجح (١,٩٥) من ثم استغلال جميع الانشطة والخدمات التي تفيد المواطن وهو عنصر جذب يوضح كفاءة العاملين في كل جمعيه.

٥- جاء في الترتيب الخامس العبارة اقوم بالتواصل المستمر مع المديرية لتوفير جميع الاحتياجات بمتوسط مرجح (١,٩٠) يوضح التفاعل مع القيادة وتوفير ما تحتاجه مركز الجمعيات من امكانيات يحتاجها المستفيد وتوفرها المديرات ولكن يحكم ذلك في ظل ما توفره الوزارة .

٦- جاء في الترتيب السابع والآخر العبارة اسعى للتسيق مع المنظمات الاهلية لتقديم افضل الخدمات للمستفيدين بمتوسط مرجح (١,٨٠) وهو ما يبين التسيق بين المنظمات كلما أمكن ذلك لإقامة اي أنشطة يستفيد منها المواطن.

ويتفق هذا مع الاطار النظرى للدراسة فى فعاليه الأداء المهني للاخصائى الاجتماعى تتطلب توافقه مع اساليب العمل واحتياجاته وعلاقته مع زملائه والظروف البيئيه المحيطة .

(٤) المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية في مجال التعليم:

الجدول رقم (٨) يوضح المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين ن=٩٣

م	المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
١	اقوم بوضع خطط عند تنفيذي لأى نشاط بالموسسه	١١	٧٧	٥	١٩٢	٢,٠٦	٠,٤١٢	٣
٢	احصل على المعلومات اللازمة لأداء عملي بسهولة	١٠	٧٥	٨	١٨٨	٢,٠٢	٠,٤٤٢	٦
٣	اسعى لتوظيف جميع مهاراتي في تنفيذ أنشطة الموسسه	١٧	٧٠	٦	١٩٧	٢,١٢	٠,٤٨٦	١
٤	اعمل على تقييم عملي بالمركز بصورة مستمرة	٩	٧٠	١٤	١٨١	١,٩٥	٠,٤٩٧	٧
٥	اهتم بإعداد قاعدة بيانات لعملي بالموسسه	٨	٨٠	٥	١٨٩	٢,٠٣	٠,٣٧٥	٥
٦	استخدام الوسائل التكنولوجيا الحديثة في أداء عملي	١٤	٧٠	٩	١٩١	٢,٠٥	٠,٤٩٧	٤
٧	اقوم بتسجيل أنشطتي بطرق متنوعة	١٠	٨٠	٣	١٩٣	٢,٠٨	٠,٣٦٨	٢
البعد ككل					١٣٣١	٢,٠٤	٠,٤٢٩	م.متوسط
القوة النسبية						٦٣,٢٤%		

يتضح من الجدول السابق يوضح المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين يتضح ترتيب العبارات وفق الآتي:

١- جاء في الترتيب الاول العبارة اسعى لتوظيف جميع مهاراتي فى تنفيذ أنشطة الموسسه بمتوسط مرجح (٢,١٢) وهو ما يبين مستوى الاستفادة من المهارات الذاتية التي يمكن الاستفادة منها في دعم وتنفيذ الأنشطة والخدمات المستفدين وعدم الجمود المطلق .

٢- جاء في الترتيب الثاني العبارة اقوم بتسجيل أنشطتي بطرق متنوعة بمتوسط مرجح (٢,٠٨)، ويليه جاء في الترتيب الرابع العبارة استخدام الوسائل التكنولوجيا الحديثة في أداء عملي بمتوسط مرجح (٢,٠٥) من ثم استغلال جميع الوسائل التكنولوجية الحديثة التي يمكن من خلالها الاستفادة منها عند تنفيذ وتسجيل الأنشطة .

٣- جاء في الترتيب الخامس العبارة اهتم بإعداد قاعدة بيانات لعملي بالموسسه بمتوسط مرجح (٢,٠٣)، ويليه جاء في الترتيب السادس العبارة احصل على المعلومات اللازمة لأداء عملي

بسهولة بمتوسط (٢,٠٢) إن اي مكان تقام فيه أنشطة وخدمات لا بد من معلومات حتي يتم تقديم الخدمات بل ومدى امكانية تقديم الخدمات فلا بد من توفير كافة المعلومات.

٤- وجاء في الترتيب السابع والاخير العبارة اعلم على تقييم عملي بالموسسه بصورة مستمرة بمتوسط مرجح (١,٩٥) وهو ما يبين المستوي الذاتي للأداء وهو منخفض الي حد ما ويحتاج الي تقويم وتأهيل .

ويتفق هذا مع دراسة Shelley, Schurman (2008) حيث وضحت ان كفاءة الأداء المهني في قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة فالأداء عملية تتأثر بقدرات الأفراد، التي تساهم في كفاءة الأداء المهني المتخصص لممارسي الخدمة الاجتماعية.

(ج) صعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية في مجال التعليم:

أ- صعوبات ترجع الأخصائيين بالجمعيات الاهلية في مجال التعليم

الجدول رقم (٩) يوضح صعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني ن=٩٣

م	معدل اداء الأخصائيين الاجتماعيين	نعم	لا	الي حد ما	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
١	نقص اعداد الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه	٧	١٦	٧٠	١,٩٠	٠,٤٩٠	٦
٢	نقص خبرة بعض الأخصائيين العاملين في الجمعيات الاهليه	١٣	١٠	٧٠	٢,٠٣	٠,٤٩٩	٤
٣	ضعف القدرة على التنسيق مع فريق العمل	١٤	٥	٧٤	٢,١٠	٠,٤٤٤	١
٤	ضعف قدرة الأخصائيين على إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات	٩	٤	٨٠	٢,٠٥	٠,٣٧٢	٢
٥	ضعف مشاركة الأخصائيين في تحديد الأهداف المراد تحقيقها	١٠	١٣	٧٠	١,٩٧	٠,٤٩٩	٥
٦	قلة الدورات التدريبية التي تعقدتها الادارة للأخصائيين	١١	٧	٧٥	٢,٠٤	٠,٤٤٠	٣
البعد ككل سهولة اجراءات					٢,٠٢	٠,٤٥٧	م.متوسط

يتضح من الجدول السابق الصعوبات التي تواجه الأداء المهني والتي ترجع الى الأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط مرجح قدره (٢,٠٢) ويتضح ترتيب العبارات وفق الآتي:

١- جاء في الترتيب الاول العبارة ضعف قدره على التنسيق مع فريق العمل بمتوسط مرجح (٢,١٠) وهو ما يبين عدم التناسق عند تقديم الخدمات وعدم وجود روح الفريق الامر الذي يهدد كيان أي مؤسسة.



٢- جاء في الترتيب الثاني العبارة ضعف قدرة الأخصائيين على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات بمتوسط مرجح (٢,٠٥)، ويليه جاء في الترتيب الثالث العبارة العبارة قلة الدورات التدريبية التي تعقدها الإدارة للأخصائيين بمتوسط (٢,٠٤) قصور التدريب وهذا اتجاه يضعف التطوير والتحديث ومواكبة الجديد بل وفهم طبيعة التغير السريعة التي تحدث داخل المجتمع. وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة محمد أبو الحمد سيد (٢٠١١) الى ضرورة البرامج التدريبية الدورية للأخصائيين الاجتماعيين، لتحقيق التنمية المهنية لهم.

٣- جاء في الترتيب الرابع العبارة نقص خبرة بعض الأخصائيين العاملين في الجمعيات الاهلية بمتوسط مرجح (٢,٠٣) قلة الخبرة تعد من اخطر المعوقات التي تأخر التنمية والتطوير فلا بد من تبادل الخبرات من القدامى للجدد ومن النشطين من الأخصائيين لغيرهم . ويتفق هذا مع ما اشارت اليه دراسة Coulshed (2006) أن القصور الذي يواجه

الأخصائيين الاجتماعيين يعود بشكل أساسي علي عدم الإلمام بالنواحي الإدارية والمعرفية وأوصت بضرورة معالجة نواحي القصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين

٤- وجاء في الترتيب السادس والآخر نقص اعداد الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية بمتوسط مرجح (١,٩٠) في ظل عدم وجود قوي اساسية واعتماد الوزارة في القديم علي تعيين الدبلومات قل عدد الأخصائيين المؤهلين لتقديم الخدمات داخل الجمعيات فلا بد من تواجد متخصصين في هذا الامر

ب- صعوبات ترجع للجمعيات الاهلية نفسها

جدول (١٠) يوضح صعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني ن=٩٣

م	صعوبات ترجع الى مراكز الشباب	نعم	لا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
١	قلة الاهتمام بالاحتياجات المهنية للأخصائيين بالموسسه	٧	١١	١,٩٦	٠,٤٤٠	٥
٢	قلة حرص الموسسه علي التحديث المستمر للخدمات المقدمه للمستفيدين	١٦	٧	٢,١٠	٠,٤٩٠	٢
٣	قلة الحوافز التشجيعية التي يحصل عليها الأخصائيين نظير جهودهم	١١	١٢	١,٩٩	٠,٥	٤
٤	نقص الموارد والإمكانات بالمركز بما يعوق تنفيذ الأنشطة	١٥	٣	٢,١٣	٠,٤٢٣	١
٥	روتينية العمل بالنظم واللوائح المنظمة بالجمعيات الاهلية	٩	٧	٢,٠١	٠,٤٣٠	٣
البيد ككل تحقيق اكبر عائد						م.متوسط
						٢,٠٤

يتضح من الجدول السابق الصعوبات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين في كفاءة الأداء المهني خلاله يتضح ترتيب العبارات وفق الاتي:

١- جاء في الترتيب الاول العبارة نقص الموارد والإمكانيات بالمركز بما يعوق تنفيذ الانشطة بمتوسط مرجح (٢,١٣) مما لاشك فيه ان قلة الامكانيات والموارد تعيق أي مؤسسة تريد ان تبدا وتطور الامر الذي يعطل تنفيذ واجراء الانشطة في مراكز الشباب.

٢- جاء في الترتيب الثاني العبارة قلة حرص الموسسه علي التحديث المستمر للخدمات المقدمه للمستفيدين بمتوسط مرجح (٢,١٠) يحدث اغلب المراكز وفق الرؤيا التي يحتاجها المستفيد والتي من خلالها يمكن مواكبة التطوير والتحديث وفق القيم النافعة للجمع.

٣- جاءت الترتيب الثالث العبارة روتينية العمل بالنظم واللوائح المنظمة بالمؤسسات بمتوسط مرجح (٢,٠١) الروتين الذي يدمر العديد من المؤسسات داخل الدولة بل اصبح عائق في تنفيذ الخطط والتطوير والتحديث من خلال توفير الاعتمادات المالية والاماكن الخاصة بالانشطة واقامتها.

٤- جاء في الترتيب الرابع العبارة قلة الحوافز التشجيعية التي يحصل عليها الأخصائيين نظير جهودهم بمتوسط مرجح (١,٩٩) الحوافز المالية والتشجيعية التي تكون بمحض القانون وتتأخر علي مستوي قطاعات الدولة مما يجعل هناك شعور بعدم تقدير المجهود المبذول من قبل الأخصائيين الاجتماعيين داخل الجمعيات الاهلية .

٥- جاء في الترتيب الخامس العبارة قلة الاهتمام بالاحتياجات المهنية للأخصائيين بالموسسه بمتوسط مرجح (١,٩٦) اي شخص في مكان بعد تسلمه العمل يحتاج الي امور مهنية وخبرات من خلالها يستطيع السعي لتطوير وتحديث مستواه المهني وهو ما اتضح غيابة .

وهذا يتفق مع الاطار النظري للدراسة فان توافر المناخ النفسي والاجتماعي والمادى المناسب الذى يحفز الهمم ويبعث الرغبة فى العمل الفردى والجماعى لهو تأثير على فاعلية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين

ج- صعوبات ترجع للمستفيدين

الجدول رقم (١١) يوضح صعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني ن=٩٣

م	معدل اداء الأخصائيين الاجتماعيين	نعم	لا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
١	عزوف المستفيد عن المشاركة في أنشطة الموسسه	١٤	٦٨	٢,٠٣	٠,٥٢٠	١
٢	ضعف اقتناع المستفيد بدور الأخصائيين بالمركز	١٠	٧٦	٢,٠٣	٠,٤٢٩	١م
٣	عدم وجود لوائح تنفيذية صارمة	٨	٧٥	١,٩٨	٠,٤٤٢	٣
٤	اللامبالاه من جانب المستفيدين للحصول علي الدعم	١٠	٧٣	٢,٢	٠,٤٦٦	٢
البعد ككل توافيق الخدمات				٢,٠١	٠,٦٤٦	م.متوسط

من الجدول السابق الصعوبات كفاءة الأداء المهني والتي ترجع الى المستفيدين من خدمات الجمعيات يتضح ترتيب العبارات وفق الآتي:

١- جاء في الترتيب الأول العبارات عزوف المستفيدين عن المشاركة في أنشطة الموسسه، ضعف اقتناع المستفيدين بدور الأخصائيين بالمركز الأنشطة بمتوسط مرجح (٢,٠٣) مما لاشك فيه ان قلة مشاركة المستفيدين تأتي لعدم مواكبة الموسسه لأهداف ورغبات المستفيد بل وعدم فهم المستفيد لدور الأخصائي الاجتماعي الامر الذي يحتم وضع برامج اعلامية وتحديث علي الشاشات ومواقع التواصل تجذب المستفيد لهذه الجمعيات للحصول علي الخدمات

٢- جاء في الترتيب الثاني العبارة اللامبالاة من جانب المستفيد للحصول علي الدعم بمتوسط مرجح (٢,٠٢) في الفترة الاخير هناك الكثير من المستفيدين لديهم اللامبالاة وعدم تحمل المسؤولية وعدم ادراك للواقع كل ذلك معوقات للأداء المهني تصيب الأخصائيين بالإحباط اتجاه العمل بالجمعيات الاهليه .

٣- جاءت الترتيب الثالث العبارة عدم وجود لوائح تنفيذية صارمة بمتوسط مرجح (١,٩٨) عدم وجود قرارات صارمة تعاقب المقصر في العمل بل و الروتين الذي يدمر العديد من المؤسسات داخل الدولة بل اصبح عائق في تنفيذ الخطط والتطوير والتحديث من خلال توفير الاعتمادات المالية والاماكن الخاصة بتقديم الخدمات.

ومن خلال العرض السابق للصعوبات التي تحد من كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه نجد انها تتفق مع ما توصلت اليه دراسة ماهر (١٩٩٦) في أن هناك معوقات للأداء المهني وممارسة المهارات مرتبطة بالتدريب أثناء الإعداد المهني في مرحلة الإعداد وأخري خاصة بالتدريب أثناء العمل، والإدارة وصعوبات مجتمعية. (علي، ١٩٩٦)

(د) مقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم:

الجدول رقم (٩) يوضح مقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني ن=٩٣

م	العبارات	نعم	الي حد ما	لا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
١	عقد دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين	٨٣	٨	٢	٢,٨٧	٠,٣٩٦	٢
٢	توفير الامكانيات المخصصة لتقديم الخدمات	٨٠	١٠	٣	٢,٨٣	٠,٤٥٧	٤

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب
٣	زيادة أعداد الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه	٧٥	١٢	٦	٢,٧٤	٠,٥٦٩	٧
٤	زيادة معارف الأخصائيين بالاساليب التكنولوجية الحديثة في العمل	٨٠	٩	٤	٢,٨٢	٠,٤٨٨	٥
٥	فتح قنوات اتصال بين الأخصائيين والجهات المختلفة	٨١	١١	١	٢,٨٦	٠,٣٧٩	٣
٦	الاهتمام بتوفير الاحتياجات المهنية للأخصائيين	٧٨	١٣	٣	٢,٨١	٠,٤٧٢	٦
٧	زيادة الحوافز المادي للأخصائيين الاجتماعيين	٨٩	٣	١	٢,٩٥	٠,٢٧٠	١
	البعد ككل				٢,٨٤	٠,٤٣	م.مرتفع

من الجدول السابق مقترحات لزيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم القرى بمتوسط مرجح قدره (٢,٨٤) للبعد ككل، ويتضح ترتيب العبارات وفق الآتي:

١- جاء في الترتيب الاول: زيادة الحوافز المادي للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط مرجح (٢,٩٥)، وهو يعكس ضعف اجور وحوافز الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه والذي يؤثر بدوره على ادائهم المهني بالموسسه

٢- ويليه جاء في الترتيب الثاني: عقد دورات تدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط مرجح (٢,٨٧)، ويدل على وجود حاجة لدى الأخصائيين بدورات تساعد على اداء اعمالهم داخل الموسسه، ويليها جاء في الترتيب الثالث: فتح قنوات اتصال بين الأخصائيين والجهات المختلفة بمتوسط مرجح (٢,٨٦). فالاتصال بين الأخصائيين وبين الادارات والمديريات حجر الزاوية في جودة الخدمات التي تقدم للمستفيدين داخل الجمعيات، وجاء في الاخير: زيادة أعداد الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه بمتوسط مرجح (٢,٧٤)، ويتفق ذلك مع الاطار النظر للدراسة في ان كفاءة الاخصائي الاجتماعي والذي يمثل حجر الزاوية في الممارسه ويقدر مايتوافر له من معارف علميه ومهارات وقيم مهنيه ودافعيه للعمل يقدر ماتصبح ممارسته فعاله ويصبح اكثر تاثير على العملاء الذين يتعامل معهم واكثر قدرة على ادائه لوطنائة واداره المختلفة داخل المؤسسة وخارجها. كما يتفق على ما اكدته دراسة Pithous Andrew (2004) من ضرورة الاهتمام بالأداء المهني مع خلال زيادة فعالية الدورات التدريبية المقدمة والتي تساهم في تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين وتزيد من فعالية ادائهم.

عاشراً: اختبار فروض الدراسة:

اختبار الفرض الأول للدراسة: من المتوقع أن يكون مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم مرتفعاً:  
جدول (١٢) أبعاد كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم

م	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	معدل اداء الأخصائيين	٢,٠٣	٠,٤٧٨	متوسط	٢
٢	التعاون مع انساق العمل	١,٩٩	٠,٥٠٥	متوسط	٣
٣	الاستثمار الامثل للموارد والامكانيات	١,٩٤	٠,٤٩١	متوسط	٤
٤	المهارات المهنية	٢,٠٤	٠,٤٢٩	متوسط	١
	ابعاد الكفاءة ككل	٢	٠,٤٧٥	م . متوسط	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى أبعاد كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم، كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون **متوسطاً** حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢) ومؤشرات وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول استخدام المهارات المهنية بمتوسط حسابي (٢,٠٤)، ثم جاء في الترتيب الثاني معدل اداء الأخصائيين بمتوسط حسابي (٢,٠٣)، يلها في الترتيب الثالث التعاون مع انساق العمل بمتوسط حسابي (١,٩٩)، واخيراً الاستثمار الامثل للموارد والامكانيات المتاحة بمتوسط حسابي (١,٩٤).

( يعكس ذلك أن سعى الأخصائيين الاجتماعيين بمستوى متوسط نحو تحقيق معدل اداء مهني مناسب من خلال الاستفادة من قدراتهم وامكانياتهم المهنية داخل الجمعيات الاهليه والتي تم اكتسابها من خلال دراستهم الاكاديمية وخبراتهم في مجال العمل مع الشباب بما يتناسب مع العادات والتقاليد الموجودة داخل المجتمعات، وكذلك العمل على الاستقاده الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة والتعاون مع انساق العمل الاخرى، وقد يتفق ذلك مع اكدته دراسة **Pithous Andrew (2004)** من ضرورة الاهتمام بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وهذا يتطلب تحديد مؤشرات للاداء الناجح وتقييمه في ضوءها، مع زيادة فعالية الدورات التدريبية المقدمة والتي تساهم في تنمية قدرات الأخصائيين الاجتماعيين وتزيد من فعالية ادائهم.

مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه من المتوقع أن يكون مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات في مجال التعليم الاهليه متوسطاً.

اختبار الفرض الثاني للدراسة: توجد علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم.

جدول رقم (١٣) يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم

م	المتغيرات الديموجرافية	ابعاد الكفاءة ككل	
		المعامل	دلالاته
١	النوع	٢٤	٣٩,١٢١ (د.خ=٤٠)
٢	السن	بيرسون	٠,١٤٧
٣	الحالة التعليمية	جاما	٠,٠٥٥
	سنوات الخبرة	بيرسون	٠,٠٨٦

\*\* مستوى معنوي عند (٠,٠١)

\* مستوى معنوي عند (٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب، وهذا يعني أن مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه لا تختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين (النوع، و السن، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في مجال العمل). وقد يعكس ذلك ارتباط كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بطبيعة عملهم وطبيعة الدور الذي يقومون به الجمعيات الاهليه.

مما يجعلنا نرفض الفرض الثاني للدراسة: والذي مؤداه توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للأخصائيين الاجتماعيين وتحديدهم لمستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم.

الحادي عشر: النتائج العامة للدراسة:

- فيما يتعلق بالهدف الأول للدراسة: تحديد مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم:
- توصلت نتائج الدراسة إلى أن: مستوى كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون متوسط: وذلك وفقا للمؤشرات التالية:
- معدل اداء العاملين بالجمعيات الاهليه- استخدام المهارات المهنية. - الاستثمار الأمثل الموارد والإمكانيات المتاحة - التعاون مع انساق العمل
- فيما يتعلق بالهدف الثاني للدراسة: تحديد الصعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم :
- توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الصعوبات التي تواجه كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفعاً، ومنها ما يرجع الى الأخصائيين الاجتماعيين انفسهم ومنها:
- عدم استطاعه الأخصائيين التنسيق مع فريق العمل
  - نقص اعداد الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهليه
  - في الاخير قلة الدورات التدريبية التي تعقدها الادارة للأخصائيين المهام
- ومنها ما يرجع الى الجمعيات الاهليه كالاتي:
- نقص الموارد والإمكانيات بالموسسه بما يعوق تقديم الخدمات للمستفيدين
  - قلة حرص الموسسه علي التحديث المستمر للأنشطة والخدمات التي يقدمها
  - قلة الاهتمام بالاحتياجات المهنية للأخصائيين بالموسسه.
- ومنها ما يرجع الى الجمعيات الاهليه كالاتي:
- عزوف المستفيدين عن المشاركة في أنشطة الموسسه.
  - عدم وجود لوائح تنفيذية صارمة
- فيما يتعلق بالهدف الثالث للدراسة: تحديد مقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم :
- توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى مقترحات زيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم كما يحددها الأخصائيون الاجتماعيون مرتفعاً، وذلك وفقا للمؤشرات التالية:

- توفير قنوات اتصال بين الأخصائيين والقطاعات المختلفة / عقد دورات تدريبية / فتح قنوات اتصال بين الرؤساء والمرؤوسين - الاهتمام بالاحتياجات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين. ) .
- فيما يتعلق بالهدف الرابع للدراسة: وضع توصيات مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق جودة الأداء المهني للأخصائيين بالجمعيات الاهليه في مجال التعليم فيما يلي:

م	المستهدف	توصيات لتحقيق جودة الأداء
١	الأخصائي الاجتماعي	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التأكيد على أن الجودة وإتقان العمل وحسن إدارته، والاحذ به واجب ديني و وطني.</li> <li>- الايمان بضرورة السعى نحو تنمية معرفة ومهارته لتحقيق افضل اداء ممكن.</li> <li>- العمل على حسن استخدام التقنيات والإمكانات لتحقيق الأداء المطلوب في تقديم الخدمات للمستفيدين.</li> </ul>
٢	العاملين بالجمعيات الاهليه	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية روح العمل التعاوني الجماعي وتنمية مهارات العمل الجماعي بهدف الاستفادة من كافة العاملين .</li> <li>- تحقيق الاتصال الفعال بينهم وبين العاملين بالموسسه نتيجة لقاءاتهم واجتماعاتهم المتكررة.</li> <li>- تنظيم دورات تدريبية تجمع بينهم وبين الممارسين لتبادل المهارات والخبرات والمعارف في تقديم الخدمات للمستفيدين .</li> </ul>
	الجمعيات الاهليه	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المتابعة الفعالة وتنفيذ برامج التدريب المقننة والمطورة والمستمرة والتاهيل الجيد.</li> <li>- العمل على تنمية وسائل الاتصال بين الاخصائي والهيئات الاخرى.</li> <li>- إشراكهم في اتخاذ القرارات وحل المشكلات مما يحفزهم على العمل وتحمل المسئوليات.</li> <li>- الابتعاد عن سياسة التخويف والترهيب وبث الأمن الوظيفي والاطمئنان بين الأخصائيين الاجتماعيين.</li> <li>- إيجاد مناخ متوائم داخل المؤسسة مع تنشيط الدافعية نحو تنمية المعارف والمهارات للسعي نحو تحسين مستويات الأداء.</li> <li>- تهيئة كل الأساليب والأدوات لتسهيل الأداء الجيد واستخدام أفضل المعايير والمؤشرات لتقييم الأداء بدقة.</li> <li>- تشجيعهم على أداء العمل ومنحهم الثقة وتقدير المتميز منهم دون التدخل في كل كبيرة وصغيرة.</li> </ul>



المراجع:

١. اريج البدراوى زهران.(٢٠٠٤) "التحولات الاجتماعية الجديدة فى مصر وأثرها فى تغير دور المرأة بالجمعيات الأهلية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة القاهرة،
٢. أمانى قنديل، سارة نفسية: (١٩٩٤) "الجمعيات الأهلية فى مصر"، القاهرة، مركز الدراسات الاستراتيجية السياسية، مطابع الأهرام،،.
٣. عبد الخالق محمد عفيفى:(٢٠٠١) "الخدمة الاجتماعية ودورها فى تدعيم منظمات المجتمع المدنى"، بحث منشور فى المؤتمر العلمى السنوى الثانى عشر، كلية الخدمة الاجتماعية
٤. صادق، نبيل محمد .(١٩٩٩). طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية (مدخل إسلامى). القاهرة. دار الثقافة للنشر.
5. Charles Zastrow. (2004). Introduction to Social Work and Social Welfare Empowering People. 8<sup>th</sup> ed . Brooks / Cole. USA.
٦. صادق، نبيل محمد .(١٩٩٩). طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية (مدخل إسلامى). القاهرة. دار الثقافة للنشر.
٧. على، ماهر ابو المعاطي.(٢٠٠٨). الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية. القاهرة. زهراء الشرق.
٨. عبد التواب، ناصر عويس.(٢٠٠٢). الإحتياجات اللازمة لتمتية الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين لمجال رعايه الشباب. بحث منشور فى المؤتمر العلمى الخامس عشر.مج ٣. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.
٩. منصور، سمير حسن.(٢٠٠٦). مقياس الأداء المهني للأخصائي الإجتماعي المدرسي. بحث منشور فى المؤتمر العلمى التاسع عشر. مج ٢ . كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.
10. Pithous Andrew. (2004). Assessment the Standards of Social Work Performance. Cardiff University. UK.
11. Schuman & Shelley D. (2008). An Exploration of the Individual Characteristics and Abilities that Contribute to Competent

Professional Performance In Social Work Practitioners. Ph.D.  
Degree. Michigan State University. United States.

١٢. سرحان، نظيمة أحمد. (١٩٩٥). النمو المهني المستمر للأخصائي الاجتماعي. بحث منشور في المؤتمر القومي الثاني. مركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس. القاهرة .

13. Bonderva & others. (1999). Contemporary Basis for the Social Psychological Training of Social Workers. Journal of Russian and East European Psychology. Vol 34 . No 5.

١٤. على، ماهر أبو المعاطي. (١٩٩٨). الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي. الفيوم. مكتبة الصفوة.

15. Hardness & others. (2000). Performance Standard for Social Workers. Journal Articles .Social Workers .Vol 33 .No. 4.

16. National Association of Social Workers. (1990). standards for social work personal practice. Washington: N.A.S.W press.

١٧. خيرى، سهير محمد. (٢٠٠٧). الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بمدارس دمج المعاقين . مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية

١٨. السنباطى، صفاء عبد الحميد محمد. (٢٠٠٩). مهارات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين مع المراهقات الصم . رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

١٩. سيد، محمد أبو الحمد. (٢٠١١). متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بمؤسسات التعليم الأزهرى قبل الجامعي في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ج ٣، ع ٣١، جامعة حلوان.

٢٠. مجمع اللغة العربية. (١٩٩٨). المعجم الوجيز. القاهرة. الهيئة العامة للمطابع الأميرية

٢١. مكتبة لبنان بدوى، أحمد زكي. (١٩٩٣). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت

٢٢. ابو النصر، مدحت. (٢٠٠٤). إدارة الجمعيات الاهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. القاهرة. مجموعة النيل العربية

٢٣. السروجى، طلعت مصطفى. (٢٠١٣). إدارة المؤسسات الاجتماعية الإصلاح والتطوير. الاردن. دار الفكر

٢٤. مجمع اللغة العربية. (١٩٧٣). المعجم الوسيط. القاهرة. دار المعارف المصرية

٢٥. الدوسري، سلمى عبد الرحمن محمد. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض. بحث منشور . مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ج١. ٢٥٤. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان
٢٦. هاشم، مرعى هاشم. (٢٠٠٥) متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع. بحث منشور. المؤتمر العلمي السادس عشر. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم .
٢٧. البعلبكي، منير. (١٩٩٦). قاموس المورد. بيروت. دار العلم للملايين
٢٨. على، ماهر أبو المعاطي. (١٩٩٦). برامج مقترح لتنمية المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعي المدرسي، بحث منشور . مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية. المعهد العالي للخدمة الاجتماعية. ع٧ . ج٢ .
٢٩. حبيب، جمال شحاته. (١٩٩٧). العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني. بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. ع٢ . ج٢ . كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان
30. Mark McElroy W. (2003). The New Knowledge Management Complexity. Learning and Sustainable Innovation. Butter – Heinemann. Boston. .
٣١. إبراهيم مدكور: معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة
٣٢. درويش، يحيى حسن. (١٩٩٨). معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية. القاهرة. الشركة المصرية العلمية للنشر .
- (33)The New In Termination Webster(1999): Comprehensive Dictionary Of The English Language , Third Edition.
٣٣. . إبراهيم رجب رجب وآخرون(١٩٩٣)"نماذج ونظريات تنظيم المجتمع"، القاهرة، دار المجتمع، القاهرة، دار المقانه للطباعة والنشر .
٣٤. عبد المحسن حسن صالح(١٩٩٦) الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.