

الجدارات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بقطاع الخدمات الاجتماعية

(دراسة مطبقة علي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي بمحافظة الفيوم)

إعداد

شامية جمال سيد علي

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

أولاً: مشكلة الدراسة :-

يعتبر العنصر البشري هو أساس كل تقدم لأي مجتمع ، وعليه لأبد أن تزود هذه العناصر بكافة المهارات والخبرات، التي من خلالها يصبح عنصراً منتجاً وإيجابياً في المؤسسة الخدمية التي يعمل بها، وبعد هذا من أهم أهداف خطة الدولة التنموية ٢٠٣٠.

فارتقاء المؤسسات الحكومية لا يتم إلا من خلال استثمار الطاقات البشرية ، لأنها الهدف الأساسي في أي تغيير أو تنمية ، فنتيجة للتطورات التكنولوجية والعلمية والحضارية المتواكبة والسريعة ، إتجه اهتمام العلماء والباحثين إلي الاهتمام بمواقف العاملين وميولهم وإتجاهاتهم نحو وظائفهم ونحو المؤسسات التي يعملون بها ونحو بيئة العمل المحيطة بهم .

وعليه تركز الإدارة في قطاع المؤسسات الاجتماعية علي السلوك الإداري الملتمزم سواء للمؤسسة أو للقائمين علي تنفيذها أو علي السلوك الإداري السائد في بيئة مجتمع المؤسسة، علي أساس علاقات التبادل بين الإدارة والبيئة المحيطة، ويعكس السلوك الإداري القدرة علي الأداء وتحريك عوامل وبواعث العمل والإنتاج والإستفادة من الإمكانيات والطاقات المتاحة ومعرفة الحاجة الضرورية ، ويتأثر كل ذلك بسلوك الأفراد وقيمهم واتجاهاتهم ويرتبط بالقدرة علي الإبداع والتحسين في مجال التنظيم والإدارة (عمار، ٢٠١٢، صفحة ٧٦).

وهو ما أطلق عليه العلماء مصطلح **الجدارة** ، فهي خاصية ضمنية للشخص، لها علاقة سببية بأداء متفوق فعال يعتبر مرجعياً للوظيفة أو الحالة، وتصنف الجدارات إلى جدارات استهلاكية وأخرى تمييزية، ويقصد بالاستهلاكية أي الأساسية والتي يحتاجها أي فرد لتحقيق الحد الأدنى من الفاعلية في وظيفته، أما الجدارات التمييزية فهي التي تميز ذوي الأداء المتفوق على ذوي الأداء المتوسط (التدريبية، ١٤٢٨، صفحة ٢).

وتشير دراسة (السيد، ٢٠١٤) إلي متطلبات الجدارة إلي الأبعاد المحددة للسلوك والكامنة وراء فشل أو نجاح أداء وظيفة معينة أو مجموعة معينة من الوظائف ، وقد تحتوي هذه الأبعاد علي المعرفة والمهارات والسلوكيات وعوامل أخرى يمكن تحديدها بمنتهي الدقة حيث تتبع متطلبات الجدارة من ثلاث مصادر هي متطلبات العمل المنعكسة من كفاءة العمل ، ومضمون الوظيفة ذاتها لتحديد المتطلبات الفنية أو المهنية وأيضاً الكفاءات القيادية والإدارية والشخصية ، بالإضافة للمستوي الثقافي الذي يستطيع الفرد أن يعمل وينتج من خلاله .

لذلك ركزت الباحثة في دراستها علي الجدارات الشخصية ، حيث إن اختبارات القدرة الشخصية هي الأساس في تقييم الشخص ، والوقوف علي معارفه ومهارته التي تساعده علي تطوير ذاته وبيئة العمل الخاصة به .

فالمدير لا يحدد درجة ذكاء الشخص علي سبيل المثال ، إنما الفرد يحددها بنفسه من خلال أدائه علي الاختبار ، مثل هذا الأسلوب في التقييم يتميز بشفافية أعلي وبدرجة قبول للنتائج أكبر من أية وسيلة أخري ، فأنواع القدرات والمهارات البشرية المهمة في العمل ، تصنف القدرات والمهارات البشرية الضرورية في العمل إلي خمسة أصناف وهي : القدرات العقلية ، السمات الشخصية ، الإتجاهات والميول ، المهارات السلوكية ، والمعارف الوظيفية ، وجميع هذه القدرات مهمة في العمل ، ويمكن قياسها بطرق شبة موضوعية ، وتحتوي علي قدر كبير من المصدقية والشفافية (الزغبى، ٢٠١١، صفحة ٣).

فالجدارات الشخصية تهدف إلي تحقيق أفضل النتائج والتفكير التحليلي والتركيز والإنجاز ومهارات الصياغة والتفكير المرن وإدارة الموارد والعمل الجماعي وقيادة الفريق وتهدف أيضاً إلي بناء العلاقات والدبلوماسية والتأثير والتأثر ومهارة التفاوض والمعرفة التنظيمية (mulder, 2017, p. 1075).

والأخصائي الاجتماعي باعتباره شخصاً مهنيّاً يحتاج إلي توفر العديد من المهارات التي تعاونه في أداء دوره المهني ، كما حددتها الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين (أبورية، ٢٠٠٥) وهي (المهارة في الأنصات للآخرين بفهم وهدف ،المهارة في تكوين العلاقات المهنية ،المهارة في انتقاء المعلومات وفي تجميع الحقائق ،المهارة في الملاحظة وتفسير السلوك ، المهارة في المناقشة ،المهارة في الوساطة والتفاوض، المهارة في إقامة العلاقات التنظيمية) .

ومن متغيرات هذا العصر أيضاً وجود معايير عالمية جديدة تمثل إحدي القوي الرئيسية الدافعة للتوجه العالمي للتطوير المؤسسي ، تتمثل فيما يلي : **الجودة** : جودة المنتج وجودة العمليات وجودة الخدمات المقدمة ،**التنوع** : لتوفير الحد الأقصى من البدائل للاختيار ، **تحسين الخدمة أو المنتج** : لمواجهة احتياجات العملاء ، **توفير الوقت** : أقصر دورة إنتاجية إبداعية ، وأقصر دورة لتقديم الخدمات والابتعاد عن الروتين ،**التكلفة** : أقل تكلفة ،**الملائمة** : تقديم الخدمة بشكل مريح (البرادعي، ٢٠٠٨، صفحة ١١).

وهذه الملائمة والرضا والراحة من قبل الأخصائي الاجتماعي في تقديم الخدمات الاجتماعية للعملاء، أو ما يسمى في العلوم الاجتماعية بـ(**التوافق المهني**)، هو المتغير الثاني الذي تبحث عنه الباحثة في هذه الدراسة .

حيث إن التوافق المهني هو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها ، فإذا كان هناك سوء توافق مهني الذي قد ينشأ من عوامل تتعلق

بالعاملين أنفسهم، مثل عدم تناسب قدراتهم مع نوع الأعمال التي يقومون بها ، عيوب في البيئة المادية للعمل (الاقتصادية والاجتماعية)، فإن الفرد قد لا ينسجم مع المهنة مما يؤدي إلى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله، ويشكل الأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون في مجال التضامن الاجتماعي الدعامة الأساسية والفعالة لها ،اذ من دونهم لا يمكن أن تحقق أهدافها الإدارية والفنية والخدمية ، وقد يكون التوافق المهني لهم من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهماتهم وواجباتهم ، إذ من دون التوافق المهني قد تضرب شخصياتهم فيشعرون بعدم الرضا الوظيفي الذي قد يصل إلى الإحترق النفسي خاصة إذا كان سوء التوافق المهني مستمرًا .

وعلى الرغم من إتفاق علماء الخدمة الاجتماعية وعلم النفس والاجتماع علي أهمية التوافق المهني والدور الذي تلعبه الجدارات الشخصية في تنمية توقعات الفرد عن ذاته وقدراته وخبراته ، إلا أنه لم يحظ باهتمام كبير من قبل الباحثين في مصر حول آليات تحقيقه ، ودور الفرد والبيئة فيه ، لذلك وجب علينا إبراز دور الأخصائي الاجتماعي بمديرية التضامن الاجتماعي ، وكيف يمكن أن يوظف قدراته لتنمية ذاته وتحقيق طموحه ، وتحقيق التوافق المهني في وظيفته ، وإظهار العلاقة بين متغيرات الدراسة لتتوير الأخصائي الاجتماعي وتلبية احتياجاته ، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال البحثي التالي :

ما العلاقة بين الجدارات الشخصية والتوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي بمحافظة الفيوم ؟

ثانياً: أهمية الدراسة :-

تستمد الدراسة أهميتها العلمية والإجرائية وفق خطة الدول للتنمية ٢٠٣٠ ، لتطوير وتنمية مهارات وقدرات العاملين بقطاع الخدمات الاجتماعية (التضامن الاجتماعي) من خلال :

١- الأهمية النظرية :

(أ)- يعتبر أول طرح علمي حسب حدود علم الباحثة يسعي إلي قياس درجة الجدارات الشخصية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني لديهم .

(ب)- تتناول الدراسة متغيرين مهمين هما: الجدارات الشخصية والتوافق المهني ، فالأهمية تكمن في كونها تلقي الضوء علي العلاقة بين هذه المتغيرات ، الأمر الذي قد يساهم في زيادة الفهم الواعي بتأثير كل منهما علي الآخر ، والكشف عما يمثله كل متغير من دور مهم في دفع الأخصائي الاجتماعي نحو الهدف والأخذ بيده لتحقيق توافقه المهني ورفع جداراته الشخصية .

٢- الأهمية التطبيقية :-

(أ)- توظيف نتائج الدراسة في إثراء برامج التنمية في مجال الجدارات الشخصية والتوافق المهني ، وحتى تسهم في وضع بعض المقترحات والحلول التي يمكن الاستفادة منها في تخطيط البرامج التنموية وبرامج التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية.

(ب)- المساهمة في مساعدة المسؤولين عن الأخصائيين الاجتماعيين من خلال الأخذ بالأساليب الناجحة التي تؤدي إلي توافق الأخصائيين الاجتماعيين مع أعمالهم ، وتلافي العوامل السلبية ، وتخفيف آثارها ورفع روحهم المعنوية ، مما يترتب عليه زيادة فاعلية الخدمات الاجتماعية المقدمة للعملاء.

(ج)- تستمد الدراسة الحالية أهميتها من خلال اهتمامها بقطاع كبير من الأخصائيين الاجتماعيين الذين يتعاملون بشكل يومي مع المشكلات الاجتماعية ويخدمون مجالات متعددة في الخدمة الاجتماعية بقطاع التضامن الاجتماعي مثل : إدارة الجمعيات ، إدارة التنمية ، إدارة التخطيط ، إدارة الضمان الاجتماعي، إدارة الدفاع ، إدارة التهجير، إدارة الخدمة العامة ، إدارة الأسرة والطفولة ، إدارة التنظيم والتدريب، إدارة أسر المقاتلين ، إدارة شئون المرأة ، إدارة الأسر المنتجة ، إدارة التكوين ، إدارة التأهيل الاجتماعي، إدارة خدمة المواطنين ، إدارة الرقابة والمتابعة .

ثالثاً: مفاهيم الدراسة :-

سوف تقوم الباحثة بعرض أهم مفاهيم الدراسة كالآتي :-

١- مفهوم الجدارات الوظيفية بصفة عامة :

أدخل مصطلح الجدارة لأول مرة من خلال علم النفس عام ١٩٧٣ عندما تحدث (ديفيد ما كلياند) في مقاله عن "اختبار الكفاءة بدلاً من الاستخبارات" ، وهكذا بدأ البحث عن النظرية والأدوات التي يمكن التنبؤ بها بشكل موثوق لقياس الفعالية في مكان العمل ، في عام ١٩٨٢ كان (بوياترس) أول من جمع البيانات الشاملة التي تم جمعها في الولايات المتحدة الأمريكية باستخدام طريقة "تقييم الكفاءة الوظيفية" ، ومنذ ذلك الحين أصبحت الجدارة عاملاً مهماً في ممارسات تنمية الموارد البشرية (vathanophas & thai_ngam, 2007) .

ومصطلح الجدارة في اللغة الإنجليزية يعود إلي كلمة (competence) وهي مشتقة من (competer) وهي كلمة لاتينية ، والتي تعني "أن تكون مناسب" ، وقد تم تطوير مفهوم الجدارة في علم النفس، في إشارة لقدرة الفرد علي الاستجابة لبعض المطالب التي فرضتها عليهم بيئتهم ، وتتألف الجدارة من أربعة عناصر رئيسية هي : الجدارة المعرفية والجدارة الوظيفية والجدارة الشخصية والسلوكية والجدارة الأخلاقية ، وتعرف الجدارة المعرفية : أنها امتلاك المعرفة المناسبة المتعلقة بالعمل ، وتعرف

الجدارة الوظيفية بأنها: القدرة علي أداء مجموعة من المهام المستندة إلي العمل بفعالية لتحقيق نتائج محددة، **وتعرف الجدارة الشخصية** : بأنها القدرة علي تبني سلوكيات مناسبة وملحوظة في الحالات المتصلة بالعمل ، **وتعرف الجدارة القيمية والاخلاقية** : بأنها امتلاك القيم الشخصية والمهنية المناسبة والقدرة علي إصدار أحكام سليمة تستند إلي تلك الحالات المتصلة بالعمل (*sampson & fytros, 2008*).

وينقسم العلماء في تعريفهم للجدارات إلي مجموعتين.: **المجموعة الأولى** تري أنها هي مجموعة من السلوكيات، مثل القدرة علي الأداء ، والقدرة علي الاختيار ، والرغبة في الإنجاز والثقة في الذات ، أما المجموعة الثانية فتعبر عن الجدارت باعتبارها مجموعة من الصفات مثل امتلاك مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات لأداء مجموعة من الأنشطة ، وتتنوع الجدارت بين جدارت فردية وجدارت وظيفية وجدارت ادارية وجدارت تنظيمية وجدارت تكنولوجية وجدارت مؤسسية وجدارت استراتيجية (*صقر، ٢٠١٥*).

وعرفت الجدارة الوظيفية في الخدمة الاجتماعية بأنها :

القدرة علي إنجاز متطلبات الوظيفة أو أي التزام ، وتشمل كل المؤهلات العلمية والخبرات التي يتطلبها العمل ، وإثبات القدرة من خلال اختبارات إعطاء رخصة مزاوله المهنة واختبارات شهادات التخصص ، والقدرة علي تحمل واجبات العمل وتنفيذها وتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية مع الالتزام بقيم المهنة (*السكري، ٢٠٠٠، صفحة ١٠٩*)

٢- مفهوم الجدارت الشخصية :-

هناك العديد من الكاتبات التي تناولت مفهوم الجدارت الشخصية منها :
عرف (*makulova & others, 2015*) الجدارة الشخصية بأنها الخصائص والسمات الشخصية، وتحديد القدرات علي أداء الأنشطة علي أساس المعرفة المكتسبة وتطوير المهارات والقدرات.

وعرف الجدارة الشخصية أيضاً كلاً من (*Apollonia & Reid, 2010*) بأنها قدرة الشخص علي التفاوض والتواصل مع الآخرين من مختلف الثقافات ، وقدرة المرء لبدء المحادثات ، بجانب التواصل اللفظي وغير اللفظي مع الآخرين ، واستخدام المرونة ، والقدرة تعني أن الشخص قادر علي الاستنتاج بدقة. وأشير (*الزبيدي، ٢٠١٥*) إلي الجدارت الشخصية أيضاً بأنها " مجموعة من السلوكيات التي لها أثرها الفعال في تحقيق النتائج المرجوه ، في بيئة العمل فهي السلوكيات التي تدعم تحقيق الأهداف التنظيمية ، وهناك ثلاث مصطلحات أخرى ذات صلة بالجدارة وهي:-

- **امكانية الجدارة** : والتي ينظر إليها علي أنها مستمدة من التصرفات الفردية والإنجازات.

- **متطلبات الجدارة** : أو مطالب من الأشخاص لعرض بعض السلوكيات ،مثل تقديم التسهيلات وإزالة العقبات التي تعترض الأداء الفعال في العمل ، ويمكن أن تكون أيضاً التشجيع بشكل صريح من خلال تعليمات المدير أو بشكل ضمني من خلال المعايير والقيم التنظيمية .
- **النتائج** : وهي نتائج السلوك وتقيم عادة من خلال مراجعة الأداء والتقييم .

التعريف الإجرائي للجدارات الشخصية وفق الدراسة الحالية :-

تري الباحثة أن الجدارات الشخصية هي مجموعة السمات والمهارات والموصفات الشخصية ، التي يتمتع بها الأخصائي الاجتماعي في قطاع التضامن الاجتماعي مثل :-

- علي دراية بحجم المشكلات التي يعاني منها عملاء مديرية التضامن الاجتماعي.
- يتمتع بالثقة في قدراته الشخصية .
- ملم بالقوانين والتشريعات المعنية بالتضامن الاجتماعي .
- يستطيع قيادة فرق العمل المختلفة.
- علي علاقة إيجابية بمنظمات المجتمع المدني لا يستفيد من الموارد والامكانيات المجتمعية لصالح عملاء التضامن الاجتماعي.
- يتمتع بعلاقة جيدة مع جميع زملائه في العمل.
- يتصرف بحكمة في المواقف الحرجة .

٣- مفهوم التوافق المهني :

هناك العديد من الأدبيات النظرية التي تناولت مفهوم التوافق المهني منها :

يعد مفهوم التوافق المهني مفهوماً مشتقاً من المفهوم العام للتوافق والذي يعني: توافق الفرد مع بيئة العمل ،وكذلك استعداداته الذاتية وأيضاً ميوله ومزاجه .

ويري (العبد، ٢٠٠٩) أن التوافق المهني ليس توافق الفرد لواجبات عمله المحددة فقط ، وإنما هو أيضاً توافق الفرد لبيئة العمل ، وهذا يتضمن توافقه لكل العوامل البيئية المحيطة به في عمله، ولكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل من خلال تأدية الدور المهني، كما يتضمن توافقه لكل خصائصه الذاتية ، أي أنه يتوافق مع صاحب العمل ، ومع رئيسه في العمل ، ومع زملائه ، ومع متطلبات العمل نفسه ومع الظروف الاقتصادية للعمل كما يتوافق أيضاً مع ميوله ، ومع استعدادته الذاتية.

ويعرف التوافق المهني بأنه قدرة الفرد علي أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد علي التواء مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية (خليل، ٢٠٠٠).

ويعرف أيضاً (سكران، ٢٠١١) التوافق المهني بأنه عملية ذات طابع ديناميكي يجتهد فيها الفرد لتحقيق أكثر قدر من التوافق مع مجتمعه وعمله وذاته والتغلب علي الظروف المحيطة .

التعريف الإجرائي لتوافق المهني وفق الدراسة الحالية :-

وتعرف الباحثة التوافق المهني بأنه توافق الأخصائي الاجتماعي في مجال التضامن الاجتماعي كما يلي

-:

- يؤدي عملة بنجاح وراضي عن العمل بالتضامن الاجتماعي.

-علاقته جيدة برؤسائه في العمل .

- يتلائم عملة بالتضامن الاجتماعي مع خصائصه الذاتية وميوله .

- يتناسب راتبه الشهري مع طبيعة عمله والجهد الذي يبذله.

- يعمل علي تحسين مهاراته الذاتية والمهنية .

- لدية القدرة علي إنجاز العمل إنجازاً مرضياً .

رابعاً : اهداف الدراسة :-

تسعي الدراسة الحالية إلي الوصول إلي مجموعة من الأهداف وهي كالآتي:

١- التعرف علي مستوي كلاً من : الجدارات الشخصية والتوافق المهني لدي الأخصائيين الاجتماعيين بالتضامن الاجتماعي.

٢- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين كل من الجدارات الشخصية والتوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي .

٣- تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوي الجدارات الشخصية والتوافق المهني التي تعزي إلي (الجنس -السن - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - الحصول علي الدورات التدريبية- متوسط تقارير

الأداء المهني) للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي .

خامساً : تساؤلات الدراسة :-

تسعي الدراسة الحالية إلي الإجابة علي مجموعة من التساؤلات وهي كالتالي:

١- ما مستوي الجدارات الشخصية لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ؟

٢- ما مستوي التوافق المهني لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ؟

٣- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين مستوي الجدارات الشخصية والتوافق المهني لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ؟

سادساً : فروض الدراسة :-

تسعي الدراسة الحالية إلى التحقق من مجموعة من الفروض وهي كالآتي:

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي الجدارات الشخصية تعزي إلي (الجنس -السن - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - الحصول علي الدورات التدريبية- متوسط تقارير الأداء المهني) للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي .
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزي (الجنس -السن - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - الحصول علي الدورات التدريبية- متوسط تقارير الأداء المهني) للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي .

سابعاً : الإطار النظري للدراسة :-**١ - الدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة :-****(أ) - الدراسات السابقة التي تناولت الجدارات الوظيفية بصفة عامة :-**

- دراسة (*Hattingh, 2006*) وهي دراسة تجريبية هدفت إلي بناء نموذج للجدارة ،من خلال تصميم مقياس للجدارة وتطبيقه علي مختلف المؤسسات وتحليل الوظائف ، وتحديد متطلبات الجدارة للوظائف وأيضاً التحديات التي تواجه تحقيقها واستخلاص الجدارات والكفاءات، من خلال تصميم موقع الكفاءات علي الانترنت كنهج لتحديد متطلبات الجدارة .
- دراسة (*أبازيد، ٢٠٠١*) والتي هدفت إلي معرفة مدى تطبيق معايير الجدارة في اختيار المديرين في مراكز الوزارات في الأردن، وتم تطوير استبانة وزعت على أفراد مجتمع الدراسة عددهم (٥٠٠) البالغ (٣٨٠) فرد تم استعادة استبانة منها (٧٦%) أي ما نسبته توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أنه يتم تطبيق معايير الجدارة في اختيار المديرين في مراكز الوزارات بدرجة α متوسطة، كما تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (أفراد $\leq 0,05$) في اتجاهات مجتمع الدراسة نحو تطبيق معايير الجدارة في اختيار المديرين تعزى إلى المؤهل العلمي والخبرة .
- دراسة (*أبوعيشه، ٢٠٠١*) ولتي أوضحت نتائجها بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) في معيار المساءلة والشفافية والأمن الوظيفي حسب آراء عينة الدراسة ، تعزي لمتغير المستوى الوظيفي حيث كانت قيمة ف (٣,٠٨) وبدلالة احصائية (٠,٠٣).
- دراسة (*Pavlige, 2008*) والتي أكدت أنه ينبغي علي المجتمع البحثي أن يتحرك نحو دراسة الجدارات الاجتماعية ، حيث أن الجدارة الاجتماعية (الوظيفية) هي بنية متعددة الأبعاد والبنىات هي مزيج من المهارات والقدرات والأهداف الاجتماعية .

- دراسة (العازمي، ٢٠١٣) والتي أشارت نتائجها إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للدور الاستراتيجي بأبعاده وتطویر الرؤية المستقبلية، والتركيز الاستراتيجي، وتنفيذ الاستراتيجية، والرقابة الاستراتيجية (في تعزيز الجدارات الأساسية) الجدارات التنظيمية، الجدارات الفردية (في الوازارت الحكومية في دولة الكويت).

- دراسة (عبد المعطي، ٢٠١٤) والتي هدفت إلى تحديد مستوي الجدارات الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين بإدرات رعاية الشباب وجاءت كما يلي (أ) جدارات المعارف لأخصائيين رعاية الشباب وتشمل (معارف خاصة بالمهنة، معارف خاصة بمجال رعاية الشباب، معارف إدارية)، وجاءت متوسطة القوة الأقرب إلى الضعيف نسبياً بقوة نسبية بلغت (٥٥,٨٤%)، (ب) جدارات المهارات لأخصائيين رعاية الشباب وتشمل (مهارة حل المشكلة، مهارة الاتصال، مهارة التنسيق، مهارة التخطيط، مهارة إدارة الوقت، المهارة في التقييم)، وجاءت متوسطة القوة نسبياً بقوة نسبية بلغت (٦٨,٠٥%)، (ج) جدارات القيم لأخصائيين رعاية الشباب وتشمل (القيم المهنية اللازمة للعمل مع الشباب، القيم المهنية اللازمة للعمل مع فريق العمل، القيم المهنية اللازمة للعمل مع نسق الجامعة، القيم المهنية اللازمة للعمل مع المجتمع المحلي)، وجاءت ضعيفة القوة نسبياً بقوة بلغت (٤٨,٥٧%)، كما توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوي الجدارات الوظيفية والأداء المهني لأخصائيين رعاية الشباب.

- دراسة (طولان، ٢٠١٥) والتي تبين أهمية إعداد وتنمية القادة المتميزون لاستكمال رسالة القيادة الأصلية في إدارة وقيادة المنظمات بالأسلوب العلمي القادر علي إنجاز المهام وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، والتعرف علي أحدث النظم والأساليب والمتطلبات التي تكفل إعداد وتأهيل وتنمية القادة المتميزون اعتماداً علي أحد الاتجاهات الحديثة في الإدارة وهو مدخل الجدارات الوظيفية، والذي يساعد علي تحديد الفجوة بين معايير الأداء المطلوبة لتنفيذ الأهداف والمهارات والكفاءات المتاحة من القادة وبالتالي اختيار الآلية المناسبة لتنميتهم.

- دراسة (الدماطي، ٢٠١٩) والتي توصلت إلى أن هناك تأثير طردي ومعنوي لأبعاد الجدارات القيادية (الوعي بالذات، وإدارة الذات، والوعي الاجتماعي، والمهارات الاجتماعية، والمكونات الإدراكية) في أبعاد التميز المؤسسي (القيادة، والسياسة والاستراتيجية، والأفراد، والشراكات والموارد، والعمليات والمنتجات والخدمات، ونتائج العملاء، ونتائج الأفراد)، ووجود تأثير طردي ومعنوي لأبعاد الجدارات القيادية (الوعي بالذات، والمهارات الاجتماعية) في التبادل بين القائد والمرؤوس، ووجود تأثير طردي ومعنوي للتبادل بين القائد والمرؤوس في أبعاد التميز المؤسسي (القيادة، والسياسة والاستراتيجية، والأفراد، والشراكات والموارد،

والعمليات والمنتجات والخدمات، ونتائج العملاء، ونتائج الأفراد)، كما توصلت الدراسة إلى أن التبادل بين القائد والمرؤوس يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد الجدارات القيادية المهارات الاجتماعية، والوعي بالذات فقط، وأبعاد التميز المؤسسي لشراكات والموارد، والأفراد، والسياسة والاستراتيجية فقط.

(ب) - الدراسات السابقة التي تناولت الجدارات الشخصية ضمناً :-

- دراسة (Manis, 2008) والتي تشير إلى أن الاستراتيجية الرئيسية في مساعدة المتدربين في العمل علي فك خبراتهم الفريدة من الامتياز من خلال استكشاف الهوية الثقافية لديهم وتعزيز جدارتهم في وقت واحد من خلال عمليات التفكير والوعي النقدي .
- دراسة (Ravenhorst, 2008) والتي اهتمت بالمعايير التي واضعتها الرابطة الوطنية للأخصائيين الاجتماعيين التي تقيس الجدارة في ممارسة وتعليم الخدمة الاجتماعية عام ٢٠٠١، والتي اثبتت أن هناك فراغ في الدراسات التي تقيس الخدمة الاجتماعية والجدارة في المهارات والمعارف والمواقف ، وكان الغرض من هذه الدراسة هو فهم مستوي الجدارة لطلاب الذين يدخلون برنامج الماجستير في الخدمة الاجتماعية ، وتقييم ما اذا كان هناك تغيير في مستواهم بعد فصل دراسي واحد .
- دراسة (عواطف، ٢٠١٠) والتي توصلت إلي أن المهارات المطلوبة للريادة يمكن تصنيفها في ثلاثة أنواع رئيسية: ١-المهارات التقنية: وهي الكتابة، الإصغاء، حسن التحضير، التنظيم، المدرب، فرص العمل، تقنيات المعرفة، ٢- مهارات إدارة الأعمال: وهي مهارات إتخاذ القرار والتسويق والإدارة والتمويل والمحاسبة والإنتاج والرقابة و التفاوض وتنظيم النمو وطرح المنتج. ٣- المهارات الريادية الشخصية: الضبط، الرؤية، القيادة، القدرة على التغيير ، وهي الالتزام والرقابة، أخذ المخاطرة، الإبداع هذه المهارات يمكن الحصول عليها من خلال عمليات التدريب والتعلم واكتساب الخبرات.
- دراسة (Taylor & Stokamer, 2011) اجريت هذه الدراسة الطويلة والتي دامت خمس سنوات من ١١٠٠٠ طالب في ٧٠٠ دورة رفيعة المستوي في مركز أبحاث حضرية اختبرت تجريبية لنموذج بناء نظري جديد لتنمية الكفاءات المدنية ومن أجل تحديد العناصر المعرفية والتربوية التي تعزز الكفاءة (المعرفة - المهارات - المواقف - الاجراءات).
- دراسة (Semple & Dormer, 2012) والتي أظهرت أن الجدارة الذاتية تتكون من المعايير الأربعة التالية وهي مهارات المعرفة ومهارات الأداء ومهارات التفكير الأخلاقي وعلاوة علي ذلك كشفت البيانات في التحليل الإحصائي المهارات الشخصية متعلقة بمهارات التفكير .
- دراسة (Linda & Layton, 2013) والتي أشارت إلي أن الشخصية قد تلعب دوراً في تطوير كفاءة الاتصالات وأن القادة قد تمتلك القدرة علي أن يكونوا متخصصين التواصل بغض النظر عن نوع الشخصية

وتشمل الآثار الاجتماعية الايجابية في المنظمات مع القادة الذين توصلوا بكفاءة في تحسين العمل الجماعي والتحفيز ورضا الموظفين والأداء التنظيمي وانخفاض الضغط وإدارة التغيير أكثر نجاحاً.

- دراسة (صقر، ٢٠١٥) والتي أوصت بتعزيز وعي الفرد بذاته وإدراك مشاعره حال حدوثها لبناء الثقة بالنفس وهو الأساس الذي يبني عليه الفرد قراراته ، استثارة الدوافع لدي العاملين من خلال صقل قدراتهم علي تحفيز الذات ، تعليم العاملين مهارات إدارة العلاقات الاجتماعية ، بمعنى كيفية إقامة علاقات وصدقات بين الفرد وزملائه بالعمل ، وحسن إدارتها والتعامل مع مجتمع العمل بكل مهارة وحل المشكلات والقدرة علي التفاوض .

- دراسة (وسيم ، ٢٠١٨) والتي أوضحت نتائجها والخاصة بتحديد المستوي للجدارات الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي ، حيث ارتفع مستوي الجدارات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين بقوة نسبية (٨٧,٤٩%) ومتوسط حسابي (٥٥,١٢%)، وارتفع نسبة المتطلبات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين بقوة نسبية (٩٠,٣٥%).

(ج) - الدراسات التي تناولت التوافق المهني :-

- دراسة (خليل، ٢٠٠٠) والتي أوضحت نتائجها وجود علاقة بين النوع والأجر والتدريب ومستوي التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين ، بينما أوضحت بالنسبة لبعض المتغيرات مثل الحالة الاجتماعية ومدة العمل عدم وجود علاقة بينها وبين مستوي التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين ، بجانب عدم وجود فروق بين متوسطات التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين ، وأخيراً وجود فرق بين متوسط درجات الأخصائيين الاجتماعيين بين الجنسين في التوافق الاجتماعي .

- دراسة (العبد، ٢٠٠٩) والتي اسفرت نتائجها عن ارتفاع مستوي التوافق المهني لدي الأخصائيين الاجتماعيين في عوامله الثلاثة الذاتي ، المهني ، الاجتماعي ، يؤدي الأخصائي الاجتماعي دوره كما يجب في المؤسسات الطبية متمثلاً في مساعدة الفريق الطبي في تقديم العلاج وتوجيه النصائح والإرشادات للمرضيين في كيفية معاملتهم للمرضي ، بجانب ارتفاع كفاءة الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مستشفيات مدينة طرابلس .

- دراسة (عظاالله، ٢٠٠٩) والتي هدفت إلي بناء مقياس للتوافق المهني يتناسب مع معلمي التربية الخاصة ، والتحقق من خصائصه السيكومترية ، تم إجراء الدراسة علي عينة مكونة من (٣٤) معلماً ومعلمة تربية خاصة بولاية الخرطوم ، وثبت صدق وثبات المقياس ، ووفقاً لهذه الخصائص السيكومترية الجيدة التي أظهرها المقياس فقد أوصت الدراسة بالاستخدام المستقبلي للمقياس .

- دراسة (فحجان، ٢٠١٠) والتي هدفت إلى التعرف علي التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدي معلمي التربية الخاصة ، بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة ، كما هدفت إلى التعرف علي مستوي تلك المتغيرات ،ومدي علاقة التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية بمرونة الأنا ، وجاءت نتائج الدراسة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي كلاً من التوافق المهني - المسئولية الاجتماعية- مرونة الأنا تعزي لمتغير (الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - نوع الإعاقة التي يعمل معها - فئة المعلم - الدخل الشهري).
- دراسة (سكران، ٢٠١١) والتي جاءت نتائجها بوجود ارتباط موجب بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية وأبعادها ، وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين لصالح الذكور ، وهذا يشير إلي أن الذكور لديهم كفاءة عالية في التعامل مع الآخرين من طلاب وإدارة وزملاء بما يحقق له التوافق المهني ، كما توصي الدراسة بضرورة التركيز علي الجانب الاجتماعي للأخصائي الاجتماعي وتأهيله مهنيا وتحقيق التشبع المادي له .
- دراسة (صباح، ٢٠١٥) والتي هدفت إلى التعرف علي العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عينة من عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز الحضري لمدينة ورقلة ومنه وكانت النتائج كما يلي : توجد علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (إتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) ، والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع زملاء العمل) ،توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني بعد عزل متغير الجنس ، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني ، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني بعد عزل متغير الخبرة .
- دراسة (كيلاني، ٢٠١٥) وهي دراسة مكتبية الضوء علي المشكلات الاجتماعية المترتبة علي سوء التوافق المهني ، والأسس المهنية لطريقة العمل مع الجماعات لمواجهة هذه المشكلات ويشمل : الفلسفة ، الركائز المهنية ، الأدوار، المبادئ، المهارات الميدانية ، ثم أخيراً التصور المقترح لمواجهة هذه المشكلات .
- دراسة (الرواحية، ٢٠١٦) والتي هدفت إلى التعرف علي التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدي عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٠) موظفاً وموظفه ، وجاءت النتائج كالتالي :بلغ متوسط كلِّ الفاعلية الذاتية المدركة والتوافق المهني لدي عينة الدراسة مرتفعاً بدرجة كبيرة ، وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدي عينة الدراسة ،لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوي التوافق المهني تعزي لمتغير المؤهل

الدراسي ، بينما توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور ، كما توجد فروق دالة إحصائياً تعزي لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (١٥) سنة .

(د) - مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة :

تتشابه وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فيما يلي :

- ✓ تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي .
- ✓ تشابهت الدراسة الحالية في دراسة متغير التوافق المهني مع بعض الدراسات السابقة .
- ✓ تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي :-
- تميزت الدراسة الحالية من خلال دراسة متغير الجدارات الشخصية بصفة عامة ، وفي الخدمة الاجتماعية بصفة خاصة .
- تميزت الدراسة الحالية من حيث عينة الدراسة وهم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة الفيوم .
- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في إيجاد العلاقة بين المتغيرين (الجدارات الشخصية والتوافق المهني) لأول مرة في حدود علم الباحثة.

٢- خصائص الجدارات الشخصية :

عامل الجدارة والتميز عند الأفراد له مجموعة من الخصائص التي يجب ان تتوفر في الفرد الجدير يمكن الإشارة إليها على النحو التالي (الشتوي، ٢٠١٧/١٤٣٩):

المعرفة: وهي تعبير عن كم المعارف التي يمتلكها الفرد في تخصص معين ،**الصفات الشخصية:** تمثل الخصائص الشخصية التي تميز الفرد عن غيره ، مثل سرعة البديهة والذكاء وبعد النظر والكياسة والقدرة على ادارة المواقف، **الاتجاهات:** هي تعبير عن قناعات ومعتقدات الفرد التي تحكم وتضبط سلوكه ، **المهارات:** قدرة الفرد على استغلال المعارف التي اكتسبها وتوظيفها في الجانب التطبيقي العملي، **الدافعية:** تعبر عن مستوى القوة الداخلية التي تدفع الفرد باتجاه ممارسة سلوك معين .

وتتميز الجدارات الشخصية أيضاً بالعديد من السمات (*albanese & all, 2008*) كما يلي:-

- ينبغي أن تركز علي الأداء أو الهدف لتولي المسؤوليات والاستعداد للتقدم في مجال العمل.
- الجدارة بالنسبة للفرد تعكس قدرته علي استخدام واستدعاءالمعلومات والمهارات ، لما لها من أهمية ضرورية ولكن تطبق علي اساس الجدارة .
- ينبغي أن تكون واضحة من حيث السلوك القابل للقياس ، وأن تحدد السلوكيات المتوقعة من الجدارة وهو أمر أساسي للتمكن من قياس مدي وجود الجدارة في الواقع .

- يجب أن يستخدم معياراً للحكم علي الجدارة ، وبالتالي فهي تمثل مستوي إنجاز يمكن لجميع العاملين تحقيقه ، ومن الأفضل قياس هذا النوع من الأداء وتقييمه مع توضيح كامل للمعايير .
- ولتحقيق أقصى قدر من الجدارة ينبغي تقديم كيفية قياسها بحيث يعرف العاملون ما هو متوقع منهم للقيام به .

٣- ابعاد الجدارات الشخصية :-

ويصف (العازمي، ٢٠١٣) الجدارات الشخصية بالجدارات الفردية ويشير إليها بأنها مجموعة خواص ضمنية للأفراد والمديرين ، وتشير أيضاً إلي طرق التصرف أو التفكير وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة ، وقد تم تقسيم الجدارات الشخصية إلي أنواع بعضها أكثر ظهوراً من الآخر ، فجدارات المعرفة والمهارة عادة ما تكون الجزء الظاهر والسطحي من صفات البشر ، بينما تكون جدارات المفاهيم الذاتية والصفات والدوافع أكثر خفاء وعمقاً وتمركزاً في الشخصية كما يلي :

- **الدوافع** : هي الأشياء التي يفكر الفرد أو يرغب فيها باستمرار، والتي تتسبب في إقدامه علي تصرف ما دون سواء ، وبالتالي تقوم الدوافع باختيار السلوك وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة بعيداً عن أخري ، مثال علي ذلك دوافع الرغبة في الإنجاز أو دوافع حب السلطة .
- **الصفات** : الخصائص المادية والاستجابة المتسقة للظروف أو المعلومات .
- **المفهوم الذاتي** : توجهات الفرد أو قيمة أو صورته الذاتية مثال الثقة بالنفس أي اعتقاد الشخص أن بإمكانه أن يكون فعالاً في أي موقف أو وظيفة تتسبب إليه .
- **المعرفة** : المعلومات التي أدي الشخص في مجال معرفي معين .

حزمة الجدارة الشخصية : وتشمل تلك المواصفات الشخصية التي تمكن الموظف من التعامل مع الضغوط والزملاء والمديرين والمساعدين داخل المنظمة ومع العملاء والرسميين ووسائل الإعلام خارج المنشأة وتشمل القدرة علي الالتزام وإدارة الذات ،درجة صحية من الثقة بالنفس، المرونة والقدرة علي العمل الفريقي ،القدرة علي الاستفادة من التغذية العكسية ،وتقبل النقد المتمتع برؤية واضحة للأهداف الذاتية، القدرة علي التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر وتنفيذها (لوسيا و ليزنجر، ٢٠٠٠).

وقسم (حسين، ٢٠٠٦) الجدارات الشخصية إلي :

- (أ) **مهارات التفكير** : مثل - توظيف مهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة - المرونة- الأصالة- الوعي بالمشكلات)، وتوظيف مهارات التفكير المعرفية مثل (التركيز - جمع وتنظيم المعلومات - التحليل - الإنتاج) وفوق المعرفية (التخطيط - المراقبة - التقييم) .

(ب) **المهارات الإدارية** : مثل إدارة الفرق واللجان - تسويق الذات - كتابة التقارير - إدارة الاجتماعات - التفاوض - الاستشارات الإدارية .

(ج) **مهارة إدارة الوقت وضغوط العمل** : مثل - أساليب تفعيل إدارة وقت الاجتماعات وورش العمل - اختبارات قياس الإجهاد وضغوط العمل - اختبارات قياس الدافعية نحو العمل .

(د) **مهارة الإرشاد الأكاديمي** : وتتضمن - إعداد خطط الإرشاد الأكاديمي للطلاب - ادوار عضو هيئة التدريس - معايير قياس فعالية الإرشاد الأكاديمي في التعليم العالي .

والأخير هو التقسيم الذي اعتمدت عليه الباحثة في بناء مقياس الجدارات الشخصية وما يتناوله من معارف ومهارات ، فيما عدا مهارة الإرشاد الأكاديمي ، لأن الدراسة خاصة بالأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي.

٤- محددات وأبعاد التوافق المهني :-

هناك مجموعة من محددات التوافق المهني اعتمدت عليها الباحثة في بناء مقياس التوافق المهني ، يمكن تناولها كما يلي (عظاالله، ٢٠٠٩) :-

- **بعد الأداء التوافقي** : يتمثل في واجبات المهنة ، ومدى اهتمامه بمهامه ونجاحه في القيام بها ، وظروف العمل ومشكلاته واهتمامه بعوامل النمو في المهنة .

- **بعد الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل**: يتمثل في التعبير عن الرضا وعدم الرضا عن الإدارة ، والتوجيه الفني والمنهج والأنشطة المصاحبة له ، والجوانب الفيزيائية وبيئة العمل من حيث الإضاءة والتهوية والنظافة والضوضاء .

- **البعد الذاتي** : يتمثل في المشاعر الذاتية تجاه المهنة ، ورغبته ودوافعه للعمل وحبه للاستمرار فيه ومدى انجازه وإحساسه بقيمة العمل وإيمانه بأهداف هذا العمل الإنسانية .

- **البعد الاجتماعي** : ويتمثل في مدى تقدير مركز المهنة الاجتماعية ، وأهميتها وتقديره لزملائه وعلاقته معهم ، ومدى تفاعله الإيجابي مع العناصر الاجتماعية للمهنة .

- **البعد الاقتصادي** : يتمثل في الرضا من الدخل الشخصي والمرتب ورضاه عن الترقيات والحوافز والعلاوات والامتيازات التي تكفلها هذه المهنة .

٥- المنطلق النظري :-

تنطلق الدراسة الحالية من نظرية الثبات (الاتساق) في توجيه الدراسة وتحليل نتائجها حيث:

تم تطوير هذه النظرية من قبل (Korman ١٩٧٦) وهي تهتم بالعلاقة بين مستوي تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي ، وبناء علي هذه النظرية ، هناك علاقة موجبة بين الاثنين ، إضافة إلي أن العمال ذوي

التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم علي مستويات عالية ، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات ، يؤدون أعمالهم علي مستويات منخفضة ، وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي (فحجان ، ٢٠١٠) : - **تقدير الذات المزمّن** : الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه .

- **تقدير الذات الموقفي** : الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين .

- **تقدير الذات التآثر اجتماعياً** : الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء علي توقعات الآخرين وبالإمكان تحسين أداء العامل ، وذلك بزيادة مستوي تقديره الذاتي .

تطبيق النظرية وفق الدراسة الحالية :

تهدف الدراسة الحالية إلي قياس العلاقة بين الجدارات الشخصية والتوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، حيث قياس شعور الفرد حول نفسه في إدارة المواقف والتعامل مع العملاء والمشكلات اليومية التي يتعرض لها ، من منظور شعور الأخصائي الاجتماعي بجدارته الشخصية ، وما أثر شعوره بذاته علي شعوره بالتوافق والرضا المهني بين زملائه ورؤسائه، وبين بيئة العمل أيضاً.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة :-

١- **نوع الدراسة** :تتتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية التحليلية .

٢- **منهج الدراسة** :-

استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي الشامل للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي بمديرية التضامن الاجتماعي بمدينة الفيوم ، بجانب الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالإدارات الاجتماعية والوحدات الاجتماعية التابعة لها.

٣- **وصف مجتمع الدراسة** :-

بلغ عدد المبحوثين (١١٨) مفردة ، تم استثناء عدد(٦) مفردة اجازات اثناء تطبيق المقاييس ، وبالتالي أصبح عدد المبحوثين (١١٢) مفردة ، وهم جميع الأخصائيين الاجتماعيين ممن علي رأس العمل.

٤- **أدوات الدراسة** :-

قامت الباحثة بإعداد أداتين قياس (مقياس الجدارات الشخصية) و(مقياس التوافق المهني) من أعدادها للإجابة علي تساؤلات وفروض الدراسة ، وقد اعتمدت علي مجموعة من الإجراءات في تصميم الأداتين وهي كالتالي :

(أ)- الإطلاع علي الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة سواء كانت عربية أو انجليزية .

- (ب) - تحديد أهم الأبعاد والمحاور المرتبطة بموضوع الدراسة .
- (ج) - الاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة في بناء المقاييس منها: دراسة كلاً من (وهيب، ٢٠١٢)، (المعطي، ٢٠١٤)، (الرواحية، ٢٠١٦)، (موسي، ٢٠١٨)، (وسيم، ٢٠١٨).
- (د) - تم تصميم المقاييس بما يحقق الإجابة علي تساؤلات وفروض الدراسة :
- وقد تم وضع تدرج خماسي للاستجابات وهي (دائماً ، غالباً ، أحياناً، نادراً ، أبداً) ، بوزن لكل استجابة علي التوالي كالتالي : ٥،٤،٣،٢،١ .
- وتم تحديد مستويات قياس كلاً من الجدارات الشخصية والتوافق المهني كما يلي :

جدول رقم (١)

يوضح تدرج مستويات قياس الجدارات الشخصية و التوافق المهني

م	الفئة	التدرج
١	الجدارات الشخصية/ التوافق المهني مستوى ضعيف	أقل من ٥٠%
٢	الجدارات الشخصية/ التوافق المهني مستوى متوسط	٥٠% - ٦٤%
٣	الجدارات الشخصية/ التوافق المهني مستوى جيد	٦٥% - ٧٩%
٤	الجدارات الشخصية/ التوافق المهني مستوى مرتفع	٨٠% - ٩٤%
٥	الجدارات الشخصية/ التوافق المهني مرتفع جدا	٩٥% فأكثر

الصدق والثبات:

تم التحقق من صدق المحتوى للمقاييس بعرضها علي (٨) من المختصين في الخدمة الاجتماعية ، وقد تم استبعاد العبارات التي حصلت علي أقل من (٨٠%) من موافقة المحكمين علي صلاحيتها من حيث ارتباطها بالبعد ومن حيث الصياغة ، وتم اختبار ثبات المقياس باستخدام معامل قياس التجانس الداخلي للمقاييس (Consistency) من أجل فحص ثبات أداة الدراسة، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين العبارات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدمت الباحثة طريقة (كرونباخ ألفا)، حيث إن بلغ معامل الثبات الكلي (الفا) لأبعاد الاستبيان (٠,٩٤) وهذا يعد معامل ثبات مرتفعاً ومناسباً لأغراض البحث الحالية.

جدول رقم (٢) يوضح نتائج اختبار الصدق البنائي وثبات المقياس

م	العدد	عدد العبارات	قيمة الارتباط	الحالة	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الحالة
١	التوافق المهني	٢٥	٠,٥٩	صانق	٠,٩٣	ثابت

٢	الجدارات الشخصية	٢٥	٠,٧٤	صادق	٠,٩١	ثابت
	الإجمالي المقياس	٥٠		صادق	٠,٩٤	ثابت

أظهرت البيانات الجدول رقم (٢) والذي يوضح نتائج الصدق الذاتي للمقياس، حيث تبين أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس السابق الإشارة إليه، ودرجة جميع أبعاد المقياس إجمالاً، تتراوح بين (٠,٥٩ و ٠,٧٤) وبهذا يتضح الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس الحالي، مما يؤكد الصدق البنائي للمقياس ككل.

٥- مجالات الدراسة :-

(أ) - المجال المكاني :

مديرية التضامن الاجتماعي والوحدات الاجتماعية التابعة لها بمحافظة الفيوم، وذلك للأسباب

التالية:-

- من أكثر قطاعات الخدمات الاجتماعية الحكومية تخصصية بالمشكلات الاجتماعية والمشروعات والبرامج الاجتماعية .

- تنوع الإدارات الاجتماعية التي تقدم خدمات اجتماعية مباشرة وغير مباشرة للعملاء وهي: إدارة الجمعيات ، إدارة التنمية ، إدارة التخطيط ، إدارة الضمان الاجتماعي، إدارة الدفاع ، إدارة التهجير، إدارة الخدمة العامة ، إدارة الأسرة والطفولة ، إدارة التنظيم والتدريب، إدارة أسر المقاتلين ، إدارة شؤون المرأة ، إدارة الأسر المنتجة ، إدارة التكوين ، إدارة التأهيل الاجتماعي، إدارة خدمة المواطنين ، إدارة الرقابة والمتابعة.

(ب)- المجال البشري : جميع الأخصائيين الاجتماعيين الذين علي قوة العمل .

(ج)- المجال الزمني : تم اجراء الدراسة بداية من شهر اكتوبر ٢٠١٩ إلي نهاية شهر ديسمبر ٢٠١٩ .

٦- المعالجة والأساليب الإحصائية المستخدمة :

استخدمت الدراسة في تحليل البيانات الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ،وللإجابة عن

اسئلة وفروض الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية :

- للإجابة عن التساؤل الأول والثاني : استخدمت الباحثة التكرارات المتوسطة والانحرافات المعيارية

والنسب المئوية ، لحساب مستوي الجدارات الشخصية والتوافق المهني .

- للإجابة عن التساؤل الثالث: استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين الجدارات

السلوكية والتوافق المهني ، ومعامل الإنحدار للوقوف علي حجم التأثير بينهم .

- ولتحقق من فروض الدراسة الأول والثاني: استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية واختبار T-test للعينات المستقلة ، ومعامل التباين أحادي الإتجاه للعينات الغير مستقلة.

ثامناً: نتائج الدراسة :-

جاءت النتائج لتجيب علي تساؤلات وفروض الدراسة كالتالي :

١-البيانات الأولية :-

جدول رقم (٣)

ن=١١٢

يوضح خصائص مجتمع الدراسة

م	الاستجابة	العبارات	العدد	النسبة
١	النوع	ذكر	٤٠	%٣٥,٧
		انثي	٧٢	%٦٤,٣
		المجموع	١١٢	%١٠٠
٢	الدرجة الوظيفي	الدرجة الثالثة	٣٦	%٣٢,٣
		الدرجة الثانية	٩	%٨
		الدرجة الأولى	٣٠	%٢٦,٧
		كبير اخصائيين	٣٧	%٣٣
		المجموع	١١٢	%١٠٠
٣	العمر الزمني	أقل من ٣٠	٣	%٢,٦
		من ٣٠ إلى ٤٠	٥٢	%٤٦,٤
		من ٤٠ إلى ٥٠	٢٠	%١٨
		٥٠ عاماً فأكثر	٣٧	%٣٣
		المجموع	١١٢	%١٠٠
٤	المؤهل العلمي	دبلوم متوسط خدمة اجتماعية.	٢٥	%٢٢,٣
		بكالوريوس خدمة اجتماعية.	٦٨	%٦٠,٧
		ليسانس آداب علم اجتماع.	٣	%٢,٦
		ماجستير في الخدمة الاجتماعية.	٥	%٤,٤
		دكتوراه في الخدمة الاجتماعية.	١١	%١٠
		المجموع	١١٢	%١٠٠
٥	سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٣٦	%٣٢,٣
		من ١٠ إلى ٢٠ سنة	٩	%٨
		من ٢٠ إلى ٣٠ سنة	٣٠	%٢٦,٧
		٣٠ سنة فأكثر	٣٧	%٣٣
٦	الحصول علي الدورات التدريبية	نعم	٧٧	%٦٨,٨
		لا	٣٥	%٣١,٢
		المجموع	١١٢	%١٠٠
٧	متوسط تقارير الأداء المهني	مقبول	٠	%٠
		جيد	٧	%٦,٢

جيد جدا	١١	٩,٨%
ممتاز	٩٤	٨٤%
المجموع	١١٢	١٠٠%
المجموع	١١٢	١٠٠%

يوضح الجدول السابق رقم (٣) ، البيانات الأولية لعينة الدراسة وفق المتغيرات المتعلقة بالجنس ، والتدرج الوظيفي ، العمر الزمني ، المؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة ، والحصول علي الدورات التدريبية ، ومتوسط تقارير الأداء المهني ، وتشير النتائج إلي أن النسبة الأكبر للأنثى بنسبة (٦٤,٣%) ، وجاءت استجابة كبير اخصائيين بنسبة (٣٣%) ، ومما يؤكد ذلك جاءت أكبر ، وهو ما تأكده نتيجة ما يتعلق بسنوات الخبرة ، حيث جاءت استجابة (٣٠ سنة فأكثر) بنسبة (٣٣%) أيضاً ، وبالنسبة للمؤهل العلمي حصلت استجابة (بكالوريوس الخدمة الاجتماعية) علي المرتبة الأولى بنسبة (٦٠,٧%) ، وفيما يتعلق بالحصول علي الدورات التدريبية حصلت استجابة (نعم) علي المرتبة الأولى بنسبة (٦٨,٨%) وهي نسبة مرتفعة تؤكد اهتمام مجتمع الدراسة بالدورات التدريبية ، وهو ما يؤكد النتائج الخاصة بمتوسط تقارير الأداء المهني التي يحصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، حيث جاءت في المرتبة الأولى (تقدير ممتاز) بنسبة (٨٤%)

٢- النتائج المرتبطة بمستوي الجدارات الشخصية لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي.

نتائج البعد الأول : مهارات التفكير للجدارات الشخصية :

جدول رقم (٤)

يوضح ترتيب عبارات البعد الأول " مهارات التفكير " ن=١١٢

م	العبارة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً		مجموع ع الأوزان ن	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
١	أدرك حجم المشكلات التي يعاني منها عملاء مديرية التضامن الاجتماعي.	٣٤	٣٠,٤	٧٥	٦٧	٣	٢,٧	٠	٠	٠	٠	٤٧٩	٩٥,٨	٨٥,٥	٢
٢	لدي استعداد للتغير والمرونة لصالح العمل والعملاء .	٢٠	١٧,٩	١٤	١٢,٥	٧٨	٦٩,٦	٠	٠	٠	٠	٣٩٠	٧٨	٦٩,٦	٦
٣	لدي دراية بالاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية فيما يخص العمل بالمديرية .	٢٧	٢٤,١	٨٤	٧٥	١	٠,٩	٠	٠	٠	٠	٤٧٤	٩٤,٨	٨٤,٦	٣
٤	لدي ثقة في قدراتي الشخصية .	٤٢	٣٧,٥	٦٩	٦١,٦	١	٠,٩	٠	٠	٠	٠	٤٨٩	٩٧,٨	٨٧,٣	١
٥	احرص علي الإلمام	٣٢	٢٨,٦	٧١	٦٣,٤	٥	٤,٥	٤	٣,٦	٠	٠	٤٦٧	٩٣,٤	٨٣,٤	٥

بالقوانين والتشريعات المعنية بالمديرية .															
٤	٨٣,٨	٩٣,٨	٤٦٩	٠	٠	٠	٠	٣,٦	٤	٧٤,١	٨٣	٢٢,٣	٢٥	٦	أستطيع أداء الواجبات التي أكلف بها من قبل المدير بكفاءة مقارنة بالموظفين الآخرين .
٧	٦٥,٧	٧٣,٦	٣٦٨	٠	٠	١٥,٢	١٧	٥٥,٤	٦٢	١٥,٢	١٧	١٤,٣	١٦	٧	أحب المواقف التي بها قدر كبير من التحدي ، فدائما لدي حل لكل المشكلات.
			٣١٣٦	٠	٢١	١٥٤	٤١٣	١٩٦	المجموع						
				٠	٣	٢٢	٥٩	٢٨	المتوسط						
				٠,٠	٢,٧	١٩,٦	٥٢,٧	٢٥	النسبة						
٤٤٨,٠													المتوسط المرجح للبعد		
٨٠,٠													القوة النسبية للبعد		

بإستقراء الجدول السابق رقم (٤) والذي يوضح ترتيب عبارات البعد الأول : مهارات التفكير لقياس مستوى الجدارات الشخصية للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، جاءت النتائج كالتالي :-

- في الترتيب الأول جاءت عبارة (**لدي ثقة في قدراتي الشخصية**) ، بوزن مرجح (٩٧,٨) وبقوة نسبية (٨٧,٣ %) ، وفي الترتيب الثاني جاءت عبارة (**أدرك حجم المشكلات التي يعاني منها عملاء التضامن الاجتماعي**) بوزن مرجح (٩٥,٨) وبقوة نسبية (٨٥,٥ %) ، وفي الترتيب الأخيرة جاءت عبارة (**أحب المواقف التي بها قدر كبير من التحدي ، فدائما لدي حل لكل المشكلات**) بوزن مرجح (٧٣,٦) وبقوة نسبية (٦٥,٧ %) .

- وبالنسبة للبعد ككل جاء المتوسط المرجح بمقدار (٤٤٨) وبقوة نسبية (٨٠ %) ، وإستناداً علي التدرج الذي وضعته الباحثة جدول رقم (١) ، تقع هذه النسبة ما بين (٨٠% : ٩٤%) ، وهو مستوي مرتفع نسبياً لمهارات التفكير الخاصة بالجدارات الشخصية للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (المعطي ، ٢٠١٤) ، حيث مستوي جدارات المعارف للأخصائين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب ، جاء متوسط الأقرب إلي الضعيف نسبياً ، بقوة نسبية بلغت (٥٥,٨ %) .

نتائج البعد الثاني : المهارات الإدارية للجدارات الشخصية :

جدول رقم (٥)

يوضح ترتيب عبارات البعد الثاني : المهارات الإدارية. ن=١١٢

الترتيب	القوة النسبية	الوزن المرجح	مجموع الأوزان	أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٩٢,٥	١٠٣,٦	٥١٨	٠	٠	٠	٠	١٥,٢	١٧	٧,١	٨	٧٧,٧	٨٧	أسهم في زيادة العمل الفريقي بين الزملاء بالمديرية .	١
٣	٨٨,٤	٩٩	٤٩٥	٠	٠	٠	٠	٠,٩	١	٥٦,٣	٦٣	٤٢,٩	٤٨	أتصل بكافة التنظيمات المعنية لأستفيد من الموارد والامكانيات المجتمعية لصالح عملاء المديرية.	٢
١٠	٧٠,٢	٧٨,٦	٣٩٣	٤,٥	٥	٠	٠	٥٦,٣	٦٣	١٨,٨	٢١	٢٠,٥	٢٣	أجيد إدارة الحوار مع العملاء .	٣
١	٩٩,٣	١١١,٢	٥٥٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣,٦	٤	٩٦,٤	١٠٨	استطيع القيام بأعمال مدير الإدارة عند غيابه .	٤
٨	٧٧,٥	٨٦,٨	٤٣٤	٠	٠	١٤,٣	١٦	٣,٦	٤	٦٢,٥	٧٠	١٩,٦	٢٢	احترم سرية المعلومات الخاصة بمن اتعامل معهم من عملاء المديرية .	٥
٧	٨١,١	٩٠,٨	٤٥٤	٠	٠	٠,٩	١	١٤,٣	١٦	٦٣,٤	٧١	٢١,٤	٢٤	أكون علاقات مهنية ناجحة مع العملاء .	٦
٦	٨٢,٧	٩٢,٦	٤٦٣	٠	٠	٠,٩	١	٣,٦	٤	٧٦,٨	٨٦	١٨,٨	٢١	اهتم بمظهري العام .	٧
٩	٧٦,٤	٨٥,٦	٤٢٨	٠	٠	٠,٩	١	٥٣,٦	٦٠	٨	٩	٣٧,٥	٤٢	أحرص علي منح الثقة لزملائي في العمل .	٨
٤	٨٧,٩	٩٨,٤	٤٩٢	٠	٠	٠	٠	٢,٧	٣	٥٥,٤	٦٢	٤٢	٤٧	اعتمد علي نفسي في اتخاذ القرارات المهمة.	٩
٥	٨٧,٠	٩٧,٤	٤٨٧	٠	٠	٠	٠	٠,٩	١	٦٣,٤	٧١	٣٥,٧	٤٠	لدي علاقة جيدة بجميع زملائي في العمل.	١٠
			٤٧٢٠		٥		١٩		١٦٩		٤٦٥		٤٦٢	المجموع	
					٠,٥		١,٩		١٦,٩		٤٦,٥		٤٦,٢	المتوسط	
					٠,٤		١,٧		١٥,١		٤١,٥		٤١,٣	النسبية	
														المتوسط المرجح للبعد	
														القوة النسبية للبعد	

يشير الجدول السابق رقم (٥) والذي يوضح ترتيب عبارات البعد الثاني (المهارات الإدارية) للجدارات الشخصية

للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، وجاءت النتائج كالتالي :-

-في الترتيب الأول جاءت عبارة (أستطيع القيام بأعمال مدير الإدارة عند غيابه) بوزن مرجح (١١٢,٢) وبقوة نسبية (٩٩,٣ %) ، وفي الترتيب الثاني جاءت عبارة (أسهم في زيادة العمل الفريقي بين الزملاء) بوزن مرجح (١٠٣,٦) وبقوة نسبية (٩٢,٥ %) ، وجاءت في الترتيب الأخير عبارة (أجيد إدارة الحوار مع العملاء) بوزن مرجح (٧٨,٦) وبقوة نسبية (٧٠,٢ %) .

-وبالنسبة للبعد ككل جاء المتوسط المرجح بمقدار (٤٧٢) ، وبقوة نسبية (٨٤,٣ %) ، وإستناداً على التدرج الذي وضعته الباحثة جدول رقم (١) ، تقع هذه النسبة ما بين (٨٠%:٩٤%) ، وهو مستوى مرتفع نسبياً وهي نسبة تدل على مستوى مرتفع من المهارات الإدارية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، وهي ما تتفق مع دراسة (الدماطي ، ٢٠١٠) ، والذي أكد على وجود تأثير طردي ومعنوي لأبعاد الجدارات القيادية وبين كل من الوعي بالذات والعلاقات الإدارية بين القائد والمرؤوس داخل بيئة العمل .

نتائج البعد الثالث : مهارات إدارة الوقت وإدارة الضغوط :

جدول رقم (٦)

يوضح ترتيب عبارات البعد الثالث مهارات إدارة الوقت وإدارة الضغوط ن=١١٢

م	العبارات	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
١	أستطيع أن أتصرف بحكمة في المواقف الحرجة .	٣٣,٩	٣٨	٦٥,٢	٧٣	٠,٩	١	٠	٠	٠	٠	٤٨٥	٩٧	٨٦,٦	٤
٢	لدي القدرة علي قول (لا) عندما يتطلب مني الآخرون فعل أشياء تعطلني عن عملي.	٣٦,٦	٤١	٦١,٦	٦٩	١,٨	٢	٠	٠	٠	٠	٤٨٧	٩٧,٤	٨٧,٠	٢
٣	أحافظ علي الالتزام بمواعيد العمل الرسمية .	٣٥,٧	٤٠	٦٢,٥	٧٠	١,٨	٢	٠	٠	٠	٠	٤٨٦	٩٧,٢	٨٦,٨	٣
٤	أحرص علي عدم إظهار نفاذ الصبر أو الضيق عند تعاملي مع العملاء.	٢٠,٥	٢٣	٦٤,٣	٧٢	١٥,٢	١٧	٠	٠	٠	٠	٤٥٤	٩٠,٨	٨١,١	٦
٥	أستطيع الاستمرار في القيام بعمل ما مهما واجهت من الصعوبات وتحديات.	١٦,١	١٨	٢٧,٧	٣١	٥٥,٤	٦٢	٠,٩	١	٠	٠	٤٠٢	٨٠,٤	٧١,٨	٧
٦	أنهي عملي بسهولة وسرعة وكفاءة.	١٧,٩	٢٠	٧,١	٨	٧٥	٨٤	٠	٠	٠	٠	٣٨٤	٧٦,٨	٦٨,٦	٨
٧	أتعامل مع الصعوبات بهدوء ، لأنني أستطيع دائما الاعتماد علي قدراتي الذاتية .	٣٢,١	٣٦	٦٤,٣	٧٢	٣,٦	٤	٠	٠	٠	٠	٤٨٠	٩٦	٨٥,٧	٥
٨	إذا وضعت فكري في عمل ما فلا شيء	٨٥,٧	٩٦	١٢,٥	١٤	٠,٩	١	٠,٩	١	٠	٠	٥٤١	١٠٨,٢	٩٦,٦	١

يوقفي عن إتمامه.															
										٣١٢	٤٠,٩	١٧٣	٢	٠	٣٧١٩
										٣٩	٥١,١٢٥	٢١,٦٢٥	٠,٢٥	٠	
										٣٤,٨	٤٥,٦	١٩,٣	٠,٢	٠,٠	
										المتوسط المرجح للبعد		٤٦٤,٩			
										القوة النسبية للبعد		٨٣,٠			

يتبين من الجدول السابق رقم (٦) والذي يوضح ترتيب عبارات البعد الثالث الخاص بمهارات إدارة الوقت وإدارة الضغوط للجدارات الشخصية للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتزامن الاجتماعي، وجاءت النتائج كالتالي :- في الترتيب الأول عبارة (إذا وضعت فكري في عمل ما فلا شئ يوقفي عن إتمامه) بوزن مرجح (١٠٨,٢) وبقوة نسبية (٩٦,٦ %) ، وفي الترتيب الثاني جاءت عبارة (لدي القدرة علي قول (لا) عندما يتطلب من الآخرون فعل أشياء تعطلني عن عملي) بوزن مرجح (٩٧,٤) وبقوة نسبية (٨٧ %) ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت عبارة (أنهى عملي بسهولة وبسرعة وكفاءة) بوزن مرجح (٧٦,٨) وبقوة نسبية (٦٨,٦ %) .

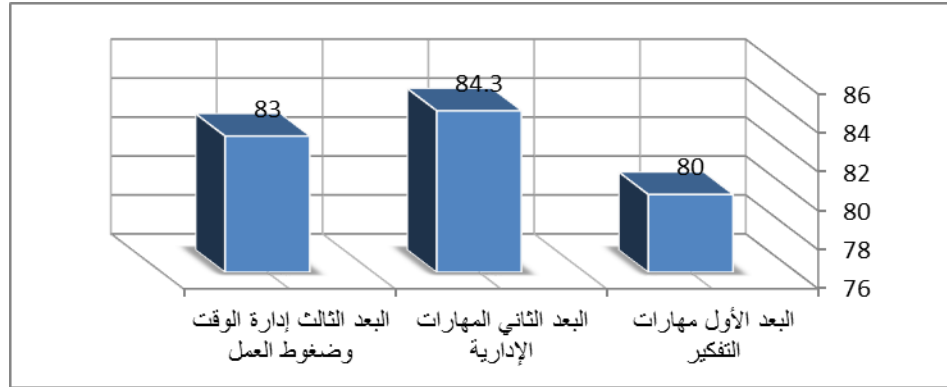
- وبالنسبة للبعد ككل جاء المتوسط المرجح للبعد بمقدار (٤٦٤,٩) وبقوة نسبية (٨٣ %) ، وإستناداً علي التدرج الذي وضعته الباحثة جدول رقم (١) ، تقع هذه النسبة ما بين (٨٠% : ٩٤%) ، وهو مستوي مرتفع نسبياً وهي نسبة كبيرة تدل علي مستوي مرتفع من المهارات الخاصة بإدارة الوقت وإدارة الضغوط المترتبة علي العمل ، وهي تتفق إلي حد ما مع نتائج دراسة (المعطي ، ٢٠١٤) ، حيث جاء مستوي جدارات المهارات لأخصائين رعاية الشباب (مهارة إدارة الوقت) متوسط القوة النسبية حيث بلغت (٦٨,٥ %) .

النتائج الخاصة بمستوي الجدارات الشخصية ككل :

جدول رقم (٧)

يوضح ترتيب ابعاد مقياس الجدارات الشخصية وفقاً للقوة النسبية. ن=١١٢

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	البعد
٣	٨٠,٠	٤٤٨,٠	البعد الأول : مهارات التفكير
١	٨٤,٣	٤٧٢	البعد الثاني : المهارات الإدارية
٢	٨٣,٠	٤٦٤,٩	البعد الثالث : مهارات إدارة الوقت وضغوط العمل
	٨٢,٤	٤٦١,٦	المتوسط



شكل رقم (١) يوضح ترتيب أبعاد مقياس الجدارات الشخصية وفقاً للقوة النسبية

يشير الجدول السابق رقم (٧) والذي يوضح ترتيب أبعاد مقياس الجدارات الشخصية وفقاً للقوة النسبية ،

وجاءت النتائج كالتالي :-

- في الترتيب الأول جاء البعد الثاني (المهارات الإدارية) بمتوسط مرجح (٤٧٢) وقوة نسبية (٨٤,٣ %) .
 - في الترتيب الثاني جاء البعد الثالث (مهارات إدارة الوقت وضغوط العمل) بمتوسط مرجح (٤٦٤.9) وقوة نسبية (83%)
 - في الترتيب الثالث والأخير جاء البعد الأول (مهارات التفكير) بمتوسط مرجح (٤٤٨) وقوة نسبية (٨٠ %) .
- وبالنسبة لمستوي الجدارات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي جاء المتوسط المرجح بمقدار (٤٦١,٦) وقوة نسبية (٨٢,٤ %) ، وإستناداً على التدرج الذي وضعته الباحثة جدول رقم (١) ، تقع هذه النسبة ما بين (٨٠% : ٩٤%) ، وهو مستوي مرتفع نسبياً ، وهي نسبة كبيرة تدل على مستوي مرتفع للجدارات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، وهو ما يتفق مع دراسة (وسيم ، ٢٠١٨) ، والتي أسفرت نتائجها عن إرتفاع مستوي الجدارات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين بقوة نسبية (٨٧,٤٩%) .

3- النتائج المرتبطة بمستوى التوافق المهني لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي.

- النتائج المرتبطة بمستوى الأداء التوافقي:

ن=112

جدول رقم (٨) يوضح ترتيب عبارات البعد الأول: الأداء التوافق وفقاً للقوة النسبية.

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
١	يتلائم عملي بالمديرية مع قدراتي وميولي .	١٣	١١,٦	٨١	٧٢,٣	١٧	١٥,٢	٠	٠	١	٠,٩	٤٤١	٨٨,٢	٧٨,٨	٥
٢	اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي بالمديرية .	١٦	١٤,٣	٨٧	٧٧,٧	٨	٧,١	٠	٠	١	٠,٩	٤٥٣	٩٠,٦	٨٠,٩	٤
٣	يناسبني ساعات العمل الرسمية بالمديرية .	٧٤	٦٦,١	٢٨	٢٥	٩	٨	١	٠,٩	٠	٠	٥١١	١٠٢,٢	٩١,٣	٣
٤	واجبات العمل المطلوبة بالمديرية محددة وواضحة للمجمع .	٨٣	٧٤,١	١٨	١٦,١	٩	٨	١	٠,٩	١	٠,٩	٥١٧	١٠٣,٤	٩٢,٣	٢
٥	توفر لي مهنتي مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع.	٨١	٧٢,٣	٢٥	٢٢,٣	٦	٥,٤	٠	٠	٠	٠	٥٢٣	١٠٤,٦	٩٣,٤	١
	المجموع	٢٦٧		٢٣٩		٤٩		٢		٣		٢٤٤٥			
	المتوسط	٥٣,٤		٤٧,٨		٩,٨		٠,٤		٠,٦					
	النسبة	٤٧,٧		٤٢,٧		٨,٨		٠,٤		٠,٥					
	المتوسط المرجح للبعد											٤٨٩			
	القوة النسبية للبعد												٨٧,٣		

بإستقراء الجدول السابق رقم (٨) والذي يوضح ترتيب عبارات البعد الأول للتوافق المهني (الأداء التوافقي) وفقاً للقوة النسبية وجاءت النتائج كما يلي : - جاءت في الترتيب الأول عبارة (توفر لي مهنتي مكانة مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع) بوزن مرجح (١٠٤,٦) وبقوة نسبية (٩٣,٤ %) ، وجاءت في الترتيب الثاني عبارة (واجبات العمل المطلوبة محددة وواضحة للمجتمع) بوزن مرجح (١٠٣,٤) وبقوة نسبية (٩٢,٣ %) ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت عبارة (يتلائم عملي بالمديرية مع قدراتي وميولي) بوزن مرجح (٨٨,٢) وبقوة نسبية (٧٨,٨ %)

- وجاء المتوسط المرجح للبعد ككل بمقدار (٤٨٩) ، وبقوة نسبية (٨٧,٣ %) وإستناداً على التدرج الذي وضعته الباحثة جدول رقم (١) ، تقع هذه النسبة ما بين (٨٠% : ٩٤%) ، وهو مستوى مرتفع نسبياً ، وهي قوة نسبية مرتفعة تدل على مستوى مرتفع من التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي .

النتائج المرتبطة بمستوى الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل:

جدول رقم (٩)

يوضح ترتيب عبارات البعد الثاني الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة وفقاً للقوة النسبية ن=١١٢

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
١	تتلائم طبيعة العمل بالمديرية مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه .	٦٨	٦٠,٧	١٢	١٠,٧	٢٨	٢٥	٠	٠	٤	٣,٦	٤٧٦	٩٥,٢	٨٥,٠	٢
٢	تفوض الإدارة الصلاحيات للموظفين لأداء أعمالهم بالشكل المطلوب .	٨٨	٧٨,٦	١٤	١٢,٥	٧	٦,٣	٢	١,٨	١	٠,٩	٥٢٢	١٠٤,٤	٩٣,٢	١
٣	تتوفر جميع ظروف العمل (الإضاءة ، التهوية ، التكيف ، المكاتب) بصورة جيدة داخل مبني المديرية .	١٩	١٧	٨٥	٧٥,٩	٥	٤,٥	٢	١,٨	١	٠,٩	٤٥٥	٩١	٨١,٣	٣
٤	أرى ان العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين جيدة داخل المديرية .	٢٥	٢٢,٣	١٦	١٤,٣	٦٢	٥٥,٤	٤	٣,٦	٥	٤,٥	٣٨٨	٧٧,٦	٦٩,٣	٥
٥	نظام الترقيات بالمديرية يرضيني بدرجة كافية.	٦	٥,٤	٧٠	٦٢,٥	٢٣	٢٠,٥	٣	٢,٧	١٠	٨,٩	٣٩٥	٧٩	٧٠,٥	٤
	المجموع	٢٠٦	١٩٧	١٢٥	١١	٢١	٢٢٣٦								
	المتوسط	٤١,٢	٣٩,٤	٢٥	٤,٢	٢,٢									
	النسبة	٣٦,٨	٣٥,٢	٢٢,٣	٣,٨	٢,٠									
	المتوسط المرجح للبعد						٤٤٧,٢								
	القوة النسبية للبعد						٧٩,٩								

يتضح من الجدول السابق رقم (٩) والذي يتناول ترتيب عبارات البعد الثاني للتوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي وهو (الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة) ، وجاءت النتائج كالتالي

- :-

-الترتيب الأول كان لعبارة (تفويض الإدارة الصلاحيات للموظفين لأداء أعمالهم بالشكل المطلوب) بوزن مرجح (١٠٤,٤) وبقوة نسبية (٩٣,٢ %) ، وجاءت في الترتيب الثاني عبارة (تتلائم طبيعة العمل بالمديرية مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه) بوزن مرجح (٩٥,٢) وبقوة نسبية (٨٥ %) ، وجاءت في المرتبة الأخيرة عبارة (أرى أن العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين جيدة داخل المديرية) بوزن مرجح (٧٧,٦) وبقوة نسبية (٦٩,٣ %) .

-وبالنسبة للبعد ككل جاء المتوسط المرجح له بمقدار (٤٤٧,٢) ، وبقوة نسبية (٧٩,٩ %) ، وإستناداً علي التدرج الذي وضعته الباحثة جدول رقم (١) ، تقع هذه النسبة ما بين (٦٥%:٧٩%) ، وهو مستوى جيد من التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، حول الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة .

النتائج المرتبطة بمستوى البعد الذاتي للتوافق المهني :

جدول رقم (١٠)

يوضح ترتيب عبارات البعد الذاتي وفقاً للقوة النسبية ن=١١٢

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
١	أري أن صحي ولياقتي العامة تناسب العمل بالمديرية .	٨	٩	٨٠	٨٠	١٦,١	١٨	١,٨	٢	٢,٧	٣	٤٢٦	٨٥,٢	٧٦,١	٦
٢	يساهم المسؤولون في حل مواقف العمل الصعبة التي تواجهها .	١٣,٤	١٥	٧٣	٧٣	١٧,٩	٢٠	١,٨	٢	١,٨	٢	٤٣٣	٨٦,٦	٧٧,٣	٥
٣	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر .	٦٩,٥	٧٨	٢٢	٢٢	١٩,٦	٦	٣,٦	٤	١,٨	٢	٥٠٦	١٠١,٢	٩٠,٤	٢
٤	أشعر بالأمان والطمانينة داخل العمل بالمديرية .	٦٥,٢	٧٣	٧	٧	١٧,٩	٢٠	٠,٩	١	٩,٨	١١	٤٦٦	٩٣,٢	٨٣,٢	٤
٥	أنصح أصدقائي بالعمل كموظفين في المديرية .	٦٢,٥	٧٠	١٦	١٦	١٤,٣	٢١	٠	٠	٤,٥	٥	٤٨٢	٩٦,٤	٨٦,١	٣
٦	ارفض ترك المديرية لو أتحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى .	٧١,٤	٨٠	٢٦	٢٦	٢٣,٢	٤	٠,٩	١	٠,٩	١	٥١٩	١٠٣,٨	٩٢,٧	١
	المجموع	٣٢٥		٢٢٤		٨٩		١٠		٢٤		٢٨٣٢			
	المتوسط	٥٤,٢		٣٧,٣		١٤,٨		١,٧		٤,٠					
	النسبة	٤٨,٤		٣٣,٣		١٣,٢		١,٥		٣,٦					
	المتوسط المرجح للبعد											٤٧٢			
	القوة النسبية للبعد														٨٤,٣

يتبين من الجدول السابق رقم (١٠) والذي يوضح البعد الثالث (البعد الذاتي) للتوافق المهني للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي وكانت النتائج كالتالي :-

- في الترتيب الأول جاءت عبارة (أرفض ترك المديرية لو أتحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى) بوزن مرجح (١٠٣,٨) وقوة نسبية (٩٢,٧ %) ، وفي الترتيب الثاني جاءت عبارة (توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر) بوزن مرجح (١٠١,٢) ، وقوة نسبية (٩٠,٤ %) ، وجاءت عبارة (أري أن صحي ولياقتي العامة تناسب العمل) في المرتبة الأخيرة بوزن مرجح (٨٥,٢) وقوة نسبية (٧٦,١ %) .

- وبالنسبة للبعد ككل جاءت المتوسط المرجح (٤٧٢) ، وقوة نسبية (٨٤,٣ %) ، وإستناداً على التدرج الذي وضعته الباحثة جدول رقم (١) ، تقع هذه النسبة ما بين (٨٠% : ٩٤%) ، وهو مستوي مرتفع نسبياً من التوافق المهني للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي فيما يخص البعد الذاتي ، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسة ، حيث ارتفاع مستوي الجدارات الشخصية للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، وتتفق أيضاً مع النظرية المستخدمة (نظرية الاتساق) وتمركز النتائج حول الذات .

النتائج المرتبطة بمستوى البعد الاجتماعي للتوافق المهني :

جدول رقم (١١) يوضح ترتيب عبارات البعد الرابع الاجتماعي وفقاً للقوة النسبية ن=١١٢

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبدأ		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
١	احصل علي الشكر والتقدير من الرؤساء اتجاه ما أقوم به من أعمال بالمديرية	٩٨	٨٧,٥	٩	٨	٥	٤,٥	٠	٠	٠	٠	٥٤١	١٠٨,٢	٩٦,٦	١
٢	أعتر بمهنتي وانتماني للعاملين في مديرية التضامن الاجتماعي .	١٤	١٢,٥	٢٦	٢٣,٢	٧٠	٦٢,٥	١	٠,٩	١	٠,٩	٣٨٧	٧٧,٤	٦٩,١	٤
٣	التعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل شئ متبادل بيني وبين زملائي .	١٨	١٦,١	٨٨	٧٨,٦	٣	٢,٧	٣	٢,٧	٠	٠	٤٥٧	٩١,٤	٨١,٦	٢
٤	أعتقد أن زملائي لا يضيعون وقت العمل بالكلام الفارغ .	١٠	٨,٩	٩١	٨١,٣	١٠	٨,٩	١	٠,٩	٠	٠	٤٤٦	٨٩,٢	٧٩,٦	٥
٥	أبتادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية .	٥	٤,٥	٦٤	٦٧,١	٣٢	٢٨,٦	٣	٢,٧	٨	٧,١	٣٩١	٧٨,٢	٦٩,٨	٣
	المجموع	١٤٥	٢٧٨			١٢٠		٨		٩		٢٢٢٢			
	المتوسط	٢٩	٥٥,٦			٢٤		١,٨							
	النسبة	٢٥,٩	٤٩,٦			٢١,٤		١,٦							
	المتوسط المرجح للبعد											٤٤٤,٤			
	القوة النسبية للبعد												٧٩,٤		

بإستقراء الجدول السابق رقم (١١) والذي يحدد مستوي البعد الرابع (البعد الاجتماعي) للتوافق المهني للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، وجاءت النتائج كالتالي :-

-جاءت عبارة (احصل علي الشكر والتقدير من الرؤساء اتجاه ما أقوم به من أعمال) في المرتبة الأولى بوزن مرجح (١٠٨,٢) وبقوة نسبية (٩٦,٦ %) ، وفي الترتيب الثاني جاءت عبارة (التعامل مع زملائي كفريق واحد أثناء عمل) بوزن مرجح (٩١,٤) ، وبقوة نسبية (٨١,٦ %) ، وفي الترتيب الأخير جاءت عبارة (أعتقد أن زملائي لا يضيعون وقت العمل بالكلام الفارغ) بوزن مرجح (٨٩,٢) وبقوة نسبية (٧٩,٦ %) .

-وجاء المتوسط المرجح للبعد ككل بمقدار (٤٤٤,٤) ، وبقوة نسبية (٧٩,٤ %) ، وإستناداً علي التدرج الذي وضعته الباحثة جدول رقم (١) ، تقع هذه النسبة ما بين (٦٥% : ٧٩%) ، وهو مستوي جيد من التوافق المهني فيما يخص البعد الاجتماعي للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، وهو ما توصي به دراسة (سكران ، ٢٠١١) بضرورة التركيز علي الجانب الاجتماعي وتأهيله مهنيًا .

النتائج المرتبطة بمستوى البعد الاقتصادي للتوافق المهني :

جدول رقم (١٢) يوضح ترتيب عبارات البعد الاقتصادي وفقاً للقوة النسبية ن=١١٢

م	العبرة	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً		مجموع ع الأوزان ن	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
١	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله بالمديرية .	٦٦	٥٨,٩	٢	١,٨	٦	٥,٤	٢٠	١٧,٩	١٨	١٦,١	٤١٤	٨٢,٨	٧٣,٩	١
٢	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها .	٦٤	٥٧,١	١	٠,٩	٤	٣,٦	٤	٣,٦	٣٩	٣٤,٨	٣٨٣	٧٦,٦	٦٨,٤	٣
٣	أعتقد أن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية .	٦٤	٥٧,١	٣	٢,٧	٩	٨	١٨	١٦,١	١٨	١٦,١	٤١٣	٨٢,٦	٧٣,٨	٢
٤	احصل علي حافزاً مادياً عندما أودي عملاً متميزاً بالمديرية .	٦٣	٥٦,٣	٤	٣,٦	١	٠,٩	٤	٣,٦	٤٠	٣٥,٧	٣٨٢	٧٦,٤	٦٨,٢	٤
	المجموع	٢٥٧	١٠	٢٠	١٠	٤٦	١١٥	١٠٩٢							
	المتوسط	٦٤,٣	٢,٥	٥	٢,٥	١١,٥	٢٨,٨								
	النسبية	٥٧,٤	٢,٢	٤,٥	٢,٢	١٠,٣	٢٥,٧								
	المتوسط المرجح للبعد											٣٩٨			
	القوة النسبية للبعد														٧١,١

يشير الجدول السابق رقم (١٢) والذي يوضح ترتيب عبارات البعد الخامس (البعد الاقتصادي) للتوافق

المهني للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، وجاءت النتائج كالتالي : -

-في الترتيب الأول جاءت عبارة (يتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله) بوزن مرجح (٨٢,٨) وبقوة نسبية (٧٣,٩ %) ، في الترتيب الثاني جاءت عبارة (أعتقد أن راتبي يوفر لي فرص كافية للرفاهية) بوزن مرجح (٨٢,٦) ، وبقوة نسبية (٧٣,٨ %) ، وفي الترتيب الأخير جاءت عبارة (أحصل علي حافزاً مادياً عندما أودي عملاً متميزاً بالمديرية) ، بوزن مرجح (٧٦,٤) وبقوة نسبية (٦٨,٢ %) .

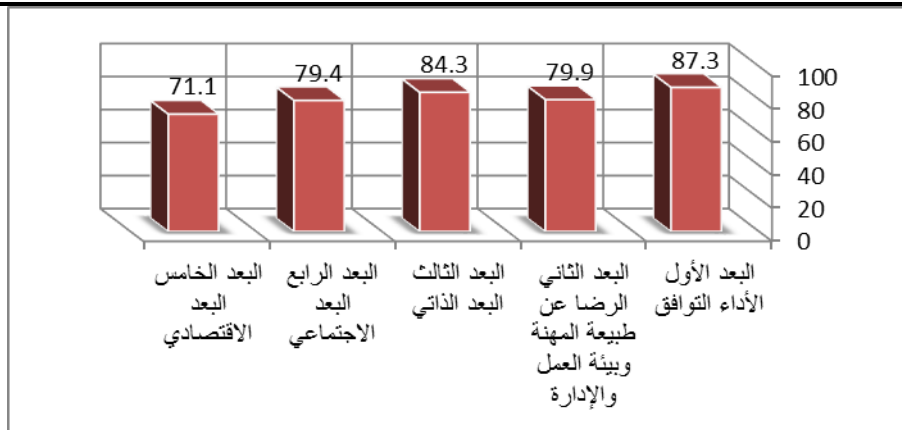
-وبالنسبة للبعد ككل جاء المتوسط المرجح بمقدار (٣٩٨) وبقوة نسبية (٧١,١ %) ، وإستناداً علي التدرج الذي وضعته الباحثة جدول رقم (١) ، تقع هذه النسبة ما بين (٦٥%:٧٩%) ، وهو مستوي جيد من التوافق المهني فيما يخص البعد الاقتصادي ، وهو ما أكدته المقابلات من ارتفاع الاسعار وتدني الدخل ، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (خليل ، ٢٠٠٠) والتي أوضحت أن هناك علاقة بين الأجر (المرتب) وبين التوافق المهني للأخصائين الاجتماعيين ، وتوصي أيضاً دراسة (سكران ، ٢٠١١) بأهمية تحقيق التشبع المادي للأخصائي الاجتماعي .

النتائج المتعلقة بقياس مستوى التوافق المهني ككل :-

جدول رقم (١٣)

يوضح ترتيب أبعاد التوافق وفقاً للقوة النسبية ن=١١٢

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	البعد
١	٨٧,٣	٤٨٩	البعد الأول الأداء التوافقي
٣	٧٩,٩	٤٤٧,٢	البعد الثاني الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة
٢	٨٤,٣	٤٧٢	البعد الثالث البعد الذاتي
٤	٧٩,٤	٤٤٤,٤	البعد الرابع البعد الاجتماعي
٥	٧١,١	٣٩٨	البعد الخامس البعد الاقتصادي
	٨٠,٤	٤٥٠,١	المتوسط



شكل رقم (٢) يوضح ترتيب أبعاد التوافق وفقاً للقوة النسبية

بإستقراء الجدول السابق رقم (١٣) والذي يوضح ترتيب أبعاد التوافق المهني للأخصائين الاجتماعيين العاملين

بالتضامن الاجتماعي وفقاً للقوة النسبية ، والتي جاءت كالتالي :-

- في الترتيب الأول جاء البعد الأول : الأداء التوافقي بمتوسط مرجح (٤٨٩) وبقوة نسبية (٨٧,٣ %) .
- في الترتيب الثاني جاء البعد الثالث : البعد الذاتي بمتوسط مرجح (٤٧٢) وبقوة نسبية (٨٤,٣ %) .
- في الترتيب الثالث جاء البعد الثاني : الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة بمتوسط مرجح (٤٤٧,٢) وبقوة نسبية (٧٩,٩ %) .
- في الترتيب الرابع جاء البعد الرابع : البعد الاجتماعي بمتوسط مرجح (٣٩٨) وبقوة نسبية (٧٩,٤ %) .
- في الترتيب الخامس والأخير جاء البعد الخامس : البعد الاقتصادي بمتوسط مرجح (٣٩٨) وبقوة نسبية (٧١,١ %) .
- وبالنسبة لمستوى التوافق المهني للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي جاء المتوسط المرجح له (٤٥٠,١) ، وبقوة نسبية (٨٠,٤ %) ، وإستناداً على التدرج الذي وضعته الباحثة جدول رقم (١) ، تقع هذه

النسبة ما بين (٨٠% : ٩٤%) ، وهو مستوى مرتفع نسبياً من التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالتزامن الاجتماعي ، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (العبد ، ٢٠٠٩) والتي اسفرت نتائجها عن ارتفاع مستوى التوافق المهني لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات الطبية .

٤- النتائج المرتبطة بطبيعة العلاقة الارتباطية بين مستوى الجدارات الشخصية والتوافق المهني لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتزامن الاجتماعي .

جدول رقم (١٤) يوضح قيمة معامل الارتباط بين متغيرات الجدارات الشخصية والتوافق المهني

التوافق المهني الجدارة الشخصية	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	اجمالي التوافق
البعد الأول (مهارات التفكير)	***٠,٤٦٨	***٠,٣٦	***٠,٤٥	٠,٢٨	***٠,٦٢	***٠,٥٤
البعد الثاني (مهارات الإدارة)	***٠,٣٧	***٠,٣١	***٠,٣٠	٠,٠٣١	***٠,٥٧	***٠,٤٤
البعد الثالث (مهارات إدارة الوقت وإدارة ضغوط العمل)	***٠,٣٨	***٠,٢٣	***٠,٣٦	٠,٠٩١	***٠,٦٦	***٠,٤٨
اجمالي الجدارة الشخصية	***٠,٤٣	***٠,٣٢	***٠,٣٩	٠,٠٢٩	***٠,٦٥	***٠,٥١

يتبين من الجدول السابق رقم (١٤) والذي يوضح قيمة معامل الارتباط بين متغيرات الجدارات الشخصية والتوافق المهني ، وجود (علاقة عكسية قوية) ، بين إجمالي أبعاد الجدارات الشخصية ، وإجمالي أبعاد التوافق المهني ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المحورين (***٠,٥١-) ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) ، وهذا ما يتفق مع ما تم التوصل إليه من خلال المقابلات التي أجرتها الباحثة مع بعض الأخصائيين الاجتماعيين أثناء التطبيق ، حيث تبين أن حديثي التعيين وخاصة الحاصلين علي مؤهلات عليا (حاملي الماجستير والدكتوراه) ، أكثر جدارة ولكنهم اقلهم توافق مهني ، حيث دائمى الشكوي من اصطدامهم بالروتين عند تعبيرهم عن رغبتهم في التطوير ، أو تحديث أحد إجراءات الحصول علي الخدمات الاجتماعية .

وتختلف هذه النتائج مع دراسة (المعطي، ٢٠١٤) ، والتي أكدت علي وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين مستوى الجدارات الوظيفية والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الفيوم .

ولزيادة التحقق من النتيجة السابقة ، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط والنتائج الموضحة بالجدولين التاليين :

جدول رقم (١٥)

يوضح نتائج تحليل تباين الانحدار البسيط عند دراسة تأثير الجدارات الشخصية للعاملين في التضامن الاجتماعي على التوافق المهني بأبعاده المختلفة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	معامل التحديد R ²
المنسوب للانحدار	٢٣٧٥,٣	١	٢٣٧٥,٣	٣٩,٤	٠,٠٠٠	٠,٥١٣
المنحرف عن الانحدار (البواقي)	٦٦٤٠,١	١١٠	٦٠,٤			

باستقراء الجدول السابق يتضح وجود تأثير دال احصائياً (عند مستوى معنوية ٠,٠٠) لمستوي الجدارات الشخصية للعاملين بالتضامن الاجتماعي، على التوافق المهني بأبعاده المختلفة .
وأن معامل التحديد يساوي (٠,٥١٣)، بما يعني أن الجدارات الشخصية للعاملين بالتضامن الاجتماعي تفسر (٥١,٣%) من التباين في درجات التوافق المهني بأبعاده المختلفة.

جدول رقم (١٦)

ملخص نتائج تحليل الانحدار البسيط عند دراسة تأثير الجدارات الشخصية للعاملين في التضامن الاجتماعي على التوافق المهني بأبعاده المختلفة

المتغير المستقل	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا B	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجدارات الشخصية	٠,٢٩٤	٠,٠٤٧	٠,٥١٣	٦,٣	٠,٠٠٠
ثابت الانحدار	١٣٣,١	٤,٨	-----	٢٧,٧	٠,٠٠٠

تبين من الجدول السابق وجود تأثير دال احصائياً (عند مستوى معنوية اقل من ٠,٠٥) للجدارات الشخصية للعاملين بالتضامن الاجتماعي على التوافق المهني بأبعاده المختلفة .
كذلك أن ثابت الانحدار دال احصائياً (عند مستوى اقل ٠,٠٥)، وبهذا يمكن صياغة معادلة الانحدار من بيانات الجدول السابق والتي توضح التنبؤ بالاتجاه نحو التوافق المهني بأبعاده المختلفة، لدى العاملين في التضامن الاجتماعي من الجدارات الشخصية في الصورة التالية:-

$$\text{الاتجاه نحو التوافق المهني} = ٠,٢٩٤ (\text{الجدارات الشخصية}) + ١٣٣,١$$

ومن اجمالي نتائج الجدولين يتبين تأثير الجدارات الشخصية للعاملين بالتضامن الاجتماعي على التوافق المهني بأبعاده المختلفة ، والذي يتفق مع نتائج الجدول السابق رقم (١٤) والذي يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط .

٥- النتائج المرتبطة بالفروق في استجابات المبحوثين علي أدوات الدراسة (النتائج المتعلقة بفروض الدراسة):

جدول رقم (١٧)

يوضح الفروق في مستوى استجابات المبحوثين عينة الدراسي باختلاف متغير النوع (T)

الأبعاد	النوع	حجم العينة	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجدارات الشخصية	ذكر	٤٠	١٠١,٩	٨,٨	٠,١	غير دال
	انثى	٧٢	١٠٤,١	٩,١		
التوافق المهني	ذكر	٤٠	١٠٣,١	١٥,٦	٠,٦	غير دال
	انثى	٧٢	١٠٠	١٥,٨		

باستقراء الجدول السابق جدول رقم (١٧) والذي يوضح نتائج (اختبار ت) لإستجابات المبحوثين علي أبعاد استمارة القياس طبقاً لاختلاف النوع، حيث أنه باستخدام (اختبار ت) لكل مقياس ، المقياس الأول: الجدارات الشخصية (٣ ابعاد) ، المقياس الثاني: التوافق المهني والذي يتضمن (٥ ابعاد) بإعتباره متغير تابع، ومتغير النوع واعتباره متغير مستقل ، وجاءت نتائج اختبار الفروق باختلاف النوع، كما يلي:-

أما فيما يتعلق بالمقياس الأول (الجدارات الشخصية): تبين من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات المقياس، باختلاف النوع، حيث بلغت قيمة (ت) (٠,١).
أما فيما يتعلق بالمقياس الثاني (التوافق المهني): تبين من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات المقياس، باختلاف النوع، حيث بلغت قيمة (ت) (٠,٦).
وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) ، في مستوي كل من الجدارات الشخصية والتوافق المهني تعزي إلي متغير الجنس (النوع) .
وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الرواحية، ٢٠١٦) بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوي الفاعلية الذاتية المدركة تعزي لمتغير النوع ، وتتفق أيضاً مع دراسة (فحجان ، ٢٠١٠) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي التوافق المهني تعزي إلي متغير النوع .
وتختلف هذه النتائج مع دراسة كلاً من (خليل، ٢٠٠٠) و (سكران، ٢٠١١) ، وللذان أكدا علي وجود فروق دالة إحصائية في مستوي التوافق المهني تعزي إلي متغير النوع .

جدول رقم (١٨)

يوضح الفروق في استجابات المبحوثين على اداة الدراسة باختلاف السن (F)

ملاحظات	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغير
غير دال	٠,١	١,٨	١٤٥,٩	٤	٥٨٣,٩	بين المجموعات
			٧٨,٨	١٠٧	٨٤٣١,٥	داخل المجموعات
				١١١	٩٠١٥,٤	الإجمالي
دال	٠,٠٣	٢,٨	٦٣٩,٤	٤	٢٥٥٧,٧	بين المجموعات
			٢٣٢,٥	١٠٧	٢٤٨٨١,٣	داخل المجموعات
				١١١	٢٧٤٣٨,٩	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (١٨) والذي يوضح نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات المبحوثين على محاور الاستمارة، باختلاف السن والذي يشمل (٤ متغيرات)، حيث أنه باستخدام (معامل تحليل التباين الأحادي الاتجاه) لكل مقياس، المقياس الأول: الجدارات الشخصية (٣ ابعاد) ، المقياس الثاني: التوافق المهني والذي يتضمن (٥ ابعاد) بإعتباره متغير تابع، (ومتغير السن) واعتباره متغير مستقل، وجاءت نتائج اختبار الفروق باختلاف السن، كما يلي:-

أما فيما يتعلق بالمقياس الأول (الجدارات الشخصية): تبين من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات المقياس، باختلاف السن، حيث بلغت قيمة (ف) (١,٨).
أما فيما يتعلق بالمقياس الثاني (التوافق المهني): تبين من بيانات الجدول السابق وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات المقياس، باختلاف السن، حيث بلغت قيمة (ف) (٢,٨).
وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) ، في مستوي من الجدارات الشخصية تعزي لمتغير السن ، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) في مستوي التوافق المهني تعزي إلي متغير السن .

وهو ما أكدته المقابلات من تكيف كبار السن من العاملين بالتضامن الاجتماعي علي أوضاع بيئة العمل ، بينما هناك عدم توافق من قبل حديثي العمل ، بجانب الحاصلون علي مؤهلات عليا والحاصلون علي الماجستير والدكتوراه ورغبتهم الدائمة في التغيير .

جدول رقم (١٩)

يوضح الفروق في استجابات المبحوثين على اداة الدراسة باختلاف عدد سنوات الخبرة (F)

ملاحظات	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغير	
دال	٠,٠٠٠	٥,٨	٤١٩,١	٣	١٢٥٧,٤	بين المجموعات	الجدارات الشخصية
			٧١,٨	١٠,٨	٧٧٥٧,٩	داخل المجموعات	
				١١١	٩٠١٥,٤	الإجمالي	
دال	٠,٠٠٠	٥,١	٤٦,٧	٣	٣٧٦٤,٨	بين المجموعات	التوافق المهني
			٧١,٨	١٠,٨	٧٧٥٧,٩	داخل المجموعات	
				١١١	٩٠١٥,٤	الإجمالي	

باستقراء الجدول السابق جدول رقم (١٩) والذي يوضح نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات المبحوثين على محاور الاستمارة، باختلاف عدد سنوات الخبرة والذي يشمل (٤ متغيرات)، حيث أنه باستخدام (معامل تحليل التباين الأحادي الاتجاه لكل مقياس، المقياس الأول: الجدارات الشخصية (٣ ابعاد) ، المقياس الثاني: التوافق المهني والذي يتضمن (٥ ابعاد) بإعتباره متغير تابع، (ومتغير سنوات الخبرة) واعتباره متغير مستقل، وجاءت نتائج اختبار الفروق وفق سنوات الخبرة، كما يلي:-

فيما يتعلق بالمقياس الأول (الجدارات الشخصية): تبين من بيانات الجدول السابق وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات المقياس، باختلاف سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) (٥,٨).

أما فيما يتعلق بالمقياس الثاني (التوافق المهني): تبين من بيانات الجدول السابق وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات المقياس، باختلاف سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) (٥,١).

وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) ، في مستوي كلاً من الجدارات الشخصية والتوافق المهني تعزي إلي متغير سنوات الخبرة .

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (أبازيد، ٢٠٠٨) ، والتي أوضحت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠٥) ، تعزي إلي الخبرة .

جدول رقم (٢٠)

يوضح الفروق في استجابات المبحوثين على اداة الدراسة باختلاف المؤهل (F)

ملاحظات	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغير	
دال	٠,٠٠٠	٣٠,٨	١٢٦,٦	٤	٤٨٢٥,٥	بين المجموعات	الجدارات الشخصية
			٣٩,٢	١٠٧	٤١٨٩,٩	داخل المجموعات	
				١١١	٩٠١٥,٤	الإجمالي	
دال	٠,٠٠٠	٣٠,٢	٣٦٣,٨	٤	١٤٥٥٣,٣	بين المجموعات	التوافق المهني
			١٢,٤	١٠٧	١٢٨٨٥,٧	داخل المجموعات	
				١١١	٢٧٤٣٨,٩	الإجمالي	

يتبين من الجدول السابق جدول رقم (٢٠) والذي يوضح نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات المبحوثين على محاور الاستمارة، باختلاف (المؤهل الدراسي) والذي يشمل (٥متغيرات)، حيث أنه باستخدام (معامل تحليل التباين الأحادي الاتجاه) الاتجاه لكل مقياس، المقياس الأول: الجدارات الشخصية (٣ ابعاد) ، المقياس الثاني: التوافق المهني والذي يتضمن (٥ ابعاد) بإعتباره متغير تابع، (ومتغير المؤهل الدراسي) واعتباره متغير مستقل، وجاءت نتائج اختبار الفروق وفق المؤهل الدراسي، كما يلي:-

فيما يتعلق بالمقياس الأول (الجدارات الشخصية): تبين من بيانات الجدول السابق وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات المقياس، باختلاف المؤهل الدراسي، حيث بلغت قيمة (ف) (٣٠,٨).

أما فيما يتعلق بالمقياس الثاني (التوافق المهني): تبين من بيانات الجدول السابق وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات المقياس، باختلاف سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) (٣٠,٢).

وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) ، في مستوي كلاً من الجدارات الشخصية والتوافق المهني تعزي إلي متغير المؤهل الدراسي .

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (أبازيد، ٢٠٠٨) ، والتي أوضحت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠٥) ، تعزي إلي المؤهل العلمي، وتتفق أيضاً مع دراسة (الرواحية، ٢٠١٦) والتي أكدت علي وجود فروق دالة إحصائية في مستوي الفاعلية الذاتية المدركة " الجدارة الشخصية " تعزي لمتغير المؤهل الدراسي لصالح حاملي الماجستير ، وتتفق أيضاً مع نظرية الاتساق ، والتي تؤكد علي أنه كلما شعر الفرد

بذاته ، كلما أراد التغيير في ظروف بيئة العمل المحيطة به ، وتختلف مع دراسة (فحجان ، ٢٠١٠) والتي أوضحت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني ترجع إلي المؤهل العلمي .

جدول رقم (٢١)

يوضح الفروق في مستوى استجابات المبحوثين عينة الدراسة باختلاف متغير حصول على الدورات التدريبية (T)

الأبعاد	الاستجابة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجدارات الشخصية	نعم	٨٣	١٠٣,٦	٩,٣	١,٦	٠,٢ غير دال
	لا	٢٩	١٠٢,٦	٨,٢		
التوافق المهني	نعم	٨٣	١٠١,١	١٥,٨	٠,٠٠٣	٠,٩ غير دال
	لا	٢٩	١٠٢,٦	٨,٢		

باستقراء الجدول السابق جدول رقم (٢١) والذي يوضح نتائج اختبار تلاستجابات المبحوثين على أبعاد استمارة القياس طبقاً لاختلاف الحصول على الدورات التدريبية، حيث أنه باستخدام (اختبار ت) لكل مقياس ، المقياس الأول : الجدارت الشخصية (٣ ابعاد) المحور الثاني التوافق المهني والذي يتضمن (٥ ابعاد) :- - باعتباره متغير تابع، ومتغير الحصول علي الدورات التدريبية، اعتبره متغير مستقل، وجاءت نتائج اختبار الفروق في مستوى المقاييس، باختلاف الحصول على الدورات التدريبية، كما يلي:-

- فيما يتعلق بالمقياس الأول: تبين من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات البعد، باختلاف الحصول على الدورات التدريبية ، حيث بلغت قيمة (ت) (١,٦).
- اما فيما يتعلق بالمقياس الثاني: تبين من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات المبحوثين على عبارات البعد، باختلاف الحصول على الدورات التدريبية ، حيث بلغت قيمة (ت) (٠,٠٠٣).

وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) ، في مستوى كلاً من الجدارات الشخصية والتوافق المهني تعزي إلي متغير الحصول علي دورات تدريبية .

جدول رقم (٢٢)

يوضح الفروق في استجابات الباحثين على اداة الدراسة باختلاف متوسط تقارير الاداء المهني(F)

ملاحظات	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغير	
غير دال	٠,٥	٠,٨	٦٣,٥	٢	١٢٦,٩	بين المجموعات	الجدارات الشخصية
			٨١,٥	١٠٩	٨٨٨٨,٥	داخل المجموعات	
				١١١	٩٠١٥,٤	الإجمالي	
غير دال	٠,٩	٠,١	٢٦,٥	٢	٥٣,١	بين المجموعات	التوافق المهني
			٢٥١,٢	١٠٩	٢٧٣٨٥,٩	داخل المجموعات	
				١١١	٢٧٤٣٨,٩	الإجمالي	

باستقراء الجدول السابق جدول رقم (٢٢) والذي يوضح نتائج اختبار الفروق في مستوى استجابات الباحثين على محاور الاستمارة، باختلاف تقدير الاداء المهني والذي يشمل (٤متغيرات)، حيث أنه باستخدام (معامل تحليل التباين الأحادي الاتجاه) الاتجاه لكل مقياس، المقياس الأول: الجدارات الشخصية (٣ ابعاد) ، المقياس الثاني: التوافق المهني والذي يتضمن (٥ ابعاد) بإعتباره متغير تابع، (ومتغير تقارير الأداء) واعتباره متغير مستقل، وجاءت نتائج اختبار الفروق وفق تقارير الأداء، كما يلي:-

فيما يتعلق بالمقياس الأول (الجدارات الشخصية): تبين من بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق في مستوى استجابات الباحثين على عبارات المقياس، باختلاف تقارير الأداء، حيث بلغت قيمة (ف) (٠,٨).

أما فيما يتعلق بالمقياس الثاني (التوافق المهني): تبين من بيانات الجدول السابق وجود فروق في مستوى استجابات الباحثين على عبارات المقياس، باختلاف سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) (٠,١).

وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) ، في مستوى كلاً من الجدارات الشخصية والتوافق المهني تعزي إلي متغير تقارير الأداء .

تاسعاً : استخلاص نتائج الدراسة :-

تستخلص الباحثة نتائج الدراسة كما يلي :-

١- **بالنسبة لخصائص عينة الدراسة :** فيما يخص النوع ، جاءت الأناث في المرتبة الأولى بنسبة (٦٤,٣%) ، والذكور في المرتبة الثانية بنسبة (٣٥,٧%) ، فيما يخص السن جاءت فئة من (٣٠ إلى ٤٠ سنة) في المرتبة الأولى بنسبة (٤٦,٤%) ، وبالنسبة للمؤهل الدراسي جاءوا الحاصلون علي بكالوريوس الخدمة الاجتماعية في المرتبة الأولى بنسبة كبيرة جداً وهي (٦٠,٧%).

٢- بالنسبة للتساؤلات الدراسة :

(أ)- **فيما يخص التساؤل الأول :** المتعلق بمستوي الجدارات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، جاءت بمتوسط (٤٦١,٦) وبقوة نسبية (٨٢,٤%) ، وهي نسبة كبيرة تدل علي مستوي مرتفع من الجدارات الشخصية لديهم .

(ب)- **فيما يخص التساؤل الثاني :** والمتعلق بمستوي التوافق المهني لدي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، جاء بمتوسط (٤٥٠,١) ، وبقوة نسبية (٨٠,٤%) ، وهي نسبة كبيرة تدل علي مستوي مرتفع من التوافق المهني لديهم .

(ج)- **فيما يخص التساؤل الثالث :** والمتعلق بقياس العلاقة بين الجدارات الشخصية والتوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالتضامن الاجتماعي ، جاءت النتائج بوجود علاقة عكسية قوية ، بين إجمالي أبعاد الجدارات الشخصية وإجمالي أبعاد التوافق المهني ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠.٥١) عند مستوي معنوية (٠,٠١).

٣- بالنسبة لفروض الدراسة :-

(أ)- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) بين مستوي كلاً من الجدارات الشخصية والتوافق المهني تعزي لمتغير النوع .

(ب)- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) بين مستوي استجابات الجدارات الشخصية تعزي لمتغير السن ، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) لمستوي التوافق المهني تعزي لمتغير السن .

(ج)- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) بين مستوي كلاً من الجدارات الشخصية والتوافق المهني تعزي إلي سنوات الخبرة .

- (د) - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) بين مستوي كلاً من الجدارات الشخصية والتوافق المهني تعزي إلي المؤهل الدراسي .
- (هـ) - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) بين مستوي كلاً من الجدارات الشخصية والتوافق المهني تعزي إلي الحصول علي الدورات التدريبية .
- (و) - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية أقل من (٠,٠٥) بين مستوي كلاً من الجدارات الشخصية والتوافق المهني تعزي إلي تقارير الأداء المهني .

عاشرًا : مقترحات الدراسة :-

- ١- زيادة عدد الأخصائيين الاجتماعيين في الإدارات والوحدات الاجتماعية التابعة لمديرية التضامن الاجتماعي ، حيث أن هذا العدد (١١٢) بالنسبة لمحافظة كبيرة مثل محافظة الفيوم ، وبالنسبة لطبيعة الخدمات الاجتماعية ، وعدد المستفيدين والمتريدين عليها ، يعتبر محدود جداً.
- ٢- توجيه بحوث الخدمة الاجتماعية إلي دراسة الجدارات الشخصية في مجالات الخدمة الاجتماعية المختلفة، لما لها من أهمية كبيره في توجه الأخصائي الاجتماعي نحو توافقه المهني (كما اوضحت نتائج الدراسة الحالية).
- ٣- تركيز بحوث ودراسات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية ، علي تنمية الجدارات الشخصية للطلاب قبل التخرج من خلال التدريب الميداني ، وللأخصائيين الاجتماعيين في مجالات عمل الخدمة الاجتماعية المختلفة .
- ٤- توجيه ابحاث الخدمة الاجتماعية إلي دراسة التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين في مجالات عمل الخدمة الاجتماعية المختلفة ، والعمل علي وضع البرامج والخطط لحل مشاكله في حالات سوء التوافق المهني .
- ٥- تحديث برامج تعليم الخدمة الاجتماعية ، لتواكب متطلبات خطة الدولة للتنمية (قطاع الخدمات الاجتماعية) ٢٠٣٠ ، وبرامج التميز المؤسسي ، بجانب إدراج مفاهيم حديثة مثل الجدارات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين.

المراجع المستخدمةأولاً : المراجع العربية :-

١. أبازيد، ر. أ. (2008). مدي تطبيق معايير الجدارة في اختيار المديرين في مراكز الوزارات في الأردن. المجلة الاردنية في عدارة الاعمال ، الاردن ، مج 4، العدد 45-63، pp. 1
٢. أبورية، ا. أ. (2005). تقييم الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين مع أسر الصم والبكم. المؤتمر العلمي السنوي السادس عشر "الخدمة الاجتماعية وعصر المعلومات 4-5 مايو" (p. 125:140)المجلد الثاني ، مصر :كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم.
٣. أبو عيشه، أ. ك. (2008). مدي تطبيق أسس ومبادئ الجدارة في إدارة الموارد البشرية :دراسة من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية. الأردن :رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة اليرموك .
٤. أشرف، ع. (٢٠١٤). تأثير حزم الجدارات الوظيفية في تفعيل التسويق الابتكاري :دراسة ميدانية على البنوك المصرية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، ع١، مصر ، صفحة ٦٠١:٥٣٧.
٥. البرادعي، ب. م. (2008). تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين "تطبيق ثقافة جديدة لتقييم الأداء بالجدارة الوظيفية (دليل متكامل للمقيمين .(مكتبة جامعة حلوان.
٦. التدريبية، ل. بن. (11، 1428). الاثنتين (6) أقاموس الجدارات ومؤشرات تقييم الأداء . ل. ا. المحافظ ، (Performer) المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٧. الدماطي، ح. ا. (2019). التبادل بين القائد والمرؤوس كمتغير وسيط في العلاقة بين الجدارات القيادية وتحقيق استراتيجية التميز المؤسسي. القاهرة ، مصر :رسالة دكتوراه، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس.
٨. الرواحية، ب. م. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية .عمان :رسالة ماجستير، قسم التربية والدراسات الانسانية ، كلية العلوم والآداب ، جامعة نزوي.
٩. الزايد، ف. ط. (2015). الجدارة الوظيفية كمدخل لتحسين مستوى الخدمات الصحية .رسالة ماجستير من جامعة الملك عبد العزيز بجدة :برنامج إدارة المستشفيات ، كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة حلوان.
١٠. الزغبى، م. (2011). دليل تعليمات مركز تقييم القدرات والمهارات الوظيفية . الاردن :جزء من برنامج (Jordan now2) المدعوم من البنك الدولي.
١١. السكري، ا. ش. (2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية .الاسكندرية :دار المعرفة الجامعية.
١٢. الشنوي، ع. ا. (2017/1439). جدارات قائد 2030 السعودية :الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة ، الجمعية السعودية للجودة.

١٣. العازمي، خ. م. (2013). الدور الاستراتيجي للإدارات العليا وأثره في تعزيز الجدارات الأساسية في الوزارات الكويتية. عمان: رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن.
١٤. العبد، ج. ب. (2009). التوافق المهني لدى الأخصائي الاجتماعي في المجال الطبي: دراسة ميدانية عن الإخصائيين الاجتماعيين العاملين بمستشفيات طرابلس. رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الفاتح، ليبيا، pp. 1-163.
١٥. المعطي، أ. س. (2014). أجدارات الوظيفة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب. الفيوم، مصر: رسالة دكتوراه، قسم مجالات الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
١٦. خليل، ز. ع. (2000). يونيو. (التوافق المهني للإخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية: دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في بعض المجالات الثانوية والأولية. علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، p. 100:119.
١٧. سكران، م. ع. (2011). أكتوبر. (التوافق المهني في علاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام "دراسة مطبقة على محافظة كفر الشيخ. "مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مجلد 5، العدد 1979:1922، p. 31
١٨. صباح، ز. (2015). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري "دراسة ميدانية بمدينة ورقلة. "الجزائر: رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
١٩. صقر، ز. م. (2015). أبريل. (أثر الذكاء العاطفي على الجدارة الاستراتيجية: دراسة تطبيقية في ضوء المتغيرات التنظيمية والديموغرافية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد 2، مصر. p. 9:38.
٢٠. طولان، م. ص. (2015). يور. حزم الجدارات الوظيفية في إعداد قادة التميز كمدخل لتنمية رأس المال الفكري "دراسة ميدانية على قطاع البترول. "رسالة دكتوراه، قسم إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، p. 658:1058.
٢١. عطاءالله، ص. أ. (2009). مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة. مجلة جامعة الملك سعود "العلوم التربوية والدراسات الإسلامية"، العدد 3، المجلد 689:733، p. 21
٢٢. عماره، م. م. (2012). جدارة الثورة في الإدارة المعاصرة. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع.
٢٣. عواطف، خ. (2010). المنظمات الريادية وطرقها نحو تحقيق جدارة ديناميكية تنافسية. الملتقى الدولي الرابع بعنوان (المنافسة والاستراتيجيات التنافسية الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية. (pp. 1-16)) الشلف، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة حسيبة بوعلي بالشلف ومخبر العولمة لاقتصاديات شمال افريقيا.
٢٤. فحجان، س. خ. (2010). اتوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير، قسم علم النفس، كلية التربية، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص. 29

٢٥. كيلاني، ع. ص. (2015). يناير. (الأسس المهنية لطريقة خدمة الجماعة ومواجهة المشكلات الاجتماعية المترتبة على سوء التوافق المهني. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين. p. 477:499 ,
٢٦. موسى، ع. م. (2018). برنامج تدريبي لتنمية الكفايات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمعاهد الأزهرية. الفيوم مصر: رسالة ماجستير ، قسم مجالات الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم
٢٧. هيبى، ل. (2012). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي. كلية العلوم التربوية والنفسية ، جامعة عمان العربية ، الأردن :رسالة ماجستير منشورة .
٢٨. وسيم، و. م. (2018). متطلبات تحقيق الجدارات الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي. الفيوم ، مصر :رسالة ماجستير ، قسم مجالات الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم.

ثانياً : المراجع الانجليزية :

1. Albanese, m., & all, e. (2008). defining characteristics of educational competencies.
2. Apollonia, p., & Reid. (2010). The role of emotional abilities of cross cultural competence and their impact on cross-cultural adjustment and job satisfaction. Florida : Ph.D.,Florida institution of technology.
3. Hattingh, M. (2006). competency design:The construct validity of acompetency modeling method. masters,university of south africa,united states , p. 5.
4. Linda, & Layton. (2013). Personality Traits and A sssessments of Communication Competence in Organizational Leaders. united states, Minnesota: Walden university.
5. makulova, A., & others. (2015). Theory and practice of competency based approach in education. International Education studies,Vol.8.No.8 , p. 183.
6. Manis, A. (2008). Promoting multicultural and advocacy competence in counselor trainees: Testing acritical pedagogical intervenation. Ph.D,University of Virginia,united states .
7. mulder, m. (2017). competence based vocational and professional education,technical and vocational education. wageningen university: springer international publishing switzerland.
8. Pavlige, G. (2008). To ward aconceptual definition for social competence : An exploratory study. Ph.D. The university of Arkan,united states , p. 155.
9. Ravenhorst, J. (2008). Evaluation cultural competency in MSW students . Ph.D.Michigan state university,united states .
10. sampson, & fytros. (2008). competence models in technology-enhanced competence - based learning. In hand book on information technologies for education and training (pp. 159-162). springer berlin heidelberg.
11. semple, Y., & Dormer. (2012). The Role of self-efficacy and the effects of online professional development on the competence of school-based occupational therapists . Ph.D,university of Massachusetts Boston,united states .
12. taylor, S., & stokamer. (2011). pedagogical catalysts of civic competence : the development of a critical epistemological model for community -based learing. united states: portland state university .
13. vathanophas, v., & thai_ngam, J. (2007, march). competency requirements for effective job performance in the thaipublic sector. contemporary management research ,vol 3.No 1 , p. 45:70.