

متطلبات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية لتحقيق أهدافها التنموية.

د/إبراهيم عبدالمحسن حجاج

أستاذ مساعد بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع

كلية التربية - جامعة الأزهر - القاهرة

ملخص الدراسة باللغة العربية:

سعت تلك الدراسة للوقوف على متطلبات تحقيق الإبداع المهني للاخصائى الاجتماعى بالوحدات الاجتماعية لتحقيق أهدافها التنموية ،ومدى ادراكهم لمفهوم الإبداع المهني وكذلك التعرف على معوقات تحقيق الإبداع المهني واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعى على عينة من الاخصائين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ، وتوصلت الدراسة لعدد من المتطلبات المهنية والمؤسسية وكذلك المتعلقة بنمط الشخصية والتي قد تسهم في تكوين شخصية الاخصائى الاجتماعى الإبداعية للتعامل مع المواقف المهنية بما يحقق أهداف التنمية في المجتمع .

الكلمات المفتاحية: الإبداع المهني- الوحدات الاجتماعية - تنمية المجتمع

Summary of the study in English:

This study sought to find out the requirements for achieving the professional creativity of the social worker in social units to achieve their development goals, and the extent of their awareness of the concept of professional creativity as well as to identify obstacles to achieving professional creativity. The study used the social survey method on a sample of social workers in social units, and the study reached a number of professional and institutional requirements as well as Related to personality style, which may contribute to the formation of the creative personality of the social worker to deal with professional situations in order to achieve development goals in society.

Key words: professional creativity – social units – community development

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

تعتبر قضية التنمية من أبرز قضايا العالم، حيث ينظر إليها كأسلوب ونقطة بداية لتحرير الطاقات العالمية، والشاهد على ذلك ما نراه من ترابط وتلازم بين جهود تنمية المجتمع والسياسة في مختلف بلدان العالم بهدف الارتقاء بمستوى معيشة المواطنين من خلال تحسين واصلاح مختلف نواحي الحياة في المجتمع ومساعدتهم على استيعاب واستخدام التقنيات الحديثة والترتيبات والتدابير الاقتصادية التي أصبحت تمثل أهمية في وصف وتعريف المجتمعات⁽¹⁾

ولقد وضعت تقارير التنمية البشرية منذ انطلاقتها الأولى عام 1990 الإنسان محوراً للتنمية وغايتها، فهي لا تركز فقط على الدخل القومي كونه أحد أهم محاور التنمية، بل تمتد لتشمل قدرات الأفراد، وطاقاتهم، وأدوارهم، ومكامن قوتهم وضعفهم؛ لضمان حياة طويلة، وصحية، وخلاقة.⁽²⁾

ولكي تحقق التنمية نتائجها فإننا في حاجة ماسة إلى إجراءات تنظيمية على مستوى المجتمع ككل أو على مستوى منظماته المختلفة، وفي هذا الصدد يرى الدارسون والممارسون لعملية التنمية أن المجتمع البشري يحتاج إلى توجيه وتخطيط البناءات التنظيمية وتغييرها بما يتوافق مع التغيرات المجتمعية المستمرة والمتجددة، فإذا كان للمجتمع البشري أن يستمر في الوجود فيجب عليه أن يغير طريقته في التفكير وخلق نوع من التطور العقلي والمعرفي⁽³⁾.

حيث تواجه المجتمعات اليوم - علي اختلاف درجة تقدمها - مجموعة من التحديات الكبرى نظراً للتقدم الهائل في العلوم والتكنولوجيا وما نتج عنه من تغيير في مختلف المجالات، وأصبحت الفجوة بين الدول المتقدمة والدول النامية في توسع مستمر إلى درجة يصعب تقليصها، ذلك أن الدول المتقدمة لم تصل إلى ما وصلت إليه إلا نتيجة تمكن أبنائها من الإبداع في إيجاد الحلول للمشاكل العلمية والاقتصادية والاجتماعية، في حين أن فشل أبناء الدول النامية نتج عن عجزهم عن الإبداع، وعدم القدرة على الإتيان بالجديد لمواجهة مختلف التحديات.

ومع ما تشهده المنظمات الاجتماعية الحكومية اليوم من جملة تغييرات من أبرزها ارتفاع تكلفة الرعاية، والاعتماد المتزايد على التقنية المتطورة والمتغيرة بشكل سريع، كما تشهد هذه المنظمات تغييراً ملحوظاً في سلوك المستفيدين من الخدمات يتمثل في الرغبة في المشاركة في حيثيات الرعاية والخدمات الاجتماعية والمطالبة بتحسين جودتها وفي ظل تلك التغيرات تزايد الاهتمام بسبل رفع كفاء المنظمات الاجتماعية وتحسين الخدمات التي تقدمها⁽⁴⁾.

وتعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية إحدى المهن التي عليها مسؤولية حماية البناء الاجتماعي من التصدع وتحقيق كرامة الإنسان وذاتيته وتكشف الموارد المتاحة وغير المتاحة لأشباع حاجات الأفراد والجماعات والمجتمعات طالبي المساعدات ، وأيضاً تحقيق التنمية من خلال التصدي لكل ما يهدد أو يؤثر في الأدوار الاجتماعية ، مما يجعل للمهنة دوراً هاماً في عملية التنمية من خلال العمل مع المواطنين في مختلف الأنشطة التنموية وهذا ما يتفق مع سياسة التنمية الاجتماعية وفسفتها في الدول النامية، وبالتالي أصبحت إحدى المهن التي تقوم بدور هام وفعال في مجالات التنمية المختلفة "من نظم تعليمية وصحية وزراعية وإسكانية بالإضافة لخدمات الرعاية الاجتماعية المتنوعة"⁽⁵⁾.

كما تعد مهنة الخدمة الاجتماعية أداة ووسيلة من وسائل تحقيق تنمية المجتمعات المحلية حيث تهتم بالعلاقات الاجتماعية وتعتمد على الحقائق العلمية وهي تقدم خدمات مباشرة للأفراد والجماعات والمجتمعات وتشكل في نفس الوقت كل أنشطة التنمية الاجتماعية ، وتقوم بدور أساسي في مساعدة الأفراد والجماعات على التكيف في المجتمع سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية ، ولما كانت الظروف والأوضاع التي تعاني منها الدول النامية فقد فرضت على مهنة الخدمة الاجتماعية أن تعطي الأولوية للأخذ بالاتجاهات التنموية في ممارستها⁽⁶⁾.

وتولى وزارة التضامن الاجتماعي أهمية لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين نحو توفير أخصائي اجتماعي مؤهل يمتلك من الخبرات المهنية والأكاديمية ما يمكنه من أداء مهام وظيفته على أكمل وجه ، حيث يعد المسئول الأول عن التعامل المباشر مع الفئات المستهدفة بما يشمل الفئات الهشة والأولى بالرعاية ، كما يعد الأخصائي الاجتماعي هو المسئول الرئيسي عن تأهيل وإعادة دمج هذه الفئات في المجتمع وبالتالي فإنه يسهم مع غيره من المهنيين في تحقيق التنمية المرغوبة في المجتمع ، ولعل تنمية قدراته وإمكاناته كأحد المهنيين العاملين في المجتمع تأخذ بعداً هاماً من حيث الحاجة إلى الاهتمام بها⁽⁷⁾.

كما أن التعامل مع معطيات القرن الحادي والعشرين تتطلب أن يتوجه الباحثون إلى دراسة السلوك الإبداعي، باعتباره من العوامل الأساسية للتنمية، وأداة مهمة لنمو المنظمات وبنائها وتعزيز مقدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة في ظل المتدفقات التكنولوجية وعولمة الإدارة فكرياً وتطبيقاً.

وتعتبر المنظمات الاجتماعية الحكومية بوجه الخصوص في وقتنا الحالي بحاجة ماسة للإبداع لأهميته من جهة ، ولأنها يقع على عاتقها تحمل مسؤوليات التنمية في المجتمع ومواجهة احتياجات ومشكلات المواطنين من جهة أخرى ، كما أن العمل الإبداعي يعمل على إيجاد الحلول للمشكلات الداخلية والخارجية للمنظمة، ويمكنها من مواكبة المستجدات ومواجهة التحديات، فقد أشار ريتشارد بيكهارد إلى أن محيط

المنظمات أصبح يتسم بالحركية، لذا فالمنظمات الجامدة يجب أن تجد الوسائل والأساليب التي تمكنها من تجديد نشاطها والاستفادة من قدراتها، كل ذلك إشارة ضمنية إلى الحاجة للإبداع كأحد وسائل التجديد والتغيير⁽⁸⁾.

وقد استحدثت وزارة التضامن الاجتماعي العديد من البرامج والمبادرات للنهوض بالمجتمع واحداث التنمية منها برنامج (اتنين كفاية) الذي يهدف إلى الحد من الزيادة السكانية، وتعزيز مفهوم الأسرة الصغيرة، وكذلك برنامج (مودة) من خلال تدعيم الشباب المقبل علي الزواج بالمعارف والخبرات اللازمة لتكوين الأسرة، وبرنامج (بيننا) رفع جودة الخدمات المقدمة بمؤسسات الرعاية الاجتماعية من خلال تشجيع المواطنين علي التطوع و تطوير مؤسسات الرعاية الاجتماعية، (مستقبلنا في إيدنا) للاستثمار في قدرات الشباب و تدريبهم وتخصيص نسبة 25% من مقاعد المجالس المحلية للشباب، وبرنامج (شبابنا بيخدم بلدنا) لسد العجز الوظيفي داخل مؤسسات الأطفال المحرومين من الرعاية الأسرية وكذلك برنامج (تكافل وكرامة) للأسر الفقيرة وغير القادرة، ويتم تنفيذ تلك البرامج والمبادرات من خلال الوحدات الاجتماعية في المدن والقرى من خلال الاخصائى الاجتماعى مع فريق العمل .

وتعتبر الوحدات الاجتماعية من أجهزة التنمية المحلية الحكومية التي تخدم المجتمعات المحلية وتوفر برامج تنموية لها، كما أنها تتعامل مباشرة مع الجماعات القاعدية في المجتمع المحلي أي الجماعات الأكثر احتياجا واكثر مشكلات وتمثل الغالبية العظمى من المجتمع و تقوم بتقديم الخدمات اللازمة لها لكي تتمكن من اشباعها وحل مشكلاتها⁽⁹⁾.

ويبلغ عدد الوحدات الاجتماعية على مستوى الجمهورية(2614)وحدة حتى عام 2020م، منها (1124) تخدم الحضر، (1378) تخدم الريف، (53) تخدم الصحاري (59)تخدم المناطق المستحدثة⁽¹⁰⁾.

كما تقدم الوحدات الاجتماعية عدداً من الخدمات التنموية لسكان المجتمع المحلى أهمها (التسويق والمعارض، الخدمة العامة، مراكز إعداد الأسر المنتجة، مراكز التكوين المهني، مشروع الأسر المنتجة)

كما أن برامج الحماية الاجتماعية التي تقدمها الوحدات الاجتماعية تؤثر تأثيراً مباشراً وثابتاً في الحد من الفقر، وهي تعود كذلك بالمنفعة، من ناحية غير مباشرة ودينامية، على الإنتاجية بأشكال مختلفة منها: الحد من الاستبعاد الاجتماعي أو الحيلولة دونه، تمكين النساء والرجال من إزالة القيود التي عادة ما تعرقل قيام المنشآت الصغيرة أو الفردية، وإعانات البطالة بل الأهم من ذلك المساعدة على تعزيز رأس المال البشري وتقديم الدعم إلى قوى عاملة تتمتع بالصحة والثقافة⁽¹¹⁾

ويعد الأخصائي الاجتماعي المحور الحقيقي الذي تركز عليه الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في تحقيق أهدافها، وتأكيد فاعليتها، فهو المسئول عن ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجالاتها المختلفة، والأداة التي يمكن من خلالها تحقيق أهدافها، وبالتالي يساهم الأخصائي الاجتماعي مع غيره من المهنيين في تحقيق التنمية المرغوبة في المجتمع⁽¹²⁾

وبالتالي أصبحت الخدمة الاجتماعية ذات نشاط مهني مزدوج، حيث أنها لا تستهدف الأفراد والجماعات فحسب بل تهدف أيضاً إلى تحسين ظروف العمل والسعي وراء إصدار تشريعات اجتماعية عاجلة، وهو ما يعرف الآن بالاتجاه التنموي لمهنة الأخصائي الاجتماعي.

وبالرغم من الجهود التي تبذلها الدولة للتصدي للعديد من المشكلات التي تؤرق المجتمع ، وتوفير العديد من البرامج والمبادرات الا أن مازال هناك مجموعة من التحديات والصعوبات التي تحول دون أداءها بالشكل الذي يحقق أهداف التنمية ، فقد أشارت إحدى الدراسات أن الوحدات الاجتماعية يعترها القصور في الامكانيات المادية والبشرية، وعدم مناسبة الخدمات المقدمة مع احتياجات المستفيدين ، وضعف قدرة الاخصائي الاجتماعي في التعامل مع البرامج والمشروعات الجديدة⁽¹³⁾.

والواقع أن الوحدات الاجتماعية في دول العالم المختلفة تواجه ضغوطاً شديدة ومطالبات بالإصلاحات الإدارية والمالية من أجل تمكينها من مواكبة إحتياجات المجتمع من جهة، وتحسين أساليب وطرق أدائها من جهة أخرى.

من هنا تظهر حاجة الأخصائي الاجتماعي المستمرة إلى اكتساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات بما يصلح شخصيته المهنية وبحيث يكون أكثر قدرة على أداء مسؤولياته والإسهام بدور أكثر فاعلية في تحقيق التنمية في المجتمع من خلال تحسين ممارسته المهنية وتجويد الخدمة المهنية التي يقدمها لمستهلكيها سواء كانوا أفراد أو جماعات أو أسر أو منظمات أو مجتمعات محلية⁽¹⁴⁾.

ويبرز حاجة تلك المنظمات الى الإبداع المؤسسي نظرا لما تواجهه من تحديات ومشكلات تتطلب قدرات غير تقليدية لمواجهتها ، ويعد المورد البشري من أهم العوامل الرئيسية القادرة على إحداث الإبداع والتطوير والتنمية في هذه المنظمات، فهو من أهم العناصر التي لها قدرة على تفعيل دور المنظمات وتحقيق أهدافها من خلال إيجاد المؤسسة الإبداعية والعمل على تحقيق الإبداع المؤسسي⁽¹⁵⁾.

ويرى البعض أن فقد الاخصائي الاجتماعي لأدواره داخل المؤسسات الاجتماعية يرجع الى تقليدية التفكير والفشل في حل المشكلات التي يتعامل معها⁽¹⁶⁾.

الأمر الذي يتطلب البحث عن أساليب ابداعية للتعامل مع المشكلات التي تواجه مهنة الخدمة الاجتماعية، وهو ما اشارت اليه دراسة(رشا) الى أن بقاء المهنة واستمرارها بما يتوافق مع التغيرات المجتمعية المعاصرة

يتوقف على ما تضيفه من أدوات مبتكرة لحل المشكلات ، كما أكدت على العلاقة بين الإبداع وحل المشكلات و أن هذا هو جوهر ما تحتاج اليه المهنة⁽¹⁷⁾.

كما أكدت دراسة (ليندا ماريون Linda Marion) على ان الإبداع يعتبر عنصر هام لممارسة الاخصائي الاجتماعي لدوره وذلك باستخدامه لأساليب حديثة والبعد عن الأساليب التقليدية وذلك عن طريق كتابة وسائل جديدة تعينه على أداء عمله بنجاح⁽¹⁸⁾.

حيث يعتبر الإبداع أحد المقومات الأساسية اللازمة لنجاح واستمرار أي مؤسسة فهو العملية الديناميكية التي تهدف الى تطوير وايجاد أفكار جديدة لمواجهة مشكلة ما، أو تقديم خدمة معينة مما يؤدي بدوره الى تقدم المؤسسة وتطورها⁽¹⁹⁾.

ومن هنا تظهر حاجة الأخصائي الاجتماعي المستمرة إلي اكتساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات بما يسهل شخصيته المهنية، وبحيث يكون أكثر قدرة علي أداء مسؤولياته والإسهام بدور أكثر فاعلية في تحقيق التنمية في المجتمع ،ولذلك فإن الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي يجب أن يكون عملية مستمرة في إطار المتغيرات المختلفة ووفقا لمتطلبات الممارسة، بما يحقق للمؤسسة أهدافها وكذلك أهداف المجتمع⁽²⁰⁾.

لذا يكتسب موضوع الاداء أهميه خاصه في اطار المتغيرات المجتمعية التي يتعرض لها المجتمع والتي فرضت مفهوما جديداً على كافة الأصعدة المحلية والعالمية ألا وهو مفهوم الإبداع المهني، فلم يعد الأداء كافيا لكي تؤدي التكاليف والمسؤوليات المهنية ، بل أصبحت العملية التنافسية مبدأها الجودة في الأداء وفي هذا الاطار يحظى موضوع الإبداع المهني باهتمام كبير من كاهه المتخصصين وذلك لمواجهة تلك التغيرات وتبعاتها⁽²¹⁾.

وفي هذا السياق توجد عدة دراسات ترتبط بموضوع الدراسة الراهنة منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

دراسة سحر فتحي محمود 1990⁽²²⁾: واستهدفت تقييم دور الوحدة الاجتماعية في انجاز المشروعات التنموية وتوصلت إلى تساؤل دور الاخصائي الاجتماعي بالوحدة في مساعده المستفيدين من خدماتها التنموية كما أن الوحدة بصفه عامه تعاني من ضعف الموارد والامكانيات المتاحة بما يؤثر على أدائها لدورها ، فضلا عن ائقال كاهل الاخصائي الاجتماعي في المهام الإدارية والتنظيمية والروتينية ما يحول دون تفرغه لعمله المهني مع قلبه مهاراته وخبراته.

و أشارت دراسة **jeffre** (2000م)⁽²³⁾: أن الإدارة في جميع المؤسسات لابد وأن تعتمد على الإبداع بدلاً من التقليدية في إدارة المؤسسات والتعقيدات التي تؤدي إلى عدم رضا العاملين وتؤدي إلى نتائج سلبية على العمل.

وأكدت دراسة هاردينس⁽²⁴⁾ : **Hardness** , 2000 : على تعظيم الاهتمام بمعالجة القصور الذي يعترى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ولن يتحقق ذلك إلا من خلال برنامج تدريبي هادف يقوم على أسس واستراتيجيات الخدمة الاجتماعية الأمر الذي يسهم في تدعيم أداء الأخصائيين الاجتماعيين.

وأشارت دراسة سلوى عبد الحليم رمضان 2001⁽²⁵⁾: إلى اسهام الوحدات الاجتماعية في الوفاء باحتياجات الإعاشة واستفادة الاسر من الخدمات التحويلية بالضمان الاجتماعي الا أن الجانب الرعائي في تقديم الخدمات يستحوذ على طبيعة عمل الوحدات الاجتماعية على حساب الخدمات التنموية التي تقدم للمجتمع المحلي.

وهدفت دراسة مصطفى الفرماوى (٢٠٠١)⁽²⁶⁾: إلى تحديد متطلبات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين وتحديد مستوى الأداء المهني لهم ، وتوصلت نتائجها إلى أن هناك انخفاضاً في مستوى أداء الأخصائي الاجتماعي انعكس على رضاه الوظيفي ومستوى جودة الخدمة التي يؤديها وأرجع هذا إلى مجموعة من العوامل أهمها الإعداد الأكاديمي والتدريب .

وهدفت دراسة نهله عبد الرحيم عبد الرحمن 2001⁽²⁷⁾: إلى التعرف على أثر التغذية العكسية في تطوير أداء الاخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية و توصلت إلى جدوى مصادر التغذية العكسية بالوحدات الاجتماعية في تقييم الأداء المهني أكثر من دورها في تطوير ادائهم المهني.

كما أكدت نتائج دراسة ناصر عويس 2002م⁽²⁸⁾: على وجود علاقة ارتباطية بين كل من السمات الشخصية والمهنية للاخصائيين الاجتماعيين وادراكه الاحتياجات اللازمه لتنمية مهارات الاداء المهني و تحقيق أهدافهم بمؤسسات عملهم بمستوى جيد من الكفاءة والفعالية

كما أكدت دراسة أحمد حسني (2003م)⁽²⁹⁾: أن بعض السمات الإبداعية متوفرة لدى الإخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي والطبي، وبعضها غير متوفر، فضلاً عن وجود فروق في السمات الإبداعية، كما أن هناك بعض المعوقات للإبداع المهني أهمها يتعلق بفريق العمل وطبيعة العمل واللوائح التنظيمية.

وأيضاً أكدت دراسة ماهر أبو المعاطي 2003⁽³⁰⁾: على حاجة الاخصائي الاجتماعي للتعليم والتدريب بحيث يكون أكثر قدرة على أداء مسؤولياته والاسهام بدور أكثر فاعليه في تحقيق التنمية في المجتمع من خلال تحسين وتطوير ممارساته المهنية.

وقد أشارت دراسة يوسف محمد عبد الحميد 2003⁽³¹⁾: الي أن الاداء المهني للاخصائي الاجتماعي في حاجه الى تطوير وتحسين مستمر ، خاصه في ظل التغيرات الهائلة والمستمرة في المعارف الإنسانية وما ترتب عليها من تغيرات مستمرة في نظم العمل مما يستوجب معه اعداد و تنمية و تطوير الأداء المهني لمواجهه تلك التغيرات واستيعابها.

كما أشارت دراسة ضيف الله بن عبد الله (2003م)⁽³²⁾: إلى أهمية الإبداع المهني وتوافر أساليب ابداعيه للتعامل مع المشكلات التي تواجه مهنة الخدمة الاجتماعية داخل الأجهزة الحكومية وحددت مجموعة من المعوقات التي تحد من الإبداع المهني ، أهمها ضعف التشجيع والتحفيز، وعدم وجود وقت للتفكير الإبداعي، وضعف المرونة الإدارية.

- ويرى ديفيد، هارد (2003م)⁽³³⁾: في دراسته عن الإبداع في بحوث الخدمة الاجتماعية في مجال التدريس أن مهنة الخدمة الاجتماعية تواجه تحديات تتطلب ضرورة الابتكار، واستخدام النماذج الحديثة التي تسهم في زيادة فعالية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي، بحيث يكون قادر على مواجهة المشكلات بطرق ابتكارية.

وتوصلت دراسة ابو الحسن عبد الموجود 2005⁽³⁴⁾:الي ضرورة تزويد الاخصائي الاجتماعي بالمعارف والمهارات والاتجاهات بصوره دائمة ومستمرة بجانب اكسابهم القدرات التي تمكنهم من تطوير وتفعيل الممارسة المهنية بما يتماشى مع معايير الجودة الشاملة.

وأكدت دراسة هاشم مرعي 2005⁽³⁵⁾:على أن تطوير الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين يتطلب تزويدهم بمجموعه معارف خاصة في الاعداد المهني في الممارسة المهنية، فضلا عن ضرورة توفر العديد من المهارات والقيم الإنسانية والمهنية اللازمة لأداء الادوار على أكمل وجه .

كما اكدت دراسة ايكفال 2006⁽³⁶⁾:أن المناخ المؤسسي هو من اهم المتغيرات المؤسسية بالنسبة للابتكار والاداء الجيد و الإبداع الإداري وأن النزعة الرسمية لها اثر مانع او مثبط يجعلها تقلل من القدرة الابتكارية للمؤسسة و هناك علاقه قويه جدا بين نمط القيادة والمناخ الابداعي بالمؤسسة

بينما أوضحت دراسة ديفيدسون ، مارك Davidson ، Mark 2007⁽³⁷⁾ :إلى حاجة الممارسين المهنيين للخدمة الاجتماعية لمواجهة الصعوبات المهنية التي تواجههم في عملهم من خلال برامج التعليم المهني المستمر بالصورة التي تزيد من الاستفادة من رأس المال البشري المتمثل في الأخصائيين الاجتماعيين بأفضل صورة ممكنه.

وتشير دراسة تينا، مارك (2007م)⁽³⁸⁾ :إلى أن الأخصائي الاجتماعي بحاجة مستمرة إلى إكتساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات مما يصقل شخصيته المهنية بحيث يكون أكثر قدرة علي أداء مسؤولياته ، والإسهام بدور أكثر فعالية في تجويدالممارسة المهنية .

و توصلت دراسة اسماء رشاد الصالح 2011⁽³⁹⁾ : الى أن العاملين في المنظمات غير الحكومية (الأهلية) يدركون بشكل جيد مفهوم الإبداع المؤسسي وأهميته بالنسبة للمنظمة ، وأن العاملين يرون أن لتعامل الإدارة معهم بطريقة ايجابية وتمتيزه الأثر الكبير في تنميتهم مما ينعكس ايجاباً على قدرتهم على المساهمة في تحقيق الإبداع المؤسسي لمنظمتهم.

كما توصلت دراسة أبوهرجه (٢٠١٢)⁽⁴⁰⁾ إلى تحديد وعى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بآراء التضا من الإجماعى بالتخطيط الإجماعى ، و أن أهم مؤشرات الأداء المهني لأدوار الأخصائيين الاجتماعيين التخطيطية تتمثل فى : المساعدة فى تحديد الوسائل المتاحة أو التي يمكن اتاحتها لتنفيذ الخطة ، دراسة النواحي الإدارية المتعلقة بتنفيذ الخطة ومعوقات تنفيذها ، التنسيق بين الوحدات الإجماعية المسؤولة عن تنفيذ الخطة .

وانتهت دراسة سامية رمضان (2012م)⁽⁴¹⁾ : إلى أن الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي يتأثر بالعوامل الداخلية والخارجية التي تواجهه وأن هذه العوامل منها ما هو سلبي ومنها ما هو إيجابي .
- كما توصلت دراسة صفاء عزيز (2013م)⁽⁴²⁾ : إلى تحديد أهم متطلبات معوقات الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي بالمجال الطبي والتي تمثلت في الخوف من الجزاءات، وضعف العملية التدريبية بالشكل الذي لا يساعد على الابتكار .

وأوضحت دراسة عاطف عوض 2013⁽⁴³⁾ :حاجه المؤسسات الى الإدارة بالأبداع ولتحقيق ذلك يتطلب انشاء وحدات اداريه تعني بالإبداع الاداري وترعاه وتنميه ضمن بيئة تنظيميه وهيكل تنظيمي يشجع الإبداع مع اتباع نهج الإدارة الإنسانية كما أوضحت ان أهم معوقات الإبداع هي المعوقات العقلية والانفعالية والبيئية.

وأكدت دراسة فضل محمد 2014⁽⁴⁴⁾: الى أهميه تنظيم برامج التعليم المستمر للاخصائيين الاجتماعيين في رفع مستوى الأداء المهاري و المهني للاخصائيين وذلك عن طريق تنظيم ورش العمل والندوات والمحاضرات النظرية وغيرها من وسائل التعليم المستمر للاخصائي الاجتماعي.

وهدف دراسة عبدالونيس الرشيدى 2016م⁽⁴⁵⁾:الى تحديد واقع الاداء الاداري للمخطط الاجتماعي في ضوء مدخل الإدارة الإبداعية ، وتوصلت نتائجها الى وجود آليات واضحة لتعميم ونشر الأفكار الإبداعية بمؤسسات المجتمع المدني لدي الإدارة ، وأن البيئة التنظيمية لها دورا هاما في تنميه الإبداع الوظيفي داخل المؤسسة .

وهدف دراسة احلام عبد المؤمن 2016⁽⁴⁶⁾: الى تحديد مقومات الإبداع المهني للاخصائي الاجتماعي في مجال رعايه الشباب وتوصلت الى وجود معوقات ترجع الى شخصية الاخصائي الاجتماعي مما يحد من ابداعي المهني في عمله في مجال رعايه الشباب ومن هذه المعوقات الخوف والحرص من المبادره بطرح افكاره ، وكذلك معوقات مؤسسية تحد من ابداعه المهني أهمها عدم استخدام اسلوب الثواب والعقاب وتعنت بعض رؤساء العمل.

واستهدفت دراسة فاطمة سمير 2007م⁽⁴⁷⁾: التعرف إلي واقع الممارسة المهنية ومعوقات الأداء المهني وكذلك تحديد المتطلبات المهنية للأخصائي الاجتماعي بإدارات التضامن الاجتماعي في ضوء المتغيرات الاجتماعية وتوصلت أن هناك عدد من المعوقات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي والتي تتمثل في تأثير تداخل المهام بين العاملين على إنجاز الأعمال، واختلاف الواقع النظري عن الممارسة العملية بالإدارة ، وأن تنمية المهارات لا يتناسب مع إدارة الجودة، وأن الخوف من الجزاءات سبباً لعدم تطوير عمله بالإدارة.

تعقيب على الدراسات السابقة :

يتضح في ضوء ما سبق عرضه من دراسات أن الاخصائي هو الشخص المؤهل للعمل في أي مجال من المجالات الاجتماعية على اختلاف أهدافها التنموية الا أن هناك معوقات لازالت تواجه الأخصائي الاجتماعي وتحده من قدرته على القيام بأدواره التنموية والتخلي عن التقليدية في أداءه لأدواره، مما يستوجب الاتجاه نحو تجويد الأداء المهني و تحديث عملية إعداد الأخصائي الاجتماعي بما يواكب المتغيرات المعاصرة كما يتضح حاجة الاخصائي الاجتماعي الى إتاحة الفرصة له حتى يصبح مبدعا وذلك عن طريق الابتعاد عن التقليدية في التفكير التي يترتب عليها نمط الدور الذي يقوم به في مواجهه المشكلات المختلفة، كما أن فقد الاخصائي الاجتماعي لأدواره داخل المؤسسات الاجتماعية ترجع الى تقليديه التفكير والفشل في حل المشكلات التي يتعامل معها ، كما أكدت بعض الدراسات أن بقاء المهنة واستمرارها بما يتوافق مع

التغيرات المعاصرة يتوقف على ما تضيفه من ادوات مبتكرة لحل المشكلات، وأن العمل داخل المؤسسات الاجتماعية التتموية يحتاج الى توافر معايير وسمات شخصية ومهنية ليصبح الممارس التتموى قادرا على مواجهة المشكلات والاسهام بفاعلية في تحقيق أهداف المؤسسة .

ثانيا: مشكلة الدراسة:

يواجه المجتمع المصرى العديد من المشكلات التى تعتبر حجر عثرة فى طريق تحقيق التنمية ورغم ما تبذله الدولة من جهود لمواجهة تلك المشكلات من خلال البرامج والمبادرات التى تطرحها وزارة التضامن الاجتماعى ويتم تنفيذها من خلال الوحدات الاجتماعية فى المدن والقرى على كافة أنحاء الجمهورية ، الا أنها لم تصل بعد الى المستوى المطلوب ،ويرجع البعض ذلك الى أن أداء الاخصائى الاجتماعى يتسم بالنمطية والتقليدية فى التفكير، وأن عليه تطوير شخصيته المهنية بحيث يكون أكثر قدرة على أداء مسؤولياته والاسهام بدور أكثر فاعلية فى تحقيق التنمية فى المجتمع من خلال تحسين وتطوير ممارساته المهنية، لينتقل من الممارسة التقليدية إلى مرحلة الإبداع المهني فى الممارسة ، كما أن الأحداث والمتغيرات المجتمعية المعاصرة تتطلب أن يكون العمل بتلك الوحدات بالشكل الذى يتخطى النمط التقليدي بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية المتجددة للمجتمع وابتكار وسائل الجذب والتشجيع بما يحقق الدعم المؤسسي والفاعلية لتلك المنظمات ، وفى ضوء تحليل الدراسات والبحوث السابقة وما انتهت اليه من نتائج وتوصيات فان مشكلة الدراسة الحالية تتلخص فى محاولة الاجابة على التساؤلات الآتية:

1- ما متطلبات الإبداع المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية لتحقيق أهدافها التتموية؟

2- ما مدى ادراك الاخصائيين الاجتماعيين لمفهوم الإبداع المهني؟

3- ما معوقات تحقيق الإبداع المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية .

ثالثا: أهمية الدراسة:

1- ترجع أهميه دراسة موضوع الإبداع المهني للاخصائى الاجتماعى الى ضرورة تحقيق نوع من الاستبصار الذاتى حول المنتج الذى تقدمه كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية وهو الاخصائى الاجتماعى فاذا لم يستطع التعامل بفاعلية مع توقعات العملاء والنظم الاجتماعية فى المجتمع فسوف يهمل دوره ويقل الاعتراف المجتمع بأهميته مما يؤدي الى سحب الدعم المجتمعي للمهنة.

2- مواكبة الخدمة الاجتماعية للتغيرات وما يصاحبها من مشكلات باتباع أساليب ونماذج حديثة وهذا هو جوهر الإبداع المهني.

3-- إن الاهتمام بالأخصائي الاجتماعي الذي يمثل ركيزة العمل بالوحدات الاجتماعية والذي تقع على عاتقه العديد من المسؤوليات والأدوار المهنية التي من شأنها أن تحقق المساهمة في الارتقاء بالمنظومة الخدمية للمستهدفين.

4- اهتمام الممارسين والاكاديميين بقضية الإبداع المهني وضرورة دراستها في المجالات الممارسة المختلفة مما يساهم في تطوير وتنمية الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ويواجه العقبات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي اثناء عمله.

5- المساهمة في اثناء المعارف النظرية والعلمية المتعلقة بممارسه الخدمة الاجتماعية في مجال تنميه المجتمع وذلك باعتبار أن هذه الدراسة تقدم اطاراً تحليلياً حديثاً حول متطلبات الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في مؤسسات تنميه المجتمع .

رابعاً: أهداف الدراسة:

1- تحديد متطلبات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية ويتحقق ذلك من خلال:

أ-تحديد المتطلبات الشخصية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي.

ب-تحديد المتطلبات المهنية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي.

ج-تحديد المتطلبات المؤسسية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي.

2-الوقوف على معوقات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية

3- التوصل لمقترحات تحقيق الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية بما يحقق أهدافها التنموية.

خامسا: الاطار النظرى للدراسة:

مفاهيم الدراسة:

أ- مفهوم المتطلبات: يعرف المطلب في اللغة العربية بأنه طلب الشيء أو محاولة إيجاده بعدما أدغمت التاء والطاء وشددت ليقال مطلب بدلا من متطلب⁽⁴⁸⁾، ويشير معجم ويسترن إلى المتطلب بأنه الشيء الذي يشترط توافره أو يحتاج إليه أو هو شرط مطلوب⁽⁴⁹⁾.

ويرى السكري أن المتطلبات هي تحديد المواد القائمة أو التي يمكن إتاحتها والبرامج والجهود التعاونية للربط والتنسيق لهذه الموارد، حتى يمكن تجنب الازدواج والصراع أو التنافس وتحديد مدى نطاق وتوعية الخدمات التي تقدم⁽⁵⁰⁾.

ويمكن تعريف المتطلبات اجرائيا فى ضوء الدراسة الراهنة بأنه : مجموعه من السمات (الشخصية والمهنية والمؤسسية) الواجب توافرها فى الابخصائى الاجتماعى لكى يكون مبدعا فى أداءه المهنى بما يحقق أهداف المؤسسة التنموية.

ب- مفهوم الإبداع: الإبداع لغة ابتداء الشيء أو صنعه على غير مثال سابق، واصطلاحا لا يوجد تعريف جامع لمفهوم الإبداع ، وقد يرجع سبب ذلك الى ان الإبداع ظاهرة متعددة الجوانب ، فضلا عن اختلاف وجهات نظر الباحثين للإبداع باختلاف مدارسهم الفكرية ومنطلقاتهم النظرية⁽⁵¹⁾. ويعرف الإبداع في المعجم الوسيط ومعجم مختار الصحاح:إبداع الشيء اختراعه لأعلى مثال، وانشاؤه على غير مثال سابق وجعله غاية في صفاته⁽⁵²⁾

ويعرف الإبداع في الموسوعة النفسية بأنه القدرة علي الابتكار الذي قد يكون رسماً أو فكرة أو نظرية أو اختراعا ، والعمل المبدع لا يصدر إلا من شخص خلاق مبدع له خصائصه وتفكيره، وله خلفية اجتماعية وثقافية وظروف بيئية تمكن الفرد من مواجهه مشكلة تستعصي الحل فيتصدى لها ويقدم حولا للمشكلة⁽⁵³⁾.

ويعرف الإبداع المهني بأنه الاستخدام الناجح لعمليات أو برامج أو مشروعات أو أنشطة جديدة تظهر كنتيجة لقرارات داخل المنظمة⁽⁵⁴⁾.

أو هو "العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل الموظفين في المنظمة، أو فرضها عليهم من قبل أصحاب القرار، بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة المنظمة أو عملياتها ومخرجاتها⁽⁵⁵⁾ .

ويمكن تعريف الإبداع المهني اجرائيا في ضوء الدراسة الراهنة بأنه : الخروج من النمط التقليدي في الاداء المهني للاخصائى الاجتماعى في كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهه داخل الوحدات الاجتماعيه وايجاد الافكار الجديده لمواجهه المشكلات وتقديم الخدمات مما يؤدي بدوره الى تقدم المؤسسات وتطورها ومن ثم تطور المجتمع.

أنواع من الإبداع في المؤسسات

أ- الإبداع على مستوى الفرد: و هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد الذين يمتلكون قدرات و سمات إبداعية ومن بين خصائص الفرد المبدع والتي تكون عادة فطرية⁽⁵⁶⁾:

- المعرفة: حيث يبذل الفرد و قتا كبيرا لإتقان عمله

-التعليم: و هو يؤكد على أن المنطق يعيق الإبداع

- الذكاء: الإنسان المبدع ليس بالضرورة عالي الذكاء و لكنه يتمتع بالقدرات التفكيرية على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء

- الشخصية: يحب الشخص المبدع روح المخاطرة ، و هو مستقل و مثابر و عالي الدافعية و متشكك و منفتح على الآراء الجديدة و قادر على التعامل مع العزلة و عالي الفكاهة

- العادات الاجتماعية: الإنسان المبدع ليس منطويا على نفسه بل هو يميل إلى التفاعل و تبادل الآراء مع الأخرى.

ب- الإبداع على مستوى الجماعة: و هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم ، أو إدارة أو لجنةإلخ) و اعتمادا على خاصية التداؤب.

ج- الإبداع على مستوى المؤسسة:

إن الإبداع في المؤسسات المعاصرة ، على اختلاف أنواعها لا يعد مسألة ترف أو شيئا كماليا و إنما هو أمر ضروري لا غنى عنه إذا أرادت المؤسسة البقاء و الازدهار و عليها أن تجعل منه أسلوب عملها و ممارستها اليومية، و يتحقق ذلك بتوفر الشروط التالية⁽⁵⁷⁾:

- ضرورة إدراك أن الإبداع و الريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق و لتنمية هذا التفكير لدى الأفراد لابد من أن تتيح لهم المؤسسة فرص التعلم و التدريب و المشاركة في الندوات و المؤتمرات.

- ضرورة تعلم حل المشكلات بطريقة إبداعية، وهذا يعني تكيف التفكير و تشجيعه ليكون أكثر مرونة
- ضرورة تنمية المهارات و القدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات و تعزيزها مما يساعد على تنمية المهارات الإبداعية و التعود على ممارستها.

أبعاد الإبداع :

أ- الإبداع بناءً على سمات الشخص المبدع : هو المبادأة التي يبديها المتعلم في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير واتباع نمط جديد من ، ويذكر جيلفورد ن أن المتعلم المبدع يتسم بسمات عقلية أهمها: الطلاقة والأصالة والمرونة والتفكير⁽⁵⁸⁾.

ب- الإبداع بناءً على أساس المنتج الإبداعي: يوجد الإنتاج الإبداعي في أي مجال للجهد الإنساني وقد يكون ناتجاً عن فرد أو جماعة والمنتج الإبداعي قد يكون مادياً أو غير مادي ،فالمادي هو كل ما يمكن تسويقه أو الامساك به ، اما غير المادي كالتعلم او النمو الشخصي ، وهناك من الباحثين من يؤكد أن البحث في مجال الإبداع يبدأ بتحديد المنتج الإبداعي وخواصه، و المنتج الإبداعي في مجال تنمية المجتمع يتطلب جهداً تعاونياً ويتأكد ذلك من خلال سعي المؤسسات العاملة في مجال تنمية المجتمع بتوظيف ما لديها من قدرات وطاقات في تحقيق أهدافها بأساليب غير تقليدية⁽⁵⁹⁾.

ج- الإبداع بناءً على الموقف الإبداعي أو البيئة المبدعة: يقصد بالبيئة المبدعة المناخ بما يتضمنه من ظروف ومواقف تيسر الإبداع، أو تحول دون إطلاق طاقات المتعلم الإبداعية، وتقسم هذه الظروف إلى قسمين هما⁽⁶⁰⁾:

- ظروف عامة: ترتبط بالمجتمع وثقافته، فالإبداع ينمو ويتزعرع في المجتمعات التي تتميز بأنها تهئ الفرص لأبنائها للتجريب دون خوف و تقدم نماذج مبدعة من أبنائها من الأجيال السابقة كنماذج يتلمس الجيل الحالي خطاها ،وبالتالي تشجع على نقد وتطوير الأفكار العلمية والرياضية والأدبية.
- ظروف خاصة: وترتبط بالمؤسسة والبيئة المساعدة على تنمية الإبداع .

د- الثقافة المؤسسية المشجعة على الإبداع.

يعد الانتماء الوظيفي الذي يتمثل في قبول العاملين لأهداف المؤسسة وقيمها، والرغبة في العمل فيها والاستمرار بها استثماراً متبادلاً بين المؤسسة والفرد، ذلك أن الرضا وهو شعور الفرد تجاه عمله وظروفه

يحدث علاقة بينه وبين الانتماء، هذا الأخير الذي يحدد مدى استجابة الفرد نحو المؤسسة، ويتطلب بناء الثقافة الإبتكارية التأكيد على :

* غرس الالتزام في الفلسفة العامة والاهداف.

* مكافأة الجدارة (الكفاءة) وتطوير ومكافأة المتميزين في المواقع الهامة.

* المحافظة على التماسك من خلال دعم الالتزام والكفاية عن طريق جذب وتطوير وإبقاء الفرد الكفاء والتمسك به.

مهارات التفكير الإبداعي:

هناك شبه اتفاق على أن التفكير الإبداعي يتضمن مجموعة من القدرات التي تتمثل فيما يلي⁽⁶¹⁾:

1- **الطلاقة:** أي القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار الإبداعية في وقت قصير نسبياً، فالشخص المبدع لديه درجة عالية من القدرة على سيولة الأفكار، وسهولة توليدها، وانسيابها بحرية تامة في ضوء عدد من الأفكار ذات العلاقة⁽⁶²⁾.

بمعنى أن الإخصائي الاجتماعي إذا توافرت لديه هذه القدرة يكون أكثر استيعاباً للموقف أو المشكلة بشكل سريع واستدعاء أكبر عدد من الأفكار اللازمة لحل المشكلة، وإيجاد بدائل ملائمة في الوقت المناسب بما يتلاءم مع طبيعة المواقف الطارئة في مجال الممارسة.

2- **المرونة:** وهي تلك المهارة التي يتم استخدامها لتوليد أنماط أو أصناف متنوعة من التفكير، وتنمية القدرة على نقل هذه الأنماط، وتغيير اتجاه التفكير، والانتقال من عمليات التفكير العادي إلى الاستجابة ورد الفعل وإدراك الأمور بطرق متفاوتة أو متنوعة.

3- **الأصالة:** تلك المهارة التي تستخدم من أجل التفكير بطرق واستجابات غير عادية، أو فريدة من نوعها.

4- **الحساسية للمشكلات:** بمعنى القدرة على رؤيه الكثير من المشكلات في الموقف الواحد وهذه الحساسية هي التي تجعل الاخصائي الاجتماعي يشعر بأن الموقف الذي يواجهه يمثل مشكلة في حاجة إلى حل وتوضح له حجم وعمق المشكلة وهذه الحساسية لإدراك حقيقة وعمق المشكلة هي التي تفرق بين قدرات الاخصائيين الاجتماعيين للإبداع المهني حيث أنهم لن يفكروا في حلول جديدة دون ان يدركوا المشكلة التي سوف يفكرون فيها أولاً⁽⁶³⁾.

5- المخاطرة :_ ويقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الافكار والاساليب الجديدة والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد قابلا لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك (64).

دور المنظمات في تنمية وتشجيع الإبداع

تستطيع المنظمة أن تلعب دورا كبيرا في تنمية القدرات الابداعية لدى العاملين وهناك عدة عوامل تساعد على تشجيع الإبداع وهي (65):

- أ- تشجيع الاداء الابداعي، ودعم المبدعين، وتبني أفكارهم ودراستها بشكل جاد .
- ب- تحسين المناخ العام بالمنظمة وجعله أكثر انفتاحا وتبادلا للخبرات وتقبلا للرأي والرأي الآخر.
- ج- التخلص من الاجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الأفكار و الإبداع .
- د- تشجيع استخدام الأساليب العلمية، التي تسهم في اثارة الفكر وخلق روح الإبداع وتقديم أفكار جديدة عند دراسة القرارات في مختلف مراحلها، ومن بين تلك الأساليب أسلوب العصف الذهني.
- هـ- استخدام مثيرات اجتماعية تساعد على خلق مناخ اجتماعي ملائم وعلاقات ايجابية غير رسمية تسهم في دعم وتطوير علاقات العمل وتسمح بالإبداع الحر البعيد عن القوالب الرسمية الجامدة .
- و- مساندة المسؤولين للأفكار الإبداعية وتقبلهم ودعمهم لها .
- ز- تشجيع التنافس بين العاملين في ابراز واقتراح الأفكار والآراء الجديدة المتعلقة بالعمل، واعطاء الافراد المبدعين المكافأة المجزية سواء المالية منها أو المعنوية .

معوقات الإبداع:

أولا: المعوقات التنظيمية والإدارية للإبداع:

نجد أن الكثير من التنظيمات الإدارية غير قادرة على حمل برامج وخطط التنمية إلى بر الأمان بسبب المشكلات الإدارية والتنظيمية التي تواجهها تلك الأجهزة والتي أدت بالتالي إلى غياب المحاولات الإبداعية والتطويرية في أجهزتها الإدارية ونجد أن كثيراً من هذه المشكلات الإدارية يعود إلى بعض الأسباب ومنها ما يلي (66):

- 1- عدم وضوح الأهداف للمنظمة.
- 2- المركزية والتسلط.
- 3- الافتقار إلى معايير واضحة للأداء.
- 4- انخفاض الروح المعنوية لدى العاملين.
- 4- عدم وجود اتصال فاعل.
- 5- الافتقار إلى العمل الجماعي.

ثانيا: المعوقات الاجتماعية للإبداع وتتمثل في (67) :

- 1- الخوف من الفشل .
- 2- التمسك بالعادات والتقاليد المألوفة .

- 3- التبدل الذهني .
 4- التخصص الضيق أو المحدود .
 5- عدم الرغبة في ممارسة التأثير على الآخرين .
 6- المبالغة في مكافأة النجاح .
 7- الاعتماد المفرط على الخبراء .

ج) مفهوم الوحدة الاجتماعية

الوحدة الاجتماعية كمنظمة: يشير مفهوم المنظمة الى مجموعه من المكونات المتداخلة التي تشكل كيان كامل بأهداف مشتركة فهو هيكل مركب من عناصر او نظم فرعية متفاعلة تربطها علاقات دولية علاقه تأثير وتأثر في اداء متكامل لتحقيق هدف مخطط ، وتعمل المنظمة من منظور المدخلات والمخرجات والعمليات كنظام مفتوح يأخذ من البيئة الخارجية ويعطيها و يتأثر بها ويؤثر فيها⁽⁶⁸⁾.

وتعرف أيضا : بأنها وحدة إجتماعية هادفة، ذات تكوين إجتماعي منظم ومنسق ليتفاعل فيها الأفراد ضمن حدود محدودة نسبياً من أجل تحقيق أهداف مشتركة وهذا التعريف يشير إلى أربع حقائق⁽⁶⁹⁾:

- أن المنظمة تتكون من أفراد يتفاعلون مع بعضهم .
- سبب وجود المنظمة من أجل إنجاز أهداف محددة .
- من أجل تحقيق هذه الأهداف يتفاعل الأفراد مع بعضهم تفاعلاً واعياً .
- تمتلك المنظمة بيئة تعمل فيها وهي واضحة المعالم نسبياً .

مفهوم الوحدات الاجتماعية في ضوء الدراسة الحالية:

- 1- مؤسسه تنموية حكومية يقع على عاتقها تنفيذ مهام تنظيمية محددة في ضوء مجموعة من القواعد التنظيمية والتشريعات التي تصدرها الجهة المختصة.
 - 2- تساهم في تنمية المجتمع بالمعنى الشامل وبالتعاون مع هيئات الدولة المختصة.
 - 3- تقوم بالمشروعات الاجتماعية التنموية التي تهدف الى خدمة أفراد المجتمع واحداث التنمية فيه.
 - 4- تسعى الى تحريك المواطنين وحثهم على المساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وذلك بالمشاركة في اشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم
- ويتمثل دور الاخصائي الاجتماعي بالوحدات الاجتماعية فيما يلي⁽⁷⁰⁾:

1- معاونة الأهالي الذين لديهم رغبة في النهوض بمجتمعهم لتكوين جمعيات تنميه المجتمع المحلي في تبعات الوحدة الاجتماعية على ان تكون المبادأة من الأهالي .

2- القيام بالبحوث والدراسات للتعرف على احتياجات المجتمع ومشكلاته وموارده وامكانياته.

3- وضع خطه العمل على أساس الاهداف التي يحددها سكان المجتمع لإشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم.

4- العمل على تنسيق جهود هيئات ومؤسسات و جمعيات المجتمع لمنع تكرار أو تضارب الخدمات التي تقوم تلك الوحدات بتقديمها لسكانها .

5- العمل على اكتشاف القادة الشعبيين أو الطبيعيين والمساهمة في تدريبهم لتحمل مسؤوليات أنظمه الرعاية الاجتماعية في المجتمع.

6- ربط خدمات جمعيات تنميه المجتمع والوحدة الاجتماعية بالمؤسسات الحكومية وصولا للتكامل بين مجهوداتهم لمواجهة مشكلات المجتمعات المحلية.

سادسا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة:- دراسة وصفية .

المنهج المستخدم: المسح الاجتماعي للأخصائيين الاجتماعيين بالوحدات الاجتماعية مجال الدراسة .

أداة الدراسة: استبانة مطبقة على الإخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدة الاجتماعية.

وقد مر بناء الأداة بالمراحل التالية :

- تصميم مبدئي للأداة تضمن (64) عبارة تغطي خمسة محاور رئيسية هي:

المحور الأول: مدى ادراك الاخصائيين الاجتماعيين لمفهوم الإبداع المهني

المحور الثاني: المتطلبات الشخصية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي

المحور الثالث: المتطلبات المهنية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي

المحور الرابع: المتطلبات المؤسسية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي

المحور الخامس: : معوقات الإبداع المهني

- تم عرض الأداة في صورتها المبدئية علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين في الخدمة

الاجتماعية بجامعة الأزهر وحلوان وعددهم (10) محكمين وذلك بهدف اختبار الصدق الظاهري للأداة و

الاعتماد على درجة اتفاق لا تقل عن (80%) لكل عبارة، وبناءً على ذلك فقد تم حذف بعض العبارات،

وإضافة بعض العبارات، وتعديل صياغة بعض العبارات، ومن ثم فقد وصل عدد عبارات الأداة بعد اختبار الصدق الظاهري من (64) عبارة إلى عدد (55) عبارة

- قام الباحث بحذف العبارات التي لم تحصل على نسبة الاتفاق المقررة ، ليصبح إجمالي العبارات التي تكونت منها الأداة في صورتها النهائية (51) عبارة .

- بالنسبة لثبات الأداة : تم استخدام طريقة إعادة الاختبار على عينة قوامها 15 مفردة ، بفواصل زمني أسبوعين بين التطبيقين باستخدام معامل ارتباط بيرسون وقد وصلت قيمة معامل ثبات العبارات إلى 84,6 % وبذلك فقد أصبحت الأداة صالحة لجمع البيانات من الميدان ، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: إدارة التضامن الاجتماعي والوحدات الاجتماعية التابعة لها بمركز ومدينة السنطة - محافظة الغربية.

المجال البشري: جميع الإحصائيين الاجتماعيين العاملين في المجالات التنموية بالوحدات الاجتماعية مجال الدراسة وبلغ عددهم (120) مفردة .

المجال الزمني: تم تطبيق الاستبانة وجمع البيانات من الميدان في الفترة من ابريل - مايو 2020

وصف مجتمع الدراسة :

جدول رقم (1) وصف أفراد البحث من الإحصائيين الاجتماعيين ن=120 .

البيانات الأساسية		التكرار	النسبة
النوع	ذكر	78	65%
	أنثى	42	35%
	الإجمالي	120	100%
السن	أقل من 30 سنة	18	15%
	من 30-40 سنة	19	15,8%
	من 40-50 سنة	32	26,7%
	من 50 سنة فأكثر	51	42.5%
	الإجمالي	120	100%
الحالة الاجتماعية	أعزب	6	5%
	متزوج	90	75%

أرمل	24	20%
الإجمالي	120	100%
المؤهل الدراسي	متوسط	29.2%
	عال	46.7%
	دراسات عليا	24.1%
	الإجمالي	120
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	0
	من 5-10 سنوات	18
	10 سنة فأكثر	102
	الإجمالي	120

بالنظر إلى الجدول السابق رقم (1) يتضح ما يلي :

- 1- أن نسبة (65%) من الإحصائيين الاجتماعيين من الذكور بينما (35%) كانت من الإناث، ويلاحظ أن أغلب أفراد البحث من الذكور.
- 2- أن نسبة 42.5% من أفراد البحث تقع أعمارهم فوق الخمسين ، وجاء من 40-50 سنة بنسبة 26.7% مما يدل على وجود خبرة ووعي لدى القائمين بالعمل الاجتماعي داخل المجتمع المحلي، أو قد يمثل ذلك معوقا أيضا نتيجة ضعف مهارات البحث وتطوير الأداء المهني خصوصا أنهم اقتربوا من سن المعاش.
- 3- أن غالبية أفراد البحث من المتزوجين بنسبة 75% ويوضح ذلك مدى الاستقرار الأسري الذي يعيش فيه أفراد البحث ، وهذه البيانات تبدو متفقة مع ما جاء في الجدول السابق المتعلق بالسن، حيث يقع غالبية المبحوثين في المرحلة العمرية التي تكون احتمالات الزواج فيها كبيرة.
- 4- أن نسبة 46.7% من أفراد البحث من الحاصلين على مؤهلات عليا ، 24.1% من الدراسات العليا ويعكس ذلك دراية نظرية وخبرة ميدانية في ذات الوقت لدى أفراد البحث.
- 5- وجاءت عدد سنوات الخبرة بالنسبة لأفراد البحث كالتالي: أعلى نسبة 85% لمن هم 10 سنوات فأكثر ، يليها بنسبة 15% لمن هم من 5-10 سنوات فأكثر وهذا الأمر يعد ضرورياً حيث أنه كلما زادت سنوات الخبرة كلما كان أصحاب القرار قادرين على وضع الخطط ومواجهة الصعاب وتحديد البدائل المختلفة لحل المشكلات.

المعالجة الإحصائية: تمت المعالجة الإحصائية عن طريق:

- حساب النسب المئوية لكل عبارة على حدة.
- حساب الدرجة المعيارية لكل عبارة على حده وذلك باستخدام أسلوب الأوزان المرجحة بإعطاء تكرار نعم = 3 ، إلى حد ما = 2 ، لا = 1 وقد تم ضرب تكرارات (نعم $3 \times$ ، إلى حد ما $2 \times$ ، لا $1 \times$) ثم جمعها.
- من خلال الدرجة المعيارية يمكن الحصول على درجة التحقق لكل عبارة على حده وذلك بقسمة الدرجة المعيارية على حجم العينة مع ملاحظة أنه إذا كانت $r = 3$ فإن العبارة تتحقق تماماً، وإذا كانت $r = 1$ فإن العبارة لا تتحقق مطلقاً،
- أما إذا كانت $1 < r < 1,66$ فإن العبارة تتحقق بدرجة ضعيفة.
- أما إذا كانت $1,67 < r < 2,33$ فإن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة.
- أما إذا كانت $2,34 < r < 3$ فإن العبارة تتحقق بدرجة كبيرة.

سابعاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية:

سوف يتم العرض لنتائج الدراسة الميدانية وفقاً للترتيب التالي:

- 1- النتائج المرتبطة بمحور ادراك الاخصائيين الاجتماعيين لمفهوم الإبداع المهني.
- 2- النتائج المرتبطة بمحور المتطلبات الشخصية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي.
- 3- النتائج المرتبطة بمحور المتطلبات المهنية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي.
- 4- النتائج المرتبطة بمحور المتطلبات المؤسسية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي.
- 5- النتائج المرتبطة بمحور معوقات الإبداع المهني

عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث

المحور الأول: مدى ادراك الاخصائيين الاجتماعيين لمفهوم الإبداع المهني

جدول رقم (2) يوضح استجابات عينه البحث (حول ادراك مفهوم الإبداع المهني) ن = 120

الترتيب	درجة التحقق	الدرجة المعيارية	الاستجابات			العبارة	م	
			لا	الى حدما	نعم			
9	68,2	322	4	30	86	ك	الإبداع يعنى القدرة على تطوير الأداء	1
			3,3	25,0	71,7	%		
3	80,2	336	6	12	102	ك	انجاز كل المهام بكفاءة	2
			5,0	10,0	85,0	%		
3م	80,2	336	4	16	100	ك	مساعدة المستفيدين على مواجهة مشكلاتهم	3
			3,3	13,4	83,3	%		
7	2,70	324	6	24	90	ك	طرح الحلول السريعة لحل المشكلات	4
			5,0	20,0	75,0	%		
6	71,2	326	10	14	96	ك	التغلب على ندرة الموارد المالية	5
			8,3	11,7	80,0	%		
1	88,2	346	2	10	108	ك	التعامل مع المواقف بسرعة وحكمة	6
			1,7	8,3	90,0	%		
5	2.76	332	2	24	94	ك	القدرة على تقييم الأعمال الموكلة اليه	7
			1,7	20,0	78,3	%		
2	86,2	344	0	16	104	ك	أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة	8
			0	13,3	86,7	%		
10	2,65	318	8	26	86		القدرة على التفكير بشكل مختلف و إيجاد الحل المناسب	9
			6,7	6.,21	71,7	%		

الترتيب	درجة التحقق	الدرجة المعيارية	الاستجابات			العبارة	م
			لا	الى حدما	نعم		
م7	70,2	324	6	24	90	ك	10
			5,0	20,0	75,0	%	

ويوضح الجدول السابق رقم (2) استجابات عينة الدراسة حول مفهومهم للإبداع المهني والتي جاءت فيها ان (التعامل مع المواقف بسرعه وحكمة) فى الترتيب الاول في استجابات عينة الدراسة بنسبه 90 %، وقد يرجع ذلك أنه في بعض الأحيان يستدعي أحد المواقف تأدية دور معين دون الآخر، فغالبا ما تتطلب الحالات الطارئة من الأشخاص أن يقوموا بالمبادرة والتعامل بسرعة وحكمة، حيث ان الممارسين الذين يلتزمون بشدة بالممارسات القديمة ولا يزالوا يطبقون القواعد القديمة في المواقف الجديدة سواءً كانت هذه الحالات تتعلق بقيادة الموظفين أم البرامج، أو كيفية خدمة العملاء وتقديم الخدمات فسوف يعانون من صعوبة في الأداء في هذه البيئة سريعة التغير، في حين جاء في الترتيب الثاني (تقديم افكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات المجتمع) بنسبه موافقه 86.7 % و بدرجه تحقق كبيرة 2.8، و تظهر في القدرة على تغيير الاتجاهات الذهنية بسهولة، فيكون الشخص قادراً على تغيير مجرى أفكاره إلى وجهات جديدة وسريعة وفق متطلبات الموقف في حين جاء في الترتيب الثالث (انجاز كل المهام بكفاءة) بموافقة 85% من إجمالي عينة الدراسة، وفي نفس الترتيب جاء ان مفهوم الإبداع المهني لدي عينة الدراسة يعني (مساعدة المستفيدين على مواجهة مشكلاتهم) بنسبة موافقة 83.3% ويرتبط ذلك بالأهداف الوقائية التي يمارسها الأخصائيون الاجتماعيون لتجنب حدوث المشكلات أو تفاقمها أو التقليل من الظروف الاجتماعية التي تؤدي لحدوث المشكلات والذي يعد في ذاته ابداعا مهنيا، وجاء في الترتيب الخامس (القدرة على تقييم الاعمال الموكلة اليه) بنسبه 78.3% موافقه ودرجه تحقق كبيرة 2.7 وهذا يعنى تحديد مدى مساهمة كل فرد في إنجاز الأعمال الموكلة إليه، وضمان الحفاظ على التوازن اللازم بين متطلبات الوظيفة و قدرات العامل الذي يشغلها أو سيرقى إليها، وجاء في الترتيب السادس أن مفهوم الإبداع المهني يعنى (التغلب على ندرة الموارد المالية) بنسبه 80 % موافقه ودرجه تحقق 2.7، ثم جاء في الترتيب السابع ان مفهوم الإبداع المهني من وجهة نظر عينة الدراسة يعني (طرح الحلول السريعة لحل المشكلات) بنسبه موافقه 75 % ودرجه تحقق 2.7، وتظهر هذه القدرة في الميل إلى إدراك الصعوبات والشغرات في المعرفة وعدم التجانس في المواقف والبحث عن حلول مناسبة لها وبنفس الترتيب جاءت عبارة أن يكون (لديه القدرة على ادارة الحوار) بنسبه موافقه 75 % ودرجه تحقق 2.7، وجاء في الترتيب قبل الأخير أن الإبداع يعني

القدرة على تطوير الأداء بنسبه 71.7% وفى الترتيب الأخير (القدرة على التفكير بشكل مختلف و ايجاد الحل المناسب) بنسبه موافقه 71%، ويتضح من استجابات عينة الدراسة على محور مفهوم للإبداع المهني أن كل منهم قد يعبر عن أجزاء قد يراها مفقودة داخل المؤسسات التنموية أو حاجته اليها ليتحقق بها الإبداع المهني داخل مؤسسة العمل الا أنه يمكن القول بأن مفهوم الإبداع المهني لا يرتبط بمفهوم واحد وانما يرتبط بأبعاد لابد وأن تتكامل ليتحقق الإبداع المهني داخل مؤسسات العمل ويدلل عليه رضا المستفيدين وهو ما ظهر في اختلاف استجابات عينة الدراسة حول مفهوم الإبداع المهني وتتفق نتائج ذلك البعد مع ما جاء في نتائج دراسة كل من (أحمد حسنى 2003، ضيف ابراهيم 2003، تينا ومارك 2007م).

المحور الثاني: متطلبات الإبداع المهني المتعلقة بنمط الشخصية للأخصائي الاجتماعي .

جدول رقم (3) يوضح استجابات عينة البحث (حول متطلبات الإبداع المهني المتعلقة بنمط الشخصية)

ن = 120

م	العبارة	الاستجابات			الترتيب	درجة التحقق	الدرجة المعيارية
		نعم	الى حدما	لا			
1	يتميز بروح المبادرة الذاتية	ك	98	20	2	8,2	336
		%	81,7	16.7	1.6		
2	يحب العمل الطوعي والتضحية	ك	80	36	4	2.63	316
		%	66.7	30.0	3.3		
3	عدم الرضا عن الوضع الراهن	ك	94	24	2	2.76	332
		%	78.3	20.0	1.7		
4	يكون محل ثقة ويحظى باحترام الآخرين	ك	98	18	4	2.78	334
		%	81.7	15.0	3.3		
5	لديه درجة من التأهيل و الثقافة	ك	110	8	2	2.90	348
		%	91.7	6.6	1.7		
6	الثقة بالنفس على تحقيق أهدافه	ك	108	8	4	2.86	344

الترتيب	درجة التحقق	الدرجة المعيارية	الاستجابات			العبارة	م	
			لا	الى حدما	نعم			
			3.3	6.7	90.0	%		
11	2.55	306	14	26	80	ك	الاندفاع على إثبات الوجود و إثبات الذات	7
			11.7	21.6	66.7	%		
م8	2.63	316	4	36	80	ك	مواكبة كل جديد في مجال العمل	8
			3.3	30.0	66.7	%		
3	2.85	342	2	14	104	ك	تقبل الافكار الجديدة رغم مخالفتها لأسلوب العمل	9
			1.7	117	86.7	%		
10	2.61	314	6	34	80	ك	التركيز على العمل الفردي لإظهار قدراته و ومهاراته	10
			5.0	28.3	66.7	%		
7	2.68	322	4	30	86	ك	معرفة ثقافة, لغة ولهجة المجتمعات التي يعمل معها	11
			3.3	25.0	71.7	%		

يبين الجدول رقم (3) والذي يوضح استجابات عينه الدراسة حول متطلبات الإبداع المهني المتعلق بنمط الشخصية ، حيث جاء في الترتيب الأول من حيث متطلبات الإبداع المرتبط بنمط الشخصية (أن يكون لديه درجة من التأهيل والثقافة) بنسبه 91.7% وبدرجة تحقق كبيرة 2.9، وذلك حتى يكون لدى الأخصائي الاستعداد والقدوة للاستجابة لحاجات المستفيدين ، وجاء في الترتيب الثاني (الثقة بالنفس على تحقيق الاهداف) بنسبه موافقه 90 % و درجه تحقق 2.8، حيث يعتمد النجاح الوظيفي للممارس التنموى على الثقة بالنفس بشكل كبير، فالثقة تمكنه من القيادة الفعالة إذ يمكن اعتبارها مفتاح النجاح الوظيفي، فالمهني الواثق بنفسه يتميز بالحزم، والإيجابية، والتركيز على المهمات، والقدرة على اتخاذ قرارات إيجابية، ويستثمر الوقت في تحقيق مستوى عالٍ من العمل بفاعلية.

وفي الترتيب الثالث جاء (تقبله للأفكار الجديدة رغم مخالفتها لأسلوب العمل) بنسبه موافقه 86.7% ودرجه تحقق 2.8 ، وذلك يعنى قدرة الأخصائي الاجتماعي على تقديم أفكار واستجابات غير تقليدية ومبتكرة وخلاقة فى التعامل مع المشكلات ، وفي الترتيب الرابع جاء (أن يتميز بروح المبادرة الذاتية) بنسبه موافقه 81.7 % و درجة تحقق 2.8 ، مما يعنى أن تكون الخطوة الأولى من جانب الأخصائي الاجتماعي فى التعامل مع الاحتياجات والمشكلات التى تواجه المجتمع ، وقد تعنى توقع حدوث المشكلة وبالتالي تكون المبادرة فى التعامل معها ومواجهتها، فى حين جاء فى الترتيب الخامس (أن يكون محل ثقة و يحظى باحترام الآخرين) بنسبه موافقه 81.7 %، حيث تعد من متطلبات تمكين الإخصائي الاجتماعي من المهارة فى تكوين علاقة مهنية أن يكون قادرا على كسب ثقة الآخرين وأن يكون هناك ثمة احترام متبادل بينه وبين المجتمع الذى يتعامل معه ، ثم تلا ذلك (عدم رضا الاخصائيين الاجتماعيين عن الوضع الراهن) فى الترتيب السادس بنسبه 78.3 % و قد يدفع عدم الرضا عن الوضع الراهن الاخصائيين الاجتماعيين لمزيد من العمل لتغيير الأفكار السلبية والأنماط التقليدية فى تناول المشكلات الى نوع جديد من الابتكارية والإبداع المهني فى العمل ومواجهة المشكلات ، وجاء فى الترتيب السابع بنسبه موافقه 71.7% (معرفه الثقافة ولغة ولهجة المجتمعات التي يعمل معها الاخصائي الاجتماعي) وجاء فى الترتيب الثامن (أن يحب العمل التطوعي والتضحية) نظراً لأهمية النتائج المترتبة عن هذا الدور والتي تتعكس بشكل مباشر على المجتمع وأفراده، فإنه يجب أن يكون هذا العمل منظماً ومن رغبة لدى الممارس التتموى فى العطاء والتضحية ليحقق النتائج المرجوة منه وإلا سينجم عنه آثاراً عكسية، وبنفس الترتيب (مواكبة كل جديد فى مجال العمل) بنسبه 66.7%، ومواكبة كل ما هو جديد من مداخل حديثة واتجاهات جديدة فى المهنة ، والعمل على تحسين الأداء المهني، ثم جاء فى الترتيب العاشر (التركيز على العمل الفردي لإظهار قدراته ومهاراته) بنسبه 66.7% وفي الترتيب الاخير (الاندفاع على اثبات الوجود واثبات الذات) بنفس النسبة 66.7 % و درجه تحقق 2.55، حيث أن الاندفاع نحو اثبات الذات والتركيز على العمل الفردي يعد معوقاً للعمل الجمعي الذى يحقق أهداف التنمية والتي من أهمها مبادئها التعاون ، لذا جاءت استجابات عينة الدراسة على تلك العبارتان أقل ما يمكن ، مما يدل على وجود نوع من الوعي لدى الاخصائيين الاجتماعيين بالمتطلبات المرتبطة بنمط الشخصية والتي من شأنها أن تنتقل بمستوى الممارسة من النمط التقليدى الى مرحلة الإبداع المهني .

ويتضح من استجابات عينة الدراسة على محور حول متطلبات الإبداع المهني المتعلق بنمط الشخصية أن عينة الاخصائيين الاجتماعيين (مجتمع الدراسة) ترى ضرورة مجموعة من السمات الشخصية التى يجب توافرها فى اخصائي تنمية المجتمع ارتبط بعضها بسمات مرتبطة بالتأهيل والثقافة والثقة بالنفس وتقبله

للأفكار الجيدة وتتفق نتائج ذلك المحور مع ما جاء فى نتائج دراسة كل من (دراسة مصطفى الفرماوى ٢٠٠١ ، دراسة هاشم مرعي 2005 ، دراسة صفاء عزيز 2013م، دراسة فاطمة سمير 2007م).

المحور الثالث: المتطلبات المهنية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي

جدول رقم (4) يوضح استجابات عينه البحث (حول المتطلبات المهنية لتحقيق الإبداع المهني) ن=120

الترتيب حسب درجة التحقق	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الدرجة المعيارية	الاستجابات			العبارة	م
					لا	محايد	دائماً		
9	82,22	0,791	2,46	296	22	20	78	ك جعل الخدمات الاجتماعية ذات طابع إنتاجي	1
					18,3	16,7	65,0		
6	33,88	546,0	65,2	318	4	34	82	ك تزويد الاخصائيين بالمعارف والمهارات اللازمة لتجويد أدائهم	2
					3,3	28,3	68,4		
8	85	699,0	55,2	316	14	26	80	ك الابتعاد عن الطرق التقليدية في حل المشكلات	3
					11,7	21,6	66,7		
7	87,77	0,581	2,63	316	6	32	82	ك الاستعانة بالمختصين في دفع البرامج التنموية	4
					5,0	26,7	68,3		
4	90	561,0	70,2	324	4	24	90	ك القدرة على التحليل الموضوعي لمشكلات واحتياجات المستفيدين	5
					5,0	20,0	75,0		

الترتيب حسب درجة التحقق	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الدرجة المعيارية	الاستجابات			العبارة	م	
					لا	محايد	دائماً			
2	91,11	0,516	2,73	328	4	24	92	ك ابتكار أساليب جديدة لتمويل المشروعات التنموية	6	
					3,3	20,0	76,7			%
1	93,88	0,503	2,81	338	6	10	104	ك تقديم الخدمات للمستفيدين في ضوء دراسة واقعية وعلمية	7	
					5,0	8,3	86,7			%
3	90,55	0,490	2,71	326	2	30	88	ك توفير برامج تدريبية على كيفية التعامل مع المتغيرات المعاصرة	8	
					1,7	25,0	73,3			%
5	88,88	0,572	2,66	320	6	28	86	ك استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في خدمة المشروعات التنموية	9	
					5,0	23,3	71,7			%
					5,0	28,3	66,7			%

جاءت استجابات عينة الدراسة حول المتطلبات المهنية لتحقيق الإبداع المهني كالتالي ، حيث جاء (تقديم الخدمات للمستفيدين في ضوء دراسة واقعية وعلمية) في الترتيب الأول بنسبة 86.7% وبدرجة تحقق 2,8 ، ويتضح من ذلك حاجة الممارس التنموي الى الاعتماد على الأساليب العلمية والدراسات والبحوث الذي يرتبط بتوافر الكوادر سواء من المتطوعين أو العاملين والتي تملك القدرات العلمية لاستخدام البحث العلمي والقيام بالدراسات والإحصاءات وتقديم المشورة المهنية، وبالتالي مراعاة احتياجات المستفيدين من البرامج وهو ما تحتاج إليه تلك الوحدات لتدعيم إستراتيجيتها في استخدام المنهج العلمي لتقديم المساعدات أو أعمال التقييم والمراجعة ،في حين احتلت (ابتكار أساليب جديدة لتمويل المشروعات التنموية) في الترتيب الثاني بنسبة موافقة 76.7 % و 20 % الى حد ما ودرجه تحقق 2.7 وهذا بالتالي يتطلب القدرة على الاستثمار والاستفادة والتخصيص الأمثل للموارد ، وموازنة الاحتياجات مع إمكانية المؤسسة المالية، وضرورة البحث

عن بدائل لزيادة مواردها وإمكاناتها مثل توسيع دائرة المتبرعين وتوسيع قاعدة أعضائها و استخدام وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة من أجل إطلاق حملات للتضامن مع الفئات المهشمة أو لتحسين الأحوال المعيشية للأفراد وبالتالي التخفيف عن كاهل الوحدات ، مع السعي للتميز والجودة في تقديم الخدمة، ومراعاة حسن التخطيط لكيفية تمويل هذه المشاريع دون انقطاع في حين جاء (توفير برامج تدريبية على كيفية التعامل مع المتغيرات المعاصرة) في الترتيب الثالث بنسبه موافقه 73.3 % ، 25 % الى حد ما حيث أن التغيرات التي تستجد في الوظيفة تعتبر احتياجات تدريبية وتستلزم نوعاً من التدريب لمواجهتها وذلك بهدف فهم التغيير المتوقع، كذلك فإن التغيرات الوظيفية تحدد أجزاء أو جوانب مهنية في الوظيفة(إنسانية أو فنية) تحتاج إلي تدريب فإذا نجح التدريب في الإعداد المهني وتهيئة الأخصائيين الاجتماعيين للأعمال المنوطة بهم وصقل مهارتهم وتعميق أفكارهم وتنمية دوافعهم يترتب علي ذلك تحقيق المؤسسة لأهدافها وكذلك أهداف المجتمع، وجاء (القدرة على التحليل الموضوعي لمشكلات واحتياجات المستفيدين) في الترتيب الرابع بنسبه 75 %، 21 % الى حد ما ، ويتطلب ذلك أن يتوافر لدى الأخصائي الاجتماعي العديد من المهارات؛ ومنها مهارة الاتصال والملاحظة، وأن يكون الأخصائي الاجتماعي خبيراً في جمع المعلومات المناسبة من مصادرها المتنوعة، ولديه القدرة على تحليل هذه المعلومات بدقة، لكي يحدد بالضبط مكان وقوع الخلل في المشكلة، ومناطق الاهتمام التي يجب العمل نحوها، ومن ثم وضع خطة للتدخل المهني وتطبيقها من أجل تحسين الظروف الصعبة التي يمر بها العملاء، أو مساعدتهم على حل مشكلاتهم، أو التخفيف من حدتها ، في حين جاء (استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في خدمة المشروعات التنموية) في الترتيب الخامس بنسبة موافقه 91.7% وموافقه الى حد ما 23.3 %، في حين جاء في الترتيب السادس (تزويد الأخصائيين بالمعارف والمهارات اللازمة لتجويد أدائهم) بنسبة موافقة 68.4 % والي حد ما 28.3 % ويقصد بذلك أن الأخصائي الاجتماعي يستطيع من خلال ما اكتسبه من معارف وخبرات أن يصقل شخصيته المهنية، وبحيث يكون أكثر قدرة علي أداء مسؤولياته والإسهام بدور أكثر فاعلية في تحقيق التنمية في المجتمع من خلال تحسين الممارسة المهنية وتحسين الخدمة المهنية التي يقدمها للعملاء سواء كانوا أفراداً أم جماعات أم أسر أم منظمات أم مجتمعات محلية.، وجاء (الاستعانة بالخبراء والمختصين في دفع البرامج التنموية) في الترتيب السابع بنسبة موافقة 68.5 % وبنسبة 26.7 % الى حد ما ،حيث أن الاستعانة بالمؤهلين وذوى الخبرة لتطوير موارد وإمكانات الوحدات الاجتماعية بما يعمل على مواجهة احتياجات المستهدفين من خدماتها ، في حين جاء في الترتيب قبل الأخير (الابتعاد عن الطرق التقليدية في حل المشكلات) بنسبة 66.7 %، 21.6 % الى حد ما، ويتطلب ذلك مجموعة من الكفايات المهنية وسمات شخصية سبق ذكرها حتى يتحقق الإبداع والانتقال من النمط التقليدي في الفكر

والعمل الى مرحلة الإبداع فى تناول المشكلات، وجاء في الترتيب الاخير (جعل الخدمات الاجتماعية ذات طابع إنتاجي) بنسبة موافقة 65 % و درجه تحقق 2.4، وقد يرجع ذلك الى أن طبيعة عمل الممارسين التتمويين بالوحدات الاجتماعية يغلب عليه الطابع التتموى ، والعمل على تحويل المستفيدين من خدماتها من متلقين للمساعدة والخدمات الى منتجين .

ويتضح من استجابات عينة الدراسة على محور حول المتطلبات المهنية لتحقيق الإبداع المهني أن عينة الاخصائيين الاجتماعيين (مجتمع الدراسة) ترى ضرورة مجموعة من المتطلبات المهنية التي يجب توافرها فى اخصائى تنمية المجتمع ارتبط بعضها بقدرات معرفية ومهارية فى تناول مشكلات المستهدفين من خدمات الوحدات الاجتماعية ، وأخرى فى قدرته على التعامل الجيد مع المجتمع المحلى وقدرته على استثمار امكاناته فى خدمة أهداف التنمية .

وتتفق نتائج ذلك المحور مع ما جاء فى نتائج دراسة كل من (دراسة ايكفال 2006، دراسة سامية رمضان 2012م ، دراسة فضل محمد 2014، دراسة فاطمة سمير 2007م). وقد أكدوا على توافر مجموعة من الكفايات المهنية لى تمكن الاخصائى الاجتماعى فى التعامل مع المشكلات المجتمعية بطريقة غير تقليدية ، مما يسهم فى تحقيق أهداف المؤسسة ، ويحقق أهدافها بصورة أسرع وبأداء أفضل.

المحور الرابع: المتطلبات المؤسسية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي

جدول رقم (5) يوضح استجابات عينة البحث (حول المتطلبات المؤسسية لتحقيق الإبداع المهني)
ن=120

الترتيب علي حسب درجه التحقق	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجه التحقق	الدرجة المعيارية	الاستجابات			العبارة	م
					لا	محايد	نعم		
7	542,0	88,88	66,2	320	4	32	84	ك تجنب القاء الأعمال الإدارية على الأخصائي الاجتماعي	1
					3,3	26,7	70,0		

الترتيب علي حسب درجه التحقق	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجه التحقق	الدرجة المعياريّة	الاستجابات			العبارة	م
					لا	محايد	نعم		
7م	628,0	88,88	66,2	320	10	20	90	ك الاهتمام بأفكار العاملين الإبداعية	2
					8,3	16,7	75,0		
10	605,0	33,88	65,2	318	8	26	86	ك تشجيع العاملين على التخطيط لمواجهة المشكلات التي يتوقع حدوثها	3
					6,7	21,7	71,6		
5	0,508	91,66	2,75	330	4	22	94	ك إدارة داعمة للإبداع ووجود نظام اتصال فعال	4
					3,3	18,3	78,4		
2	278,0	97,22	91,2	350	0	10	110	ك توافر نظام لتقييم الأداء المؤسسي	5
					0	8,3	91,7		
11	873,0	77,22	31,2	278	32	18	70	ك تقديم حوافز مادية للعاملين نوي القدرات الإبداعية	6
					26,7	15,0	58,3		
7م	628,0	66,88	66,2	320	10	20	90	ك تبني أفكار إدارية جديدة على مستوى المنظمة	7
					8,3	16,7	75,0		

الترتيب علي حسب درجه التحقق	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجه التحقق	الدرجة المعياريّة	الاستجابات			العبرة	م
					لا	محايد	نعم		
4	532,0	22,92	76,2	332	6	16	98	ك تشجيع العامل على القيام بأداء مهامه بأسلوب متجدد	8
					5,0	13,3	81,7		
6	578,0	91,11	73,2	328	8	16	96	ك تأهيل العاملين من خلال توفير ما يحتاجونه من معارف ودورات تدريبية	9
					6,7	13,3	80,0		
1	0.00	100	3,00	360	0	0	120	ك توافر هياكل تنظيمية مرنة	10
					0	0	100,0		
3	68,4	93,33	2,80	336	4	16	100	ك تفعيل الرقابة على العاملين أثناء لعملهم	11
					3,3	13,3	83,4		

يتضح من بيانات الجدول رقم (5) حول المتطلبات المؤسسية لتحقيق الإبداع المهني مايلي:

جاء في الترتيب الأول (توافر هياكل تنظيميه مرنة) بنسبة موافقه 100%، حيث أن الهياكل التنظيمية المرنة قادرة على استيعاب المتغيرات وتشجيع الاختصاصيين على الاجتهاد والابتكار في سبيل تحقيق الأهداف ، وأيضا يساعد على تفعيل الهيكل التنظيمي غير الرسمي لتحقيق الأهداف ، فالهيكل التنظيمي الجامد وغير المرن والذي ينظر إلى التنظيمات غير الرسمية مخالفة دائما يساهم في تلويث المناخ التنظيمي للمؤسسة ويشعر العاملين بأنهم تمارس عليهم ضغوط وقيود لا مبرر لها، في حين جاء في الترتيب الثاني

(توافر نظام لتقييم الاداء المؤسسي) بنسبه موافقة 91.7% حيث تتطلب البيئة التنافسية التركيز على الاستخدام الكفاء لمدخلات وموارد المنظمة بهدف خلق قيمة مضافة جديدة لمخرجاتها ، وجاء في الترتيب الثالث (تفعيل الرقابة على العاملين أثناء أداء عملهم) بنسبة 83.4% موافقه ، والى حد ما 13.3 % ودرجة تحقق 2.8 ، والتي تعني التأكد من أن كل شئ في المنظمة يسير وفق ما خطط له، وتساهم فى قياس وتصحيح أداء العاملين فى المنظمة بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق الهدف منها، فى حين جاء فى الترتيب الرابع (تشجيع العاملين على القيام بأداءهم بأسلوب متجدد) بنسبة موافقه 81.7 % ودرجه تحقق 2.7، إذ إنه من خلال ذلك يشعر الممارس التنموي بمدى أهمية عمله، و ما يمكن أن يحدثه من فرق ضروري لإنجاح الأعمال والمهمات، ويقود للشعور بالأمن الوظيفي، وجاء فى الترتيب الخامس (إدارة داعمة للإبداع ووجود نظام اتصال فعال) بنسبه موافقه 78.4 % وبدرجة تحقق 2.7، حيث أن لتعامل الإدارة معهم بطريقة ايجابية ومتميزة الأثر الكبير فى تنميتهم مما ينعكس ايجاباً على قدرتهم على المساهمة فى تحقيق الإبداع المؤسسي لمنظمتهم وبالتالي تطورها ونموها واستمرارها، أيضا ، وهو ما ظهر فى استجابات عينة الدراسة فى الترتيب السادس من خلال حاجتهم الى (تأهيل العاملين من خلال توفير ما يحتاجونه من المعارف ودورات تدريبية) بنسبة موافقه 80 % وبدرجة تحقق 2.7 حيث يتطلب الإبداع المهني الى توافر كافة المصادر اللازمة لمساندة عملية الإبداع فى مجال العمل بما فيها وفرة البرامج التدريبية والتنموية، وجاء فى الترتيب السابع (تجنب لقاء الأعمال الإدارية على الاخصائيين الاجتماعيين) بنسبه 70 % و 26.7% الى حد ما ، وقد يرجع ذلك الى نقص الكادر الوظيفي مما قد يدفع الى اسناد بعض المهام الادارية الى الاخصائيين الاجتماعيين والتي قد تكون معوقا أمام عملية الإبداع ، وبنفس الترتيب(الاهتمام بأفكار العاملين الابداعية) بنسبه موافقه 75 % و درجه تحقق 2.6، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الرعاية المبكرة للمبدعين، التعزيز الايجابي للمحاولات الإبداعية، واحترام الأفكار الجديدة، وتشجيع فرص التعلم الذاتي، تنمية المهارات الفردية والتدريب على المهارات المطلوبة لتحقيق الإبداع فى الأداء، تعزيز الثقة بالنفس لدى العاملين، وتشجيع الطرق العلمية فى حل المشكلات وفى نفس الترتيب (تبني افكار ادارية جديده على مستوى المنظمة) بنسبه 75 % ودرجه تحقق 2.6 وذلك إتاحة فرص بروز الأفكار الجديدة وتهيئة الأجواء المناسبة لتطبيقها، والنتائج الملموسة ذات القيمة والقادرة على إحداث نقلة نوعية سواء على مستوى المنظمة ككل أو بعض أجزائها ، فى حين جاء فى الترتيب العاشر (تشجيع العاملين على التخطيط لمواجهة المشكلات التي يتوقع حدوثها) بنسبة موافقه 71.6 % وموافقه الى حد ما 21.7% ودرجة تحقق 2.6 ، ويتأتى ذلك من خلال الإحساس بالمشكلات والثغرات فى مجال ما، ثم تجديد بعض الأفكار ووضع الفروض التي تعالج هذه المشكلات، وهو يعد نوعا من التفكير الإبداعي الذى تبرز فيه قدرات الاخصائى الاجتماعى التنموى على تصور النتائج

البعيدة والقريبة وابتكار الحلول، فالإحصائي المبدع لا يعتمد على الحلول التقليدية، بل لديه الجرأة والقدرة على المخاطرة في تبني أفكار وحلول جديدة تختلف عن التفكير النمطي والأسلوب التقليدي، في حين جاء في الترتيب الأخير (تقديم حوافز مادية للعاملين ذوي القدرات الإبداعية) بنسبة موافقة 58.3% و 15% إلى حد ما ودرجة تحقق متوسطة 2.3 وذلك لتشجيع العاملين على تحقيق أداء أفضل، ويدفعهم لإتقان عملهم ومن ثم تحقيق أهداف المنظمة.

وتتفق نتائج ذلك المحور مع ما جاء في نتائج دراسة كل من (ماهر أبو المعاطي 2003، ديفيد، هارد 2003م، أسماء رشاد الصالح 2011، عاطف عوض 2013) والتي أكدت حاجة العاملين بالمنظمات التنموية والتي تقدم خدماتها للمجتمع المحلي إلى توافر بعض المتطلبات المؤسسية لتحقيق الإبداع المهني.

المحور الخامس: معوقات الإبداع المهني:

جدول رقم (6) يوضح استجابات عينه البحث (حول معوقات الإبداع المهني) ن=120

الترتيب حسب الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجة التحقق	الدرجة المعيارية	الاستجابات			العبارة	م
					لا	محايد	دائماً		
9	628,0	66,88	66,2	320	10	20	90	ك	1
					8,3	16,7	75,0	%	
3	514,0	33,93	80,2	336	6	12	102	ك	2
					5,0	10,0	85,0	%	
5	0,508	91.66	2,75	330	4	22	94	ك	3
					3,3	18,3	78,4	%	
7	0,561	90	2,70	324	6	24	90	ك	4
					5,0	20,0	75,0	%	
6	613,0	55,90	71,2	326	10	14	96	ك	5
					8,3	11,7	80,0	%	

الترتيب حسب الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	درجة التحقق	الدرجة المعيارية	الاستجابات			العبارة	م	
					لا	محايد	دائماً			
1	372,0	96,11	88,2	346	2	10	108	ك	فقدان التحفيز	6
					1,7	8,3	90,0	%		
4	0.464	92,22	2.76	322	2	24	94	ك	تأهيل الإخصائيين لا يتماشى مع طبيعة العمل التتموي	7
					1,7	20,0	78,3	%		
2	342,0	55,95	86,2	344	0	16	104	ك	عدم وجود بيئة تنظيمية تشجع على الإبداع والابتكار	8
					0	13,3	86,7	%		
10	0,605	88,33	2,65	318	8	26	86		عدم وجود نظام لإدارة الافكار الإبداعية	9
					6,7	6,21	71,7	%		
م7	561,0	90	70,2	324	6	24	90	ك	عدم ربط المشاريع الإبداعية باستراتيجية المنظمة	10
					5,0	20,0	75,0	%		

في ضوء بيانات الجدول السابق رقم (6) حول استجابات عينة الدراسة حول معوقات الاداء المهني والتي جاء فيها أن (فقدان التحفيز) احتل الترتيب الاول بنسبه 90 % ودرجه تحقق كبيرة 2.8 فالتحفيز هو تنمية الرغبة في بذل مستوى أعلى من الجهود نحو تحقيق أهداف المؤسسة، على أن تؤدي هذه الجهود إلى إشباع بعض الإحتياجات عند الأفراد، وهناك عدة أنواع للحوافز فهناك حوافز مادية وهي حوافز ملموسة، تتخذ أشكالاً متنوعة كالأجر والعلاوات السنوية والزيادات في الأجر والمشاركة في الأرباح والمكافآت والأجور التشجيعية، وأخرى معنوية كالحاجة للتقدير والثناء على الجهود المبذولة، وهناك حاجة إلى إشباع الحاجات الإجتماعية للأفراد كالحاجة إلى الإنتماء إلى الجماعة، والتي تزيد من تماسك العاملين وتشدهم نحو العمل، وفقدان الممارسين تلك الحوافز تفقدهم الرغبة في بذل الجهد والعمل على تحقيق أهداف المؤسسة التنموية، في حين جاء في الترتيب الثاني (عدم وجود بيئة تنظيمية تشجع على الإبداع والابتكار) بنسبة موافقه 86.7 % ودرجه تحقق كبيرة 2.8، حيث يجب أن تقوم المؤسسات بتبني معايير وممارسات وظيفية تغرس وتوصل الإبداع وتسعى لايجاد النظم والأساليب، التي تجعل العملية الإبتكارية قيمة وظيفية تمثل اهتماما مشتركا لدى العاملين وذلك بتبني نظام مؤسسي يقوم على المشاركة وتأسيس قنوات الاتصال المفتوحة،

واعتبار التدريب واجبا وظيفيا يهدف إلى إثراء وتنمية معرفة ومهارة وسلوك الفرد لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية، مع الاهتمام بالبحث والتجريب وتوفير الموارد المالية لذلك، إضافة على وضع معايير موضوعية لتقييم الأداء تشجع العاملين على المبادرة والإبداع والتجديد، في حين جاء في الترتيب الثالث (جمود القوانين) بنسبة موافقه 85 % ودرجة تحقق كبيرة 2.8، وبالتالي يصبح العمل روتينا تنعدم فيه محاولة المبادرة والاجتهاد والإبداع. والأسوأ من ذلك أن هذه البيروقراطية قد تساهم في عرقلة العمل وتأخيره بسبب عدم المرونة في اتخاذ القرارات أو تنفيذها، وجاء في الترتيب الرابع أن (تأهيل الإخصائيين لا يتماشى مع طبيعة العمل التنموي) بنسبة موافقه 78.3 % وموافقة الى حد ما 20 % وبدرجة تحقق 2.7، ويمكن القول بأنه كلما افتقد الأخصائي الاجتماعي الرغبة في الاستزادة المعرفية والمهارية بعد تخرجه فإنه يكون أكثر عرضة للتخلي التدريجي عن مقتضيات المهنة وأصولها، والانزلاق شيئا فشيئا في تيار الروتينية ولذلك يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يكون حرصاً على الاستزادة المعرفية والمهارية من خلال التدريب المستمر، كما يجب على المنظمات التي يعمل بها الأخصائيون الاجتماعيون أن توفر لهم برامج تدريب مستمرة ومرتجة ضمانا للارتفاع الايجابي في كفاياتهم المهنية، وجاء في الترتيب الخامس (عدم الرغبة في تغيير الوضع الحالي بسبب التكاليف التي يفرضها مثل هذا التغيير) بنسبة موافقة 78.4% وبنسبة موافقة الى حد ما 18.3 % ودرجة تحقق 2.7، في حين جاء في الترتيب السادس (الخوف من الفشل) بنسبة موافقة 80 % و 11.7% الى حد ما ودرجة تحقق كبيرة 2.7 وجاء في الترتيب السابع (ثبوت الهيكل البيروقراطي لمدة طويلة) بنسبة موافقة 75 % و الى حد ما 20% و بدرجة تحقق 2.7 وفي نفس الترتيب (عدم ربط المشاريع الابداعية باستراتيجية المنظمة) بنفس النسبة وجاء في الترتيب التاسع الرغبة في المحافظة على أساليب و طرق الاداء المعروفة بنسبة موافقة 75 % و الى حد ما 16.7 % ودرجة تحقق كبيرة 2.6 في حين جاء في الترتيب الأخير (عدم وجود نظام لإدارة الأفكار الإبداعية) بنسبة موافقه 91.7 % وبنسبة موافقة الى حد ما 6.2 % وبدرجة تحقق كبيرة 2.6. ويمكن القول أن غالبية معوقات الابداع المهني كما يراها عينة الاخصائيين الاجتماعيين تدور حول أن هناك ثمة مشكلات مرتبطة بالبيئة المؤسسية وأخرى مرتبط بجوانب الاعداد المهني للاخصائيين الاجتماعيين وقد يرجع ذلك الى تعدد مجالات العمل بالوحدات الاجتماعية ما بين برامج رعية وحماية وبرامج تنموية، إضافة الى كثرة المستفيدين والمتريدين على الوحدة للاستفادة من خدماتها، الأمر الذي يجعل الممارسين مثقلين بالأعباء الوظيفية والادارية الى حد يصعب عليه التخلي عن الأنماط التقليدية في الممارسة المهنية بتلك المنظمات.

وتتفق نتائج ذلك المحور مع ما جاء في نتائج دراسة كل من (دراسة مصطفى الفرماوى ٢٠٠١، دراسة ناصر عويس 2002م، دراسة ابو الحسن عبد الموجود 2005، دراسة أبوهرجه ٢٠١٢، دراسة اسلام علي

2016م) والتي أكدت وجود بعض المعوقات التي تحد من جودة الأداء المهني وتعوق الاخصائي الاجتماعي عن التخلي عن النمط التقليدي في أداء عمله بالمنظمات الاجتماعية.

ثامنا: النتائج العامة للدراسة:

جدول رقم (6) يوضح النتائج العامة للدراسة:

م	المحور	أهم النتائج
1-	مفهوم الابداع المهني كما يدركه الأخصائي الاجتماعي	1- التعامل مع المواقف بسرعة وحكمة 2- أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة 3- انجاز كل المهام بكفاءة
2-	متطلبات الإبداع المهني المتعلقة بنمط الشخصية للأخصائي الاجتماعي	1- أن يكون لديه درجة من التأهيل و الثقافة 2- الثقة بالنفس على تحقيق أهدافه 3- تقبل الافكار الجديدة رغم مخالفتها لأسلوب العمل
3-	المتطلبات المهنية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي	1- تقديم الخدمات للمستفيدين في ضوء دراسة واقعية وعلمية 2- ابتكار أساليب جديدة لتمويل المشروعات التنموية 3- استثمار مشاركة الأهالي في المشروعات التنموية
4-	المتطلبات المؤسسية لتحقيق الإبداع المهني للأخصائي الاجتماعي	1- توافر هياكل تنظيمية مرنة 2- توافر نظام لتقييم الأداء المؤسسي 3- تفعيل الرقابة على العاملين اثناء أدائهم لعملهم

5-	معوقات الابداع المهني	1- فقدان التحفيز
		2- عدم وجود بيئة تنظيمية تشجع على الابداع والابتكار
		3- جمود القوانين

تاسعا: مقترحات الدراسة:

1- التركيز على إكساب الأخصائيين الاجتماعيين المهارات المهنية اللازمة للقيام بتنفيذ البحوث الاجتماعية، مما يساعد على استنهاض الإمكانيات الكامنة لإجراء مزيد من الدراسات والبحوث التي تركز على تحسين جودة الأداء المهني .

2- ضرورة العمل على تحسين صورة الأخصائيين الاجتماعيين داخل وخارج المؤسسة وزيادة كسب ثقة وتقدير أفراد المجتمع للأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، مما يعكس سمو المهنة ويحفز الإخصائيين للعمل وابتكار حلول للمشكلات.

3- لابد من تحديد الأولويات بالنسبة للاحتياجات التدريبية الأكثر إلحاحا بما يتماشى مع أهداف المؤسسة واحتياجاتها، كما أن التدريب يحتاج إلى تغيير وابتكار حتى يواكب التطور في مجالات التدريب على اختلاف أنواعها.

4- وضع برامج تدريبية تساعد على اكتساب الأخصائيين الاجتماعيين مهارة الاستثمار الأمثل للموارد والمدخلات المهنية في المؤسسة.

5- تجنب القاء الأعمال الادارية على الأخصائي الاجتماعي

6- تحسين مستوى الأداء للأخصائيين الاجتماعيين من خلال التزود بالجديد من المعارف ، وتنمية الخبرات وصقل المهارات وتعديل الاتجاهات

6- تدريب الأخصائي الاجتماعي على استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في خدمة المشروعات التنموية.

- 1- David Harrison: Community development, in: Encyclopedia of Social work, 19th , ed. (Washington: N.A.S. W. press, 1995 P.P. 555-558.
- 2- نمر ذكي شلبي: تقدير احتياجات الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعيين بالبحيرة كألية لتحسين أدائهم ، بحث منشور مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ،كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، العدد ٩٤ المجلد ١ يناير ٢٠٢٠، ص 523
- Jones. N; planned organizational change, a study in change Dynamics, U. S. A, New York, Routledge, 2000, P -3
- 63..
- 4- سامية بارح فرج: التطوير التنظيمي لتحقيق الجودة الشاملة لخدمات منظمات الرعاية الاجتماعية الحكومية ، المؤتمر الدولي الخامس والعشرون: مستقبل الخدمة الاجتماعية في ظل الدولة المدنية الحديثة كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان - ج 2012، ص5، ص1959.
- 5- غادة محمد سلامة: أهمية دور الخدمة الاجتماعية في الحد من الصعوبات التي تعيق التنمية في المجتمع، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ع6، ج1، يوليو 2014م، ص4..
- 6- بوساق هجرية: الخدمة الاجتماعية التنموية في المجتمع الريفي ، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر ، 2019م، ص1
- 7- تم الرجوع بتصرف الى:
- نمر ذكي شلبي : مرجع سبق ذكره، ص524.
- أحمد حسين عبد الرازق : الحاجات الإشرافية لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، بحث منشور في المؤتمر العلمي السابع عشر، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الخامس ٢٠٠٤، ص2689.
- 8- مصطفى التهامي: الإبداع في المنظمات الحكومية، بحث منشور ، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والادارة، ص28، ع127، أبريل 2010م، ص49.
- 9- إيمان محمد محمود عطا الله : معوقات تحقيق الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية ، بحث منشور المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مجلد 2008، ص7، ص3217.
- 10 - موقع وزارة التضامن الاجتماعي على الانترنت : متاح على <https://www.moss.gov.eg/ar-eg/Pages/default.aspx>.
- 10- Adams and E. Kebede: Breaking the poverty cycle: A case study of cash interventions in Ethiopia (London Overseas Development Institute, 2005.p.227.
- 12- قصي عبد الله إبراهيم (1122) : تحديد جوده الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، بحث منشور ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، المجلد الثالث، العدد الأول، السعودية، 2011م، ص231.
- 13- سحر فتحي محمود: دور الوحدات الاجتماعية في انجاز المشروعات التنموية، رساله ماجستير كلية الخدمة الاجتماعية، جامعه القاهرة، فرع الفيوم 1990.
- 14- قصي عبدالله إبراهيم: تحديد مستوى جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ، بحث منشور ،مجلة جامعة أم القرى للعلوم الإجتماعية مج 3، ع1، السعودية ، 2011م، ص230..
- 15- اسماء رشاد نايف الصالح: الإبداع المؤسسي وتنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الأهلية، بحث منشور في الملتقى الدولي بعنوان " الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية " ، الجزائر، جامعة سعد دحلب -البلدية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسبير مايو 2011، ص2.
- 16- اسماء رشاد نايف الصالح: الإبداع المؤسسي وتنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الأهلية، بحث منشور في الملتقى الدولي بعنوان " الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية " ، الجزائر، جامعة سعد دحلب -البلدية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسبير مايو 2011، ص2.
- 17- رشا عبد الهادي واقع الدراسات العلمية لطريقة خدمة الفرد في الخدمة الاجتماعية في الفترة 1995_2005 رسالة ماجستير غير منشورة كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم 2009، ص683.
- 16- Linda Marion: dimensions of creativity in generalist Social work Practice, Constructions of Retiring Practitioners, Memorial University of New Found land Canada, 2002, p.135
- 19- أحلام عبدالمؤمن علي محمد : مقومات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال رعاية الشباب، بحث منشور مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع 56 ، ج 2016، ص4، ص391.
- 20- ابتسام يحيى بدير عبد ربه : مؤشرات تخطيطية لزياده فاعلية الاداء المهني للاخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي رساله ماجستير كليه الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان 2008 ، ص 3
- 21- ناصر عويس عبد التراب الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بمجال رعاية الشباب المؤتمر العلمي الخامس عشر كليه الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان 20- 21 مارس 2002، ص361
- 22- سحر فتحي محمود: مرجع سبق ذكره.
- 23 - Jeffre, R. Bedell. Cohen: Casse management the current Best Practices and the next Generation of - 23
- Vol. 36, No. 2. Innovation community mental Journal, 2001
- Hardness, et al.: Performance Standard for Social Workers, Journal Articles, Social Worker, 2000, Vol, - 24
- 33, No. 4.
- 25- سلوى رمضان عبد الحليم: تقييم خدمات الضمان الاجتماعي دراسة مطبقة على مركز سنورس محافظة الفيوم بحث مقدم المؤتمر العلمي السنوي الثاني عشر (الخدمة الاجتماعية ومنظمات المجتمع المدني) كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعه القاهرة فرع الفيوم الجزء الثاني في الفترة من 2 - 3 مايو 2001.

- 26- مصطفى عبد العظيم الفرماوى : جودة المنظم الاجتماعي – دراسة مطبقة على عينة من العاملين في بعض مجالات ممارسة تنظيم المجتمع بالقاهرة ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الرابع عشر للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان (٢٠٠١) .
- 27- نهله عبد الرحيم عبد الرحمن: التغذية العكسية كألية لتطوير اداء الاخصائي الاجتماعي بالوحدات الاجتماعية دراسة مطبقة على الوحدات الاجتماعية بمركز ومدينه الفيوم مجله دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعه حلوان ، ع 38، ج2، 2001
- 28- ناصر عويس عبد التواب : مرجع سبق ذكره.
- 29- أحمد حسني إبراهيم: الإبداع المهني لدى الإخصائي الاجتماعي ، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، العدد الرابع عشر ، أبريل 2003م.
- 30 - ماهر أبو المعاطي ورقه عمل عن القيم والاخلاقيات المهنية بين عمليه الخدمة الاجتماعية وخصوصية الممارسة ، المؤتمر العلمي السادس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعه حلوان 2003
- 31 - يوسف محمد عبد الحميد العلاقة بين استخدام برنامج تدريبي وتحقيق التنمية المهنية للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدن الجامعية بحث منشور في المؤتمر العلمي السادس عشر القاهرة كلية الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان 2003.
- 32 - ضيف الله بن عبد الله النقيعي: معوقات الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد الثاني والعشرون ، 2003م.
- 33 - - **David, Hard Castal Cynbia D. Bisman: Innovations in teaching social work research, the informational journal, Vol. 22, No. 2, 2003**
- 34 - ابو الحسن عبد الموجود: ادراك الاخصائيين الاجتماعيين لنظام الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثامن عشر كلية الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان 2005.
- 35 - هاشم مرعي هاشم : متطلبات تطوير الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين العاملين بجمعيات تنمية المجتمع بحث منشور في المؤتمر العلمي السادس عشر الفيوم كلية الخدمة الاجتماعية جامعه القاهرة فرع الفيوم.2005.
- 36 - **Ekvall, Goran: Organizational Climate For Creativity and Imlation, European Journal of Work .2006.2005Organizational Psychology,**
- Davidson , Mark A., Bridging the gap :A study of the Ryerson University, Change School of Continuing ³⁷ Education ,Internationally Educated Social Work Professionals Bridging Program ,Ryerson University Canada,Proquest ,UMI Dissertations Publishing 2007
- 38 - **Tian Eadia, Mark Lymbevy: Promoting creative practice through social work education, the international journal, Vol. 26< No. 7, 2007**
- 39- اسماء رشاد نايف الصالح :مرجع سبق ذكره.
- 40 - محمد ابراهيم أبو هرجه: الوعى التخطيطي للأخصائيين الاجتماعيين كمتغير في تحسين أدائهم لأدوارهم التخطيطية ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الخامس والعشرون للخدمة الاجتماعية " مستقبل الخدمة الاجتماعية في ظل الدولة المدنية الحديثة " ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان 2012م.
- 41 - سامية رمضان عبد الرحمن: مقومات الإبداع المهني للإخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، 2012م.
- 42 - صفاء عزيز محمود: متطلبات الإبداع المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي، بحث منشور ، المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية – الخدمة الاجتماعية وتطوير العشوائيات ، كلية الخدمة الاجتماعية، جتمع حلوان، ج14، مارس 2013م..
- 43 - عاطف عوض اثر تطبيق عناصر الابداع الاداري في التطوير التنظيمي مجله دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية مجلد 29 عدد 3، 2013.
- 44 - فضل محمد احمد جودة: التعليم المستمر للاخصائي الاجتماعي كألية لتطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ، مجله دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية كلية الخدمة الاجتماعية، جامعه حلوان، ع 36 ، ج 8، 2014م.
- 45 - عبد الونيس محمد الرشيدى متطلبات تطبيق مدخل الإدارة الإبداعية في تطوير الاداء الاداري للمخطط الاجتماعي بمؤسسات المجتمع المدني مجله الخدمة الاجتماعية ،الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، عدد 55 يناير 2016.
- 46- أحلام عبدالمؤمن علي محمد : مرجع سبق ذكره.
- 47 - فاطمة سمير السيد: المتطلبات المهنية للأخصائي الاجتماعي بإدرات التضامن الاجتماعي في ضوء المتغيرات الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع ، كلية التربية، جامعة الازهر، 2017م.
- 48 - ابن منظور: لسان العرب المحيط، تقديم عبد الله الغلايلي، بيروت، دار الجيل، 1988م، 2684..
- 49 - **Webster's Dictionary of The English Language, New York. Lexicon ,Publication, Inc1997,846,-**
- 50 - أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2000م، ص482.
- 51 - سهام مطشر الكعبي: الابداع، المفهوم والابعاد والمراحل وسبل التنمية ، بحث منشور ، جامعة بغداد، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع 36، 2013م، ص2.
- 52 - مجمع اللغة العربية (٢٠٠٤) : (المعجم الوجيز، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ج ،ع.م. ص٤ .
- 53 - محمد خضر عبد المختار، إنجي صلاح عدوي: التفكير النمطي الإبداعى، القاهرة، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، 2011م، ص6.
- 54 - عبدالرحمن أحمد هيجان: كيف نوظف التدريب من أجل تنمية الإبداع في المنظمات، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، ع20، 1999، ص362.
- 55 - ابراهيم أحمد عواد ابو جامع: الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية، بحث منشور بالمؤتمر الدولي للتنمية الادارية المملكة العربية السعودية، 2009، ص22.

- 56 - خراز الأخضر : دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التيسير، جامعة ابوبكر بلقايد، الجزائر ، 2011،ص43.
- 57 - سليم بطرس جلده، زيد منير:ادارة الابداع والابتكار،الأردن،عمان،دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع 2006، ص45.
- 58 - محمد خضر عبد المختار، نجوي صلاح فريد عدوي: التفكير النمطي والإبداعي مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث كلية الهندسة – جامعة القاهرة، 2011،ص13
- 59 - صفاء الأعسر : الابداع في حل المشكلات، القاهرة ، دار قباء للطباعة والنشر ،2000م ص14.
- 60 - عبد المنعم الحفني:(الموسوعة النفسية علم النفس في حياتنا اليومية، الطبعة الأولى، القاهرة، مكتبة مدبولي 2005 ، ص ٢٤.
- 61 - شمسان عبدا الله شمسان المناعي :دور القيادة المدرسية في تنمية التفكير الإبداعي في المدرسة، المؤتمر العلمي العربي السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين - رعاية الموهوبين ضرورة حتمية لمستقبل عربي أفضل، عمان ، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين ،ج 2، 2009م،ص52 .
- 62 - **(Eric Documented 1990Torrance, E.P. & Coff, K.: Fostering Academic creativity in Gifted students,** ص321489).
- 63 - صفاء عزيز محمود : مرجع سبق ذكره، ،ص5215.
- 64 - سعود محمد النمر : الإبداع الاداري، دراسة سلوكية، السعودية، مجلة المدير العربي، ع 117، يناير 1992م،ص64.
- 65 - انظر:
- خضير كاظم حمود: السلوك التنظيمي، ط1 الأردن، عمان : دار صفا للنشر والتوزيع 2002م،ص214.
- سعود بن محمد العريفي: المعوقات التنظيمية لإبداع العاملين دراسة ميدانية على وحدة التطوير الإداري بأجهزة الأمن العام بمدينة الرياض، رسالة ماجستير ، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الاقتصاد والإدارة،السعودية 2006م، ص45..
- 66 - سعود محمد النمر: مرجع سبق ذكره،ص68..
- 67 - سعود بن محمد العريفي: مرجع سبق ذكره،ص52.
- 68 - نهله عبد الرحيم عبد الرحمن: مرجع سبق ذكره ،ص349.
- 69 - محمد قاسم القريوتي : نظرية المنظمة والتنظيم ، الكويت ، دار وائل للنشر والتوزيع، 2013م،ص65.
- 70 - محمّد عبدالله محمد المفرجي : دور الأخصائي الاجتماعي في تنمية وتنظيم المجتمع، بحث منشور، مجلة آداب الفراهيدي ، العدد الأول، العراق ،جامعة تكريت ، كلية الآداب، ديسمبر، 2009م،ص448-449.