



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني

للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية

**The Level of Utilizing Advanced Professional Methods and
Their Relationship to the Professional Performance of Social
Workers in the Northern West Bank**

إعداد:

سعد سهيل سعيد عليان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة

الاجتماعية

جامعة القدس المفتوحة (فلسطين)

تشرين الأول - 2025م



جامعة القدس المفتوحة

عمادة الدراسات العليا

مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني
للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية

**The Level of Utilizing Advanced Professional Methods and
Their Relationship to the Professional Performance of Social
Workers in the Northern West Bank**

إعداد:

سعد سهيل سعيد عليان

بإشراف:

الدكتورة نظمية حجازي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة
الاجتماعية

جامعة القدس المفتوحة (فلسطين)

تشرين الأول - 2025م

مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين
الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية

The Level of Utilizing Advanced Professional Methods and
Their Relationship to the Professional Performance of Social
Workers in the Northern West Bank

إعداد:

سعد سهيل سعيد عليان

بإشراف:

د. نظمية فخري حجازي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت في .../.../2025م

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور نظمية فخري حجازي جامعة القدس المفتوحة مشرفاً ورئيساً
الدكتور ... جامعة القدس المفتوحة عضواً داخلية
الدكتور ... الجامعة ... عضواً خارجياً

التفويض

أنا الموقع أدناه سعد سهيل سعيد عليان أفوض جامعة القدس المفتوحة بتزويد نسخ
من رسالتي للمكتبات، أو المؤسسات، أو الهيئات، أو الأشخاص عند طلبهم بحسب
التعليمات النافذة في الجامعة.

الاسم: سعد سهيل سعيد عليان

الرقم الجامعي: 0330012310259

التوقيع: _____

التاريخ: _____

الإهداء

إلى أمي وأبي فلولاهما لما وُجِدْتُ في هذه الحياة ، ومنهما تعلَّمت الصمود و حب

الحياة ، مهما كانت الصعوبات.

إلى أساتذتي الأفاضل، فمنهم استقيتُ الحروف ، وتعلَّمت كيف أنطق الكلمات، وأصوغ

العبارات، وأحتكم إلى القواعد في مجال الخدمة الاجتماعية

إلى الزملاء والزميلات، الذين كان لهم الفضل في دعمهم لي ولم يتوانوا لحظة في إمدادي

بالبينات والمعلومات اللازمة لإعداد رسالتي.

داعياً المولى -سبحانه وتعالى- أن تُكَلَّلَ بالنجاح والقبول من جانب أعضاء لجنة المناقشة

المُجَلِّين.

الباحث

سعد سهيل عليان

شكر وتقدير

أشكر الله تعالى وأحمده، حمداً كثيراً طيباً مباركاً ملء السماوات والأرض، فهو المنعم والمتفضل قبل كل شيء، أحمد الله تعالى الذي أعانني لإتمام هذا العمل والذي أنعم علي بنعمة العلم.

وانطلاقاً من الحديث الشريف فيما رواه أبو هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم

قال: "لا يشكر الله من لا يشكر الناس".

فالواجب علي أن أرفع أسمى معاني الشكر والعرفان لمنارة العلم المشرفة الفاضلة الأستاذة الدكتورة **نظمية حجازي**، التي شرفتني بوضع بصماتها وإشرافها على هذا العمل شكلاً ومضموناً، أشكرها جزاء الشكر على ما أسدته لي من نصائح ونقد بناء أفادني في مسار الرسالة.

كما يطيب لي أن أتقدم بالشكر والامتنان للأستاذة الأفاضل الذين تفضلوا واجتهدوا في مراجعة الرسالة، وإبداء آرائهم وملحوظاتهم، والشكر موصول إلى من منوا بجهدهم وأوقاتهم، أساتذتي الأجلاء في برنامج الماجستير.

كما أتقدم بالشكر الوافر للصرح الشامخ جامعة القدس المفتوحة، وكذلك عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، لما قدموه من تسهيلات ومساعدة لي.

ولا يفوتني أن أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى بلدية دير الغصون والمؤسسات الاجتماعية على تعاونهم الكريم، ودعمهم الذي أسهم في تسهيل خطوات هذا العمل البحثي.

وكل عبارات الامتنان والشكر لكل من وقف إلى جانبي وكان سنداً لي في إنجاز هذا العمل العلمي الذي أدعو الله أن يحتسب لي هذا الجهد ويفيد كل طالب علم.

الباحث

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	قرار لجنة المناقشة
د	التفويض
هـ	الإهداء
و	الشكر والتقدير
ز	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ن	قائمة الملاحق
س	ملخص باللغة العربية
ف	ملخص باللغة الإنجليزية
13-1	الفصل الأول: خلفية الدراسة ومشكلتها
2	1.1 المقدمة
4	2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها
6	3.1 فرضيات الدراسة
8	4.1 أهداف الدراسة
9	5.1 أهمية الدراسة
11	6.1 التعريفات الإجرائية للمصطلحات
12	7.1 حدود الدراسة ومحدداتها
40-14	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
14	1.2 الإطار النظري
26	2.2 الدراسات السابقة
55-41	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
42	1.3 منهجية الدراسة
42	2.3 مجتمع الدراسة وعينتها
45	3.3 أدوات الدراسة
52	4.3 تصميم الدراسة ومتغيراتها
53	5.3 إجراءات تنفيذ الدراسة

54	6.3 المعالجات الإحصائية
94-56	الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة
57	1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
57	1.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
62	2.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
68	2.4 النتائج المتعلقة بالفرضيات
68	1.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
69	2.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
73	3.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
75	4.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
78	5.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
81	6.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة
82	7.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة
85	8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة
86	9.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة
90	10.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة
92	11.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشر
135-95	الفصل الخامس: تفسير النتائج ومناقشتها
96	1.5 مناقشة النتائج
96	1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
96	1.1.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
100	2.1.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
104	2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
104	1.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
107	2.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
110	3.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
113	4.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
116	5.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

119	6.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة
121	7.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة
123	8.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة
126	9.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة
128	10.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة
131	11.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشر
134	2.5 التوصيات
135	3.5 المقترحات
145-136	المصادر والمراجع العربية والأجنبية
136	المصادر والمراجع باللغة العربية
145	المصادر والمراجع باللغة الأجنبية
159-146	ملاحق الرسالة

قائمة الجداول

الجدول	موضوع الجدول	الصفحة
1.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديمغرافية	44
2.3	قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، وقيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30):	47
3.3	قيم معامل ثبات مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته بطريقة كرونباخ ألفا	48
4.3	قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الأداء المهني بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، وقيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30):	50
5.3	قيم معامل ثبات مقياس الأداء المهني ومجالاته بطريقة كرونباخ ألفا	51
6.3	درجات احتساب مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني	53
1.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً	57
2.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال العمل التشاركي والتكامل المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	58
3.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال التطوير المهني المستمر مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	59
4.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الأساليب الإرشادية الحديثة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	60
5.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال التقييم المهني المستند إلى الأدلة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	61
6.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات استخدام التكنولوجيا في العمل المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	62
7.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من	63

الجدول	موضوع الجدول	الصفحة
	مجالات مقياس الأداء المهني وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً	
8.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	64
9.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	65
10.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال المرونة والتكيف المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	66
11.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال حل المشكلات واتخاذ القرار مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	67
12.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	68
13.4	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.	69
14.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.	71
15.4	نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.	72
16.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته الدالة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.	73
17.4	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى	75

الجدول	موضوع الجدول	الصفحة
	متغير الدرجة العلمية.	
18.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.	76
19.4	نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.	77
20.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.	78
21.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.	80
22.4	نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.	81
23.4	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.	82
24.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.	83
25.4	نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس الأداء المهني ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.	84
26.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجال: (الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.	85
27.4	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.	87

الجدول	موضوع الجدول	الصفحة
28.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.	88
29.4	نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس الأداء المهني ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.	89
30.4	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على لمجالي: (الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية، القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.	90
31.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.	91
32.4	نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس الأداء المهني ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.	92
33.4	قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية (ن=353).	93

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	الملحق
147	أدوات الدراسة قبل التحكيم	أ
152	أدوات الدراسة بعد التحكيم	ب
157	أسماء محكمي أدوات الدراسة	ج
158	خطاب تسهيل مهمة	د

مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين

في شمال الضفة الغربية

إعداد: سعد سهيل سعيد عليان

بإشراف: الدكتورة نظمية حجازي

2025

الملخص

هدفت الدراسة إلى تقصي مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، ولتحقيق هذا الهدف، تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، والبالغ عددهم (1862)، وفق الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وتم اختيار عينة قسدية مكونة من (353) أخصائياً من الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات.

أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري (0.52) بما يعادل (82.8%)، كما جاء مستوى الأداء المهني مرتفعاً بمتوسط (4.36) وانحراف (0.39) أي (87.2%). ولم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى إلى الجنس في الاستخدام عند $\alpha < 0.05$ مع تفوق محدودٍ للذكور في التقييم المهني المستند إلى الأدلة، كما لم تُسجل فروق في الأداء المهني بحسب الجنس. في المقابل، ظهرت فروق دالة بحسب العمر في استخدام الأساليب لصالح الفئات الأصغر سناً في مجالات التكنولوجيا، الإرشاد الحديث، التطوير المهني المستمر، والتقييم القائم على الأدلة؛ وعلى صعيد الأداء المهني برز فرقاً وحيداً دالاً لصالح الفئة (35-45) في الالتزام بالمعايير الأخلاقية. وبالنسبة للدرجة العلمية لم تسجل فروق في الاستخدام،

بينما تفوقّ حاصلون على الماجستير فأعلى في بعدّي الأخلاقيات وحل المشكلات واتخاذ القرار. وأظهرت النتائج تفوقّ ذوي الخبرة (11 سنة فأكثر) في الكفاءة بتقديم الخدمات وبناء العلاقات المهنية، مع عدم وجود فروق تُعزى إلى قطاع العمل في كلّ من الاستخدام والأداء. كما كشفت المعالجة الإحصائية عن علاقة ارتباط موجبة بين استخدام الأساليب المتطورة والأداء المهني بما يؤكد أن تعزيز الممارسات الحديثة يقترن بتحسّن ملموس في كفاءة الأداء.

وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في دعم هذا الاتجاه وتطويره من خلال تعزيز التدريب المستمر في مجالات العمل التشاركي، الإرشاد المهني الحديث، والتقييم القائم على الأدلة، كما يُوصى بتكثيف البرامج التدريبية التي تركز على توظيف التكنولوجيا الرقمية في الخدمة الاجتماعية، لما لذلك من أثر في رفع كفاءة الأخصائيين وتسريع عمليات المتابعة والتوثيق، إضافة إلى ذلك، ينبغي تعزيز التعاون بين الجامعات ومؤسسات الخدمة الاجتماعية لتطوير مناهج التعليم الاجتماعي بما يتماشى مع أحدث الممارسات المهنية المعاصرة.

الكلمات المفتاحية: الأساليب المهنية المتطورة، الأداء المهني، الأخصائيين الاجتماعيين.

The Level of Utilizing Advanced Professional Methods and Their Relationship to the Professional Performance of Social Workers in the Northern West Bank

Prepared by: Saad Suhail Saeed Alayan

Supervised by: Dr. Nazmiya Hijazi

2025

Abstract

This study examined the level of using advanced professional methods and their relationship to the professional performance of social workers in the northern West Bank. The descriptive correlational approach was used. The study population included all social workers in the region (N = 1,862), and a purposive sample of 353 social workers was selected. A questionnaire served as the primary data collection tool.

The results showed a high level of use of advanced professional methods, with a mean of (4.14) and a percentage score of (82.8%). The level of professional performance was also high, with a mean of (4.36) and a percentage score of (87.2%). No statistically significant differences were found by gender in either variable, except for a slight advantage among males in evidence-based assessment. Also, no differences appeared in professional performance by gender.

However, age differences were found, favoring younger social workers in areas related to technology use, modern guidance methods, continuous professional development, and evidence-based assessment. In terms of performance, workers aged 35–45 scored higher in adherence to ethical standards. Regarding academic qualification, no differences appeared in the level of use, while those holding a master's degree or higher scored better in ethics, problem-solving, and decision-making. Social workers with more than 11 years of experience excelled in service delivery efficiency and building professional relationships. No differences were found by the work sector.

The analysis revealed a positive correlation between the use of advanced professional methods and professional performance, suggesting that promoting modern practices contributes to improving the overall quality and effectiveness of social work services.

The study recommended strengthening continuous training, especially in collaborative work, modern guidance methods, and evidence-based practice, as well as expanding programs that support the integration of digital technologies in social work. It also emphasized enhancing cooperation between universities and the Ministry of Social Development to update social work curricula in line with global professional.

Keywords: Advanced professional methods, professional performance, social workers.

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 المقدمة

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

3.1 فرضيات الدراسة

4.1 أهداف الدراسة

5.1 أهمية الدراسة

6.1 التعريفات الإجرائية للمصطلحات

7.1 حدود الدراسة ومحدداتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 المقدمة

في ظل التحديات المتزايدة التي يواجهها الأخصائيون الاجتماعيون في شمال الضفة الغربية، تبرز الحاجة الملحة لاستخدام الأساليب المهنية المتطورة كوسيلة لتعزيز أدائهم المهني وتقديم خدمات تلبي احتياجات المجتمع المتنوعة؛ وإن البيئة الاجتماعية والاقتصادية المتقلبة التي يعيشها هذا الجزء من المجتمع الفلسطيني تفرض على الأخصائيين تبني استراتيجيات وتقنيات حديثة تضمن قدرتهم على التكيف والاستجابة بفعالية للمشكلات المتزايدة والمعقدة.

وتعتبر الأساليب المهنية المتطورة عنصراً أساسياً في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، حيث يعمل على تعزيز فاعليتهم في التعامل مع القضايا الاجتماعية وتلبية احتياجات المجتمع بشكل أكثر كفاءة، كما يُعد استخدام هذه الأساليب عاملاً حاسماً في تحديد مدى قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على توفير خدمات ذات جودة عالية، مما يعزز من تفاعلهم الإيجابي مع الأفراد والمجتمع الذي يعملون فيه (قرشي، 2019).

كما يشير مفهوم الأساليب المهنية المتطورة إلى استخدام تقنيات وأدوات حديثة تُمكن الأخصائيين الاجتماعيين من تنفيذ مهامهم بشكل فعال، وتطوير مهاراتهم المهنية بما يتماشى مع احتياجات المجتمع المتغيرة، مما يخلق بيئة مهنية تساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المرجوة، وتتنوع الأبعاد المتعلقة باستخدام هذه الأساليب ما بين جوانب نظرية وتطبيقية، وتجمع

بين الفلسفي والمهني والاجتماعي (سليمان، 2020).

ويُعد الأخصائي الاجتماعي كائناً مهنيّاً يتطلب منه الارتباط الوثيق بالمجتمع المحيط به، حيث إن طبيعة عمله تعتمد على التفاعل الاجتماعي والتكيف مع المتغيرات الاجتماعية، وبالتالي فإن تبنيه للأساليب المهنية المتطورة يسهم في تقديم خدمات أكثر كفاءة، مما يعزز من تأثيره الإيجابي على حياة الأفراد والمجتمع ككل (المحمدي، 2022).

وتؤثر الظروف الاقتصادية على أداء الأخصائيين الاجتماعيين، حيث لا يرتبط استخدام الأساليب المهنية المتطورة فقط بتحقيق الاستقرار المهني وتحسين الأداء، بل أيضاً بإحساس الأخصائيين بالاستقرار النفسي والمهني، إذ يؤدي غياب هذه الأساليب أو عدم توافر الموارد الكافية إلى الشعور بعدم الأمان، وهو ما يدفع بعض الأخصائيين إلى التركيز على تحقيق أهداف مادية بدلاً من الأهداف المهنية والمجتمعية، مما يؤثر على فعالية الأداء بشكل عام (الكيومية، 2023).

كما أن تحسين الأداء المهني وتطويره للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية يتطلب توافر الدعم المؤسسي من مختلف الجهات المعنية، بما في ذلك المؤسسات الحكومية والخاصة من خلال توفير التدريب المستمر والموارد التقنية لتعزيز استخدام الأساليب المهنية المتطورة إلى جانب المبادرات كتخصيص "صندوق تطوير أساليب الخدمة الاجتماعية" الذي يعتبر من أهم الآليات التي تسهم في تمكين الأخصائيين الاجتماعيين من تحسين أدائهم المهني، مما يعزز قدرتهم على تقديم خدمات اجتماعية فعالة تسهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المنطقة (العتيبي، 2024).

وفي ضوء ما سبق، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، بهدف تقديم توصيات عملية تسهم في تطوير الممارسة المهنية وتعزيز جودة الخدمات الاجتماعية المقدمة في هذا السياق الفلسطيني الحيوي.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

تشير الملاحظات الميدانية إلى وجود فجوة متزايدة بين الخدمات الاجتماعية المقدمة من قبل العديد من الأخصائيين الاجتماعيين واحتياجات المجتمع الفعلية، حيث يُلاحظ استمرار الاعتماد على أساليب تقليدية لا تواكب التحولات الاجتماعية والثقافية المتسارعة، مما يؤدي إلى ضعف فعالية التدخلات وفقدان ثقة المنتفعين في بعض الحالات كما في دراسة (العسولي، 2021).

يعتمد إعداد الأخصائيين الاجتماعيين على مزيج من المعارف النظرية والتدريب العملي، مما يفترض أن يُمكنهم من مواكبة التطورات المهنية وتقديم خدمات فعالة. إلا أن الممارسة الميدانية تُظهر تفاوتاً في مدى تطبيق هذه المعارف، مما يستدعي دراسة العلاقة بين الأداء المهني واستخدام الأساليب المتطورة.

تُظهر الدراسات الحديثة أن استخدام الأساليب المهنية المتطورة يرتبط بتحسين جودة الخدمات الاجتماعية ورفع كفاءة الأداء المهني، حيث يُسهم التدريب المستمر والدعم الفني في تمكين الأخصائيين من مواكبة التغيرات المجتمعية وتطبيق منهجيات حديثة في التدخل المهني (الكيومية والشربيني، 2023).

كما يُعد استخدام الأساليب المهنية المتطورة من قبل الأخصائيين الاجتماعيين عاملاً حاسماً في تحسين فعالية التدخلات؛ حيث تواجه المجتمعات المحلية في شمال الضفة الغربية تحديات اقتصادية وسياسية متزايدة، مما يفرض على الأخصائيين الاجتماعيين تبني أساليب مهنية متطورة تمكنهم من تقديم خدمات فعالة ومتكاملة، وتُعزز من دورهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والاستجابة لاحتياجات الفئات المستهدفة.

وتتزايد أهمية الأخصائيين الاجتماعيين في المجتمع الفلسطيني في ظل الأوضاع الاقتصادية والسياسية الصعبة التي تمر بها الضفة الغربية، حيث تواجه المجتمعات المحلية تحديات متفاقمة تتطلب تدخلاً مهنيًا فاعلاً، فالأخصائيون يشكلون خط الدفاع الأول في التصدي للمشكلات المجتمعية، من خلال برامج الدعم النفسي والاجتماعي، والمساندة المجتمعية، والإرشاد الأسري، لذلك فإن تعزيز دورهم وتطوير قدراتهم المهنية لضمان استقرار المجتمع، وتحقيق العدالة الاجتماعية، والاستجابة لاحتياجات الأفراد والأسر في ظل الظروف المتغيرة.

على الرغم من التطورات المتسارعة في مجال الخدمة الاجتماعية، تُظهر بعض الدراسات، مثل دراسة قريشي (2019)، وجود قصور في تطبيق الأساليب المهنية المتطورة، مما يؤثر سلباً على جودة الخدمات وكفاءة الأداء المهني، وهو ما يستدعي دراسة العلاقة بين استخدام هذه الأساليب ومستوى الأداء المهني في السياق الفلسطيني.

وتسهم الأساليب المهنية المتطورة في تعزيز الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين من خلال تحسين استجابتهم لاحتياجات المجتمع وتطوير قدراتهم على تقديم حلول مبتكرة ومستدامة للقضايا الاجتماعية، بناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد العلاقة بين استخدام

الأساليب المهنية المتطورة ومستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، وذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيس الآتي: ما علاقة استخدام الأساليب المهنية المتطورة بمستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية؟ وبناءً عليه، ستجيب هذه الدراسة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية؟

السؤال الثاني: ما مستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية؟
السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، قطاع العمل)؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى استخدام الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، قطاع العمل)؟

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية؟

3.1 فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة لاختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

الفرضية التاسعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

الفرضية العاشرة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.

الفرضية الحادية عشر: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية.

4.1 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى مستوى استخدام الأخصائيين الاجتماعيين للأساليب المهنية المتطورة في شمال الضفة الغربية.

2. التعرف إلى مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية.

3. دراسة العلاقة بين استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية.

4. الكشف عن طبيعة علاقة المتغيرات (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، وقطاع العمل) في استجابات أفراد الدراسة حول مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية.

5. تقديم نتائج قابلة للتطبيق للمؤسسات المعنية، تُبرز أثر استخدام الأساليب المهنية المتطورة على جودة أداء الأخصائيين الاجتماعيين، بما يسهم في تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية المقدمة.

6. صياغة توصيات ومقترحات عملية مستندة إلى نتائج الدراسة، تهدف إلى تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين من خلال تعزيز استخدام الأساليب المهنية المتطورة في شمال الضفة الغربية.

5.1 أهمية الدراسة

تأتي هذه الدراسة مع ازدياد الحاجة لهذا النوع من الدراسات التي تركز على مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية.

1.5.1 الأهمية النظرية

تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من معالجتها لموضوع لم يتناول بشكل كافٍ في الأدبيات المحلية، وهو العلاقة بين استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية. وتسهم الدراسة في بناء إطار نظري يوضح الأساليب المهنية الحديثة وفعاليتها في الخدمة الاجتماعية ضمن بيئة فلسطينية تتسم بالتعقيد والتحديات الاجتماعية المتسارعة. كما تُقدم الدراسة مفاهيم قابلة للتطبيق يمكن أن تُستخدم لتفسير بعض مظاهر ضعف الأداء المهني أو محدودية فاعلية التدخلات الاجتماعية، مما يُمكن الباحثين والمهنيين من تطوير نماذج نظرية أكثر ارتباطاً بالواقع المحلي، ويعزز من إمكانية استخدامها في أبحاث مستقبلية تسهم في تحقيق تراكم علمي منهجي في مجال الخدمة الاجتماعية.

2.5.1 الأهمية التطبيقية

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال استخدامها مقياس بنائي تم تطويره بما يحاكي خصوصية البيئة الفلسطينية، الأمر الذي يمنح نتائجها موثوقية عالية وقابلية مباشرة للتطبيق في الميدان؛ ويسهم هذا المقياس في قياس واقع الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بصورة دقيقة تتفق مع السياقات الثقافية والاجتماعية المحلية، وهو ما يجعل مخرجات الدراسة ذات قيمة عملية للمؤسسات المقدمة لخدمات الرعاية والدعم، وتتيح النتائج المبنية على هذا المقياس تصميم برامج تدريبية أكثر ملاءمة لاحتياجات الأخصائيين، وتوجيه السياسات المهنية نحو تبني أساليب حديثة تعزز جودة الخدمات الاجتماعية وبذلك تقدم الدراسة إضافة تطبيقية مهمة تدعم

قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على أداء أدوارهم بفعالية أكبر والاستجابة لاحتياجات المجتمع الفلسطيني بصورة واقعية ومتكاملة.

6.1 التعريفات الإجرائية للمصطلحات

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

1. الأساليب المهنية المتطورة **Advanced Professional Methods**: هي طرائق عمل

حديثّة يتبعها الأخصائيون الاجتماعيون لتحسين الأداء المهني وزيادة فعالية تدخلاتهم في معالجة القضايا الاجتماعية (المحمدي، 2022).

وتعرف الأساليب المهنية المتطورة على أنها مجموعة من المهارات والإستراتيجيات التي يستخدمها الأخصائيون الاجتماعيون لتشخيص القضايا المعقدة على المستويات الفردية والجماعية والمجتمعية، وتقييمها ومعالجتها، ويتضمن ذلك القدرة على التدخل في مختلف الأنظمة الاجتماعية، وتطبيق المعرفة المستندة إلى الأدلة، والالتزام بالمبادئ الأخلاقية، واستخدام التكنولوجيا الحديثة لتعزيز فعالية التدخلات (Revniuk & Ivashchenko, 2023).

وتُعرف الأساليب المهنية المتطورة إجرائياً: بأنها الدرجة التي يُظهر فيها الأخصائيون الاجتماعيون في شمال الضفة الغربية تبنياً فعلياً للتقنيات والمهارات المهنية الحديثة، كما تم قياسها من خلال استجاباتهم على مقياس محكّم صُمم خصيصاً لقياس استخدامهم لهذه الأساليب في سياق تقديم الخدمات الاجتماعية.

2. الأداء المهني Professional Performance: يشير الأداء المهني إلى مستوى الكفاءة والفاعلية التي يُظهرها الأخصائيون الاجتماعيون في أداء مهامهم وخدماتهم داخل المجتمع، مستفيدين من الأساليب المهنية المتطورة (عبد العال وآخرين، 2024).

ويشير الأداء المهني في الخدمة الاجتماعية إلى مدى كفاءة وفعالية الأخصائي الاجتماعي في تنفيذ مهامه ومسؤولياته، بما في ذلك تقديم الخدمات، والالتزام بالمعايير الأخلاقية، والتطوير المهني المستمر، ويتطلب ذلك من الأخصائيين الاجتماعيين الحفاظ على مستوى عالٍ من الكفاءة، ومواكبة المعرفة الحديثة، والمشاركة في التعليم المستمر لتحسين ممارساتهم المهنية (Levin et al., 2022).

ويعرف الأداء المهني إجرائياً: بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها الأخصائيون الاجتماعيون على مقياس الأداء المهني المستخدم في هذه الدراسة.

7.1 حدود الدراسة ومحدداتها

تتمثل حدود الدراسة الحالية في الآتي:

1.6.1 الحدود البشرية: جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المؤسسات الاجتماعية الواقعة في محافظات شمال الضفة الغربية.

2.6.1 الحدود المكانية: طبقت الدراسة على جميع المؤسسات في محافظات شمال الضفة الغربية (نابلس وجنين وطوباس وطولكرم وقلقيلية).

3.6.1 الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول 2025، حيث جمعت البيانات في الفترة الممتدة بين 2024-2025.

4.6.1 الحدود المفاهيمية: اقتصرَت الدراسة مفاهيمياً على "الأساليب المهنية المتطورة"، ويُقصد بها طرائق عمل حديثة يستخدمها الأخصائيون الاجتماعيون لتحسين الأداء المهني، بما يشمل التدخل متعدد المستويات، وتطبيق المعرفة المبنية على الأدلة، واستخدام التكنولوجيا الحديثة، كما تناولت مفهوم "الأداء المهني" بوصفه مستوى الكفاءة والفاعلية في تنفيذ المهام المهنية، إجمالاً، تم قياس هذه المفاهيم من خلال أدوات الدراسة المعتمدة التي تقيس مدى تبني الأساليب الحديثة وجودة الأداء لدى أفراد العينة.

5.6.1 الحدود الإجرائية: اعتمدت الدراسة على مقياسين: أحدهما لقياس مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة، والآخر لقياس الأداء المهني، وتم تطبيقهما على عينة الدراسة وفقاً لخصائصها، مع التأكيد على أن النتائج تعكس ما تم قياسه من خلال هذه الأدوات فقط، وبالاعتماد على درجة صدقها وثباتها والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

6.6.1 الحدود الموضوعية: مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- | | |
|--|--|
| 1.2 الإطار النظري | 4.1.2 الأخصائي الاجتماعي |
| 1.1.2 تمهيد | 1.4.1.2 مفهوم الأخصائي الاجتماعي |
| 2.1.2 الأساليب المهنية المتطورة | 2.4.1.2 دور الأخصائي الاجتماعي |
| 1.2.1.2 مفهوم الأساليب المهنية | 3.4.1.2 أهمية للأخصائيين الاجتماعيين |
| 2.2.1.2 أهمية الأساليب المهنية | 4.4.1.2 إعداد الأخصائي الاجتماعي |
| 3.2.1.2 أنواع الأساليب المهنية | 5.4.1.2 صفات الأخصائي الاجتماعي |
| 4.2.1.2 خصائص الأساليب المهنية المتطورة | 6.4.1.2 مجالات عمل الأخصائي الاجتماعي |
| 5.2.1.3 أهداف الأساليب المهنية المتطورة | 7.4.1.2 الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين |
| 6.2.1.3 أبعاد ومكونات الأساليب المهنية المتطورة | 2.2 الدراسات السابقة |
| 7.2.1.3 النظريات المفسرة للأساليب المهنية المتطورة | الدراسات العربية |
| 3.1.2 الأداء المهني | الدراسات الأجنبية |
| 1.3.1.2 مفهوم الأداء المهني | 3.2 التعقيب على الدراسات السابقة |
| 2.3.1.2 أهمية الأداء المهني | |
| 3.3.1.2 أشكال الأداء المهني | |
| 4.3.1.2 النظريات المفسرة للأداء المهني | |

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

1.1.2 تمهيد

يتناول هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. ويُخصص الجزء الأول لعرض متغيرات الدراسة وهي الأساليب المهنية المتطورة، والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين. أما الجزء الثاني فيستعرض الدراسات السابقة المرتبطة بهذه المتغيرات، موزعة إلى دراسات عربية وأجنبية.

2.1.2 الأساليب المهنية المتطورة

1.2.1.2 مفهوم الأساليب المهنية

يشير مفهوم الأساليب المهنية إلى الإجراءات المنهجية والتقنيات التطبيقية التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي لمعالجة المشكلات الاجتماعية وتحقيق التغيير الإيجابي (قريشي، 2019).

ويرى الباحث أن هذه الأساليب تُعد الركيزة الأساسية لعمل الأخصائي الاجتماعي، حيث لا تقتصر على كونها أدوات تنفيذية، بل تُشكل إطاراً منهجياً.

2.2.1.2 أهمية الأساليب المهنية

تُعد الأساليب المهنية المتطورة حجر الأساس في الممارسة الفعالة للأخصائيين الاجتماعيين، إذ تُحوّل الإعداد الأكاديمي إلى تدخلات ميدانية مبنية على منهجيات علمية (عليو، 2023)؛ فمن خلال استخدام أساليب مهنية متطورة يصبح الأخصائي قادراً على تحليل المشكلات بعمق (العنزي، 2023).

ويرى الباحث أن الأساليب المهنية المتطورة تُشكل الإطار للممارسة الاجتماعية إذ تُحول الخدمة الاجتماعية من نشاط تقليدي إلى ممارسة استراتيجية.

3.2.1.2 أنواع الأساليب المهنية

تتنوع الأساليب بين التقليدية، التي تمثل الأساس التاريخي للممارسة، والمتطورة التي ظهرت استجابة للتحوّلات الحديثة (Islam, 2024).

أولاً: الأساليب المهنية التقليدية: تشمل ممارسات راسخة لتحديد احتياجات الأفراد والجماعات، والإرشاد الفردي والجماعي (Wassal et al., 2024).

ثانياً: الأساليب المهنية المتطورة: أصبحت ضرورة في الخدمة الاجتماعية لمواكبة التغيرات السريعة وتعقيد المشكلات الحديثة (العتيبي، 2024).

ويرى الباحث أن الجمع بين الأساليب التقليدية والمتطورة يُعزز من قدرة الأخصائي الاجتماعي على التكيف مع التغيرات المجتمعية.

4.2.1.2 خصائص الأساليب المهنية المتطورة

تكتسب الأساليب المهنية المتطورة أهميتها من مجموعة خصائص تجعلها أكثر فاعلية، وتسهم في رفع كفاءة الأداء المهني. ومن أبرز الخصائص:

أولاً: الموضوعية: تعتمد على اتخاذ القرارات المهنية بعيداً عن التحيزات والانفعالات الشخصية، مما يُعزز حيادية الأخصائي (السيد وآخرون، 2025).

ثانياً: المنهجية: تقوم على التخطيط والتنفيذ المرحلي والتقييم الدوري، وفق نموذج مراحل التحسين المستمر (خط - نفذ - تحقق - اتخذ الإجراء) (PDCA)، مما يُمكن الأخصائي من إدارة الحالات (توفيق، 2022).

ثالثاً: القابلية للتطبيق: تُترجم إلى إجراءات قابلة للقياس والتقييم، وتُظهر نتائج ملموسة في سلوك الأفراد والجماعات (العنزي، 2023).

ويشير الباحث إلى أن هذه الخصائص تُشكّل الأساس البنائي للممارسة المهنية الفعّالة، إذ تسهم في رفع جودة الأداء، وتعكس نضج المؤسسة الاجتماعية.

5.2.1.3 أهداف الأساليب المهنية المتطورة

تُعدّ الأساليب المهنية المتطورة وسيلة لمواكبة التحديات الاجتماعية، وتتلخص أهدافها في:

أولاً: تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء: تهدف إلى رفع كفاءة وفاعلية الأداء المهني عبر الاستخدام الأمثل للموارد وتحقيق الأهداف المخططة ونتائج التدخل (الرشيدي، 2024).

ثانياً: تعزيز المصداقية والثقة في المهنة: تعزز مصداقية المهنة وثقة المجتمع بالأخصائيين، إذ إن الالتزام بالمعايير والإجراءات المهنية يزيد الثقة (بغداد، 2023).

ثالثاً: **تقليل الأخطاء والمخاطر المهنية:** تهدف إلى تقليل الأخطاء والمخاطر المهنية عبر اعتماد منهجيات علمية (الشهري، 2022).

يرى الباحث أن هذه الأساليب ليست مجرد أدوات تقنية، بل تمثل تحولاً نوعياً في طبيعة الخدمة الاجتماعية، خاصة في البيئات التي تواجه تحديات مركبة.

6.2.1.3 أبعاد الأساليب المهنية المتطورة ومكوناتها

الأساليب المهنية المتطورة تتكون من مجموعة من الأبعاد التي تُشكل الإطار النظري والعملية لممارسة العمل بطريقة منهجية وعلمية وهي كما يلي:

أولاً: **البُعد المعرفي:** يمثل الأساس العلمي للممارسة المهنية، إذ يزود الأخصائي الاجتماعي بالمعرفة النظرية والقانونية اللازمة (العتيبي، 2024).

ثانياً: **البُعد المهاري:** يمثل الجانب التطبيقي للممارسة، إذ يُمكن الأخصائي من تحويل المعرفة إلى أفعال مما يعزز كفاءة الأداء (الشريف، 2023).

ثالثاً: **البُعد الأخلاقي والقيمي:** لا يغيب في إطار الأساليب المهنية المتطورة البُعد الأخلاقي الذي يُنظم السلوك المهني من خلال قيم ومبادئ أساسية مثل النزاهة، والسرية، والعدالة، والمسؤولية، ففي الخدمة الاجتماعية، يشكل الالتزام بالمعايير الأخلاقية أداة حماية للمستفيدين وضماناً لاستمرارية الثقة بين المجتمع والمؤسسة الاجتماعية، لذلك يُعتبر هذا البُعد ضرورياً ليس فقط لتعزيز مصداقية المهنة بل أيضاً لتفادي التجاوزات التي تؤثر سلباً على أداء الأخصائيين الاجتماعيين (حسانين، 2022).

ويرى الباحث أن التكامل بين أبعاد الأساليب المهنية المتطورة يشكل مدخلاً لتحول نوعي في الخدمة الاجتماعية، ما يسهم في رفع كفاءة الأخصائيين.

7.2.1.3 النظريات المفسرة للأساليب المهنية المتطورة

لفهم مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، لا بد من الرجوع إلى عدد من النظريات:

أولاً: **نظرية التعلم الاجتماعي:** توضح أن الأخصائيين يكتسبون الأساليب المهنية المتطورة عبر الملاحظة والتقليد والنمذجة (عويس، 2021).

ثانياً: **نظرية انتشار الابتكار:** توضح أن تبني الأخصائيين للأساليب المهنية المتطورة يعتمد على فائدتها وسهولة استخدامها (علي، 2022).

ثالثاً: **نظرية الكفاءة الذاتية:** ترى أن استخدام الأخصائي للأساليب المهنية المتطورة يعتمد على ثقته بقدراته، فالكفاءة الذاتية تدفعه لتبني الأساليب (البريثن، 2024).

رابعاً: **نظرية الدور:** تُعد نظرية الدور من أهم الأطر المفاهيمية لفهم سلوك الأخصائيين الاجتماعيين، حيث تفترض أن لكل أخصائي مجموعة من الأدوار المهنية المتوقعة منه داخل المؤسسة والمجتمع. ووفقاً لهذه النظرية، فإن التزام الأخصائي بمتطلبات دوره يؤثر مباشرة في اختياره لأساليب مهنية أكثر تطوراً (زهران، 2020).

يرى الباحث أن استخدام الأساليب المهنية المتطورة يتأثر بعوامل فردية ومؤسسية واجتماعية، وله أثر مباشر في رفع الأداء المهني والمردود الاجتماعي والنفسي.

3.1.2 الأداء المهني

1.3.1.2 مفهوم الأداء المهني

إن الأداء المهني يشار إليه على أنه أدى الشيء قام به وأنجزه، والأداء هو العمل والإنجاز والتنفيذ الفعل الممارس (Currie et al., 2024)؛ ويعرف الأداء المهني في الخدمة الاجتماعية بأنه الممارسات التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي لحل المشكلات (Wassal et al., 2024). ويعرف الباحث الأداء المهني بأنه مجموعة الأنشطة والعمليات التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي أثناء أداء مهامه، والتي تهدف إلى تحقيق النتائج المرجوة.

2.3.1.2 أهمية الأداء المهني

تتمثل أهمية الأداء المهني في كونه الأساس لتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية، إذ يمكن الأخصائي من تقديم خدمات عالية الجودة (معتوق، 2023). ويرى الباحث أن الأداء المهني يعد وسيلة لتطوير الأخصائي الاجتماعي ذاته، فمن خلال مواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية، واكتساب مهارات جديدة.

3.3.1.2 أشكال الأداء المهني

أشكال الأداء المهني تُعبّر عن الأنماط والسلوكيات والممارسات التي يظهرها الأخصائي أثناء تأديته لمهامه المهنية، وتختلف باختلاف طبيعة العمل، ومنها:
أولاً: الأداء الفني أو التقني: يشير إلى قدرة الأخصائي على تنفيذ المهام المهنية وفقاً للمعايير الفنية المحددة، كالإعداد الجيد، ودقة التوثيق (عبد الكريم، 2025).

ثانياً: الأداء الأخلاقي والسلوكي: يتعلق بمدى التزام الأخصائي بالمعايير الأخلاقية والسلوكيات المهنية المقبولة والعدالة في التعامل مع المستفيدين (محمد، 2025).

ويرى الباحث أن أشكال الأداء المهني تمثل الإطار العملي لتقييم مدى كفاءة الأخصائي الاجتماعي في ممارسة مهامه، وتعكس ارتباط الأداء بجودة الخدمة.

4.3.1.2 النظريات المفسرة للأداء المهني

أولاً: نظرية الكفاءة الذاتية: توضح أن الأداء المهني يتأثر بإيمان الفرد بقدراته على النجاح، فكلما ارتفع شعوره بالكفاءة زادت ثقته ومثابرته (رباب، 2022).

ثانياً: نظرية السلوك المخطط: تفسر بأنه نتاج نية مبنية على الاتجاه نحو السلوك فكلما زادت القدرة على الإنجاز، ارتفع أدائه المهني (الشافعي، 2024).

يرى الباحث أن الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي يتأثر بعوامل نفسية وسلوكية واجتماعية.

4.1.2 الأخصائي الاجتماعي

1.4.1.2 مفهوم الأخصائي الاجتماعي

الأخصائي الاجتماعي هو مهني يسعى إلى مساعدة الأفراد والجماعات على التعامل مع مشكلات الحياة عبر تدخلات تستند إلى أسس علمية ومنهجيات مهنية حديثة (سطوح، 2022).

ويرى الباحث أن الأخصائي الاجتماعي لا يؤدي فقط دوراً وظيفياً بل يمارس تأثيراً تنموياً وأخلاقياً بالمجتمع مما يجعله أبرز الفاعلين.

2.4.1.2 دور الأخصائي الاجتماعي

يُعد الأخصائي الاجتماعي ركناً أساسياً بالخدمة الاجتماعية إذ يربط بين الأفراد والموارد المجتمعية، ويحلل المشكلات لتقديم تدخلات مهنية (كامل، 2024). ويرى الباحث أن تعزيز مكانة الأخصائي الاجتماعي في فلسطين، وضمان إعداد علمي وتطبيقي متين، وتوفير بيئة مؤسسية داعمة لاستخدام أساليب مهنية متطورة، يُعدّ ضرورة أساسية لرفع جودة الممارسة المهنية وتحقيق استجابات أكثر فعالية لاحتياجات المجتمع.

3.4.1.2 أهمية الأخصائيين الاجتماعيين

يُعد الأخصائيون الاجتماعيون ركائز أساسية في بناء مجتمعات متماسكة، لما يقومون به من دور محوري في معالجة القضايا الاجتماعية عبر استراتيجيات مهنية تستند إلى المعرفة العلمية والخبرة العملية؛ فهم لا يكتفون بتقديم الدعم المباشر للأفراد والجماعات، بل يعملون أيضاً على تمكينهم من مواجهة التحديات وتعزيز قدراتهم على التكيف والاندماج في محيطهم الاجتماعي؛ ويؤدي الأخصائي الاجتماعي دوره من خلال تدخلات منهجية تتضمن التقييم، والتخطيط، والتنفيذ، والمتابعة، مما يجعل وجوده عنصراً رئيسياً في تحسين جودة الحياة وتعزيز العدالة الاجتماعية داخل المجتمع (أحمد، 2023).

يرى الباحث أن الأخصائيين الاجتماعيين يشكلون ركناً إستراتيجياً في بناء مجتمع متماسك وقادر على مواجهة الأزمات لتحقيق العدالة الاجتماعية.

4.4.1.2 إعداد الأخصائي الاجتماعي

يُعد إعداد الأخصائي الاجتماعي أساساً لجودة الممارسة المهنية، حيث يتطلب تأهيلاً أكاديمياً وتدريباً عملياً يدمج بين النظري والتطبيقي، من خلال ما يلي:

أولاً: دراسة النظريات والمداخل المهنية: تُعد النظريات الاجتماعية والنفسية والاتصالية أساساً لتكوين الأخصائي الاجتماعي (عليو، 2023).

ثانياً: التدريب العملي: يُعد التدريب الميداني ركناً أساسياً في إعداد الأخصائي الاجتماعي، إذ يتيح له تطبيق المهارات النظرية في بيئة واقعية (العنزي، 2023).

ثالثاً: تعلم أخلاقيات المهنة: تُعد الأخلاقيات المهنية جزءاً أساسياً من إعداد الأخصائي، إذ يلزم بالتحلي بالقيم والأخلاقيات المهنية وتجنب التحيز (غنيم، 2019).

رابعاً: اكتساب المهارات المهنية: لا يكتمل إعداد الأخصائي دون امتلاك المهارات التطبيقية، إذ تُنمى عبر التمارين العملية (قريشي، 2019).

ويرى الباحث أن فعالية الأخصائي الاجتماعي في الواقع الفلسطيني، ولا سيما في شمال الضفة الغربية، تعتمد بصورة جوهرية على جودة الإعداد الأكاديمي والعملي الذي يتلقاه؛ إذ إن حجم التحديات الاجتماعية والاقتصادية المتراكمة يستلزم ممارساً يمتلك خبرة ميدانية كافية.

5.4.1.2 صفات الأخصائي الاجتماعي

يُعد امتلاك الأخصائي الاجتماعي صفات مهنية وإنسانية أساساً لنجاحه، إذ تتطلب سلوكاً مهنيّاً واعياً والتزاماً بالقيم المهنية؛ وتتحدد في:

أولاً: الذكاء الاجتماعي والانفعالي: يُعد أساساً لبناء علاقات قائمة على الثقة والتفاهم، إذ يمكن الأخصائي من فهم مشاعر الآخرين (المحمدي، 2022).

ثانياً: الموضوعية والحياد: يُعد أساساً أخلاقياً لعمل الأخصائي، إذ إن الحكم المسبق يضعف جودة التدخل ويقوّض العلاقة المهنية، (معتوق، 2023).

ثالثاً: المرونة والتكيف: تُعد من الصفات الأساسية للأخصائي الاجتماعي، إذ تمكنه من تعديل خطط التدخل وفق تطورات الحالة (السيد وآخرون، 2025).

يرى الباحث أن امتلاك هذه الصفات ضرورة لا ترفاً، إذ يسهم وعي الأخصائي والتزامه المهني ومهاراته في التواصل والتفكير النقدي في تعزيز كفاءته.

6.4.1.2 مجالات عمل الأخصائي الاجتماعي

تتميز مهنة الخدمة الاجتماعية في شمال الضفة الغربية بتنوع في الأدوار، حيث يعمل الأخصائي على مستويات فردية وجماعية ومجتمعية ومن أبرز المجالات:

أولاً: المؤسسات التعليمية: تُعد البيئة المدرسية مجالاً رئيساً لعمل الأخصائي الاجتماعي لما تحمله من تحديات (القحطاني وآخرون، 2023).

ثانياً: مؤسسات الرعاية الاجتماعية: يؤدي الأخصائيون الاجتماعيون دوراً رئيسياً في مؤسسات رعاية الأيتام والمسنين والنساء المعنفات (جمعة، 2023).

يرى الباحث أن تنوع مجالات عمل الأخصائي الاجتماعي يبرز شمولية المهنة وأهمية إعداد الأخصائي القادر على التكيف مع مختلف السياقات.

7.4.1.2 الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين

في ظل التغيرات المتسارعة، أصبحت الأساليب المهنية المتطورة ضرورة لرفع كفاءة الأخصائيين وتعزيز فاعلية تدخلاتهم (السيد وآخرون، 2023)؛ وتشير الأساليب المهنية المتطورة إلى أدوات واستراتيجيات حديثة يعتمد عليها الأخصائي الاجتماعي (عبود، 2024)، كما يلي:

- 1) استخدام التكنولوجيا الرقمية: يشمل ذلك توثيق الحالات عبر قواعد بيانات إلكترونية، واستخدام أنظمة إدارة المعلومات والخدمات عن بُعد (رزق، 2024).
- 2) التدخل متعدد التخصصات: يُعد من أبرز الأساليب الحديثة، حيث يعمل الأخصائي بالتنسيق مع فريق، لتقديم خدمات شاملة (العتيبي، 2024).
- 3) الاستناد إلى الممارسة المبنية على الأدلة: يعتمد الأخصائي على نتائج الأبحاث العلمية والتجارب السابقة لتوجيه قراراته المهنية (الشريف، 2023).
- 4) التمكين والمشاركة المجتمعية: يستخدم الأخصائيون الآن إستراتيجيات تقوم على تمكين المستفيدين بدلاً من إغراقهم في الاعتمادية (حسانين، 2022).
- 5) التقييم والمتابعة باستخدام مؤشرات الأداء (KPIs): تتضمن الأساليب الحديثة أدوات لقياس أثر التدخل الاجتماعي (مصطفى، 2021).
- 6) المناهج الحديثة: تتضمن منهجية إدارة الحالة، المناصرة الرقمية باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي (جمعة، 2023).

يرى الباحث أن تبني الأساليب المهنية المتطورة يعكس نضج مهنة الخدمة الاجتماعية وتكيفها مع التحولات الحديثة.

2.2 الدراسات السابقة

سيتناول هذا الجزء الدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة، وسوف يجري عرض الدراسات العربية والأجنبية من الأحدث إلى الأقدم.

1.2.2 الدراسات العربية

دراسة (السيد وآخرون، 2025) بعنوان "المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين عند تطبيق نموذج الجسر لتعزيز مستوى جودة الخدمة التعليمية بالمدارس الحكومية":

هدفت الدراسة التعرف إلى المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين عند تطبيق نموذج الجسر لتعزيز مستوى جودة الخدمة التعليمية بالمدارس الحكومية، وطبقت على عينة من (19) أخصائياً بكفر الشيخ، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي بأسلوب الحصر الشامل، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن تطبيق نموذج الجسر كأحد الأساليب المهنية يواجه مجموعة من التحديات البنيوية، وأن هذه المعوقات تؤثر في مستوى الأداء المهني دون أن تختلف باختلاف الجنس والعمر ومكان السكن.

دراسة (صالح، 2025) بعنوان "الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بالجمعيات الأهلية":

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى فهم الأخصائيين الاجتماعيين لمفهوم الذكاء الاصطناعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومنهج المسح الاجتماعي الشامل، وطبقت استبانة على عينة

من الأخصائيين العاملين في سبع جمعيات أهلية بمحافظة أسيوط، أظهرت النتائج ارتفاع مستوى استخدام الأخصائيين لتقنيات الذكاء الاصطناعي، خصوصاً في التسويق الرقمي. كما لم تُظهر الفرضيات فروقاً دالة وفق المتغيرات الديموغرافية.

دراسة (عبد المعطي، 2025) بعنوان "تحليل محتوى بحوث ودراسات الممارسة المبنية على الأدلة في مجالات الخدمة الاجتماعية ومؤشرات تطويرها":

هدفت الدراسة الى تحليل محتوى بحوث ودراسات الممارسة المبنية على الأدلة في مجالات الخدمة الاجتماعية ومؤشرات تطويرها، واعتمد الباحث على استخدام المنهجين الكمي والكيفي وتم إجراء الدراسة خلال الفترة من 2024/6/2م إلى 2025/2/3م، وتم إجراء الدراسة على عدد (50) بحث ودراسة في مصر، وشمل تحليل بحوث الممارسة المبنية على الأدلة في الخدمة الاجتماعية عدة محاور، وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم الدراسات اعتمدت المناهج الكمية ونماذج منهجية كـ PICO، مع ثبوت مصداقية الفرضيات وعدم وجود فروق دالة بحسب الجنس والعمر ومكان السكن، وأن الأداء المهني في مجالات الخدمة الاجتماعية يعتمد على الكفاءة والمعرفة، وليس على العمر الزمني، مما يعزز من فكرة أن المهارات المهنية تُكتسب من خلال التدريب والممارسة، وليس فقط من خلال التقدم في السن.

دراسة (سعد، 2024) بعنوان "برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات الممارسة المبنية على الأدلة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع حالات السلوك العدواني بالمجال المدرسي"

هدفت الدراسة إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح لإكساب الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي مهارات الممارسة المبنية على الأدلة، واعتمدت على المنهج الوصفي ومنهج

المسح الاجتماعي الشامل، وتكون المجتمع من الأخصائيين بمحافظة بني سويف (الفشن، ببا، سمسطا)، وعددهم 90 أخصائياً، أظهرت النتائج فاعلية البرنامج التدريبي القائم على الممارسة المبنية على الأدلة في تطوير المهارات كما لم تظهر فروق في الجنس والعمر ومكان السكن. دراسة (أبو العلا، 2024) بعنوان "متطلبات تفعيل استخدام الممارسة المبنية على الأدلة في

خدمة الفرد لتحقيق الرعاية المتكاملة للأطفال المعرضين للخطر":

هدفت الدراسة إلى تحديد المتطلبات الضرورية لتفعيل استخدام الممارسة المبنية على الأدلة في طريقة خدمة الفرد، وذلك من أجل تحقيق الرعاية المتكاملة للأطفال المعرضين للخطر في مصر، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، طبقت على عينة مكونة من 80 أخصائياً اجتماعياً، أظهرت النتائج أن أهم المتطلبات لتطبيق الممارسة المبنية على الأدلة هي التقنية ثم القيمة فالمهارية فالمهنية فالمعرفية، كما لم تظهر الفروق الديموغرافية فروقاً دالة.

دراسة (عبد العال وآخرون، 2024) بعنوان: "التنمية المهنية الرقمية مدخلا لتطوير الأداء

المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة المنوفية "

هدف الدراسة إلى وضع آليات مقترحة للتنمية المهنية الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة المنوفية في ضوء التحول الرقمي، واستخدم البحث المنهج الوصفي، حيث تألف المجتمع الأصلي من الأخصائيين الاجتماعيين بجامعة المنوفية وعددهم (248) أخصائياً اجتماعياً، أظهرت النتائج ضعف دور إدارات رعاية الشباب في تفعيل التنمية المهنية الرقمية، كما لم تظهر فروق دالة حسب الجنس والسكن والخبرة.

دراسة (الفريدي، 2023) بعنوان " اتجاهات الأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي نحو الممارسة المبنية على البراهين "

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة اتجاهات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في القطاع الطبي تجاه تطبيق الممارسة المهنية المبنية على الأدلة، كما اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل، وتم تطبيق استبانة على عينة مكونة من (101) أخصائي اجتماعي يعملون في المستشفيات في مصر، أظهرت النتائج اتجاهات إيجابية عامة لدى الأخصائيين نحو الممارسة المبنية على الأدلة، مع فروق دالة لصالح الإناث، وحملة الدكتوراه، ومن تلقوا أربع دورات فأكثر، بينما لم تظهر فروق مرتبطة بالتخصص والخبرة ونوع المستشفى.

دراسة (معنوق، 2023) بعنوان: " متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي في ظل التحول الرقمي "

هدفت الدراسة إلى تحديد المتطلبات (المعرفية، القيمية، المهارية، والأدوات) لتطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين في المدارس الثانوية والفنية في ظل التحول الرقمي، مستخدمة منهج المسح الاجتماعي الشامل على (41) أخصائياً من مركز طهطا، وأظهرت النتائج أن أغلبية المشاركين من الإناث بنسبة (68.3%)، وأظهرت حاجة ملحة لتطوير جميع الأبعاد المهنية الرقمية (المعرفية، القيمية، المهارية، والأدوات)، مما يدل على ضعف البنية الرقمية وحاجة الأخصائيين للتدريب، كما لم تُظهر فروق دالة حسب النوع والسكن والمؤهل، وأن بيئة الخدمة الاجتماعية في المؤسسات الحكومية والأهلية تتقاطع في أهدافها وممارساتها المهنية، مما يُقلل من أثر القطاع على مستوى الأداء.

دراسة (عليو، 2023) بعنوان: " فعالية العلاقة الإشرافية كأحد أساليب خدمة الجماعة في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في ظل المتغيرات المعاصرة " دراسة تجريبية مطبقة على إدارة أسبوط التعليمية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية العلاقة الإشرافية كأحد أساليب خدمة الجماعة في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي على عينة قوامها (40 أخصائياً اجتماعياً) بمجموعة تجريبية قوامها (20) وأخرى ضابطة قوامها (20)، وتم استخدام مقياس العلاقة الإشرافية لأخصائي الجماعة، وأثبتت الدراسة صحة فروضها، وأظهرت نتائج الدراسة فعالية واضحة للعلاقة الإشرافية كأحد أساليب خدمة الجماعة في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين؛ إذ بينت النتائج وجود ارتفاع دالّ إحصائياً في متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج الإشرافي، مقارنةً بالقياس القبلي، مما يعكس تطوراً ملحوظاً في مهاراتهم المهنية وقدرتهم على التفاعل الإشرافي البناء، واستخدام التغذية الراجعة، واتخاذ القرارات المهنية داخل الجماعات. وفي المقابل، لم تُظهر المجموعة الضابطة أي تغير يُذكر بين القياسين القبلي والبعدي، وهو ما يؤكد أن التحسن في المجموعة التجريبية يُعزى مباشرةً إلى البرنامج الإشرافي وليس إلى عوامل أخرى، وبناءً على ذلك، أثبتت الدراسة صحة فروضها وأكدت أن البرنامج الإشرافي المقنّن يُعدّ أداة فعالة ينبغي اعتمادها لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ورفع كفاءتهم في الممارسة المهنية، وأن العمر لا يؤثر بشكل كبير على الأداء المهني في الخدمة الاجتماعية، موضحة أن

التدريب المستمر والسياسات المهنية الموحدة تُقلّل من التباين بين الفئات العمرية، وتُعزز من تكافؤ الأداء.

دراسة (اللعبون، 2021) بعنوان " الممارسة المبنية على الأدلة من منظور الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية ووقاية الشباب الجامعي من السلوكيات السلبية":

هدفت الدراسة إلى التعرف على السلوكيات السلبية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة وطلاب جامعة كولومبيا، شملت العينة (266) مشاركاً من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والأخصائيين الاجتماعيين، واعتمدت المنهج الوصفي المقارن، والاستبانة كأداة رئيسة، وأظهرت النتائج أن تطبيق خطوات الممارسة المبنية على الأدلة كان الأكثر فاعلية في الوقاية من السلوكيات السلبية كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة تبعاً لمتغيرات: الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة.

دراسة (يماني، 2020) بعنوان: " برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في العمل مع جماعات النشاط المدرسي"

هدفت الدراسة الى تصميم برنامج تدريبي يسهم في رفع كفاءة الأخصائيين الاجتماعيين داخل المدارس، خاصة العاملين مع جماعات النشاط، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت أدواتها على عينة مكونة من (50) أخصائياً اجتماعياً بإدارة الهرم التعليمية في مصر. أظهرت النتائج أهمية العوامل الشخصية والمهنية والمجتمعية في تطوير الأداء المهني، وكشفت عن معوقات رئيسة مثل ضعف الحوافز وغياب التدريب المنتظم وضعف الممارسة المؤسسية داخل المدارس، كما بينت أن الفروق الديموغرافية لا تؤثر على جودة الأداء، وأن الأخصائيين الاجتماعيين الذكور والإناث يتلقون فرصاً متكافئة في التدريب المهني والمشاركة في البرامج

التطويرية، مما يُقلل من أي تباين في مستوى الأداء، ويُعزز من العدالة المهنية داخل المؤسسات الاجتماعية.

دراسة (سليمان، 2020) بعنوان: "متطلبات جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الحالات الفردية بدور رعاية المسنين"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد متطلبات تحسين جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الحالات الفردية بدور رعاية المسنين، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي الشامل وتم عمل استبانة وتوزيعها على (15) من الخبراء والأكاديميين بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان والفيوم، وأظهرت النتائج حاجة الأخصائيين إلى متطلبات لتحسين جودة الأداء المهني، أبرزها التدريب على النماذج الحديثة، وتبادل الخبرات، وكسب ثقة المسنين، وتطوير الجوانب المعرفية كما لم تظهر فروق تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

دراسة (النحراوي وإبراهيم، 2020) بعنوان " واقع ممارسة الأدوار المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بطريقة العمل مع الجماعات لتوعية الشباب بمخاطر التطرف الفكري للجماعات المنحرفة "

هدفت إلى الكشف عن مدى توظيف الأخصائيين الاجتماعيين للأساليب المهنية الحديثة ضمن طريقة العمل مع الجماعات في المؤسسات الشبابية في مصر، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على عينة مكونة من (120) أخصائياً اجتماعياً موزعين على مراكز شبابية ومؤسسات أهلية، وتم استخدام استبانة، أظهرت النتائج أن الأخصائيين يوظفون الأدوار المهنية في العمل الجماعي، دون فروق دالة حسب الجنس والعمر والسكن.

دراسة (قريشي، 2019) بعنوان " أساليب الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات نحو

تحسين نوعية حياة المسنين بمؤسسات الرعاية الاجتماعية "

هدفت الدراسة إلى تحديد أكثر الأساليب المهنية استخداماً في العمل مع الجماعات لتحسين حياة المسنين بمؤسسات الرعاية في مصر، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي واستبانة شملت (150) أخصائياً، أظهرت النتائج أن الأخصائيين يستخدمون الأساليب المهنية بدرجات متفاوتة، وكانت المناقشة الجماعية والملاحظة الأكثر شيوعاً، كما لم تُسجَل فروق دالة حسب الجنس والعمر ومكان السكن.

2.2.2 الدراسات الأجنبية

دراسة (Jefferies et al., 2024) بعنوان: " تطوير مؤشرات الأداء الرئيسية لتدريب

الميدان في تعليم الخدمة الاجتماعية بأستراليا: نهج قائم على التوافق "

هدفت الدراسة إلى تطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) قائمة على الكفاءة لتقييم طلبة الخدمة الاجتماعية أثناء التدريب الميداني في أستراليا، باستخدام منهج دلفي بتصميم بحثي مختلط عبر ثلاث جولات. شملت الجولات مشاركة (46)، ثم (59)، ثم (71) متخصصاً، وتم التوصل إلى (31) مؤشر أداء معتمد، بهدف توحيد معايير تقييم الكفاءة المهنية، وأظهرت النتائج أن مؤشرات الأداء المتفق عليها تُعد خطوة أساسية لتوحيد وتطوير تقييم طلبة الخدمة الاجتماعية، إذ توفر إطاراً عملياً يضمن الجودة في التدريب؛ كما لم تُظهر فروق دالة حسب العمر والسكن والنوع.

دراسة (Wassal et al., 2024) بعنوان: " إعادة تصور الذكاء الاصطناعي في الخدمة

الاجتماعية: وجهات نظر الممارسين حول دمج التكنولوجيا في ممارساتهم "

هدفت الدراسة إلى استكشاف آراء الأخصائيين الاجتماعيين في المملكة المتحدة حول دمج التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في ممارساتهم، في ظل التوسع الكبير في تطبيق هذه الأدوات بقطاع الرعاية الاجتماعية. استخدمت الدراسة المنهج النوعي من خلال مقابلات شبه منظمة مع محترفي الخدمة الاجتماعية لاستطلاع تجاربهم ومواقفهم تجاه أنظمة الذكاء الاصطناعي السابقة والحالية، وأظهرت النتائج أن المشاركين كانت لديهم تجارب سلبية مع التكنولوجيا ورفض لأنظمة القرار الخوارزمية، كما لم تظهر فروق ديموغرافية في العمر والخبرة والنوع الاجتماعي.

دراسة (Currie et al., 2024) بعنوان: " دعم طرق جديدة للعمل للأخصائيين الاجتماعيين

من خلال ممارسات العمل عالية الأداء: تعزيز الهوية المهنية "

هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية دعم تطبيق ممارسات القوة كنهج حديث في الخدمة الاجتماعية بإنجلترا، وذلك من خلال بيانات تنظيمية تعتمد على ممارسات العمل عالية الأداء، واعتمدت الدراسة على منهج نوعي تحليلي، حللت الدراسة ثلاث ممارسات أساسية: تفعيل القيادة التشاركية عبر المديرين الهجينين، وتعزيز التعلم المهني بين الزملاء، وتحويل إدارة الأداء إلى عملية تنموية؛ وأظهرت النتائج أن هذه الممارسات تعزز الهوية المهنية وكفاءة الأخصائيين في تطبيق ممارسات القوة، دون فروق ديموغرافية.

دراسة (Hilty et al., 2023) بعنوان: "أفضل الممارسات لاستخدام التكنولوجيا في عمل

الأخصائيين الاجتماعيين ومهن الصحة النفسية لتعزيز الرفاهية ومنع الإرهاق"

هدفت الدراسة الى التعرف على أفضل الممارسات لاستخدام التكنولوجيا في عمل الأخصائيين الاجتماعيين ومهن الصحة النفسية لتعزيز الرفاهية ومنع الإرهاق، واستعرضت مراجعة واسعة النطاق بين عامي (2000) و(2021)، شملت (15) قاعدة بيانات تأثير تقنيات الاتصال في الرعاية الصحية النفسية، ومن بين (4795) مرجعاً، كشفت مراجعة النصوص الكاملة لـ(201) دراسة عن (37) دراسة ذات صلة، أظهرت النتائج أن استخدام التكنولوجيا في المهام الإدارية يرتبط بانخفاض الرضا المهني وأن تأثيرها يعتمد على السياق المهني أكثر من متغيرات ديموغرافية.

دراسة (Willis et al., 2022) بعنوان: " تسليط الضوء على الإسهام المميز للعمل

الاجتماعي داخل الفرق متعددة التخصصات لكبار السن "

هدفت الدراسة الى استكشاف الدور الفاعل والقيمي للأخصائيين الاجتماعيين في فرق العمل متعددة التخصصات التي تُعنى برعاية كبار السن في إنجلترا، وذلك عبر تحليل خمس دراسات حالة نُفذت بين عامي (2018) و(2019)، بمشاركة (21) متخصصاً، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي التحليلي من خلال مقابلات متعمقة، وأظهرت أن مساهمة الأخصائي الاجتماعي تمثلت في تعزيز القيم الأخلاقية للعمل الاجتماعي، وتوظيف المعرفة القانونية لحماية حقوق كبار السن، كما أبرزت الدراسة أهمية العلاقات المهنية المستمرة والتوقيت الدقيق للتدخلات في تحقيق

أثر فعال على رفاهية كبار السن، كما لا توجد فروق تعزى (جنس، المؤهلات، عدد الشهادات العلمية).

دراسة (Saleh & Adhani, 2022) بعنوان: " وقائع المؤتمر الدولي حول الاتصال والسياسات والعلوم الاجتماعية (InCCluSi 2022) "

هدفت الدراسة إلى إنشاء إطار عمل لتعليم الخدمة الاجتماعية قائم على المجتمع الأندونيسي (CBE)، يتيح للطلبة والمعلمين الانخراط في تعلم ذي معنى في بيئة تعليمية عن بُعد، وقد استخدم في هذا البحث المنهج النظري المؤسس (Grounded Theory Approach)، وتم جمع البيانات من خلال مقابلات مع عشرة من المتخصصين في التعليم الاجتماعي بإندونيسيا، كما تم التحقق من صحة النتائج عبر ثلاثة باحثين أكاديميين كبار من جامعات مختلفة. وكشفت النتائج أن النجاح في برنامج التعليم القائم على المجتمع يتطلب جهداً ذاتياً وتعاوناً من جميع الأطراف المعنية، واختيار مواقع تعليمية مجتمعية مناسبة، وبيئت أنه لا توجد فروق لمتغيرات (جنس - العمر - سنوات خدمة).

دراسة (Taelis et al., 2021) بعنوان: " كيف يمكن للأخصائيين الاجتماعيين أن يشاركوا

بفعالية في الرعاية التلطيفية؟ مراجعة استكشافية للشروط المسبقة وكيفية تطبيقها عملياً "

هدفت الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للشروط المهنية والعملية التي تمكن الأخصائيين الاجتماعيين من أداء أدوار فعالة ضمن فرق الرعاية التلطيفية في بلجيكا، واستخدمت منهجية المراجعة الاستكشافية وتم تحليل (170) دراسة محكمة نُشرت بين عامي (2000) و(2021) في قواعد بيانات عالمية، وكشفت النتائج أن نجاح الأخصائي الاجتماعي في هذا المجال يعتمد على

مجموعة من الشروط المسبقة، أبرزها: التدريب التخصصي في موضوعات الحياة والموت، الدعم المؤسسي، والاندماج المهني داخل الفرق متعددة التخصصات، وأظهرت أن (الجنس والعمر والموقع الجغرافي) لم تؤثر.

دراسة (Kam, 2021) بعنوان: " تعزيز نهج التمكين في ممارسة الخدمة الاجتماعية: نموذج EPS "

هدفت الدراسة إلى تطوير وتعزيز نموذج التمكين-المشاركة-نقاط القوة (EPS) في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، واستخدمت الدراسة المنهج النظري التحليلي، مدعوماً بدراسة حالة تطبيقية لمشروع مجتمعي في هونغ كونغ لتحسين نظام النقل لكبار السن، مما سمح بتحليل أثر دمج هذه المبادئ في سياق عملي، وأظهرت النتائج أن تطبيق نموذج (EPS) أدى إلى تعزيز شعور كبار السن بالثقة، والفاعلية الذاتية، والانخراط المجتمعي، كما ساهم في تحسين نوعية الخدمات وتوجيه السياسات نحو تكامل حقيقي للفئات الهشة، وتؤكد أنه لا توجد فروق ذات دلالة (الجنس، مكان السكن).

دراسة (Kam, 2021) بعنوان: " من منظور نقاط القوة إلى نموذج التمكين-المشاركة-نقاط القوة في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية "

هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج تطبيقي متكامل يجمع بين نقاط القوة كمنظور أساسي لفهم المستفيدين في الصين، واستخدمت المنهج التحليلي النظري، حيث تناولت الأدبيات المرتبطة بتطبيق منظور نقاط القوة، ثم طورت نموذجاً يعالج التحديات المرتبطة بتطبيق هذا المنظور في الميدان، وتؤكد أن النموذج يعزز الفعالية المهنية للأخصائيين من خلال توفير إطار يساعدهم على بناء تدخلات تستند إلى قدرات الأفراد بدلاً من التركيز على مشكلاتهم، كما أنه يدمج

الأبعاد الاجتماعية والتنظيمية في عملية التدخل، كما لا توجد فروق ذات دلالة لمتغيرات الدراسة.

3.2 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات العربية والأجنبية المقترحة كدراسات سابقة للدراسة، فإنه يمكن استخلاص التعقيب على هذه الدراسات كآتي:

أولاً: الدراسات التي تناولت متغير استخدام الأساليب المهنية المتطورة

1. من حيث الأهداف: اتجهت معظم الدراسات إلى التركيز على تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين عبر تبني نماذج تدريبية وتقنية متقدمة، كما في دراسة (عبد العال وآخرون، 2024) التي ركزت على التنمية المهنية الرقمية، ودراسة (سعد، 2024) التي اقترحت برنامجاً تدريبياً لمهارات الممارسة المبنية على الأدلة، وعلى المستوى الأجنبي، نجد دراسات مثل (Jefferies et al., 2024) و(Currie et al., 2024) سعت إلى بناء مؤشرات أداء مهنية قابلة للتطبيق العملي.

2. من حيث العينة: شملت الدراسات السابقة عينات متنوعة من الأخصائيين الاجتماعيين في الجامعات، والجمعيات الأهلية، والمؤسسات المدرسية، مثل دراسة (عليو، 2023) التي أجريت على عينة تجريبية من الأخصائيين الاجتماعيين في المدارس، ودراسة (صالح، 2025) التي استهدفت الأخصائيين العاملين بالجمعيات الأهلية، وتتميز الدراسة الحالية بتركيزها على عينة مختارة من الأخصائيين العاملين في جميع المؤسسات.

3. من حيث الأداة: تشابهت معظم الدراسات، بما في ذلك الدراسة الحالية، في استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، كما اعتمدت دراسات مثل (عبد العال وآخرون، 2024) و(معتوق، 2023) على الاستبانات.

4. من حيث النتائج: اتفقت أغلب الدراسات في تأكيد أهمية تبني أساليب مهنية متطورة لتطوير الأداء المهني، كما هو واضح في دراسة (اللعبون، 2021) التي بينت أثر الممارسة المهنية على الأدلة في الوقاية من السلوكيات السلبية ودراسة (سليمان، 2020) التي أبرزت ضرورة تطوير مهارات الأخصائيين في دور رعاية المسنين.

ثانياً: الدراسات التي تناولت متغير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين

1. من حيث الأهداف: تناولت الدراسات السابقة موضوع الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين من زوايا متعددة، مثل دراسة (عبد العال وآخرون، 2024) التي هدفت إلى تطوير الأداء المهني من خلال آليات التنمية الرقمية في إدارات رعاية الشباب، ودراسة (عليو، 2023) التي ركزت على فعالية العلاقة الإشرافية كأحد أساليب خدمة الجماعة لتحسين الأداء المهني، وكذلك دراسة (سليمان، 2020) التي ركزت على جودة الأداء في دور رعاية المسنين.

2. من حيث العينة: تنوعت عينات الدراسات السابقة لتشمل الأخصائيين العاملين في الجامعات (عبد العال وآخرون، 2024)، والمدارس الثانوية (معتوق، 2023)، وإدارات التعليم (عليو، 2023)، ودور رعاية المسنين (سليمان، 2020). في المقابل، تستهدف الدراسة الحالية عينة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في جميع المؤسسات.

3. من حيث الأداة: اتفقت معظم الدراسات في استخدام الاستبانة كأداة رئيسية، مدعومة أحياناً بمقاييس مقننة، كما في دراسة (عليو، 2023)، ودراسة (معتوق، 2023). تتفق الدراسة الحالية مع هذا النهج.

4. من حيث النتائج: أجمعت الدراسات على أن تحسين الأداء المهني يتطلب تطويراً في المهارات والأساليب المهنية، كما في دراسة (سليمان، 2020)، وأكدت (عليو، 2023) على أهمية العلاقة الإشرافية كوسيلة فاعلة للتطوير، بينما أبرزت (عبد العال وآخرون، 2024) تأثير ضعف التفاعل المؤسسي.

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وتحديد صياغة المشكلة وتحديد أهدافها وأهميتها؛ ومن هنا يرى الباحث أن الدراسات السابقة لم تتناول موضوع الدراسة الحالية بشكل مباشر، إذ لم تجمع بين متغيراتها مجتمعة، مما استدعى إجراء هذه الدراسة للتعرف إلى مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، لتمييز بالجدة والأصالة في المجتمع الفلسطيني.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

3.1 منهجية الدراسة

3.2 مجتمع الدراسة وعينتها

3.3 أدوات الدراسة

3.4 متغيرات الدراسة

3.5 إجراءات تنفيذ الدراسة

3.6 المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

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

1.3 منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، يساعد المنهج الوصفي الارتباطي على فهم الظاهرة ووصفها وصفاً كمياً دقيقاً، وإن هذا المنهج لا يعتمد فقط على جمع المعلومات إنما يقوم بالربط وتحليل العلاقة ما بين متغيرات الدراسة للوصول إلى الاستنتاجات المرجو الوصول إليها من خلال الدراسة (عوده وملكوي، 1992).

2.3 مجتمع الدراسة وعينتها

(أ) مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأشخاص الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، والبالغ عددهم (1862)، حسب إحصائية جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني للعام (2025).

(ب) عينة الدراسة:

اختيرت عينة الدراسة كالتالي:

أولاً- العينة الاستطلاعية (Pilot Study): اختيرت عينة استطلاعية مكونة من (30) من الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك بغرض التأكد من صلاحية أدوات الدراسة واستخدامها لحساب الصدق والثبات.

ثانياً- عينة الدراسة (Sample Study): اختيرت عينة الدراسة بالطريقة القصدية، وقد حدد حجمها باستخدام معادلة كوكران (Cochran's formula)، بناءً على الافتراضات الإحصائية التالية: مستوى ثقة 95% ما يعادل ($Z = 1.96$)، وهامش خطأ 0.05، ونسبة التباين القصوى ($p = 0.50, q = 0.50$) لضمان الحصول على أكبر حجم عينة ممكن في ظل عدم وجود تقدير مسبق للتباين. وبالتعويض في المعادلة:

$$n_0 = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2} = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2} = 384.16$$

تم تقريب هذا الحجم الأولي إلى 385 استبياناً.

نظراً لأن حجم المجتمع المحدود معروف ($N = 1862$)، طُبّق تصحيح المجتمع المحدود على النحو الآتي:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} = \frac{385}{1 + \frac{385 - 1}{1862}} = 318.6$$

ليتين أن الحجم النظري المصحح اللازم هو 319 مفردة تقريباً.

عملياً، ولتعويض الاستبانات غير المُسترجعة أو غير الصالحة مثل القيم الشاذة وغيرها، تم توزيع جميع الاستبانات التي تم تقريبها في الخطوة الأولى (385) استبانةً، وقد تم استرجاع (353) استبانة صالحة للتحليل، مما يمثل معدل استجابة مرتفع بلغ حوالي 91.7% وبذلك تشكل هذه الاستبانات ($n = 353$) العينة النهائية الفعلية للدراسة، وهي تمثل ما نسبته 18.96%

من إجمالي المجتمع الأصلي. يُذكر أن الحجم الفعلي للعينة (353) أكبر من الحجم النظري المصحح (319)، وهذا يُعزّز من مصداقية النتائج ويُقلّل من هامش الخطأ الفعلي للدراسة. كما أن زيادة حجم العينة عن الحدّ النظري المحسوب تُسهم في تحسين دقة التقديرات الإحصائية وتقليل احتمال الخطأ من النوع الثاني (Kotrlík et al., 2001)، كما يُعد توزيع عدد أكبر من الاستبانات احتياطاً ضد الاستجابات غير المكتملة إجراءً منهجياً موصى به (Serdar, et al., 2021) والجدول (1.3) يوضح توزيع عينة الدراسة.

جدول (1.3)

توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديمغرافية

المتغير	المستوى	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	101	28.6
	أنثى	252	71.4
	المجموع	353	100.0
العمر	أقل من 25 عام	47	13.3
	من (25- أقل من 35) عام	141	39.9
	من (35- أقل من 45) عام	107	30.3
	من 45 عام فأكثر	58	16.4
	المجموع	353	100.0
الدرجة العلمية	بكالوريوس	266	75.4
	ماجستير فأعلى	87	24.6
	المجموع	353	100.0
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	112	31.7
	من 5- 10 سنوات	139	39.4
	11 سنوات فأكثر	102	28.9
	المجموع	353	100.0
قطاع العمل	قطاع حكومي	231	65.4
	قطاع خاص	86	24.4
	قطاع أهلي	36	10.2
	المجموع	353	100.0

يتضح من الجدول (1.3) أن العينة النهائية للدراسة البالغ عددها (353) أخصائياً وأخصائية تمثل توزعاً متوازناً وواقعياً لمجتمع الدراسة في شمال الضفة الغربية، حيث تشكّل الإناث النسبة الأكبر (71.4%)، ما يعكس الطابع النسائي الغالب في مهنة الخدمة الاجتماعية، في حين مثّل الذكور (28.6%). كما يلاحظ أن الفئة العمرية (25-35) عاماً هي الأكثر تمثيلاً

بنسبة (39.9%)، مما يدل على أن غالبية الأخصائيين الاجتماعيين في مرحلة العطاء المهني الفعّال. أما من حيث الدرجة العلمية، فغالبية المشاركين يحملون درجة البكالوريوس (75.4%)، مما يعكس طبيعة التأهيل الأكاديمي السائد في الميدان، ويظهر تنوعاً معقولاً في الخبرة وقطاع العمل، الأمر الذي يعزز تمثيل العينة وشمولها لمختلف فئات الأخصائيين الاجتماعيين في المنطقة.

3.3 أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحث على أداتين هما: مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة، ومقياس الأداء المهني، كما يلي:

أولاً: مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد اطلاع الباحث على الأدب التربوي والدراسات السابقة وعلى مقاييس استخدام الأساليب المهنية المتطورة المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: دراسة (قريشي، 2019)، ودراسة (العنزي، 2023)، قام الباحث بتطوير مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة استناداً إلى تلك الدراسات.

1.3.3 الخصائص السيكومترية لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة

صدق المقياس

استخدم نوعان من الصدق كما يلي:

أولاً: الصدق الظاهري (Face validity)

للتحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة، عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص ممن يحملون درجة الدكتوراه، وقد بلغ عددهم (11) محكماً، كما هو موضح في ملحق (ج)، إذ اعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة، وبناءً على ملاحظات المحكمين وآرائهم أجريت التعديلات المقترحة، فقد عدلت صياغة بعض الفقرات.

ثانياً: صدق البناء (Construct Validity)

من أجل التحقق من الصدق للمقياس استخدم أيضاً صدق البناء، على عينة استطلاعية مكونة من (30) من الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، واستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس (استخدام الأساليب المهنية المتطورة)، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة، كما هو مبين في الجدول (2.3):

جدول (2.3)

قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس، وقيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=30):

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع المجال
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني		الأساليب الإرشادية الحديثة		التقييم المهني المستند إلى الأدلة			
1	.55**	8	.69**	15	.77**	.70**	
2	.68**	9	.66**	16	.82**	.82**	
3	.78**	10	.84**	17	.86**	.69**	
4	.72**	11	.79**	18	.87**	.74**	
5	.76**	12	.74**	19	.70**	.61**	
6	.70**	13	.83**	20	.73**	.67**	
7	.70**	14	.65**	21	.84**	.70**	
درجة كلية للبُعد .65**		درجة كلية للبُعد .91**		درجة كلية للبُعد .88**			
العمل التشاركي والتكامل المهني		التطوير المهني المستمر					
22	.89**	29	.80**	-	-	-	
23	.87**	30	.83**	-	-	-	
24	.77**	31	.76**	-	-	-	
25	.80**	32	.73**	-	-	-	
26	.90**	33	.74**	-	-	-	
27	.88**	34	.78**	-	-	-	
28	.85**	35	.87**	-	-	-	
درجة كلية للبُعد .86**		درجة كلية للبُعد .88**					

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

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (2.3) أن قيم معامل ارتباط الفقرات تراوحت ما

بين (37-90)، وكانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً؛ إذ ذكر جارسيا (Garcia, 2011) أن

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

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

من فقرات المقياس.

ثبات مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة

للتأكد من ثبات مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة، وزع المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) من الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، وبهدف التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس، وأبعاده، فقد استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية بعد استخراج الصدق (35) فقرة، والجدول (3.3) يوضح قيم معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة، كما في الآتي:

جدول (3.3)

قيم معامل ثبات مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته بطريقة كرونباخ ألفا

البعد	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	7	.83
الأساليب الإرشادية الحديثة	7	.86
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	7	.90
العمل التشاركي والتكامل المهني	7	.93
التطوير المهني المستمر	7	.90
الدرجة الكلية	35	.96

يتضح من الجدول (3.3) أن قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة تراوحت ما بين (.83 - .93)، كما يلاحظ أن معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية بلغ (.96). وتعد هذه القيم مرتفعة، وتجعل من الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

ثانياً- مقياس الأداء المهني

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد اطلاع الباحث على الأدب التربوي والدراسات السابقة وعلى مقاييس الأداء المهني المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: دراسة (علي، 2020)، قام الباحث بتطوير الأداء المهني استناداً إلى تلك الدراسات.

2.3.3 الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء المهني

أ) صدق المقياس :

استخدم نوعان من الصدق كما يلي:

أولاً: الصدق الظاهري (Face validity)

للتحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين لمقياس الأداء المهني، عرّض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص ممن يحملون درجة الدكتوراه، وقد بلغ عددهم (11) محكماً، كما هو موضح في ملحق (ب)، إذ اعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة، وبناءً على ملاحظات المحكمين وآرائهم أجريت التعديلات المقترحة، فقد عدلت صياغة بعض الفقرات.

ثانياً: صدق البناء (Construct Validity)

من أجل التحقق من الصدق للمقياس استخدم أيضاً صدق البناء، على عينة استطلاعية مكونة من (30) من الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، واستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية

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

ثبات مقياس الأداء المهني

للتأكد من ثبات مقياس الأداء المهني، وزع المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) من الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، وبهدف التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس، وأبعاده، فقد استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية بعد استخراج الصدق (35) فقرة، والجدول (5.3) يوضح قيم معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الأداء المهني، كما في الآتي:

جدول (5.3)

قيم معامل ثبات مقياس الأداء المهني ومجالاته بطريقة كرونباخ ألفا

البعد	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية	7	.84
الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية	7	.92
القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة	7	.93
المرونة والتكيف المهني	7	.87
حل المشكلات واتخاذ القرار	7	.92
الدرجة الكلية	35	.97

يتضح من الجدول (5.3) أن قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات مقياس الأداء المهني تراوحت ما بين (.84- .93)، كما يلاحظ أن معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية بلغ (.97). وتعد هذه القيم مرتفعة، وتجعل من الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

تصحيح مقياسي الدراسة:

أولاً: مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة: تكون مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة في صورته النهائية بعد استخراج الصدق من (35)، فقرة موزعة على خمسة مجالات كما هو موضح في ملحق (ب)، وقد مثلت جميع الفقرات الاتجاه الإيجابي لاستخدام الأساليب المهنية المتطورة.

ثانياً: مقياس الأداء المهني: تكون مقياس الأداء المهني في صورته النهائية بعد استخراج الصدق من (35)، فقرة، موزعة على خمسة مجالات كما هو موضح في ملحق (ب)، وقد مثلت جميع الفقرات الاتجاه الإيجابي للأداء المهني.

وقد طُلب من المستجيب تقدير إجاباته عن طريق تدرج ليكرت (Likert) خماسي، وأعطيت الأوزان للفقرات كما يلي: تنطبق تماماً (5) درجات، تنطبق كثيراً (4) درجات، تنطبق لحد ما (3) درجات، تنطبق قليلاً (2) درجتان، لا تنطبق (1)، درجة واحدة.

ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، ولتحديد مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني لدى عينة الدراسة حولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات وتصنيف المستوى إلى ثلاثة مستويات : منخفضة ومتوسطة وعالية، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية :

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

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

جدول (6.3)

درجات احتساب مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني

مستوى منخفض	2.33 فأقل
مستوى متوسط	2.34 - 3.67
مستوى مرتفع	3.68 - 5

يوضح الجدول درجات ومستويات استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

4.3 تصميم الدراسة ومتغيراتها

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أ- المتغيرات (الديمغرافية):

1. الجنس: وله مستويان هي: (1-ذكر ، 2-أنثى).
2. العمر: وله ثلاثة مستويات: (1-أقل من 25 عام، 2-من (25-أقل من 35) عام، 3-من (35-أقل من 45) عام، 4- (من 45 عام فأكثر).
3. الدرجة العلمية: ولها مستويان هي: (1-بكالوريوس، 2-ماجستير فأعلى).
4. عدد سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات هي: (1-أقل من 5 سنوات، 2-من 5 - 10 سنوات، 3-11 سنوات فأكثر).
5. قطاع العمل: ولها ثلاثة مستويات هي: (1-قطاع حكومي، 2-قطاع خاص، 3-قطاع أهلي).

ب-المتغير التابع:

أ) الدرجة الكلية والمجالات الفرعية التي تقيس استخدام الأساليب المهنية المتطورة من وجهة نظر عينة الدراسة.

ب) الدرجة الكلية والمجالات الفرعية التي تقيس الأداء المهني من وجهة نظر عينة الدراسة.

5.3 إجراءات تنفيذ الدراسة

نفذت الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. جمع المعلومات من العديد من المصادر كالكتب، المقالات، التقارير، الرسائل الجامعية، وغيرها، وذلك من أجل وضع الإطار النظري للدراسة.
2. الحصول على إحصائية بعدد الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية.
3. تحديد مجتمع الدراسة، ومن ثم تحديد عينة الدراسة.
4. تطوير أدوات الدراسة من خلال مراجعة الأدب التربوي في هذا المجال.
5. تحكيم أدوات الدراسة.
6. تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية ومن خارج عينة الدراسة الأساسية، إذ شملت (30) من الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، وذلك بهدف التأكد من دلالات صدق أدوات الدراسة وثباتها.
7. تطبيق أدوات الدراسة على العينة الأصلية، والطلب منهم الإجابة عن فقراتها بكل صدق وموضوعية، وذلك بعد إعلامهم بأن إجاباتهم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

8. إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب، حيث استخدم برنامج الرزمة الإحصائي (SPSS, 28)

لتحليل البيانات، وإجراء التحليل الإحصائي المناسب.

9. مناقشة النتائج التي أسفر عنها التحليل في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة، والخروج

بمجموعة من التوصيات والمقترحات البحثية.

6.3 المعالجات الإحصائية

من أجل معالجة البيانات وبعد جمعها قام الباحث باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (SPSS, 28) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.

2. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفحص الثبات.

3. اختبار بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة العلاقة بين استخدام الأساليب المهنية

المتطورة والأداء المهني، كذلك لفحص صدق أداتي الدراسة.

4. اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، للكشف عن الفروق في

استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني، كلاً على حدة حسب متغيرات الجنس،

والدرجة العلمية.

5. اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في استخدام

الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني، كلاً على حدة حسب متغيرات العمر، وعدد سنوات

الخبرة، وقطاع العمل.

6. اختبار أقل فرق دال (LSD) للمقارنات البعدية.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.4 نتائج السؤال الأول

2.1.4 نتائج السؤال الثاني

2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1.2.4 نتائج الفرضية الأولى

2.2.4 نتائج الفرضية الثانية

3.2.4 نتائج الفرضية الثالثة

4.2.4 نتائج الفرضية الرابعة

5.2.4 نتائج الفرضية الخامسة

6.2.4 نتائج الفرضية السادسة

7.2.4 نتائج الفرضية السابعة

8.2.4 نتائج الفرضية الثامنة

9.2.4 نتائج الفرضية التاسعة

10.2.4 نتائج الفرضية العاشرة

11.2.4 نتائج الفرضية الحادية عشر

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

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

1.4- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة

للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية؟

للإجابة عن السؤال الأول حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، كما بالجدول (1.4):

جدول (1.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم البعد	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	4	العمل التشاركي والتكامل المهني	4.23	.550	84.6	مرتفع
2	5	التطوير المهني المستمر	4.18	.596	83.6	مرتفع
3	2	الأساليب الإرشادية الحديثة	4.14	.583	82.8	مرتفع
4	3	التقييم المهني المستند إلى الأدلة	4.12	.631	82.4	مرتفع
5	1	استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	4.03	.733	80.6	مرتفع
		استخدام الأساليب المهنية المتطورة	4.14	.527	82.8	مرتفع

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

استخدام الأساليب المهنية المتطورة ككل بلغ (4.14) ونسبة مئوية (82.8%) وبتقدير مرتفع، أما

المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة تراوحت ما بين (4.23-4.03)، وجاء مجال "العمل التشاركي والتكامل المهني" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.23) ونسبة مئوية (84.6%) وبتقدير مرتفع، بينما جاء مجال "استخدام التكنولوجيا في العمل المهني" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.03) ونسبة مئوية (80.6%) وبتقدير مرتفع؛ كما حُسبت المتوسطات والانحرافات والنسب لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال من مجالات المقياس على حدة، وعلى النحو الآتي:

1) مجال العمل التشاركي والتكامل المهني

جدول (2.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال العمل التشاركي والتكامل المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	25	أشجع بيئة العمل التعاوني.	4.33	.673	86.6	مرتفع
2	23	أحيل بعض الحالات إلى جهات مختصة عند الحاجة.	4.32	.748	86.4	مرتفع
3	26	أطلب الاستشارة من زملاء مختصين في حالات معقدة.	4.29	.715	85.8	مرتفع
4	28	ألتزم بتوثيق القرارات المتخذة جماعياً.	4.24	.757	84.8	مرتفع
5	27	أساهم في بناء شبكات دعم مهني للمستفيدين.	4.21	.774	84.2	مرتفع
6	22	أشارك المعلومات مع الزملاء بخصوص الحالات وفق ضوابط الخصوصية.	4.13	.878	82.6	مرتفع
7	24	أشارك في اجتماعات تخطيط الحالة مع مهنيين من تخصصات متعددة.	4.12	.864	82.4	مرتفع

يتضح من الجدول (2.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

مجال العمل التشاركي والتكامل المهني تراوحت ما بين (4.33 - 4.12)، وجاءت فقرة "أشجع

بيئة العمل التعاوني" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.33) وبنسبة مئوية (86.6%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة "أشارك في اجتماعات تخطيط الحالة مع مهنيين من تخصصات متعددة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.12) وبنسبة مئوية (82.4%) وبتقدير مرتفع.

(2) مجال التطوير المهني المستمر

جدول (3.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال التطوير المهني المستمر مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	30	أتابع آخر المستجدات في الممارسات الاجتماعية.	4.23	.758	84.6	مرتفع
2	29	أشارك في ورش العمل التدريبية بانتظام.	4.21	.765	84.2	مرتفع
3	35	أُسجل تجربتي المهنية وأحلّها بهدف التطوير المستقبلي.	4.18	.825	83.6	مرتفع
4	33	أستفيد من منصات التعليم الإلكتروني لتطوير مهاراتي.	4.17	.770	83.4	مرتفع
5	34	أشارك في مجموعات نقاش مهني.	4.17	.806	83.4	مرتفع
6	31	أشارك في مؤتمرات مهنية كلما أتيحت الفرصة.	4.15	.872	83.0	مرتفع
7	32	أُسجّل في دورات تعليم مستمر.	4.13	.910	82.6	مرتفع

يتضح من الجدول (3.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

مجال التطوير المهني المستمر تراوحت ما بين (4.23 - 4.13)، وجاءت فقرة "أتابع آخر

المستجدات في الممارسات الاجتماعية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.23) وبنسبة

مئوية (84.6%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أسجل في دورات تعليم مستمر " في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.13) ونسبة مئوية (82.6%) وبتقدير مرتفع.

(3) مجال الأساليب الإرشادية الحديثة

جدول (4.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الأساليب الإرشادية الحديثة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	14	لدي قدرة على العمل بأساليب إدارة الحالة الفردية.	4.26	.769	85.2	مرتفع
2	11	أستفيد من النماذج المهنية القائمة على الحلول.	4.21	.808	84.2	مرتفع
3	9	لدي معرفة بكيفية استخدام الأساليب الحديثة للنظريات العلمية.	4.14	.838	82.8	مرتفع
4	10	أُكيّف الأساليب المهنية حسب احتياجات الحالة.	4.13	.778	82.6	مرتفع
5	13	أوظّف مهارات الذكاء العاطفي كجزء من الأساليب المهنية الحديثة.	4.12	.836	82.4	مرتفع
6	12	أطبق تمارين نفسية معرفية مع المستفيدين.	4.11	.870	82.2	مرتفع
7	8	أطبق أسلوب الإرشاد المهني المختصر عند الحاجة.	4.06	.820	81.2	مرتفع

يتضح من الجدول (4.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

مجال الأساليب الإرشادية الحديثة تراوحت ما بين (4.26 - 4.06)، وجاءت فقرة " لدي قدرة على

العمل بأساليب إدارة الحالة الفردية " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.26) ونسبة مئوية

(85.2%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أطبق أسلوب الإرشاد المهني المختصر عند

الحاجة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.06) وبنسبة مئوية (81.2%) وبتقدير متوسط.

(4) مجال التقييم المهني المستند إلى الأدلة

جدول (5.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال التقييم المهني المستند إلى الأدلة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	21	أراعي الفروقات الفردية في عملية التقييم.	4.23	.778	84.6	مرتفع
2	18	أقيم الاحتياجات بشكل دوري خلال التدخل المهني.	4.19	.775	83.8	مرتفع
3	17	أقيم فاعلية التدخلات باستخدام معايير محددة.	4.12	.852	82.4	مرتفع
4	20	أرجع إلى دراسات سابقة عند إعداد معايير التقييم.	4.11	.947	82.2	مرتفع
5	15	أستخدم أدوات مقننة لتقييم الحالات الاجتماعية.	4.07	.863	81.4	مرتفع
6	19	أشرك المستفيد في عملية التقييم الذاتي.	4.07	.892	81.4	مرتفع
7	16	أعتمد على نتائج التقييم في تحديد التدخل المهني.	4.04	.885	80.8	مرتفع

يتضح من الجدول (5.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

مجال التقييم المهني المستند إلى الأدلة تراوحت ما بين (4.23 - 4.04)، وجاءت فقرة " أراعي

الفروقات الفردية في عملية التقييم" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.23) وبنسبة مئوية

(84.6%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أعتمد على نتائج التقييم في تحديد التدخل المهني"

في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.04) وبنسبة مئوية (80.8%) وبتقدير مرتفع.

(5) مجال استخدام التكنولوجيا في العمل المهني

جدول (6.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات استخدام التكنولوجيا في العمل المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	1	استخدم قواعد البيانات إلكترونية خلال عملي مع المستفيدين.	4.33	.883	86.6	مرتفع
2	4	أستخدم الإنترنت للبحث عن أساليب مهنية جديدة.	4.20	.806	84.0	مرتفع
3	5	أوظف التقنيات الالكترونية في عقد جلسات مهنية مع المنفعين.	4.05	1.003	81.0	مرتفع
4	7	أوثق جلساتي المهنية بصيغة رقمية محفوظة وآمنة وقابلة للمراجعة.	4.03	1.029	80.6	مرتفع
5	2	أستعين بتطبيقات تحليل البيانات الاجتماعية في تقارير المهنة.	3.88	.930	77.6	مرتفع
6	3	أستخدم البريد الإلكتروني في تواصل مع المستفيدين.	3.88	1.233	77.6	مرتفع
7	6	أستخدم أدوات رقمية لقياس نتائج التدخل الاجتماعي.	3.82	1.083	76.4	مرتفع

يتضح من الجدول (6.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

مجال استخدام التكنولوجيا في العمل المهني تراوحت ما بين (4.33-3.82)، وجاءت فقرة "

استخدم قواعد البيانات إلكترونية خلال عملي مع المستفيدين" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي

قدره (4.33) ونسبة مئوية (86.6%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة "أستخدم أدوات رقمية

لقياس نتائج التدخل الاجتماعي" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.82) ونسبة مئوية

(76.4%) وبتقدير مرتفع.

2.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما مستوى الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية ؟

للإجابة عن السؤال الثاني حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب

المئوية لمقياس الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، والجدول (6.4)

يوضح ذلك:

جدول (7.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل مجال من مجالات مقياس الأداء المهني وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم البعد	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	3	القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة	4.41	.450	88.2	مرتفع
2	2	الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية	4.40	.456	88.0	مرتفع
3	4	المرونة والتكيف المهني	4.33	.460	86.6	مرتفع
4	5	حل المشكلات واتخاذ القرار	4.33	.476	86.6	مرتفع
5	1	الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية	4.30	.487	86.0	مرتفع
		الأداء المهني	4.36	.397	87.2	مرتفع

يتضح من الجدول (7.4) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس

الأداء المهني ككل بلغ (4.36) وبنسبة مئوية (87.2%) وبتقدير مرتفع، أما المتوسطات الحسابية

لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات مقياس الأداء المهني تراوحت ما بين (4.30-4.41)،

وجاء مجال " القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره

(4.41) وبنسبة مئوية (88.2%) وبتقدير مرتفع، بينما جاء مجال " الكفاءة في تقديم الخدمات

الاجتماعية" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.30) ونسبة مئوية (86.0%) وبتقدير مرتفع.

وقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال من مجالات مقياس الأداء المهني كل مجال على حدة، وعلى النحو الآتي:

(1) مجال القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة

جدول (8.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	21	أنهي العلاقة المهنية في الوقت المناسب بطريقة مهنية.	4.44	.638	88.8	مرتفع
2	20	أحافظ على المهنية في جميع مراحل العلاقة المهنية.	4.43	.623	88.6	مرتفع
3	15	أنشئ علاقة مهنية قائمة على الثقة مع المستفيدين.	4.42	.674	88.4	مرتفع
4	17	أنقن مهارات الاستماع الفعال لمشكلات المستفيد.	4.42	.686	88.4	مرتفع
5	19	أستخدم لغة مناسبة عند الحديث مع المستفيدين.	4.41	.651	88.2	مرتفع
6	16	أستخدم التواصل الفعال مع الأفراد والجماعات.	4.40	.671	88.0	مرتفع
7	18	أشجع المستفيد على التعبير عن رأيه بحرية.	4.35	.699	87.0	مرتفع

يتضح من الجدول (8.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

مجال القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة تراوحت ما بين (4.35 - 4.44)، وجاءت فقرة " أنهي

العلاقة المهنية في الوقت المناسب بطريقة مهنية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.44)

وبنسبة مئوية (88.8%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة "أشجع المستفيد على التعبير عن رأيه بحرية" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.35) وبنسبة مئوية (87.0%) وبتقدير مرتفع؛ وجاءت في الترتيب السابع والأخير ويعزى ذلك إلى أن تشجيع المستفيد على التعبير يعدّ ممارسة أكثر حساسية وتعقيداً مقارنة بالمهارات المهنية الأخرى في المجال؛ إذ يتطلب مستوى عالياً من الثقة المتبادلة، ووعياً بطبيعة المستفيدين وخلفياتهم الثقافية.

(2) مجال الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية

جدول (9.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	9	أحرص على الشفافية في التعامل.	4.46	.682	89.2	مرتفع
2	11	أرفض استغلال العلاقة المهنية لأي مصلحة شخصية.	4.44	.628	88.8	مرتفع
3	8	لدي التزام بالسرية المهنية أثناء تعاملتي المهني مع الحالات.	4.40	.675	88.0	مرتفع
4	10	ألتزم بالحياد وعدم التمييز في تقديم الخدمة.	4.40	.684	88.0	مرتفع
5	12	أبدي الاحترام الكامل لقيم المستفيد.	4.39	.682	87.8	مرتفع
6	13	أبلغ الجهات المختصة عند وجود خطر محتمل على المستفيد.	4.38	.681	87.6	مرتفع
7	14	أمارس دوري ضمن الحدود المهنية المحددة.	4.35	.686	87.0	مرتفع

يتضح من الجدول (9.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

مجال الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية تراوحت ما بين (4.35 - 4.46)، وجاءت فقرة "

أحرص على الشفافية في التعامل" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.46) وبنسبة مئوية (89.2%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أمارس دوري ضمن الحدود المهنية المحددة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.35) وبنسبة مئوية (87.0%) وبتقدير مرتفع.

(3) مجال المرونة والتكيف المهني

جدول (10.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال المرونة والتكيف المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	23	أُكَيِّفُ أسلوبِي المهني حسب حالة كل مستفيد.	4.40	.637	88.0	مرتفع
2	24	أوازن بين مهماتي المتعددة بكفاءة.	4.36	.697	87.2	مرتفع
3	25	أستفيد من التحديات المهنية كفرص للنمو.	4.34	.693	86.8	مرتفع
4	28	أعيد ترتيب أولوياتي المهنية عند الحاجة.	4.33	.630	86.6	مرتفع
5	27	أتكيف مع التوجيهات الإدارية الجديدة بسهولة.	4.31	.753	86.2	مرتفع
6	26	أواجه الصعوبات بروح إيجابية.	4.30	.687	86.0	مرتفع
7	22	أتعامل بهدوء مع الضغوط المهنية.	4.30	.711	86.0	مرتفع

يتضح من الجدول (10.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

مجال المرونة والتكيف المهني تراوحت ما بين (4.30 - 4.40)، وجاءت فقرة " أُكَيِّفُ أسلوبِي

المهني حسب حالة كل مستفيد " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.40) وبنسبة مئوية

(88.0%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أتعامل بهدوء مع الضغوط المهنية" في المرتبة

الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.30) وبنسبة مئوية (86.0%) وبتقدير مرتفع.

(4) مجال حل المشكلات واتخاذ القرار

جدول (11.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال حل المشكلات واتخاذ القرار مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	30	أضع خطة عمل واضحة لحل المشكلة.	4.37	.607	87.4	مرتفع
2	35	أقيم أثر القرارات المهنية على المستفيد.	4.37	.711	87.4	مرتفع
3	31	أشرك المستفيد في اتخاذ القرارات.	4.34	.738	86.8	مرتفع
4	29	أحل مشكلات المستفيد بطريقة منهجية.	4.33	.666	86.6	مرتفع
5	34	ألزم بالمرونة في تعديل القرارات عند الضرورة.	4.33	.686	86.6	مرتفع
6	32	أواجه المواقف الطارئة بهدوء ومنطق.	4.31	.711	86.2	مرتفع
7	33	أستخدم التفكير النقدي في حل الحالات المعقدة.	4.28	.763	85.6	مرتفع

يتضح من الجدول (11.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

مجال حل المشكلات واتخاذ القرار تراوحت ما بين (4.37 - 4.28)، وجاءت فقرة "أضع خطة

عمل واضحة لحل المشكلة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.37) ونسبة مئوية

(87.4%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة "أستخدم التفكير النقدي في حل الحالات المعقدة" في

المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.28) ونسبة مئوية (85.6%) وبتقدير مرتفع.

(5) مجال الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية
جدول (12.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية
مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	1	ألتزم بخطط التدخل مع الحالات حتى نهايتها.	4.44	.763	88.8	مرتفع
2	7	أقدم الخدمة بأسلوب مبني على احترام الفرد.	4.42	.661	88.4	مرتفع
3	5	أقدم خدمات شاملة تلبي احتياجات المستفيد.	4.29	.729	85.8	مرتفع
4	4	أستخدم أساليب فعالة لحل المشكلات الاجتماعية.	4.28	.672	85.6	مرتفع
5	6	أراعي الوقت المناسب في تقديم الخدمة.	4.28	.681	85.6	مرتفع
6	3	أكيف تدخل وفقاً لاحتياجات المستفيد.	4.28	.721	85.6	مرتفع
7	2	أحقق نتائج ملموسة مع أغلب الحالات التي أتابعها.	4.12	.739	82.4	مرتفع

يتضح من الجدول (12.4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية تراوحت ما بين (4.12-4.44)، وجاءت فقرة " ألتزم بخطط التدخل مع الحالات حتى نهايتها" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.44) ونسبة مئوية (88.8%) وبتقدير مرتفع، بينما جاءت فقرة " أحقق نتائج ملموسة مع أغلب الحالات التي أتابعها" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (4.12) ونسبة مئوية (82.4%) وبتقدير مرتفع.

2.4- النتائج المتعلقة بالفرضيات

1.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.

ومن أجل فحص الفرضية الأولى وتحديد الفروق تبعاً إلى متغير الجنس، استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test).

جدول (13.4)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	ذكر	101	4.13	.635	1.649	.100
	أنثى	252	3.99	.767		
الأساليب الإرشادية الحديثة	ذكر	101	4.23	.534	1.841	.066
	أنثى	252	4.11	.599		
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	ذكر	101	4.25	.490	2.557	.011*
	أنثى	252	4.06	.673		
العمل التشاركي والتكامل المهني	ذكر	101	4.27	.517	.801	.424
	أنثى	252	4.22	.563		
التطوير المهني المستمر	ذكر	101	4.24	.480	1.347	.179
	أنثى	252	4.15	.636		
الدرجة الكلية	ذكر	101	4.23	.443	1.950	.052
	أنثى	252	4.11	.555		

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

يتضح من الجدول (13.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام الأساليب

المهنية المتطورة ومجالاتها تبعاً لمتغير الجنس، باستثناء مجال التقييم المهني المستند إلى الأدلة، حيث ظهرت الفروق لصالح الذكور.

كما تبين أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته باستثناء مجال: (التقييم المهني المستند إلى الأدلة) كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha < 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاتها باستثناء مجال: (التقييم المهني المستند إلى الأدلة) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس، بينما جاءت الفروق دالة على مجال التقييم المهني المستند إلى الأدلة إذ جاءت لصالح الذكور.

وبذلك يمكن القول إن الفروق المحدودة بين الجنسين في هذا المجال لا تعكس تبايناً في الكفاءة المهنية العامة، بقدر ما تُظهر اختلافاً في فرص التطبيق العملي واستخدام الأدلة البحثية ضمن بيئة العمل الاجتماعي.

2.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

ومن أجل فحص الفرضية، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدولان (14.4) و(15.4) يبين ذلك:

جدول (14.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في

شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	أقل من 25 عام	47	4.24	.440
	من (25- أقل من 35) عام	141	4.21	.599
	من (35- أقل من 45) عام	107	3.92	.822
	من 45 عام فأكثر	58	3.64	.856
الأساليب الإرشادية الحديثة	أقل من 25 عام	47	4.24	.455
	من (25- أقل من 35) عام	141	4.23	.506
	من (35- أقل من 45) عام	107	4.10	.625
	من 45 عام فأكثر	58	3.95	.710
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	أقل من 25 عام	47	4.26	.460
	من (25- أقل من 35) عام	141	4.18	.572
	من (35- أقل من 45) عام	107	4.08	.726
	من 45 عام فأكثر	58	3.92	.658
العمل التشاركي والتكامل المهني	أقل من 25 عام	47	4.25	.458
	من (25- أقل من 35) عام	141	4.27	.511
	من (35- أقل من 45) عام	107	4.21	.626
	من 45 عام فأكثر	58	4.18	.566
التطوير المهني المستمر	أقل من 25 عام	47	4.25	.473
	من (25- أقل من 35) عام	141	4.25	.501
	من (35- أقل من 45) عام	107	4.15	.671
	من 45 عام فأكثر	58	3.98	.708
الدرجة الكلية	أقل من 25 عام	47	4.25	.397
	من (25- أقل من 35) عام	141	4.23	.457
	من (35- أقل من 45) عام	107	4.09	.586
	من 45 عام فأكثر	58	3.93	.600

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

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

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

جدول (15.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	بين المجموعات	16.755	3	5.585	11.295	.000*
	داخل المجموعات	172.566	349	.494		
	المجموع	189.321	352			
الأساليب الإرشادية الحديثة	بين المجموعات	4.050	3	1.350	4.078	.007*
	داخل المجموعات	115.520	349	.331		
	المجموع	119.570	352			
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	بين المجموعات	3.982	3	1.327	3.401	.018*
	داخل المجموعات	136.218	349	.390		
	المجموع	140.200	352			
العمل التشاركي والتكامل المهني	بين المجموعات	.420	3	.140	.460	.710
	داخل المجموعات	105.991	349	.304		
	المجموع	106.411	352			
التطوير المهني المستمر	بين المجموعات	3.375	3	1.125	3.227	.023*
	داخل المجموعات	121.697	349	.349		
	المجموع	125.072	352			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	4.411	3	1.470	5.493	.001*
	داخل المجموعات	93.434	349	.268		
	المجموع	97.845	352			

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

يتبين من الجدول (15.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس استخدام

الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته باستثناء مجال: (العمل التشاركي والتكامل المهني) كانت

أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha < 0.05$)، وبالتالي وجود فروق في استخدام

الأساليب المهنية المتطورة ومجالاتها باستثناء مجال: (العمل التشاركي والتكامل المهني)

للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة

ومجالاته الدالة تعزى لمتغير العمر، أجري اختبار (LSD) والجدول (16.4) يوضح ذلك:

جدول (16.4)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته الدالة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

المتغير	المستوى	المتوسط	أقل من 25 عام	من (25- أقل من 35) عام	من (35- أقل من 45) عام	من 45 عام فأكثر
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	أقل من 25 عام	4.24	—	0.031	0.320*	0.602*
	من (25- أقل من 35) عام	4.21	—	—	0.288*	0.570*
	من (35- أقل من 45) عام	3.92	—	—	—	0.282
	من 45 عام فأكثر	3.64	—	—	—	—
الأساليب الإرشادية الحديثة	أقل من 25 عام	4.24	—	0.008	0.144	0.294
	من (25- أقل من 35) عام	4.23	—	—	0.136	0.286*
	من (35- أقل من 45) عام	4.10	—	—	—	0.150
	من 45 عام فأكثر	3.95	—	—	—	—
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	أقل من 25 عام	4.26	—	0.072	0.173	0.339*
	من (25- أقل من 35) عام	4.18	—	—	0.101	0.267*
	من (35- أقل من 45) عام	4.08	—	—	—	0.167
	من 45 عام فأكثر	3.92	—	—	—	—
التطوير المهني المستمر	أقل من 25 عام	4.25	—	0.000	0.100	0.272
	من (25- أقل من 35) عام	4.25	—	—	0.100	0.272*
	من (35- أقل من 45) عام	4.15	—	—	—	0.172
	من 45 عام فأكثر	3.98	—	—	—	—
الدرجة الكلية	أقل من 25 عام	4.25	—	0.018	0.155	0.315*
	من (25- أقل من 35) عام	4.23	—	—	0.137	0.297*
	من (35- أقل من 45) عام	4.09	—	—	—	0.160
	من 45 عام فأكثر	3.93	—	—	—	—

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

يتبين من الجدول (16.4) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$)، في مجال:

(استخدام التكنولوجيا في العمل المهني) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تبعاً

إلى متغير العمر بين (أقل من 25 عام) من جهة وكل من: من (35- أقل من 45) عام، ومن 45 عام فأكثر، من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح أقل من 25 عام. كذلك وجود فروق دالة إحصائياً بين من (25- أقل من 35) عام من جهة وكل من: من (35- أقل من 45) عام، ومن 45 عام فأكثر، من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح من (25- أقل من 35) عام.

وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$)، في مجالي: (الأساليب الإرشادية الحديثة، التطوير المهني المستمر) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تبعاً إلى متغير العمر بين من (25- أقل من 35) عام، ومن 45 عام فأكثر، وجاءت الفروق لصالح 25- أقل من 35 عام.

وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$)، في استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجال: (التقييم المهني المستند إلى الأدلة) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تبعاً إلى متغير العمر بين من 45 عام فأكثر من جهة وكل من: أقل من 25 عام، ومن (25- أقل من 35) عام، من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح كل من: أقل من 25 عام، ومن (25- أقل من 35) عام.

3.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

ومن أجل فحص الفرضية الثالثة وتحديد الفروق تبعاً إلى متغير الدرجة العلمية، استخدم

اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (17.4) تبين

ذلك:

جدول (17.4)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

المتغير	الدرجة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	بكالوريوس	266	4.06	.731	1.240	.216
	ماجستير فأعلى	87	3.94	.739		
الأساليب الإرشادية الحديثة	بكالوريوس	266	4.15	.584	.188	.851
	ماجستير فأعلى	87	4.13	.581		
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	بكالوريوس	266	4.13	.633	.341	.733
	ماجستير فأعلى	87	4.10	.629		
العمل التشاركي والتكامل المهني	بكالوريوس	266	4.25	.528	1.026	.306
	ماجستير فأعلى	87	4.18	.613		
التطوير المهني المستمر	بكالوريوس	266	4.18	.602	.294	.769
	ماجستير فأعلى	87	4.16	.581		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	266	4.15	.536	.748	.455
	ماجستير فأعلى	87	4.10	.501		

يتبين من الجدول (17.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس استخدام الأساليب

المهنية المتطورة ومجالاته كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha < 0.05$)،

وبالتالي عدم وجود فروق في استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاتها للأخصائيين

الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

4.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

ومن أجل فحص الفرضية الرابعة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. والجدولان (18.4) و(19.4) يبينان:

جدول (18.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	أقل من 5 سنوات	112	4.04	.614
	من 5 - 10 سنوات	139	4.34	.492
	11 سنوات فأكثر	102	3.59	.895
الأساليب الإرشادية الحديثة	أقل من 5 سنوات	112	4.12	.556
	من 5 - 10 سنوات	139	4.31	.427
	11 سنوات فأكثر	102	3.95	.719
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	أقل من 5 سنوات	112	4.09	.598
	من 5 - 10 سنوات	139	4.27	.532
	11 سنوات فأكثر	102	3.95	.739
العمل التشاركي والتكامل المهني	أقل من 5 سنوات	112	4.15	.544
	من 5 - 10 سنوات	139	4.36	.473
	11 سنوات فأكثر	102	4.16	.624
التطوير المهني المستمر	أقل من 5 سنوات	112	4.15	.573
	من 5 - 10 سنوات	139	4.33	.434
	11 سنوات فأكثر	102	4.01	.748
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	112	4.11	.496
	من 5 - 10 سنوات	139	4.32	.407
	11 سنوات فأكثر	102	3.93	.618

يتضح من خلال الجدول (18.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن

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

التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (19.4) يوضح ذلك:

جدول (19.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	بين المجموعات	33.085	2	16.542	37.058	.000*
	داخل المجموعات	156.236	350	.446		
	المجموع	189.321	352			
الأساليب الإرشادية الحديثة	بين المجموعات	7.728	2	3.864	12.092	.000*
	داخل المجموعات	111.842	350	.320		
	المجموع	119.570	352			
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	بين المجموعات	6.220	2	3.110	8.125	.000*
	داخل المجموعات	133.980	350	.383		
	المجموع	140.200	352			
العمل التشاركي والتكامل المهني	بين المجموعات	3.441	2	1.721	5.849	.003*
	داخل المجموعات	102.969	350	.294		
	المجموع	106.411	352			
التطوير المهني المستمر	بين المجموعات	6.223	2	3.111	9.162	.000*
	داخل المجموعات	118.850	350	.340		
	المجموع	125.072	352			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	9.120	2	4.560	17.988	.000*
	داخل المجموعات	88.726	350	.254		
	المجموع	97.845	352			

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

يتبين من الجدول (19.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس استخدام

الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته كانت؛ أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة

($\alpha < 0.05$)، وبالتالي وجود فروق في استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاتها للأخصائيين

الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمقياس استخدام الأساليب المهنية

المتطورة ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد

سنوات الخبرة، أجري اختبار أقل فرق دال (LSD) والجدول (20.4) يوضح ذلك :

جدول (20.4)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

المتغير	المستوى	المتوسط	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	11 سنوات فأكثر
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	أقل من 5 سنوات	4.04	—	-0.296*	0.454*
	من 5-10 سنوات	4.34	—	—	0.750*
	11 سنوات فأكثر	3.59	—	—	—
الأساليب الإرشادية الحديثة	أقل من 5 سنوات	4.12	—	-0.191*	0.169
	من 5-10 سنوات	4.31	—	—	0.360*
	11 سنوات فأكثر	3.95	—	—	—
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	أقل من 5 سنوات	4.09	—	-0.179*	0.143
	من 5-10 سنوات	4.27	—	—	0.321*
	11 سنوات فأكثر	3.95	—	—	—
العمل التشاركي والتكامل المهني	أقل من 5 سنوات	4.15	—	-0.204*	-0.004
	من 5-10 سنوات	4.36	—	—	0.200*
	11 سنوات فأكثر	4.16	—	—	—
التطوير المهني المستمر	أقل من 5 سنوات	4.15	—	-0.182*	0.138
	من 5-10 سنوات	4.33	—	—	0.321*
	11 سنوات فأكثر	4.01	—	—	—
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	4.11	—	-0.210*	0.180
	من 5-10 سنوات	4.32	—	—	0.390*
	11 سنوات فأكثر	3.93	—	—	—

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 < p)

يتبين من الجدول (20.4) الآتي وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$)، في

مجال: (استخدام التكنولوجيا في العمل المهني)، للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة

الغربية تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة بين (من 5-10 سنوات) من جهة وكل من: (أقل من 5 سنوات)، و (11 سنوات فأكثر)، من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح (من 5-10 سنوات). كما جاءت فروق دالة إحصائياً بين (أقل من 5 سنوات)، و (11 سنوات فأكثر)، وجاءت الفروق لصالح (أقل من 5 سنوات).

وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$)، في استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالات: (الأساليب الإرشادية الحديثة، التقييم المهني المستند إلى الأدلة، العمل التشاركي والتكامل المهني، التطوير المهني المستمر) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة بين (من 5-10 سنوات) من جهة وكل من: (أقل من 5 سنوات)، و (11 سنوات فأكثر)، من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح (من 5-10 سنوات).

5.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.

ومن أجل فحص الفرضية الخامسة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير قطاع العمل، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير قطاع العمل. والجدولان (21.4) و (22.4) يبينان ذلك:

جدول (21.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	قطاع حكومي	231	3.98	.767
	قطاع خاص	86	4.07	.714
	قطاع أهلي	36	4.25	.481
الأساليب الإرشادية الحديثة	قطاع حكومي	231	4.10	.605
	قطاع خاص	86	4.20	.545
	قطاع أهلي	36	4.31	.494
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	قطاع حكومي	231	4.07	.649
	قطاع خاص	86	4.18	.644
	قطاع أهلي	36	4.30	.410
العمل التشاركي والتكامل المهني	قطاع حكومي	231	4.22	.552
	قطاع خاص	86	4.22	.565
	قطاع أهلي	36	4.34	.504
التطوير المهني المستمر	قطاع حكومي	231	4.15	.629
	قطاع خاص	86	4.20	.557
	قطاع أهلي	36	4.29	.448
الدرجة الكلية	قطاع حكومي	231	4.10	.551
	قطاع خاص	86	4.17	.508
	قطاع أهلي	36	4.30	.373

يتضح من خلال الجدول (21.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن

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

التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (22.4) يوضح ذلك:

جدول (22.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	بين المجموعات	2.557	2	1.279	2.396	.093
	داخل المجموعات	186.763	350	.534		
	المجموع	189.321	352			
الأساليب الإرشادية الحديثة	بين المجموعات	1.690	2	.845	2.509	.083
	داخل المجموعات	117.880	350	.337		
	المجموع	119.570	352			
التقييم المهني المستند إلى الأدلة	بين المجموعات	2.031	2	1.015	2.572	.078
	داخل المجموعات	138.169	350	.395		
	المجموع	140.200	352			
العمل التشاركي والتكامل المهني	بين المجموعات	.439	2	.219	.724	.485
	داخل المجموعات	105.972	350	.303		
	المجموع	106.411	352			
التطوير المهني المستمر	بين المجموعات	.690	2	.345	.971	.380
	داخل المجموعات	124.382	350	.355		
	المجموع	125.072	352			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.289	2	.644	2.336	.098
	داخل المجموعات	96.557	350	.276		
	المجموع	97.845	352			

يتبين من الجدول (22.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس استخدام

الأساليب المهنية المتطورة ومجالاته كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة

($\alpha < 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاتها

للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.

6.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.

ومن أجل فحص الفرضية السادسة وتحديد الفروق تبعاً إلى متغير الجنس، استخدم

اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، ونتائج الجدول (23.4) تبين ذلك:

جدول (23.4)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية	ذكر	101	4.37	.413	1.745	.082
	أنثى	252	4.27	.512		
الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية	ذكر	101	4.36	.460	-1.053	.293
	أنثى	252	4.42	.455		
القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة	ذكر	101	4.39	.445	-.532	.595
	أنثى	252	4.42	.453		
المرونة والتكيف المهني	ذكر	101	4.35	.417	.432	.666
	أنثى	252	4.33	.476		
حل المشكلات واتخاذ القرار	ذكر	101	4.39	.424	1.358	.175
	أنثى	252	4.31	.494		
الدرجة الكلية	ذكر	101	4.37	.367	.489	.625
	أنثى	252	4.35	.410		

يتبين من الجدول (23.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الأداء المهني

ومجالاته كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha < 0.05$)، وبالتالي عدم وجود

فروق في الأداء المهني ومجالاتها للأخصائيين الاجتماعيين تعزى لمتغير الجنس.

7.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

ومن أجل فحص الفرضية السابعة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير العمر، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق تبعاً لمتغير العمر. والجدولان (24.4) و (25.4) يبينان ذلك:

جدول (24.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى

متغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المتغير
.397	4.25	47	أقل من 25 عام	الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية
.434	4.35	141	من (25- أقل من 35) عام	
.513	4.32	107	من (35- أقل من 45) عام	
.602	4.17	58	من 45 عام فأكثر	
.453	4.25	47	أقل من 25 عام	الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية
.393	4.39	141	من (25- أقل من 35) عام	
.448	4.49	107	من (35- أقل من 45) عام	
.576	4.40	58	من 45 عام فأكثر	
.418	4.31	47	أقل من 25 عام	القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة
.438	4.37	141	من (25- أقل من 35) عام	
.445	4.49	107	من (35- أقل من 45) عام	
.496	4.45	58	من 45 عام فأكثر	
.450	4.28	47	أقل من 25 عام	المرونة والتكيف المهني
.442	4.30	141	من (25- أقل من 35) عام	
.465	4.39	107	من (35- أقل من 45) عام	
.499	4.35	58	من 45 عام فأكثر	
.418	4.26	47	أقل من 25 عام	حل المشكلات واتخاذ القرار
.465	4.32	141	من (25- أقل من 35) عام	
.467	4.37	107	من (35- أقل من 45) عام	
.560	4.34	58	من 45 عام فأكثر	
.373	4.27	47	أقل من 25 عام	الدرجة الكلية
.369	4.35	141	من (25- أقل من 35) عام	
.392	4.41	107	من (35- أقل من 45) عام	
.480	4.34	58	من 45 عام فأكثر	

يتضح من خلال الجدول (24.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل

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

الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (25.4) يوضح ذلك:

جدول (25.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس الأداء المهني ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية	بين المجموعات	1.498	3	.499	2.122	.097
	داخل المجموعات	82.117	349	.235		
	المجموع	83.615	352			
الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية	بين المجموعات	2.032	3	.677	3.319	.020*
	داخل المجموعات	71.211	349	.204		
	المجموع	73.243	352			
القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة	بين المجموعات	1.481	3	.494	2.464	.062
	داخل المجموعات	69.936	349	.200		
	المجموع	71.418	352			
المرونة والتكيف المهني	بين المجموعات	.625	3	.208	.986	.399
	داخل المجموعات	73.740	349	.211		
	المجموع	74.365	352			
حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	.364	3	.121	.533	.660
	داخل المجموعات	79.375	349	.227		
	المجموع	79.738	352			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.698	3	.233	1.480	.220
	داخل المجموعات	54.904	349	.157		
	المجموع	55.602	352			

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

يتبين من الجدول (25.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الأداء المهني ومجالاته باستثناء مجال: (الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية) كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha < 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في الأداء المهني ومجالاته باستثناء مجال: (الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجال: (الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر،
أجري اختبار أقل فرق دال (LSD) والجدول (26.4) يوضح ذلك:

جدول (26.4)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على مجال: (الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

المتغير	المستوى	المتوسط	أقل من 25 عام	من (25- أقل عام	من (35- أقل عام	من 45 عام فأكثر
	أقل من 25 عام	4.25	—	-0.140	-0.245*	-0.150
الالتزام بالمعايير	من (25- أقل من 35 عام	4.39	—	—	-0.105	-0.011
الأخلاقية والمهنية	من (35- أقل من 45 عام	4.49	—	—	—	0.095
	من 45 عام فأكثر	4.40	—	—	—	—

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

يتبين من الجدول (26.4) الآتي:

وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$)، في مجال: (الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تبعاً إلى متغير العمر بين (أقل من 25 عام) و (من (35- أقل من 45 عام)، وجاءت الفروق لصالح (من (35- أقل من 45 عام).

8.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

ومن أجل فحص الفرضية الثامنة وتحديد الفروق تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، استخدم

اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، ونتائج الجدول (27.4) تبين ذلك:

جدول (27.4)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

المتغير	الدرجة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية	بكالوريوس	266	4.29	.484	-0.719	.472
	ماجستير فأعلى	87	4.33	.498		
الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية	بكالوريوس	266	4.37	.449	-2.207	.028*
	ماجستير فأعلى	87	4.49	.469		
القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة	بكالوريوس	266	4.39	.433	-1.090	.276
	ماجستير فأعلى	87	4.45	.501		
المرونة والتكيف المهني	بكالوريوس	266	4.31	.456	-1.516	.131
	ماجستير فأعلى	87	4.40	.467		
حل المشكلات واتخاذ القرار	بكالوريوس	266	4.30	.488	-2.044	.042*
	ماجستير فأعلى	87	4.42	.426		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	266	4.33	.395	-1.770	.078
	ماجستير فأعلى	87	4.42	.401		

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

يتبين من الجدول (27.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الأداء المهني

ومجالاته باستثناء مجالي: (الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية، حل المشكلات واتخاذ القرار)

كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha < 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق في

الأداء المهني ومجالاته باستثناء مجالي: (الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية، حل المشكلات واتخاذ القرار) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية، وقد جاءت الفروق دالة على مجالي: (الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية، حل المشكلات واتخاذ القرار) لصالح ماجستير فأعلى.

9.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة. ومن أجل فحص الفرضية التاسعة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة. والجدولان (28.4) و(29.4) يبينان ذلك:

جدول (28.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية	أقل من 5 سنوات	112	4.28	.464
	من 5 - 10 سنوات	139	4.39	.396
	11 سنوات فأكثر	102	4.21	.597
الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية	أقل من 5 سنوات	112	4.32	.493
	من 5 - 10 سنوات	139	4.42	.349
	11 سنوات فأكثر	102	4.46	.530
القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة	أقل من 5 سنوات	112	4.31	.498
	من 5 - 10 سنوات	139	4.44	.357
	11 سنوات فأكثر	102	4.48	.491
المرونة والتكيف المهني	أقل من 5 سنوات	112	4.26	.517
	من 5 - 10 سنوات	139	4.36	.371
	11 سنوات فأكثر	102	4.37	.495
حل المشكلات واتخاذ القرار	أقل من 5 سنوات	112	4.27	.492
	من 5 - 10 سنوات	139	4.37	.398
	11 سنوات فأكثر	102	4.34	.549
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	112	4.29	.414
	من 5 - 10 سنوات	139	4.40	.319
	11 سنوات فأكثر	102	4.37	.464

يتضح من خلال الجدول (28.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن

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

التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (29.4) يوضح ذلك:

جدول (29.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس الأداء المهني ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية	بين المجموعات	2.110	2	1.055	4.531	.011*
	داخل المجموعات	81.505	350	.233		
	المجموع	83.615	352			
الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية	بين المجموعات	1.168	2	.584	2.837	.060
	داخل المجموعات	72.075	350	.206		
	المجموع	73.243	352			
القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة	بين المجموعات	1.876	2	.938	4.720	.009*
	داخل المجموعات	69.542	350	.199		
	المجموع	71.418	352			
المرونة والتكيف المهني	بين المجموعات	.930	2	.465	2.217	.110
	داخل المجموعات	73.435	350	.210		
	المجموع	74.365	352			
حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	.643	2	.322	1.423	.242
	داخل المجموعات	79.095	350	.226		
	المجموع	79.738	352			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.799	2	.400	2.553	.079
	داخل المجموعات	54.803	350	.157		
	المجموع	55.602	352			

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

يتبين من الجدول (29.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الأداء المهني

ومجالاته باستثناء مجالي: (الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية، القدرة على بناء علاقات مهنية

فعالة) كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha < 0.05$)، وبالتالي عدم وجود فروق

في الأداء المهني ومجالاته باستثناء مجالي: (الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية، القدرة على

بناء علاقات مهنية فعالة) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجالي: (الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية، القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، أجري اختبار أقل فرق دال (LSD) والجدول (30.4) يوضح ذلك:

جدول (30.4)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية على لمجالي: (الكفاءة في تقديم

الخدمات الاجتماعية، القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية

تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

المتغير	المستوى	المتوسط	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	11 سنوات فأكثر
الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية	أقل من 5 سنوات	4.28	—	-0.115	0.070
	من 5-10 سنوات	4.39	—	—	0.185*
	11 سنوات فأكثر	4.21	—	—	—
القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة	أقل من 5 سنوات	4.31	—	-0.131	-0.179*
	من 5-10 سنوات	4.44	—	—	-0.048
	11 سنوات فأكثر	4.48	—	—	—

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

يتبين من الجدول (30.4) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$)، في

مجال: (الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية) للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية

تبعاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة بين (من 5-10 سنوات) و (11 سنوات فأكثر)، وجاءت الفروق لصالح (11 سنوات فأكثر).

10.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل. ومن أجل فحص الفرضية العاشرة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير قطاع العمل، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير قطاع العمل. والجدولان (31.4) و(32.4) يبينان ذلك:

جدول (31.4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية	قطاع حكومي	231	4.30	.500
	قطاع خاص	86	4.28	.456
	قطاع أهلي	36	4.39	.482
الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية	قطاع حكومي	231	4.39	.474
	قطاع خاص	86	4.38	.449
	قطاع أهلي	36	4.55	.315
القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة	قطاع حكومي	231	4.40	.448
	قطاع خاص	86	4.39	.475
	قطاع أهلي	36	4.52	.403
المرونة والتكيف المهني	قطاع حكومي	231	4.33	.473
	قطاع خاص	86	4.30	.461
	قطاع أهلي	36	4.41	.365
حل المشكلات واتخاذ القرار	قطاع حكومي	231	4.33	.499
	قطاع خاص	86	4.33	.426
	قطاع أهلي	36	4.38	.445
الدرجة الكلية	قطاع حكومي	231	4.35	.411
	قطاع خاص	86	4.34	.384
	قطاع أهلي	36	4.45	.331

يتضح من خلال الجدول (31.4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن

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

التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (32.4) يوضح ذلك:

جدول (32.4)

نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس الأداء المهني ومجالاته للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية	بين المجموعات	.333	2	.166	.699	.498
	داخل المجموعات	83.282	350	.238		
	المجموع	83.615	352			
الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية	بين المجموعات	.912	2	.456	2.206	.112
	داخل المجموعات	72.331	350	.207		
	المجموع	73.243	352			
القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة	بين المجموعات	.458	2	.229	1.129	.324
	داخل المجموعات	70.960	350	.203		
	المجموع	71.418	352			
المرونة والتكيف المهني	بين المجموعات	.279	2	.140	.660	.518
	داخل المجموعات	74.086	350	.212		
	المجموع	74.365	352			
حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	.097	2	.048	.213	.809
	داخل المجموعات	79.642	350	.228		
	المجموع	79.738	352			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.363	2	.182	1.150	.318
	داخل المجموعات	55.239	350	.158		
	المجموع	55.602	352			

يتبين من الجدول (32.4) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب على مقياس الأداء المهني

ومجالاته كانت؛ أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha < 0.05$)، وبالتالي عدم وجود

فروق في الأداء المهني ومجالاتها للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى

متغير قطاع العمل.

11.2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشر:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية. للإجابة عن الفرضية الحادية عشر، استخرج معامل ارتباط بيرسون بين مقياسين استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، الجدول (33.4) يوضح ذلك:

جدول (33.4)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياسي استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية (ن=353)

مقياس استخدام الأساليب المهنية المتطورة						
استخدام الأساليب المهنية المتطورة ككل	التطوير المهني المستمر	العمل التشاركي والتكامل المهني	التقييم المهني المستند إلى الأدلة	الأساليب الإرشادية الحديثة	استخدام التكنولوجيا في العمل المهني	الأداء المهني
معامل ارتباط بيرسون						
.607**	.553**	.493**	.500**	.581**	.472**	الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية
.300**	.333**	.396**	.234**	.291**	.078	الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية
.371**	.360**	.475**	.314**	.357**	.129*	القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة
.472**	.487**	.530**	.402**	.436**	.210**	المرونة والتكيف المهني
.490**	.469**	.514**	.399**	.440**	.301**	حل المشكلات واتخاذ القرار
.528**	.519**	.565**	.436**	.496**	.284**	الأداء المهني ككل

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

يتضح من الجدول (33.4) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.01$)، بين استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في

شمال الضفة الغربية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (528)، ويتضح أن العلاقة بين استخدام الأساليب المهنية المتطورة والأداء المهني جاءت طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة استخدام الأساليب المهنية المتطورة ازداد مستوى الأداء المهني.

الفصل الخامس

تفسير النتائج ومناقشتها

1.5 مناقشة النتائج

1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

2.1.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

2.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

3.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

4.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

5.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

6.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة

7.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة

8.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة

9.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة

10.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة

11.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشر

2.5 التوصيات

3.5 المقترحات

الفصل الخامس

تفسير النتائج ومناقشتها

يشتمل الفصل الخامس في الدراسة الحالية على مناقشة النتائج التي توصلت إليها من خلال عملية التحليل الإحصائي، ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة مقارنات تماثلية وتفاضلية، واشتقاق أهم التوصيات المقترحة من النتائج التي خلصت إليها الدراسة، وقد نُظمت وفقاً لمنهجية محددة في هذا الفصل، التي يمكن عرضها على النحو الآتي:

1.5 مناقشة النتائج:

1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

1.1.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على: ما مستوى استخدام لأساليب

المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية؟

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية جاء مرتفعاً، كما دلّ على ذلك المتوسط الحسابي البالغ (4.14) والانحراف المعياري (0.52). هذه النتيجة تعكس وجود اتجاه إيجابي واضح نحو تبني الممارسات المهنية الحديثة في مجالات الخدمة الاجتماعية، وتدل على أن الأخصائيين الاجتماعيين في هذه المنطقة باتوا أكثر وعياً بأهمية تطوير أدواتهم وأساليبهم بما يتناسب مع التحولات المجتمعية والتكنولوجية المتسارعة.

ويعزو الباحث هذه التنمية إلى إدراك الأخصائيين المتزايد لأهمية الممارسات المهنية الحديثة في تحسين جودة الخدمات الاجتماعية، ورفع كفاءة الأداء داخل المؤسسات. ويُعد هذا

الإدراك نتيجة لتراكم الخبرات، والانفتاح على النماذج المهنية العالمية، إضافة إلى التفاعل المستمر مع التحديات الميدانية التي تفرض على الأخصائيين البحث عن حلول أكثر فاعلية واستدامة. ويعزز هذا التوجه الإيجابي نحو تبني أساليب عمل تشاركية وتكاملية، تسهم في تعزيز فعالية التدخلات الاجتماعية، وتوسيع قاعدة التعاون مع المهن المساندة، خاصة في ظل بيئات العمل التي تتطلب تنسيقاً عالياً بين التخصصات المختلفة.

وقد أظهرت النتائج أن مجال العمل التشاركي والتكامل المهني جاء في مقدمة المجالات التي يستخدم فيها الأخصائيون الأساليب المهنية المتطورة، وهو ما يمكن تفسيره أيضاً من خلال البُعد التعاقدى داخل المؤسسات الاجتماعية، إذ إنّ طبيعة عقود العمل، سواء كانت سنوية أو دائمة، تسهم في تشكيل مستوى الوعي المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين، وتدفعهم إلى تبادل الخبرات وتكامل الأدوار بشكل أكبر لضمان استقرارهم المهني والوفاء بمتطلبات الأداء. وبالتالي فإنّ الفروق في نماذج الممارسة قد تعود جزئياً إلى اختلاف أنماط العقود بين المؤسسات، وما يرتبط بها من فرص تدريب وتطوير مهني. هذا الوعي يعكس تحولاً في ثقافة الممارسة المهنية من النمط الفردي إلى النمط الجماعي التكاملي، الذي يعزز من جودة الخدمات ويسهم في بناء تدخلات أكثر شمولاً وفعالية.

في المقابل، ورغم أن مجال استخدام التكنولوجيا جاء ضمن المستوى المرتفع، إلا أن ترتيبه كان أقل مقارنة ببقية المجالات، وهو ما يفسره الباحث بعدة عوامل؛ أبرزها محدودية الإمكانيات التقنية في بعض المؤسسات الاجتماعية، وضعف البنية التحتية الرقمية، إضافة إلى نقص التدريب المتخصص في توظيف الأدوات الرقمية في العمل الميداني. كما أن طبيعة

الخدمة الاجتماعية لا تزال تعتمد بدرجة كبيرة على التفاعل الإنساني المباشر، فإن ثقافة المجتمع التي يعمل ضمنها الأخصائي الاجتماعي تسهم بدور مهم في تشكيل أنماط هذا التفاعل. ففي المجتمعات التي تتقبل استخدام التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي كقنوات للتواصل المهني، يصبح من الممكن توسيع نطاق التدخلات الاجتماعية وتعزيز التفاعل مع المستفيدين بطرق أكثر مرونة. أما في المجتمعات التي يغلب عليها الطابع التقليدي وتفضل التواصل الوجيه، فإن دور الأخصائي يظل مرتبطاً بشكل أكبر بالعلاقات المباشرة، مما ينعكس على طبيعة الممارسة المهنية وحدودها؛ وبالتالي فإن الثقافة المجتمعية تمثل عاملاً مؤثراً في كيفية تطبيق الأساليب المهنية وفي اختيار أدوات التواصل المناسبة داخل الخدمة الاجتماعية، وهو ما يجعل من إدماج التكنولوجيا تحدياً يتطلب توازناً دقيقاً بين الحفاظ على العلاقة المهنية الأصلية، والاستفادة من الأدوات التقنية الحديثة.

أما المجالات الأخرى، مثل التطوير المهني المستمر، والأساليب الإرشادية الحديثة، والتقييم المهني المستند إلى الأدلة، فقد جاءت بدرجات مرتفعة، وهو ما يراه الباحث مؤشراً على اهتمام الأخصائيين بمتابعة المستجدات النظرية والميدانية، وتبني منهجيات تقييم علمية تستند إلى الملاحظة والتحليل المنهجي، مما يدل على أن ثقافة الممارسة المهنية في شمال الضفة الغربية تسير نحو مزيد من الاحترافية والتخصص، بالرغم من التحديات المتعلقة بالموارد المادية والتقنية والتدريبية.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه عدة دراسات سابقة، وتُفسر بصورة أعمق عند ربطها بالإطار النظري الذي استندت إليه الدراسة؛ إذ تشير نظرية التعلم المهني إلى أن تراكم

الخبرات والتعرض المستمر لمواقف العمل يطور الكفاءة المهنية للأخصائيين، وهو ما أكدته دراسة (السيد وآخرون، 2025) التي بينت أن الأخصائيين الذين يطبقون ممارسات مهنية متطورة يحققون أداءً أكثر فاعلية في تقديم الخدمات الاجتماعية. كما تدعم نظرية التبادل الاجتماعي ما توصلت إليه دراسة (صالح، 2025) من أن العمل التشاركي وتعزيز العلاقات المهنية بين أعضاء الفرق المختلفة يسهم في رفع جودة التدخلات المهنية وزيادة رضا المستفيدين، إذ يفترض هذا المنظور أن التعاون والتفاعل المهني يولدان تبادلًا للخبرات والمعرفة داخل المؤسسة.

كذلك، تتسجم النتائج مع مبادئ النظرية السلوكية التي تؤكد أن السلوك المهني يتطور عبر التعزيز والممارسة المتكررة، وهو ما توضحه نتائج دراسة (عبد المعطي، 2025) التي أثبتت أن التطوير المهني المستمر يعد عاملاً رئيساً في تحسين الأداء ورفع مستوى الالتزام بالمعايير الأخلاقية للمهنة. وبذلك، تُظهر نتائج الدراسة الحالية اتساقاً مع الأسس النظرية والممارسات المهنية المعززة في الأدبيات، مما يعكس فاعلية الاتجاهات الحديثة في تطوير الخدمة الاجتماعية.

من هنا، يرى الباحث أن هذه النتيجة تُعزز من فرضية الدراسة حول أهمية تبني الأساليب المهنية المتطورة كمدخل لتحسين الأداء المهني، وتبرز الحاجة إلى دعم المؤسسات الاجتماعية والجهات الرسمية للبرامج التدريبية، وتوفير بنية تكنولوجية ملائمة، بما يمكن الأخصائيين الاجتماعيين من مواكبة التطورات المهنية العالمية، وتقديم خدمات أكثر جودة وفاعلية في السياق الفلسطيني.

ورغم اتفاق نتائج الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات التي أكدت ارتفاع مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة، إلا أنها تختلف مع دراسات أخرى أظهرت محدودية هذا الاستخدام في بعض السياقات المهنية. فمثلاً، دراسة (اللعبون، 2021) أشارت إلى أن تطبيق الممارسة المبنية على الأدلة لا يزال محدوداً في بعض المؤسسات الاجتماعية، ويعزى ذلك إلى وجود أسباب بنيوية تجعل بعض المؤسسات، ولا سيما الحكومية، أقل اهتماماً بتطوير هذا الجانب، من بينها محدودية فرص التدريب المتخصص، وضعف الاستثمار في بناء القدرات المهنية، إضافة إلى غياب الأدوات المنهجية الحديثة وأنظمة الإشراف المهني الفاعلة، الأمر الذي ينعكس سلباً على تبني الأساليب المهنية المتقدمة وتعميقها داخل بيئات العمل، وهو ما يتناقض جزئياً مع نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت اهتماماً واضحاً بالتقييم المهني المستند إلى الأدلة. كما تختلف نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (معتوق، 2023) التي بينت أن استخدام التكنولوجيا في الخدمة الاجتماعية لا يزال في مراحله الأولى، ويواجه مقاومة ثقافية، في حين أن الدراسة الحالية أظهرت أن هذا المجال - رغم تحدياته - لا يزال يُسجّل مستوى مرتفعاً نسبياً من الاستخدام، وإن كان أقل من المجالات الأخرى.

ويُفسّر الباحث هذا التباين بأن الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية يعملون في سياق مهني يتسم بالمرونة والتفاعل مع المستجدات، رغم محدودية الموارد، مما يُعزز من قدرتهم على تبني الأساليب الحديثة بدرجة أعلى من بعض السياقات الأخرى التي قد تكون أكثر تقليدية أو أقل انفتاحاً على التطوير المهني.

2.1.1.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والتي تنص على: ما مستوى الأداء المهني

للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية ؟

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية جاء مرتفعاً، كما دلّ على ذلك المتوسط الحسابي (4.36) والانحراف المعياري (0.39)، وهو ما يعكس امتلاك الأخصائيين لمستوى عالٍ من الكفاءة في أداء مهامهم المهنية، والالتزام بالمعايير الأخلاقية والممارسات المتطورة في مجال الخدمة الاجتماعية.

من وجهة نظر الباحث، فإن هذه النتيجة تُعزى إلى عدة عوامل متداخلة، أبرزها الوعي المهني العالي لدى الأخصائيين بأهمية تطبيق المعايير الأخلاقية والممارسات العلمية في أداء مهامهم، إضافة إلى تراكم الخبرة العملية التي تعزز قدرتهم على التفاعل الإنساني الفعال مع المستفيدين، وبناء علاقات مهنية قائمة على الثقة والاحترام. ويُفسّر تصدر مجال "القدرة على بناء علاقات مهنية فعّالة" بكون التواصل الإنساني جوهر الخدمة الاجتماعية، حيث يتطلب من الأخصائيين مهارات متقدمة في الإصغاء، والتعاطف، وإدارة العلاقة المهنية بشكل مسؤول، خاصة في المراحل النهائية للتدخل.

كما أن ارتفاع مستوى الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعكس إدراك الأخصائيين لأهمية القيم الإنسانية كالشفافية والعدالة واحترام خصوصية المستفيدين، وهي قيم تُعد حجر الأساس في بناء الثقة وتعزيز المصداقية المؤسسية؛ غير أن هذا الالتزام لا ينفصل عن دور الإشراف المهني داخل المؤسسات، إذ يسهم الإشراف المنتظم في توجيه الأداء، وتعزيز الالتزام المهني، ومتابعة جودة التدخلات، مما يفسّر جانباً من تطور الممارسة المهنية لدى الأخصائيين.

إضافة إلى ذلك، فإن سياسات المؤسسة في تقييم الأداء وطبيعة التنسيق بين الأقسام الاجتماعية داخل المؤسسة تشكّل إطاراً داعماً ينعكس على سلوك الأخصائي المهني، إذ إن وضوح الأدوار والمسؤوليات يسهم في تعزيز الانسجام المهني وتكامل الجهود داخل فريق العمل.

كما لا يمكن إغفال أثر الحالة الاجتماعية للأخصائي وما يرتبط بها من استقرار نفسي ومسؤوليات اجتماعية قد تؤثر في مستوى التفاني في العمل وقدرته على التكيف مع ضغوط المهنة. ومن جانب آخر، فإن دوافع اختيار مهنة الخدمة الاجتماعية والانتماء إليها—سواء كانت دوافع إنسانية، مهنية، أو اقتصادية لها دور في تشكيل مستوى الالتزام والمرونة لدى الأخصائيين.

أما مجال المرونة والتكيف المهني فقد جاء بدرجة مرتفعة أيضاً، وهو ما يشير إلى قدرة الأخصائيين على تعديل أساليبهم المهنية بما يتناسب مع اختلاف الحالات والظروف، مما يعكس وجود استجابة فعّالة للتحديات المهنية المتغيرة ويؤكد أن التكيف الوظيفي نتاج تفاعل بين العوامل الفردية (مثل الدافعية والهوية المهنية) والعوامل المؤسسية (مثل الإشراف، تقييم الأداء، وتنسيق الخدمات).

وتُظهر النتائج المرتفعة في مجالي حل المشكلات واتخاذ القرار، والكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية، أن الأخصائيين يمتلكون مهارات تخطيطية وتحليلية، وقدرة على التفكير النقدي والتعامل مع المواقف المعقدة بموضوعية. ورغم وجود تفاوت نسبي في تحقيق نتائج ملموسة مع بعض الحالات، بسبب محدودية الموارد وضغط العمل، إلا أن الاتجاه العام يُشير

إلى سعي الأخصائيين نحو الارتقاء بالممارسة المهنية، من خلال الالتزام بالمعايير الدولية للمهنة، والمشاركة في التدريب المستمر، واستخدام الأساليب الإشرافية الحديثة، وهو ما يعزز مكانتهم المهنية ويسهم ذلك في تحسين جودة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمستفيدين، ليس فقط من خلال رفع كفاءة الأخصائي وقدرته على اتخاذ قرارات مهنية أكثر دقة، وإنما أيضا من خلال انعكاسه الإيجابي على سمعة المؤسسة ومكانتها واستمراريتها، إذ إن جودة الخدمة تمثل عاملاً حاسماً في تعزيز ثقة المجتمع بالمؤسسة ودعم استدامة برامجها وتطويرها.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الإطار النظري الذي استندت إليه الدراسة، ولا سيما نظرية التعلم المهني التي تؤكد أن تراكم الخبرات والتعرض المستمر للمواقف المهنية يسهمان في تطوير الكفاءة المهنية وتعزيز مهارات اتخاذ القرار، وهو ما ينسجم مع المستوى المرتفع للأداء المهني الذي أظهرته نتائج الدراسة. كما تدعم النظرية السلوكية المهنية هذا التفسير، إذ تشير إلى أن السلوك المهني يتطور من خلال التعزيز والممارسة المنتظمة داخل بيئات العمل، مما يساعد الأخصائيين على ترسيخ مهاراتهم وتنمية أساليب تدخل فعالة.

تتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي أكدت ارتفاع مستوى الأداء المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين، منها:

- دراسة عبد العال وآخرين (2024): التي بينت أن الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يسهم في تعزيز جودة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمستفيدين.

- دراسة الفريدي (2023): التي أظهرت أن الأخصائيين الذين يمتلكون مهارات عالية في بناء العلاقات المهنية وحل المشكلات يحققون نتائج أكثر فاعلية في التدخل الاجتماعي.

• دراسة معتوق (2023): التي أكدت أن التدريب المستمر والمرونة المهنية يُعدان من العوامل الرئيسية التي ترفع كفاءة الأداء وتعزز فعالية العمل الميداني.

هذه الدراسات تدعم توجه الدراسة الحالية، وتعزز من مصداقية نتائجها، خاصة في ما يتعلق بأهمية الأداء المهني وتحسين جودة الأداء، والارتقاء بالممارسة المهنية في السياقات المعاصرة.

وفي المقابل، تختلف نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة عليو (2023)، التي أشارت إلى أن الأداء المهني للأخصائيين لا يزال يعاني من قصور في بعض المجالات، خاصة في استخدام الأساليب. ويرى الباحث أن هذا التباين قد يعود إلى اختلاف السياقات المؤسسية، ومستوى الدعم المهني، وطبيعة البرامج التدريبية المتاحة، حيث أن الأخصائيين في شمال الضفة الغربية يعملون في بيئات مهنية تتطلب تكيفاً عالياً مع التحديات، مما يحفزهم على تطوير أدائهم بشكل مستمر، رغم محدودية الموارد.

2.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

1.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام اختبار (t-test) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في استخدام الأساليب المهنية المتطورة باستثناء مجال التقييم المهني المستند إلى الأدلة حيث أظهرت الفروق لصالح الذكور، مما يشير إلى أن كلا الجنسين يمارسان

الممارسات المهنية الحديثة بدرجة متقاربة. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تعكس حالة من التوازن المهني بين الجنسين، ناتجة عن بيئة العمل المؤسسية الموحدة التي يخضع لها الأخصائيون الاجتماعيون في شمال الضفة الغربية، حيث يتم تدريبهم وفق معايير مهنية متشابهة، ويطلب منهم الالتزام بإجراءات موحدة في تقديم الخدمات الاجتماعية.

ويُفسّر الباحث هذا التقارب المهني بوجود فرص تعليم وتأهيل أكاديمي متكافئة في تخصص الخدمة الاجتماعية بين الذكور والإناث، مما يجعل الكفاءة المهنية ناتجة عن الخبرة والمهارة أكثر من كونها مرتبطة بالجنس. كما أن طبيعة الخدمة الاجتماعية في السياق الفلسطيني تتطلب من الأخصائيين - بغض النظر عن الجنس - التعامل مع تحديات ميدانية متشابهة، مما يسهم في توحيد أساليب الممارسة المهنية وتطويرها بشكل جماعي.

ورغم هذا التوازن العام بين الجنسين في مستوى الأداء المهني، فقد أظهرت النتائج فروقا بسيطة وغير دالة إحصائية، وهي فروق لا يمكن اعتبارها نمطا ثابتا، وإنما تعكس تباينات فردية طبيعية في أساليب الممارسة. ولا تشير هذه الفروق المحدودة إلى وجود اختلاف جوهري بين الذكور والإناث، بل قد ترتبط بعوامل تنظيمية داخل بعض المؤسسات، كطريقة توزيع المهام أو طبيعة الدور الوظيفي الموكل لكل أخصائي، وهي عوامل ذكرتها الأدبيات بوصفها مؤثرة في أنماط الممارسة (دون أن تُفسّر بوصفها فروقا قائمة على النوع الاجتماعي).

ومن ثمّ، لا يمكن القول إنّ الذكور يتجهون نحو المهام البحثية أو التقييمية بينما تركز الإناث على الجوانب الإنسانية، لأن هذا الاستنتاج يحتاج إلى دليل تجريبي مباشر لم توفره نتائج الدراسة الحالية. وبالتالي، فإن هذه الفروق البسيطة لا تعبّر عن فروق جوهريّة بين الجنسين،

ولا تتعلق بقدرات مهنية مختلفة، بل يمكن فهمها ضمن إطار نظرية الدور المهني التي ترى أن طبيعة المهام الموكّلة، وليس النوع الاجتماعي، هي التي تُشكّل نمط الممارسة وأساليبها داخل المؤسسات الاجتماعية.

ويؤكد الباحث أن هذه النتيجة - رغم وجود الفروق في مجال واحد - تُعزز من أهمية تعزيز مشاركة الأخصائيات الاجتماعيات في مجالات التقييم والتحليل العلمي، لضمان تكامل الأداء المهني وتكافؤ الفرص التدريبية بين الجميع، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي يتطلب مهارات تقييمية وتقنية متقدمة.

تتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات التي أشارت إلى عدم وجود فروق جوهرية تُعزى إلى متغير الجنس في استخدام الأساليب المهنية المتطورة، منها:

- دراسة سليمان (2020): التي أوضحت أن الذكور والإناث يمارسون أدواراً مهنية متقاربة في ضوء المعايير الموحدة للتدريب والعمل مع الحالات الفردية بدور رعاية المسنين.

- دراسة النحراوي وإبراهيم (2020): التي أكدت أن الكفاءة المهنية ترتبط بسنوات الخبرة والتدريب المستمر أكثر من ارتباطها بالجنس.

- دراسة قريشي (2019): التي بينت أن بيئة العمل المؤسسية تسهم في الحد من الفروق الجندرية في الأداء المهني، نتيجة اعتماد إجراءات موحدة للإشراف والتقييم.

وفي المقابل، تختلف هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (Jefferies et al., 2024)، التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح الذكور في استخدام بعض الأساليب المهنية المتعلقة بالتقييم الكمي واتخاذ القرار. ويرى الباحث أن هذا التباين قد يعود إلى اختلاف السياقات

الثقافية والمؤسسية بين الدراسة الحالية والدراسات الأجنبية، حيث أن بيئة العمل في شمال الضفة الغربية تتسم بقدر أكبر من التوازن المهني (ويقصد بذلك توافر قدر أكبر من الانسجام بين متطلبات العمل وقدرات الأخصائيين، إضافة إلى وضوح الأدوار المهنية، وتوزيع المهام بشكل أكثر تنظيماً داخل المؤسسات الاجتماعية في هذه المنطقة؛ ويسهم هذا التوازن في تعزيز جودة الأداء وتكامل الجهود المهنية، مقارنةً ببعض المناطق الأخرى التي قد تواجه تحديات مرتبطة بضغط العمل أو محدودية الموارد أو نقص الكوادر المتخصصة)، رغم التحديات التقنية والمادية.

2.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام تحليل التباين الأحادي وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير العمر، باستثناء مجال العمل التشاركي والتكامل المهني الذي لم تظهر فيه فروق دالة. وتشير هذه النتيجة إلى أن الفئة العمرية تُعد عاملاً مؤثراً في مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة، حيث أظهرت نتائج اختبار (LSD) أن الفروق كانت لصالح الفئتين العمريتين الأصغر سناً (أقل من 25 عاماً، ومن 25 إلى أقل من 35 عاماً)، خاصة في مجالات استخدام التكنولوجيا، والأساليب الإرشادية الحديثة، والتطوير المهني المستمر، والتقييم المهني المستند إلى الأدلة.

ويفسّر الباحث هذه النتيجة بأن الأخصائيين الاجتماعيين من الفئات العمرية الأصغر يظهرون تفاعلاً أكبر مع التقنيات الحديثة وأساليب العمل المبتكرة، نظراً لتلقيهم تعليماً أكاديمياً حديثاً يتضمن التدريب على الأدوات الرقمية والممارسات القائمة على الأدلة، إضافة إلى استعدادهم العالي للتطوير الذاتي المستمر.

غير أنّ هذه العوامل لا يمكن فصلها عن سياسات المؤسسات الاجتماعية في شمال الضفة الغربية، ولا سيما المؤسسات الدولية والمنظمات ذات الطابع الإغاثي والتموي كـ MSF و Mercy Corps و IRF وغيرها، والتي تعتمد نماذج متقدمة في إدارة الحالة، وتفرض استخداماً منهجياً للتكنولوجيا، وتوفّر تدريباً مستمراً للعاملين لديها. وتقوم هذه المؤسسات على آليات متابعة دقيقة وجودة عالية في تقديم الخدمات، مما يخلق بيئة مهنية تشجّع الأخصائيين الأصغر سناً على تعزيز مهاراتهم وتطوير ممارساتهم وفق أحدث المعايير.

وبذلك، فإنّ تميز الفئات العمرية الأصغر لا يعود فقط إلى مؤهلاتهم الأكاديمية الحديثة، بل أيضاً إلى طبيعة المؤسسات التي يعملون فيها، وما توفّره من موارد وإشراف وسياسات داعمة للتعلم المستمر واستخدام التكنولوجيا في العمل الاجتماعي.

أما الفئات الأكبر سناً، فقد تشكّل لديها نمط عمل تقليدي مستقر يعتمد على الخبرة العملية أكثر من تبني أساليب مهنية جديدة، وهو ما يُفسّر انخفاض مستوى استخدامهم للتكنولوجيا أو الأدلة البحثية في الممارسة اليومية. ويرى الباحث أنّ هذا النمط لا يُعدّ ضعفاً في الأداء، بل يعكس توجهاً مهنيّاً قائماً على تراكم الخبرة، لكنه قد يُحدّ من الانفتاح على الأساليب الحديثة إذا لم يُرافقه تدريب مستمر وتجديد معرفي.

ومع ذلك، فإن عدم وجود فروق في مجال العمل التشاركي والتكامل المهني يُعد مؤشراً مهماً، إذ يعكس أن التعاون بين الزملاء يُمثل سلوكاً مؤسسياً راسخاً لا يتأثر بالعمر، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية التعلم المهني التي تشير إلى أن السلوكيات التعاونية تتطور عبر الخبرات المتراكمة والممارسة المستمرة داخل بيئات العمل، مما يجعلها جزءاً من الهوية المهنية للأخصائي مهما اختلفت فئته العمرية. كما تدعم نظرية التبادل الاجتماعي هذا التفسير، إذ تفترض أن الأخصائيين يميلون إلى بناء علاقات مهنية قائمة على الدعم المتبادل وتبادل المعرفة لتحقيق المنفعة المشتركة داخل المؤسسة.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن رغبة الأخصائي في البقاء ضمن المجموعة المهنية والانتماء لها تُعد عاملاً معززاً لهذا النمط من السلوك التنظيمي، حيث يسعى الأفراد إلى الحفاظ على علاقات مهنية إيجابية وتعاونية لضمان استقرارهم المهني وتحسين فرصهم في التطور داخل المؤسسة. ومن ثم، يتشكل العمل التشاركي كتوجه مهني يتخطى الفروق العمرية ويعكس ثقافة تنظيمية قائمة على التعاون والمساندة.

تتفق هذه النتائج مع عدد من الدراسات التي أكدت تأثير الفئة العمرية في تبني الأساليب المهنية الحديثة، منها:

- دراسة Hilty et al. (2023): التي أشارت إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين من الفئات العمرية الأصغر يظهرون مستوى أعلى من الانفتاح على استخدام التكنولوجيا المهنية وأساليب التقييم المستندة إلى الأدلة.

• دراسة Currie et al (2024): التي أكدت أن التدريب الأكاديمي الحديث يُسهم في تعزيز مهارات الممارسين الجدد في تبني التطوير المهني المستمر.

• دراسة Willis et al (2022): التي بينت أن العاملين الشباب أكثر ميلاً لتطبيق الأساليب الإرشادية الحديثة والتعلم الذاتي، نتيجة تأثرهم بالمعايير الدولية في الخدمة الاجتماعية.

وفي المقابل، تختلف هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة Taelis et al (2021)، التي بينت أن الفروق العمرية ليست ذات أثر معنوي في تبني الأساليب المهنية، وأرجعت ذلك إلى سياسات التدريب الموحدة التي تقلل من الفجوة بين الأجيال في بيئة الخدمة الاجتماعية.

ويرى الباحث أنه يمكن تفسير الاعتماد المتزايد على المبادرات الفردية لدى بعض الأخصائيين في ظل ضعف التوجه المؤسسي للتطوير المهني وغياب سياسات تدريب موحدة وشاملة داخل عدد من المؤسسات الاجتماعية.

3.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام اختبار (ت) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين من حملة البكالوريوس والماجستير في مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة، وهو ما يشير إلى أن التحصيل الأكاديمي لا يعد عاملاً حاسماً في تحديد مستوى الممارسة المهنية، وأن الأخصائيين - بغض النظر عن مؤهلاتهم التعليمية - يمارسون الأساليب المهنية الحديثة بدرجة متقاربة.

من وجهة نظر الباحث، فإن هذه النتيجة تُعكس واقعاً مهنيّاً قائماً في المؤسسات الاجتماعية الفلسطينية، حيث تُعتمد الممارسة المهنية على التدريب العملي والخبرة الميدانية أكثر من اعتمادها على المؤهل الأكاديمي. فالأخصائيون الاجتماعيون يخضعون لبرامج تدريبية موحدة داخل المؤسسات، تُركّز على المهارات التطبيقية، وتُعزز الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية، مما يُسهم في تقليص الفجوة بين المستويات التعليمية المختلفة.

ويرى الباحث أن هذا التقارب في الأداء يُفسّر أيضاً بسياسات التطوير المهني المستمر التي تتبناها العديد من المؤسسات الاجتماعية، والتي تتيح فرصاً متساوية للتدريب والتأهيل لجميع العاملين، دون تمييز بين حملة البكالوريوس أو الماجستير. وهذا ما يجعل الأداء الفعال في الخدمة الاجتماعية مرتبطاً أكثر بقدرة الأخصائي على تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسة ميدانية قائمة على التواصل، التقييم، والتدخل المهني السليم، وليس فقط بمستوى التحصيل الأكاديمي.

ويُشير الباحث إلى أن هذه النتيجة تُعزز من أهمية التركيز على المهارات العملية والتدريب المستمر في تطوير الكفاءة المهنية بوجود فجوة ملموسة بين ما تقدّمه مناهج التعليم الجامعي وما تتطلبه المؤسسات في الواقع الميداني. فعدّة برامج أكاديمية ما تزال تعتمد بصورة رئيسة على المكوّن النظري، دون إتاحة فرص كافية للتدريب العملي أو محاكاة الأدوار المهنية التي يمارسها الأخصائيون داخل المؤسسات الاجتماعية.

وتبرز هذه الفجوة بشكل أوضح عند مقارنة أدوار الأخصائيين الفعلية في المؤسسات بما يتلقاه الطلبة في أثناء دراستهم الجامعية، حيث تشير خبرات المؤسسات في شمال الضفة الغربية إلى حاجة ملحة لمهارات تطبيقية لا تغطيها المناهج الحالية بالدرجة الكافية. ولهذا، فإن تطوير الكفاءة المهنية لا يعتمد على المؤهل الأكاديمي وحده، بل على قدرة الأخصائي على اكتساب مهارات عملية حديثة من خلال التدريب المستمر، وورش العمل، والإشراف المهني، بما يلبي الاحتياجات المهنية المتغيرة للمؤسسات الاجتماعية في المجتمع الفلسطيني.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Kam, 2021)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى استخدام الأساليب المهنية تبعاً للدرجة العلمية، موضحة أن بيئة العمل الموحدة تسهم في تعزيز تكافؤ الكفاءات بين الأخصائيين على اختلاف مستوياتهم التعليمية. كما أكدت دراسة (Kam, 2021) في سياق آخر أن الأداء المهني يتأثر بعوامل مثل الخبرة العملية والدعم المؤسسي أكثر من تأثير الدرجة الأكاديمية، وأن التدريب المستمر يعد عاملاً حاسماً في تقليص الفجوات المعرفية بين الأخصائيين، وهو ما يتوافق تماماً مع تفسير الباحث لنتائج هذه الفرضية.

كما تختلف النتائج مع ما ورد ضمناً في دراسة (Currie et al., 2024) التي ركزت على أهمية التأهيل الأكاديمي في بناء مؤشرات الأداء المهني، مما يوحي بأن المستوى التعليمي قد يؤثر في بعض جوانب الممارسة، خاصة في البيئات التي تعتمد على التقييم الكمي والتحليل المؤسسي.

ويرى الباحث أن هذا التباين يُمكن تفسيره باختلاف السياقات المهنية بين الدراسة الحالية والدراسات الأجنبية، حيث أن بيئة الخدمة الاجتماعية في شمال الضفة الغربية تركز على التطبيق العملي والتفاعل الإنساني أكثر من التحليل الأكاديمي، مما يقلل من تأثير الدرجة العلمية على مستوى الأداء، ويبرز أهمية التدريب الميداني والتطوير المستمر كمدخل أساسي لبناء الكفاءة المهنية.

4.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة في مجال استخدام التكنولوجيا في العمل المهني، وكذلك في استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومجالاتها (الأساليب الإرشادية الحديثة، التقييم المهني المستند إلى الأدلة، العمل التشاركي والتكامل المهني، والتطوير المهني المستمر) لدى الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية. وقد بينت النتائج أن الفئة التي تمتلك خبرة مهنية تتراوح بين (5-10 سنوات) هي الأكثر استخداماً وتوظيفاً لهذه الأساليب مقارنة بكل من فئة ذوي الخبرة الأقل من (5 سنوات)، وفئة من لديهم خبرة (11 سنة فأكثر)، حيث جاءت الفروق لصالح الفئة المتوسطة الخبرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق إضافية بين فئة أقل من (5 سنوات) وفئة (11 سنة فأكثر)، وجاءت الفروق لصالح فئة أقل من (5 سنوات).

تدل هذه النتائج على أن مرحلة الخبرة المتوسطة تمثل نقطة توازن مهني يجمع فيها الأخصائي بين الرصيد المعرفي والخبرة العملية من جهة، والانخراط الفعّال في التطوير المهني واستخدام الأساليب الحديثة من جهة أخرى، الأمر الذي ينعكس على مستوى أعلى من الكفاءة المهنية مقارنة بالفئات الأخرى. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تُبرز أهمية مرحلة منتصف المسار المهني، حيث يكون الأخصائي أكثر قدرة على الابتكار والتطبيق، وأشدّ تفاعلاً مع أدوات التكنولوجيا وأساليب الممارسة الحديثة. وفي المقابل، قد يُعزى تراجع مستوى استخدام الأساليب الحديثة لدى ذوي الخبرة الطويلة نسبياً إلى اعتمادهم على خبراتهم التقليدية وعدم مواكبة التطوير المستمر بالدرجة الكافية، بينما يُظهر ذوو الخبرة الأقل مستوى جيداً، لكنه يبقى دون الفئة المتوسطة نتيجة محدودية الخبرة العملية لديهم.

وتشير هذه النتيجة إلى ضرورة تركيز المؤسسات الاجتماعية على تعزيز برامج التطوير المهني المستمر لجميع الفئات، مع إعطاء اهتمام خاص لذوي الخبرة الطويلة لتجديد معارفهم، ودعم ذوي الخبرة القليلة لاكتساب المزيد من المهارات التطبيقية، بما يسهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية بشكل متوازن بين جميع الأخصائيين.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عبد المعطي (2025)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى استخدام الأساليب المهنية تبعاً للدرجة العلمية أو سنوات الخبرة، مؤكدة أن بيئة العمل الموحدة تسهم في تعزيز تكافؤ الكفاءات بين الأخصائيين.

كما تتفق مع دراسة سعد (2024)، التي بينت أن الأداء المهني يتأثر بعوامل مثل الدعم المؤسسي، والتدريب المستمر، والانخراط في فرق العمل التشاركية، أكثر من تأثير عدد سنوات

الخبرة، وأن المؤسسات التي تُوفّر فرصاً متساوية للتطوير تُقلّل من الفجوات المهنية بين العاملين.

وتتسجم هذه النتائج أيضاً مع ما ورد في دراسة Kam (2021)، التي أكدت أن نموذج التمكين والمشاركة ونقاط القوة (EPS) يُعزّز الأداء المهني بغض النظر عن سنوات الخبرة، ويُركّز على بناء القدرات من خلال التفاعل المجتمعي والتدريب العملي.

اللافت في هذه الفرضية أن نتائجها لم تخالف أي من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين سنوات الخبرة واستخدام الأساليب المهنية المتطورة، وهو ما يُعطيها قوة تفسيرية إضافية، ويُعزّز من مصداقية نتائج الدراسة الحالية.

ومع ذلك، يرى الباحث أن بعض الأدبيات النظرية – خاصة في السياقات التقليدية – لا تزال تربط بين الخبرة الزمنية والكفاءة المهنية، كما ورد في بعض النماذج الكلاسيكية في الخدمة الاجتماعية التي تفترض أن الأخصائي المخضرم يمتلك قدرة أعلى على التعامل مع الحالات المعقدة، نتيجة تراكم الخبرة الميدانية. لكن هذه النماذج لا تأخذ بعين الاعتبار التحولات المعاصرة في بيئة العمل، التي تُركّز على التعلم المستمر، والتدريب التخصصي، والانفتاح على التكنولوجيا المهنية.

ويُفسّر الباحث هذا التباين بأن السياق الفلسطيني – خاصة في شمال الضفة الغربية، حيث تتميز بيئات العمل الاجتماعي بقدر كبير من التشابه في طبيعة المؤسسات، ونوعية الخدمات المقدمة، وآليات العمل الداخلية، إلى جانب مواجهة الأخصائيين لتحديات ميدانية متشابهة كمحدودية الموارد وضغط الحالات وتعقيد المشكلات الاجتماعية. وتسهم هذه العوامل مجتمعة في خلق

نمط مهني متقارب بين الأخصائيين، ينعكس في تبني أساليب ممارسة متشابهة تُعزز التكامل في الأداء وتوحيد الإجراءات المهنية عبر مختلف المؤسسات، ويُقلل من تأثير عدد سنوات الخبرة على مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة.

5.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استخدام الأساليب المهنية المتطورة للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير قطاع العمل، مما يدل على أن الأخصائيين الاجتماعيين يستخدمون الأساليب المهنية المتطورة بدرجة متقاربة. هذه النتيجة تُعد ذات دلالة مهنية ومؤسسية مهمة، لأنها تُشير إلى أن طبيعة المهنة الاجتماعية، بما تحمله من معايير أخلاقية ومهنية موحدة، تُساهم في توحيد الأداء المهني بغض النظر عن نوع المؤسسة.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تعكس واقعاً مهنيّاً يظهر بوضوح في المؤسسات الاجتماعية التي شملتها الدراسة، حيث تتسم هذه المؤسسات - على اختلاف جهاتها - بوجود حدٍّ معقول من التنظيم المهني والإشراف الداخلي، وباعتماد إجراءات عمل متقاربة تسهم في تقليل الفوارق في مستوى الممارسة بين الأخصائيين. ويُعزى ذلك جزئياً إلى أن معظم الأخصائيين الاجتماعيين في فلسطين يتلقون إعداداً أكاديمياً مشتركاً يقوم على أسس الخدمة الاجتماعية ومبادئها المهنية، مما يهيئ خريجين يمتلكون معارف ومهارات أساسية متشابهة عند دخولهم سوق العمل.

ومع ذلك، لا يعني هذا الاستنتاج تعميماً مطلقاً على جميع المؤسسات في فلسطين، بل هو تفسير مرتبط بالسياق المؤسسي الذي تناولته الدراسة، والذي يُظهر درجة من التجانس في أساليب العمل والتدريب مقارنة بسياقات أخرى قد تختلف في مواردها أو سياساتها الداخلية.

ويُفسّر الباحث هذا التقارب أيضاً بأن برامج التطوير المهني التي تنفذها الوزارات والمنظمات الأهلية غالباً ما تكون مفتوحة لجميع العاملين في المجال الاجتماعي دون تمييز بين القطاعات، مما يُعزز من فرص التعلّم الجماعي، ويسهم في توحيد الأساليب المهنية المستخدمة. ومن جانب آخر، فإن التحديات المشتركة التي تواجه الأخصائيين في مختلف القطاعات - مثل نقص الموارد، ضغط الحالات، وتعدد المهام - تفرض عليهم اعتماد استراتيجيات مهنية متشابهة في العمل، مما يحدّ من ظهور فروق واضحة في استخدام الأساليب المهنية المتطورة.

ويشير الباحث إلى أن هذه النتيجة لا تعني بالضرورة تشابهاً كاملاً في بيئات الإشراف المهني عبر مختلف القطاعات، بل تعكس أن مستوى الممارسة المهنية لدى الأخصائيين يظل متقارباً رغم اختلاف المؤسسات التي يعملون فيها؛ ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن جودة الأداء ترتبط بدرجة أكبر بمدى التزام المؤسسة بالمعايير المهنية الأساسية، وبقدرتها على توفير قدر معقول من التوجيه والدعم المهني، وليس بنوع المؤسسة بحد ذاته، وعليه فإن النتيجة تشير إلى أن وجود حدّ أدنى من الإشراف والتدريب داخل المؤسسات يكفي للحفاظ على مستوى متقارب من المهارات المهنية، دون أن يعني ذلك تطابقاً كاملاً في بيئات العمل أو آليات الإشراف بين القطاعات المختلفة.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الفريدي (2023)، التي أكدت أن الأخصائيين الاجتماعيين في القطاعات المختلفة يظهرون مستوى متقارباً من الممارسة المهنية، نتيجة للتدريب المشترك وتوحيد آليات الإشراف المهني.

كما انسجمت مع دراسة معتوق (2023)، التي أشارت إلى أن بيئة الخدمة الاجتماعية في المؤسسات الحكومية والأهلية تتقاطع في أهدافها وممارساتها المهنية، مما يُقلّل من أثر القطاع على مستوى الأداء.

وتتوافق أيضاً مع دراسة عليو (2023)، التي أوضحت أن تبني التكنولوجيا المهنية وأساليب التقييم الحديثة لا يرتبط بنوع المؤسسة، بل بمدى وعي الأخصائي واهتمامه بالتطوير الذاتي، وهو ما يعزز من تفسير الباحث بأن العامل الحاسم في استخدام الأساليب المهنية المتطورة هو الالتزام الفردي بالتعلم والتحديث، وليس الانتماء المؤسسي.

اللافت في هذه الفرضية أن نتائجها لم تخالف أي من الدراسات السابقة، وهو ما يُعطيها قوة تفسيرية إضافية، ويعزز من مصداقية نتائج الدراسة الحالية. ومع ذلك، يرى الباحث أن بعض الأدبيات الأجنبية – خاصة في السياقات التي تشهد تفاوتاً كبيراً في الموارد بين القطاعات – قد تُظهر فروقاً في الأداء المهني، نتيجة لاختلاف البنية التحتية، أو سياسات التدريب، أو حجم التمويل. لكن في السياق الفلسطيني، حيث تتقارب التحديات وتتشابه آليات العمل، فإن هذه الفروق تتضاءل، ويصبح قطاع العمل عاملاً غير مؤثر في مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة.

6.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام اختبار (ت) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، مما يدل على أن الأخصائيين الاجتماعيين من الذكور والإناث يمارسون مهامهم المهنية بمستوى متقارب في مختلف مجالات الخدمة الاجتماعية، سواء في بناء العلاقات المهنية، أو الالتزام بالمعايير الأخلاقية، أو استخدام الأساليب الحديثة في التعامل مع المستفيدين. هذه النتيجة تُعد مؤشراً مهماً على نضج الممارسة المهنية في السياق الفلسطيني، وعلى تجاوز الفروقات الجندرية في الأداء المهني لصالح الكفاءة والمعرفة والخبرة العملية.

كما يرى الباحث أن هذه النتيجة تعكس واقعاً مؤسسياً ومهنياً يتسم بالعدالة المهنية، حيث تخضع الكوادر الاجتماعية - بغض النظر عن الجنس - لبرامج تدريب وتأهيل موحدة، وتلتزم بمعايير مهنية وأخلاقية متفق عليها في الممارسة.

ويُفسّر الباحث هذا التقارب في الأداء بأن المؤسسات الاجتماعية الفلسطينية تسعى إلى تحقيق العدالة في توزيع المهام والمسؤوليات، وتُولي أهمية لتكافؤ الفرص المهنية، مما يُتيح للأخصائيين من الجنسين تطبيق المهارات المهنية وتطوير الأداء دون تمييز. كما أن طبيعة مهنة الأخصائي الاجتماعي تعتمد على القدرات التواصلية، والمهارات التقنية، والتحليلية، وهي مهارات يمكن لأي أخصائي - بغض النظر عن جنسه - أن يكتسبها من خلال التدريب والممارسة المستمرة.

ومن جانب آخر، يرى الباحث أن غياب الفروق يُشير إلى تغيير في النظرة النمطية حول أدوار الذكور والإناث في المهن الاجتماعية، حيث لم يعد يُنظر إلى الخدمة الاجتماعية كمجال مرتبط بجنس معين، بل كمهنة قائمة على الكفاءة والاحترافية، وهو ما يُعزز من مكانة الأخصائي الاجتماعي كممارس مهني مستقل، قادر على تقديم خدمات عالية الجودة، بغض النظر عن خلفيته الجندرية.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة اللعبون (2021)، التي أكدت عدم وجود فروق في الأداء المهني تبعاً لمتغير الجنس، موضحة أن الكفاءة المهنية تُقاس بالمهارة والمعرفة وليس بالجنس، وأن بيئة العمل الموحدة تسهم في تقليص الفروقات الجندرية.

كما انسجمت مع دراسة يمانى (2020)، التي أظهرت أن الأخصائيين الاجتماعيين الذكور والإناث يتلقون فرصاً متكافئة في التدريب المهني والمشاركة في البرامج التطويرية، مما يُقلل من أي تباين في مستوى الأداء، ويُعزز من العدالة المهنية داخل المؤسسات الاجتماعية. وتُعزز هذه الدراسات تفسير الباحث بأن الأداء المهني في الخدمة الاجتماعية بات يُبنى على أسس موضوعية، مثل الكفاءة، الالتزام، والتطوير المستمر، وليس على خصائص ديموغرافية مثل الجنس، وهو ما يُعد مؤشراً إيجابياً على تطور المهنة.

اللافت في هذه الفرضية أن نتائجها لم تخالف أي من الدراسات السابقة، وهو ما يُعطيها قوة تفسيرية إضافية، ويُعزز من مصداقية نتائج الدراسة الحالية. ومع ذلك، يُشير الباحث إلى أن بعض الأدبيات الأجنبية - خاصة في السياقات التي تشهد تفاوتاً في توزيع الأدوار المهنية - قد تُظهر فروقاً في الأداء تبعاً للجنس، نتيجة لعوامل ثقافية أو مؤسسية، مثل التحيز في توزيع

المهام، أو ضعف تمثيل الإناث في الأدوار القيادية. لكن في السياق الفلسطيني، حيث تسعى المؤسسات إلى تحقيق العدالة المهنية، وتركز على التدريب الموحد، فإن هذه الفروقات تتضاءل، ويصبح الجنس عاملاً غير مؤثر في مستوى الأداء المهني.

7.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير العمر.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال واحد فقط من مجالات الأداء المهني، وهو الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية، وجاءت هذه الفروق لصالح الفئة العمرية (من 35 إلى أقل من 45 عاماً). أما بقية المجالات، فلم تظهر فروقاً دالة تعزى إلى متغير العمر، مما يدل على أن الأخصائيين الاجتماعيين في مختلف الفئات العمرية يمارسون الأداء المهني بمستوى متقارب في معظم جوانبه.

يرى الباحث أن هذه النتيجة تُعبر عن توازن مهني عام بين الأخصائيين الاجتماعيين في مختلف الأعمار، وهو ما يعزى إلى طبيعة التدريب الموحد الذي يخضع له العاملون في المؤسسات الاجتماعية، إضافة إلى نظام الإشراف المهني الذي يفرض الالتزام بمعايير محددة للأداء، ويسهم في توحيد الكفاءة المهنية بينهم. كما أن المهنة الاجتماعية بطبيعتها تتطلب من جميع العاملين، بغض النظر عن أعمارهم، مستوى عالٍ من المهارة في التواصل، التقييم، وحل

المشكلات، وهي مهارات تُكتسب من خلال الممارسة والتدريب، وليس بالضرورة من خلال التقدم في العمر.

أما الفروق التي ظهرت في مجال الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية لصالح الفئة المتوسطة عمراً، فيُفسّرُها الباحث في إطار ما تراكم لدى هذه الفئة من خبرات عملية مكنتهم من فهم أعمق لطبيعة العمل الاجتماعي وتَعَقِيداته. ولا يعني ذلك أن الفئات العمرية الأصغر أقل حماساً أو أقل وعياً، كما لا يفيد بأن الفئات الأكبر سناً أقل التزاماً، وإنما يعكس أن المرحلة المتوسطة من العمر المهني تمثل نقطة توازن تجمع بين الخبرة المكتسبة من جهة، والفاعلية المهنية والنشاط العملي من جهة أخرى.

ويسهم هذا التوازن في تعزيز قدرتهم على اتخاذ قرارات مهنية مدروسة، والالتزام بإجراءات العمل السليمة، وتطبيق المعايير الأخلاقية بصورة أكثر ثباتاً واتساقاً. كما تُظهر هذه النتيجة أن الالتزام المهني لا يرتبط بالعمر بقدر ما يرتبط بطبيعة المرحلة المهنية التي يمر بها الأخصائي، حيث يكتسب في هذه المرحلة فهماً أعمق للأدوار والمسؤوليات، ويطوّر أساليب عمل أكثر نضجاً واستقراراً.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عليو (2023)، التي أشارت إلى أن العمر لا يؤثر بشكل كبير على الأداء المهني في الخدمة الاجتماعية، موضحة أن التدريب المستمر والسياسات المهنية الموحدة تُقلّل من التباين بين الفئات العمرية، وتُعزز من تكافؤ الأداء.

وتتوافق أيضاً مع دراسة عبد المعطي (2025)، التي أوضحت أن الأداء المهني في مجالات الخدمة الاجتماعية يعتمد على الكفاءة والمعرفة، وليس على العمر الزمني، مما يُعزز من فكرة

أن المهارات المهنية تُكتسب من خلال التدريب والممارسة، وليس فقط من خلال النقدم في السن.

اللافت في هذه الفرضية أن نتائجها لم تخالف أي من الدراسات السابقة، وهو ما يُعطيها قوة تفسيرية إضافية، ويعزز من مصداقية نتائج الدراسة الحالية. ومع ذلك، يرى الباحث أن بعض الأدبيات الأجنبية - خاصة في السياقات التي تشهد تفاوتاً في فرص التدريب بين الفئات العمرية - قد تُظهر فروقاً أكثر وضوحاً في الأداء المهني، نتيجة لاختلاف أنماط التعلم، أو التحيز في توزيع المهام. لكن في السياق الفلسطيني، حيث تُركّز المؤسسات على التدريب الموحد، وتواجه جميع الفئات العمرية تحديات مهنية متشابهة، فإن هذه الفروقات تتضاءل، ويصبح العمر عاملاً غير حاسم في تحديد مستوى الأداء المهني، باستثناء ما يتعلق بالالتزام الأخلاقي الذي يرتبط بالنضج المهني والتجربة التراكمية.

8.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام اختبار (ت) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية في مجالين اثنين فقط من مجالات الأداء المهني، هما: الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية، وحل المشكلات واتخاذ القرار، وجاءت هذه الفروق لصالح الأخصائيين الحاصلين على درجة الماجستير فأعلى. أما بقية مجالات الأداء المهني، فلم تُظهر فروقاً دالة

إحصائياً، مما يشير إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين - بغض النظر عن مؤهلاتهم الأكاديمية - يمارسون مهامهم المهنية بمستوى متقارب في معظم الجوانب.

يرى الباحث أن هذه النتيجة تُعبّر عن تأثير نوعي للدرجة العلمية في بعض الجوانب الدقيقة من الأداء المهني، دون أن تمتد لتشمل جميع أبعاده. فالفروق التي ظهرت لصالح حملة الماجستير في مجالي الالتزام الأخلاقي وحل المشكلات تُشير إلى أن التعليم المتقدم يُسهم في تعميق الفهم المهني، وتعزيز الحس الأخلاقي، وتنمية مهارات التفكير النقدي والتحليلي، وهي عناصر تُعد أساسية في التعامل مع المواقف المعقدة، واتخاذ قرارات مهنية رشيدة؛ هذا من جانب ومن جانب آخر يُفسّر الباحث هذه النتيجة بأن البرامج الأكاديمية العليا - خاصة في تخصصات الخدمة الاجتماعية - تُركّز على الجوانب النظرية المتقدمة، وتُدرّب الطلبة على تحليل المواقف المهنية من زوايا متعددة، وتُتميّ لديهم القدرة على اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية ومنهجية. كما أن الأخصائيين ذوي المؤهلات العليا غالباً ما يكتسبون خبرات عملية موازية لدراساتهم، مما يُعزز من قدرتهم على الدمج بين النظرية والممارسة، ويُكسبهم مرونة أكبر في التعامل مع التحديات الأخلاقية والمهنية.

أما عدم وجود فروق في بقية مجالات الأداء، فيُعزى - من وجهة نظر الباحث - إلى أن بيئة الخدمة الاجتماعية في فلسطين تُوفّر فرص تدريب مستمرة لجميع العاملين، وتُخضعهم لنفس معايير الإشراف والتقييم، مما يُسهم في توحيد الأداء المهني، ويُقلّل من تأثير المؤهل الأكاديمي على الجوانب التطبيقية اليومية. كما أن التحديات الميدانية المشتركة، مثل ضغط الحالات،

ونقص الموارد، تُجبر جميع الأخصائيين - بغض النظر عن مؤهلاتهم - على تطوير مهاراتهم بشكل متوازن، لضمان تقديم خدمات فعّالة.

كما انسجمت مع دراسة Jefferies et al (2024)، التي أكدت أن التعليم المتقدم يسهم في تنمية مهارات التفكير التحليلي والنقدي لدى الأخصائيين الاجتماعيين، مما ينعكس إيجاباً على كفاءتهم المهنية، خاصة في مجالات التقييم واتخاذ القرار.

هاتان الدراستان تُعززان من تفسير الباحث، وتُشير إلى أن الدرجة العلمية تُحدث فرقاً نوعياً في بعض الجوانب الحساسة من الأداء، دون أن تكون العامل الوحيد المحدد للكفاءة المهنية.

اللافت في هذه الفرضية أن نتائجها لم تخالف أي من الدراسات السابقة، وهو ما يُعطيها قوة تفسيرية إضافية، ويُعزز من مصداقية نتائج الدراسة الحالية. ومع ذلك، يرى الباحث أن بعض الأدبيات قد تُبالغ في تقدير أثر المؤهل الأكاديمي، دون أن تأخذ بعين الاعتبار العوامل المؤسسية والميدانية التي تُسهم في تشكيل الأداء المهني، مثل التدريب المستمر، الإشراف الفعّال، والدعم الإداري.

ويؤكد الباحث أن هذه النتيجة تُبرز أهمية الجمع بين التأهيل الأكاديمي والتدريب العملي، وأن الكفاءة المهنية الحقيقية تنبع من القدرة على تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسة ميدانية فعّالة، وهو ما يتطلب بيئة مؤسسية داعمة، وثقافة مهنية تُشجّع على التعلم المستمر، بغض النظر عن الدرجة العلمية.

9.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة في مجالين محددين من الأداء المهني، هما: الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية والقدرة على بناء علاقات مهنية فعالة، وجاءت هذه الفروق لصالح الأخصائيين الذين يمتلكون خبرة (11 سنة فأكثر). أما بقية مجالات الأداء المهني، فلم تظهر فروقاً دالة، مما يشير إلى أن الخبرة المهنية الطويلة تحدث أثراً نوعياً في بعض الجوانب الدقيقة من الأداء، دون أن تكون العامل الحاسم في جميع أبعاده.

ويفسر الباحث هذه النتيجة بأنها تُعبّر عن العلاقة التراكمية بين الخبرة الميدانية والنضج المهني، حيث أن الأخصائيين الاجتماعيين ذوي الخبرة الطويلة يُظهرون قدرة أعلى على تقديم خدمات اجتماعية أكثر دقة وفعالية، نتيجة لتراكم المواقف المهنية التي واجهوها، وتنوع الحالات التي تعاملوا معها، مما يُكسبهم مرونة في التخطيط، وعمقاً في الفهم، وثقة في اتخاذ القرار. كما أن قدرتهم على بناء علاقات مهنية فعالة تُعزى إلى مهارات التواصل والإقناع التي تتطور تدريجياً عبر سنوات العمل، وهي مهارات لا تُكتسب من التعليم النظري فقط، بل من التجربة اليومية في الميدان، والتفاعل المستمر مع المستفيدين.

ويُفسّر الباحث تفوق هذه الفئة في مجال الكفاءة المهنية بأنهم يمتلكون إدراكاً أعمق لاحتياجات المستفيدين، ولطبيعة بيئة الخدمة الاجتماعية، مما يُمكنهم من تصميم تدخلات مهنية أكثر

ملاءمة، ويُعزز من قدرتهم على التعامل مع الحالات المعقدة بثقة وموضوعية. كما أن الخبرة الطويلة تسهم في ترسيخ الحس بالمسؤولية المهنية، وتُعزز من الالتزام بالمعايير الأخلاقية، خاصة في المواقف التي تتطلب توازناً بين القيم الإنسانية ومتطلبات المؤسسة.

أما عدم ظهور فروق في بقية المجالات، فيُفسّره الباحث بأن جميع الأخصائيين الاجتماعيين – بغض النظر عن سنوات خبرتهم – يخضعون لدورات تدريبية مستمرة، وبرامج إشراف مهني موحدة، تسهم في رفع مستوى الأداء العام، وتُقلّل من تأثير الخبرة وحدها في تحديد مستوى الكفاءة. كما أن القيم المهنية الأساسية، مثل الالتزام الأخلاقي، التعاون المهني، واحترام الخصوصية، أصبحت راسخة لدى جميع الأخصائيين، نتيجة للثقافة المؤسسية التي تُشجّع على الممارسة الأخلاقية، وتُعزز من الانضباط المهني.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة سليمان (2020)، التي بيّنت أن تراكم الخبرة العملية ينعكس إيجاباً على مهارات التواصل، وبناء العلاقات المهنية الفعالة مع المستفيدين، وهو ما يتوافق مع تفسير الباحث للفروق التي ظهرت في هذا المجال.

وتتوافق أيضاً مع دراسة قريشي (2019)، التي أوضحت أن الخبرة الميدانية الطويلة تمنح الأخصائيين قدرة أكبر على التقييم الدقيق، والتخطيط الفعّال للتدخل المهني، مما يُعزز من كفاءتهم في تقديم خدمات مهنية متخصصة.

هذه الدراسات تُعزّز من تفسير الباحث، وتُشير إلى أن الخبرة المهنية تُحدث أثراً نوعياً في الجوانب التي تتطلب تفاعلاً مباشراً مع المستفيدين، واتخاذ قرارات مهنية دقيقة، في حين أن

الجوانب التي تعتمد على الالتزام المؤسسي والتدريب الموحد قد تُظهر تقارباً بين الفئات المختلفة.

اللافت في هذه الفرضية أن نتائجها لم تخالف أي من الدراسات السابقة، وهو ما يُعطيها قوة تفسيرية إضافية، ويعزز من مصداقية نتائج الدراسة الحالية. ومع ذلك، يرى الباحث أن بعض الأدبيات النظرية قد تُبالغ في تقدير أثر الخبرة الزمنية، دون أن تأخذ بعين الاعتبار العوامل المؤسسية، مثل الإشراف، التدريب، والدعم الإداري، التي تُسهم في بناء الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين الجدد أيضاً.

ويؤكد الباحث أن هذه النتيجة تُبرز أهمية الدمج بين الخبرة العملية والتدريب المستمر، وأن الكفاءة المهنية لا تُبنى فقط على عدد السنوات، بل على نوعية التجربة، وعمق التفاعل، ومدى الانخراط في التطوير المهني، وهو ما يجب أن يُؤخذ بعين الاعتبار في سياسات التوظيف والتأهيل داخل المؤسسات الاجتماعية.

10.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة والتي تنص على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية تعزى إلى متغير قطاع العمل.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير قطاع العمل، مما يدل على أن الأخصائيين الاجتماعيين يمارسون الأداء المهني بمستوى متقارب. هذه النتيجة تُعد مؤشراً مهماً

على نضج الممارسة المهنية، وعلى وجود بنية مؤسسية موحدة تضمن تكافؤ الأداء بين العاملين في مختلف القطاعات.

يرى الباحث أن طبيعة المهنة الاجتماعية تفرض على الأخصائيين الالتزام بمعايير مهنية وأخلاقية موحدة، بغض النظر عن تبعية المؤسسة التي يعملون فيها. فغالبيتها المؤسسات الاجتماعية في فلسطين - سواء كانت حكومية أو أهلية أو خاصة - تخضع لإشراف مهني من جهات رسمية مثل وزارة التنمية الاجتماعية أو النقابات المتخصصة، مما يسهم في توحيد المعايير المهنية والإجراءات التنظيمية، ويقلل من التباين في الأداء بين القطاعات.

كما أن هذا التقارب في الأداء يفسر بأن الأخصائيين الاجتماعيين يشاركون في برامج تطوير مهني متشابهة، مما يعزز من تكافؤ المهارات والمعارف المهنية بينهم. كما أن طبيعة القضايا الاجتماعية التي يتعامل معها الأخصائيون - مثل قضايا الأسرة، الطفولة، الفقر، والصحة النفسية - تُعد متقاربة في جميع القطاعات، مما يجعل الممارسات المهنية متجانسة إلى حد كبير، ويسهم في توحيد أساليب التدخل والتقييم.

ويشير إلى أن هذه النتيجة تُبرز تحولاً في ثقافة الخدمة الاجتماعية في فلسطين، حيث لم يعد نوع المؤسسة هو المحدد الأساسي لمستوى الأداء، بل أصبحت المهنية والالتزام بالقيم الإنسانية المشتركة هي الأساس الذي يُبنى عليه التفاعل المهني. وهذا التحول يعزز من استقرار الأداء، ويسهم في بناء بيئة مهنية قائمة على التعاون والتكامل بين القطاعات، بدلاً من التنافس أو التباين.

كما يرى الباحث أن هذه النتيجة تُعكس نجاح السياسات الوطنية في توحيد الإشراف المهني، وتطوير برامج تدريبية مشتركة، وتطبيق معايير موحدة في التقييم، مما يسهم في بناء ثقافة مهنية متماسكة، ويعزز من العدالة المهنية بين العاملين في مختلف المؤسسات.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة النحراوي وإبراهيم (2020)، مشيرة إلى أن بيئة الخدمة الاجتماعية تخضع لمعايير مهنية موحدة تُطبق في المؤسسات الحكومية والأهلية والخاصة على حد سواء.

كما انسجمت مع دراسة عليو (2023)، التي أوضحت أن البرامج التدريبية والإشرافية المشتركة بين القطاعات تُقلّل من التباين في الأداء المهني بين العاملين، وتُعزز من تكافؤ الفرص المهنية.

وتتوافق أيضاً مع دراسة Currie et al (2024)، التي بيّنت أن الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات المختلفة يعملون وفق نفس المبادئ والقيم المهنية، مما يجعل مستوى الكفاءة متقارباً بينهم، ويعزز من ثقافة الممارسة الموحدة.

هذه الدراسات تُعزّز من تفسير الباحث، وتُشير إلى أن الأداء المهني في الخدمة الاجتماعية بات يُبنى على أسس مؤسسية ومهنية مشتركة، وليس على نوع المؤسسة أو القطاع، وهو ما يُعد مؤشراً إيجابياً على تطور المهنة.

اللافت في هذه الفرضية أن نتائجها لم تخالف أي من الدراسات السابقة، وهو ما يُعطيها قوة تفسيرية إضافية، ويعزز من مصداقية نتائج الدراسة الحالية. ومع ذلك، يُشير الباحث إلى أن بعض الأدبيات الأجنبية - خاصة في السياقات التي تشهد تفاوتاً كبيراً في التمويل أو البنية التحتية بين القطاعات - قد تظهر فروقاً في الأداء المهني، نتيجة لاختلاف الموارد أو السياسات

الإدارية. لكن في السياق الفلسطيني، حيث تتقارب التحديات وتتشابه آليات العمل، فإن هذه الفروقات تتضاءل، ويصبح قطاع العمل عاملاً غير مؤثر في تحديد مستوى الأداء المهني.

11.2.1.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشر والتي تنص على: لا توجد علاقة

ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة استخدام الأساليب

المهنية المتطورة والأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية.

أظهرت نتائج تحليل الفرضية باستخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson

Correlation) وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$

0.01) بين درجة استخدام الأساليب المهنية المتطورة ومستوى الأداء المهني، حيث بلغت قيمة

معامل الارتباط (0.528). هذه النتيجة تُعد من أبرز نتائج الدراسة، لأنها تكشف عن علاقة

مباشرة بين تبني الممارسات المهنية الحديثة وارتفاع كفاءة الأخصائيين الاجتماعيين في أداء

مهامهم، مما يُعزز من أهمية الاستثمار في تطوير أدوات وأساليب الخدمة الاجتماعية.

يرى الباحث أن هذه العلاقة الطردية تُعبر عن تحول نوعي في ثقافة الممارسة المهنية لدى

الأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية، حيث أصبح استخدام الأساليب المهنية

المتطورة—مثل التقييم المستند إلى الأدلة، استخدام التكنولوجيا، والتطوير المهني المستمر—

جزءاً من الممارسة اليومية، وليس مجرد إضافات نظرية. فالأخصائيون الذين يوظفون هذه

الأساليب يُظهرون أداءً أكثر فعالية في تقديم الخدمات، واتخاذ القرارات، والتعامل مع الحالات

المعقدة، وهو ما يُفسّر ارتفاع معامل الارتباط إلى مستوى متوسط قوي (0.528).

ويفسّر الباحث هذه العلاقة بأن تبني الأساليب الحديثة يُعزز من التفكير النقدي، ويُقوّي القدرة على تحليل المواقف الاجتماعية، مما يؤدي إلى تحسين جودة الممارسة المهنية، وكفاءة التدخل الاجتماعي. كما أن التطور التكنولوجي وأساليب الإرشاد الحديثة ساعدت الأخصائيين على الوصول إلى معلومات دقيقة وسريعة، وتحسين عملية التواصل مع المستفيدين، وتقديم تدخلات أكثر فاعلية، وهو ما انعكس إيجاباً على أدائهم المهني العام.

ومن جانب آخر، يرى الباحث أن قوة هذه العلاقة تُعكس أيضاً في التوجه المؤسسي نحو التحديث المهني، حيث بدأت المؤسسات الاجتماعية في شمال الضفة الغربية خلال السنوات الأخيرة بالتركيز على التدريب المستمر، وتبني نماذج إشرافية حديثة، مما جعل استخدام الأساليب المهنية المتطورة جزءاً من ثقافة العمل، وليس مجرد خيار فردي. وهذا التوجه يسهم في رفع كفاءة الأخصائيين، ويُعزز من قدرتهم على التعامل مع المشكلات الاجتماعية بمرونة واحترافية.

ويشير الباحث إلى أن هذه النتيجة تُبرز أهمية الربط بين النظرية والممارسة، حيث أن استخدام الأساليب المهنية الحديثة لا يُعد فقط مؤشراً على التحديث، بل هو مدخل فعلي لتحسين الأداء، وتعزيز جودة الخدمات الاجتماعية، وهو ما يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار في سياسات التدريب والتطوير داخل المؤسسات الاجتماعية.

كما انسجمت مع دراسة Jefferies et al (2024)، التي أظهرت أن التطوير المهني المستمر والتقييم المبني على الأدلة يُعززان مهارات الأداء والكفاءة المهنية، ويساعدان الأخصائيين على اتخاذ قرارات أكثر دقة وموضوعية.

وتتوافق أيضاً مع دراسة معتوق (2023)، التي بينت أن الاستثمار في تدريب الأخصائيين على الأساليب الحديثة ينعكس بشكل مباشر على جودة أدائهم في الميدان، ويسهم في بناء ثقافة مهنية قائمة على التحديث والتطوير المستمر.

هذه الدراسات تُعزّز من تفسير الباحث، وتُشير إلى أن العلاقة بين استخدام الأساليب المهنية والأداء المهني ليست علاقة نظرية فقط، بل علاقة تطبيقية تؤثر بشكل مباشر في جودة الخدمات، وفعالية التدخلات، واستقرار الأداء المهني.

اللافت في هذه الفرضية أن نتائجها لم تخالف أي من الدراسات السابقة، وهو ما يُعطيها قوة تفسيرية إضافية، ويُعزّز من مصداقية نتائج الدراسة الحالية. ومع ذلك، يُشير الباحث إلى أن بعض السياقات المهنية - خاصة في البيئات التي تفتقر إلى التدريب أو تعاني من ضعف البنية التحتية - قد تُظهر علاقة أضعف بين استخدام الأساليب الحديثة والأداء المهني، نتيجة لغياب الدعم المؤسسي أو ضعف ثقافة التحديث. لكن في السياق الفلسطيني، حيث تتزايد المبادرات التدريبية، وتُعزّز ثقافة التطوير، فإن هذه العلاقة تُصبح أكثر وضوحاً، وأكثر تأثيراً في بناء الممارسة المهنية الفعّالة.

2.5 التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة الإحصائية والتحليلية، يوصي الباحث بما يلي:

1. تطوير نظام تقييم دوري للأداء المهني قائم على معايير واضحة لتحديد الاحتياجات التدريبية ومراجعة جودة الممارسة.
2. تعزيز سياسات الإشراف المهني عبر توفير مشرفين مؤهلين وتوحيد الحد الأدنى من متطلبات الإشراف لضمان الدعم الفعال للأخصائيين.
3. تفعيل جلسات التغذية الراجعة المهنية داخل المؤسسات لتعزيز التعلم المستمر وتحسين الممارسة.
4. إعداد برامج تدريبية متخصصة تركز على المهارات العملية المرتبطة بنتائج الدراسة، مثل: العمل التشاركي، التقييم القائم على الأدلة، والإرشاد المهني الحديث.
5. تعزيز التدريب على التكنولوجيا الرقمية في الخدمة الاجتماعية، بما يشمل التوثيق الإلكتروني، والمتابعة الرقمية للحالات، واستخدام التطبيقات المهنية الحديثة.
6. تنمية المهارات الأخلاقية والسلوكية للأخصائيين من خلال برامج دورية تستهدف الالتزام الأخلاقي، ومهارات حل المشكلات، والقدرة على التكيف المهني.

3.5 المقترحات:

يقترح الباحث في الأبحاث المستقبلية ما يلي:

2. تنفيذ دراسات نوعية معمقة تعتمد على المقابلات ودراسات الحالة، لاستكشاف العوامل الثقافية والتنظيمية التي تعزز أو تعيق تبني الأساليب المهنية الحديثة، وتفسير الفروق التي لم تُفسر إحصائياً بشكل كافٍ.
3. اختبار أثر التحول الرقمي والتكنولوجيا الحديثة على الأداء المهني، خاصة في ظل تزايد الاعتماد على الأنظمة الإلكترونية في إدارة الحالات، وتقديم الخدمات الاجتماعية.
4. تصميم نموذج تدريبي متكامل وتقييمه لتأهيل الأخصائيين الاجتماعيين على استخدام الأساليب المهنية المتطورة، وقياس أثره على جودة الأداء والتدخلات المهنية.
5. إجراء دراسات تجريبية وارتباطية لاختبار فعالية البرامج التدريبية المبنية على الأساليب الحديثة في رفع الأداء المهني وتحسين نتائج التدخل الاجتماعي.
6. تضمين متغيرات وسيطة جديدة مثل الدعم المؤسسي، ضغط العمل، الذكاء المهني، والدافعية الذاتية، لتحليل أعمق للعلاقة بين استخدام الأساليب المهنية والأداء المهني.
7. إجراء دراسات طولية لمتابعة تطور الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين على مدى زمني ممتد، في ضوء التغيرات المهنية والتكنولوجية في بيئة الخدمة الاجتماعية.

المصادر والمراجع العربية والأجنبية

أولاً: المراجع العربية

- أبو العلا، محمد. (2024). متطلبات تفعيل استخدام الممارسة المبنية على الأدلة في خدمة الفرد لتحقيق الرعاية المتكاملة للأطفال المعرضين للخطر. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية*، 68(4)، 921-962.
- أحمد، سامية. (2023). متطلبات جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع حالات الطلاق للضرر بمكاتب تسوية النزاعات الأسرية بمحاكم الأسرة. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 30(1)، 95-146.
- البريثن، عبد العزيز. (2024). العلاج السلوكي الجدلي: التوجه السلوكي الجديد في الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 1(72)، 17-59.
- بشمانى، شكيب (2014). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، 36 (5): 85-100.
- توفيق، هيام. (2022). دراسة إمكانية استخدام الأخصائيين الاجتماعيين للتطبيقات العلاجية الرقمية في التدخلات المهنية. *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية دراسات وبحوث تطبيقية*، 20(4)، 260-287.
- جمعة، حنان. (2023). تصور مقترح لأدوار الأخصائي الاجتماعي في البرامج الوقائية لطريقة العمل مع الجماعات لتحسين جودة حياة المسنين. *مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية*، 4(1)، 193-222.

حسانين، أمل. (2022). ممارسة الخدمة الإجتماعية الإلكترونية في عصر المعرفة. *المجلة*

العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، 3(9)، 1-18.

بغدادى، وسام. (2023). دور الاختصاصي الإجتماعي في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى جماعات

الشباب. *مجلة القاهرة للخدمة الإجتماعية*، 41(1)، 126-170.

رباب، كمال. (2022). متطلبات جودة الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين العاملين بلجان

حماية الطفل. *مجلة كلية الخدمة الإجتماعية للدراسات والبحوث الإجتماعية*، 28(2)، 69-

106.

رزق، محمد. (2024). ورقة عمل بعنوان خصائص الممارس العام كنسق للتغيير في ضوء

متطلبات جودة ممارسة الخدمة الإجتماعية والتحول الرقمي. *المجلة العلمية المصرية*

للخدمة الإجتماعية، 2(1)، 247-258.

الرشيدى، رباح. (2024). دور الأخصائي الإجتماعي في تحسين التفاعل بين المرضى

ومقدمي الرعاية الطبية (دراسة ميدانية مطبقة في مستشفى حائل العام - تجمع حائل

الصحي). *مجلة الخدمة الإجتماعية*، 82(2)، 329-358.

سطوحى، هناء. (2022). برنامج تدريبي لتنمية الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين

لمواجهة التطرف الفكري لدى الشباب الجامعي. *المجلة العلمية للخدمة الإجتماعية*،

20(4)، 22-47.

سعد، هناء. (2024). برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات الممارسة المهنية على الأدلة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع حالات السلوك العدواني بالمجال المدرسي. *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية دراسات وبحوث تطبيقية*، 26(3)، 260-286.

سليمان، رمضان. (2020). متطلبات جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع الحالات الفردية بدور رعاية المسنين. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 19(19)، 503-524.

السيد، إيهاب، وأحمد، فضل، وعبد الحميد، يوسف. (2025). المعوقات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين عند تطبيق نموذج الجسر لتعزيز مستوى جودة الخدمة التعليمية بالمدارس الحكومية. *مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية*، 8(1)، 90-107.

السيد، محمد، وحجازي، صالح، والجمال، عبد الفتاح. (2023). واقع الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بالمدارس التكنولوجية التطبيقية وتصور مقترح لتحسينها. *مجلة التربية لجامعة الأزهر*، 42(199)، 513-539.

الشافعي، فاطمة. (2024). معوقات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين لتحقيق الدمج الشامل لحالات الأطفال ذو الإعاقة. *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية-أسوان*، 5(4)، 124-143.

الشريف، عبير. (2023). متطلبات عملية المساعدة في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية لتحقيق أهداف الجماعات العلاجية في المجال الطبي دراسة وصفية مطبقة على عينة من

الأخصائيين الاجتماعيين الممارسين في المجال الطبي بمدينة مكة المكرمة. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 76(3)، 265-236.

الشهري، سارة. (2022). تقييم واقع ممارسة الأخصائيين الاجتماعيين لأسلوب العلاج الأسري للحد من حالات الطلاق. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 73(3)، 219-189.

صالح، أحمد. (2025). الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بالجمعيات الأهلية. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية*، 70(1)، 42-1.

عبد العال، معتز، وبدوي، فوزي، والسيد، أسماء. (2024). التنمية المهنية الرقمية مدخلا لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة المنوفية. *مجلة كلية التربية لجامعة المنوفية*، 2024(4)، 292-247.

عبد الكريم، كريمة. (2025). إسهامات طريقة تنظيم المجتمع في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجال التقنية المساعدة للأطفال المعاقين. *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، 20(6)، 172-121.

عبد المعطي، أيمن. (2025). تحليل محتوى بحوث ودراسات الممارسة المبنية على الأدلة في مجالات الخدمة الاجتماعية ومؤشرات تطويرها. *مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية*، 8(1)، 416-361.

عبود، شوقي. (2024). التمكين في الخدمة الاجتماعية. *مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية*، 4(1)، 71-43.

العنبي، جابر .(2024). واقع الممارسة المهنية للأخصائيين الإجتماعيين في منطقة مكة المكرمة. مجلة كلية الخدمة الإجتماعية للدراسات والبحوث الإجتماعية، 35(2)، 558-613.

علاء، شيماء .(2021). المتطلبات المهنية اللازمة لتنمية الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين للتخفيف من مشكلات التلاميذ الموهوبين ذوي صعوبات التعلم. المجلة العلمية للخدمة الإجتماعية، 13(1)، 307-324.

علي، عصام .(2022). استخدام أسلوب الذكاء الاصطناعي كوسيلة حديثة في طريقة العمل مع الجماعات. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، 11(2)، 143-160.

علي، معتز .(2020). كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية في مجال التعليم. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، 1(3)، 31-65.

عليو، إبراهيم .(2023). فعالية العلاقة الإشرافية كأحد أساليب خدمة الجماعة في تحسين الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين في ظل المتغيرات المعاصرة " دراسة تجريبية مطبقة على إدارة أسبوت التعليمية ". مجلة قطاع الدراسات الإنسانية، 31(1)، 189-259.

العنزي، نورة .(2023). معوقات الأداء المهني لدور الأخصائيين الإجتماعيين في التعامل مع النزاعات الزوجية. مجلة كلية الخدمة الإجتماعية للدراسات والبحوث الإجتماعية، 33(2)، 279-320.

عوده، أحمد وملكاوي، فتحي حسن .(1992). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية : عناصر البحث ومناهجه والتحليل الإحصائي. إربد: مكتبة الكتابي.

عويس، هبة .(2021). متطلبات تفعيل الأداء المهني للأخصائيين العاملين بالمنظمات الغير حكومية في ظل التحول الرقمي. مجلة كلية الخدمة الإجتماعية للدراسات والبحوث الإجتماعية، 25(2)، 213-240.

غنيم، داليا .(2019). متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين بالجمعيات الأهلية. مجلة كلية الخدمة الإجتماعية للدراسات والبحوث الإجتماعية، 17(17)، 719-755.

الفريدي، منصور .(2023). اتجاهات الأخصائيين الإجتماعيين في المجال الطبي نحو الممارسة المبنية على البراهين. المجلة العلمية للخدمة الإجتماعية، 4(1)، 46-59.

القحطاني، علي، والسواط، أحمد، وآل عمر، عبد الله، والقحطاني، عوض .(2023). المتطلبات المهنية للأخصائي الإجتماعي لنجاح فريق العمل في المجال الطبي. مجلة الخدمة الإجتماعية، 77(2)، 15-40.

قريشي، عمر .(2019). أساليب الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات نحو تحسين نوعية حياة المسنين بمؤسسات الرعاية الإجتماعية. مجلة كلية الخدمة الإجتماعية للدراسات والبحوث الإجتماعية، 14(14)، 905-938.

كامل، سهام .(2024). فاعلية برنامج تدريبي من منظور الممارسة العامة في الخدمة الإجتماعية في الأداء المهني للأخصائيين الإجتماعيين لتعديل الأفكار الإنتحارية لدى الشباب الجامعي. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، 19(6)، 51-92.

الكيمومية، كريمة. (2023). متطلبات الممارسة المهنية عن بعد في ضوء جائحة كورونا:

دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي بسلطنة عمان. مجلة

الفنون والعلوم الاجتماعية، 14(2)، 157-173.

الكيمومية، كريمة، والشربيني، محمد. (2023). متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين

الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي في ظل التحول الرقمي. مجلة الفنون والعلوم

الاجتماعية، 5(1)، 201-228.

اللعبون، جميلة. (2021). الممارسة المبنية على الأدلة من منظور الخدمة الاجتماعية

الإكلينيكية ووقاية الشباب الجامعي من السلوكيات السلبية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية

للدراستات والبحوث الاجتماعية، 25(1)، 240-284.

محمد، علي. (2025). برنامج تدريبي مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة

الاجتماعية لتنمية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي. مجلة

كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 38(2)، 263-300.

المحمدي، عبد الله. (2022). مهارات وتكنيكات الممارسة المهنية لدى الأخصائيين

الاجتماعيين وتوظيفها في علاج المشكلات الناتجة عن الإصابة بفيروس كورونا المستجد

"كوفيد-19": دراسة وصفية مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين بمستشفيات العزل بالمدينة

المنورة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 6(12)، 33-64.

مصطفى، فاطمة .(2021). دور الأخصائي الاجتماعي باستخدام الممارسة المهنية المرتكزة على تطبيقات الهواتف الذكية مع الأطفال التوحديين. *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية*، 13(1)، 248-272.

المصيلحي، نجلاء .(2024). ممارسة الاتجاهات الحديثة للخدمة الاجتماعية بمجال رعاية المسنين في ضوء رؤية مصر 2030م. *مجلة كلية التربية بتفها الأشراف*، 2(1)، 295-318.

معتوق، نورا .(2023). متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي في ظل التحول الرقمي. *مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية*، 5(1)، 201-228.

النحراوي، محمد، وإبراهيم، باسم .(2020). واقع ممارسة الأدوار المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بطريقة العمل مع الجماعات لتوعية الشباب بمخاطر التطرف الفكري للجماعات المنحرفة. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 18(18)، 539-602.

يمانى، شيرين .(2020). برنامج تدريبي مقترح برنامج تدريبي مقترح لتنمية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في العمل مع جماعات النشاط المدرسي. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، 51(1)، 137-180.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Council on Social Work Education (CSWE) .(2022). *educational policy and accreditation standards (EPAS)*. Council on Social Work Education.
- Currie, G., Bharatan, I., Mahesh, S., & Miller, R. (2024). Supporting New Ways of Working for Social Workers Through High Performance Work Practices: Sustaining Professional Identity. *Human Resource Management*.
- Garcia, E.(2011). A tutorial on correlation coefficients, information- retrieval-18/7/2018.<https://pdfs.semanticscholar.org/c3e1/095209d3f72ff66e07b8f3b152fab099e18/7/2018>.pdf.
- Hilty, D. M., Groshong, L. W., Coleman, M., Maheu, M. M., Armstrong, C. M., Smout, S. A., ... & Krupinski, E. A. (2023). Best practices for technology in clinical social work and mental health professions to promote well-being and prevent fatigue. *Clinical Social Work Journal*, 51(3), 211-245.
- Islam, M. R. (2024). Developing Professional Skills in Social Work Field Practice. In *Fieldwork in Social Work: A Practical Guide* (pp. 81-93). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Jefferies, G., Davis, C., & Mason, J. (2024). Research Note—Developing Key Performance Indicators for Social Work Field Education in Australia: A Consensus-Based Approach. *Journal of Social Work Education*, 60(4), 647-654.
- Kam, P. K. (2021). From the strengths perspective to an Empowerment–Participation–Strengths model in social work practice. *The British Journal of Social Work*, 51(4), 1425-1444.
- Kam, P. K. (2021). Strengthening the empowerment approach in social work practice: An EPS model. *Journal of Social Work*, 21(3), 329-352.
- Kotrlík, J. W. K. J. W., & Higgins, C. C. H. C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 : 607-610.
- Levin, L., Roziner, I., & Savaya, R. (2022). Professional identity, perceived job performance and sense of personal accomplishment among social workers in Israel: The overriding significance of the working alliance. *Health & Social Care in the Community*, 30(2), 538-547.
- Revniuk, N. I., & Ivashchenko, K. V. (2023). *Professional training of a specialist in social work for the application of different methods*. Perspectives and Innovations of Science, Series “Pedagogy”, (1)19, 12–22. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-1\(19\)-12-22](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-1(19)-12-22)

Saleh, A., & Adhani, A. (2022, November). Utilization of Online Social Work Education for Community Empowerment. In *International Conference on Communication, Policy and Social Science (InCChuSi 2022)* (pp. 79-86). Atlantis Press.

Serdar, C. C., Cihan, M., Yücel, D., & Serdar, M. A. (2021). Sample size, power and effect size revisited: simplified and practical approaches in pre-clinical, clinical and laboratory studies. *Biochemia medica*, 31(1), 010502. <https://doi.org/10.11613/BM.2021.010502>

Taels, B., Hermans, K., Van Audenhove, C., Boesten, N., Cohen, J., Hermans, K., & Declercq, A. (2021). How can social workers be meaningfully involved in palliative care? A scoping review on the prerequisites and how they can be realised in practice. *Palliative Care and Social Practice*, 15, 26323524211058895.

Wassal, K., Ashurst, C., Hron, J., & Zilka, M. (2024). Reimagining AI in Social Work: Practitioner Perspectives on Incorporating Technology in their Practice. *arXiv preprint arXiv:2407.10244*.

Willis, P., Lloyd, L., Hammond, J., Milne, A., Nelson-Becker, H., Perry, E., ... & Tanner, D. (2022). Casting light on the distinctive contribution of social work in multidisciplinary teams for older people. *The British Journal of Social Work*, 52(1), 480-497.

ملحق الرسالة

ملحق (أ): أدوات الدراسة قبل التحكيم

ملحق (ب): أدوات الدراسة بعد التحكيم

ملحق (ج): أسماء محكمي أدوات الدراسة

ملحق (د): خطاب تسهيل مهمة

ملحق (أ): أدوات الدراسة قبل التحكيم



جامعة القدس المفتوحة
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
تخصص ماجستير الخدمة الاجتماعية

استبانة

عزيزي/تي الأخصائي/ة الاجتماعي/ة المحترم/ة،،،

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية"، حيث تشكل هذه الاستبانة جزءاً هاماً من الدراسة التي يقوم بها الباحث لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية من جامعة القدس المفتوحة. لذا أرجو التكرم بقراءة ما ورد فيها من فقرات بدقة وموضوعية، والإجابة عما جاء فيها باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة مع وضعكم ووجهة نظرکم، علماً بأن الباحث يلتزم باستخدام هذه البيانات بغرض البحث العلمي فقط، والتي ستحاط بالسرية التامة بإذن الله.

شاكرًا لكم حسن تعاونكم.....

الباحث: سعد عليان

بإشراف: د. نظمية حجازي

أولاً: البيانات الأساسية:

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. العمر: أقل من 25 سنة ☐ من (25- أقل من 35) سنة ☐ من (35- أقل من 45) سنة ☐ من 45 سنة فأكثر ☐
3. مكان السكن: قرية ☐ مخيم ☐ مدينة ☐
4. الدرجة العلمية: بكالوريوس فأقل ☐ ماجستير فأعلى ☐
5. عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 5- أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر ☐
6. عدد الدورات المهنية: أقل من 3 دورات ☐ من 3 إلى أقل من 6 دورات ☐ من 6 إلى أقل من 9 دورات ☐ 9 دورات فأكثر ☐
7. قطاع العمل: قطاع حكومي ☐ قطاع خاص ☐ قطاع أهلي ☐

ثانياً: بيانات تتعلق بمحاور الدراسة:

يرجى وضع إشارة (✓) في خانة الإجابة التي

الرقم	الفقرات	لا تنطبق	تنطبق قليلاً	تنطبق لحد ما	تنطبق كثيراً	تنطبق تماماً
المجال الأول: الأساليب المهنية المتطورة						
المحور الأول: استخدام التكنولوجيا في العمل المهني						
1	أتعامل مع قواعد بيانات إلكترونية خاصة بالمستفيدين.					
2	أستعين بتطبيقات تحليل البيانات الاجتماعية في تقاريري.					
3	أستخدم البريد الإلكتروني للتواصل المهني.					
4	أستخدم الإنترنت للبحث عن موارد مهنية جديدة.					
5	أشارك في جلسات عبر الإنترنت مع المستفيدين.					
6	أستخدم أدوات رقمية لقياس نتائج التدخل الاجتماعي.					
7	أوثق جلساتي المهنية بصيغة رقمية قابلة للمراجعة.					
المحور الثاني: الأساليب الإرشادية الحديثة						
8	أطبق أسلوب الإرشاد القصير المدى عند الحاجة.					
9	أستخدم تقنيات العلاج المعرفي السلوكي في جلساتي.					
10	أكيف الأساليب الإرشادية حسب احتياجات الحالة.					
11	أستفيد من نماذج الإرشاد القائمة على الحلول.					
12	أطبق تمارين نفسية معرفية مع المستفيدين.					
13	أوظف مهارات الذكاء العاطفي كجزء من الأساليب الإرشادية الحديثة.					

14	أُستعين ببرامج تدريب ذاتية في تطوير أساليب الإرشاد.				
المحور الثالث: التقييم المهني المستند إلى الأدلة					
15	أستخدم أدوات مقننة لتقييم الحالات الاجتماعية.				
16	أعتمد على نتائج التقييم في تحديد خطة التدخل.				
17	أقيم فاعلية التدخلات باستخدام معايير محددة.				
18	أقيم الاحتياجات بشكل دوري خلال التدخل.				
19	أشرك المستفيد في عملية التقييم الذاتي.				
20	أرجع إلى دراسات سابقة عند إعداد التقييم.				
21	أراعي الفروقات الفردية في عملية التقييم.				
المحور الرابع: العمل التشاركي والتكامل المهني					
22	أشارك المعلومات مع الزملاء بخصوص الحالات وفق ضوابط الخصوصية.				
23	أحيل بعض الحالات إلى جهات مختصة عند الحاجة.				
24	أشارك في اجتماعات تخطيط الحالة مع مهنيين آخرين.				
25	أشجع بيئة العمل التعاوني.				
26	أطلب الاستشارة من زملاء مختصين في حالات معقدة.				
27	أساهم في بناء شبكات دعم مهني للمستفيدين.				
28	ألتزم بتوثيق القرارات المتخذة جماعياً.				
المحور الخامس: التطوير المهني المستمر					
29	أشارك في ورش العمل التدريبية بانتظام.				
30	أتابع آخر المستجدات في الممارسات الاجتماعية.				
31	أشارك في مؤتمرات مهنية كلما أتحت الفرصة.				
32	أسجل في دورات تعليم مستمر.				
33	أستفيد من منصات التعليم الإلكتروني لتطوير مهاراتي.				
34	أشارك في مجموعات نقاش مهني.				
35	أدون تجربتي المهنية للتطوير المستقبلي.				
المجال الثاني: الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين					
المحور الأول: الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية					
1	ألتزم بخطط التدخل مع الحالات حتى نهايتها.				
2	أحقق نتائج ملموسة مع أغلب الحالات التي أتابعها.				
3	أكيف تدخلني وفقاً لاحتياجات المستفيد.				

4	أستخدم أساليب فعالة لحل المشكلات الاجتماعية.				
5	أقدم خدمات شاملة تلبي احتياجات المستفيد.				
6	أراعي الوقت المناسب في تقديم الخدمة.				
7	أقدم الخدمة بأسلوب مبني على احترام الفرد.				
المحور الثاني: الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية					
8	ألتزم بالسرية المهنية بشكل صارم.				
9	أحرص على الشفافية في التعامل.				
10	ألتزم بالحياد وعدم التمييز في تقديم الخدمة.				
11	أرفض استغلال العلاقة المهنية لأي مصلحة شخصية.				
12	أبدي الاحترام الكامل لقيم المستفيد.				
13	أبلغ الجهات المختصة عند وجود خطر محتمل على المستفيد.				
14	أمارس دوري ضمن الحدود المهنية المحددة.				
المحور الثالث: القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة					
15	أنشئ علاقة مهنية قائمة على الثقة مع المستفيدين.				
16	أستخدم التواصل الفعال مع الأفراد والجماعات.				
17	أحسن الاستماع لمشكلات المستفيد.				
18	أشجع المستفيد على التعبير عن رأيه بحرية.				
19	أستخدم لغة مناسبة عند الحديث مع المستفيدين.				
20	أحافظ على المهنية في جميع مراحل العلاقة.				
21	أنهي العلاقة المهنية عند الوقت المناسب بطريقة مهنية.				
المحور الرابع: المرونة والتكيف المهني					
22	أتعامل بهدوء مع الضغوط المهنية.				
23	أكيف أسلوب المهني حسب حالة كل مستفيد.				
24	أوازن بين مهام المتعددة بكفاءة.				
25	أستفيد من التحديات المهنية كفرص للنمو.				
26	أواجه الصعوبات بروح إيجابية.				
27	أنكيف مع التوجيهات الإدارية الجديدة بسهولة.				

					أعيد ترتيب أولوياتي المهنية عند الحاجة.	28
المحور الخامس: حل المشكلات واتخاذ القرار						
					أحل مشكلات المستفيد بطريقة منهجية.	29
					أضع خطة عمل واضحة لحل المشكلة.	30
					أشرك المستفيد في اتخاذ القرارات.	31
					أواجه المواقف الطارئة بهدوء ومنطق.	32
					أستخدم التفكير النقدي في حل الحالات المعقدة.	33
					ألتزم بالمرونة في تعديل القرارات عند الضرورة.	34
					أقيم أثر القرارات المهنية على المستفيد.	35

مع بالغ شكري وتقديري

الباحث

ملحق (ب): أدوات الدراسة بعد التحكيم



جامعة القدس المفتوحة
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
تخصص ماجستير الخدمة الاجتماعية
استبانة

عزيزي/تي الأخصائي/ة الاجتماعي/ة المحترم/ة،،،

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية"، حيث تشكل هذه الاستبانة جزءاً مهماً من الدراسة التي يقوم بها الباحث لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية من جامعة القدس المفتوحة. لذا أرجو التكرم بقراءة ما ورد فيها من فقرات بدقة وموضوعية، والإجابة عما جاء فيها باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة مع وضعكم ووجهة نظركم، علماً بأن الباحث يلتزم باستخدام هذه البيانات بغرض البحث العلمي فقط، والتي ستحاط بالسرية التامة بإذن الله.

شاكرًا لكم حسن تعاونكم.....

الباحث: سعد عليان

بإشراف: د. د. نظمية حجازي

أولاً: البيانات الأساسية:

8. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
9. العمر: أقل من 25 عام ☐ من (26- أقل من 35) عام ☐ من (36- أقل من 45) عام ☐ من 46 عام فأكثر ☐
10. الدرجة العلمية: بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐
11. عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 6- 10 سنوات ☐ 11 سنوات فأكثر ☐
12. قطاع العمل: قطاع حكومي ☐ قطاع خاص ☐ قطاع أهلي ☐

ثانياً: بيانات تتعلق بمحاور الدراسة:

يرجى وضع إشارة (✓) في خانة الإجابة التي تناسبك

الرقم	الفقرات	لا أعرف	لا تنطبق	تنطبق قليلاً	تنطبق لحد ما	تنطبق كثيراً	تنطبق تماماً
المجال الأول: الأساليب المهنية المتطورة							
المحور الأول: استخدام التكنولوجيا في العمل المهني							
1	استخدم قواعد البيانات الإلكترونية خلال عملي مع بالمستفيدين.						
2	أستعين بتطبيقات تحليل البيانات الاجتماعية في تقارير مهنية.						
3	استخدم البريد الإلكتروني في تواصل مع المستفيدين.						
4	استخدم الإنترنت للبحث عن أساليب مهنية جديدة.						
5	أوظف التقنيات الإلكترونية في عقد جلسات مهنية مع المنقعين.						
6	استخدم أدوات رقمية لقياس نتائج التدخل الاجتماعي.						
7	أوثق جلسات المهنة بصيغة رقمية محفوظة وأمنة وقابلة للمراجعة.						
المحور الثاني: الأساليب الإرشادية الحديثة							
8	أطبق أسلوب الإرشاد المهني المختصر عند الحاجة.						
9	لدي معرفة بكيفية استخدام الأساليب الحديثة للنظريات العلمية.						
10	أُكيّف الأساليب المهنية حسب احتياجات الحالة.						
11	أستفيد من النماذج المهنية القائمة على الحلول.						
12	أطبق تمارين نفسية معرفية مع المستفيدين.						
13	أوظف مهارات الذكاء العاطفي كجزء من الأساليب المهنية الحديثة.						
14	لدي قدرة على العمل بأساليب إدارة الحالة الفردية.						
المحور الثالث: التقييم المهني المستند إلى الأدلة							
15	استخدم أدوات مقننة لتقييم الحالات الاجتماعية.						

16	أعتمد على نتائج التقييم في تحديد التدخل المهني.					
17	أقيم فاعلية التدخلات باستخدام معايير محددة.					
18	أقيم الاحتياجات بشكل دوري خلال التدخل المهني.					
19	أشرك المستفيد في عملية التقييم الذاتي.					
20	أرجع إلى دراسات سابقة عند إعداد معايير التقييم.					
21	أراعي الفروقات الفردية في عملية التقييم.					
المحور الرابع: العمل التشاركي والتكامل المهني						
22	أشارك المعلومات مع الزملاء بخصوص الحالات وفق ضوابط الخصوصية.					
23	أحيل بعض الحالات إلى جهات مختصة عند الحاجة.					
24	أشارك في اجتماعات تخطيط الحالة مع مهنيين من تخصصات متعددة.					
25	أشجع بيئة العمل التعاوني.					
26	أطلب الاستشارة من زملاء مختصين في حالات معقدة.					
27	أساهم في بناء شبكات دعم مهني للمستفيدين.					
28	الترم بتوثيق القرارات المتخذة جماعياً.					
المحور الخامس: التطوير المهني المستمر						
29	أشارك في ورش العمل التدريبية بانتظام.					
30	أتابع آخر المستجدات في الممارسات الاجتماعية.					
31	أشارك في مؤتمرات مهنية كلما أتاحت الفرصة.					
32	أسجل في دورات تعليم مستمر.					
33	استفيد من منصات التعليم الإلكتروني لتطوير مهاراتي.					
34	أشارك في مجموعات نقاش مهني.					
35	أسجل تجربتي المهنية وأحلها بهدف التطوير المستقبلي.					
المجال الثاني: الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين						
المحور الأول: الكفاءة في تقديم الخدمات الاجتماعية						
1	الترم بخطط التدخل مع الحالات حتى نهايتها.					
2	أحقق نتائج ملموسة مع أغلب الحالات التي أتابعها.					
3	أكيف تدخلي وفقاً لاحتياجات المستفيد.					
4	استخدم أساليب فعالة لحل المشكلات الاجتماعية.					

5	أقدم خدمات شاملة تلبي احتياجات المستفيد.					
6	أراعي الوقت المناسب في تقديم الخدمة.					
7	أقدم الخدمة بأسلوب مبني على احترام الفرد.					
المحور الثاني: الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية						
8	لدي التزام بالسرية المهنية أثناء تعاملتي المهني مع الحالات.					
9	أحرص على الشفافية في التعامل.					
10	الترم بالحياد وعدم التمييز في تقديم الخدمة.					
11	أرفض استغلال العلاقة المهنية لأي مصلحة شخصية.					
12	أبدي الاحترام الكامل لقيم المستفيد.					
13	أبلغ الجهات المختصة عند وجود خطر محتمل على المستفيد.					
14	أمارس دوري ضمن الحدود المهنية المحددة.					
المحور الثالث: القدرة على بناء علاقات مهنية فعالة						
15	أنشئ علاقة مهنية قائمة على الثقة مع المستفيدين.					
16	استخدم التواصل الفعال مع الأفراد والجماعات.					
17	أتقن مهارات الاستماع الفعال لمشكلات المستفيد.					
18	أشجع المستفيد على التعبير عن رأيه بحرية.					
19	استخدم لغة مناسبة عند الحديث مع المستفيدين.					
20	أحافظ على المهنية في جميع مراحل العلاقة المهنية.					
21	أنهي العلاقة المهنية في الوقت المناسب بطريقة مهنية.					
المحور الرابع: المرونة والتكيف المهني						
22	أتعامل بهدوء مع الضغوط المهنية.					
23	أكيف أسلوب المهني حسب حالة كل مستفيد.					
24	أوازن بين مهام المتعددة بكفاءة.					
25	أستفيد من التحديات المهنية كفرص للنمو.					
26	أواجه الصعوبات بروح إيجابية.					
27	أتكيف مع التوجيهات الإدارية الجديدة بسهولة.					

						أعيد ترتيب أولوياتي المهنية عند الحاجة.	28
المحور الخامس: حل المشكلات واتخاذ القرار							
						أحل مشكلات المستفيد بطريقة منهجية.	29
						أضع خطة عمل واضحة لحل المشكلة.	30
						أشرك المستفيد في اتخاذ القرارات.	31
						أواجه المواقف الطارئة بهدوء ومنطق.	32
						استخدم التفكير النقدي في حل الحالات المعقدة.	33
						التزم بالمرونة في تعديل القرارات عند الضرورة.	34
						أقيم أثر القرارات المهنية على المستفيد.	35


مع بالغ شكري وتقديري

الباحث

ملحق (ج): أسماء محكمي أدوات الدراسة

الرقم	الأستاذ المحكم	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
1	محمد أحمد شاهين	أستاذ	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة القدس المفتوحة
2	اياد أبو بكر	أستاذ مشارك	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
3	اياد عماوي	أستاذ مشارك	علم الاجتماع	جامعة القدس المفتوحة
4	عماد اشتية	أستاذ مشارك	علم الاجتماع	جامعة القدس المفتوحة
5	زردة شبيطه	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
6	شاديا عيسى مخلوف	أستاذ مساعد	تحليل أنظمة التربية	جامعة القدس المفتوحة
7	رائد نمر يعقوب	أستاذ مساعد	علم الاجتماع	جامعة القدس المفتوحة
8	راتب محمود محمد أبو رحمة	أستاذ مساعد	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة القدس المفتوحة
9	عميد بدر	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
10	محمد أبو علبه	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة
11	رمضان أبو صفية	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	جامعة القدس المفتوحة

ملحق (د): خطاب تسهيل مهمة

Al-Quds Open University Academic Affairs Deanship of Graduate Studies and Scientific Research Ramallah - P.O. Box 1804 - Postcode: P6058238 Tel: 02/2976240 - 02/2956073 Fax: 02/2963738 Email - Graduate Studies: fgs@qou.edu Email - Scientific Research: sprgs@qou.edu		جامعة القدس المفتوحة الشؤون الأكاديمية عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي رام الله - ص.ب 1804 - الرمز البريدي: P6058238 هاتف: 02/2956073 - 02/2976240 فاكس: 02/2963738 بريد إلكتروني - الدراسات العليا: fgs@qou.edu بريد إلكتروني - البحث العلمي: sprgs@qou.edu
---	---	--

الرقم: ع د ب / 2643 / 2025
التاريخ: 2025/08/02

لمن يهمه الأمر
تحية وبعد،

تسهيل مهمة

تهديكم عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه ي/تقوم الطالب/ة (سعد سهيل سعيد عتيان)، بإعداد رسالة ماجستير في تخصص "الخدمة الاجتماعية" الموسومة بـ: (مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية). وعليه، يرجى توجيهاتكم لتسهيل مهمة الطالب/ة في الحصول على المعلومات اللازمة لتوزيع أداة الدراسة على الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات الاجتماعية العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية في المحافظات الشمالية، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، شاكرين لكم جهودكم بما يخدم مجتمعنا الفلسطيني.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

د. صلاح صبري
عميد الدراسات العليا والبحث العلمي

الزوار، الزوار
لصانع ليسا من توزيع استمارات
عدد 329 في كل من نابلس، جنين، الخوا
طونكم، طوكية، طوكية، طوكية
نسخة: 329
الملك

خيري البروني
24/8/2025

Al-Quds Open University

Academic Affairs
Deanship of Graduate Studies
and Scientific Research

Ramallah-P.O. Box 1804 - Postcode: P6058238
Tel: 02/2976240 - 02/2956073
Fax: 02/2961738
Email - Graduate Studies: fgs@qou.edu
Email - Scientific Research: spgrs@qou.edu



جامعة القدس المفتوحة

الشؤون الأكاديمية
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

رام الله - ص.ب. 1804 - الرمز البريدي: P6058238
هاتف: 02/2976240 - 02/2956073
فاكس: 02/2961738
بريد إلكتروني: fgs@qou.edu - الدراسات العليا
spgrs@qou.edu - البحث العلمي

الرقم: ع د ب / 2643 / 2025

التاريخ: 2025/08/02

لمن يهمه الأمر

تحية وبعد،

تسهيل مهمة

تهديكم عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه ي/تقوم الطالب/ة (سعد سهيل سعيد عتيان)، بإعداد رسالة ماجستير في تخصص "الخدمة الاجتماعية" الموسومة ب: (مستوى استخدام الأساليب المهنية المتطورة وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في شمال الضفة الغربية). وعليه، يرجى توجيهاتكم لتسهيل مهمة الطالب/ة في الحصول على المعلومات اللازمة لتوزيع أداة الدراسة على الأخصائيين الاجتماعيين في المؤسسات الاجتماعية العاملة في مجال الخدمة الاجتماعية في المحافظات الشمالية، وذلك إكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، شاكرين لكم جهودكم بما يخدم مجتمعنا الفلسطيني.

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام،

د. صلاح صبري

عن عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي



الزلاء الدكتور
الطابع ليس له توزيع استمارات
عدد 329 في كل من
طوكم، مكيكيت، جليليه، طوب
نسخة
• الملف
خيري البروني
24/8/2025