

القدرات الابتكارية وجودة الاداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

Innovative capabilities and the quality of professional
performance of university youth welfare workers

دكتورة ايمان محمود محمد عبد العزيز

مدرس بقسم العمل مع المجتمعات والمنظمات

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

ملخص الدراسة :

استهدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، وذلك من خلال تحديد مستوى القدرات الابتكارية وكذلك مستوي جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، وأيضا تحديد أكثر القدرات الابتكارية ارتباطاً بتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، وتنتمي هذه الدراسة الي الدراسات الوصفية ، وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة " العينة الميسرة للباحثة " للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان وعددهم (82) مفردة ، وقد طبقت الباحثة استمارة استبيان للعاملين ، وأثبتت نتائج الدراسة أن مستوى القدرات الابتكارية ، ومستوي جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع ، كما أثبتت نتائج الدراسة أنه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ". وهذا يثبت صحة فروض الدراسة.

الكلمات المفتاحية : القدرات الابتكارية ، الجودة ، الأداء المهني ، أجهزة رعاية الشباب الجامعي.

ABSTRACT:

The study aimed to determine the relationship between the innovative capabilities and the quality of the professional performance of the workers in the university youth welfare devices, by determining the level of innovative capabilities as well as the level of quality of the professional performance of the workers in the university youth care devices, and also to identify the most innovative capabilities related to achieving the quality of the professional performance of the workers in the university youth care devices. This study belongs to descriptive studies, and it used the social survey approach with the available sample, "the researcher's soft sample," for the employees of the General Administration of Youth Welfare at Helwan University, and their number is (82), and the researcher applied a questionnaire for workers. The professional performance of university youth care workers as a whole is high, and the results of the study proved that "there is a direct and statistically significant relationship between the innovative capabilities and achieving the quality of professional performance of university youth care workers." This proves the validity of the study hypotheses.

Keywords: Innovative Capabilities, Quality, Professional Performance, University Youth Care Devices.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة :

تمثل الجامعة أداة مجتمعية تهتم بتنشئة شباب يعتمد عليهم من أجل مستقبل أفضل، فهي قادرة على خلق رؤية وطنية تؤدي إلى تقوية وتعزيز روح الابداع والابتكار والولاء والانتماء وقيمها السامية للشباب ، فالجامعة كتنظيم اجتماعي وكوحدة اجتماعية تقع على مسئوليتها إعداد المواطن الاجتماعي القادر على التفكير والعمل والإنتاج وتنمية الشخصية من جوانبها الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية عن طريق تنمية قدرات الشباب ومعاونتهم على امتصاص ثقافة المجتمع وإكسابهم الصفات الاجتماعية التي تؤهلهم للعيش متوافقين مع أنفسهم ومتكيفون مع الآخرين، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال الأنشطة التي يحقق الشباب من خلالها ذاتهم مع مراعاة أن الأنشطة التي يشارك فيها الشباب تكون ذات قيمة بالنسبة للطلاب أنفسهم، وتلبى حاجاتهم الأساسية، فالنشاط لن يحقق أهدافه ما لم يكن الشاب مقتنعا به، ويجب أن تكون تلك الأنشطة ذات قيمة للمجتمع الذي تمارس من خلاله، وتلك المهمة تشارك فيها أجهزة رعاية الشباب بالجامعة باعتبارها أحد أنساق الجامعة التي يمكن من خلال برامجها وأنشطتها إعداد شباب مؤهل قادر على مواجهة المجتمع بتحدياته المتجددة(علي ، 2003، ص.268) .

وتعتبر أجهزة رعاية الشباب احد الأجهزة التي تتولى مسؤولية تجنيد الامكانيات وتخطيط وتنفيذ الخدمات المهنية والمجهودات المنظمة ذات الصبغة الوقائية والانشائية والعلاجية للشباب ، كما تعمل علي احتواء الشباب بمختلف اتجاهاتهم داخل برامج ارشادية خاصة ، وتهتم بما لديهم من مشكلات واحتياجات وتدعم مشاركتهم من أجل مواجهة هذه المشكلات وتلبية الاحتياجات وتنمية المهارات المختلفة ، الامر الذي يؤدي الي شعور الشباب الجامعي في النهاية بالانتماء الحقيقي للمجتمع والارتباط بالقيم الذي ينادي بها(علي وآخرون ، 2000، ص.387) .

**حيث تنحصر مسؤوليات أجهزة رعاية الشباب الجامعي في الآتي
(السنهوري،1992،ص 59):**

1. العمل على بث الروح الجامعية السليمة بين الشباب وتنمية الوعي الاجتماعي بينهم.
2. التنظيم والتنسيق بين أوجه النشاط المتعددة.
3. مساعدة الشباب الجامعي على اكتساب مهارات وقدرات واتجاهات تساعدهم على أن يكونوا مواطنين صالحين.

4. إشباع الاحتياجات الأساسية للشباب الجامعي .

5. تنمية روح الإبداع والابتكار سواء للشباب أو للعاملين بها.

وتباشر أجهزة رعاية الشباب أوجه نشاطها عن طريق اللجان الاجتماعية والثقافية والفنية والرياضية والمعسكرات والرحلات وتتولى تقديم الخبرات والخدمات للشباب (سليمان، والعيفي، 1993، ص.144) .

ويعد الاداء المهني هو المعيار الذى من خلاله يمكن الحكم على مستوى العامل فى كفه المؤسسات التى يعمل بها ، ومن ثم يجب الاهتمام بالتدريب المستمر للعاملين بإعتبارة احد الوسائل التى تؤدى الى زياده الاداء المهني للعاملين وصقل مهاراتهم واكسابهم الخبرات العلمية التى تدعم ادائهم بشكل اكثر فعالية(الشنوناني ، 2004، ص.143) .

لذا تهتم المؤسسات الاجتماعية بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم لدي العاملين بها ، كما ترتبط بالدراسة والتشخيص والعلاج وهذا لا يتوقف على العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية التى تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر عليهم بل يعتمد على الكفاءة المهنية للعاملين سواء كانت المهارات المعرفية او التقدم الوظيفي او التدريب على كيفية ربط النظرية بالتطبيق وهذا لا يتأتى الا بمرور الوقت واكتساب الخبرة والتدريب المستمر (Sheafor & Horejsi , 2014, pp. 254-257).

فقد أكدت نتائج دراسة ديناجليا، ماريو (2012) deanaglia & maryio أن متطلبات جودة الأداء المهني للعاملين بالمؤسسات الاجتماعية ترتبط بالانتظام فى برامج التعليم المستمر علي اعتبار أن هذه البرامج أصبحت وسيلة هامة لتحسين طرق وأساليب الأداء المهني لمساعدتهم فى تحويل المعارف العلمية إلي سلوك مهني يمكنهم من تحسين ممارستهم وتدخلاتهم العلاجية مع المستفيدين.

وأیضا أثبتت نتائج عبدالمجيد (2007) أن متطلبات تحقيق جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين تتمثل في المتطلبات المعرفية والمهارية والقيمية ، فالمعرفية ترتبط بمعرفة الأخصائي بأهداف العمل الفريقي، وكيفية التعاون لتحقيق هذه الأهداف، معرفة الأخصائيين الاجتماعيين للاتجاهات الحديثة فى مجال الصحة والمرض، والمهارية مثل امتلاكه لمهارة الاتصال، مهارة التنسيق، ومهارة العمل الفريقي، والقيمية مثل قيمة التعاون لتحمل المسؤولية أثناء العمل مع أعضاء الفريق وخلق جو من التفاهم بينهم.

اذ يساعد نظام العمل على الاداء على جلب العديد من المزايا للموسسة وفريق العمل بها ، فيعمل الاداء المهني المتميز على زياده الخبرة والمعرفة والرضا الوظيفي مما يساهم في تحقيق اهداف الموسسة ، كما تحقق نتائج متميزه للموسسة تتمثل فى تحسين وزيادة عائد الممارسة (عبدالغني ، 2008، ص.156) .

ولجودة الأداء المهني أهمية حيوية فمن خلاله يتم تحسين الأداء المهني للعاملين وتطويره وكذلك المؤسسة بجانب إمكانية التنبؤ بمستوي العمل الذي يمكن أن يؤديه العاملين فى المستقبل وإعادة توزيع للمسئوليات والسلطات علي العاملين خزام (2013). كما أن فعالية الاداء المهني تتطلب توافقه مع اساليب العمل واحتياجاته وعلاقته مع زملائه والظروف البيئية المحيطة ومدى توافر المناخ النفسى والاجتماعى والمادى المناسب الذى يحفز الهمم ويبعث الرغبة فى العمل الفردى والجماعى وكذلك وجهه نظر رؤسائه والمشرفين عليه وحساسيته لمركزه فى البناء الوظيفي لمهنته (خيرى ، 2007، ص.717) .

فقد أثبتت نتائج دراسة السيد (2017) أن المسؤولين بإدارات رعاية الشباب يشجعون العاملين بها علي العمل الفريقي والتعاون فيما بينهم من أجل تحقيق غايات وأهداف الإدارة التي تكون في حدود مسؤولياتهم وضمن فعالية العمل بها. ولا شك أن الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي يرتبط بوجود مسئولين يعملون علي تشجيع الإبداع وتبنيه، وتنمية القدرات الإبداعية عن طريق البرامج المتطورة والإجراءات والخطط السليمة لخلق جو يسوده التنافس من جهة، وزيادة قوة فاعلية العمل من جهة أخرى الهويدي (2004).

فامتلاك العاملين للمعارف واكتسابهم المهارات والقيم المهنية المناسبة تمكنهم من أداء العمل بكفاءة وفعالية وهذا ما أثبتته نتائج دراسة إبراهيم (2014) . ويرتبط الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بالقدرات الابتكارية والتي تتمثل في (المرونة ،الإصالة، الطلاقة، القدرة علي التواصل بشكل فعال ، القدرة علي اتخاذ القرارات ، العمل الفريقي) ، ومن العوامل التي تدعم القدرات الابتكارية للعاملين بتلك الأجهزة(الثقة والتشجيع الإيجابي من جانب المسئولين ، إيجاد بيئة داعمة للإبداع (Norman, 2005) ."

كما تزايد الأهتمام بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بالقدرات الابتكارية لدي العاملين بإعتبارها من القضايا المهمة والمشكلات التي يزر بها ميدان تربية المبدعين والموهوبين كميدان بالغ الأهمية في حياة الأمم والشعوب كافة، المنظورة وغير المنظورة على حد سواء ، فهي عاملا أساسيا في توجيه الحياة، وعنصرا جوهريا في تقدم الحضارة، ووسيلة رئيسية لفهم المستجدات المحلية والعالمية، والتعامل مع المستجدات بكفاءة وفعالية، وهو الذي يقود التقدم فلا يمكن لمجتمع أن ينهض ما لم يتقدم الفكر لديه ويكون في وسعه توفير الأسس المنهجية لذلك(حبيب ، 2003، ص.95) .

فالعاملون المبتكرون هم الثروة البشرية التي يجب على الدول اكتشافها، وإطلاق طاقاتها واستثمارها لصالح تقدمها في العالم الذي سوف يكون الحسم فيه للعقل والفكر وحسن استخدام الموارد المالية والبشرية، والصراع بين الدول هو صراع بين عقول أبنائها من أجل الوصول إلى سبق علمي، وتقدم تكنولوجي يضمن لها الريادة والقيادة، ومن ثم فإن الهدف الأسمى من التربية في وقتنا المعاصر هو تنمية الإبداع والتفكير بجميع أنماطه، ومن هنا يتعاظم دور المؤسسات التربوية في إعداد عاملين مبتكرين قادرين على حل المشكلات التي تواجههم في العمل ، ولديهم القدرة على التفكير في بدائل متعددة ومتنوعة للمواقف المتجددة(المشرفي ، 2003، ص 167) .

ويرتبط تنمية القدرات الابتكارية للمختلفة للعاملين بتزويدهم بالخبرات والمعارف التي تساعدهم علي تحقيق اهدافهم من خلال برامج تتفق واحتياجاتهم ورغباهم(Lean,1983,p.213).

ولاكتشاف القدرات الابتكارية لدي العاملين يجب علي المسؤولين تبني الافكار الجديدة والحلول المبتكرة التي يأتي بها العاملين ، وتنمية مرونة التفكير واستقلاليته واصالته(عشوي ، 1994، ص.204) .

وهناك عدة مبادئ تدعم المناخ الابتكاري مثل احترام افكار العاملين وعدم السخرية منها واحترام الاسئلة غير العادية ، واتاحة الفرصة للاداء العملي دون تهديد ، وهذا اساسي لتوجيه العاملين لاكتساب القدرات الابتكارية(ابو حطب ، 1990، ص.202) .

فقد أثبتت نتائج دراسة جون ام ديفيس وآخرون John M. Davis and others " (2012) أن العوامل التي تمكن البيئات المختلفة من الإبداع والابتكار تعتمد علي(المرونة، والتعلم للتكيف في البيئات، العمليات التعاونية، جهود حازمة، علاقات إبداعية متحررة)،

وأن بيئات التعلم يجب أن تسع إلى تمكين الإبداع والابتكار من خلال تشجيع العمل التعاوني، وتقديم المرونة للمتعلمين والمعلمين على حد سواء، وتمكين المتعلم من عمليات الإبداع.

كما اكدت نتائج دراسة بامبر " (2012) Bamber " ، إلى أهمية تعزيز القدرات الابتكارية للعاملين حتى يساعدهم في الالتحاق بالوظائف من خلال الوصول لجماهير مختلفة من صانعي السياسات والباحثين والممارسين لدعم إمكاناتهم الابتكارية وزيادة قدرتهم على العمل.

واستهدفت دراسة هاجسبيل وآخرون (Hagspiel, et al, 2021) تحسين قدرة العاملين على الابتكار، في ظل إطار عمل غير مؤكد حيث تقرر المنظمة ما إذا كانت ستستمر أم لا ، ويسمح للنموذج الديناميكي بتحليل المفاضلة بين الابتكار والتطوير حيث يحسن العمل بشكل طفيف، أو يبتكر في وقت متأخر بعمل أفضل بكثير، وتوصلت النتائج إلى أن تأثير عدم اليقين يرفع قيمة الاستراتيجية المتبعة في المنظمة، حيث تستمر المنظمة في استثمار قدرات العاملين التقليدية وتحويلها الي قدرات مبتكرة تساهم في تطوير العمل بالمنظمة .

وتوصلت نتائج دراسة سينا (2019) Sena إلى أن هناك تأثير بين التعاون وتنمية إبداع وابتكار العاملين بالمنظمة، وأن جودة أداء العاملين ترتبط بإتاحة الفرص المناسبة لهم لتطبيق افكارهم الابتكارية من خلال التعاون فيما بينهم لتنفيذ تلك الافكار .

لذلك كان لابد وأن يكون لمهنة الخدمة الاجتماعية باعتبارها مهنة لا غنى عنها في كثير من المجالات ومنها مجال رعاية الشباب دوراً أساسياً وذلك لكونها تعمل على إيجاد التكيف المتبادل بين العاملين وبيئاتهم الاجتماعية، كما أنها تعمل جاهدة باستمرار لأن تكون عاملاً أساسياً من عوامل مساعدة العاملين للتغلب على العوائق الاجتماعية والنفسية التي تعوق أو من المحتمل أن تعوق مساهمتهم الكاملة في تطوير عمل المؤسسة (عثمان ، 1980،ص.15) .

وتؤمن طريقة تنظيم المجتمع كإحدى طرق الخدمة الاجتماعية بالتغيير المقصود لتحسين أحوال المجتمعات ورفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي فيها، وتساهم في إحداث التغيير وتوجيهه وبذلك فهي طريقة تتخذ من المجتمع وحاجاته ومشكلاته موضوعاً أساسياً لاهتمامات العاملين فيها عند عملهم مع المنظمات والمجتمعات (حسانين ، 1979 ، ص. 4) .

لذا تؤكد طريقة تنظيم المجتمع علي الأهتمام ببناء القدرات الابتكارية للأخصائيين الاجتماعيين بمختلف مؤسسات الممارسة المهني للطريقة ومنها أجهزة رعاية الشباب الجامعي ، ولا يتحقق ذلك الا من خلال تحقيق جودة الأداء المنهي وتنمية الجوانب المعرفية والمهارية والقيمية ، وهذا يمثل مشكلة البحث الحالية التي تحاول الباحثة توضيحها .

ثانيا :الموجهات النظرية للدراسة .

تستند الدراسة الحالية علي المنطلقات النظرية التالية :

(1) نظرية الدور: تستمد نظرية الدور متغيراتها من الدراسات الحضارية والاجتماعية ودراسات الشخصية، ووحدات النظرية هي: الدور Role (وحدة الحضارة)، المكانة Status (وحدة المجتمع)، الذات Self (وحدة الشخصية)، وتقوم النظرية على محور التفاعل بين الذات والدور، وفي نظرية الدور فإن الشخص يعد الوحدة العامة للتفاعل وتضاف إليه وحدة أدق وهي الدور، وتقوم النظرية على أساس الفعل المتبادل بين الأشخاص، ولكن الأفعال تنظم في أدوار، والتفاعل الثاني الذي تقوم عليه النظرية هو التفاعل بين الدور والذات(السنهوري ، 1998، ص 300) .

ونظرية الدور يمكن أن تفهم من خلال شبكة الأدوار التي تزود البناء الاجتماعي في المجتمع من خلال حدوث التفاعل الاجتماعي (قاسم، 1999، ص.292) .

ويمكننا عرض بعض مفاهيم نظرية الدور فيما يلي (رجب، 1983، ص 37):

- توقعات الدور: وهي الفكرة التي يحملها آخرون لهم أهميتهم للشخص عما يجب أن يكون عليه سلوك شاغل الدور في أدائه لحقوق وواجبات المركز.
- غموض الدور: عدم وضوح توقعات الدور حول حقوق وواجبات مركز معين.
- صراع الأدوار: تعارض توقعات الأدوار بالنسبة لمركز معين بحيث إن شاغل المركز لا يستطيع أن يقوم بها كلها في نفس الوقت سواء كان ذلك في داخل الدور نفسه أو بين الأدوار المرتبطة بالمركز.

وتنقسم الأدوار الاجتماعية إلي :

- دور مثالي : وهو ما يتوقعه المجتمع من فرد يشغل مركزا معيناً في موقف معين
- دور واقعي : وهو ما يقوم به الفرد فعلاً، وكلما كان دور الفرد الواقعي قريباً من دورة المثالي ساعد ذلك علي تدعيم الكيان الاجتماعي ككل .

وتستفيد الباحثة من نظرية الدور في الدراسة الحالية كما يلي:

يعمل العاملون بأجهزة رعاية الشباب الجامعي معاً في تنمية القدرات الابتكارية (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية إلى المشكلات) لديهم فمنهم من يقوم بدور المتمسك بالمبادئ، معطى المعلومات، طالب الرأي، مصمم الفكرة، منفذ البرامج، راسم الخطة، وهذا الدور الذي يقوم به العاملون يهدف إلى نموهم وزيادة قدرتهم على مواجهة المشكلات التي تواجههم وهذا يؤدي بدوره إلى تدعيم العمل بتلك الأجهزة ككل وبالتالي يمكن الوصول إلى الأهداف والغايات التي حددتها.

(2) نظرية جليفرود والنموذج النظري لبناء العقل الإبداعي والابتكاري :

ويطلق عليها أيضاً نظرية السمات أو العوامل التي تستند علي العقل، ولقد ميز جليفرود الخصائص المرتبطة بالإبداع والابتكار علي أساس التحليل العلمي، وهي الطلاقة والأصالة والمرونة والحساسية تجاه المشكلات وإعادة بنائها وتوزيع هذه القدرات على ثلاثة مظاهر أساسية للنشاط العقلي الإبداعي والابتكاري هم (هلال ، 1997، ص. 85):
أ. مظهر استقبالي: وهو القدرة على استقبال المنبهات من الحواس والخبرات ويتولد نتيجة لذلك الحساسية للمشكلات.

ب. مظهر إنتاجي: حيث يظهر ذلك في إنتاجات إبداعية له مميزات خاصة، وهنا تظهر القدرات الثلاثة "الطلاقة، والمرونة، والأصالة"
ج. مظهر تقييمي: ويظهر ذلك في تقدير الفرد لما يقوم هو بإنتاجه أو ينتجه الآخرون ومقياس التقدير هذا يكون ذاتياً في ذهن الفرد.

وتستفيد الباحثة من تلك النظرية في الدراسة الحالية كما يلي:

استثارة العاملون بأجهزة رعاية الشباب الجامعي علي ابراز خصائصهم الإبداعية والابتكارية وهي الطلاقة والأصالة والمرونة والحساسية تجاه المشكلات عند ممارسة العمل بما يمكنهم من أداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية وينعكس علي جودة الاداء المهني بتلك الأجهزة .

ثالثاً : صياغة مشكلة الدراسة .

تمثل تنمية القدرات الابتكارية أحد أهم المتطلبات الأساسية في تطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي الحديثة، لذلك تتطلع تلك الأجهزة لطموحات أبعد من ذلك بحيث تكون القدرات الابتكارية هي السمة المميزة لأدائها ، وذلك من خلال تنمية الأفكار الجديدة

للعاملين وتحليل المشكلات واختيار الافضل للبدائل ، وجعل تنمية القدرات وإرتباطها بجودة الأداء المهني للعاملين بها من ضمن رسالتها الواضحة بالجامعة ، وهذا يتطلب من المسؤولين بتلك الاجهزة تحسين أداء عملهم وتنفيذ برامج من شأنها تنمية القدرات الابتكارية للعاملين بها بما يمكنها من تحقيق أهدافها . لذا تتحدد الدراسة الحالية في " القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي "

رابعاً: أهمية الدراسة:

1. زيادة الاهتمام بفئة الشباب الجامعي في المجتمع المصري بإعتبارهم من أهم الفئات التي تساهم في بناء المجتمع وتطويره مستقبلاً.
2. سعي أجهزة رعاية الشباب إلي تطوير الأداء المهني للعاملين بها بشكل يعكس علي مستوء أدائهم وتحقيق أهداف تلك الأجهزة.
3. تعد القدرات الابتكارية من المعايير التي يمكن من خلالها الوقوف علي مستوي العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي وسعيهم الدائم الي تطوير ذاتهم بما يعكس علي جودة أدائهم المهني بتلك الأجهزة.
4. يتوقف تقدم العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي علي إيجاد عاملين مبتكرين ومفكرين من أجل مواكبة التطورات الحديثة ومسيرة متطلبات العصر وما تفرضه آليات التقدم العلمي وتكنولوجيا العصر من جودة الاداء المهني للعاملين بتلك الاجهزة.
5. إن تنمية القدرات الابتكارية للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي يساعدهم علي التفكير بشكل جيد في مشكلات العمل المتوقع حدوثها في المستقبل وتعوق أدائهم المهني ووضع الخطط المناسبة لمواجهتها وتطوير أدائهم المهني .
6. قد تفيد هذه الدراسة في إثراء البناء النظري للخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة فيما يتعلق بالقدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

خامساً: أهداف الدراسة :

- (1) تحديد مستوى القدرات الابتكارية لدي العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- (2) تحديد مستوى جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- (3) تحديد أكثر القدرات الابتكارية ارتباطاً بتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

(4) تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

(5) التوصل إلى آليات مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
سادسا : فروض الدراسة :

يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في:

" توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ":

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

1. توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
2. توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين المرونة وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
3. توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الأصالة وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
4. توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

سابعا : مفاهيم الدراسة :

(1) مفهوم القدرات الابتكارية :

تعرف على انها العملية الاساسية لربط الأفكار والمتغيرات غير المترابطة، بالإضافة إلى أنها المصدر الأساسي لاكتشاف الأفكار الجديدة، ليساعد على فهم المتغيرات المعاصرة والحديثة، وتكوين علاقات وترابطات تختلف عن تلك الموجودة في التفكير التقليدي، حيث يتبع المبتكر أساليب تفكير جديدة تربط بين الممارسات الحالية في الواقع بشكل حديث ومتطور (Yang,2017,p.3).

كما تعرف بأنها الاتجاه للمبادرة الجديدة، وتتمثل في الخروج من التفكير التقليدي، حيث انه عبارة عن استعداد تفاعل سلوك العاملين لاستخدام خبراتهم حيث يكون نتيجته لذلك إنتاج حديث متميز (Coelho,2019,p.142).

وهي تحقيق عملية التمييز ، من خلال عدة جوانب وهي (النفسي والثقافي والسلوكي) للعاملين ، وحثهم علي توليد الافكار الابتكارية الجديدة ، وتقديم الحلول المتطورة التي تساهم في تحقيق التمييز للمنظمة (Schweitzer, 2019,p.75).

كما تعرف بأنها عملية يمكن من خلالها لأفراد المجتمع زيادة مقدرتهم على التصدي للمشكلات والمعضلات الموجودة والعمل على التوصل لحلول بناءة لها بما في ذلك تحديد الغايات النهائية وكيفية التوصل لتحقيقها (Enemark, s., 2006,p.2).

وأیضا تعرف بأنها عملية تنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات لدى الأفراد داخل المجتمع (Stam berg, I., 2011,p.24).

وتتضمن القدرات الابتكارية عدة أبعاد تتمثل في :

أ. **الطلاقة:** تعني القدرة علي استدعاء أكبر قدر من الأفكار المناسبة في فترة زمنية محددة لمشكلة أو موقف مثير ، وإيجاد عدد كبير من البدائل والمترادفات أو الأفكار أو المشكلات أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين، والسرعة والسهولة في ايجادها وهي سهولة إنتاج الأفكار في وقت محدد وهي قدرة الفرد علي استدعاء أو توليد الأفكار أو المعلومات بسهولة ويسر في وحدة زمنية معينة عند الاستجابة لمثير معين أو حل مشكلة ما، حيث ينصب الاهتمام هنا عل الجانب الكمي من الأفكار (الحيزان ، 2002، ص 57) .

ب. **المرونة:** هي القدرة علي التفكير في أكثر من اتجاه لإنتاج استجابات مختلفة لمشكلة ما وهي قدرة الفرد عل إنتاج أفكار متنوعة ليست متوقعة في العادة وفاقا للمشكلة أو الموقف الذي يتعرض له، حيث يتحول مسار التفكير حسب تغير الموقف أو المثير ويتغلب الفرد هنا علي الجمود الذهني والتصلب العقلي الذي يبني علي أفكار محددة سلفا وثابتة حيث يغير الفرد الزاوية الذهنية التي ينظر من خلالها للأشياء والمواقف وكما هو ملاحظ فإن الاهتمام هنا منصب علي تنوع الأفكار، في حين تركز الطلاقة علي القدرة عل إنتاج أفكار الاستدعاء الكمي للأفكار (سرور ، 2002، ص 118) .

ج. **الأصالة:** هي قدرة الفرد عل إعطاء فكرة جديدة وخارجة عن نطاق المؤلف، أو مخالفة لما هو شائع "وهي" الجدة والتفرد وعدم التقليد"، وهي الميل إلى تقديم تداعيات بعيدة، فهي من ناحية تعني وجود الأفكار، ومن ناحية ثانية تعني النفاذ إلى تداعيات بعيدة ومن ناحية ثالثة تعني الجدة وعدم الشبوع فيما يتعلق بمنبه معين،

وهي الإنتاج غير المؤلف الذي لم يسبق إليه أحد، وتسمى الفكرة أصيلة إذا كانت لا تخضع للأفكار الشائعة وتتصف بالتميز وهي القدرة على إنتاج أفكار واستجابات ماهرة غير مسبوقة، أو غير شائعة، فريدة ومفيدة للفرد والمجتمع، كأن يقدم عناوين مميزة لقصة أو يفكر في عدد من النتائج المترتبة على حدوث شيء غير عادي(منصور، 1990، ص.112) .

د. الحساسية للمشكلات: حيث لا يكون المبدع مبدعا إذا رأى الأمور كما يراها الإنسان العادي، لذلك من أهم الصفات التي يجب أن يتحل بها المبدع حساسيته للمشكلات، فهو يرى المشكلة ويحلها دون أن يشعر الإنسان العادي بوجود المشكلة اصلا (الكناني، 1990، ص. 157) .

(2) مفهوم الجودة:

يشير المعنى اللغوي للجودة إلى الإتيان بالجيد من القول والعمل(مجمع اللغة العربية ، 2013، ص. 125) .

وفي قاموس المورد تُشير كلمة جودة quality إلى كيفية أداء الشيء(البلبكي ، 1996، ص. 130) .

وتُعرف الجودة على أنها المقاييس التي تتخذها جهة ما للتأكد من أن منتجاتها أو الخدمة التي تقدمها تقابل المعايير والمستويات المقدرّة(درويش ، 1998، ص. 136) .
ووفقا للتوحيد القياسي الأيزو 1994 فقد تم تعريف الجودة بأنها مجموع الصفات أو الخصائص للسلعة أو الخدمة التي تؤدي إلى قدرتها على تحقيق رغبات معلنه أو مفترضه (السلمي ، 2002، ص. 18) .

فالجودة تعني درجة استيفاء المتطلبات التي يتوقعها العميل المستفيد من الخدمة أو تلك المتفق عليها معه (اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد، 2004، ص. 7) .
كما تعرف الجودة بأنها الدرجة العالية من الصلاحية كما تعني الكفاءة والفعالية في أن واحد (عفيفي ، 2009، ص. 17) .

في حين عرفها آخر بأنها فلسفة ومجموعة من المبادئ المرشدة التي تعد كأساس للتحسين المستمر للمنظمة وهي أيضا تطبيق لأساليب كمية وجهود شاملة للمنظمة تسعى إلى تهيئة وإيجاد مناخ يقوم العاملين فيه بتحسين مستمر لقدراتهم من أجل تحسين العمليات المنفذة وتحسين الدرجة التي يفى بها منتج المنظمة باحتياجات العميل الحالية والمستقبلية(قاسم ، الفرماوي ، 2006، ص. 3601) .

وتقصد الباحثة بمفهوم الجودة في هذه الدراسة بأنه :

مجموعة من المعايير والمواصفات اللازمة لرفع مستوى جودة العمل بواسطة كل فرد من العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بشكل ينعكس علي مستوي فاعلية وكفاءة الخدمات المقدمة للشباب الجامعي.

(3) مفهوم الاداء المهني :

يشير الأداء في اللغة إلي عمل أو إنجاز أو تنفيذ وهو الفعل الممارس أو النشاط المنجز (مجمع اللغة العربية، 2000، ص 10) .

ويعرف بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مستويات وواجبات وفقا للمعدل المطلوب من العامل الكفاء المدرب (بدوى، 1997، ص. 346) .

ويعرف أيضا بأنه القدرة علي القيام بالعمل بكفاءة وكذلك الكيفية التي يتم بها هذا العمل (Webster, 2003,p135).

ويتضمن الاداء مجموعة من التغيرات في اداء العمل بفاعلية وكفاءه ينتج عنه حد ادني من المعوقات السلبية الناتجة عن سلوكه في العمل (عباس ، علي ، 1995، ص 242) .

كما يعرف بأنه : أحد العمليات المستمرة والمرتبطة بممارسة النشاط الإجتماعي حيث تستلزم مراجعة ما تم تحقيقه إلى ما كان مستهدف من جملة هذا النشاط (مختار، 1990، ص. 162) .

وفي علم النفس ينظر الي الاداء المهني علي انه لفظ يطلق للدلالة علي ما احرزته المرء وحصله اثناء التعليم والتدريب من مهارات ومعلومات (أبو حطب وآخرون ، 1990، ص.48) .

وينظر اليه في الخدمة الاجتماعيه بانه احد العمليات المستمرة المرتبطة بممارسة النشاط الاجتماعي، وهي تستلزم مراجعه ماتم تحقيقه الي ما كان مستهدف من جملة هذا النشاط(شمس الدين وآخرون ، 1996، ص.162) .

* وترجع أهمية الاداء المهني إلي :

- يتمكن العاملون من تحقيق الهدف المرجو علي أن يكونوا علي درايه متواصله بالمهارات والمعارف والخبرات ويأتي ذلك بالتدريب المتواصل مما ينعكس علي أدائهم المهني بالايجاب(سرحان ، 2006، ص. 213) .

- يعد المعيار الذي يمكن من خلاله الحكم علي مستوي العامل في كافة المنظمات التي يعمل بها ومن هنا يجب عليه التدريب المستمر علي طرق تحسين الاداء وصقل المهارات التي تزيد من ادائهم المهني(الشنواني ، 2004، ص. 143) .
- النهوض بمستوي أداء العاملين في مختلف مجالات الممارسة، وخاصة في ظل التغيرات العالمية المعاصرة.
- وضع استراتيجيات ومعايير للفئة او المؤسسه سواء كانت مؤسسه او مشروع او برنامج وغيرهم(Grace .C,2004,p.56).
- التعرف علي سير العمل داخل المؤسسة من خلال الاداء المهني لفريق العمل بالمؤسسة حيث يسهم في زياده الدافعية لدي العاملين وباقى فريق العمل من زياده الاداء المهني , ويعطي نوع من الثقة بالنفس لهم (Bradford w, 2000,p.501).
- وتتحدد المقومات الرئيسية للاداء المهني في الاتي:
 - 1- الاساس المعرفي: لكي يحقق العامل الهدف من عمله فلا بد أن يكون ملما بأساس معرفي قوي يزيد من قوته على التعامل المهني المنشود وذلك وفقا لأسس علمية بعيدة عن الارتجال والعشوائية(عبدالمجيد ، 1993، ص. 224) .
 - والاعتماد علي تلك المعارف المختلفة يسهم في تطوير أداء العاملين حيث تساعد في فهم وتحليل المشكلات التي تواجه كافة انساق التعامل مما يزيد فاعلية عمله(السنهوري ، 2002، ص.354) .
 - 2- الاساس المهاري: فالعامل يحتاج الي توفير العديد من المهارات التي تعاونه في ادائه المهني ولقد حظي موضوع مهارات الممارسة باهتمام كبير حيث تتسم بطابع فني مهاري يعتمد أدائه على شخصية العامل نفسه(حبيب ، 1993، ص. 140) .
 - 3- الاساس القيمي: تتأثر مهنة الخدمة الاجتماعية بالتقافة الموجودة في المجتمع تائرا شديدا وتستمد أساسها القيمي من القيم الدينية حتي يتم بلورة قيم المهنة في إطار المجتمع مع الوضع في الاعتبار اختلاف المجتمعات وثقافتها وأيدولوجياتها، حيث ينبع الأساس المهاري من القيم السائدة في المجتمع مما يعطية نوع من المصادقية (السنهوري، 2002، ص.303).

لذلك فالقيم تمثل أحد الأبعاد الأساسية في أي عمل فهي تحكم التصرفات وسلوكيات العاملين ، ومن أمثلة تلك القيم كالعادلة والاصالة واحترام العمل واحترام الوقت، الأخلاص، المرونة (عبدالواحد، 2006، ص. 92) .

وتقصد الباحثة بمفهوم الأداء المهني في هذه الدراسة بأنه :

مجموعة الجهود المهنية التي يقوم بها العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي وذلك في إطار مسؤولياتهم المهنية والوظيفية ، معتمدين في ذلك علي معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم المهنية في إطار مجموعة من القيم والاتجاهات المهنية التي تم اكتسابها من خلال الإعداد المهني ، لتحقيق أهداف الجهاز الذين يعملون به .

(4) مفهوم أجهزة رعاية الشباب الجامعي :

الشباب في اللغة اسم فاعل من شباب وهي الحداثة والفتوة والشباب من إدراك سن البلوغ ولم يصل إلى سن الرجولة (عمر ، 2002، ص. 1157) .
ويعرف الشباب بأنهم أولئك الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (18-29) سنة .
(صقر ، 2019، ص. 58) .

وهي مرحلة عمرية من مراحل العمر يتميز فيها الإنسان بالحيوية والقدرة على العمل والنشاط ومرونة العلاقات وتحمل المسؤولية الفردية والجماعية . (علي وآخرون ، 2000، ص. 25) .

أما الشباب الجامعي فقد عرف بأنهم الأشخاص الذين يدرسون مقرراً دراسياً في الحياة الجامعية أو في أي مؤسسه للتعليم العالي (Douglas,2005,p.186).

بينما تعرف اجهزة رعاية الشباب الجامعي بأنها وظيفية فنية تختص بتنفيذ السياسة المقررة لرعاية الشباب بالجامعة والبرامج التنفيذية لها والتي تتفق عليها مع اتحاد الطلاب بالجامعة أو الكلية ولجانها ويعمل بها الاخصائيون الاجتماعيون والفنيون كمحاور فنية للجان الاتحاد علي مستوي الجامعة أو الكلية(المجلس الأعلى للشباب والرياضة ، 2004، ص.45)

كما تعرف بأنها التنظيم الاجتماعي الذي يتولى مسؤولية تجنيد الامكانيات وتخطيط وتنفيذ الخدمات المهنية والمجهودات المنظمة ، من خلال اقتراح المشروعات التي تكفل شغل وقت الفراغ لديهم ، وبث الروح الجماعية وتنمية وعيهم الاجتماعي ، ومساعدة الشباب علي اكتساب مهارات وقدرات واتجاهات تساعدهم علي أن يكونوا مواطنين صالحين إلي جانب إشباع احتياجاتهم الاساسية(علي ، 1995، ص. 279) .

وتقصد الباحثة بمفهوم أجهزة رعاية الشباب في هذه الدراسة بأنه :

التنظيم الذي يسعى إلى استثمار كافة الموارد والامكانيات المادية والبشرية المتاحة أو التي يمكن إتاحتها بهدف تنمية القدرات الابتكارية (الطلاقة - المرونة - الاصاله - الحساسية للمشكلات) للعاملين به للإرتقاء بجودة الأداء المهني لهم وزيادة كفاءة وفاعلية أدوارهم بتلك الأجهزة بما يحقق أهدافها.

ثامنا: الإجراءات المنهجية للدراسة :

(2) منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة وذلك من خلال الحصول علي معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها. لذا فالدراسة الحالية تستهدف تحديد العلاقة بين القدرات الابتكارية (كمتغير مستقل) وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (كمتغير تابع). واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة " العينة الميسرة للباحثة " للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان وعددهم (82) مفردة. وتم الاستعانة بمجموعات العمل الرسمية " Official WhatsApp Groups " في عملية جمع البيانات.

(3) مجالات الدراسة:

- أ- المجال المكاني: تمثل المجال المكاني للدراسة في الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان. وذلك للأسباب التالية:
- اهتمام الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان برفع وتحديث القدرات التطويرية الابتكارية للعاملين بما يمكنهم من تحسين جودة العمل.
- اهتمام الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان بتنمية الخبرات الذاتية للعاملين التي تدعم التطوير المستمر بما يحقق استمرارية عملية تنمية الموارد البشرية بالجامعة.
- اهتمام الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان بتنمية الجدارات المهنية والإدارية للعاملين من خلال توفير آلية مؤسسية تحقق جودة الموارد البشرية بها كأحد متطلبات توكيد الجودة والاعتماد وفقاً للمعايير العالمية المعترف بها.

ب- المجال البشري: تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة " العينة الميسرة للباحثة " للعاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة حلوان وعددهم (82) مفردة. بالإضافة إلى (10) مفردات لإجراء اختبارات الصدق والثبات.

ت- المجال الزمني:

تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات من الميدان والتي بدأت 2023/5/1م إلى 2023/5/31م.

(4) متغيرات الدراسة ومصادرها:

عدد العبارات	المتغير التابع " جودة الأداء المهني "	عدد العبارات	المتغير المستقل " القدرات الابتكارية "
6	الجانب المعرفي	6	الطلاقة
6	الجانب المهاري	6	المرونة
6	الجانب القيمي	6	الأصالة
		6	الحساسية للمشكلات

وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في: الرجوع إلى التراث النظري للدراسة، والإطار التصوري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المتصلة بقضية الدراسة.

(5) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

• استمارة استبيان للعاملين حول القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:

- قامت الباحثة بتصميم استبيان إلكتروني للعاملين باستخدام Google Drive Models حول القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي في ضوء الإطار النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بقضية الدراسة. وذلك باستخدام الرابط الإلكتروني التالي:

<https://2u.pw/EJdF14T>

- اشتملت استمارة استبيان العاملين على الأبعاد التالية: البيانات الأولية، والقدرات الابتكارية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي المتمثلة في: (الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات)، وأبعاد جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي المتمثلة في: (الجانب المعرفي، والجانب المهاري،

والجانب القيمي)، والمعوقات التي تواجه إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، ومقترحات تفعيل إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

- اعتمدت استمارة استبيان العاملين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).

- للتحقق من صدق المحتوى "الصدق المنطقي" لاستمارة استبيان العاملين قامت الباحثة بالإطلاع على الأدبيات والأطر النظرية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة. ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك لتحديد القدرات الابتكارية، وتحديد أبعاد جودة الأداء المهني للعاملين. ثم تم عرض الأداة على عدد (3) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية - تخصص تنظيم المجتمع لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الأخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية.

- تم حساب ثبات استمارة استبيان العاملين باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة استبيان العاملين، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (10) مفردات من العاملين (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وبلغ معامل الثبات (0.982) وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.

- كما أجرت الباحثة ثبات إحصائي لاستمارة استبيان العاملين باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وذلك لعينة قوامها (10) مفردات من العاملين (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الأداة (0.899)، كما بلغت قيمة معامل الثبات (0.947)، وتبين أن معاملات الثبات للأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

(6) تحديد مستوى القدرات الابتكارية/ جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:

يمكن تحديد مستوى القدرات الابتكارية/ جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي باستخدام المتوسط الحسابي، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ($0.67 = 3/2$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (1) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.68 إلى 2.34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.35 إلى 3

(7) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا. كرونباخ)، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه.

تاسعا: نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف العاملين مجتمع الدراسة:

جدول رقم (2) يوضح وصف العاملين مجتمع الدراسة

(ن=82)

م	المتغيرات الكمية	سـ	σ	م	الوظيفة	ك	%
1	السن	38	7	1	مدير إدارة	12	14.6
2	عدد سنوات الخبرة	11	5	2	كبير أخصائيين	9	11
				3	رئيس قسم	6	7.3
م	النوع	ك	%	4	أخصائي اجتماعي	40	48.8
1	ذكر	43	52.4	5	أخصائي رياضي	8	9.8
2	أنثى	39	47	6	إداري	7	8.5
	المجموع	82	100		المجموع	82	100
م	المؤهل الدراسي	ك	%				
1	مؤهل عالي	59	72				
2	ماجستير	8	9.8				
3	دكتوراه	15	18.3				
	المجموع	82	100				

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من العاملين ذكور بنسبة (52.4%)، بينما الإناث بنسبة (47.6%).
- متوسط سن العاملين (38) سنة، وبنحرف معياري (7) سنوات تقريباً.
- متوسط عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (11) سنة، وبنحرف معياري (5) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من العاملين حاصلين علي مؤهل عالي بنسبة (72%)، يليه حاصلين علي دكتوراه بنسبة (18.3%)، وأخيراً حاصلين علي ماجستير بنسبة (9.8%).
- أكبر نسبة من العاملين وظيفتهم أخصائي اجتماعي بنسبة (48.8%)، يليه مدير إدارة بنسبة (14.6%)، ثم كبير أخصائيين بنسبة (11%)، يليه أخصائي رياضي بنسبة (9.8%)، ثم إداري بنسبة (8.5%)، وأخيراً رئيس قسم بنسبة (7.3%).

المحور الثاني: القدرات الابتكارية لدي العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:
 (1) الطلاقة:

جدول رقم (3) يوضح الطلاقة (ن=82)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.52	2.67	2.4	2	28	23	69.5	57	أساعد علي التفكير الاستراتيجي المستمر لتطوير العمل	1
5	0.53	2.63	2.4	2	31.7	26	65.9	54	أقوم بتحديد القضايا الأساسية التي تشكل عائق للعمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	2
3	0.52	2.68	2.4	2	26.8	22	70.7	58	أشجع علي إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار المبتكرة لمواجهة مشكلات العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	3
5	0.53	2.63	2.4	2	31.7	26	65.9	54	أتمكن من استخدام البدائل المعروفة أثناء ممارسة العمل	4
1	0.5	2.72	2.4	2	23.2	19	74.4	61	أستطيع استدعاء الأفكار الجديدة استجابة لمشكلة أو موقف محدد	5
2	0.51	2.71	2.4	2	24.4	20	73.2	60	أقدم مقترحات مبتكرة لتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب	6
مستوى مرتفع	0.41	2.67	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الطلاقة كأحد القدرات الابتكارية لدي العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.67)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أستطيع استدعاء الأفكار الجديدة استجابة لمشكلة أو موقف محدد بمتوسط حسابي (2.72)، يليه الترتيب الثاني أقدم مقترحات مبتكرة لتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب بمتوسط حسابي (2.71)، ثم الترتيب الثالث أشجع علي إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار المبتكرة لمواجهة مشكلات العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.68)، وأخيراً الترتيب الخامس أقوم بتحديد القضايا الأساسية التي تشكل عائق للعمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وأتمكن من استخدام البدائل المعروفة أثناء ممارسة العمل بمتوسط حسابي (2.63). وقد يرجع ذلك إلي أهمية تعزيز القدرات الابتكارية للعاملين حتى يساعدهم في الالتحاق بالوظائف من خلال الوصول

لجماهير مختلفة من صانعي السياسات والباحثين والممارسين لدعم إمكانياتهم الابتكارية وزيادة قدرتهم علي العمل وهذا ما أثبتته نتائج دراسة " John Bamber, 2012 ".
 (2) المرونة:

جدول رقم (4) يوضح المرونة (ن=82)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
5	0.52	2.59	1.2	1	39	32	59.8	49	أتمكن من تجاوز كل ما هو نمطي ومتوقع في مجال رعاية الشباب	1
3	0.56	2.62	3.7	3	30.5	25	65.9	54	أعتمد في حلولي للمشكلات علي الأفكار المبتكرة والمتنوعة	2
6	0.59	2.55	4.9	4	35.4	29	59.8	49	أحاول تطويع اللوائح المنظمة للعمل بما يتناسب مع المواقف المهنية	3
4	0.54	2.61	2.4	2	34.1	28	63.4	52	أقدم خيارات متعددة لأجهزة رعاية الشباب لحل مشكلات العمل	4
2	0.47	2.74	1.2	1	23.2	19	75.6	62	أقبل الأفكار الجديدة المرتبطة بتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب من زملائي	5
1	0.45	2.78	1.2	1	19.5	16	79.3	65	أراعي المرونة في التعامل مع زملائي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	6
مستوى مرتفع	0.38	2.65	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المرونة كأحد القدرات الابتكارية لدي العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.65)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أراعي المرونة في التعامل مع زملائي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.78)، يليه الترتيب الثاني أقبل الأفكار الجديدة المرتبطة بتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب من زملائي بمتوسط حسابي (2.74)، ثم الترتيب الثالث أعتمد في حلولي للمشكلات علي الأفكار المبتكرة والمتنوعة بمتوسط حسابي (2.62)، وأخيراً الترتيب السادس أحاول تطويع اللوائح المنظمة للعمل بما يتناسب مع المواقف المهنية بمتوسط حسابي (2.55). وقد يرجع ذلك إلي أن العوامل التي تمكن البيئات المختلفة من الإبداع والابتكار تعتمد علي (المرونة، والتعلم للتكيف في البيئات، العمليات التعاونية، جهود حازمة، علاقات إبداعية متحررة)، وأن بيئات التعلم يجب أن

تسع إلى تمكين الإبداع والابتكار من خلال تشجيع العمل التعاوني، وتقديم المرونة للمتعلمين والمعلمين على حد سواء ، وتمكين المتعلم من عمليات الإبداع. وهذا ما أثبتته نتائج دراسة " John M. Davis and others, 2012 " ، كما أشار (عشوي ، 1994) أنه لاكتشاف القدرات الابتكارية لدى العاملين يجب على المسؤولين تبني الأفكار الجديدة والحلول المبتكرة التي يأتي بها العاملين ، وتنمية مرونة التفكير واستقلاليته.

(3) الأصالة:

جدول رقم (5) يوضح الأصالة (ن=82)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
5	0.55	2.54	2.4	2	41.5	34	56.1	46	لدي أفكار غير مسبوقة عن عملي المهني بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	1
3	0.49	2.62	-	-	37.8	31	62.2	51	أواكب كل ما هو جديد يفيد في تطوير برامج رعاية الشباب	2
1	0.53	2.65	2.4	2	30.5	25	67.1	55	استحدثت أنشطة غير تقليدية لتحقيق أهداف أجهزة رعاية الشباب	3
6	0.59	2.52	4.9	4	37.8	31	57.3	47	أنفذ أفكار إبداعية تثير دهشة زملائي والمسؤولين	4
2	0.56	2.63	3.7	3	29.3	24	67.1	55	مساعدة زملائي على تنفيذ أفكارهم الابتكارية المقترحة لتطوير العمل	5
4	0.51	2.62	1.2	1	35.4	29	63.4	52	أطبق الأساليب العلمية الحديثة للحصول على أفكار جديدة ومبتكرة	6
مستوى مرتفع	0.38	2.6	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الأصالة كأحد القدرات الابتكارية لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.6)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول استحدثت أنشطة غير تقليدية لتحقيق أهداف أجهزة رعاية الشباب بمتوسط حسابي (2.65)، يليه الترتيب الثاني مساعدة زملائي على تنفيذ أفكارهم الابتكارية المقترحة لتطوير العمل بمتوسط حسابي (2.63)، ثم الترتيب الثالث أواكب كل ما هو جديد يفيد في تطوير برامج رعاية الشباب بمتوسط حسابي (2.62)، وأخيراً الترتيب السادس أنفذ أفكار إبداعية تثير دهشة زملائي والمسؤولين بمتوسط حسابي

(2.52). وقد يرجع ذلك إلي إرتباط الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بالاصالة بإعتبارها من العوامل التي تدعم القدرات الابتكارية للعاملين بتلك الأجهزة ، والتي تتضمن الثقة والتشجيع الإيجابي من جانب المسؤولين ، إيجاد بيئة داعمة للإبداع . وهذا ما اثبتته نتائج دراسة (Norman. J, Hilary .B, 2005) . كما أشار (عشوي ، 1994) أنه لاكتشاف القدرات الابتكارية لدي العاملين يجب علي المسؤولين تبني الافكار الجديدة والحلول المبتكرة التي يأتي بها العاملين ، وتنمية مرونة التفكير واستقلاليته واصالته.

(4) الحساسية للمشكلات:

جدول رقم (6) يوضح الحساسية للمشكلات (ن=82)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	أتعرف علي كافة التفاصيل الدقيقة للمشكلات التي تواجهني أثناء تنفيذ البرامج	-	-	34.1	28	65.9	54	2.66	0.48	3
2	أبتكر الحلول المناسبة لمواجهة المشكلات بأقل وقت وتكلفة ممكنة	-	-	29.3	24	70.7	58	2.71	0.46	2
3	أسعي للتنبؤ بالمشكلات التي قد تواجه العمل	3.7	3	32.9	27	63.4	52	2.6	0.56	5
4	أساعد على اتخاذ خطوات جديده لمنع تكرار المشكلات	1.2	1	24.4	20	74.4	61	2.73	0.47	1
5	أبتعد عن الطرق التقليدية المستخدمة في حل المشكلات	2.4	2	37.8	31	59.8	49	2.57	0.55	6
6	أمتلك الخبرة والمهارة الكافية لتشخيص المشكلة ومعرفة مجمل أبعادها	3.7	3	28	23	68.3	56	2.65	0.55	4
مستوى مرتفع		البعد ككل						2.65	0.38	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الحساسية للمشكلات كأحد القدرات الابتكارية لدي العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.65)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أساعد على اتخاذ خطوات جديده لمنع تكرار المشكلات بمتوسط حسابي (2.73)، يليه الترتيب الثاني أبتكر الحلول المناسبة لمواجهة المشكلات بأقل وقت وتكلفة ممكنة بمتوسط حسابي (2.71)، ثم الترتيب الثالث أتعرف علي كافة التفاصيل الدقيقة للمشكلات التي تواجهني أثناء تنفيذ البرامج بمتوسط حسابي

(2.66)، وأخيراً الترتيب السادس أبتعد عن الطرق التقليدية المستخدمة في حل المشكلات بمتوسط حسابي (2.57). وقد يرجع ذلك إلي أن العاملون المبتكرون هم القادرين على حل المشكلات التي تواجههم في العمل ، ولديهم القدرة على التفكير في بدائل متعددة ومتنوعة للمواقف المتجددة وهذا ما أشار اليه (المشرفي ، 2003).

▪ مستوى القدرات الإبتكارية لدي العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل:
 جدول رقم (7) يوضح مستوى القدرات الإبتكارية لدي العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل (ن=82)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الطلاقة	2.67	0.41	مرتفع	1
2	المرونة	2.65	0.38	مرتفع	2
3	الأصالة	2.6	0.38	مرتفع	3
4	الحساسية للمشكلات	2.65	0.38	مرتفع	2
	القدرات الإبتكارية ككل	2.64	0.36	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى القدرات الإبتكارية لدي العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.64)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الطلاقة بمتوسط حسابي (2.67)، يليه الترتيب الثاني المرونة، والحساسية للمشكلات بمتوسط حسابي (2.65)، وأخيراً الترتيب الثالث الأصالة بمتوسط حسابي (2.6).

المحور الثالث: أبعاد جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:
 (1) الجانب المعرفي:

جدول رقم (8) يوضح الجانب المعرفي (ن=82)

م	العبارات	الاستجابات					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
1	امتلك معارف مرتبطة بأهداف رعاية الشباب	61	74.4	20	24.4	1	1.2
2	امتلك معارف مرتبطة بالموارد والإمكانيات اللازمة لتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	52	63.4	29	35.4	1	1.2
3	لدي معارف مرتبطة باستراتيجيات العمل الاجتماعي المناسبة بمجال رعاية الشباب الجامعي	58	70.7	21	25.6	3	3.7

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
3	0.5	2.72	2.4	2	23.2	19	74.4	61	لدي معارف بالخطط التي تسعى أجهزة رعاية الشباب تنفيذها	4
1	0.49	2.74	2.4	2	20.7	17	76.8	63	أمتلك معارف مرتبطة بالأدوار المهنية في مجال رعاية الشباب الجامعي	5
5	0.5	2.66	1.2	1	31.7	26	67.1	55	أمتلك معلومات عن كافة البرامج التي تنفذها أجهزة رعاية الشباب الجامعي	6
مستوى مرتفع	0.41	2.69	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الجانب المعرفي كأحد أبعاد جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.69)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أمتلك معارف مرتبطة بالأدوار المهنية في مجال رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.74)، يليه الترتيب الثاني أمتلك معارف مرتبطة بأهداف رعاية الشباب بمتوسط حسابي (2.73)، ثم الترتيب الثالث لدي معارف بالخطط التي تسعى أجهزة رعاية الشباب تنفيذها بمتوسط حسابي (2.72)، وأخيراً الترتيب السادس أمتلك معارف مرتبطة بالموارد والإمكانات اللازمة لتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.62)، وقد يرجع ذلك إلي أن امتلاك العاملين للمعارف واكتسابهم المهارات والقيم المهنية المناسبة تمكنهم من أداء العمل بكفاءة وفاعلية، وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (إبراهيم ، 2014).

كما أثبتت نتائج عبد المجيد (2007) أن متطلبات تحقيق جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين تتمثل في المتطلبات المعرفية كمعرفة الأخصائي بأهداف العمل الفرقي، وكيفية التعاون لتحقيق هذه الأهداف، معرفة الأخصائيين الاجتماعيين للاتجاهات الحديثة في مجال الصحة والمرض.

(2) الجانب المهاري:

جدول رقم (9) يوضح الجانب المهاري (ن=82)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.47	2.73	1.2	1	24.4	20	74.4	61	أوظف تكنولوجيا المعلومات في إنجاز العمل	1
5	0.56	2.61	3.7	3	31.7	26	64.6	53	لدي القدرة علي تدبير الموارد اللازمة لتطوير العمل برعاية الشباب الجامعي	2
3	0.55	2.65	3.7	3	28	23	68.3	56	أستثير المسئولين لتنفيذ أفكارى الابتكارية	3
2	0.49	2.68	1.2	1	29.3	24	69.5	57	أتواصل مع الأجهزة الأخرى لتبادل الخبرات المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدي	4
1	0.47	2.73	1.2	1	24.4	20	74.4	61	أخطط جيداً للعمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	5
4	0.51	2.63	1.2	1	34.1	28	64.6	53	أتفاوض مع المسئولين بشأن وضع برامج لتطوير الأداء المهني لدينا بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	6
مستوى مرتفع	0.37	2.67	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الجانب المهاري كأحد أبعاد جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.67)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أوظف تكنولوجيا المعلومات في إنجاز العمل، وأخطط جيداً للعمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.73)، يليه الترتيب الثاني أتواصل مع الأجهزة الأخرى لتبادل الخبرات المرتبطة بتطوير الأداء المهني لدي بمتوسط حسابي (2.68)، ثم الترتيب الثالث أستثير المسئولين لتنفيذ أفكارى الابتكارية بمتوسط حسابي (2.65)، وأخيراً الترتيب الخامس لدي القدرة علي تدبير الموارد اللازمة لتطوير العمل برعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.61)، وقد يرجع ذلك إلي ارتباط تنمية القدرات الابتكارية المختلفة للعاملين بتزويدهم بالخبرات والمعارف التي تساعدهم علي تحقيق اهدافهم من خلال برامج تتفق واحتياجاتهم ورغباتهم ، وهذا ما أشار

اليه(Lean,1983,p213). كما أثبتت نتائج (عبدالمجيد ، 2007) أن متطلبات تحقيق جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين تتمثل في المتطلبات مهارية مثل امتلاكه لمهارة الاتصال، مهارة التنسيق، ومهارة العمل الفريقي.

(3) الجانب القيمي:

جدول رقم (10) يوضح الجانب القيمي (ن=82)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.36	2.85	-	-	14.6	12	85.4	70	أقبل وظيفتي واسعي لتطويرها	1
4	0.42	2.77	-	-	23.2	19	76.8	63	ألتزم بالموضوعية في اتخاذ القرارات المرتبطة بتطوير العمل	2
5	0.45	2.77	1.2	1	20.7	17	78	64	أؤمن بضرورة التعبير الإيجابي عن رأيي ورأي الآخرين في العمل	3
3	0.47	2.78	2.4	2	17.1	14	80.5	66	أحرص على الأمانة المهنية لسرية المعلومات في التعامل مع الآخرين	4
2	0.45	2.78	1.2	1	19.5	16	79.3	65	أنتعاون باستمرار مع زملائي لضمان نجاح العمل برعاية الشباب	5
3	0.47	2.78	2.4	2	17.1	14	80.5	66	أحرص على إقامة علاقة مهنية مع زملائي تتضمن تطوير العمل برعاية الشباب	6
مستوى مرتفع	0.36	2.79	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الجانب القيمي كأحد أبعاد جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.79)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أقبل وظيفتي واسعي لتطويرها بمتوسط حسابي (2.85)، يليه الترتيب الثاني أنتعاون باستمرار مع زملائي لضمان نجاح العمل برعاية الشباب بمتوسط حسابي (2.78)، وانحراف معياري (0.45)، ثم الترتيب الثالث أحرص على الأمانة المهنية لسرية المعلومات في التعامل مع الآخرين بمتوسط حسابي (2.78)، وانحراف معياري (0.47)، وأخيراً الترتيب الخامس أؤمن بضرورة التعبير الإيجابي عن رأيي ورأي الآخرين في العمل بمتوسط حسابي (2.77). وقد يرجع ذلك إلي أن المسؤولين بإدارات رعاية الشباب يشجعون العاملين بها علي العمل الفريقي والتعاون فيما بينهم من أجل تحقيق غايات وأهداف الإدارة التي تكون في حدود مسؤولياتهم وضمان

فعالية العمل بها ، وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (السيد ، 2017). كما أثبتت نتائج (عبدالمجيد ، 2007) أن متطلبات تحقيق جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين تتمثل في المتطلبات القيمية مثل قيمة التعاون لتحمل المسؤولية أثناء العمل مع أعضاء الفريق وخلق جو من التفاهم بينهم.

▪ مستوى جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل:

جدول رقم (11) يوضح مستوى جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل (ن=82)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الجانب المعرفي	2.69	0.41	مرتفع	2
2	الجانب المهاري	2.67	0.37	مرتفع	3
3	الجانب القيمي	2.79	0.36	مرتفع	1
	أبعاد جودة الأداء المهني ككل	2.72	0.34	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.72)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الجانب القيمي بمتوسط حسابي (2.79)، يليه الترتيب الثاني الجانب المعرفي بمتوسط حسابي (2.69)، وأخيراً الترتيب الثالث الجانب المهاري بمتوسط حسابي (2.67).

المحور الرابع: المعوقات التي تواجه إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:

جدول رقم (12) يوضح المعوقات التي تواجه إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق

جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن=82)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	روتين العمل يعوق الابتكار في الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	146	56.1	34	41.5	2	2.4	2.54	0.55	2
2	عدم تركيز المسؤولين على البحث عن الجانب الإبداعي والابتكاري لدى العاملين	39	47.6	37	45.1	6	7.3	2.4	0.63	6
3	افتقاد العاملين للخبرات التي تؤهلهم لتنمية تفكيرهم الابتكاري	37	45.1	34	41.5	11	13.4	2.32	0.7	9

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
7	0.64	2.38	8.5	7	45.1	37	46.3	38	مقاومة العاملين التغيير والأفكار الجديدة اللازمة لتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب	4
9	0.7	2.32	13.4	11	41.5	34	45.1	37	قلة الحساسية للمشكلات أو الشعور بالعجز من جانب العاملين	5
8	0.64	2.35	8.5	7	47.6	39	43.9	36	تركيز العاملين علي التفكير النمطي وإغفال التفكير الابتكاري في العمل	6
4	0.59	2.49	4.9	4	41.5	34	53.7	44	قله عقد أجهزة رعاية الشباب الجامعي لدورات تدريبية تنمي التفكير الابتكاري للعاملين	7
5	0.57	2.48	3.7	3	45.1	37	51.2	42	إلقاء عبء العمل الإداري علي العاملين بما يعوق تنمية قدراتهم الابتكارية	8
1	0.59	2.56	4.9	4	34.1	28	61	50	قلة الموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الابتكارية للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	9
3	0.63	2.51	7.3	6	34.1	28	58.5	48	تمسك المسؤولين باللوائح المعقدة التي تعوق تنفيذ أفكار العاملين الابتكارية	10
مستوى مرتفع	0.48	2.43	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.43)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول قلة الموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الابتكارية للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.56)، يليه الترتيب الثاني روتين العمل يعوق الابتكار في الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.54)، ثم الترتيب الثالث تمسك المسؤولين باللوائح المعقدة التي تعوق تنفيذ أفكار العاملين الابتكارية بمتوسط حسابي (2.51)، وأخيراً الترتيب التاسع افتقاد العاملين للخبرات التي تؤهلهم لتنمية تفكيرهم الابتكاري، وقلة الحساسية للمشكلات أو الشعور بالعجز من جانب العاملين بمتوسط حسابي (2.32).

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:
 جدول رقم (13) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن=82)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
1	0.4	2.8	-	-	19.5	16	80.5	66	تبنى منهجية التحسين المستمر باعتبارها أحد الأدوات الفعالة للإبداع والابتكار بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	1
4	0.42	2.77	-	-	23.2	19	76.8	63	توفير بيئة مؤسسية تشجع علي حرية تجريب أساليب جديدة في العمل	2
6	0.47	2.73	1.2	1	24.4	20	74.4	61	إبراز مواهب العاملين بمختلف مستوياتهم ومراعاة الفروق الفردية لديهم	3
3	0.45	2.78	1.2	1	19.5	16	79.3	65	حث العاملين علي المسابقة في طرح الأفكار حتى ولو كانت من مصادر متنوعة	4
2	0.44	2.79	1.2	1	18.3	15	80.5	66	مساندة وتدعيم الأفكار غير التقليدية من جانب العاملين لتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	5
6	0.47	2.73	1.2	1	24.4	20	74.4	61	مساعدة العاملين في التعبير عن أفكارهم بدقة ووضوح	6
9	0.59	2.68	6.1	5	19.5	16	74.4	61	مرونة اللوائح المنظمة للعمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي	7
8	0.56	2.68	4.9	4	22	18	73.2	60	استخدام استراتيجيات مستحدثة كالتدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني للعاملين	8
5	0.49	2.76	2.4	2	19.5	16	78	64	تنمية قدرة العاملين علي تبادل المعرفة الجديدة المرتبطة بتطوير العمل	9
7	0.56	2.7	4.9	4	20.7	17	74.4	61	زيادة الإمكانيات المادية المخصصة لتنفيذ البرامج لمرتبطة بتنمية القدرات الابتكارية للعاملين	10
مستوى مرتفع	0.4	2.74	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.74)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تبني منهجية

التحسين المستمر باعتبارها أحد الأدوات الفعالة للإبداع والابتكار بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.8)، يليه الترتيب الثاني مساندة وتدعيم الأفكار غير التقليدية من جانب العاملين لتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.79)، ثم الترتيب الثالث حث العاملين علي المسابقة في طرح الأفكار حتى ولو كانت من مصادر متنوعة بمتوسط حسابي (2.78)، وأخيراً الترتيب التاسع مرونة اللوائح المنظمة للعمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.68). وقد يرجع ذلك إلي سعي المؤسسات الاجتماعية الي تحقيق جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين أهمية حيوية فمن خلاله يتم تحسين الأداء المهني للعاملين وتطويره وكذلك المؤسسة بجانب إمكانية التنبؤ بمستوي العمل الذي يمكن أن يؤديه العاملين في المستقبل وإعادة توزيع للمسئوليات والسلطات علي العاملين وهذا ما أثبتته نتائج (خزام ، 2013). كما أن الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي يرتبط بوجود مسئولين يعملون علي تشجيع الإبداع وتبنيه، وتنمية القدرات الإبداعية عن طريق البرامج المتطورة والإجراءات والخطط السليمة لخلق جو يسوده التنافس من جهة، وزيادة قوة فاعلية العمل من جهة أخرى وهذا ما أشار اليه (الهويدي، 2004).

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

- اختبار الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية: " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ":

جدول رقم (14) يوضح العلاقة بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

الأبعاد	الجانب المعرفي	الجانب المهاري	الجانب القيمي	أبعاد جودة الأداء ككل
الطلاقة	**0.687	**0.780	**0.700	**0.810
المرونة	**0.684	**0.823	**0.730	**0.835
الأصالة	**0.593	**0.757	**0.684	**0.758
الحساسية للمشكلات	**0.680	**0.785	**0.669	**0.798
القدرات الابتكارية ككل	**0.724	**0.860	**0.761	**0.876

(العاملين = 92)

* معنوي عند (a=0.05)

** معنوي عند (a=0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a=0.01$) بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وأن أكثر القدرات الابتكارية ارتباطاً بتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي تمثلت فيما يلي: المرونة، يليها الطلاقة، ثم الحساسية للمشكلات، وأخيراً الأصالة. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

جدول رقم (15) يوضح تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين أثر القدرات الابتكارية على تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	الأبعاد	الأبعاد
0.657	**0.810	**153.112	**12.374	0.675	الطلاقة	العاملين (ن=88)
0.698	**0.835	**184.777	**13.593	0.742	المرونة	
0.574	**0.758	**107.908	**10.388	0.668	الأصالة	
0.637	**0.798	**140.219	**11.841	0.705	الحساسية للمشكلات	
0.767	**0.876	**264.034	**16.249	0.835	القدرات الابتكارية ككل	

* معنوي عند ($a=0.05$)

** معنوي عند ($a=0.01$)

يوضح الجدول السابق أن:

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الطلاقة كأحد القدرات الابتكارية " والمتغير التابع " تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية ($a=0.01$). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.657)، أي أن الطلاقة كأحد القدرات الابتكارية تساهم في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بنسبة (65.7%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " المرونة كأحد القدرات الابتكارية " والمتغير التابع " تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية ($a=0.01$). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.698)، أي أن المرونة كأحد القدرات الابتكارية تساهم في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بنسبة (69.8%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين المرونة وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الأصالة كأحد القدرات الابتكارية " والمتغير التابع " تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية ($a=0.01$). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.574)، أي أن الأصالة كأحد القدرات الابتكارية تساهم في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بنسبة (57.4%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الأصالة وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الحساسية للمشكلات كأحد القدرات الابتكارية " والمتغير التابع " تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية ($a=0.01$). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.637)، أي أن الحساسية للمشكلات كأحد القدرات الابتكارية تساهم في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بنسبة (63.7%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " القدرات الابتكارية ككل " والمتغير التابع " تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى

وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية ($a=0.01$). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.767)، أي أن القدرات الابتكارية ككل تساهم في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بنسبة (76.7%). مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

عاشرا: النتائج العامة للدراسة:

بالنسبة للهدف والفرض الاول : أثبتت نتائج الدراسة أن :

- مستوى القدرات الابتكارية لدي العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.64)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الطلاقة بمتوسط حسابي (2.67)، يليه الترتيب الثاني المرونة، والحساسية للمشكلات بمتوسط حسابي (2.65)، وأخيراً الترتيب الثالث الأصالة بمتوسط حسابي (2.6).

بالنسبة للهدف والفرض الثاني : أثبتت نتائج الدراسة أن :

- مستوى جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.72)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الجانب القيمي بمتوسط حسابي (2.79)، يليه الترتيب الثاني الجانب المعرفي بمتوسط حسابي (2.69)، وأخيراً الترتيب الثالث الجانب المهاري بمتوسط حسابي (2.67).

بالنسبة للهدف الثالث: أثبتت نتائج الدراسة أن :

- مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.43)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول قلة الموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الابتكارية للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.56)، يليه الترتيب الثاني روتين العمل يعوق الابتكار في الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.54)، ثم الترتيب الثالث تمسك المسؤولين باللوائح المعقدة التي تعوق تنفيذ أفكار العاملين الابتكارية بمتوسط

حسابي (2.51)، وأخيراً الترتيب التاسع افتقاد العاملين للخبرات التي تؤهلهم لتنمية تفكيرهم الابتكاري، وقلة الحساسية للمشكلات أو الشعور بالعجز من جانب العاملين بمتوسط حسابي (2.32).

بالنسبة للهدف الرابع: أثبتت نتائج الدراسة أن :

- مستوى مقترحات تفعيل إسهامات القدرات الابتكارية في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.74)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تبني منهجية التحسين المستمر باعتبارها أحد الأدوات الفعالة للإبداع والابتكار بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.8)، يليه الترتيب الثاني مساندة وتدعيم الأفكار غير التقليدية من جانب العاملين لتطوير العمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.79)، ثم الترتيب الثالث حث العاملين علي المسابقة في طرح الأفكار حتى ولو كانت من مصادر متنوعة بمتوسط حسابي (2.78)، وأخيراً الترتيب التاسع مرونة اللوائح المنظمة للعمل بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.68).
- بالنسبة للفرض الرئيسي للدراسة وفروضه الفرعية : أثبتت نتائج الدراسة أن :

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a=0.01$) بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وأن أكثر القدرات الابتكارية ارتباطاً بتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي تمثلت فيما يلي: المرونة، يليها الطلاقة، ثم الحساسية للمشكلات، وأخيراً الأصالة. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

● كما أثبتت نتائج الدراسة أن :

- قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الطلاقة كأحد القدرات الابتكارية " والمتغير التابع " تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية ($a=0.01$). وتشير نتيجة اختبار

(ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.657)، أي أن الطلاقة كأحد القدرات الابتكارية تساهم في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بنسبة (65.7%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " المرونة كأحد القدرات الابتكارية " والمتغير التابع " تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية ($a=0.01$). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.698)، أي أن المرونة كأحد القدرات الابتكارية تساهم في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بنسبة (69.8%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين المرونة وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الأصالة كأحد القدرات الابتكارية " والمتغير التابع " تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية ($a=0.01$). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.574)، أي أن الأصالة كأحد القدرات الابتكارية تساهم في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بنسبة (57.4%). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الأصالة وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الحساسية للمشكلات كأحد القدرات الابتكارية " والمتغير التابع " تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية ($a=0.01$). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.637)، أي أن الحساسية للمشكلات كأحد القدرات الابتكارية تساهم في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بنسبة (63.7%). مما

يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " القدرات الابتكارية ككل " والمتغير التابع " تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية ($a=0.01$). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.767)، أي أن القدرات الابتكارية ككل تساهم في تحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بنسبة (76.7%). مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين القدرات الابتكارية وتحقيق جودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

الثاني عشر : آليات مقترحة لتفعيل القدرات الابتكارية وجودة الأداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي: بناء على نتائج الدراسة :

- (1) التطوير المستمر للبرامج التي تنفذها أجهزة رعاية الشباب الجامعي للعاملين بها بما يساهم في تنمية القدرات الابتكارية لديهم.
- (2) إتاحة الفرص للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي لتنفيذ أفكارهم الابتكارية المرتبطة بتطوير العمل بها.
- (3) توفير الموارد المادية والبشرية بأجهزة رعاية الشباب الجامعي اللازمة لتنفيذ البرامج المختلفة للعاملين بها .
- (4) تنظيم أجهزة رعاية الشباب الجامعي لدورات تدريبية وورش العمل التي تكسب العاملين الخبرات والمهارات الابتكارية.
- (5) تشجيع أجهزة رعاية الشباب الجامعي للعاملين علي المشاركة في كافة الأنشطة والافكار الابتكارية التي من شأنها تطوير العمل .
- (6) بناء القدرات الابتكارية للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بما يضمن استمرارية تطوير البرامج المقدمة للمستخدمين من تلك الاجهزة .
- (7) بناء شراكة بين أجهزة رعاية الشباب الجامعي بهدف تنمية القدرات الابتكارية للعاملين وتحقيق جودة الاداء المهني للعاملين بها .

- (8) الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في تنمية القدرات الابتكارية وجودة الاداء المهني للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- (9) تشجيع التعاون بين العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي لتنمية قدراتهم الابتكارية.
- (10) تبني أجهزة رعاية الشباب الجامعي لمعايير جودة أداء العاملين بما يضمن تطوير العمل بتلك الاجهزة.

المراجع :

- إبراهيم ، نسمة عبدالحليم.(2014). متطلبات العلاقة بين الإشراف الأكاديمي والإشراف المؤسسي وجودة الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي , رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2014.
- ابو حطب ، فؤاد.(1990). القدرات العقلية ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- أبو حطب وأخرون ، أمال.(1990). علم النفس التربوي ، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- بدوي ، أحمد زكي. (1997). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان.
- البيعلكي، منير(1996): قاموس المورد ، ط3 ، بيروت ، دار العلم العصرية.
- حبيب ، جمال شحاتة. (1993). الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي بين الدراسة والتطبيق والواقع العملي ، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الأول للخدمة الاجتماعية ، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- حبيب ، محمد. (2003). تجارب عالمية في تربية الإبداع وتشجيعه لدى الطلبة الجامعيين، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.
- حسانين ، سيد أبويكر. (1979). طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
- الحيزان، عبدالاله.(2002). لمحات عامة في التفكير الإبداعي ، الرياض ، مطابع أضواء المنتدى.
- خزام ، منى عطية. (2013). إدارة المؤسسات الاجتماعية بيئة متغيرة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- خيرى ، سهير محمد. (2007). الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بمدارس دمج المعاقين. بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية.
- درويش ، يحيى حسن (1998)، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، القاهرة، الشركة المصرية العالمية للنشر لونجمان.
- رجب ، إبراهيم عبد الرحمن. (1983). بعض نظريات العلوم الاجتماعية وتطبيقاتها في مشروعات تنمية المجتمع، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر.
- سرحان ، نظيمة أحمد محمود.(2006). الخدمة الاجتماعية المعاصرة ، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ط1.
- سرور ، ناديا هائل.(2002). مقدمة في الإبداع ، الأردن ، دار الفكر للطباعة والنشر .
- السلمي ، علي(2002) ، إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للايزو 9000 ، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر.
- سليمان ، عدلي والعفيفي ، عبد الكريم. (1993). الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب المدرسي، القاهرة ، مكتبة عين شمس.
- السنهوري ، أحمد محمد. (1998). مدخل ونظريات ونماذج الممارسة المعاصرة للخدمة الاجتماعية " منظور الممارسة العامة"، القاهرة ، دار النهضة العربية .
- السنهوري، أحمد محمد. (1992). الخدمة الاجتماعية مع النشء والشباب، دار علاء الدين، القاهرة.
- السنهوري، أحمد محمد.(2002). الممارسة العامة المتقدمة وتحديات القرن 21 ، القاهرة، دار النهضة العربية، ط5، ج1.
- السيد ، سحر عيده محمد.(2017). إدارة فرق العمل كمتطلب من متطلبات تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس.
- شمس الدين وأخرون ، محمد.(1996). دراسات في الخدمة الاجتماعية ، القاهرة، دار عقل للنشر.
- الشنواني، صلاح. (2004). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة .
- الشنواني، صلاح.(2004). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، الإسكندرية ، مؤسسات شباب الجامعة.
- صقر، أحمد محمد خلف (2019). العوامل الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على الخطط الاستراتيجية لتشغيل الشباب في بعض الدول ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث
- عباس ، سهيلة محمد وعلي، علي حسين.(1995). إدارة الموارد البشرية ، عمان، دار وائل للنشر.
- عبد العزيز مختار. (1990). بحوث الخدمة الاجتماعية. القاهرة: دار الحكيم للطباعة والنشر.
- عبد المجيد، هشام سيد.(1993). الأساس المعرفي للأخصائيات الاجتماعيات العاملات مع الحالات الفردية في مجال الطفولة ، بحث منشور في المؤتمر العلمي ال 6 ، جامعة القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية.

- عبد المجيد ، هناء محمد السيد.(2007). متطلبات تطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات الطبية، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثالث والعشرين، الجزء الثاني، القاهرة. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر.
- عبد الواحد، محمد عرفات.(2006). التدعيم في تنظيم المجتمع وتفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال بلاماوى ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، القاهرة ، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- عبدالغنى ،حسن.(2008). موسوعة تنمية الموارد البشرية إدارة الجودة الشاملة ومقياس الاداء. القاهرة: مركز تطوير الإدارة والتنمية.
- عثمان، عبدالرحمن صوفي.(1980). موقفات تنفيذ برامج رعاية الشباب بمحافظة الفيوم "دراسة استطلاعية"، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- عشوي، مصطفى.(1994). مدخل علم النفس المعاصر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- عفيقي ، عبد الخالق محمد (2009)، طريقة تنظيم المجتمع "رؤية منهجية للممارسة المهنية" ، القاهرة ، دار نور الإسلام للطباعة والتصميمات .
- على وآخرون، ماهر أبو المعاطي.(2000). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب ، جامعه حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية .
- علي ، ماهر أبو المعاطي . (2003) . الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب(معالجة علمية من منظور الممارسة العامة)، ط2، القاهرة ، مكتبة زهراء الشرق.
- علي ، محمد.(1995). وقت الفراغ في المجتمع الحديث ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.
- علي وآخرون ، ماهر ابو المعاطي.(2000). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب ، القاهرة ، مركز نور الايمان للكتابة والطباعة ، 2000.
- عمر، أحمد مختار.(2002). معجم اللغة العربية المعاصرة ، القاهرة ، عالم الكتب .
- قاسم ، محمد رفعت.(1999). تنظيم المجتمع " الأسس والأجهزة، القاهرة، الطبعة الأولى، دار نوبار للنشر.
- قاسم، محمد رفعت & الفرماوي ، مصطفى عبد العظيم (2006) ، متطلبات ضمان الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية، تجارب محلية ودولية ،ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- الكناني ، ممدوح.(1990). الاسس النفسية للابتكار ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .
- اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد(2004)، ضمان الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي، المجلس الاعلي للجامعات ،القاهرة.
- المجلس الاعلي للشباب والرياضة .(2004). الخطة التنفيذية لرعاية الشباب والرياضة، القاهرة.
- مجمع اللغة العربية .(2000). المعجم الوجيز ،القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- مجمع اللغة العربية(2013) ، المعجم الوجيز ، القاهرة ، هيئة المطابع الأميرية .
- المشرفي ، انشراح .(2003). "فاعلية برنامج مقترح لتنمية كفايات تعليم التفكير الإبداعي، مجلة الطالب الجامعي ، المجلس العربي الجامعي.
- منصور ، احمد .(1990). تكنولوجيا التعليم وتنمية القدرة علي التفكير الابتكاري ، المنصورة ، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع .
- هلال ، محمد عبد الغني حسن.(1997). مهارات التفكير الابتكاري، كيف تكون مبدعا، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية.
- الهوري، زيد .(2004). الإبداع: ماهيته-اكتشافه-تنميته، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- Bradford w. shefor.(2000). tedious and guidelines for social work practice ,new York, Colorado university ,7.ed .
- Coelho, Arnaldo, (2019), The influence of Business Intelligence capacity, network learning and innovativeness on startups performance, Journal of Innovation & Knowledge, Vol 4, No 3.
- deanaglia, d., & maryio, m. (2012). social work profession development . new york: N.A.S.W.
- Doulas Bike .(2005). community organization theory and practice ,New jersey, erect ,Pell one .

- Enemark, s., (2006): capacity Building for institutional development, USA, palgrave press.
- Grace C. Khoury, Farhad Analoui .(2004). Innovative management model for performance appraisal: the case of the Palestinian public universities", Management Research News, Vol. 27 Iss: 1/2.
- Hagspiel, Verena, et al, (2021), "Capacity optimization of an innovating firm." International Journal of Production Economics, Vol 233,
- John Bamber.(2012). Developing the creative and innovative potential of young people through non-formal learning in ways that are relevant to employability (Ireland: Centre, for Effective Services.
- John M. Davis and others.(2012). Enabling Creativity in Learning Environments: Lessons From the CREANOVA Project, " , University of Edinburgh: Learning Landscapes. Autumn.
- Lean HGinsberg .(1983). The Practice of social work in public welfare , the press. N.Y.
- Norman Jackson, Hilary Burgess.(2005). Creativity in social work and social work education, (Higher Education Academy, October.
- Schweitzer, Fiona, (2019), Forward-looking search during innovation projects: Under which conditions it impacts innovativeness, Journal of Tec novation, Vol 84, No 2.
- Sena, Ozdemira (2019), Vertical stakeholder collaborations for firm innovativeness in new product development: The moderating roles of legal bonds and operational linkages, Journal of Business Research, Vol 33, No 2.
- Sheafor, B., & Horejsi , C. (2014). Techniques and Guidelines for Social Work Practice. new york: Pearson press.
- Stam berg, l., (2011): using support for Ngo capacity Building, USA, Mc Graw Hill.
- Webster, M. (2003). Webster Dictionary. new york: library of congress.
- Yang, Peura, (2017), Innovative products and services for sustainable societal development: Current reality, future potential and challenges, Journal of Cleaner Production, Vol 162.