

التوجيه الأسري الإلكتروني كآلية لتعزيز
التطوير التنظيمي للمؤسسات الأهلية
الأسرية

"دراسة مطبقة على الاستشاريين الأسريين"

Electronic family guidance as a mechanism to enhance the
organizational development of family civil institutions

إعداد

بندر عبدالله عبدالعزيز التويجري

مستشار العلاقات الأسرية

2033م

ملخص الدراسة

إن لتوجيه عملية تُكتسب أهمية بالغة لما يحدثه من أثر ايجابي على شخصية الفرد رجل أو امرأة ، رب أسرة كان، أو أم وذلك من كل جوانبها النفسية والعقلية والانفعالية، فمع التغيرات الحاصلة في هذا العصر الذي يتميز بعصر التكنولوجيا والتقنية والوسائط الإلكترونية ودخول هذه الأخيرة إلى أوساط الأسرة، بات من الضروري استغلالها في التوجيه الاسري الإلكتروني لمدى فعاليته.

وتستهدف الدراسة الحالية تحديد عمليات التوجيه الإلكتروني الأسري كآلية لتعزيز التطوير التنظيمي للمؤسسات الأهلية الأسرية"، وذلك بإبراز أهمية سعي الجمعيات نحو التطوير التنظيمي كدف يتحقق من خلال ما تقدمه من خدمات، وتنتمي هذه الدراسة وفقاً لأهدافها إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية، واعتمد الباحث في الدراسة الراهنة على المنهج الكمي والكيفي معاً للتوصل إلى نتائج وافية ودقيقة. وذلك بتطبيق الدراسة على جمعيات رعاية الأسرة بمنطقة القصيم، بالتطبيق عينة من المستشارين الأسريين العاملين بجمعيات رعاية الاسرة بمنطقة القصيم بواقع (75) مفردة بالاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن الاستشاريين الأسريين يعانون من مشكلات كان ابرزها عدم تمتع الاستشاريين بالجمعية بالمرونة والثقة التنظيمية في حل المشكلات لتحقيق متطلبات التطوير التنظيمي لخدمات الاسرة ، وكذلك عدم توفر منصات توجيهيه بمواصفات عالية الجودة.

وأوصت الدراسة بضرورة تحفيز الموجه الاسري الإلكتروني وذلك بما يدعم اهتمامه بالعمل عبر هذه المنصات والتي تؤدي به إلى الالتزام في تقديم التوجيه للأسر والتواصل معهم بصورة دائمة.

الكلمات المفتاحية

التوجيه، الإلكتروني، الأسري، التطوير، التنظيمي

ABSTRACT

Guiding the process is of great importance because of its positive impact on the personality of the individual, man or woman, whether the head of the family or the mother, in all its psychological, mental and emotional aspects, with the changes that occur. In this era, which is characterized by the era of technology, technology, and electronic media, and the entry of the latter into social circles. In the family, it has become necessary to exploit it in electronic family guidance due to its effectiveness.

The current study aims to identify family electronic guidance processes as a mechanism to enhance the organizational development of family NGOs, by highlighting the importance of associations seeking organizational development as a goal achieved through the services they provide. Within the limits of its objectives, this study belongs to the method of analytical descriptive studies. The researcher in the current study relied on using both quantitative and qualitative approaches to reach comprehensive and accurate results, by applying the study to family care associations in the Qassim region. This is done by applying a sample of family counselors working in family care associations in the Qassim region, consisting of (75) individuals, relying on the questionnaire as the main tool in collecting data.

The study concluded that family counselors suffer from problems, most notably the association's counselors' lack of flexibility and organizational confidence in solving problems in order to achieve the requirements of organizational development for family services, in addition to the lack of highly efficient guidance platforms. -Quality specifications.

The study recommended the necessity of motivating the electronic family counselor in a way that supports his interest in working through these platforms, which prompts him to commit to providing family guidance and communicating with them permanently.

Key words

Guidance, electronic, family, developmental, and organizational

مقدمة:

إن ما يشهده العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والمتلاحقة نتيجة للانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات. جعل المنظمات تواجه العديد من التحديات والصعوبات في كيفية مواكبتها وطريقة التكيف معها، وهو ما فرض عليها إيجاد طرق إبداعية ونبذ الطرق والإجراءات التقليدية عن طريق إيجاد اشخاص مبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار آليات جديدة وحلول إدارية سريعة لمواكبة تلك التغييرات.

إن حاجة المؤسسات للتطوير يعد مطلبًا إجباريًا لكل مؤسسة عامة أو خاصة، ويمثل التطوير التنظيمي المفتاح المستقبلي لأي مؤسسة مهما كانت كفاءتها الحالية، فالتطوير هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز علاقة التفاعل بين المؤسسة وبيئتها، كما أن العمل المتطور يستهدف إيجاد الحلول للمشكلات الداخلية والخارجية للمؤسسة، وينمي العنصر البشري في المؤسسة خاصة المؤسسات الصحية الخدمية المرتبطة بتقديم خدمات قد يصعب الحصول عليها في مؤسسات أخرى، وهنا تكمن الحاجة في اعتمادها على التطوير التنظيمي كمدخل لتطوير عملياتها كافة.

أولاً: مشكلة الدراسة:

انعكس التطور العالمي في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتقنياتها الجديدة على كافة المجالات، حتى أنها أصبحت جزء رئيس وأساسياً من العمليات الوقائية التوجيهية؛ لما توفره من وسائل افتراضية تفاعلية تتيح سهولة وسرعة تبادل المعلومات ومشاركتها عبر المسافات والأزمنة (Mejah, 2019, p46) فازدهار التكنولوجيا في القرن الحادي والعشرين قد أتاح فرصاً جديدة لممارسة التوجيه عبر الاعتماد على الفضاءات المعرفية المتمثلة في الإنترنت والاستخدام الإلكتروني للمنصات العلمية والتعلمية والتي بدأت تعمق من مفاهيم التوجيه الإلكتروني القائم على التوجيه والإرشاد في وقت واحد (Amos, 2020, p12).

وإذا كان التوجيه علم و فن كونه يستخدم كل الوسائل العلمية والعملية لفهم الفرد وثقل قدراته وتقييم أفعاله وأعماله و مساعدته على حل مشكلاته. و التوجيه بهذا المعنى هو تجسيد للعملية التربوية إذ يعمل بحيث يجعل الفرد يفهم ذاته بمعنى أن تكون لديه الإمكانية لمعرفة قدراته وميوله و إمكانياته و مشاكله، و أن يتقبل الفرد ذاته يوجهها أو يقبل توجيهها من الآخرين حسب ما هي عليه و هذا ما يجعله فرداً متوافقاً وراضياً عن ذاته ثم عن محيطه و مجتمعه الذي يعيش فيه (إبراهيم، 2009م، ص3). وهذا ما اشارت إليه دراسة (خليفة 2012م، ص63) أن تحقيق الذات و التوافق النفسي والاجتماعي يكتمل وفق معيار التوجيه السليم والذي يمكن الفرد من الوقوف على المسلمات التي تؤدي به إلى النجاح.

فالتوجيه عملية تُكتسب أهمية بالغة لما يحدثه من أثر ايجابي على شخصية الفرد رجل أو المرأة ، رب أسرة كان، أو أم وذلك من كل جوانبها النفسية والعقلية والانفعالية، فمع التغيرات الحاصلة في هذا العصر الذي يتميز بعصر التكنولوجيا والتقنية والوسائط الإلكترونية ودخول هذه الأخيرة إلى أوساط الأسرة، بات من الضروري استغلالها في التوجيه الاسري الإلكتروني لمدى فعاليته واستغلال انتشارها في الوسط الأسري بشكل يفيد جميع عناصر العملية التوجيهية، وبالتالي إيجاد أسلوب جديد وفعال للتوجيه عن طريق وسائل الإعلام والاتصال ألا وهو التوجيه الإلكتروني (غطاس، 2019م، ص13).

وعلى الرغم من الاهتمام الكبير بالتوجيه الالكتروني كمرحلة تتماشى مع التطورات الحاصلة في المجتمعات العالمية وفضاءاتها المعرفية إلا أنها مازالت تعاني العديد من المشكلات التي يمكن أن تحد من أن تحقق أهدافها وهذا ما أشارت إليه (Catherine 2004) من أن هناك فجوة حاصلة بين المرشدين الاسريين القائمين على تقديم هذه الخدمات والذين يتلقون هذه الخدمات عبر الأنترنت والتي يمكن أن تفقدها أهميتها أو في تقديمها للمشورة أو المعرفة أو المعلومات بالصورة التي تحقق الاستفادة القصوى (Ole Jorgen,others,2017p 96).

إن حاجة المؤسسات لتحقيق جودة الأداء أصبحت سمة لكل مؤسسة عامة أو خاصة، وذلك لأن المؤسسة التي لا تبتكر والتي لا تبدع في وقتنا الحاضر مصيرها الفشل والتريدي، فالبقاء في عالم اليوم والاتجاه للأفضل يحتاج مزيد من التطوير والتنمية خاصة في ظل المنافسة الشديدة والتحديات الكبيرة الناتجة عن مستجدات العولمة والتطور التقني الهائل وغيره؛ ومما لا شك فيه أن نضوب الأداء المؤسسي أو عدم توفر الفرص لظهور القدرات والمهارات وتنميتها حتما يؤدي إلى مشكلات عديدة للمنظمة، ويمثل التطوير التنظيمي مفتاحاً لممارسة دورها في التغيير والتطوير والذي سيؤدي في المستقبل إلى منظمة متطورة، وبدونه لا تستطيع المنظمات العبور إلى هذا المستقبل مهما كانت كفاءتها الحالية، فالدعم هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة وبيئتها الداخلية والخارجية(العوامي. جبريل، 2018م، ص12).

هذا ويعد التطوير التنظيمي والأداء الوظيفي من القضايا التي نالت اهتمام العديد من الباحثين، إذ أن إدراك أهمية العلاقة التبادلية بين المؤسسة والعاملين فيها سوف يجعل من هذه المؤسسات أكثر قدرة على تحقيق الميزة التنافسية ومن العاملين أكثر التزاماً تجاه مؤسساتهم، وبالتالي المساهمة في التطوير التنظيمي المحرك لها؛ مما يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي، والإدارة التنظيمية والذي يزيد بدوره من توقعات العاملين بأن الأداء الوظيفي العالي سوف يحظى بالمكافأة والتميز (أبو رمان، وآخرون، 2011م، ص78). وهذه ما أشارت إليه دراسة (العامري، 2020م) بأن الدعم التنظيمي أحد أهم الوسائل الحديثة في تنمية وتطوير الاداء خاصة في المؤسسات التي تتعلق خدماتها بتعدد مجالات أعمالها واتساع المستفيدين من خدماتها، وهذا ما يؤكد على اهتمام المؤسسة بالعمل على نقل المعارف التي تحقق أهداف التطوير التنظيمي، وتعزيز الابتكار والإبداع في الأعمال التي يؤديه (Latukha, M,2016, p. 147).

وفي العقدين الأخيرين من القرن العشرين تزايد تأثير العوامل والمتغيرات الاجتماعية والنفسية في أداء المؤسسات والعاملين بها، وقد تشابكت علاقة هذه المتغيرات فيما بينها، وتهدف جميعها التنظيمية والفردية معاً وإشباع إلى تحقيق الأهداف، حاجات ورغبات العاملين، ومن أهم هذه العوامل: الدعم التنظيمي، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، وغيرها من العوامل والمتغيرات (Moorman & Blakely & Niehoff, 1998). وهذا ما استهدفته دراسة (الدلاش 2018م) من التعرف على دور الدعم التنظيمي المدرك في تحسين الكفاءة الذاتية للعاملين، وذلك بالاعتماد على مكونات الدعم التنظيمي كأحد عوامل تنمية الأداء وتحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات والمنظمات.

وتولي الخدمة الاجتماعية اهتماماً كبيراً بتحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسات عامة والمؤسسات العاملة بمجال الأسرة بوجه خاص خاصة تلك التي تتعامل مع الأسرة وأفرادها بصورة مباشرة في إطار يقوم على التوجيه والإرشاد الأسري لكافة الأفراد والأسر سواء قبل الزواج والعداد لمرحلة الزواج، أو أثناء الزواج بالعمل على العلاقات الأسرية والحد من المشكلات والطلاق، ويكمن هذا في أساس التطوير والتغيير والتنمية واستحداث الأساليب التي من خلالها يمكن العمل في إطار يحقق التطوير التنظيمي وهذا ما أشارت إليه دراسة (جاد الله 2012م).

إن الخدمة الاجتماعية تعد أداة هامة تعمل من خلالها المؤسسات الأسرية في تحقيق التطوير والإبداع فضلاً عن اعتمادها للآليات التي تتمثل في الممارسة المتعمدة على التحسين والتطوير في الأداء من أجل تحقيق الإبداع ومن ثم جودة الخدمات المقدمة للأسر وأفرادها، والتي تعمل المؤسسة لتحقيقه ووصولاً بها إلى مكانة تنافسية تضاهي المؤسسات المتميزة، ولتحقيق تلك المكانة لابد من الاعتماد على التطوير من خلال تحديث وتطوير الأنشطة والبرامج والأسرية والممارسات المعززة لتحقيقه كمدخل تطويري تستخدمها في سياساتها التطويرية بالمؤسسات الأهلية الأسرية (Morris, 2005, P.6). فالاعتماد على التطوير التنظيمي يؤدي إلى نهج منهج طويل المدى لوضع استراتيجية لإدارة المنظمة وتنميتها والمساهمة في رفع مستوى الأداء الاستشاريين الأسريين في تحقيق التوافق الأسري (Wardaszko, 2018, 84).

والخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية ليست بمعزل عن مشكلات المجتمع وأفراده باعتبارها مهنة إنسانية حيث إن عقيدتها الراسخة تتمثل في القيمة المتأصلة في كل فرد لذا اهتمت المهنة

بالتعامل مع القضايا والمشكلات التي تواجهه، فضلا على سعيها الدائم بالاهتمام بالقضايا التي تخص النشأ والطلاب الذين يمثلون الفئات الأولى بالاهتمام من حيث الاعداد والتعليم. مهنة الخدمة الاجتماعية تقوم على فكرة أساسية مؤداها أن الانسان يحاول بشكل مستمر اشباع احتياجاته وتنمية مهاراته وخبراته وتحقيق التوازن في التفاعل مع المجتمع بأنساقه المختلفة وهذا المفهوم قائم على حقيقة أساسية مؤداها أن الإنسان يعتبر جزء أساسي من البيئة التي يعيش فيها فإنه في تفاعل مستمر معها تؤثر فيه ويتأثر بها وحيث أن الإنسان لا يعيش بمفرده في هذا الكون فهو يتعامل مع الأفراد والجماعات الموجودة في المجتمع من خلال مجموعة من العلاقات الإنسانية التي تتسم بالتعقيد والتشعب والتداخل والتي تتطلب في كثير من الاحيان الحاجه الماسة الى التوجيه القائم على التوجيه وتقديم المعرفة والمشورة باعتبار أن النسق يقوم على التكامل من خلال الدور والوظيفة التي يؤديها الفرد من خلال مجموعة من الأنساق الفرعية (عبد الواحد، 2011م، ص 34). فالنسق يرتكز على دراسة عمليات النمو الإنساني ومشكلاته، وطبيعة العلاقة الدينامية بين الجوانب البيولوجية والعقلية والانفعالية والاجتماعية في الانسان، وديناميكية التفاعل بين الانسان وبيئته الاجتماعية والمادية خاصة إذا تعلق الأمر بالحياة الأسرية ومشكلاتها(سليمان وآخرون، 2005م، ص 48) .

ومن ثم يجب أن تسهم مهنة الخدمة الاجتماعية في إعادة تنظيم وتخطيط السياسة الاجتماعية وتنشيط برامج تقديم الخدمات، ونشر الوعي بذلك وتنمية قدرات الأسر على المشاركة والاستفادة من التقنيات الحديثة التي تستهدف العمل مع الأسر من خلال المرشدين الأسريين الاسريين القائمين على العملية التوجيهية (موسى، 2002م، ص 22).

لذا فإن الدراسة الحالية تستهدف تحديد التعرف على التوجيه الأسري الإلكتروني كآلية لتعزيز التطوير التنظيمي للمؤسسات الأهلية الأسرية.

ثانياً: أهداف الدراسة

تقوم الدراسة على هدف عام محدد في

"تحديد عمليات التوجيه الإلكتروني الأسري كآلية لتعزيز التطوير التنظيمي للمؤسسات الأهلية الأسرية"

ويتحقق هذا الهدف من خلال من الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على الآليات التي تم الاعتماد عليها في عمليات التوجيه الأسري الإلكتروني.
2. تحديد أساليب التدخل المهني التي يتبعها المستشارين الأسريين عبر التوجيه الإلكتروني.
3. تحديد معوقات التوجيه الإلكتروني الأسري.
4. تحديد معوقات التوجيه الإلكتروني الأسري والتي تحول دون تحقيق التطوير التنظيمي للجمعيات الأهلية الأسرية.

ثالثاً: تساؤلات الدراسة

تقوم الدراسة على تساؤل رئيسي محدد في

"تحديد عمليات التوجيه الإلكتروني الأسري كآلية لتعزيز التطوير التنظيمي للمؤسسات الأهلية الأسرية"

ويتحقق هذا التساؤل من خلال من الإجابة على مجموعة التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما الآليات التي تم الاعتماد عليها في عمليات التوجيه الأسري الإلكتروني.
2. ما أساليب التدخل المهني التي يتبعها المستشارين الأسريين عبر التوجيه الإلكتروني.
3. ما معوقات التوجيه الإلكتروني الأسري والتي تحول دون تحقيق التطوير التنظيمي للجمعيات الأهلية الأسرية؟
4. تحديد المقترحات التي يمكن من خلاله أن يتحقق التطوير التنظيمي للجمعيات الأسرية.

رابعاً: مفاهيم الدراسة:

(1) مفهوم التوجيه الإلكتروني

ويُعرف أيضًا بأنه: التفاعل الذي يسهل للمهنيين المؤهلين التواصل عبر شبكة الإنترنت مع الموجهين والمستشاريين، باستخدام الاتصالات الحاسوبية والتكنولوجية من أجل توجيههم (Derek Richards,2014,p89).

يعرف التوجيه بأنه: عملية فنية إنسانية تعاونية تهدف إلى تحسين وتطوير السلوكيات، من خلال تقديم الخبرات المناسبة للأفراد، والعمل على تهيئة الإمكانيات والظروف، فكرياً وعلمياً ومعرفياً المناسبة (الخرابشة، 2016م، ص112).

وعلى ذات السياق يعرف بأنه: "المساعدة التوجيهية المقدمة من قبل الموجه للأفراد لفهم ذواتهم ومعرفة قدراتهم وإمكانياتهم واستعداداتهم لحل مشكلاتهم الاجتماعية والنفسية والعمل على تنميتها من خلال عده طرق عن طريق خدمات البريد الإلكتروني، برامج الهواتف الذكية، غرف المحادثات (الليحاني، 2016م، ص55).

مفهوم التوجيه الأسري :

جاء مفهوم الإرشاد في اللغة (الرُشد- الرشد- الرشاد)، نقيض الغي. رشد الانسان بالفتح يرشد يرشدا بالضم ورُشد وبالكسر يرشد يرشد او رشاد فهو ارشد و رشيد وهو نقيض الضلال (بن منظور، 1978م، ص356).

يعرف التوجيه الأسري بأنه: التوجيه الخاص بالزوجين والأبناء هم أساس الأسرة وتأتي أهمية العملية الإرشادية للعمل على زيادة معرفة وتنوير الفرد ومحاولة تصحيح مشاعره وأفكاره نحو ذاته وايضا الآخرين وبالتالي زيادة قدرته وامكانياته على السلوك الإيجابي وذلك للحد من انتشار المشاكل والظواهر الاجتماعية مثل: (التفكك الأسري الخلافات الزوجية، وانطواء الذات..) ومحاولة تهيئة كافة السبل وتهيئة الظروف المناسبة لتحقيق التوافق الأسري (جباري، قويدري، 2021م، ص6).

وهناك العديد من التعريفات تناولت الإرشاد الأسري و من أهمها أن الإرشاد النفسي الأسري هو المدخل الإرشادي الذي يتم اخذه من الأسرة نقطة انطلاقه وايضا محور ارتكازه، وليس الفرد الذي حدد كمريض فقط، بل أن الأسرة ككل تحتاج إلى اهتمام و رعاية بعد تشخيصها جيدا.

ويعرف التوجيه الأسري أيضاً بأنه : علم يهدف إلى مساعدة الأسرة (الوالدين والأبناء) والأقارب (فرادى أو جامعات في التعرف على مسؤوليتها، وتفهم ظروفها لحل مشكلاتها، من أجل تحقيق التوافق الأسري (القحطاني وآخرون، 2020م، ص15).

خصائص التوجيه الأسري الإلكتروني:

1. يركز على أفراد الأسرة، وطرق تفاعلهم مع بعضهم بشكل فردي أو جامعي.
2. يهدف إلى تعديل العلاقة داخل النسيج الأسري، ومعالجة الاضطراب النفسي، والخلل السلوكي لدى الأفراد.
3. ينطلق الإرشاد الأسري من قواعد ونظريات علم النفس وعلم الاجتماع، فهو ممارسة علمية ومهنية في ذات الوقت.
4. يعتمد على التشخيص الفردي، والاختبارات النفسية، وتقييم السلوك.
5. اللجوء إلى التوجيه الأسري غالباً يكون اختيارياً، وبناء على رغبة شخصية.
6. تتضمن عملية الإرشاد الأسري جوانب علاجية ووقائية.
7. طبيعة المقابلات تكون على شكل جلسات علاجية فردية أو جماعية، وتسمى جلسة علاجية أو جلسة ارشادية عبر استخدام منصات التواصل الإلكتروني.
8. يسفر التوجيه الأسري عن دراسة الحالة، ويكون العلاج وفق خطة علاجية دون أن يرتبط ذلك بأثر قانوني أو شرعي.
9. لا يشترط في المرشد الأسري "المرشد الإلكتروني" أن يكون متخصصاً في العلوم الشرعية والقانونية (القحطاني وآخرون، 2020م، ص15).

البرامج والتطبيقات العالمية المستخدمة في التوجيه

أ. برنامج Zoom in:

يمكن من خلاله التواصل بين المستشارين الاسريين والعملاء من الأسر حيث يقدم برنامج زووم خدمة إنشاء الاجتماعات المرئية والصوتية مع عدد من المستخدمين يصل إلى 100 شخص بالاجتماع الواحد مع جودة اتصال عالي بصورة نقية وصوت واضح، ويمكن عمل مقابلة أو اجتماع مع شخص واحد فقط بمدة غير محدودة (القواسمي، 2013م، ص11).

ب. برنامج Microsoft365

تم تصميمه للمساعدة على تحقيق الأهداف وإدارة الأعمال، تطبيقات مثل (word-excel-power point)، وتلك التطبيقات تعد من الخدمات السحابية القوية من حيث إدارة

الأجهزة والأمان المتقدم في تجربة واحدة متصلة. ويتم استخدام البريد الإلكتروني للوصول والتواصل مع وإلى الأسر أو الابناء أينما كان تواجدهم بسرية.

ج. برامج المحادثة **Internet Relay Chat**:

يتم من خلاله المحادثة عن طريق الاتصال المباشر على الإنترنت بين المستخدمين من خلال برامج تتيح التحدث كتابية وصوت وصورة، وتمتاز هذه الخاصية بالمجانة سواء على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، ويقوم من خلالها المستشارين الأسريين بعقد لقاءات مع الأسر باستخدام الصوت والصورة مهما بعدت المسافات بينهم حيث يكون لقاء حقيقي تفاعلي بينهم، وتستخدم أيضا بين المستشارين وبعضهم البعض لعرض التجارب المختلفة بينهم على مستوى الخدمات أو الجمعيات العاملة بنفس مجالات السرة (القواسمي، 2013م، ص11).

د. موقع التواصل الاجتماعي **Face book**:

يعتبر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في عملية المستشار الأسري الإلكتروني حلاً سهلاً لتواصل أي من أفراد الأسرة؛ حيث يتيح للأسر حرية التواصل عبر حساباتهم الشخصية وأيضا الرسائل الخاصة فيما بينهم، ويمكن أيضا التواصل مع الأسر أو أحد أفرادها من خلال إرسال رساله لهم أو استخدام البريد الإلكتروني المتاح على الصفحة الخاصة بهم(المطيري، 2014م، 101).

(2) مفهوم التطوير التنظيمي

وهناك من ذهب بتعريف التطوير التنظيمي بأنه: تغيير منظم ومستمر ذي طابع استراتيجي ينصب على المنظمة بكل مكوناتها لتحقيق اعلى مستوى ممكن من الكفاءة في نشاط المنظمة من خلال تحقيق اهدافها واهداف الافراد العاملين فيها بشكل متواز وبما يحقق الاستجابة للتغيرات الداخلية والخارجية وتعزيز ثقافة المنظمة بالشكل الذي يخدم تطوير قيم ومعتقدات وانماط سلوك افراد التنظيم(علاء الدين، 2008، ص32).

وذهب (القيوني، 2000م، ص 322) بتحديد مفهوم التطوير التنظيمي بأنه: هو جهد شمولي مخطط يهدف الى تغيير وتطوير العاملين عن طريق التأثير في قيمهم ومهاراتهم وانماط سلوكهم وعن طريق تغير التكنولوجيا المستعملة وكذلك العمليات والهيكل التنظيمية وذلك سبيلا لتطوير الموارد البشرية والمادية أو تحقيق للأهداف التنظيمية او الهدفين معا

وعرفه (Beer, 1980, P10) بأنه :عملية منظمة تتضمن جمع البيانات والتشخيص وتخطيط التنفيذ والتقييم والعمليات والاستراتيجيات والافراد والثقافة مع تطوير قدرة المنظمات على تحسين ذاتها وتجديدها وهذا كله يحدث من خلال مشاركة جميع افراد التنظيم في هذه العملية ويتم ذلك بالاستعانة بنظريات العلوم السلوكية والبحث العلمي والتقنيات.

ويهدف التطوير التنظيمي بالمؤسسات إلى إكساب العاملين في كل المستويات الوظيفية المؤسسة معارف و خبرات ومهارات جديده في إطار مبدأ التعليم المستمر، وزيادة دعم الاتصال التنظيمي وتشجيع العمل بروح الفريق، والاهتمام بتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء باستمرار (عبد الجواد، 2017م، ص52).

ويرى " فرينش" أن التطوير التنظيمي هو: الجهد الشمولي المخطط لتحسين قدرات المؤسسة على حل مشاكلها وتجديد عملياتها من خلال إدارة فعالة ومتعاونة لثقافة التنظيم وجماعية العمل بمساعدة خبراء التغيير والبحث العلمي وعن طريق تغيير التكنولوجيا المستعمل (French,1985, p14).

خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(1) نوع الدراسة

تنتمي هذه الدراسة وفقاً لأهدافها إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية.

(2) المنهج المستخدم:

اعتمد الباحث في الدراسة الراهنة على المنهج الكمي والكيفي معاً للتوصل إلى نتائج وافية ودقيقة.

(3) حدود الدراسة:

أ- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على تم تطبيق الدراسة على جمعيات رعاية الأسرة بمنطقة القصيم.

ب- الحدود البشرية: تتحدد الحدود البشرية للدراسة الحالية في المستشارين الأسريين العاملين وفق برامج التوجيه الأسري الالكتروني.

ت- عينة الدراسة: تم تطبيق الدراسة على عينة من المستشارين الأسريين العاملين بجمعيات رعاية الاسرة بمنطقة القصيم بواقع (75) مفردة

ث- أدوات الدراسة: اعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة الحالية على استبيان خاص المستشارين الأسريين العاملين بجمعيات رعاية الاسرة بمنطقة القصيم.

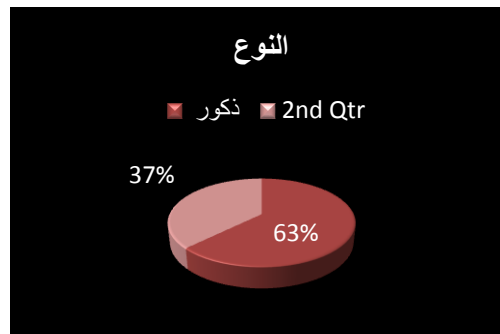
سادسًا: عرض وتحليل نتائج الدراسة:

(1) البيانات الأولية

جدول رقم (1) يوضح عينة الدراسة من المستشارين الاسريين تبعًا للنوع (ن = 75)

م	النوع	التكرار	النسبة %
1	ذكر	47	62.7
2	أنثى	28	37.3
	الإجمالي	75	%100

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (5) والخاص بتحديد عينة الدراسة تبعًا للنوع يتضح لنا أن جاء في الترتيب الأول الذكور بنسبة بلغت (62.7%)، بينما جاء في الترتيب الثاني نسبة الاناث بنسبة بلغت (37.3%).



شكل رقم (1) يوضح النوع بالنسبة لعينة الدراسة من العاملين

جدول رقم (2) يوضح عينة الدراسة من المستشارين الاسريين تبعًا لمتغير العمر (ن = 75)

م	العمر	التكرار	النسبة %
1	أقل من 25 سنة	16	21.3
2	من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة	19	25.3
3	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	26	34.6
4	من 40 سنة فأكثر	14	18.6
	الإجمالي	75	%100

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (2) والخاص بتحديد عينة الدراسة تبعاً للعمر يتضح لنا أن جاء في الترتيب الأول الفئة العمرية (من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة) بنسبة بلغت (34.6%)، وجاء في الترتيب الثاني الفئة العمرية (من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة) بنسبة بلغت (25.3%)، وجاء في الترتيب الثالث الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) بنسبة بلغت (21.3%)، وجاء في الترتيب الرابع والخير الفئة العمرية (من 40 سنة فأكثر) بنسبة بلغت (18.6%). ويتضح لنا أن غالبية العاملين بالمؤسسات من العاملين هم من في مرحلة الشباب الأمر الذي يؤكد مدى اهتمام المؤسسات بالكوادر الشابة نظراً لما لأهمية التطوير والتحديث للأداء القائم على التأقلم مع مرحلة المجتمع السعودي واتجاهه نحو الرقمنة والتكنولوجية والتي تتطلب طوارق قادرة على مجابهة التطوير التنظيمي.

جدول رقم (3) يوضح عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسة (ن = 75)

م	المستوى الدراسي	التكرار	النسبة %
1	بكالوريوس	56	74.6
2	دبلوم	2	2.6
3	ماجستير	16	21.3
4	دكتوراه	1	1.3
	الإجمالي	75	100%

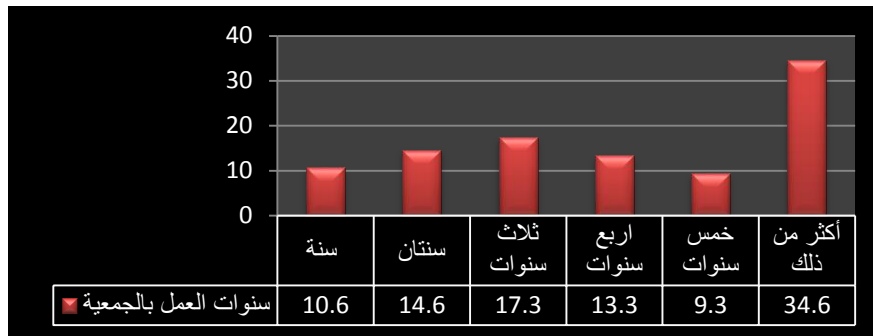
باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (3) والخاص بتحديد عينة الدراسة تبعاً للمؤهل الدراسي يتضح لنا أن جاء في الترتيب الأول الحاصلين على مؤهل البكالوريوس بنسبة بلغت (74.6%)، وجاء في الترتيب الثاني الحاصلين على درجة الماجستير بنسبة بلغت (21.3%)، وجاء في الترتيب الثالث الحاصلين على مرهل دبلوم بنسبة بلغت (2.6%)، وجاء في الترتيب الرابع والأخير الحاصلين على درجة الدكتوراه بنسبة بلغت (1.3%).

ويتضح لنا مما سبق أن الجمعيات الأسرية تدعم العاملين بها على الحصول على الدرجات العلمية والتي تنوعت بين الدبلوم والماجستير والدكتوراه الأمر الذي يبرهن أن جمعيات الأسرة تستند إلى الاعتماد على الكوادر العلمية في تنفيذ برامجها وأنشطتها بما يحقق الجودة والقة في تنفيذ كافة الأعمال التي تعلق بالعمل مع السر عبر المنصات الإلكترونية الخاصة بها.

جدول رقم (4) يوضح عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات العمل بمجال الاستشارات الأسرية (ن = 75)

م	سنوات العمل	التكرار	النسبة %	الترتيب
1	سنة	8	10.6	5
2	سنتان	11	14.6	3
3	ثلاث سنوات	13	17.3	2
4	اربع سنوات	10	13.3	4
5	خمس سنوات	7	9.3	6
6	أكثر من ذلك	26	34.6	1
الإجمالي		75	%100	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (4) والخاص بتحديد عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات العمل بالجمعية يتضح لنا أن جاء في الترتيب الأول عدد (أكثر من ذلك) بنسبة (34.6%)، وجاء في الترتيب الثاني عدد (ثلاث سنوات) بنسبة (17.3%)، وجاء في الترتيب الثالث عدد (سنتان) بنسبة (14.6%)، وجاء في الترتيب الرابع عدد (اربع سنوات) بنسبة (13.3%)، وجاء في الترتيب الخامس عدد (سنة) بنسبة (10.6%)، وجاء في الترتيب السادس عدد (خمس سنوات) بنسبة (9.3%).



شكل رقم (2) يوضح توزيع المؤهل الدراسي بالنسبة لعينة الدراسة من العاملين

جدول رقم (5) يوضح إجابة عينة الدراسة هل وفرت لك الجمعية دورات تدريبية خاصة بالاستشارات

الأسرية؟ (ن = 75)

م	هل وفرت لك الجمعية دورات	التكرار	النسبة %
1	نعم	62	82.7
2	لا	13	17.3

%100	75	الإجمالي
------	----	----------

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (5) والخاص بإجابة عينة الدراسة على التساؤل هل وفرت لك الجمعية دورات تدريبية؟ حيث اتضح لنا أن جاء في الترتيب الأول الذين حصلوا على دورات تدريبية بنسبة بلغت (82.7%)، وجاء في الترتيب الثاني الذين اجابوا بعدم حصولهم على دورات تدريبية بنسبة بلغت (17.3%).

جدول رقم (6) يوضح إجابة عينة الدراسة عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها؟ (ن = 62)

م	كم عدد الدورات	التكرار	النسبة %	الترتيب
1	دورة واحدة	11	17.7	3
2	دورتان	22	35.5	1
3	ثلاث دورات	17	27.4	2
4	اربع دورات	6	9.6	4
5	خمس دورات	6	9.6	م4
6	أكثر من ذلك	0	0	0
الإجمالي		62	%100	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (6) والخاص بإجابة عينة الدراسة على إجابة التساؤل كم عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها؟ يتضح لنا أن جاء في الترتيب الأول الحصول على عدد (دورتان) دورات بنسبة (35.5%)، الترتيب الثاني الحصول على عدد (ثلاث دورات) دورات بنسبة (27.4%)، الترتيب الثالث الحصول على عدد (دورة واحدة) دورات بنسبة (17.7%)، الترتيب الرابع الحصول على عدد (خمس دورات وأكثر من ذلك) بنسبة (9.6%).

جدول رقم (7) يوضح إجابة عينة الدراسة ما هي الدورات التي حصلت عليها؟ (ن =

م	الدورات التدريبية	التكرار	النسبة %	الترتيب
1	التخطيط الاستراتيجي	7	3.8	6
2	الاتصال والتواصل مع العملاء	16	8.6	5
3	التعامل مع البرامج الالكترونية	48	26	2
4	حل المشكلات	56	30.4	1
5	التفاوض الفعال مع العملاء	36	19.5	3
6	التحول الرقمي	21	11.4	4
الإجمالي		184	%100	

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (7) والخاص بإجابة عينة الدراسة على إجابة التساؤل الخاص ما هي الدورات التي حصلت عليها؟ حيث يتضح لنا أن جاء في الترتيب الأول دورات حل المشكلات بنسبة بلغت (30.4%)، وجاء في الترتيب الثاني دورات التعامل مع البرامج الالكترونية (26%)، وجاء في الترتيب الثالث دورات التفاوض الفعال مع العملاء بنسبة بلغت (19.5%)، وجاء في الترتيب الرابع دورات التحول الرقمي بنسبة بلغت (11.4%)، وجاء في الترتيب الخامس دورات الاتصال والتواصل مع العملاء (8.6%)، وجاء في الترتيب السادس دورات التخطيط الاستراتيجي بنسبة بلغت (3.8%).

ويدل هذا على مدى اهتمام الجمعية بتنمية قدرات ومهارات العاملين بها بما يحقق أهدافها وينمي لديهم روح الابداع التنظيمي في العمل، والذي منه تستطيع الجمعية أن تحقق الاستفادة الكبرى من قدرات ومهارات وخبرات العاملين من خلال البرامج التدريبية لتنمية مهاراتهم بما يحقق التطوير الإداري والمهني ومن ثم التطوير التنظيمي.

(2) استجابات عينة الدراسة من المستشارين الأسريين.

البعد الأول : التعرف على الآليات التي تم الاعتماد عليها في عمليات التوجيه الأسري الإلكتروني.

جدول رقم (8) ما الآليات التي تم الاعتماد عليها في عمليات التوجيه الأسري الإلكتروني؟ (ن = 75)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	ترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	العمل وفق هدف محدد وروية واضحة تحقق الهدف من عمليات التوجيه الإلكتروني	73.3	19	25.3	1	1.3	1	204	68	90.7	6
2	وجود هيكل إداري متميز بالجمعية يساعد الاستشاريين على تادية مهامهم بحرفية وإتقان	78.6	14	18.6	2	2.6	2	207	69	92.0	4
3	وجود توصيف وظيفي دقيق لجميع العاملين من الاستشاريين بتحديد مهامهم مع الأسر ومشكلاتهم	57.3	10	13.3	17	22.6	17	166	55.3	73.8	10
4	الاعتماد على الشفافية بين المستشارين والجمعية في اتخاذ القرارات في معالجة المشكلات الأسرية التي تتطلب بعض التدخلات	80.0	15	20.0	0	0.0	0	210	70	93.3	3
5	تهتم الجمعية بوضع لائحة تنظيم العمل بين مستوياتها الادارية والتنظيمية وهينة الاستشاريين عبر المنصات الرقمية	42.6	29	38.6	14	18.6	14	168	56	74.7	9
6	توضح الجمعية أدوار أعضاء مجلس الادارة وفقا لنظام العمل بالجمعية وآليات تقديم الدعم للأسر	53.3	24	32.0	11	14.6	11	179	59.6	79.6	8
7	تقوم الجمعية بوضع خطة طموحة لاستثمار قدرات ومهارات المستشارين الأسريين لتحقيق الهدف من برامج الدعم السري	84.0	9	12.0	3	4.0	3	210	70	93.3	3م
8	تسعى الجمعية لتكامل جميع البرامج والمشروعات التي تقدمها لحل مشكلات الاسر	92.0	6	8.00	0	0.0	0	219	73	97.3	1
9	تقوم الجمعية بوضع نظام متكامل للتقويم المستمر لجميع برامج وانظمة عمل الاستشاريين الأسريين مع الحالات	72.0	18	24.0	3	4.00	3	201	67	89.3	7
10	تضع الجمعية ضمن أولوياتها ومواردها المالية خطة تهدف للتطوير التنظيمي	81.3	14	18.6	0	0.0	0	211	70.3	93.8	2
11	تقوم الجمعية بعمل دراسة جدوى لبرامج وخدماتها التي تقدمها للأسر	73.3	16	21.3	4	5.3	4	201	67	89.3	7م
12	تركز الجمعية على التقويم المستمر للبرامج في تحقيق أهداف الابداع الاداري والتنظيمي لخدمات الأسرة .	80.0	11	14.6	4	5.3	4	206	68.6	91.6	5
الإجمالي		651	185	59	2382						
المتوسط الحسابي		74.58									

198.5	المتوسط المرجح
%88.22	القوة النسبية للبعد

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (8) والذي يوضح استجابات مجتمع الدراسة من الاستشاريين الأسرى حول " ما الأليات التي تم الاعتماد عليها في عمليات التوجيه الأسري الالكتروني ؟ "، يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط الحسابي (74.58)، والمتوسط المرجح (198.5) ومجموع الأوزان (2382)، والقوة النسبية للبعد (%88.22).

ويدل هذا التوزيع على أن استجابات المبحوثين من الموجهين حول " التعرف على الأليات التي تم الاعتماد عليها في عمليات التوجيه الأسري الالكتروني " جاءت قوية، الأمر الذي يؤكد مدى اهتمام الجمعية بتحديد المتطلبات الإدارية كجزء عملي ممارس تعمل من خلال تنميته على تحقيق التطوير التنظيمي كجزء من أعمالها ومهامها في تقديم خدماتها للأسر. هذا وقد جاء ترتيب العبارات وفق الوزن المرجح والنسبة المرجحة والقوة النسبية على

النحو التالي:-

1. جاء في الترتيب الأول العبارة " تسعى الجمعية لتكامل جميع البرامج والمشروعات التي تقدمها لحل مشكلات الاسر" بوزن مرجح (73)، وقوة نسبية (%93.3).
2. جاء في الترتيب الثاني العبارة "تضع الجمعية ضمن أولوياتها ومواردها المالية خطة تهدف للتطوير التنظيمي" بوزن مرجح (70.3)، وقوة نسبية (%93.8).
3. جاء في الترتيب الثالث العبارة " الاعتماد على الشفافية بين المستشارين والجمعية في اتخاذ القرارات في معالجة المشكلات الأسرية التي تتطلب بعض التدخلات ، وعبارة "تقوم الجمعية بوضع خطة طموحة لاستثمار قدرات ومهارات المستشارين الاسريين لتحقيق الهدف من برامج الدعم الأسري " بنفس الترتيب بوزن مرجح (70)، وقوة نسبية (%73.3).
4. جاء في الترتيب الرابع العبارة " وجود هيكل إداري متميز بالجمعية يساعد الاستشاريين على تأدية مهامهم بحرفية وإتقان" بوزن مرجح (69)، وقوة نسبية (%92.0).
5. جاء في الترتيب الخامس العبارة " تركز الجمعية على التقييم المستمر للبرامج في تحقيق أهداف الابداع الاداري والتنظيمي لخدمات الأسرة . " بوزن مرجح (68.6)، وقوة نسبية (%91.6).

6. جاء في الترتيب السادس العبارة " العمل وفق هدف محدد ورؤية واضحة تحقق الهدف من عمليات التوجيه الإلكتروني" بوزن مرجح (68)، وقوة نسبية (90.7%).

7. جاء في الترتيب السابع العبارة تقوم الجمعية بوضع نظام متكامل للتقويم المستمر لجميع برامج وانظمة عمل الاستشاريين الأسرين مع الحالات"، وعبارة "تقوم الجمعية بعمل دراسة جدوى لبرامج وخدماتها التي تقدمها للأسر" بنفس الترتيب بوزن مرجح (67)، وقوة نسبية (89.3%).

8. جاء في الترتيب الثامن العبارة "توضح الجمعية أدوار أعضاء مجلس الادارة وفقا لنظام العمل بالجمعية وآليات تقديم الدعم للأسر" بوزن مرجح (59.6)، وقوة نسبية (79.6%).

9. جاء في الترتيب التاسع العبارة تهتم الجمعية بوضع لائحة تنظيم العمل بين مستوياتها الادارية والتنظيمية وهيئة الاستشاريين عبر المنصات الرقمية" بوزن مرجح (56)، وقوة نسبية (74.7%).

10. جاء في الترتيب العاشر العبارة "وجود توصيف وظيفي دقيق لجميع العاملين من الاستشاريين بتحديد مهامهم مع الأسر ومشكلاتهم" بوزن مرجح (55.3)، وقوة نسبية (73.8%).

ونستنتج مما سبق أن الجمعيات الخاصة بالعمل مع الاسر تعتمد على مجموعة من العمليات الإدارية والتقنية التي تستهدف تحقيق أهدافها والتي تعتمد من خلاله على تحديد المتطلبات الإدارية التي يمكن أن تسهم في تحقيق التطوير التنظيمي بهذه الجمعيات والتي ترسخ معه عدة مبادئ تتحدد في وضوح أهداف الجمعية والتي منها تساعد الاستشاريين الأسريين العاملين بها على استخدام الآليات المهنية التي تساعدهم في تنفيذ مهام العمل مع الأسر التي تحتاج للاستشارة أو تلك التي تتطلب التدخل المهني لحل مشكلاتهم.

البعد الثاني: تحديد أساليب التدخل المهني التي يتعبها المستشارين الأسريين عبر التوجيه الالكتروني.

جدول رقم (15) يوضح ما أساليب التدخل المهني التي يتعبها المستشارين الأسريين عبر التوجيه الالكتروني. ؟ (ن = 75)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية
		موافق		إلى حد ما		غير موافق				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	الاعتماد شبكة بيانات متكاملة لتوعية الأسر بكيفية حل مشكلاتهم	47	62.7	25	33.3	3	4.0	194	64.7	86.2
2	تقوم الجمعية بتحديث البيانات والإحصاءات لزيادة الثقافة التنظيمية في مجالات العمل لتحقيق متطلبات التطوير التنظيمي.	51	68.0	8	10.7	16	21.3	185	61.7	82.2
3	تهتم الجمعية بتصميم مواقع ثقافية في حل المشكلات لتحقيق متطلبات الابداع التنظيمي لخدمات الاسرة.	40	53.3	28	37.3	7	9.3	183	61.0	81.3
4	نشر الوعي الثقافي لكيفية استخدام قواعد البيانات والمعلومات التي توضع عند تنفيذ البرامج والمشروعات الخاصة بخدمات الاسرة	23	30.7	42	56.0	10	13.3	163	54.3	72.4
5	تنظم الجمعية دورات تدريبية لصقل الابداع والابتكار لدى الاستشاريين الاسريين	62	28.7	13	17.3	0	0	212	70.7	94.2
6	تتبنى الجمعية المبدعين من الاستشاريين للتوعية بالخدمات التي يقدمونها للأسر التي تعاني من مشكلات	28	37.3	21	28.0	26	34.7	152	50.7	67.6
7	تستقطب الجمعية أصحاب الخبرات من الاستشاريين الأسريين للاستفادة منهم في عمليات التطوير	55	73.3	18	24.0	2	2.7	203	67.7	90.2
8	توفر الجمعية كافة التطبيقات في وسائل التواصل الاجتماعي لطرح البرامج التي يقدمونها للمستفيدين.	67	89.3	7	9.3	1	1.3	216	72.0	96.0
9	توفر الجمعية مناخ ثقافي ومعرفي لأصحاب الأفكار الإبداعية والتنظيمية من الهيئة الاستشارية العاملة مع الأسر	19	25.3	42	56.0	14	18.7	155	51.7	68.9
10	تقدم الجمعية حوافز تشجيعية للعاملين لتطوير مهاراتهم الإبداعية والتنظيمية لتحقيق التطوير التنظيمي.	39	52.0	26	34.7	10	13.3	179	59.7	79.6
11	تشجع الجمعية على ترجمة القيم والمعتقدات المهنية الى ممارسات على أرض الواقع .	44	58.7	24	32.0	7	9.3	187	62.3	83.1
12	يتمتع الاستشاريين بالجمعية بالقدرة على الحوار والمناقشات والإقناع للأسر المستفيدة من خدماتها.	64	85.3	8	10.7	3	4.0	211	70.3	93.8
الإجمالي		593		262		99		2240		
المتوسط الحسابي		12.0								
المتوسط المرجح		186.7								
القوة النسبية للبعد		%82.9								

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (15) والذي يوضح استجابات مجتمع الدراسة من الاستشاريين الاسريين حول " ما تحديد أساليب التدخل المهني التي يتبعها المستشارين الأسريين عبر التوجيه الالكتروني.؟"، يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط الحسابي (75)، والمتوسط المرجح (186.7) ومجموع الأوزان (2240)، والقوة النسبية للبعد (82.9%).

ويدل هذا التوزيع على أن استجابات المبحوثين من العاملين بجمعية أسرة حول تحديد " تحديد أساليب التدخل المهني التي يتبعها المستشارين الأسريين عبر التوجيه الالكتروني." جاءت قوية، الأمر الذي يؤكد مدى اهتمام الجمعية بتحديد تنمية وتطوير أساليب التدخل المهني كجزء عملي ممارس تعمل من خلال تنميته على تحقيق التطوير التنظيمي وكجزء من أعمالها ومهامها في تقديم خدماتها للأسر.

هذا وقد جاء ترتيب العبارات وفق الوزن المرجح والنسبة المرجحة والقوة النسبية على النحو

التالي:-

1. جاء في الترتيب الأول العبارة " توفر الجمعية كافة التطبيقات في وسائل التواصل الاجتماعي لطرح البرامج التي يقدمونها للمستفيدين ". بوزن مرجح (72)، وقوة نسبية (96%).

2. جاء في الترتيب الثاني العبارة "تنظم الجمعية دورات تدريبية لصقل الابداع والابتكار لدى الاستشاريين الاسريين" بوزن مرجح (70.7)، وقوة نسبية (94.2%).

3. جاء في الترتيب الثالث العبارة "يتمتع الاستشاريين بالجمعية بالقدرة على الحوار والمناقشات والاقناع للأسر المستفيدة من خدماتها. " بوزن مرجح (70.3)، وقوة نسبية (93.8%).

4. جاء في الترتيب الرابع العبارة "تستقطب الجمعية أصحاب الخبرات من الاستشاريين الاسريين للاستفادة منهم في عمليات التطوير" بوزن مرجح (67.7)، وقوة نسبية (90.2%).

5. جاء في الترتيب الخامس العبارة "تعتمد الجمعية على شبكة بيانات متكاملة لتوعية العاملين وثنقيهم بأهمية عمل الاخصائي الاجتماعي" بوزن مرجح (64.7)، وقوة نسبية (86.2%).

6. جاء في الترتيب السادس العبارة "تشجع الجمعية على ترجمة القيم والمعتقدات المهنية الى ممارسات على أرض الواقع" بوزن مرجح (62.3)، وقوة نسبية (83.1%).
7. جاء في الترتيب السابع العبارة "تقوم الجمعية بتحديث البيانات والإحصاءات لزيادة الثقافة التنظيمية في مجالات العمل لتحقيق متطلبات التطوير التنظيمي" بوزن مرجح (61.7)، وقوة نسبية (82.2%).
8. جاء في الترتيب الثامن العبارة "تهتم الجمعية بتصميم مواقع ثقافية في حل المشكلات لتحقيق متطلبات الابداع التنظيمي لخدمات الاسرة" بوزن مرجح (61)، وقوة نسبية (81.3%).
9. جاء في الترتيب التاسع العبارة "تقدم الجمعية حوافز تشجيعية للعاملين لتطوير مهاراتهم الإبداعية والتنظيمية لتحقيق التطوير التنظيمي." بوزن مرجح (59.7)، وقوة نسبية (79.6%).
10. جاء في الترتيب العاشر العبارة " نشر الوعي الثقافي لكيفية استخدام قواعد البيانات والمعلومات التي توضع عند تنفيذ البرامج والمشروعات الخاصة بخدمات الاسرة" بوزن مرجح (54.3)، وقوة نسبية (72.4%).
11. جاء في الترتيب العاشر العبارة " توفر الجمعية مناخ ثقافي ومعرفي لأصحاب الأفكار الإبداعية والتنظيمية من الهيئة الاستشارية العاملة مع الأسر " بوزن مرجح (51.7)، وقوة نسبية (68.9%).
12. جاء في الترتيب العاشر العبارة "تتبنى الجمعية المبدعين من الاستشاريين للتوعية بالخدمات التي يقدمونها للأسر التي تعاني من مشكلات" بوزن مرجح (50.7)، وقوة نسبية (67.6%).
- ونستنتج مما سبق أن التطوير التنظيمي لابد وأن يعتمد على مجموعة من أليات العمل كعمليات لتدخل المهني مع الحالات أو الجمعية، عن وذلك بتطوير المعتقدات والقيم والمدرجات التي تشكل انطباعات، وترسخ اتجاهات، ويترتب عليها سلوكيات تشكل القواعد الأساسية لأداء الاستشاريين في المؤسسات الاسرية بشكل عام، وفق أسس الفاعلية والكفاءة، كعناصر تدعم الأداء بالجمعية والتي تتحدد وفق المعطيات التي توفرها الجمعية من حيث مناخ ثقافي ومعرفي بآليات عمل المؤسسة من حيث اعتمادها على النظم الحديثة في تنفيذها لبرامجها وانشطتها للأسر.

البعد الثالث: تحديد معوقات التوجيه الإلكتروني الأسري والتي تحول دون تحقيق التطوير التنظيمي للجمعيات الأهلية الأسرية
جدول رقم (16) يوضح ما معوقات التوجيه الإلكتروني الأسري والتي تحول دون تحقيق التطوير التنظيمي للجمعيات الأهلية الأسرية ؟ (ن=75)

م	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	ترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
1	عدم تمتع الاستشاريين بالجمعية بالمرونة والثقة التنظيمية في حل المشكلات لتحقيق متطلبات التطوير التنظيمي لخدمات الأسرة .	93.3	70	6.7	5	0.0	0	220	73.3	97.8	1
2	عدم تواجد استشاريين من ذوي الخبرة لتحقيق أهدافها الجمعية لخدمات الأسرة .	72.0	54	12.0	9	13.0	12	192	64.0	85.3	7
3	عدم وجود قناعة بجدوى التوجيه الأسري الإلكتروني وتحقيقه لنتائجه	56.0	42	40.0	30	4.0	3	189	63.0	84.0	9
4	عدم القدرة على الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء للجمعيات الأهلية بما توفره لي من خدمات لتقديم خدمات الأسرة .	98.3	67	8.0	6	2.7	2	215	71.7	95.6	4
5	وجود أعطال متكررة في المنصات المخصصة للعمل مع الحالات الأسرية عبر الانترنت.	65.3	49	22.7	17	12.0	9	190	63.3	84.4	8
6	عدم قدرة الاستشاريين الاسريين على تحقيق التوازن بين عملهم ومتابعة الحالات الخاصة بهم من الأسر التي تعاني من مشكلات	57.3	43	25.3	19	17.3	13	180	60.0	80.0	10
7	عدم مساعدة الجمعية الاستشاريين في الاطلاع على كل ما هو جديد لأداء المهام الوظيفية المتعلقة بتحقيق الخدمات الخاصة بالأسرة .	86.7	65	13.3	10	0	0	215	71.7	95.6	4م
8	عدم تهيئة الأسرة البيئة المناسبة للتواصل مع المعالج الأسري أثناء الجلسات التوجيهية الإلكترونية.	68.0	51	21.3	16	10.7	8	193	64.3	85.8	6
9	عدم مواكبة الجمعية وهينة المستشارين الاسريين للتحويلات الرقمية والتكنولوجية.	41.3	31	33.3	25	25.3	19	162	54.0	72.0	11
10	عدم توفر منصات توجيهيه بمواصفات عالية الجودة.	88.0	66	12.0	9	0	0	126	72.0	96.0	3
11	نقص الموارد اللازمة لتنفيذ برامج التوجيه الإلكتروني.	93.3	70	5.3	4	1.3	1	219	73.0	97.3	2
12	الشعور بالتوتر والقلق من عملية التوجيه الإلكتروني خاصة فيما يتعلق بمشكلات العنف أو الطلاق	73.3	55	18.7	14	8.0	6	199	66.3	88.4	5
الإجمالي		663		164		73		2390			
المتوسط الحسابي		12.0									
المتوسط المرجح		199.2									
القوة النسبية للبعد		%88.5									

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (16) والذي يوضح استجابات مجتمع الدراسة من العاملين بالجمعية حول " ما معوقات التوجيه الإلكتروني الأسري والتي تحول دون تحقيق التطوير التنظيمي للجمعيات الأهلية الأسرية ؟"، يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط الحسابي (75)، والمتوسط المرجح (186.7) ومجموع الأوزان (2240)، والقوة النسبية للبعد (82.9%).

ويدل هذا التوزيع على أن استجابات المبحوثين من العاملين بجمعية أسرة بالقصيم حول تحديد " تحديد معوقات التوجيه الإلكتروني الأسري والتي تحول دون تحقيق التطوير التنظيمي للجمعيات الأهلية الأسرية " جاءت قوية، الأمر الذي يؤكد مدى اهتمام الجمعية بهذه المعوقات كجزء عملي ممارس للاستشاريين الأسريين بالجمعية يجب تنمية وتطوير وتقل العاملين حتى يتحقق التطوير التنظيمي كجزء من خدماتها التي تقدمها للأسر بما يحقق معايير الابداع والجودة. هذا وقد جاء ترتيب العبارات وفق الوزن المرجح والنسبة المرجحة والقوة النسبية على النحو التالي:-

1. جاء في الترتيب الأول العبارة "عدم تمتع الاستشاريين بالجمعية بالمرونة والثقة التنظيمية في حل المشكلات لتحقيق متطلبات التطوير التنظيمي لخدمات الاسرة . " بوزن مرجح (73.3)، وقوة نسبية (97.8%).

2. جاء في الترتيب الثاني العبارة "نقص الموارد اللازمة لتنفيذ برامج التوجيه الإلكتروني." بوزن مرجح (73)، وقوة نسبية (97.3%).

3. جاء في الترتيب الثالث العبارة "عدم توفر منصات توجيهيه بمواصفات عالية الجودة." بوزن مرجح (72)، وقوة نسبية (96%).

4. جاء في الترتيب الرابع العبارة " عدم القدرة على الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء للجمعيات الاهلية بما توفره لي من خدمات لتقديم خدمات الاسرة". وعبارة "عدم مساعدة الجمعية الاستشاريين في الاطلاع على كل ما هو جديد لأداء المهام الوظيفية المتعلقة بتحقيق الخدمات الخاصة بالأسرة"، بنفس الترتيب" بوزن مرجح (71.7)، وقوة نسبية (95.6%).

5. جاء في الترتيب الخامس العبارة "الشعور بالتوتر والقلق من عملية التوجيه الإلكتروني خاصة فيما يتعلق بمشكلات العنف أو الطلاق" بوزن مرجح (66.3)، وقوة نسبية (88.4%).

6. جاء في الترتيب السادس العبارة " عدم تهيئة الأسرة البيئة المناسبة للتواصل مع المعالج الأسري أثناء الجلسات التوجيهية الإلكترونية." بوزن مرجح (64.3)، وقوة نسبية (85.8%).

7. جاء في الترتيب السابع العبارة "عدم تواجد استشاريين من ذوي الخبرة لتحقيق أهدافها الجمعية لخدمات الاسرة". بوزن مرجح (64)، وقوة نسبية (85.3%).
8. جاء في الترتيب الثامن العبارة "وجود أعطال متكررة في المنصات المخصصة للعمل مع الحالات الأسرية عبر الانترنت". بوزن مرجح (63.3)، وقوة نسبية (84.4%).
9. جاء في الترتيب التاسع العبارة "عدم وجود قناعة بجدوى التوجيه الأسري الإلكتروني وتحقيقه لنتائجه". بوزن مرجح (63)، وقوة نسبية (84%).
10. جاء في الترتيب العاشر العبارة "عدم قدرة الاستشاريين الاسريين على تحقيق التوازن بين عملهم ومتابعة الحالات الخاصة بهم من الأسر التي تعاني من مشكلات". بوزن مرجح (60)، وقوة نسبية (80%).
11. جاء في الترتيب العاشر العبارة عدم مواكبة الجمعية وهيئة المستشارين الاسريين للتحويلات الرقمية والتكنولوجية". بوزن مرجح (54)، وقوة نسبية (72%).

سابعًا: توصيات الدراسة:

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج فإن الباحث يوصي بما يلي:-

- ضرورة العمل على تنمية وتطوير قدرات الاستشاريين الاسريين بما يتوافق والعمل مع المشكلات الحديثة في المجتمع السعودي.
- ضرورة توحيد الجهود والتخصصية في تناول الحالات والعمل معها في إطار حاكم ويحدد آليات التدخل المهني في العمل مع الحالات الأسرية.
- التطوير الدائم للمنصات الإلكترونية حتى يتم العمل عليها وفق نوعيه المشكلة والاستشارة المراد الحصول عليها من جاب الأسر أو ذويهم.
- ضرورة تحديد معايير العمل مع الحالات عبر المنصات الإلكترونية الخاصة بعمليات التوجيه الإلكتروني حتى يتسنى لدى الاستشاريين تقديم كافة المساعدات التي تحقق أهداف الجمعية.
- تحفيز الموجه الاسري الإلكتروني وذلك بما يدعم اهتمامه بالعمل عبر هذه المنصات والتي تؤدي به إلى الالتزام في تقديم التوجيه للأسر والتواصل معهم بصورة دائمة.

المراجع:

- أبو رمان، أسعد حامد. فالو عبد القادر. والبوريني، فيصل عبد الرحمن(2011م): العلقة بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية. مصر، جامعة القاهرة، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، 78 (50)، 1-27
- جاد الله، محمد عرفات عبدالواحد. (2012م) . إسهامات طريقة تنظيم المجتمع في تحقيق التطوير التنظيمي للمنظمات الأهلية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ع 33، ج 3 1203 - 1323،
- جباري، شيماء. قويدري، يسري (2021م): حاجات الإرشاد الأسري لدى الإداريات "دراسة كشفية بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية"، دراسة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي تبسة الجزائر.
- الخرابشة، (2016م): درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية، بحث منشور في مجلة دراسات العموم التربوية، ع(43)، مج (5).
- خليفة قدوري (2012م): الرضا عن التوجيه الدراسي و علاقته بالدافعية للإنجاز، رسالة ماجستير تخصص عمم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري، تيوبي وزو، الجزائر
- القحطاني، تركي بن حسن، وآخرون (2020م): دليل الارشاد السري "مهارات الإصلاح الأسري"، مركز بيت الخبرة للبحوث والدراسات الاجتماعية الأهلي، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
- سليمان، حسين حسن عبدالمجيد ، هشام سيد البحر ، و منى جمعة. (2005م): الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- عبد الجواد، (2017م): التطوير التنظيمي وتحقيق تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهلية، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، العدد(8)، المجلد (8) مصر.
- عبد الواحد، محمد عرفات (2011م): دور الثقافة التنظيمية في تطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون - الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية , مج 12، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان

- علاء الدين ،رسلان، (2008م): التطوير التنظيمي ودوره في تحسين النشاط المصرفي) رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
- العوامي، أحمد محمد. جبريل (2018): أثر الدعم التنظيمي على إدارة الابتكار: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بشركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي - ليبيا ، بحث منشور في مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والادارة، العدد 2 المجلد 1.
- القريوتي، محمد قاسم (2000م): السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية)، جامعة الزينونة ، عمان.
- القواسمي، عبدالرحمن، (2013)، "التوجيه التفاعلي: أبعاد تكنولوجية وتصور مقترح لجامعة المجمع، الملتقى العلمي للإرشاد الأكاديمي بجامعة المجمع، ص11.
- اللحياي، ملاك عايض(2016): الاتجاه نحو التوجيه الإلكتروني لدى عينة من العاملين على رعاية الموهوبين والموهوبات بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة جدة: دراسة مقارنة .مجلة التربية الخاصة والتأهيل.4(3).305-335.
- المطيري، نادية بنت محمد بن حمد؛ المبيريك، هيفاء فهد (2014). "معوقات ممارسة عضو هيئة التدريس للإرشاد الإلكتروني في جامعة الملك سعود من وجهة نظر الطالبات" رسالة التربية وعلى النفس. ع 45. جامعة الملك سعود. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. ص ص 97-119.
- موسى، احمد (2002م): التفاعل الجماعي الموجه للطلاب وتنمية سلوكهم الديمقراطي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- Amos, P., Bedu-Addo, P. K. A. & Antwi, Th. (2020). Experiences of Online Counseling Among Undergraduates in Some Ghanaian Universities. SAGE Journals, 10(3), 1-11.
- Mejah, H., Bakar, A. Y. A., & Amat, S. (2019). Online Counseling as an Alternative of New Millennial Helping Services. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9(9), 40-54.
- Beer, M, 1980 ;(Organization, change and development ; A systems View.) , California ;Santo Monica, Goodyear publishing.
- French l.w and bell,h.c (1985): organization development (u.s.a:newjersey,Englewood,cliffs, prentice hall,1985, p14.

- Latukha, M.(2016). Training and Development Talent Management in Emerging Market firms: Global strategy and Local challenges, London, Palgrave Macmillan UK, p. 147.
- Morris, Wayne (2005). A Survey of Organizational Creativity. Available:<http://www.jpb.com/creative/organizationalcreativityMorris.pdf>.
- Wardaszko, M(2018). Building strategies for organizational Development with simulation Games Interactions in simulation and Gaming, Cham, Springer International Publishing, p. 84
-