

**التدخل المهني من منظور الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية
لتنمية وعي موجهي التربية الاجتماعية بالقيم التنظيمية**
**Professional intervention from the perspective of generalist
practice in social work for the development of social education
guides awareness of organizational values**

الباحث الرئيس

هويدا جميل محمد ابراهيم

تخصص: مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية التنموية - جامعة بنى سويف

Email: hoidagamel82@gmail.com

أ.م.د / أيمن سيد سعيد عبد المعطى

أستاذ مساعد ورئيس قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

بكلية الخدمة الاجتماعية التنموية - جامعة بنى سويف

Email:

aymansayedsaid@dsw.bsu.edu.eg

أ.د / شريف سنوسى عبد اللطيف

أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

بكلية الخدمة الاجتماعية التنموية - جامعة بنى سويف

وعميد كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة أسيوط سابقا

Email: Prof.sherifs@gamil.com

التدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية وعي موجهي التربية

الاجتماعية بالقيم التنظيمية

DOI: [10.21608/baat.2025.405555.1235](https://doi.org/10.21608/baat.2025.405555.1235)

تاريخ نشر البحث

٢٠٢٥/٩/١٥

تاريخ قبول البحث

٢٠٢٥/٩/١٣

تاريخ استلام البحث

٢٠٢٥/٧/١٩

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية بهدف تنمية وعي موجهي التربية الاجتماعية العاملين بالإدارات التعليمية بالقيم التنظيمية، ويبرز هذا الموضوع أهمية استخدام القيم التنظيمية أثناء العمل بالنسبة للموجهين وهي (قيم العدالة، قيم الشفافية، قيم المشاركة في اتخاذ القرارات، قيم التعاون، قيم الولاء والانتماء)، حيث ويعتبر الهدف الرئيسى من هذه الدراسة هو " اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية وعي موجهي التربية الاجتماعية بالقيم التنظيمية". وأعتمدت الدراسة على المنهج شبه تجريبى لعينه ضابطة والأخرى تجريبية مكونه من (٢٠) مفردة، حيث تم تنفيذ العديد من الأنشطة والبرامج المهنية معهم، واستخدمت الدراسة أدوات القياس للتعرف على مقدار التغيير الحادث فى الجماعة التجريبية، وأظهرت النتائج فاعلية التدخل المهني باستخدام الممارسة فى الخدمة الاجتماعية لتنمية وعي موجهي التربية الاجتماعية بالقيم التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية - الإشراف التوجيهى - الممارسة العامة - التدخل المهني

Abstract:

This study addressed the professional intervention using general practice in social service with the aim of developing the awareness of social education counselors working in educational departments of organizational values, and this topic highlights the importance of using organizational values during work for counselors, which is (the values of justice, the values of transparency, the values of participation in decision-making, the values of cooperation, the values of loyalty and belonging), where the main goal of this study is to "test the effectiveness of the professional intervention program using general practice in social service to develop the awareness of social education guides of organizational values" And the study was based on the semi-experimental method for a control sample and the experimental one consisting of (20) individuals, where many professional activities and programs were implemented with them, and the study used measurement tools to identify the amount of change that occurred in the experimental group, The results showed the effectiveness of the professional intervention using the practice in social service to

develop the awareness of the social education guides about the organizational values.

Key words: organizational values - supervision, guidance - general practice - professional intervention

أولاً: مشكلة الدراسة.

يعتبر العنصر البشري محور التقدم والتطور لأي مجتمع وقوة الدفع الحقيقية لعملية التنمية، ومن هنا كان الاهتمام بضرورة تنمية الموارد البشرية علي أساس أن الإنسان هو غاية التنمية وفي نفس الوقت وسيلتها (السروجي، ٢٠٠٩).

يعد المجال التعليمي من أهم المجالات التي تحظى باهتمام الأخصائيين الاجتماعيين وذلك لأنه يستوعب أعداد كبيرة من أفراد المجتمع تصل الى عدة ملايين وهذا العدد لا يتوافر في أي مجال آخر من مجالات الحياة الإنسانية (خاطر، وجاب الله، ٢٠٠٧، ص ٢).

والخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي تكمل رساله المدرسة في إعداد الطلاب لاستقبال الحياة العلمية وذلك بهدف مساعدتهم في التعرف على استعداداتهم وقدراتهم وميولهم وتوجيههم علمياً ومهنياً وفق عمليات مستمرة ومتطورة تبعا للمراحل الدراسية المختلفة حسب العمر والنوع حتى تسهم في انتقال الطالب عبر مراحل نمو بسلام وأمان وإتاحة الفرصة له لإشباع حاجاته من خلال ما يخطط له من برامج وأنشطه تنمي قدراته وتستثمر مهاراته (غباري، ١٩٨٩، ص ٥٠).

ويحتاج الأخصائي الاجتماعي إلى شخص أكثر منه خبره يساعده على اكتساب المزيد من المعارف والمهارات والخبرات بما يصقل شخصيته المهنية ويجعل الممارسة المهنية تتسم بالجودة والفاعلية ويتسم ذلك في الإشراف التوجيهي الاجتماعي (مبروك، ٢٠١١، ص ١).

ونظر لأهمية الإشراف التوجيهي في الخدمة الاجتماعية كان من الضروري الاهتمام بوضع معايير لاختيار المشرفين وإعدادهم إعدادا إشرافيا دقيقاً وفق أسس علمية سليمة حتى يستطيعوا أداء أدوارهم بنجاح فإن لم تكن هناك معايير للاختيار قد يجعل المشرف (الموجه) يعتمد في عمله الإشرافي على خبراته السابقة والتي قد تكون محدده الفائدة أو يعتمد على افتراضات حول توقعات الأخصائي الاجتماعي من

الإشراف أو يعتمد على ما اعتقده أنه مفيد للأخصائي الاجتماعي. وقد يحدد ذلك من فاعليه دور الإشراف التوجيهي في جوده الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي (أحمد، ١٩٩٩، ص ١١٧).

وهناك العديد من الدراسات التي أثبتت أهمية الإشراف التوجيهي في الخدمة الاجتماعية فقد أكدت دراسة (شاكر، وعواد، ٢٠٠٨) أن الإشراف التوجيهي له دور كبير في تنميته مهارات القيادة وبناء العمل الفريقى للأخصائيين الاجتماعيين، كما أثبتت دراسة (الظريف، ١٩٩٢) أن من ضمن المعوقات التي تحد من دور الأخصائي الاجتماعي المدرسي تدعيم الأنشطة الاجتماعية هو التوجيه الاجتماعي. حيث أثبتت نتائج دراسته أن التوجيه يهتم فقط بالنواحي الإدارية ولا يهتم بالنواحي الفنية ومشكلات العمل الميداني وكذلك قلّه عدد الاجتماعات الإشرافية وعدم توفر الخبرة لدى الموجه الفني، كما أكدت دراسة (حسني، ٢٠٠١) ضعف التوجيه الاجتماعي وأن التوجيه يستخدم أساليب تقليدية في تحقيق التنمية المهنية.

والقيم التنظيمية تختلف من مجتمع إلى آخر ومن منظمة إلى أخرى فكل منظمة لها قيم خاصة بها تمدّها بطابع خاص بها وتحدد لها أوجه التصرف الصحيح ويتصرف الأفراد داخل المنظمة وفقاً لهذه القيم (الشال، ١٩٩١، ص ٣٦)، فهي تقوم بتوجيه سلوك العاملين (الحاج، ٢٠١٤، ص ٣٢٣)، وتؤثر في اتجاهاتهم وإدراكهم ودوافعهم في بيئة العمل (حجازي، ٢٠٠٤، ص ١٢٨)، وتُعد القيم انعكاساً من الفلسفة التي تقوم عليها المنظمة فالقيم مفاهيم إنسانية لما هو صحيح أو خاطئ وهي أيضاً تعتبر إطاراً مرجعياً يتشكل وفقاً لما هو صحيح أو خاطئ (خطاب، ٢٠٠١، ص ١٤)، ومن أمثلة القيم التنظيمية: قيم العدالة، قيم الشفافية، قيم المشاركة في اتخاذ القرارات، قيم التعاون، قيم الولاء والانتماء، قيم الثقة التنظيمية (عبد الستار، ٢٠١٢، ص ٥٩).

واستهدفت دراسة (أمين، ١٩٩٦) التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتباين في مستويات الأداء وقد حدد الباحث في دراسته العلاقة بين الثقافة التنظيمية من خلال ثلاثة متغيرات وهم (القيم، الرضا الوظيفي، الانتماء) وبين الأداء المرتفع أو المنخفض وسوف يتم التركيز في نتائج هذه الدراسة على الجزء الخاص بالقيم والذي توصلت نتائج الدراسة الخاصة بهذا الجزء إلى أنه هناك علاقة ارتباط معنوي بين قيم الثقافة التنظيمية وبين ارتفاع مستويات الأداء وأنه كلما ارتفعت قيم الثقافة التنظيمية ارتفع مستوى الأداء والعكس صحيح في المنظمات منخفضة الأداء.

وتعمل مهنة الخدمة الاجتماعية بطرقها المتكاملة وأساليبها الفنية على أساس من الأهداف والفلسفة والمعايير الأخلاقية في الكثير من المجالات، منها المجال المدرسي، وتهدف الخدمة الاجتماعية من عملها في تلك المجالات إلى الإسهام في إحداث تغييرات مرغوبة في الأفراد والجماعات والمجتمعات والأنظمة الاجتماعية ومساعدة الإنسان على تحقيق أفضل تكيف مع نفسه ومع بيئته الاجتماعية (أبو المعاطي، ٢٠٠٨، ص ٥٣).

ويعد مدخل الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية من أنسب المداخل التي يمكن العمل من خلالها مع موجهي التربية الاجتماعية، حيث إن الخدمة الاجتماعية في طبيعتها الأساسية تقوم على الممارسة العامة لأن بؤرة اهتمامها الواسعة هي العلاقات بين الناس وبيئاتهم التي تحيط بهم، كما أن الممارسين المهنيين امتدت اهتماماتهم من التعرف إلى حاجات الأفراد وتحليل العوامل المؤدية للمشكلات الاجتماعية إلى الاهتمام بسياسات الرعاية الاجتماعية، ومدخل الممارسة العامة لا يهدف إلى العلاج فقط بل يهدف إلى إحداث تغييرات وإكساب مهارات وخبرات وبناء قدرات تساعد العميل على التكيف فيما بعد مع المحيطين به ومع نفسه (السنهوري، ٢٠٠٧، ص ٢٢١).

واتساقاً مع شمولية الأنساق التي تتعامل مع مدخل الممارسة العامة كان من الضروري أن يستند هذا المدخل إلى أطر نظرية توفر أساساً واسعاً وشاملاً يمكن من خلاله التعامل مع هذا المدى الواسع من الوحدات ومن هنا جاء استناده إلى الأطر النظرية المتمثلة في عملية حل المشكلة، ونظرية الأنساق، والمنظور الإيكولوجي (النوحى، ٢٠٠١، ص ١٣).

وعلى هذا الأساس تم الاعتماد على مدخل الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية وعي موجهي التربية الاجتماعية بالقيم التنظيمية، وذلك لتعدد العوامل المتفاعلة وتعدد أدوارها التي أدت إلى حدوث غياب انتشار الثقافة التنظيمية حيث تتيح الممارسة العامة انتقاء ما يتناسب مع الموقف من أساليب ومداخل ويتم الانتقاء من هذه المداخل والأساليب، والتدخل على مستوى أنساق متعددة وليس على نسق واحد فقط سواء أكان النسق معاوناً للباحث أو من الأنساق التي سوف يتم التدخل معها لتحقيق الهدف النهائي وهو تنمية وعي موجهي التربية الاجتماعية بالقيم التنظيمية.

صياغة مشكلة الدراسة:

من خلال عرض الآراء النظرية والدراسات السابقة أتضح أنه هناك العديد من القصور في استخدام القيم التنظيمية من قبل موجهي التربية الاجتماعية العاملين بالإدارات التعليمية، كما إتضح أيضاً أن للخدمة الاجتماعية من خلال منظور الممارسة العامة تأثير فعال لتنمية العنصر البشري في المجال المدرسي، لذلك تتجه هذه الدراسة إلى التدخل المهني باستخدام منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية وعي موجهي التربية الاجتماعية العاملين بالإدارات التعليمية بالقيم التنظيمية.

ثالثاً: أهمية الدراسة.

- الاهتمام المحلي والعالمي نحو تطوير الاداء المهني للمؤسسات والمنظمات سواء الاهلية او الحكومية والعاملين بها من خلال اكسابهم ثقافة القيم التنظيمية.
- اهتمام الدولة بصفة عامة ووزارة التربية والتعليم بصفة خاصة في الفترة الراهنة باهمية تطوير كوادر العملية التعليمية من معلمين وتربويين واجتماعيين واكسابهم ثقافة القيم التنظيمية.
- تتبع أهمية هذه الدراسة من كون ثقافة القيم التنظيمية إطار فكري يوجه أعضاء المؤسسة وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم وينميها.
- محاولة إثراء البناء النظري للخدمة الاجتماعية حيث تقيد الدراسة في تدعيم القيم التنظيمية في المجال المدرسي وتوضيح أهميتها.
- الظروف والمتغيرات التي يمر بها المجتمع وما يتطلبه ذلك من تحسين جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين وموجهي التربية الاجتماعية في المجال المدرسي.

رابعاً: أهداف الدراسة.

- تقوم هذه الدراسة على تحقيق الهدف التالى وهو " اختبار فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية وعي موجهي التربية الاجتماعية بالقيم التنظيمية"

خامساً: فروض الدراسة.

- تسعى هذه الدراسة إلى التحقق من صحة الفرض التالى "من المتوقع وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لبرنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية وعي موجهي التربية الاجتماعية بالقيم التنظيمية.

سادساً: مفاهيم الدراسة.**١- مفهوم الإشراف التوجيهي:**

- علاقة مهنية تطبيقية بين مشرف تتوافر له الخبرة والمهارة وبين مشرف عليه، بحيث يمكن توجيه المشرف عليهم إلى تحمل مسؤولياتهم ووظائفهم بأعلى مستوى من الكفاءة وتحقيق النمو المستمر لهم (مختار، ١٩٩٢، ص ٢٤٠).

ويمكن وضع مفهوم إجرائي للإشراف التوجيهي في ضوء الدراسة الحالية كالتالي:

- هو مجموعة الجهود المنظمة المخططة التي يقوم بها المشرف في إطار وظائف وأهداف الإشراف المتعددة (تعليمية - إدارية - تدعيمية).
- يقوم المشرف في إطار هذه الوظائف بعدة أدوار معتمداً على مجموعة من المهارات المهنية التي اكتسبها عن طريق المزج بين البناء النظري للمهنة وخبرات الممارسة.

- يستخدم الموجه مجموعة من الأساليب الإشرافية حسب الموقف الإشرافي.
- لكي يؤدي الموجه دوره يحتاج إلى مجموعة من المتطلبات والكفايات لذلك يجب وضع معايير لاختيار المشرف وإعداده إعداداً إشرافياً دقيقاً.

٢- مفهوم التدخل المهني:

حيث يعرفه ماهر أبو المعاطى على بأنه مجموعة من الأنشطة المهنية في الخدمة الاجتماعية تطبق على مختلف المستويات خلال فترة زمنية محددة مع العميل سواء فرد أو جماعة أو منظمة أو مجتمع معتمدة على أنشطة مخططة وموجهة من قبل الممارس العام، بهدف إحداث تغييرات مقصودة ومرغوبة في الإنسان أو البيئة المحيطة به (أبو المعاطى، ٢٠٠٩، ص ٢٣).

كما يعرفه البعض على أنه الأنشطة العلمية المنظمة التي يمارسها الممارس العام متضمنة الفهم الواعي لنسق العميل كشخص في موقف ما، مستهدفة إحداث التغيير المطلوب في العميل أو في البيئة أو فيهما معا (أبو المعاطى، ٢٠٠٩، ص ٩).

٣- مفهوم القيم التنظيمية:

ويرى (أبو بكر) أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم المشتركة لدى أفراد المنظمة وتحكم سلوكهم وغيرهم من الأطراف خارج المنظمة ومن خلالها يمكن تحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية وتحقيق خبرة تنافسية للمنظمة (أبو بكر، ٢٠٠٠، ص ٣).

وتعرف أيضاً بأنها: مجموعة القيم والمفاهيم الأساسية التي يتم إيجادها وتتميتها داخل مجموعات العمل في المنظمة وتعليمها للعاملين لتحديد طريقة تفكيرهم وإدراكهم وشعورهم تجاه بيئة العمل الداخلية والخارجية وتحدد سلوكهم وتؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم (أبو قحف، ٢٠٠٢، ص ٢٤١).

٤- مفهوم الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:

حيث يعرفها مدحت أبو النصر بأنها "أسلوب حديث نسبياً في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية في الوقت المعاصر ويرتكز هذا الأسلوب على النظرة الشمولية للإنسان وتفاعله مع البيئة المحيطة به" (أبو النصر، ٢٠٠٨، ص ٣٩).

ويعرفها ماهر أبو المعاطى على أنها "اتجاه الممارسة المهنية الذي يركز فيه الأخصائي الاجتماعي على استخدام الأنساق البيئية والأساليب الفنية لحل المشكلة دون تفضيل التركيز على تطبيق طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية لمساعدة المستفيدين من خدمات المؤسسات الاجتماعية في إشباع احتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم واضعاً في اعتباره كافة أنساق التعامل (فرد- أسرة- جماعة صغيرة- منظمة- مجتمع) مستنداً على أسس معرفية ومهارية وقيمية تعكس الطبيعة المتفردة لممارسة الخدمة الاجتماعية في تفاعلها مع التخصصات الأخرى لتحقيق الأهداف وفقاً لمجال الممارسة" (أبو المعاطى، ٢٠٠٢، ص ٣٥٩).

سابعاً: الإجراءات المنهجية.

١- نوع الدراسة تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات شبة التجريبية والتي تقوم على التصميم التجريبي ذو الجماعتين (الجماعة الضابطة والجماعة التجريبية)، والتي تستهدف تحديد أثر متغير مستقل على متغير تابع وذلك لتقدير حجم التغيير الذي يحدثه المتغير المستقل (المتغير التجريبي) والمتمثل في: " التدخل المهني ببرنامج من منظور الممارسة العامة " علي المتغير التابع المتمثل في: " تنمية وعى موجهى التربية الاجتماعية بالقيم التنظيمية".

٢- المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج "شبه التجريبي"، حيث أنه يعد أنسب أنواع المناهج ملائمة لهذه الدراسة.

٣- أدوات الدراسة: تم تطبيق مقياس الثقافة التنظيمية لموجهى التربية الاجتماعية العاملين بالإدارات التعليمية.

٤- مجالات الدراسة:

- المجال المكاني: تمثل المجال المكاني في الإدارات التعليمية بمدينة الفيوم.
- المجال البشرى: تمثل المجال البشرى للدراسة في المسح الاجتماعي بالعينة العمدية لموجهى التربية الاجتماعية بالإدارات التعليمية بمدينة الفيوم وعددهم (٤٠) مفردة، وتم تقسيمهم إلى جماعتين إحداهما جماعة ضابطة وعددها (٢٠) مفردة، والأخرى جماعة تجريبية وعددها (٢٠) مفردة. وكذلك عدد (١٠) مفردات لإجراء اختبارات الصدق والثبات وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (١)

توزيع موجهى الإدارات التعليمية المجال البشرى للدراسة

البيان	عينة الصدق والثبات	الجماعة الضابطة	الجماعة التجريبية	العدد الكلي
العدد	١٠	٢٠	٢٠	٥٠

- المجال الزماني: الفترة الزمنية التي استغرقها برنامج التدخل المهني من الفترة ٢٠٢٥/٢/١٠ م إلى ٢٠٢٥/٥/١٨ م بواقع ثلاثة شهور مكثف.

ثامناً: نتائج الدراسة:-

أولاً: وصف موجهى التربية الاجتماعية:

- خصائص عينة الدراسة من موجهى التربية الاجتماعية بالجماعتين الضابطة / التجريبية:
- الخصائص الشخصية والاجتماعية لموجهى التربية الاجتماعية فى الجماعة الضابطة / التجريبية
- ١- بالنسبة لنوع الموجهين التربويين فى الجماعتين الضابطة والتجريبية:

جدول (٢) النوع فى الجماعتين ، ن = ٢٠ لكل جماعة

النوع	الجماعة الضابطة ، ن = ٢٠			الجماعة التجريبية ، ن = ٢٠			مج	%	الترتيب
	ك	%	الترتيب	ك	%	الترتيب			
ذكر	٦	٣٠	٢	٦	٣٠	٢	١٢	٣٠	٢
أنثى	١٤	٧٠	١	١٤	٧٠	١	٢٨	٧٠	١
مج	٢٠	١٠٠		٢٠	١٠٠		٤٠	١٠٠	

ويتضح من خلال الجدول السابق أن النسبة الأكبر من الموجهين كانت من الإناث حيث جاءت فى

الترتيب الأول بنسبة (٧٠٪)، بينما كانت نسبة الموجهين من الذكور جاءت فى الترتيب الثانى بنسبة (٣٠٪)، وهذا فى الجامعتين الضابطة والتجريبية.

٢ - الحالة الاجتماعية لموجهى التربية الاجتماعية :

جدول رقم (٣) ويوضح الحالة الاجتماعية لموجهى التربية الاجتماعية

الترتيب	%	مج	الجماعة التجريبية ، ن = ٢٠			الجماعة الضابطة ، ن = ٢٠			الحالة الاجتماعية
			الترتيب	%	ك	الترتيب	%	ك	
١	٩٠	٣٦	١	٨٥	١٧	١	٩٥	١٩	متزوج
٢	٥	٢	٣	٥	١	٢	٥	١	أرمل
٢م	٥	٢	٢	١٠	٢	٠	٠	٠	مطلق
	١٠٠	٤٠		١٠٠	٢٠		١٠٠	٢٠	مج

ويتضح من خلال الجدول السابق أن أكثر الموجهين كانوا متزوجين للجامعتين حيث جاءت فى الترتيب الأول للجماعة الضابطة بنسبة (٩٥٪) بواقع عدد (١٧)، بينما فى الجماعة التجريبية فكان الترتيب الأول بنسبة (٩٠٪) بواقع عدد (١٩) موجه، وهذا يدل على الإستقرار الإجتماعى والنفسى بالنسبة لعينة الدراسة.

٣ - المؤهل العلمى لموجهى التربية الاجتماعية

جدول (٤) المؤهل العلمى لموجهى التربية الاجتماعية :

الترتيب	%	مج	الجماعة التجريبية ، ن = ٢٠			الجماعة الضابطة ، ن = ٢٠			المؤهل
			الترتيب	%	ك	الترتيب	%	ك	
١	٦٨	٢٧	١	٧٠	١٤	١	٦٥	١٣	ب خدمة اجتماعية
٢	٣٢	١٣	٢	٣٠	٦	٢	٣٥	٧	ل. اداب علم اجتماع
	١٠٠	٤٠		١٠٠	٢٠		١٠٠	٢٠	مج

ويتضح من خلال الجدول السابق أن النسبة الأكبر للجامعتين الضابطة والتجريبية خريجي خدمة اجتماعية، حيث كان عدد الموجهين خريجي خدمة اجتماعية للجماعة الضابطة (١٣) موجه بنسبة (٦٥٪)، بينما كان عدد الموجهين خريجي خدمة اجتماعية للجماعة التجريبية (١٤) موجه بنسبة (٧٠٪)، وهذا يدل على أن نسب الترقى المهني لخريجي الخدمة الاجتماعية لوظيفة موجهين أكثر من خريجي كلية الآداب قسم علم الاجتماع.

٤ - سنوات الخبرة للموجهين بالادارات التعليمية :

جدول (٥) سنوات الخبرة لموجهى التربية الاجتماعية

الترتيب	%	مج	الجماعة التجريبية ، ن = ٢٠			الجماعة الضابطة ، ن = ٢٠			سنوات الخبرة
			الترتيب	%	ك	الترتيب	%	ك	
٢	٤٣	١٧	٢	٤٥	٩	٢	٤٠	٨	من سنة : ٥ سنوات
١	٥٧	٢٣	١	٥٥	١١	١	٦٠	١٢	من ٥ سنوات : ١٠ سنوات

مجـ	٢٠	١٠٠		٢٠	١٠٠		٤٠	١٠٠
-----	----	-----	--	----	-----	--	----	-----

ويتضح من خلال الجدول السابق أن النسبة الأكبر من الموجهين للجماعتين ممن لديهم عدد سنوات خبره فى العمل تقع ما بين (٥ - ١٠) سنوات خبره حيث جاءت فى الترتيب الاول للجماعتين، حيث كان عددهم بالنسبة للجماعة الضابطة (١٢) بنسبة (٦٠٪)، بينما الجماعة التجريبية فكان عددهم (١١) بنسبة (٥٥٪).

٥- عدد الدورات التدريبية التى حصل عليها الموجهين من عينة الدراسة

جدول (٦) عدد الدورات التدريبية لموجهى التربية الاجتماعية

عدد الدورات	الجماعة الضابطة ، ن = ٢٠			الجماعة التجريبية ، ن = ٢٠			مجـ	%	الترتيب
	ك	%	الترتيب	ك	%	الترتيب			
دورة واحدة	١	٥	٣	٢	١٠	٣	٣	٨	٤
دورتان	٣	١٥	٢	٢	١٠	م٣	٥	١٣	٣
ثلاث دورات	٣	١٥	م٢	٤	٢٠	٢	٧	١٧	٢
اربعة فأكثر	١٣	٦٥	١	١٢	٦٠	١	٢٥	٦٢	١
مجـ	٢٠	١٠٠		٢٠	١٠٠		٤٠	١٠٠	

ويتضح من خلال الجدول السابق ان النسبة الأكبر للجماعتين من الموجهين قد حصلوا على أربعة دورات فأكثر بعدد (٢٥) بنسبة (٦٢٪)، حيث كان عددهم بالنسبة للجماعة الضابطة (١٣) بنسبة (٦٥٪)، بينما للجماعة التجريبية فكان عددهم (١٢) بنسبة (٦٠٪)، وهذا يدل على وعى موجهين التربية الاجتماعية بأهمية الحصول على الدوات العلمية لتطوير الذات المهنية لديهم.

جدول رقم (٧) الدلالات الاحصائية للقياس القبلى (للقيم التنظيمية) للجماعة الضابطة, ن =

٢٠.

م	العبارات	نعم	الى حد ما	نادرأ	مجـ الاوزان	المتوسط الوزنى	الترتيب
١	يعاملني الموجه بطريقة تزيد من إحترامي له.	٣	٤	١٣	٣٠	١.٥	٤
٢	يلتزم التوجيه بالمساواة بين الأخصائيين.	٣	٤	١٣	٣٠	١.٥	م٤
٣	يشجعتني الموجه على التخلص من اتجاهاتى السلبية.	٢	٢	١٦	٢٦	١.٣	٨
٤	يشجعتني الموجه على اللجوء إليه عند إحتياجي للخدمة.	٤	٣	١٣	٣١	١.٥٥	٣
٥	يلتزم بالميثاق الأخلاقي للأخصائيين الإجتماعيين كأساس للدور المهني.	٥	٥	١٠	٣٥	١.٧٥	٢
٦	تتدخل المصالح الشخصية في تعاملات الموجه معنا. (سلبية)	١٦	٣	١	٢٥	١.٢٥	٩
٧	يشجعتني الموجه في البعد عن اللامبالاة.	٢	٥	١٣	٢٩	١.٤٥	٥
٨	يدفعني حبي للعمل إلى إنجاز عملي بنجاح.	٢	٤	١٤	٢٨	١.٤	٦
٩	بيئة العمل لا تشجعتني على إتمام عملي بنجاح.	١١	٦	٣	٤٨	٢.٤	١
١٠	يضع الموجه الأخصائي في مقدمة إهتماماته المهنية.	٢	٣	١٥	٢٧	١.٣٥	٧
مجـ		٥٠	٣٩	١١١	٣٠٩	١٥.٤٥	
المتوسط الحسابى للبعد		٥	٤	١١	٤٠		
النسبة العامة %		٢٥	٢٠	٥٥			
الانحراف المعياري		٤.٥	١.١٤	٤.٨	٦.٣	٠.٥٢	٠.٣٢
الانحراف المعياري والقوة النسبية والمتوسط الوزنى المرجح والدلالة المعنوية للبعد ككل							منخفضة

وباستقراء الجدول السابق يتضح إنخفاض مستوى وعى موجهى التربية الاجتماعية ببعد "القيم التنظيمية" ككل للجماعة الضابطة، حيث كان المتوسط الوزنى (١.٥٥) وهذا مستوى منخفض، وهذا يؤكد أن نسبة من أجابوا بنعم (٢٥%) ونسبة من أجابوا الى حد ما (٢٠%) ونسبة من أجابوا نادراً (٥٥%)، حيث جاء فى الترتيب الأول "بيئة عملى لا تشجعنى على إتمام عملى بنجاح" قد يرجع ذلك الى أن عدم وجود القيم التنظيمية داخل بيئة عمل الموجهين أو عدم الإلتزام بها أثناء العمل، وهذا ما أكدت عليه دراسة (عادل ريان، ١٩٩٤) ودراسة (عادل أمين، ١٩٩٦) حيث أكدت على أن قيم الثقافة التنظيمية السائدة فى المؤسسات حالياً لاتوفر المناخ الملائم للعاملين فى الأداء السليم بل تشجع العاملين على الإحباط وترك العمل، وجاء فى الترتيب الثانى "يلتزم بالميثاق الأخلاقى للأخصائيين الإجتماعيين كأساس للدور المهني" وقد يرجع ذلك الى ضعف الإعداد المهني لهم وفى الترتيب الأخير جاءت "تتدخل المصالح الشخصية فى تعاملات الموجه معنا"

♦ ومن هنا فإنه يمكن اقول بأن وعى الموجهين ببعد (القيم التنظيمية) ككل جاء بنسبة منخفضة وهذا يحتاج الى تدخل مهني لزيادة وعيهم بالقيم التنظيمية فى بيئة العمل.

جدول رقم (٨) الدلالات الاحصائية للقياس البعدى (القيم التنظيمية) للجماعة التجريبية بعدياً ، ن =

٢٠

م	العبارات	نعم	الى حد ما	نادراً	مج	المتوسط الوزنى	الترتيب
١	يعاملني الموجه بطريقة تزيد من إحترامي له.	١٤	٣	٣	٥١	٢.٥٥	٥
٢	يلتزم التوجيه بالمساواة بين الأخصائيين.	١٦	٣	٢	٥٦	٢.٨	١
٣	يشجعني الموجه على التخلص من الإتجاهات السلبية لدي.	١٢	٥	٣	٤٩	٢.٤٥	٧
٤	يشجعني الموجه على اللجوء إليه عند احتياجي إلى الخدمة.	١١	٩	٠	٥١	٢.٥٥	٨
٥	يلتزم بالميثاق الأخلاقي للأخصائيين الإجتماعيين كأساس للدور المهني	١٧	٢	١	٥٦	٢.٨	١م
٦	تتدخل المصالح الشخصية فى تعاملات الموجه. (سلبية)	٣	٢	١٥	٥٢	٢.٦	٤
٧	يشجعني الموجه فى البعد عن اللامبالاة.	١٥	٣	٢	٥٣	٢.٦٥	٣
٨	يدفعني حبي للعمل إلى إنجاز عملي بنجاح.	١٣	٤	٣	٥٠	٢.٥	٦
٩	بيئة العمل لا تشجعني على إتمام عملي بنجاح. (سلبية)	١٦	٣	١	٥٥	٢.٧٥	٢
١٠	يضع الموجه الأخصائي فى مقدمة إهتماماته المهنية.	١٢	٦	٢	٥٠	٢.٥	٦م
مجـ		١٢٩	٤٠	٣٢	٥٢٣	٢٦.١٥	
المتوسط الحسابى العام للبعد ككل		١٢.٨	٤.٠	٣.٢	٥٢.٣		
النسبة العامة %		٦٤	٢٠	١٦			
الانحراف المعياري		٣.٨	١.٣	٤.٠	٢.٩	٠.١٥	
الانحراف المعياري والقوة النسبية والمتوسط الوزنى المرجح والدلالة المعنوية للبعد ككل				٢.٩	٠.٨٧	٢.٦٢	مرتفعة

ومن الجدول السابق يتضح إرتفاع مستوى وعى موجهى التربية الاجتماعية ببعد "القيم التنظيمية" ككل لصالح الجماعة التجريبية للقياس البعدى مقارنة بالقياس القبلى، حيث جاء المتوسط الوزنى بمقدار (٢.٦٢) وهذا

مستوى مرتفع، وهذا يؤكد أن نسبة من أجابوا بنعم (٦٤٪) ونسبة من أجابوا الى حد ما (٢٠٪) ونسبة من أجابوا نادراً (١٦٪)، حيث جاء فى الترتيب الأول " يلتزم بالميثاق الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين كأساس للدور المهني " وكذلك " يلتزم التوجيه بالمساواة بين الأخصائيين " بمتوسط وزنى مقداره (٢.٠٨)، وفى الترتيب الثانى جاءت "بيئة العمل لا تشجعني على إتمام عملي بنجاح " بمتوسط وزنى مقداره (٢.٧٥)، بينما فى الترتيب الأخير جاءت " يشجعني الموجه على اللجوء إليه عند إحتياجي إلى الخدمة. " بمتوسط وزنى مقداره (٢.٥٥).

♦ ومن هنا يمكن القول بأن مستوى وعى موجهى التربية الاجتماعية ببعد " القيم التنظيمية " ككل للجماعة التجربة جاء مرتفع حيث حدث تغيير ملموس وملحوظ فى مستوى وعى موجهى التربية الاجتماعية العاملين بالإدارات التعليمية بمدينة الفيوم بالقيم التنظيمية، ويرجع ذلك الى أثر برنامج التدخل المهني الذى قامت به الباحث فى تنمية وعى الموجهين بثقافة القيم التنظيمية، حيث أن الباحثه قامت بالعديد من الأنشطة المهنية والتى تمثلت فى (المحاضرات العلمية - ورش العمل - الندوات - الاجتماعات - المناقشات الجماعية - الرحلات - الحفلات)، وقد بإستخدامات مجموعة من الإستراتيجيات من أهمها (التوضيح - الإقناع - التمكين - الإتصال - التعاون)، ومجموعة من التكنيكات وهى (التفسير - العمل المشترك - المناقشة الجماعية)، ومجموعة من أدوار الأخصائى الاجتماعى مثل (الباحث - المفسر - الموضح - المساعد - المعالج - جامع البيانات - محلل البيانات) مما كان لهما الأثر فى إحداث تغيير فى تنمية وعى الموجهين بالقيم التنظيمية لصالح الجماعة التجريبية .

تاسعاً: النتائج العامة للدراسة:

♦ لذا يمكننا قبول صحة الفرض وهو "من المتوقع وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لبرنامج التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية وعي موجهي التربية الاجتماعية بالقيم التنظيمية"

قائمة المراجع المستخدمة فى البحث.

أحمد حسني إبراهيم (٢٠٠١): تقويم دور التوجيه الاجتماعي في تحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس في ضوء التحولات الجديدة، بحث منشور، مؤتمر كلية الخدمة الاجتماعية الثاني عشر، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.

أحمد محمد السنهوري (٢٠٠٧): موسوعة منهج الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين الميلادي، القاهرة: دار النهضة العربية، ج ٣، ط ٦، ص ٢٣٨: ٢٤٢، ٢٤٠.

سحر فتحي مبروك (٢٠٠١): تصور مقترح لتطوير عملية تقويم الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص ١١.

سوسن شاكر، ومحمد عواد (٢٠٠٨): الجودة في التعليم، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط ١، عمان، الأردن.

طلعت مصطفى السروجي (٢٠٠٩). الخدمة الاجتماعية " أسس النظرية والممارسة. القاهرة: دار الهنا، ٩.

- عادل أمين (١٩٩٦): الثقافة التنظيمية للمنظمات متباينة الأداء، دراسة تطبيقية على المنظمات التعليمية، المملكة المتحدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- عايدة سيد خطاب (٢٠٠١): العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤.
- عبد السلام أبوقحف (٢٠٠٢): إدارة الأعمال الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٤١.
- عبد العزيز عبدالله مختار (١٩٩٢): المتابعة والتقييم في مجالات العمل مع الشباب، بحث منشور بالمؤتمر الدولي السابع للإحصاء، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٤٠.
- عبد العزيز فهمي النوحى (٢٠٠١): الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية عملية حل المشكلة ضمن إطار نسق إيكولوجي، ط ٢، دار الأقصى للطباعة، القاهرة، ١٣.
- ماهر أبوالمعاطى على (٢٠٠٢): مقدمة في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ٣٥٩.
- ماهر أبوالمعاطى على (٢٠٠٨): الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق، ٥٣.
- محمد الظريف سعد (١٩٩٢): معوقات دور الأخصائي الاجتماعي المدرسي في تدعيم الأنشطة الطلابية، بحث منشور، مجلة الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، ع ٣٤.
- محمد حافظ حجازي (٢٠٠٤): أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، بحث منشور مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية، العدد الثاني، ١٢٨.
- محمد سلامة غباري (١٩٨٩): الخدمة الاجتماعية المدرسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٥٠.
- محمد شمس الدين أحمد (١٩٩٩): الإشراف في العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ١١٧.
- محمد عباس الحاج عبدالله (٢٠١٤): طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران، بحث منشور مجلة البحوث التجارية، جامعة سوهاج، كلية التجارة، العدد الثاني، المجلد ٢٨، ٣٢٣.
- مدحت محمد أبوالنصر (٢٠٠٨): الاتجاهات المعاصرة في ممارسة الخدمة الاجتماعية الوقائية، القاهرة، مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع، ٣٩.
- مصطفى أحمد خاطر & محمد بهجت جادالله (٢٠٠٧): الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ٢.
- مصطفى محمود أبوبكر (٢٠٠٠): التفكير الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، القاهرة، ٣.

نبيلة عباس الشال (١٩٩١): نحو منهج لتطوير الإدارة المصرية، بحث منشور المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، القاهرة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ٢٦.
وجيه عبدالستار نافع (٢٠١٢): القيم الثقافية الفردية والتنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على البنوك السعودية بمحافظة الطائف مجلد ٢٤، ٥٩.