

الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية

Organizational Culture and Improving the Quality of Field
Training in Social Work Education Institutions

دكتور محمد عبد الرازق أمين حميد

أستاذ مساعد بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الي تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعلم الخدمة الاجتماعية ، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي باستخدام المسح الاجتماعي الشامل لفريق العمل بكلية الخدمة الاجتماعية في التدريب الميداني وعددهم (51) مفرد ، وتم استخدام الاستبيان كأداة وتم تطبيقها علي عينة الدراسة، توصلت نتائج الدراسة الي وجود علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية "وأثبتت الدراسة أن مستوى الثقافة التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ككل متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.28)، كما اشارت نتائج الدراسة أن مستوى تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.39)، كما توصلت الدراسة الي تحديد معوقات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، وقدمت الدراسة بعض المقترحات اللازمة لتفعيل الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية مرتبطة بعناصر التدريب الميداني (محتوي برنامج التدريب الميداني ، المشرفين ، مؤسسات التدريب ، الطلاب).

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية - جودة التدريب الميداني - مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.

Abstract:

This study aimed at the relationship between organizational culture and improving the quality of field training in social service learning institutions, and the study relied on the descriptive curriculum using the Comprehensive Social Survey of the staff of the Faculty of social work in field training, their number is (51) single, and the questionnaire was used as a tool and was applied to the study sample, the results of the study found a direct statistically significant relationship between organizational culture and improving the quality of field training in social service education institutions "the study proved that the level of organizational culture in social service education institutions as a whole is average, with an arithmetic mean of (2.28), as well as the results of the study indicated The level of improving the quality of field training in social work education institutions as a whole is high, with an arithmetic average of 2.39.the study also identified the obstacles of organizational culture in improving the quality of field training in social work education institutions. The study provided some proposals necessary to activate organizational culture in improving the quality of field training in social work education institutions related to the field training elements (the content of the field training program, supervisors, training institutions, students).

Key words: Organizational culture – quality of field training-institutions of Social Work Education.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

تعتبر قضايا تعليم الخدمة الاجتماعية في مصر، بل والعالم أجمع من القضايا التي تبرز الحاجة إلي تطوير تقنيات التعليم بما يسمح بتخريج ممارس لديه القدرة علي تحقيق أهداف المهنة وفي ذات الوقت التعامل مع المتغيرات المتلاحقة في العالم سواء أكانت تلك المتغيرات سياسية أم اقتصادية أم اجتماعية (سليمان، عبد المجيد، 2005، ص6). فتعليم الخدمة الاجتماعية لا يقتصر علي التدريس النظري لطرائق المهنة فحسب، بل كذلك برامج التدريب التي تتضمن مجموعة من الاجراءات التي تصمم لمساعدة المتدربين علي اكتساب المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لتطوير أدائهم المهني (Healy, 2014, p.76)). ويسعي مجتمع تعليم الخدمة الاجتماعية في مصر إلي تطوير المناهج التعليمية في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية بحيث تكون أوثق صلة بما هو قائم في المجتمع وما هو مستجد عليه نتيجة للتطورات الاجتماعية والاقتصادية السريعة والمتواصلة. ويهدف تعليم الخدمة الاجتماعية إلى التأكيد على حصول الطلاب على المنفعة الكاملة من الخبرات التعليمية المقدمة (عثمان واخرون، 2003، ص ص 399-401).

كما يعتبر تطوير تعليم الخدمة الاجتماعية أحد محاور تطوير التعليم المصري ككل سواء بالنسبة لمرحلة التعليم قبل الجامعي أو بالنسبة للتعليم العالي والجامعي، في مجال تحقيق الارتباط الوظيفي بين التعليم من ناحية وبين الاحتياجات الفعلية الحالية والمستقبلية لسوق العمل من ناحية أخرى (مختار، 2006، ص3630). ويعد احداث التغيير في العنصر البشري احد الاهداف التي تسعى اليها الخدمة الاجتماعية ويتحقق ذلك من خلال التنوع في الاساليب التعليمية المتنوعة والتدريب .

حيث أشارت دراسة (Meier & Lock (2003) الي أن العديد من المنظمات تسعى إلى تنمية مواردها البشرية لإكساب العاملين بها مهارات جديدة تتواءم مع التكنولوجيا المعلوماتية إلى جانب الحرص على إكسابهم مهارات وأساليب أخرى جديدة لازمة لإنجاز المهام، وتعد مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية أحد المنظمات التي تهتم بتطوير ادائها واساليبها التعليمية تمشياً مع التطورات العالمية.

ولما كان الأخصائيون الاجتماعيون يعدون عنصراً هاماً من عناصر إدارة وتنفيذ مشروعات وبرامج التنمية حيث يساهمون مع غيرهم من المتخصصين في المجالات الأخرى في تحقيق أهداف التنمية لذلك فقد أصبح من الضروري الاهتمام بإعدادهم الإعداد المهني الملائم لطبيعة وأهمية المسؤوليات التي يتولون تنفيذها.

لذا من الضروري الاهتمام بالإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي ليكون أكثر نشاطا ليمارس دورة في إطار منهج دراسي دولي يقدم فيه منهج يعكس الطبيعة العالمية للخدمة الاجتماعية ، والاهتمام بتدريس نماذج عملية تمثل قضايا مشتركة بين دول العالم مع الاعتراف بالتنوع والاختلاف الدولي والتأكيد علي القيم التي تبرز هوية الخدمة الاجتماعية كمهنة عالمية ، ومواصفات خاصة لتدريب هؤلاء الاخصائيين في ضوء متطلبات جودة تعليم الخدمة الاجتماعية(علي ،2009، ص 438).

واكدت دراسة العرنوسي ، وحربي (2014) على أهمية إعادة النظر في مدخلات العملية التدريسية وإجراءات تنفيذها من اجل استيعاب مفاهيم الثورة المعرفية والالكترونية، والتعبئة المجتمعية، لتحقيق متطلبات المرحلة الراهنة، والسير بركب الحداثة والتطوير والتغيير . لذلك تهتم مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية بإعداد طلابها لكي يكونوا قادرين على تحقيق أهداف المهنة وتنفيذ المهام وتحمل المسؤوليات التي تساعد في تحقيق هذه الأهداف ، لذلك يتم إعدادهم نظريا وعمليا من خلال القاعات الدراسية التي تتضمن وسائل التعليم المتنوعة وكذلك تدريبهم في مؤسسات الرعاية الاجتماعية المنتشرة بالمجتمع ويعد الاخصائي الاجتماعي هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه الميول المهنية والاجتماعية لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية وقد يكون بعضها وراثي بالفطرة والبعض الاخر مكتسب من خلال ما يمر به من عمليات تعليمية وتدريبية تشمل كافة الجوانب التي تحتاجها ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية (عبداللطيف ،2000، ص133). مما يتطلب ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية واعدادها الاعداد العلمي والعملية المناسب.

كما يعتبر الإعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية هو العملية التي يتم من خلالها إكساب الطلاب الملتحقين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية المعارف والخبرات والمهارات اللازمة لممارسة علمهم بعد التخرج ، ويتم ذلك من خلال التكامل بين الاعداد النظري والاعداد العملي بعد التأكد من توفر الاستعداد الشخصي لدي الطلاب المتقدمين لدراسة الخدمة الاجتماعية ويتضمن ذلك الاعداد اكتساب الطلاب قيم و اخلاقيات الممارسة المتعددة للخدمة الاجتماعية(عفيفي ،2012، ص12). حتى تستطيع تخريج جيل قادر علي تحمل أعباء الممارسة المهنية من خلال الانخراط في الممارسة الميدانية. فالإعداد للمهن إنما هو تحضير وإعداد للممارسة فيما بعد فنرى التركيز على الجانب النظري أخذ جل اهتمام المختصين من الأكاديميين وأساتذة الجامعات والممارسين، لهذا جاء إيمان أعضاء فريق البحث بأهمية الوقوف على واقع التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية لما لمسناه من حاجة ماسة إلى مثل هذا البحث الذي نأمل من العلى

القدير أن يكون وسيلة مفيدة ومرجعاً مساعداً على النهوض بممارسة الخدمة الاجتماعية من خلال التعرف على واقع التدريب الميداني.

وبذلك فإن التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية يعد العملية التي يتم من خلالها ربط النظرية بالتطبيق من خلال ممارسة ميدانية تستخدم فيها أسس تربوية تعليمية وتوجيهية وعلاجية واستشارية، لتحقيق النمو المهني المرغوب لطلاب الخدمة الاجتماعية تحت إشراف مؤسسي وأكاديمي في المؤسسات الاجتماعية المتنوعة ، وكذلك فالتدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية العملية التي تم من خلالها الممارسة الميدانية، العلوم والمعارف المهنية وتستخدم فيها أسس وقواعد علمية بذلك مساعدة الطلاب على استيعاب المعارف وتزويدهم بالخبرات الميدانية وإكسابهم المهارات الفنية والعملية وتعديل سماتهم الشخصية، بما يؤدي إلى نموهم المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق وذلك بالالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات بإشراف مهني (النجار، 2000 ، ص 13).

كما أوصت دراسة الحداد، والطيب ، والخميسي (2022) بضرورة إعادة النظر في برامج التدريب الميداني لتحسين مستوى هذه البرامج لارتقاء جودة التدريب الميداني. ومن هنا برزت أهمية تحسين جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية كجانب مكمل للعملية التعليمية ، حيث يهتم بربط البناء المعرفي النظري مع التطبيقي لمهنة الخدمة الاجتماعية؛ واعداد الطالب للتعرق علي المداخل الحديثة للتعامل مع المشكلات التي تواجه العملاء؛ وجوانبها وعواملها وأهدافها (أبو الحسن ، 2011 ، ص 3877) حيث يواجه التدريب الميداني العديد من التحديات والمعوقات والصعوبات التي تستوجب ضرورة إعادة النظر في كافة عناصر التدريب وثقافة المنظمة بما يحقق جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.

ويرتبط تحسين جودة التدريب الميداني وتحقيق أهدافه بما تتمتع به المؤسسات التعليمية من ثقافة تنظيمية تساهم في خلق البيئة التنظيمية الملائمة لتحقيق جودة التدريب الميداني وتحقيق أهدافه بفاعلية وما يتمتع به القائمون علي التدريب من سلوك تنظيمي يحقق تنمية الموارد البشرية. ويمثل الفهم الصحيح للثقافة التنظيمية بعداً استراتيجياً في الأداء الفعال والجيد والصحيح لإدارات المنظمات العامة، وفي عملية التفاعل الصحي بينها وبين بيئتها الخارجية، وتحتاج المنظمات العامة إلى امتلاك ثقافة تنظيمية متميزة، تتيح لها التمتع باحترافية عالية في القيام بواجباتها ومهامها الرئيسية في تلبية احتياجات المجتمع في إطار التزامها بقيم ثقافية محددة تحقق توافق أنشطتها وسلوكياتها مع اتجاهات واحتياجات أفراد المجتمع، وبما ينعكس بالإيجاب على مستوى فاعليتها وأدائها العام(الطائي،2017، ص 59).

وفي هذا الإطار وبالنسبة لمؤسسات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية تتعاظم أهمية الثقافة التنظيمية بكل أشكالها في كونها تعطي المنظمة هويتها وشخصيتها كما ترسم قواعد السلوك وتعزز الشعور بالولاء والانتماء وتتابع طرائق تحديد الاداء، كما أنها تعد من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات او فشلها، كما أن القيم والمعتقدات التي تتبناها المنظمات من خلال العاملين فيها هي التي تحكم الاداء وترسم الطريق نحو تحديد الاهداف المنشودة (Paul,F.2010). وتعد قضية الثقافة التنظيمية من الموضوعات الهامة والقضايا المحورية التي اصبحت تحظى باهتمام كبير من قبل المسؤولين في مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، مدخل لتحسين النظام والعمل الإداري بالمؤسسات والتدريب الميداني.

وهدفت دراسة رشوان (2021) الي تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحسين النمط الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية، من خلال تحديد العلاقة بين القيم التنظيمية ، المعتقدات التنظيمية ، الأعراف التنظيمية ، التوقعات التنظيمية وتحسين النمط الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية، ولقد أشارت نتائجها إلي رفض الفرض وهو توجد علاقة دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية وتحسين النمط الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية.

وتتنوع الثقافات التنظيمية حسب درجة تماسك والتزام العاملين بها، فكلما كانت القيم الأساسية للعمل مشتركة ومقبولة من الجميع كلما كان ذلك دليلاً على قوة الثقافة التنظيمية داخلها وهذه ميزة المنظمات المستقرة والقوية والتي بفضل ذلك تصبح قادرة على توفير مزايا عمل مادية ومعنوية للعاملين بها تجعلهم أكثر ولاء وانتماء لها. هذا على عكس المنظمات الجديدة والتي لم تتأسس بشكل كاف، والتي لاتزال تتلمس طريقها الامر الذي يجعلها غير قادرة على توفير مزايا تنافسية للعاملين فيها، مما يجعلهم يتطلعون لفرص عمل بالخارج (الصيرفي، 2009، ص 355).

واكدت دراسة Hauser (1998) المعنونة "ثقافة المنظمة والابتكار" أن الثقافة التنظيمية عبارته عن مجموعه من القيم والمعايير التي يشترك فيها الاعضاء داخل المنظمة من اجل التخطيط الجيد لنجاح ادارة الموارد البشرية وتأكيد القدرة على الابتكار والتجديد ودعم القدرات التنافسية للمنظمة في مجال العمل. كما اوضحت دراسة عبد الواحد (2011) أن المعتقدات التنظيمية لها دور هام في تطوير أداء الاخصائيين الاجتماعيين العاملين في المنظمات غير الحكومية، كما توصلت الدراسة الي ان أهم المعتقدات التنظيمية تتمثل في ضرورة تعاون المنظمة مع المتغيرات الحديثة للمجتمع، وكذلك حرص المنظمة على إيجاد جو من الثقة بين العاملين. ويمكن التأكيد علي ان الثقافة التنظيمية هي التي توفر الاطار الذي يبين سلوك العمل في المنظمات وتميزه عن غيره من المنظمات الأخرى، فإداء العاملين في المنظمات يتأثر

بصوره أو بأخرى بعدة عوامل من داخل وخارج المنظمة، وبالتالي فإن لثقافة المنظمة دوراً مهماً في التأثير على سلوك العاملين في المنظمات، وذلك طبقاً لطبيعة وقوة الثقافة التنظيمية التي تتمتع بها المنظمة (سعود، 2005، ص4).

وأوضحت دراسة عبدالله (2010) أن الثقافة التنظيمية تساعد على توفير بيئة عمل صالحة قادره على رفع مدركات الاعضاء لقدرتهم على المساهمة الفعالة في اتخاذ القرارات ومتابعتها والتي تساعدهم على أداء أعمالهم بصورة أفضل وتنمية الابتكار لديهم، كما أكدت على أن الثقافة التنظيمية تساعد على تنمية روح الولاء والانتماء الداعمة لسلوك المواطنة التنظيمي لدي الاعضاء وذلك من خلال المودة والتفاهم والاحترام المتبادل بين الاعضاء بالجمعية وتفعيل المشاركة ودعم الروح المعنوية.

هذا ولقد تعاطم الاهتمام بالثقافة التنظيمية لما لها من أثر واضح على فاعلية الاداء في المنظمات، حيث يوفر تجانس الثقافة التنظيمية بين مستويات المنظمة الواحدة نوع من توفير مسارات أداء موحده بين جموع العاملين بهذه المنظمة، والعكس صحيح تماماً من حيث المعوقات التي تقف حجر عثرة في الاداء، فمن خلال الثقافة التنظيمية يستطيع المدراء عن طريق التعامل مع الثقافة التنظيمية التعرف على المكونات الثقافية بالمؤسسة التي تحتاج الي التثبيت، وتلك التي تحتاج الي اعادة صياغة أو التي تحتاج الي التغيير (حجازي، 2004، ص 117-118).

وهذا ما اشارت اليه دراسة درهوب ، الصادق(2020) أن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً رئيسياً في خلق مناخ مناسب يعمل على تحسين وتطوير الأداء ، كما تتصف ثقافة المنظمة بالمرونة حيث تتطور وتتغير استجابة للمتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية أو الداخلية للمنظمة ، فثقافة المنظمة هي الرابط المتين الذي يشد تماسك العاملين بعضهم ببعض من أجل تحقيق أهداف المنظمة، حيث ك ل ما كانت القيم الأساسية للعمل مشتركة ومقبولة من الجميع كلما كان ذلك دليلاً على قوة ثقافة المنظمة.

وتزيد الثقافة التنظيمية من التماسك والتماثل السلوكي للأفراد داخل المنظمة وبالتالي يمكن أن تحل محل الجوانب الرسمية فاللوائح التنظيمية والثقافة التنظيمية يعملان على تحقيق هدف واحد وهو الالتزام والتماثل التنظيمي والسلوكي للأفراد وبالتالي كلما قويت الثقافة التنظيمية كلما انخفض الاهتمام باللوائح والرسميات داخل المنظمة وبالتالي فأنز الثقافة على الابتكار أقوى من أثر اللوائح التنظيمية، كما أنها تزيد من عملية التغيير استجابة للضغوط والمؤثرات البيئية الخارجية مما يزيد من قدرة المنظمة على الابتكار (حسين، 2009 ، ص 434). وتتجسد ابعاد الثقافة التنظيمية ذات التأثير في أداء المنظمة في القيم والمعتقدات والأعراف والتوقعات التنظيمية التي تحكم السلوك التنظيمي في العمل داخل المنظمة .

حيث أشارت دراسة أمين (1996) الي أن القيم هي أعمق مكون للثقافة التنظيمية وأكدت النتائج أن هناك علاقة موجبه بين كل من الثقافة التنظيمية والاداء التنظيمي وأن الثقافة التنظيمية تؤثر على أداء المنظمة وفاعليتها، وأكدت دراسة جغل، ضيف (2022) علي أن أكثر القيم التنظيمية مساهمة في ثقافة المنظمة هي قيم (المكافأة، العدل، الاحترام والتقدير، الشفافية، الانتماء، التنافس، الالتزام، العمل الجماعي) على التوالي، كما اشارت دراسة قاسمي، قاسمي (2020) الي أن القيم التنظيمية تبنى على العدل والمساواة وهذا ما يفسر تقسيم العمل بشكل متساوي على الكسب لمن يهتم، وهذا لأنها تعتمد على عقد دورات منتظمة لتنمية العاملين في مجال قيم العمل.

والثقافة التنظيمية داخل المنظمات الي جانب القيم تعتمد علي المهارات حيث اوضحت دراسة Coleman & Ingram (2004) أن تطوير مهارات الثقافة التنظيمية له أهمية قصوى في زيادة فاعلية الاداء العملي للأعضاء وللمنظمة ككل، فهي تساعد أعضاء المنظمة على أداء أدوارهم بإنجاز، كما توضح لهم الاساليب المهنية اللازمة للقيام بالعمل، بالإضافة الي إحداث التغييرات في سلوكياتهم وزيادة التفكير الابداعي على مستوى المنظمة، وإعداد الافراد لتحمل المسؤولية تجاه العمل، وزيادة فعالية المهام داخل المنظمة.

وهدفت كذلك دراسة عبد المطلب، السكيبي (2021) إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الجودة الشاملة، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بعلاقات الزملاء فيما بينهم داخل المنظمة والعمل بروح الفريق، ضرورة الاهتمام بالتحفيز المستمر بما يحسن الجوانب النفسية للعاملين بالمجلس الأعلى للجودة الشاملة.

كما أكدت دراسة Parker (2006) علي أن المنظمات التي تطور أداء العاملين بها تتبني ثقافته تتسم بالعمل الجماعي واحداث نوع من التكيف للعاملين بها وكذلك فتح مجال للعاملين للتعبير عن آراءهم والابداع في مواجهة مشكلات المنظمة، كما اثبتت نتائج دراسة هتهات، بودرع (2023) إلى وجود أثر إيجابي للثقافة التنظيمية في كفاءة الموارد البشرية، ويرجع هذا الأثر إلى أثر بعد ثقافة التوجه بالموارد البشرية.

وتكتسب الثقافة التنظيمية اهمية بالغة في صياغة وتوجيه السلوك الانساني كما تؤثر الثقافة التنظيمية على اداء المنظمات وعلى مستوى الابداع الاداري الذي يعتبر احد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين كفاءة المنظمات وفعاليتها نظرا لامتلاك افراد المنظمة لأفكار ومعتقدات خاصة مما يؤثر على التفاعل الاجتماعي والابداعي والثقافي داخل المنظمات التي يعملون بها وهذا ما يفرض الاهتمام بالثقافة التنظيمية.

وهذا ما أكدته دراسة (Akpa, Asikhia, Nneji (2021) التي أكدت علي ان الثقافة التنظيمية ذات تأثير بالغ علي الأداء دخل المنظمات يتمثل في أداء العاملين وممارستهم لأنشطتهم، ومن الضروري الاهتمام بتنمية الثقافة التنظيمية بما يمكنها من تحقيق أهدافها. وتعتبر طريقة تنظيم المجتمع كأحد طرق مهنة الخدمة الاجتماعية من أكثر الطرق المهنية حركة وتطورا، وهذه الحركة لا تتبع من داخل هذه الطريقة، ولكنها تتواكب مع حركة المجتمعات نفسها التي تتعامل معها، فكل تطور أو تغيير في أوضاع المجتمع وظروفه يصاحبه تطور أو تغيير في المهن التي تعمل معه ومن أجله (محمد، 2007، ص45).

أيضا تمارس طريقة تنظيم المجتمع من خلال منظمات وأجهزه تهدف لتحسين حال المجتمعات والارتقاء بالمستوي الاجتماعي والاقتصادي وتحقيق أعلى مستويات الرعاية الاجتماعية. ولكي يتسنى ذلك لطريقة تنظيم المجتمع لابد من مساعدة هذه المنظمات والأجهزة والتعامل معها لنجاح هذه المنظمات من خلال بعض المحاور منها (الهيكل التنظيمي- الاستراتيجية المتاحة بالمنظمة- التنظيم واللوائح والقوانين- القيم السائدة- المعتقدات التنظيمية- مهارات العاملين بالمنظمة- العلاقات الموجودة أفقيا ورأسيا- جماعية العمل... وغيرهم) كل ذلك يتوفر في الثقافة القوية التي تتميز بالمرونة والقدرة علي الاستمرارية في نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها(عبد الحميد، 2014، ص61). فكلما كانت الثقافة التنظيمية داخل المنظمات قوية كلما أدي ذلك الي سهولة التغيير والتطوير المستمر داخلها.

ثانياً: المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة علي بعض الموجهات النظرية ومنها:

1- نظرية الأنساق العامة:

تعتبر نظرية الأنساق العامة إحدى الموجهات النظرية لمهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة ولطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة كما أن لها تأثير واضح علي الممارسة المهنية حيث يمكن من خلالها تحليل مختلف المواقف الاجتماعية المتداخلة المعقدة من منطلق أن الكل أكبر من مجموع أجزائه المكونة له ويلجأ إليها لمعرفة تأثير عملية التفاعل بين الأجزاء المكونة للكل في موقف معين (Francis.J & Others, 1986, p. 514).

ويري أصحاب نظرية الأنساق الاجتماعية أن طبيعة المؤسسات والنظم الاجتماعية بصورة عامة ما هي إلا بناءات اجتماعية لها وظائف تؤديها في المجتمع الذي تعيش فيه وتعتبر هذه الوظائف جملة الأهداف التنظيمية التي تهتم بها السياسات والإستراتيجيات الهامة للمؤسسات الاجتماعية فالمؤسسة ما هي إلا تنظيم أو نسق اجتماعي لديه مجموعة من العمليات الداخلية والخارجية التي تتداخل في علاقات متعددة مع البيئة الخارجية ومن ثم يجب أن يحدث نوع من التوازن البيئي والتنظيمي الداخلي والخارجي من أجل استمراره وتحقيق أهدافه ككل (عبدالرحمن، 2001، ص 74).

وتتمثل هذه المكونات في:

1. المدخلات:

والتي تتمثل في الموارد البشرية والبرامج التدريبية والثقافة التنظيمية التي تم سلوك العاملين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، والتي يمكن من خلالها تحسين جودة التدريب الميداني.

2. العمليات الداخلية أو المعالجة التحولية:

وهي تلك العمليات التي تهتم بتحقيق أقصى فائدة من المدخلات وتستبعد المدخلات غير المتوقعة مع النسق وهذه العمليات لها أهمية قصوى في تحقيق أهداف النسق أو الإقرار به وفق ما يتحقق لهذه العمليات من الكفاءة والمقدرة وتتحدد في اتخاذ القرارات والإشراف والتنسيق وطبيعة العلاقات بين فريق العمل والتنسيق والتكامل بين الخدمات داخل المؤسسة وأيضاً الخدمات الأخرى الموجودة والقائمة في المجتمع ، وتعبئة الموارد وتطويرها بما ينعكس علي تحسين جودة التدريب الميداني (زايد، 1984، ص 40).

3. المخرجات:

وتعتبر الناتج النهائي للنسق وتخرج في صورة البرامج والخدمات التي يقدمها النسق للمستفيدين وهناك علاقة بين المدخلات والمخرجات ناتج هذه العلاقة هو التغذية العكسية وهي عملية مستمرة هدفها تحقيق حالة من الثبات والتوازن بين النسق والبيئة أو بمعنى آخر بين المدخلات والمخرجات ذلك لضمان تحسين المخرجات بصفة مستمرة (عبدالعال، 1988، ص 44).

ويمكن الاستفادة من هذه النظرية في اعتبار مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية نسق يتكون من العديد من الأنساق التي تتفاعل مع بعضها بهدف إشباع احتياجاتها المختلفة، وتعتبر الثقافة التنظيمية احد المدخلات والمتغيرات التي تؤثر علي أداء العاملين بالمؤسسات وطرق التفاعل والتواصل بينهم بما يحقق جودة الأداء الذي يعود بدورة علي تحسين جودة التدريب الميداني كأحد الأنشطة المهنية لمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية .

2- نموذج العمل مع مجتمع المنظمة:

يعرف عبد الحليم رضا عبد العال نموذج العمل مع مجتمع المنظمة بأنه :

" التعامل المهني مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي لمساعدتها علي خدمة المواطنين بفاعليه متزايدة " (عبدالعال، 1986، ص 277) .

ويركز هذا النموذج علي اشباع احتياجات اعضاء المنظمة كبيرة الحجم ومتعددة الاقسام حتي يتمكنوا من اداء الخدمات للعملاء بشكل اكثر ايجابيه حيث يعني هذا النموذج في التعامل المهني

مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي لمساعدتها علي خدمة المواطنين بفاعليه متزايدة وتتحدد اهمية هذا النموذج في كونه يوجه انظار المشتغلين بطريقة تنظيم المجتمع الي المنظمة من الداخل والعمل علي تطوير خدماتها لصالح من تخدمهم من العملاء(عفي ، 2007، ص195).

كما ان نموذج العمل مع مجتمع المنظمة مجموعه من العمليات تتمثل في: (عبدالعال واخرون، 1991، ص 281).

1. المساهمة في تطوير المنظمة ذاتها كي تتمكن من التعامل بفاعليه متزايدة مع المجتمع والمستفيدين من خدماتها .
2. المساهمة في وضع علاقة متوازنة بين الجهاز الاداري والجهاز المهني بالمنظمة .
3. التعرف علي آراء المستفيدين فيما يقدم لهم من خدمات .
4. التأثير علي عملية اتخاذ القرار بالمنظمة لصالح الاعضاء المكونين للمنظمة .
5. ضمان تأثير سياسة المنظمة بأراء المهنيين وبناتج عملية المحاسبية الاجتماعية.
6. العمل بين مختلف أقسام المنظمة لتحسين العلاقات والارتقاء بالتنسيق فيما بينهم .
7. دراسة احتياجات افراد مجتمع المنظمة حتي تعمل المنظمة علي المساعدة في اشباعها .
8. دراسة الصعوبات التي تواجه العمل المهني بالمنظمة والعمل علي حلها .

ويعد نموذج العمل مع مجتمع المنظمة من اهم الموجهات النظرية التي يمكن

الاستفادة منها في العمل مع مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية كمنظمة قائمه بذاتها ، حيث يفيد في تحديد الجوانب والمناطق التي يمكن ان توجه العمل لها، وكذلك العمل علي تطوير الاداء داخل المنظمة بما يسهم في تحقيق اهداف المنظمة ككل، وينعكس ذلك علي تنمية ثقافة المنظمة ما يحقق تحسين جودة التدريب الميداني.

ثالثاً: صياغة وتحديد مشكلة الدراسة:

في ضوء الاطار النظري للدراسة وما تم عرضه من نتائج الدراسات والبحوث العلمية والمنطلقات النظرية للدراسة التي أوضحت أن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً رئيسياً في خلق مناخ مناسب يعمل علي تحسين وتطوير الأداء ، حيث تتصف ثقافة المنظمة بالمرونة حيث تتطور وتتغير استجابة للمتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية أو الداخلية للمنظمة ، حيث أن تطور أداء العاملين بالمنظمة يسهم في تطوير مستوي الأداء ، وهذا ينعكس علي رفع مستوي تحسين جودة التدريب الميداني بكافة مكوناته من (البرنامج التدريبي- الطلاب- مؤسسة التدريب- المشرفين) الذي يعتبر احد المهام الأساسية التي تساهم في خلق جيل من الاخصائيين قادرين علي تحقيق اهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بالمجتمع ، وبناءً علي ذلك يمكن صياغة

مشكلة الدراسة من خلال مجموعة تساؤلات : ما مستوى الثقافة التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية؟ ما العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية؟ هل توجد معوقات تواجه إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية؟ وهل يمكن الوصول آليات مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ف ضوء الثقافة التنظيمية؟

رابعاً: أهمية الدراسة:

- 1- تعتبر مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية هي المنوط بها اعداد جيل من الاخصائيين يتمتعون بالقدرة علي تحمل اعباء الممارسة المهنية وتحقيق اهداف المهنة من خلال الاعداد النظري والعملية واكسابهم المهارات المهنية.
- 2- يمثل التدريب الميداني الصلح الأكبر في تنمية مهارات وقدرات خريجي مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ومن الضروري الاهتمام بتحسين جودة التدريب الميداني بما يتواءم مع مستجدات الممارسة المهنية.
- 3- تلعب الثقافة التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية دورا في تحقيق فاعلية المنظمة من خلال خلق البيئة التنظيمية والمناخ التنظيمي الذي يساهم في تحسين أداء المنظمة وتحسين برامج التدريب الميداني بكل مكوناته.
- 4- كلما كانت ثقافة المنظمة قوية كلما زاد مستوي فرق العمل بها وإنجازهم لرسالة وأهداف المنظمة، وهذا ما تسعى الية مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.
- 5- تؤثر الثقافة التنظيمية بكافة مؤشرات علي أداء فرق العمل من خلال إيجاد السلوك التنظيمي الذي يساهم في تحقيق جودة الأداء المهني من خلال جود العملية التعليمية وكذلك التدريب العملي بكافة اشكاله داخل مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.
- 6- إثراء الجانب النظري في الخدمة الاجتماعية عامة وطريقة تنظيم المجتمع خاصة من خلال اقتراح بعض الاليات لتحسين جودة التدريب الميداني في ضوء الثقافة التنظيمية.

خامساً: أهداف الدراسة:

- (1) رصد واقع الثقافة التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.
- (2) تحديد مستوى تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.
- (3) تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.

(4) تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.

(5) تحديد مقترحات تفعيل إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.

(6) التوصل إلي آليات مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية باستخدام الثقافة التنظيمية.

سادساً: فروض الدراسة:

يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في:

" توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ":

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

(1) توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين القيم التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.

(2) توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المعتقدات التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.

(3) توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الأعراف التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.

(4) توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التوقعات التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.

سابعاً: مفاهيم الدراسة وإطارها النظري:

1- مفهوم الثقافة التنظيمية :

وتعرف الثقافة التنظيمية بأنها :

" تعبير عن القيم التي يؤمن بها الأعضاء في منظمة ما، وهذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الإنسانية الملموسة للمنظمة، وفي سلوك الأعضاء" (أبو النصر، 2008، ص35).

ويعرفها (Gideon Kunda) بأنها مجموعة القواعد الحاكمة للمظاهر المعرفية

للعضوية في المنظمة وهي أيضا المعاني والافتراضات والقيم الحاكمة للسلوك المرتبط بالعمل ،

ولقد لاحظ كوندا أن الثقافة التنظيمية تلعب دورا هاما في أداء المنظمات خاصة المنظمات غير

البيروقراطية مثل المستشفيات والجامعات والمدارس وأنها تقدم الكثير من الحلول للمشكلات

التي تواجهها المنظمة وتنمي ولاء الأعضاء للمنظمة. (Jaffee, D. 2001).

ويمكن تعريف الثقافة التنظيمية إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها: مجموعته من القيم والمعتقدات والتوقعات والأعراف التنظيمية التي تحكم السلوك التنظيمي للقائمين علي ممارسة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية وتوجهه نحو تحسين التدريب الميداني ، بما يحقق فاعلية المنظمة في تحقيق أهدافها.

2- مفهوم جودة التدريب الميداني:

التدريب لغوياً مشتق من (درب) أي اعتاد وعلم ومنها الدرب وهو الطريق ودرب على الشيء بمعنى مرن عليه (خليل ،1994، ص384)

ويشار إلى التدريب في اللغة الإنجليزية **Training** أي تدرب أو توجه. (البلبكي،2004) ويعرف التدريب بصفة عامة بأنه: عملية منظمة مستمرة محورها الفرد، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة ذهنية وسلوكية وفنية لمقابلة الاحتياجات المحددة حالياً ومستقبلاً يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها. (ابوالنصر،2009، ص129)

ويرى ماهر أبو المعاطي علي أن التدريب الميداني هو: العملية التي تتم من خلالها الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة تهدف إلى مساعدة الطالب على استيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية وإكسابه المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وبإشراف مهني. (علي ، 2000 . ص25)

كما عرف الدخيل التدريب الميداني في معجمه بأنه جزء أساسياً من منهج تعليم طلاب الخدمة الاجتماعية سواء لطلاب البكالوريوس أو الماجستير، مما يسمح بإعطاء الفرصة للطلاب في ممارسة المهنة تحت إشراف مباشر وفي مواقف واقعية، ويساعد الطلاب خلال التدريب الميداني في صقل مهارتهم المهنية، وفي اكتساب وتدعيم القيم المهنية للخدمة الاجتماعية، كذلك تتم مساعدتهم على الجمع بين عناصر المعرفة التي اكتسبوها خلال الدراسة الأكاديمية مع ما يواجهونه خلال التدريب العملي (الدخيل، 2013 . ص96).

ويمكن تعريف تحسين جودة التدريب الميداني إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها: تحقيق اعلي درجات الفاعلية في ممارسة أنشطة التدريب الميداني من خلال الاهتمام بتحسين عناصر التدريب الميداني من (البرنامج والمحتوي التدريبي - الطلاب- مؤسسات تدريبية - مشرفين التدريب) بما يتناسب مع متطلبات الممارسة المهنية وبما يحقق فاعلية المؤسسة في تحقيق أهدافها .

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(8) منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها وذلك في ضوء قدرة الباحث التفسيرية للظواهر والمشكلات الاجتماعية. كما أن الدراسات

الوصفية تعد من أنسب أنواع الدراسات لموضوع الدراسة الراهنة حيث أنها تركز على رصد وتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية (كمتغير مستقل) وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية (كمتغير تابع) وصولاً إلى آليات مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية باستخدام الثقافة التنظيمية وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والرصد والتحليل والتفسير بمعطيات الإطار النظري ونتائج الإطار الميداني للدراسة. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لفريق العمل بمكتب التدريب الميداني بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وعددهم (51) مفردة. وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (1) يوضح توزيع فريق العمل مجتمع الدراسة

م	البيان	العدد الكلي	العدد المستجيب	العدد غير المستجيب
1	منسق عام التدريب الميداني	1	1	-
2	منسق التدريب الميداني للفرق الدراسية	5	5	-
3	مشرف أكاديمي لمؤسسات التدريب الميداني (الفرقة الثالثة والفرقة الرابعة)	18	15	3
4	مشرفي مجموعات التدريب (الفرقة الأولى والفرقة الثانية)	13	13	-
5	مشرفي مؤسسات التدريب الميداني (الفرقة الثالثة والفرقة الرابعة)	14	13	1
6	مسنول في مكتب التدريب الميداني	5	4	1
	المجموع	56	51	5

(9) متغيرات الدراسة ومصادرها:

عدد العبارات	المتغير التابع	عدد العبارات	المتغير المستقل
8	" تحسين جودة التدريب الميداني "	8	" الثقافة التنظيمية "
8	جودة البرنامج التدريبي	8	القيم التنظيمية
8	جودة مؤسسات التدريب الميداني	8	المعتقدات التنظيمية
8	جودة الإشراف علي التدريب الميداني	8	الأعراف التنظيمية
8	جودة طلاب التدريب الميداني	8	التوقعات التنظيمية
8	تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية		المعوقات التي تواجه إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية
8	تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية		مقترحات تفعيل إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية

- وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى التراث النظري والإطار التصوري الموجه للدراسة. وكذلك الدراسات السابقة ذات الصلة بالمشكلة البحثية للدراسة، بالإضافة إلى نماذج تقييم البرامج التدريبية القائمة على رضا المتدربين، والتغيير في التعليم، والتغيير في السلوك، والتغيير في التنظيم، وقياس عائد الاستثمار في التدريب.

(10) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استبيان لفريق العمل حول الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية:

- قام الباحث بتصميم استبيان لفريق العمل حول الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية اعتماداً على الأدبيات النظرية الموجهة للدراسة، وكذلك الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بالمشكلة البحثية للدراسة.

- اشتمل استبيان فريق العمل على المحاور التالية: البيانات الأولية، وأبعاد الثقافة التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، وأبعاد تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، والمعوقات التي تواجه إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، ومقترحات تفعيل إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.

- اعتمد استبيان فريق العمل 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" لاستبيان فريق العمل قام الباحث بالاطلاع على الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة. ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية والدراسات والبحوث السابقة، وذلك لتحديد أبعاد الثقافة التنظيمية والمتمثلة في: (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والتوقعات التنظيمية)، وتحديد أبعاد تحسين جودة التدريب الميداني والمتمثلة في: (جودة البرنامج التدريبي، وجودة مؤسسات التدريب الميداني، وجودة الإشراف على التدريب الميداني، وجودة طلاب التدريب الميداني). ثم تم عرض الأداة على عدد (3) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة وارتباطها بأبعاد الدراسة، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية ويمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

- تم حساب ثبات استبيان فريق العمل 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 بتطبيقه على عينة قوامها (10) مفردات من فريق العمل مجتمع الدراسة، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الأداة (0.947)، كما بلغت قيمة معامل الثبات (0.973)، ويشير ذلك إلى تمتع معاملات الثبات بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

(11) تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة:

يمكن تحديد مستوى أبعاد استبيان فريق العمل باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، وتم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3-1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح (3/2 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (2) 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

(12) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

تم جمع البيانات في الفترة من 2024 /7/15م إلى 2024 /8/30م، واعتمدت 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، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد التباين بين المجموعات.

تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

المحور الأول: وصف فريق العمل مجتمع الدراسة:

جدول رقم (3) يوضح وصف فريق العمل مجتمع الدراسة (ن=51)

م	المتغيرات الكمية	سـ	σ	م	المؤهل العلمي	ك	%
1	السن	34	5	1	مؤهل عالي	6	11.8
2	عدد سنوات الخبرة	9	4	2	ماجستير	16	31.4
م	النوع	ك	%	3	دكتوراه	29	56.9
1	ذكر	17	33.3	المجموع			
2	أنثى	34	66.7				
المجموع		51	100				

يوضح جدول رقم (3) أن:

- متوسط سن فريق العمل (34) سنة، وبانحراف معياري (5) سنوات تقريباً.
- متوسط عدد سنوات خبرة فريق العمل في مجال العمل (9) سنوات، وبانحراف معياري (4) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من فريق العمل إناث بنسبة (66.7%)، بينما الذكور بنسبة (33.3%).
- أكبر نسبة من فريق العمل حاصلين علي دكتوراه بنسبة (56.9%)، يليها ماجستير بنسبة (31.4%)، وأخيراً مؤهل عالي بنسبة (11.8%).

المحور الثاني: أبعاد الثقافة التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية:

(1) القيم التنظيمية:

جدول رقم (4) يوضح القيم التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية (ن=51)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.47	2.69	-	-	31.4	16	68.6	35	يمثل الميثاق الأخلاقي للمهنة أساس العمل داخل الكلية	1
1	0.47	2.69	-	-	31.4	16	68.6	35	ثقافة الاختلاف وتقبل الرأي الآخر ضروري لسير العمل بالكلية	2
6	0.61	2.16	11.8	6	60.8	31	27.5	14	تحرص إدارة الكلية علي تطبيق العدالة بين الجميع دون استثناء أو محاباة	3
3	0.54	2.22	5.9	3	66.7	34	27.5	14	أشعر بقدر كبير من التعاون والتفاهم مع زملائي بالعمل	4
4	0.69	2.2	15.7	8	49	25	35.3	18	تشجع إدارة الكلية القانمين علي العمل علي الابتكار والإبداع في العمل	5

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
5	0.71	2.18	17.6	9	47.1	24	35.3	18	تتعامل إدارة الكلية بموضوعية مع المشكلات التي تحدث أثناء العمل	6
7	0.65	2.12	15.7	8	56.9	29	27.5	14	تحرص إدارة الكلية علي توفير الجو السليم للتنافس الإيجابي بين العاملين	7
2	0.59	2.35	5.9	3	52.9	27	41.2	21	يوجد توافق بين قدراتي في العمل والمهام الموكولة إلي داخل الكلية	8
مستوى متوسط	0.39	2.32	القيم التنظيمية ككل							

يوضح جدول رقم (4) أن:

مستوى القيم التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.32)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يمثل الميثاق الأخلاقي للمهنة أساس العمل داخل الكلية، وثقافة الاختلاف وتقبل الرأي الآخر ضروري لسير العمل بالكلية بمتوسط حسابي (2.69)، يليه الترتيب الثاني يوجد توافق بين قدراتي في العمل والمهام الموكولة إلي داخل الكلية بمتوسط حسابي (2.35)، ثم الترتيب الثالث أشعر بقدر كبير من التعاون والتفاهم مع زملائي بالعمل بمتوسط حسابي (2.22)، وأخيراً الترتيب السابع تحرص إدارة الكلية علي توفير الجو السليم للتنافس الإيجابي بين العاملين بمتوسط حسابي (2.12). ويعكس هذا ضرورة اهتمام إدارة الكلية بخلق بيئة تساهم في تحقيق التميز المؤسسي من خلال المنافسة الإيجابية بين فريق العمل والاهتمام بالعدالة الاجتماعية بين الجميع من خلال المساواة والشفافية والحيادية واحترام الآخرين، ويتفق ذلك مع دراسة أمين (1996)، دراسة Hauser (1998) التي أكدت علي أن القيم التنظيمية احد أعمق مكون الثقافة التنظيمية التي تحقق التفاعل بين العاملين بالمنظمة وتؤثر على أداء المنظمة وفعاليتها.

(2) المعتقدات التنظيمية:

جدول رقم (5) يوضح المعتقدات التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية (ن=51)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
8	0.77	1.88	35.3	18	41.2	21	23.5	12	تحرص إدارة الكلية علي مشاركة العاملين في وضع الخطط والأنشطة بها	1
2	0.56	2.25	5.9	3	62.7	32	31.4	16	تؤمن إدارة الكلية بأهمية العمل الفريقي لإنجاز المهام بكفاءة	2
3	0.65	2.24	11.8	6	52.9	27	35.3	18	تحرص إدارة الكلية على إيجاد الثقة بين العاملين بها	3

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
6	0.8	2.04	29.4	15	37.3	19	33.3	17	توجد معايير واضحة لتقييم الأداء داخل الكلية	4
5	0.69	2.04	21.6	11	52.9	27	25.5	13	تهتم إدارة الكلية بالتوافق بين التطوير التنظيمي وأهدافها	5
7	0.57	1.9	21.6	11	66.7	34	11.8	6	يسود الجو الديمقراطي في العمل داخل الكلية	6
1	0.64	2.53	7.8	4	31.4	16	60.8	31	أضع في الاعتبار مصلحة الكلية دون التقيد بالروتين	7
4	0.63	2.2	11.8	6	56.9	29	31.4	16	أشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بالتدريب داخل الكلية	8
مستوى متوسط	0.46	2.13	المعتقدات التنظيمية ككل							

يوضح جدول رقم (5) أن:

مستوى المعتقدات التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.13)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أضع في الاعتبار مصلحة الكلية دون التقيد بالروتين بمتوسط حسابي (2.53)، يليه الترتيب الثاني تؤمن إدارة الكلية بأهمية العمل الفريقي لإنجاز المهام بكفاءة بمتوسط حسابي (2.25)، ثم الترتيب الثالث تحرص إدارة الكلية على إيجاد الثقة بين العاملين بها بمتوسط حسابي (2.24)، وأخيراً الترتيب الثامن تحرص إدارة الكلية على مشاركة العاملين في وضع الخطط والأنشطة بها بمتوسط حسابي (1.88). ويؤكد ذلك على ضرورة تفعيل دور الإدارة والقيادة داخل الكلية في تحقيق الديمقراطية ووضع معايير لتقييم أداء كافة العاملين وفريق العمل بالتدريب الميداني بما يحقق تطوير الأداء وتحسين التدريب الميداني، ويتفق هذا مع دراسة عبد الواحد (2011) التي أوضحت أن أهم المعتقدات التنظيمية تتمثل في ضرورة تعاون المنظمة مع المتغيرات الحديثة للمجتمع، وكذلك حرص المنظمة على إيجاد جو من الثقة بين العاملين.

(3) الأعراف التنظيمية:

جدول رقم (6) يوضح الأعراف التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية (ن=51)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
7	0.7	2.16	17.6	9	49	25	33.3	17	إدارة الكلية لديها القدرة على مواكبة التغيرات التي تحدث في المجتمع	1
3	0.58	2.55	3.9	2	37.3	19	58.8	30	إنجاز العمل في الكلية يحتاج إلى مقدرة عقلية وفكرية عالية	2

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
2	0.57	2.59	3.9	2	33.3	17	62.7	32	أتبع العديد من الإجراءات الإدارية لإنجاز عملي	3
1	0.55	2.67	3.9	2	25.5	13	70.6	36	أقبل نقد رأيي من الآخرين	4
8	0.69	1.92	27.5	14	52.9	27	19.6	10	تنظم إدارة الكلية الدورات التدريبية ليتكيف العاملون مع بيئة العمل الجديدة	5
5	0.75	2.37	15.7	8	31.4	16	52.9	27	تحدد إدارة الكلية لكل عضو مهامه ومسئوليته وأدواره التي يقوم بها	6
4	0.7	2.39	11.8	6	37.3	19	51	26	أهداف العمل بالكلية محددة بصورة جيدة	7
6	0.67	2.22	13.7	7	51	26	35.3	18	تسعى إدارة الكلية لإيجاد وسائل جديدة لتحسين ظروف العمل	8
مستوى مرتفع	0.44	2.36	الأعراف التنظيمية ككل							

يوضح جدول رقم (6) أن:

مستوى الأعراف التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.36)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أتقبل نقد رأيي من الآخرين بمتوسط حسابي (2.67)، يليه الترتيب الثاني أتبع العديد من الإجراءات الإدارية لإنجاز عملي بمتوسط حسابي (2.59)، ثم الترتيب الثالث إنجاز العمل في الكلية يحتاج إلى مقدرة عقلية وفكرية عالية بمتوسط حسابي (2.55)، وأخيراً الترتيب الثامن تنظم إدارة الكلية الدورات التدريبية ليتكيف العاملون مع بيئة العمل الجديدة بمتوسط حسابي (1.92). يشير ذلك إلى ضرورة مواكبة التغيرات في المجتمع وخلق وسائل عمل تساهم في تحسين بيئة العمل مع توفير التدريب المناسبة لكافة العاملين بالكلية وبالأخص القائمين على التدريب الميداني لمواجهة الصعوبات ومواكبة التغيرات المجتمعية ويتفق ذلك مع دراسة عبدالله (2010) التي أكدت على أن الثقافة التنظيمية تساعد على تنمية روح الولاء والانتماء الداعمة لسلوك المواطن التنظيمي لدي الأعضاء وذلك من خلال المودة والتفاهم والاحترام المتبادل بين الأعضاء بالمنظمة وتفعيل المشاركة ودعم الروح المعنوية.

(4) التوقعات التنظيمية:

جدول رقم (7) يوضح التوقعات التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية (ن=51)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
3	0.66	2.37	9.8	5	43.1	22	47.1	24	توجد روح المنافسة بين الزملاء لرفع كفاءة العمل	1
4	0.69	2.35	11.8	6	41.2	21	47.1	24	تؤمن إدارة الكلية بأهمية التغيير والتطوير في نمط العمل	2
1	0.63	2.63	7.8	4	21.6	11	70.6	36	العملية الإبداعية ضرورية لنجاح العمل بالكلية	3
2	0.61	2.53	5.9	3	35.3	18	58.8	30	أناقش زملائي حول صحة الأفكار والقيم السائدة في العمل داخل الكلية	4
8	0.62	1.88	25.5	13	60.8	31	13.7	7	توفر إدارة الكلية حلول غير تقليدية عند مواجهة ندرة في الموارد بالكلية	5
6	0.79	2.24	21.6	11	33.3	17	45.1	23	تشجيع إدارة الكلية الذين يبتكرون في أساليب التدريب الميداني	6
7	0.59	2.08	13.7	7	64.7	33	21.6	11	تهتم إدارة الكلية بمقترحات العاملين وتشجيع الجيد منها	7
5	0.75	2.27	17.6	9	37.3	19	45.1	23	تبدل المنظمة جهوداً كبيرة لتطوير قدرات العاملين بها	8
مستوى متوسط	0.52	2.29	التوقعات التنظيمية ككل							

يوضح جدول رقم (7) أن:

مستوى التوقعات التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.29)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول العملية الإبداعية ضرورية لنجاح العمل بالكلية بمتوسط حسابي (2.63)، يليه الترتيب الثاني أناقش زملائي حول صحة الأفكار والقيم السائدة في العمل داخل الكلية بمتوسط حسابي (2.53)، ثم الترتيب الثالث توجد روح المنافسة بين الزملاء لرفع كفاءة العمل بمتوسط حسابي (2.37)، وأخيراً الترتيب الثامن توفر إدارة الكلية حلول غير تقليدية عند مواجهة ندرة في الموارد بالكلية بمتوسط حسابي (1.88). تؤكد نتائج الدراسة على ضرورة الابتكار والإبداع في أساليب وبرامج التدريب الميداني مع الاستفادة من آراء ومقترحات فرق العمل في ذلك، والعمل على حسن الاستفادة من الموارد المتاحة وتنميتها وتبوير موارد جديدة تساهم في تطوير أنشطة التدريب الميداني، ويتفق ذلك مع دراسة محمد (2018) التي أوضحت ضرورة الاهتمام بالثقافة التنظيمية الإيجابية التي تساهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المنظمة، كذلك دراسة Coleman & Ingram (2004) التي أكدت على ضرورة تطوير مهارات الثقافة التنظيمية بما يساهم في زيادة فاعلية الأداء العامي للأعضاء وللمنظمة ككل، بالإضافة إلى إحداث التغييرات في سلوكياتهم وزيادة التفكير الإبداعي على مستوى المنظمة.

مستوى الثقافة التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ككل:

جدول رقم (8) يوضح مستوى الثقافة التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ككل (ن=51)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	القيم التنظيمية	2.32	0.39	متوسط	2
2	المعتقدات التنظيمية	2.13	0.46	متوسط	4
3	الأعراف التنظيمية	2.36	0.44	مرتفع	1
4	التوقعات التنظيمية	2.29	0.52	متوسط	3
	أبعاد الثقافة التنظيمية ككل	2.28	0.41	مستوى متوسط	

يوضح جدول رقم (8) أن:

مستوى الثقافة التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ككل متوسط حيث بلغ

المتوسط الحسابي (2.28)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

- الترتيب الأول الأعراف التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.36) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثاني القيم التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.32) وهو مستوى متوسط.
- الترتيب الثالث التوقعات التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.29) وهو مستوى متوسط.
- الترتيب الرابع المعتقدات التنظيمية بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.13) وهو مستوى متوسط.

نستنتج مما سبق أن الثقافة التنظيمية بالمؤسسة تساعد في نمو إيجابي لكافة عناصر المؤسسة وفرق العمل بها من خلال توطيد السلوك التنظيمي والقيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية التي تزيد من كفاءة وقدرات المؤسسة علي ممارسة أدواره بفاعلية وتحقيق أهدافها ويتفق ذلك مع دراسة نفاق، مريا (2014) التي أوضحت أن متغيرات الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) لها تأثير علي أداء الموارد البشرية بالمؤسسات ومن الضروري الاهتمام بتنمية الثقافة التنظيمية الإيجابية بما يحقق جودة الاداء بالمؤسسات.

المحور الثالث: أبعاد تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية:

(1) جودة البرنامج التدريبي:

جدول رقم (9) يوضح جودة البرنامج التدريبي بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية (ن=51)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
7	0.75	2.2	19.6	10	41.2	21	39.2	20	تراعي إدارة الكلية الحداثة والتطوير في المحتوى التدريبي	1
4	0.63	2.37	7.8	4	47.1	24	45.1	23	تتنوع إدارة الكلية في استخدام أساليب التدريب الميداني	2
6	0.72	2.35	13.7	7	37.3	19	49	25	تتيح إدارة الكلية سجلات مناسبة لأنشطة للتدريب الميداني	3
5	0.66	2.37	9.8	5	43.1	22	47.1	24	تغطي برامج التدريب الميداني كافة مجالات الخدمة الاجتماعية	4
2	0.64	2.47	7.8	4	37.3	19	54.9	28	توجد مرونة في ممارسة أنشطة التدريب الميداني داخل الكلية	5
1	0.57	2.61	3.9	2	31.4	16	64.7	33	يتوافق محتوى التدريب الميداني مع الإطار النظري لمجالات الخدمة الاجتماعية	6
3	0.67	2.41	9.8	5	39.2	20	51	26	أهداف التدريب الميداني واضحة لدى جميع الكوادر البشرية	7
8	0.58	1.84	25.5	13	64.7	33	9.8	5	توفر إدارة الكلية القاعات المناسبة لممارسة أنشطة التدريب الميداني	8
متوسط	0.52	2.33	جودة البرنامج التدريبي ككل							

يوضح جدول رقم (9) أن:

مستوى جودة البرنامج التدريبي بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.33)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يتوافق محتوى التدريب الميداني مع الإطار النظري لمجالات الخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.61)، يليه الترتيب الثاني توجد مرونة في ممارسة أنشطة التدريب الميداني داخل الكلية بمتوسط حسابي (2.47)، ثم الترتيب الثالث أهداف التدريب الميداني واضحة لدى جميع الكوادر البشرية بمتوسط حسابي (2.41)، وأخيراً الترتيب الثامن توفر إدارة الكلية القاعات المناسبة لممارسة أنشطة التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.84).

وتشير نتائج الجدول الي ضرورة الاهتمام بتوفير كافة الإمكانيات اللازمة لتحقيق جودة برامج التدريب الميداني مع التطوير المستمر في محتوى مقررات التدريب الميداني وربط البرامج بالمجالات المستحدثة في الخدمة الاجتماعية ، ويتفق ذلك مع ما أوصت به دراسة (الحداد، الطيب

،الخميسي 2022) بضرورة إعادة النظر في برامج التدريب لتحسين مستوى البرامج للارتقاء بجودة التدريب الميداني، لعمل على دعم عملية التدريب الميداني بإضافة التدريب الميداني كمادة تدرس نظريا داخل الكلية لترتبط بين الجانب النظري والعملي وتساعد الطالب على فهم ما هو مطلوب منه في المجال الذي يتدرب به.

(2) جودة مؤسسات التدريب الميداني:

جدول (10) يوضح جودة مؤسسات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية (ن=51)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
5	0.48	2.25	2	1	70.6	36	27.5	14	تراعي إدارة الكلية اختيار مؤسسات تحقق أهداف الخدمة الاجتماعية	1
2	0.61	2.55	5.9	3	33.3	17	60.8	31	تتبع إدارة الكلية أساليب مناسبة لتوزيع الطلاب علي مؤسسات التدريب	2
3	0.58	2.53	3.9	2	39.2	20	56.9	29	توجد معايير تقييم واضحة للطلاب بالمؤسسات لتدريب	3
4	0.54	2.41	2	1	54.9	28	43.1	22	توجد قنوات اتصال بين إدارة الكلية وإدارة مؤسسات التدريب	4
1	0.43	2.76	-	-	23.5	12	76.5	39	ترتبط مؤسسات التدريب الميداني بمجالات الممارسة المهنية	5
6	0.5	2.22	3.9	2	70.6	36	25.5	13	تتيح مؤسسات التدريب أنشطة متنوعة لتنمية مهارات الطلاب	6
8	0.58	2.16	9.8	5	64.7	33	25.5	13	يتمتع الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات التدريب بخبرة وكفاءة عالية	7
7	0.56	2.18	7.8	4	66.7	34	25.5	13	تتبنى مؤسسات التدريب خطة واضحة لتدريب طلاب الكلية	8
مستوى مرتفع	0.36	2.38	جودة مؤسسات التدريب الميداني ككل							

يوضح جدول (10) أن:

مستوى جودة مؤسسات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.38)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ترتبط مؤسسات التدريب الميداني بمجالات الممارسة المهنية بمتوسط حسابي (2.76)، يليه الترتيب الثاني تتبع إدارة الكلية أساليب مناسبة لتوزيع الطلاب علي مؤسسات التدريب بمتوسط حسابي (2.55)، ثم الترتيب الثالث توجد معايير تقييم واضحة للطلاب بالمؤسسات لتدريب بمتوسط حسابي (2.53)، وأخيراً الترتيب الثامن يتمتع الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات التدريب بخبرة وكفاءة عالية بمتوسط حسابي (2.16).

مما سبق يتضح لنا ان مؤسسة التدريب تعتبر بيئة العمل التي يمارس فيها الطالب التدريب العملي وتكتسب من خلالها المهارات المهنية من خلال تطبيق الاطار النظري الذي تعلمه في المؤسسة التعليمية ومن الضروري ان يكون القائمين علي التدريب في تلك المؤسسات يتمتعون بالخبرة والمهارة وان تكون هناك خطة تدريبية واضحة لدي المؤسسة وان يتم اختيار تلك المؤسسات بدقة ومهنية ، ويتفق ذلك مع دراسة شحاتة (2011) التي اوصت بضرورة الاهتمام باختيار مؤسسات تدريبية مناسبة وكذلك الاهتمام بتدريب وتأهيل مشرفي التدريب حتي يتمكنوا من أداء مهامهم بشكل ايجابي وتقليل مجموعات طلاب التدريب في كل مؤسسة بما يتناسب مع إمكانيات المؤسسة وقدراتها، ودراسة اشتيه (2018) التي بينت أن أكثر المعوقات المرتبطة بمؤسسات التدريب الميداني تمثلت في عدم قدرة المؤسسات على استيعاب الطلبة بسبب ازدياد عدد المتدربين.

(3) جودة الإشراف علي التدريب الميداني:

جدول (11) يوضح جودة الإشراف علي التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية (ن=51)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
6	0.67	2.43	9.8	5	37.3	19	52.9	27	تحفز إدارة الكلية المشرفين علي الإبداع والابتكار في وسائل التدريب الميداني	1
2	0.57	2.59	3.9	2	33.3	17	62.7	32	يلتزم المشرفين بلانحة الكلية في تنفيذ مهام وأنشطة التدريب الميداني	2
4	0.7	2.51	11.8	6	25.5	13	62.7	32	تحرص إدارة الكلية علي اختيار مشرفين يتمتعون بالخبرة والمهارة	3
8	0.56	2.18	7.8	4	66.7	34	25.5	13	يتسم العمل بين المشرفين بالجماعية لتطوير المهارات المهنية	4
1	0.6	2.63	5.9	3	25.5	13	68.6	35	يلتزم المشرفين بتقديم تقرير شهري عن أنشطة التدريبي الميداني لإدارة الكلية	5
7	0.78	2.2	21.6	11	37.3	19	41.2	21	تهتم إدارة الكلية بتدريب المشرفين علي أساليب التدريب الميداني المستحدثة	6
3	0.61	2.55	5.9	3	33.3	17	60.8	31	يلتزم المشرفين بالموضوعية في تقييم طلاب التدريب الميداني	7
5	0.61	2.43	5.9	3	45.1	23	49	25	يستعين المشرفين الأساليب التكنولوجية المستحدثة في التدريب الميداني	8
مستوى مرتفع	0.5	2.44	جودة الإشراف علي التدريب الميداني ككل							

يوضح جدول (11) أن:

مستوى جودة الإشراف على التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.44)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يلتزم المشرفين بتقديم تقرير شهري عن أنشطة التدريبي الميداني لإدارة الكلية بمتوسط حسابي (2.63)، يليه الترتيب الثاني يلتزم المشرفين بلائحة الكلية في تنفيذ مهام وأنشطة التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.59)، ثم الترتيب الثالث يلتزم المشرفين بالموضوعية في تقييم طلاب التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.55)، وأخيراً الترتيب الثامن يتسم العمل بين المشرفين بالجماعية لتطوير المهارات المهنية بمتوسط حسابي (2.18).

من خلال قراءة الجدول يتضح لنا أن الإشراف المتميز يساهم في تحقيق اهداف البرنامج التدريب وكذلك يساعد في تنمية مهارات وقدرات الطلاب في ضوء المعايير والثقافة والسلوك التنظيمي الجيد مع ضرورة الابتكار في أساليب الأشراف بما يحقق جودة التدريب الميداني ويتفق لك مع دراسة عثمان ، عمران (2024) التي اكدت علي أن التدريب الميداني الجيد يستلزم وجود إشراف مستمر يضمن سير العمل وتحقيقه لأهدافه، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التدريبية لطلاب الخدمة الاجتماعية.

(4) جودة طلاب التدريب الميداني:

جدول (12) يوضح جودة طلاب التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية (ن=51)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.5	2.57	-	-	43.1	22	56.9	29	يشترك طلاب الكلية بفاعلية في أنشطة التدريب الميداني	1
2	0.58	2.53	3.9	2	39.2	20	56.9	29	يهتم الطلاب ببرامج التدريب الميداني بالكلية	2
7	0.5	2.29	2	1	66.7	34	31.4	16	يلتزم الطلاب بحضور أيام التدريب الميداني بالمؤسسات	3
5	0.58	2.45	3.9	2	47.1	24	49	25	تهتم إدارة الكلية بتنمية المهارات المهنية لدي طلاب التدريب الميداني	4
3	0.54	2.49	2	1	47.1	24	51	26	تهتم إدارة الكلية بتشجيع الطلاب علي لابتكار في أنشطة التدريب الميداني	5
4	0.58	2.49	3.9	2	43.1	22	52.9	27	يلتزم طلاب التدريب بالجدية في اداء متطلبات التدريب الميداني	6
8	0.48	2.18	3.9	2	74.5	38	21.6	11	يتمتع طلاب التدريب الميداني بفهم واستيعاب أهداف التدريب الميداني	7
6	0.48	2.33	-	-	66.7	34	33.3	17	يتعاون الطلاب في ممارسة وأنشطة برامج التدريب الميداني	8
مستوى مرتفع	0.37	2.42	جودة طلاب التدريب الميداني ككل							

يوضح جدول (12) أن:

مستوى جودة طلاب التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.42)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يشارك طلاب الكلية بفاعلية في أنشطة التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.57)، يليه الترتيب الثاني يهتم الطلاب ببرامج التدريب الميداني بالكلية بمتوسط حسابي (2.53)، ثم الترتيب الثالث تهتم إدارة الكلية بتشجيع الطلاب علي الابتكار في أنشطة التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.49)، وأخيراً الترتيب الثامن يتمتع طلاب التدريب الميداني بفهم واستيعاب أهداف التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.18). حيث أن اختيار الطلاب يتوقف علي ما يتمتعون به من قدرات وامكانيات ومهارات تؤهلهم لتحمل مسؤولية الممارسة المهنية ويتفق ذلك مع ما دراسة العرنوسي، حربي (2014) التي اكدت على ضرورة إعادة النظر في مدخلات العملية التدريسية وإجراءات تنفيذها لتحقيق متطلبات المرحلة الراهنة، والسير بركب الحداثة والتطوير والتغيير، كذلك دراسة الناكوع (2023) التي اشارت الي أن أحد معايير جودة اليات التدريب الميداني يتمثل في اختيار طلاب الخدمة الاجتماعية بما يحقق جودة التدريب الميداني.

▪ مستوى تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ككل:

جدول (13) يوضح مستوى تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ككل (ن=51)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	جودة البرنامج التدريبي	2.33	0.52	متوسط	4
2	جودة مؤسسات التدريب الميداني	2.38	0.36	مرتفع	3
3	جودة الإشراف علي التدريب الميداني	2.44	0.5	مرتفع	1
4	جودة طلاب التدريب الميداني	2.42	0.37	مرتفع	2
	أبعاد تحسين جودة التدريب الميداني ككل	2.39	0.4	مستوى مرتفع	

يوضح جدول (13) أن:

مستوى تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.39)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

- الترتيب الأول جودة الإشراف علي التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.44) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثاني جودة طلاب التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.42) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثالث جودة مؤسسات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.38) وهو مستوى مرتفع.

م - الترتيب الرابع جودة البرنامج التدريبي بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.33) وهو مستوى متوسط.

مما سبق يتفق ذلك مع الاطار النظري للدراسة الذي أوضح ضرورة الاهتمام بتحسين جودة التدريب الميداني بكافة عناصره (البرنامج والمحتوي التدريبي - الطلاب - مؤسسات التدريب - مشرفين التدريب الميداني) مما يساهم في خلق جيل قادر علي تحمل أعباء الممارسة المهنية، ويتفق ذلك أيضا مع ما اوصت به دراسة الناكوع (2023) بضرورة تفعيل معايير جودة التدريب الميداني وتنمية الوعي لدى الطلاب بأهمية الممارسة المهنية.

المحور الرابع: المعوقات التي تواجه إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية:

جدول (14) يوضح المعوقات التي تواجه إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية (ن=51)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.83	2.22	25.5	13	27.5	14	47.1	24	جمود اللوائح والقوانين التي تحكم العمل بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية	1
5	0.83	2.2	25.5	13	29.4	15	45.1	23	غياب الوعي بأهمية تطوير برامج التدريب الميداني بالكلية	2
3	0.82	2.35	21.6	11	21.6	11	56.9	29	ضعف الإمكانيات والموارد اللازمة لتنفيذ أنشطة التدريب الميداني	3
8	0.83	1.94	37.3	19	31.4	16	31.4	16	نقص الخبرة لدي والمهارة لدي القائمين علي أنشطة التدريب الميداني	4
2	0.52	2.35	2	1	60.8	31	37.3	19	غياب المشاركة في وضع وتصميم برامج التدريب الميداني بالكلية	5
1	0.53	2.39	2	1	56.9	29	41.2	21	نقص البرامج التدريبية لتنمية مهارات مشرفي التدريب الميداني	6
6	0.83	2.06	31.4	16	31.4	16	37.3	19	غياب القيادة الرشيدة الداعمة لأنشطة التدريب الميداني بالكلية	7
7	0.8	2	31.4	16	37.3	19	31.4	16	الفجوة بين أنشطة التدريب الميداني والإطار النظري للخدمة الاجتماعية	8
مستوى متوسط	0.64	2.19	المعوقات ككل							

يوضح جدول (14) أن:

مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.19)،

ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول نقص البرامج التدريبية لتنمية مهارات مشرفي التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.39)، يليه الترتيب الثاني غياب المشاركة في وضع وتصميم برامج التدريب الميداني بالكلية بمتوسط حسابي (2.35) وبانحراف معياري (0.52)، ثم الترتيب الثالث ضعف الإمكانيات والموارد اللازمة لتنفيذ أنشطة التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.35) وبانحراف معياري (0.82)، وأخيراً الترتيب الثامن نقص الخبرة لدى والمهارة لدى القائمين علي أنشطة التدريب الميداني بمتوسط حسابي (1.94).

ويتفق ذلك مع دراسة رضوان (2020) التي اشارت الي وجود بعض معوقات جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية والمرتبطة بـ(الطلاب، مؤسسات التدريب الميداني، المشرفين الميدانيين، المشرفيين الأكاديميين، القسم العلمي). كذلك دراسة العرب ، الرواشدة (2016) التي اشارت الي أن أهم الصعوبات التي تعوق التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية هي محور تنمية المهارات، ثم المحور الأكاديمي، يليه التوجيه التدريبي.

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية:

جدول (15) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب

الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية (ن=51)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	تشجيع الإبداع والابتكار في أنشطة التدريب الميداني	48	94.1	3	5.9	-	-	2.94	0.24	1
2	اختيار مشرفين يتمتعون بالخبرة والمهارة والكفاءة	48	94.1	3	5.9	-	-	2.94	0.24	1
3	تطوير لائحة الكلية بما يساهم في تطوير التدريب الميداني	48	94.1	3	5.9	-	-	2.94	0.24	1
4	الاهتمام ببناء قدرات القائمين علي أنشطة التدريب الميداني	47	92.2	4	7.8	-	-	2.92	0.27	2
5	انتقاء مؤسسات تدريبية تحقق مع أهداف التدريب الميداني بالكلية	47	92.2	4	7.8	-	-	2.92	0.27	2
6	وضع معايير مناسبة لتقييم أنشطة التدريب والقائمين عليها	47	92.2	4	7.8	-	-	2.92	0.27	2
7	توفير بيئة تشجع علي التعاون والعمل الجماعي في برامج التدريب	48	94.1	3	5.9	-	-	2.94	0.24	1
8	استطلاع رأي الطلاب والمشرفين حول آليات تطوير التدريب الميداني	46	90.2	4	7.8	1	2	2.88	0.38	3
المقترحات ككل								2.93	0.21	مستوى مرتفع

يوضح جدول (15) أن:

مستوى مقترحات تفعيل إسهامات الثقافة التنظيمية في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.93)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تشجيع الإبداع والابتكار في أنشطة التدريب الميداني، واختيار مشرفين يتمتعون بالخبرة والمهارة والكفاءة، وتوفير بيئة تشجع علي التعاون والعمل الجماعي في برامج التدريب، وتطوير لائحة الكلية بما يساهم في تطوير التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.94)، يليه الترتيب الثاني الاهتمام ببناء قدرات القائمين علي أنشطة التدريب الميداني، ووضع معايير مناسبة لتقييم أنشطة التدريب والقائمين عليها، وانتقاء مؤسسات تدريبية تحقق مع أهداف التدريب الميداني بالكلية بمتوسط حسابي (2.92)، وأخيراً الترتيب الثالث استطلاع رأي الطلاب والمشرفين حول آليات تطوير التدريب الميداني بمتوسط حسابي (2.88). ويتفق ذلك مع دراسة (Janes & George 2003) التي اكدت علي ضرورة اهتمام المنظمات بتنمية مواردها البشرية وإكساب العاملين بها مهارات جديدة تتواءم مع التكنولوجيا المعلوماتية إلى جانب الحرص على إكسابهم مهارات وأساليب أخرى جديدة لازمة لإنجاز المهام، كما يتفق ذلك مع دراسة العرنوسي، حربي (2014) التي اوصت بضرورة إعادة النظر في مدخلات العملية التدريبية وإجراءات تنفيذها من اجل استيعاب مفاهيم الثورة المعرفية والالكترونية، والتعبئة المجتمعية، لتحقيق متطلبات المرحلة الراهنة، والسير بركب الحداثة والتطوير والتغيير.

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

- اختبار الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ":

جدول (16) يوضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية

أبعاد جودة التدريب الميداني ككل	جودة طلاب التدريب	جودة الإشراف علي التدريب	جودة مؤسسات التدريب	جودة البرنامج التدريبي	المتغيرات التابعة	
					المتغيرات المستقلة	
**0.655	**0.467	**0.677	**0.485	**0.675	القيم التنظيمية	المتغيرات التابعة
**0.695	**0.556	**0.681	**0.513	**0.711	المعتقدات التنظيمية	
**0.756	**0.684	**0.774	**0.458	**0.755	الاعراف التنظيمية	
**0.819	**0.666	**0.828	**0.558	**0.840	التوقعات التنظيمية	
**0.807	**0.656	**0.815	**0.555	**0.822	أبعاد الثقافة التنظيمية ككل	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح جدول (16) أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية. وأن أكثر أبعاد الثقافة التنظيمية ارتباطاً بتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية تمثلت فيما يلي: التوقعات التنظيمية، يليها الأعراف التنظيمية، ثم المعتقدات التنظيمية، وأخيراً القيم التنظيمية. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي قوي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عما تهدف الدراسة تحقيقه، ويتعارض ذلك مع دراسة رشوان (2021) التي أشارت نتائجها إلي عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية وتحسين النمط الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية.

جدول (17) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر الثقافة التنظيمية على تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية

الثقافة التنظيمية ككل	التوقعات التنظيمية	الأعراف التنظيمية	المعتقدات التنظيمية	القيم التنظيمية	المتغيرات المستقلة	
تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية					المتغير التابع	
0.777	0.630	0.688	0.593	0.672	معامل الانحدار B	
9.553 **	10.008 **	8.093 **	6.762 **	6.065 **	اختبار (ت) T-Test	معنوية المتغير المستقل
91.250 **	100.168 **	65.493 **	45.720 **	36.784 **	اختبار (ف) F-Test	المعنوية الكلية
0.807 **	0.819 **	0.756 **	0.695 **	0.655 **	معامل الارتباط البسيط (R)	القوة التفسيرية
0.651 **	0.672 **	0.572 **	0.483 **	0.429 **	معامل التحديد (R ²)	

نوع العمل (N=51)

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح جدول (17) أن:

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " القيم التنظيمية " والمتغير التابع " تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.429)، أي أن القيم التنظيمية تفسر نسبة (42.9%) من التباين الكلي في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين القيم التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " المعتقدات التنظيمية " والمتغير التابع " تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.483)، أي أن المعتقدات التنظيمية تفسر نسبة (48.3%) من التباين الكلي في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية. **مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المعتقدات التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية "**.

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الأعراف التنظيمية " والمتغير التابع "تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.572)، أي أن الأعراف التنظيمية تفسر نسبة (57.2%) من التباين الكلي في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية. **مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الأعراف التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية "**.

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التوقعات التنظيمية " والمتغير التابع " تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.672)، أي أن التوقعات التنظيمية تفسر نسبة (67.2%) من التباين الكلي في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية. **مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التوقعات التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية "**.

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الثقافة التنظيمية ككل " والمتغير التابع " تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير

نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.651)، أي أن الثقافة التنظيمية ككل تفسر نسبة (65.1%) من التباين الكلي في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية " .

جدول (18) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لتباين تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	معامل الانحدار B	معاملات بيتا	اختبار (ت) T-Test	اختبار (ف) F-Test	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
القيم التنظيمية المعتقدات التنظيمية الأعراف التنظيمية التوقعات التنظيمية	تحسين جودة التدريب الميداني ككل	-0.048	-0.046	-0.317	26.095 **	0.833 **	0.694 **
		0.145	0.170	1.104			
		0.124	0.137	0.787			
		0.472	0.614	3.734**			

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح جدول (18) أن:

- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة لأبعاد الثقافة التنظيمية ككل والمتمثلة في: " القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والتوقعات التنظيمية " والمتغير التابع " تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية " (0.833)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وتدل على وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين.
- وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.694)، أي أن أبعاد الثقافة التنظيمية ككل والمتمثلة في: " القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والتوقعات التنظيمية " تفسر (69.4%) من التباين الكلي في تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية.
- وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن تأثير متغير مستقل واحد وهو " التوقعات التنظيمية " على المتغير التابع " تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية " يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01). بينما كان تأثير المتغيرات المستقلة الأخرى وهي " القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والأعراف التنظيمية " غير معنوي وغير دال إحصائياً.

- ويشير ذلك إلى تباين تأثير " التوقعات التنظيمية " أكثر من تأثير " القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والأعراف التنظيمية " على تحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ".
 - مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ".
 المحور السابع: الآليات المقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية باستخدام الثقافة التنظيمية:

المخرجات المستهدفة	جهات التنفيذ المقترحة	الفترة الزمنية للتنفيذ	إجراءات التنفيذ	الآليات المقترحة
- تأهيل القائمين علي التدريب الميداني. - تنمية مهاراتهم بما يحسن جودة التدريب الميداني. - اكسابهم الثقافة التنظيمية الإيجابية.	- مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية - مؤسسات التدريب الميداني.	أ. شهر	عقد ورش عمل مناسبة لتنمية قدرات القائمين علي التدريب الميداني	-1 (1)
			تنظيم ندوات تدريبية لتوعية العاملين بأبعاد الثقافة التنظيمية الإيجابية	-1 (2)
			التخطيط الجيد لبرامج تدريبية تتميز بالمرونة والفاعلية	-1 (3)
- ممارسة كل فرد لأدواره بفاعلية. - تحقيق التواصل الفعال بين كافة المؤسسات. - يمكن القائمين علي التدريب الميداني من تحسين أنشطة التدريب.	- القيادات المؤسسية. - مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية - مؤسسات التدريب الميداني.	3 شهور	تنسيق العمل بين القائمين علي برامج التدريب الميداني	-2 (1)
			تعزيز التنسيق بين المؤسسة ومؤسسات التدريب الميداني لتطوير برامج التدريب الميداني	-2 (2)
			اعداد دليل ارشادي يوضح اليات العمل بين القائمين علي التدريب الميداني والمؤسسات والطلاب.	-2 (3)
- انتقاء عناصر مناسبة للتدريب الميداني. - انتقاء مؤسسات تدريبية ذات فاعلية عالية. - الوصول الي برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات سوق العمل.	- القيادات المؤسسية. - مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية	3 شهور	تحديد إجراءات اختيار طلاب التدريب الميداني من خلال عقد المقابلات .	-3 (1)
			تحديد شروط ومعايير اختيار مؤسسات التدريب الميداني بم يساهم في تنفيذ البرنامج التدريبي بفاعلية.	-3 (2)
			وضع خطة لتطوير برامج التدريب الميداني بما يحقق الأهداف المهنية.	-3 (3)
- تمي قدرات القائمين علي التدريب الميداني. - تنمية مهارات الابداع والابتكار لدي طلاب التدريب الميداني.	- القيادات المؤسسية. - مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية - مؤسسات التدريب	6 شهور	تدريب القائمين علي التدريب الميداني علي أساليب مستحدثة في التدريب الميداني.	-4 (1)
			استحداث أساليب تدريبية مناسبة تشجع الطلاب علي الابداع والابتكار في الممارسة.	-4 (2)

المخرجات المستهدفة	جهات التنفيذ المقترحة	الفترة الزمنية للتنفيذ	إجراءات التنفيذ	الآليات المقترحة
	الميداني		وضع خطة تدريبية لتنمية المهارات الإبداعية لدى طلاب التدريب الميداني.	(4-) (3)
- خلق بيئة تنظيمية تساعد على تنمية روح التفاعلي والتعاون بين القاسمين علي برامج التدريب الميداني.	- القيادات المؤسسية. - مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية	شهر	تنمية روح التفاعلي والتعاون بين القاسمين علي أنشطة التدريب الميداني.	(5-) (1)
			تنظيم البرامج التدريبية التي تقوم علي التعاون والتفاعل بين كافة عناصر التدريب الميداني.	(5-) (2)
			اعداد توصيف وظيفي للقاسمين علي التدريب الميداني ويشجعهم علي التفاعل.	(5-) (3)
- الوقوف علي ايجابيات وسلبيات التدريب الميداني . - وضع الخطط المناسبة لتطوير التدريب الميداني في ضوء مؤشرات التقييم.	- القيادات المؤسسية. - مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية	6 شهور	تحديد معايير تقييم أداء القاسمين علي التدريب الميداني.	(6-) (1)
			اعداد نماذج وتقارير تساهم في تقييم برامج التدريب بشكل مستمر.	(6-) (2)
			عقد الاختبارات والامتحانات الشفوية والتحريرية لطلاب التدريب الميداني.	(6-) (3)

مراجع الدراسة:

- أبو الحسن، نبيل محمد محمود. (2011). المعوقات التي تواجه المشرفين في تحقيق جودة التدريب الميداني بالمجال المدرسي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع 31، ج9.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2008). قيم واخلاقيات العمل والإدارة. الجيزة: الدار العالمي للنشر.
- أبو النصر، مدحت محمد. (2009). تنمية الموارد البشرية مناهج واتجاهات وممارسات، القاهرة: الروابط العالمية للنشر والتوزيع.
- اشتبه، عماد عبد اللطيف. (2018). معوقات الوصول إلى الجودة الشاملة في تطبيق مقررات التدريب الميداني في تخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة القدس المفتوحة. المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح والتعلم الإلكتروني. (3)2.
- البلعبي، منير. (2004). المورد قاموس إنجليزي عربي، ط38، بيروت: دار العلم للملايين.
- الحداد، أحلام أحمد؛ الطيب، سالمه إبراهيم؛ الخمسي، سعاد سعيد. (2022). معوقات جودة التدريب الميداني وانعكاسها على تنمية مهارات طلاب الخدمة الاجتماعية. مجلة علوم التربية، الثامن. الدخيل، عبد العزيز عبد الله. (٢٠١٣). معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، عمان: دار المناهج.
- الصيرفي، محمد. (2009). التحليل على مستوى المنظمات. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ج4.
- الطائي، منى حيدر عبد الجبار. (2017). دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة. المجلة العربية للإدارة، (3)37.
- العرب، أسماء ربحي، الرواشدة؛ علاء زهير. (2016). معوقات جودة التدريب الميداني لتخصص الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية من وجهة نظر الطالبات Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education, 9(3).
- العرنوسي، سعد محمد جبر، حربي، ضياء عويد. (2014). التعلم المزيج وضمان الجودة في التدريس الجامعي دراسة نظرية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، مج. 1، ع. 17.
- الناكوع، فاطمة جمعة محمد. (2023). معايير جودة آليات التدريب الميداني، مجلة التربوي، ع23.
- النجار، فريد. (2000). إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، القاهرة: للنشر والتوزيع، ص13.

- أمين، عادل محمد. (1996). الثقافة التنظيمية في المؤسسات متباينة الاداء. الجيزة، جامعة القاهرة.
بدر، فاطمة ؛ الصباغ ، معاذ. (2020). نظرية المنظمة، الجامعة الافتراضية السورية.
بدوي، هناء حافظ..(2002). أساسيات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- بركات، وجدى محمد أحمد.(2008). المتطلبات المعرفية والمهارية للأخصائي الاجتماعي في مجال رعاية الشباب للقيام بدور المرشد بمرآكز التنسيق الإلكتروني بالجامعة، بحث منشور في المؤتمر الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية والرعاية الإنسانية في مجتمع متغير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- جنز، العيد؛ ضيف، الأزهر. (2022). القيم التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 9(4).
- حجازي، محمد حافظ. (2004). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي. بحث منشور مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية، كلية التجارة، العدد الأول، مجلد 41.
- حسين، شعبان علي. (2009). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- خليل، محمد. (1994). معجم عربي حديث، لبنان: شركة المطبوعات للتوزيع والنشر، ط3.
دروهب، عبد الهادي محمد الهادي ؛ الصادق، أحمد الصادق معتوق. (2020). أثر الثقافة التنظيمية علي أداء العاملين: دراسة ميدانية علي كلية الهندسة التقنية جنزور، مجلة القرطاس للعلوم الانسانية والتطبيقية، 9.
- رشوان، نورا عطية كامل رشوان. (2021). الثقافة التنظيمية كآلية لتحسين النمط الإداري بمؤسسات الرعاية الاجتماعية. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية. 15(2).
- زايد، أحمد. (1984). علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية. القاهرة : دار المعارف.
سعود، منصور ماجد. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك القيادي في الإدارة المحلية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشوره، معهد الإدارة العامة بالرياض.
- سليمان، حسين حسن ؛ عبد المجيد ، هشام سيد. (2005). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة ، بيروت : المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- عبد الحميد ، هناء محمد السيد. (2014). اتجاهات معاصره في تنظيم المجتمع. القاهرة: مكتبة الفتح.
عبدالرحمن، عبدا لله محمد. (2001). إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية والممارسات الواقعية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عبدالعال، عبد الحليم رضا. (1986). تنظيم المجتمع (النظرية والتطبيق). القاهرة: المطبعة التجارية الحديثة.
عبدالعال، عبد الحليم رضا وآخرون. (1991). مدخل تنظيم المجتمع. القاهرة : دار الحكيم للطباعة والنشر.
عبد اللطيف، رشاد احمد (1999). نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية (مدخل متكامل)، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- عبد اللطيف، رشاد احمد (2007). تنمية المنظمات الاجتماعية مدخل مهني لطريقة تنظيم المجتمع، الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
- عبد اللطيف، رشاد احمد (2008). مهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ،الإسكندرية : دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر والتوزيع.
- عبد الله ، عبد الله على. (2010). العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق سلوك المواطنة التنظيمي لأعضاء مجالس إدارة الجمعيات الأهلية (دراسة مطبقة على جمعيات تنمية المجتمع بأسوان). المؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مج7.
- عبد المطلب، إبراهيم عبد السلام أحمد ؛ السكيّتي، محمد بن إبراهيم. (2021). أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الجودة الشاملة. بالتطبيق على عينة لآراء العاملين في المجلس الأعلى للجودة الشاملة. المتقال للعلوم الاقتصادية والإدارية وتكنولوجيا المعلومات، 6(2).
- عبد الواحد، محمد عرفات. (2011). دور الثقافة التنظيمية في تطوير أداء الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمنظمات غير الحكومية. بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين للخدمة الاجتماعية "الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية"، مج 12، القاهرة، جامعة حلوان.

- عثمان، عبد الرحمن صوفي ؛ عمران، نصر خليل محمد. (2024). تفعيل دور الإشراف في التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. مجلة كلية التربية بتفهننا الأشراف، 2(1).
- عثمان، عبد الرحمن صوفي وآخرون (2003). مدخل الخدمة الاجتماعية " التطور - الطرق - المجالات"، القاهرة: مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي بجامعة حلوان.
- عفيفي، عبد الخالق محمد (2007). الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع " موجهات نظرية - تطبيقات عملية ". القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع .
- عفيفي، عبد الخالق محمد (2012). طريقة تنظيم المجتمع المهنية والممارسة العملية مع رؤية تطبيقية في إطار البحث العلمي، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- علي، ماهر أبو المعاطي (2000). دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، القاهرة: مركز نور الإيمان.
- علي، ماهر أبو المعاطي (2009). الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث، ص 438.
- قاسمي، فاطمة الزهراء؛ قاسمي، فوزية. (2020). القيم التنظيمية وعلاقتها بتنمية الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادار. محمد ، محمد عبد الفتاح. (2007). الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- محمود، رضوان، محمود على. (2020). معوقات جودة التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية 21، ع 21، ج1.
- محمود، شحاته، عصام. (2011). جودة التدريب الميداني كأحد معايير الاعتماد لمعاهد الخدمة الاجتماعية: دراسة مطبقة على طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بسوهاج. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع 30، ج 3.
- محمود، مشيرة محمود احمد. (2021). تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق متطلبات جودة التعليم الهجين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع53، ج3.
- مختار، عبد العزيز عبد الله. (2006) . معايير الجودة في تعليم الخدمة الاجتماعية ، المؤتمر العلمي التاسع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد السابع.
- نغاق & مريا. (2014). دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء المورد البشري (Master's thesis). <http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/4843>
- هتاهت، المهدي & بودرع، مسعود. (2023). أثر الثقافة التنظيمية في كفاءة الموارد البشرية-دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحي جيجل Journal . of Quantitative Economics Studies (JQES), 9(1).
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. International Journal of Advances in Engineering and Management, 3(1).
- Coleman, G., & Ingram, H. (2004). A new approach to benchmarking learning and development strategy. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 16(1).
- Francis, J., & Others. (1986). Social Work Treatment. London: Macmillan Publishers.
- Jaffee, D. (2001). Organization theory: Tension and change. University of North Florida, Mc Graw Hill .
- Paul , F. (2010). Organizational culture types in improving performance in public sector organization. PHD, Capella University, united states.
- Hauser, M. (1998). Organizational culture and innovativeness of firms-an integrative view. International Journal of Technology Management, 16(1-3).

- Healy, K. (2022). *Social work theories in context: Creating frameworks for practice*. Bloomsbury Publishing.
- Parker , J. (2007). *Organizational Culture and Job satisfaction in non-governmental organizations*, Maryland university college.
- Meier, B., & Lock, J. E. (2003). *Contemporary management of patent foramen oval*. *Circulation*, 107(1).
- Khan, U. R., Kanwal, K., & Arshad, U. (2017). *Influence of organizational culture on training effectiveness*. *International Journal of Multidisciplinary and Current Research*, 5.