

عنوان البحث

**التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع اعتماداً على نموذج التغيير
المخطط لتعزيز العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث**

اعداد

الدكتورة/ حسنة مالك سالم الشفخ

أخصائي اجتماعي أول بمدرسة المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا
دكتوراه الفلسفة في الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع كلية التربية جامعة الازهر

عنوان البحث: التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع اعتماداً على نموذج التغيير المخطط لتعزيز العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى إجراء تدخل مهني مع إحدى فرق العمل التي تعمل في مجال رعاية الأحداث وذلك من أجل معرفة عائد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع التي تعتمد على استخدام نموذج التغيير المخطط في تعزيز العمل الفرقي داخل المؤسسة وخاصة في خمسة أبعاد هم (التدريب و التخطيط والمشاركة والانجاز والتقييم) ووفقاً لذلك اعتمد على المنهج شبه التجريبي واتبع التدخل بطريقة القياس القبلي والبعدى على مجموعة واحدة تضمنت جميع فريق العمل والذي يبلغ عددهم (٢٥) مفردة وذلك من خلال إعداد استمارة استبان بعنوان : تعزيز العمل الفرقي في العمل المؤسسي بهدف قياس المستوي القبلي، ومن ثم تطبيق برنامج التدخل بنموذج التغيير المخطط خلال الفترة الزمنية للتجربة من ٢٠٢٤/١/١٥ حتى ٢٠٢٤/٣/١٥، ومن ثم إجراء قياس بعدي لنفس الاستمارة على نفس المجموعة، وبناء على ذلك جاءت النتائج تظهر صحة الفروض البحثية وتدل على وجود عائد لاستخدام نموذج التغيير المخطط بطريقة تنظيم المجتمع فتعزيز العمل الفرقي بمؤسسة رعاية الأحداث محل التطبيق المكاني بالبحث.

الكلمات المفتاحية:

التدخل المهني، تنظيم المجتمع، التغيير المخطط، العمل الفرقي، رعاية الأحداث.

Abstract:

The current Research aimed to conduct a professional Intervention with one of the work teams working in the field of juvenile care in order to know the return of the professional intervention in a method of organizing society that depends on the use of the planned change model in strengthening Team work within the institution, especially in five dimensions: (training, planning, participation, Achievement, and evaluation). Accordingly, it was based on the quasi-experimental Approach and the Intervention was followed by a pre- and post-measurement method on one group that included the entire work team, which numbered (25) Individuals, by preparing a questionnaire entitled :

Strengthening Team work in institutional work with the aim of measuring the pre-level Then, the Intervention program will be applied using the planned change model during the time period of the experiment from 15/1/2024 to 15/3/2024, and then a post-measurement of the same form will be conducted on the same group. Accordingly, the Results showed the validity of the Research hypotheses and indicate that there is a return to using the planned change model in a community organization method in enhancing teamwork in the juvenile care institution in place of the spatial application. Search.

Keywords:

Professional intervention, community organization, planned change, teamwork, juvenile care.

المقدمة العامة للبحث:

يعتبر انحراف الأحداث ظاهرة اجتماعية بكل أبعادها، وقد عانت منها كافة المجتمعات قديماً وحديثاً، وأصبحت صورتها الآن أخذت أبعاداً أكثر حدة وخطورة على المجتمع (موسي، ٢٠٠٣، ص. ١١)، ويزداد معدل الجريمة كلما زادت ظروف المجتمع صعوبة ولم تجد من يحد من خطورتها وعلاج هذه المشكلة أو على الأقل التخفيف من حدتها، والتي لا يتم ذلك إلا من خلال مؤسسات تقوم برعاية واحتضان هؤلاء الأطفال وحمايتهم من ألوان الانحراف المختلفة والمتنوعة في مؤسسات رعاية الأحداث ... وغيرها، وذلك عن طريق ما تقدمه للأحداث المودعين بها من برامج وخدمات يمكن من خلالها تعديل سلوكهم وخروجهم للمجتمع أفراداً أسوياء قادرين على تحقيق التقدم والتنمية، ويرجع الاهتمام بمشكلة انحراف الأحداث إلى أن انحراف عدد كبير من الأحداث يعوق إعداد الأجيال الجديدة إعداداً يضمن سلامة المجتمع وأمنه وقوته فهم يشكلون جزءاً فاقداً من القوى البشرية السوية المرتبطة بالمجتمع وأماله وكذلك أن الدولة تسعى جاهدة لتغيير المجتمع خلال عمليات التغيير الاجتماعية والاقتصادية وتفاقم تلك المشكلة يعوق كل جهد يبذل في هذا الشأن (غباري، ٢٠٠٥، ص. ٢٤٩).

أما عن حجم ظاهرة انحراف الأحداث في المجتمع المصري فقد أشارت إحصائيات المركز الوطني لحقوق الإنسان بأن جرائم الأحداث تقدر سنوياً بمعدل ٢٤٥١ جريمة (المركز الوطني لحقوق الإنسان، ٢٠١٣)، وقد أكدت إحصائيات المركز القومي للبحوث الجنائية بأن عدد الأحداث المنحرفين على مستوى الجمهورية يساوي ٣٢٢٣١ حدثاً ما بين أحداثاً مودعين بمؤسسات رعاية الأحداث وخارج تلك المؤسسات، كما أكدت هذه الإحصائيات بأن عدد مؤسسات رعاية الأحداث على مستوى الجمهورية

يقدر بعدد ٢٤ مؤسسة منها ١٨ مؤسسة مخصصة للأطفال الذكور ، ٦ مؤسسات للفتيات (المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ٢٠١٥) ، حيث تبلغ نسبة الجناح في المجتمع المصري بين الذكور إلى الإناث ٤ : ١ وتشير الإحصاءات أيضاً أن أعلى نسبة من المتهمين في جناح الأحداث (٨٢%) من مجموعهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١١-١٥) عاماً ، تليها نسبة الأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٨-١٠) سنوات ، ثم نسبة الأحداث الذين يبلغون السابعة أو أقل (شفيق ، ٢٠٠٧ ، ص. ١٢٨ - ١٢٩) ، هذا وتتمثل المؤسسات التي تقوم برعاية الأحداث المنحرفين في مؤسسات رعاية الأحداث، حيث تقوم بتقديم أوجه الرعاية المختلفة من رعاية نفسية ورعاية صحية و رعاية تعليمية ورعاية مهنية ورعاية اجتماعية... وغيرها، وذلك من خلال عدد من المتخصصين العاملين بمؤسسات رعاية الأحداث (علي ، ٢٠٠٣ ، ص. ٢٠٩) ، ولكن لا يمكن أن تخلو أي منظمة من وجود بعض المعوقات والمشكلات التي قد تعوق المنظمة عن تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، حيث إن المنظمات والعمل الفرقي بداخلها يواجهون حاضراً ومستقبلاً ذا متطلبات متعددة بشكل هائل ويعانون من العديد من المشكلات التي تعوقهم عن القيام بأدوارهم بالشكل المطلوب (محمود، السيد، ٢٠١٢ ، ص. ٦) .

ومن هنا كان لابد من العمل على تجميع وتنسيق هذه الجهود الفردية والعمل على تكاملها معاً في شكل عمل فرقي قائم على الجهود الجماعية التي أصبحت تمثل اتجاهاً حديثاً في الخدمة الاجتماعية وفي كثير من التخصصات ؛ لذا كان لابد من اختيار أحد النماذج لتدعيم العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث ، وقد تم الاعتماد على نموذج التغيير المخطط، حيث يعد هذا النموذج من النماذج التي تؤكد على الشراكة ويهتم بتحقيق التفاعل العملي بين الأعضاء ويساعد على نجاح القيادة بأي منظمة ويجعل القادة يتميزون عن القادة الإداريين التقليديين بمجموعة من الخصائص منها أنهم محركون لجهود التغيير في المؤسسة، وأيضاً قيامهم أثناء مرحلة تغيير حقيقي بإثارة الحماس والدافعية للتغيير لدى العمل الفرقي وقيادته بفاعلية نحو التطوير ، كما أن نموذج التغيير المخطط يساعد العاملين بالمنظمات المختلفة على اكتساب الثقة في قدراتهم والسعي نحو إنجاز العمل وتطويره بإتقان ويجعل كل عضو في المؤسسة يقدر طاقات الأفراد العاملين معه واستغلالها في صالح العمل وجودته (المخامرة، ٢٠١٠ ، ص. ٧٨) .

الدراسات السابقة:

تضمن البحث عدداً من الدراسات التي تناولت أهمية التغيير المخطط في المؤسسات وأهمية العمل الفرقي والابتعاد عن العمل الفردي من أجل نجاح أهداف المؤسسة ومن هذه الدراسات ما يلي: دراسة

(محمد ، ١٩٩٥)، حيث توصلت إلى نتائج أهمها أن المهارة التي اكتسبها الطلاب من خلال الأخصائي الاجتماعي هي مهارة مواجهة المشكلات، مهارة مساعدة الآخرين، مهارة المسؤولية الاجتماعية، مهارة تكوين العلاقات الاجتماعية، وأن نسبة ٦٩% من أعضاء العمل الفرقي بالمدارس يرون أن الأخصائي الاجتماعي يلعب دوراً هاماً في مساعدة العمل الفرقي على مواجهة مشكلات المجتمع المدرسي، وقد أوصت الدراسة بمحاولة التغلب على المعوقات التي تحد من أداء الأخصائي الاجتماعي لدوره في العمل الفرقي بالمدرسة، وتوفير كافة الامكانيات التي يمكن من خلالها تدعيم دور الأخصائي الاجتماعي بالمدرسة، أما دراسة (حسين ، ٢٠٠١)، كان من أهم نتائجها أن الدور الفعلي للأخصائي الاجتماعي به قصور واضح وهناك بعض المعوقات التي تعوق قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره مع فريق العمل بمشروع التنمية الريفية وهذه المعوقات بعضها يرجع للأخصائي الاجتماعي نفسه وبعضها يرجع لفريق العمل وتمثلت هذه المعوقات في عدم التعاون بين الأخصائي الاجتماعي وفريق العمل مما يؤثر على تحقيق الأهداف، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تحقيق التعاون والتكامل بين دور الأخصائي الاجتماعي وباقي أعضاء الفريق حتى يحقق فريق العمل أهدافه، وأوصت دراسة (Hydutg 2001 Giwe) K، بضرورة اكتساب العمل الفرقي المهارات السابقة حتى ينجح في تحقيق أهدافه وانفتحت معها الدراسة الحالية في اهتمام كل منهما بتناول العمل الفرقي واختلفت معها في نوع الدراسة، نوع المنهج ، المجال المكاني، المجال البشري، الأهداف، واستفادت منها الدراسة الراهنة في التعرف على أهم مهارات العمل الفرقي والتي يمكن الاستفادة منها في الدراسة الحالية، وتوصلت دراسة (حجازي، ٢٠٠٢) ، إلى أن العوامل التي تساعد المنظم الاجتماعي وفريق العمل المهني على أداء أدوارهم بنجاح هو الاتصال بالهيئات والمنظمات المختلفة التي يمكن الاستفادة من مواردها ومن الخبراء العاملين بها وكذلك تنوع الدورات التدريبية خارج المؤسسة، وتوصلت دراسة (البليسي، ٢٠٠٢) ، إلى عدد من النتائج أهمها أن استراتيجيات التغيير المخطط تختلف باختلاف الأساليب القيادية المستخدمة لتحقيق أي تغيير يحدث في المؤسسة، وكذلك أن القيادة الإدارية لها دور في تحقيق أهداف المؤسسة، وأوصت هذه الدراسة بأن اختيار استراتيجيات التغيير المخطط يجب أن يتم في ضوء أهداف التغيير المخطط المطلوب تحقيقها وأسلوب القيادة المتبع بالمؤسسة، أما دراسة (العزام، ٢٠٠٢) ، توصلت إلى عدد من النتائج أهمها: أن المبحوثين أبدوا رغبة عالية في التوجه نحو استخدام نموذج التغيير المخطط، وأن تحقيق التغيير المخطط بالشكل المطلوب يتوقف على الاختيار الأمثل للاستراتيجيات والأساليب والأدوات والتكنولوجيا داخل المؤسسات، وقد أوصت الدراسة بضرورة استخدام نموذج التغيير المخطط لما له من أهمية في تحقيق الأهداف المؤسسية، أما دراسة (إلياس، ٢٠٠٣) ، توصلت إلى عدد من النتائج أهمها ضرورة تدعيم التعاون بين الأخصائي الاجتماعي والتخصصات الأخرى في العمل الفرقي، وأن يستفيد

كل منهم بخبرات وتخصص الآخر وضرورة وجود توازن بين أعضاء العمل الفريقي لتحقيق الأهداف، وأوصت الدراسة بالعمل على تحقيق التكامل بين مختلف التخصصات والتغلب على المعوقات التي تحد من دور الأخصائي الاجتماعي كممارس عام وتؤثر على قيامه بمسئوليته تجاه الشباب الجامعي في إطار تكامل العمل الفريقي، كما توصلت دراسة (Cooper, 2004) ، أن التغيير المخطط أمر ضروري وحتمي لكل مؤسسة فهو يعبر عن حقيقة التطور الحضاري، وأن الحاجة للتغيير ترافق أوجه أنشطة المؤسسة جميعها وتزداد بنمو وتعقيد المؤسسة، وأن التغيير المخطط يساعد على المواءمة بين المؤسسة والمتغيرات البيئية المؤثرة فيها، وتوصلت دراسة (Stewart & Kringas, 2005) ، أن من أهم العوامل التي تقود إلى نتائج ناجحة في التغيير المخطط هي: توافر القيادة الفعالة، دعم الإدارة العليا، توافر موارد كافية، احترام الثقافة التنظيمية، الاهتمام بالاتصال كأداة من أدوات تنفيذ التغيير، توافر عنصر الإبداع والابتكار، تحديد أسلوب التغيير، أما دراسة (رمضان ، ٢٠٠٥) ، توصلت إلى عدد من النتائج أهمها: صلاحية نموذج التغيير المخطط لإحداث التطوير بالمنظمات، وأنه في حالة الإقدام على التغيير المخطط بشكل لا يستند إلى أسس علمية لأن ذلك يؤدي لفشل التغيير المخطط، وتبين وجود علاقة ايجابية بين كل من عوامل الخبرة ، السن، المركز الوظيفي للعاملين بالمنظمات وبين الاستجابة للتغيير المخطط، وأوصت هذه الدراسة بضرورة انتهاز نموذج التغيير المخطط لما له من دور في إحداث التطوير بالمنظمات المختلفة، وبالنسبة لدراسة (القواسمة، ٢٠٠٥) ، فقد توصلت إلى أن من أهم عوامل نجاح التغيير المخطط هي كما يلي: تدريب القائمين بالعمل على استخدام نموذج التغيير المخطط، وتوافر الموارد والإمكانات اللازمة لتحقيق التغيير المخطط، واستخدام التكنولوجيا، وإقناع العاملين بالمنظمة بضرورة استخدام نموذج التغيير المخطط، والاهتمام بالتخطيط الجيد وتحديد الأهداف المطلوب التوصل إليها من خلال التغيير المخطط، أما دراسة (Jimmieson & Peach, 2006)، فكان من أهم نتائجها أن مشاركة الموظفين في عملية التغيير المخطط وتقبلهم له تفاوتت ما بين مشاركة متوسطة ومشاركة عالية وذلك وفقاً لمعتقداتهم واتجاهاتهم نحو التغيير المخطط، وأوضحت نتائج الدراسة أيضاً وجود شبه اتفاق بين أفراد العينة على السعي إلى إيجاد تطبيق فعلي لنموذج التغيير المخطط خاصة فيما يتعلق بالمعارف المتعلقة بالابتكار في المنظمات، أما دراسة (Hans, Martin, 2007) ، توصلت إلى نتائج عديدة من أهمها وجود اختلافات في سمات العمل الفريقي بين الدول وترجع هذه الاختلافات إلى ظروف العمل ونوعية العمل الفريقي ودرجة التطوير المهني، وتوصلت دراسة (Eisenstat, Beer & 2009)، أن السبب الرئيس الذي يدفع المنظمات لإجراء التغيير المخطط هو العمل على مواجهة التغييرات المجتمعية المتزايدة، كما أوضحت الدراسة أن هناك عدد من الوسائل التي يمكن استخدامها لتحقيق التغيير المخطط وهذه الوسائل هي: وجود فرق للعمل يكونوا مسئولين عن القيام

بالتغيير المخطط، وتوزيع الأدوار والمسئوليات على فرق العمل، وتوافر الموارد اللازمة لإجراء التغيير المخطط، وكان من أهم نتائج دراسة (الغيثي، ٢٠٠٩)، أن من أهم عوامل نجاح إدارة الجودة الشاملة هو تشجيع التحول من الطرق الفردية لأداء العمل إلى الطرق الجماعية من خلال تنمية مهارات العمل الفرقي وإلزامه بإنجاز أهداف محددة، وتأسيس وتوطين ثقافة العمل الفرقي هو أحد المرتكزات النظرية لمدخل إدارة الجودة الشاملة وهو أحد شروط نجاحها، وأن العمل الفرقي يساعد في تشجيع التعليم المشترك، وأوصت الدراسة بضرورة مزاوله العمل الفرقي في المنظمات المختلفة والعمل على تكامل المهارات والمعارف وتوجيهها نحو تحقيق الهدف العام للمنظمة، وقد أظهرت دراسة (المنجي، ٢٠١٠)، أن ممارسة التغيير المخطط يتطلب قيادة مؤهلة للسيطرة على المشكلات التي تواجه المنظمات، والاهتمام بوضع الخطط والاستراتيجيات التي تتناسب مع الأهداف المطلوب تحقيقها، واستخدام كافة الطاقات والموارد وتطويرها لتنفيذ التغيير المخطط، وضرورة توافر المهارات الإدارية، الفنية، السلوكية اللازمة لتطبيق نموذج التغيير المخطط، وأوصت الدراسة بضرورة استخدام نموذج التغيير المخطط، حيث أنه يمكنه إحداث تحول بالمؤسسات المختلفة من واقع يعاني من مشكلات تعوقه عن التطوير إلى واقع أفضل والمضي به قدماً نحو تحقيق أهدافه المستقبلية، أما دراسة (محمد، ٢٠١٠)، فكان من أهم نتائجها: أن نموذج التغيير المخطط له مردود وتأثير إيجابي على الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي، وبالتالي على أدائه لدوره، وتوصلت دراسة (Melin Emilsson, 2011)، أن الخدمة الاجتماعية لها دور إيجابي وفعال بالنسبة للعمل الفرقي فهي تسعى لتحقيق التعاون بين أعضاء العمل الفرقي وأيضاً تهتم بمساعدة العمل الفرقي على القيام بمهامه بشكل تكاملي مما يكون له أثر إيجابي على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمات المختلفة، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بأداء الأدوار بشكل تكاملي بين التخصصات المختلفة؛ لأن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق الأهداف، أما دراسة (Burtscher Manser, 2012)، توصلت إلي أن أداء العمل الفرقي في مجال الرعاية الصحية له مردود إيجابي في هذا المجال، وأوصت الدراسة بالعمل على انتهاج أسلوب العمل الفرقي في مختلف المؤسسات لما له من تأثير إيجابي وتحقيقه للعديد من الفوائد للمؤسسة، أما دراسة (علي، ٢٠١٣)، توصلت إلي أن أعضاء العمل الفرقي بمكاتب تسوية المنازعات بمحكمة الأسرة يعملون من خلال تبادل المقترحات فيما بينهم عند وضع خطط العلاج وذلك للوصول لأفضل النتائج وكذلك وجود تعاون بين الأخصائي الاجتماعي وباقي أعضاء العمل الفرقي في أداء المهام المطلوبة منهم، وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة الحد من المعوقات التي تواجه العمل الفرقي وتحد من أدائه لأدواره بمكاتب تسوية المنازعات بمحكمة الأسرة، كما توصلت دراسة (Xiao, Parker, Mansert, 2013)، إلي أن نجاح الجهود التعاونية للعمل الفرقي في مجال الرعاية الصحية بدرجة كبيرة، وأنه من العوامل التي

تؤدي إلى تحسين أداء العمل الفريقي توافر التدريب المستمر لأعضاء العمل الفريقي ، تشجيع المقترحات المستقبلية، وأوصت الدراسة بضرورة تعميم العمل الفريقي بالمؤسسات المختلفة وكان من أهم نتائج دراسة (Deneckere & Euwema, 2013) ، أن للعمل الفريقي تأثير إيجابي على تنمية معارف ومهارات العاملين بمجال الرعاية الصحية ، وقد اتفق معها البحث الحالي في تناول كل منهما لأسلوب العمل الفريقي ، واختلفت معها في المجال المكاني والعينة ونوع الدراسة ونوع المنهج، وتوصلت دراسة (مرعى ، ٢٠١٤) ، إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام نموذج التغيير المخطط في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتفعيل المشاركة المجتمعية بين الجمعيات الأهلية ومدارس التعليم المجتمعي، وأوصت هذه الدراسة بضرورة استخدام نموذج التغيير المخطط في المنظمات المختلفة.

مشكلة البحث:

يمثل العمل الفريقي بوجه عام مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق تجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم، وفرق العمل هي جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين كافة الأعضاء ، ومن هنا يتضح أن ما يميز فرق العمل عن الجماعة هو أهمية وجود المهارات المتكاملة لدى الفريق لأداء المهام الوظيفية، وبناء على ذلك يتضح أن الدراسات السابقة والاطار النظري للبحث أوضح ثمة حاجة إلى التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط كإحدى النماذج العلمية المستخدمة في طريقة تنظيم المجتمع، والتي افترض عند استخدامها يمكن تحسين مستوي العمل الفريقي داخل مؤسسات رعاية الأحداث، وذلك تزامنا مع زيادة معدل الجريمة ؛ لأنه كلما زادت ظروف المجتمع صعوبة ولم تجد من يحد من خطورتها وعلاج هذه المشكلة أو على الأقل التخفيف من حدتها لا يتم ذلك إلا من خلال مؤسسات رعاية الأحداث ، وذلك عن طريق ما تقدمه للأحداث المودعين بها من برامج وخدمات يمكن من خلالها تعديل سلوكهم وخرجهم للمجتمع أفراداً أسوياء قادرين على تحقيق التقدم والتنمية، ومن هنا كان لا بد من العمل على تجميع وتنسيق هذه الجهود الفردية والعمل على تكاملها معاً في شكل عمل فريقي قائم على الجهود الجماعية التي أصبحت تمثل اتجاهاً حديثاً في الخدمة الاجتماعية وفي كثير من التخصصات وخاصة طريقة تنظيم المجتمع التي تمتلك العديد من النماذج التي قد يمكن من خلالها تحقيق ذلك ، ومن بينها نموذج التغيير المخطط الذي قد يساعد العاملين بالمنظمات المختلفة على اكتساب الثقة في قدراتهم والسعي نحو إنجاز العمل وتطويره بإتقان ويجعل كل عضو في المؤسسة يقدر طاقات الأفراد العاملين معه، ونتيجة لما سبق عرضه فكان لا بد من التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع؛ حيث أصبحت هذه الطريقة ضرورة من ضروريات الحياة في مجتمع متشابك معقد وأصبحت أيضاً وسيلة لا يمكن إغفالها في رفع مستوى الحياة لمجموع المواطنين

هذا فضلاً عن أن نموذج التغيير المخطط يساعد في إحداث الانسجام والتوافق بين المنظمة والبيئة المحيطة بها غير أنه يعمل على تطوير حلولاً تنظيمية وإبداعية يساعد العاملين بالمنظمة على التطوير والابتكار والتجديد، ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في: التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع اعتماداً على نموذج التغيير المخطط في تعزيز العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث لتعزيز كل من التدريب، التخطيط، المشاركة، الإنجاز، التقويم.

أهمية البحث:

-المساهمة في مساعد العاملين بمؤسسات رعاية الأحداث على أداء أدوارهم بشكل أفضل من خلال العمل الفرقي المتكامل والتخلي عن العمل الفردي.
-تعديل سلوك الحدث عن طريق تقديم خدمات وأوجه رعاية متكاملة.
-تماشياً مع المتطلبات العالمية برعاية الأحداث لارتباطها بتحقيق التنمية المجتمعية.

أهداف البحث:

-التحقق من اختبار فاعلية التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع اعتماداً على نموذج التغيير المخطط لتعزيز العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث في كل من: (التدريب، التخطيط، المشاركة، الإنجاز، التقويم).
-تعزيز العمل الفرقي من خلال تحقيق الإقناع بأهمية التخطيط للعمل الفرقي ، لتحقيق الأهداف المبتغاة من مؤسسات رعاية الأحداث.
-تعميم النتائج التي سوف يتم التوصل إليها من خلال برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج التغيير المخطط على المؤسسات المشابهة قدر الإمكان.
-إثراء البناء المعرفي والنظري لمهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة في مجال حيوي ألا وهو مجال رعاية الأحداث.

فروض البحث:

الفرض الرئيس: توجد فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع اعتماداً على نموذج التغيير المخطط وبعده لتعزيز العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.
وللتحقق من ذلك الفرض الرئيس تتفرع هذه الفروض التالية:
-توجد فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في توافر التدريب في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.
-توجد فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في توافر التخطيط في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في توافر المشاركة في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.
-توجد فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في أهمية الانجاز في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.
-توجد فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في إجراء التقويم في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.

مفاهيم البحث:

مفهوم نموذج التغيير المخطط:

يعرف بأنه نموذج ممارسة متدرج يهتم بكيفية القيام بعملية التغيير المخطط التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي لمساعدة أنساق العملاء للوصول إلى أهدافهم (Bradbord & Chorlesr,2006,P.35).

مفهوم تعزيز العمل الفرقي:

يقصد بتعزيز العمل الفرقي تجويد العمل الجماعي في المنظمات من خلال تحليل ثقافة العمل الفرقي وتطوير مهارات التجديد وتحديد الأهداف وحل المشكلات (سيسل، ٢٠٠٠، ص. ٣٢٥).

مفهوم العمل الفرقي:

هو مجموعة صغيرة نسبياً مكونة من أفراد تربطهم بعضهم البعض علاقات اعتمادية متبادلة ويتفاعلون مباشرة مع بعضهم البعض بطريقة منسقة نحو تحقيق هدف مشترك (Dettmed, Linda & Normas, 2003,P. 81).

وكذلك يعرف قاموس "ويستر" العمل الفرقي على أنه مجموعة المتخصصين يؤدي كل عضو منهم دوره بدقة وفاعلية لتحقيق هدف مشترك (Webster Dictionary,1999,P.1267).

مفهوم مؤسسات رعاية الأحداث:

تعرف مؤسسات رعاية على أنها مؤسسات تعد لإيداع الأحداث المحكوم عليهم بقصد إعادة تنشئتهم اجتماعياً وتأهيلهم وإعدادهم للعودة للبيئة الطبيعية بعد إعدام البيئة لذلك ثم متابعتهم بعد تخرجهم من خلال برامج الرعاية اللاحقة ضماناً لتكيفهم مع البيئة الطبيعية (الصدقي، وآخرون، ٢٠٠٢، ص. ١٧٧).

مفهوم التدخل المهني:

يمكن تعريف التدخل المهني على أنه الجهود الموجهة لإيجاد نوع من التكيف في العلاقات بين الجماعات والمنظمات لتتميتها أو لإحداث التغيير فيها في محاولة لإشباع الاحتياجات الاجتماعية أو حل المشكلات المحلية (فؤاد، ١٩٩٤، ص. ٢٦٤).

الموجه النظري للبحث (نموذج التغيير المخطط):

يعرف نموذج التغيير المخطط على أنه أسلوب يمكن من خلاله جعل المنظمة تعمل بشكل أفضل ويتضمن العمل بشكل مكثف ومستمر على مر الوقت وبأسلوب منظم ومحدد الهدف ومعلومات صحيحة عن المنظومة وكيفية تغييرها (السكري، ٢٠١٣، ص. ٥٤٤).

يتميز نموذج التغيير المخطط بخصائص رئيسة هي:

- يفترض هذا النموذج أن الأخصائيين الاجتماعيين يكتسبون قاعدة معرفية انتقائية ومدى واسع من المهارات لاستهداف أنساق من أي حجم، إضافة إلى قاعدة من القيم المهنية وهذا الأساس يعكس الطبيعة المتفردة للخدمة الاجتماعية.

- يركز هذا النموذج على عملية التغيير التي تؤكد على تقدير مواطن قوى العميل وتتم من خلال خطوات إرشادية تتمثل في الاستقبال والارتباط وجمع البيانات والتقدير والتخطيط والتعاقد وتنفيذ التدخل المهني والمراقبة والتتبع والتقويم النهائي وإنهاء التدخل المهني.

- يفترض هذا النموذج أن أي مشكلة يمكن تحليلها وتناولها من مستويات عديدة للتدخل فهذا النموذج يتضمن مستويات رئيسية هي (الميكرو، الميزو، الماكرو) كأهداف للتغيير أو للنسق المستهدف للأخصائيين الاجتماعيين.

- يستخدم هذا النموذج العديد من الأساليب والطرق الفنية التي تتسم بالمرونة في التطبيق لحل مشكلات العملاء.

مكونات نموذج التغيير المخطط:

هناك ثلاث مكونات أساسية يقوم عليها نموذج التغيير المخطط تتمثل في:

عملية التغيير وتتضمن تسع خطوات أساسية هي: التعرف على فرصة التغيير، تحليل فرصة التغيير، تحديد الأهداف والأغراض، تصميم وبناء إطار يتضمن جهود التغيير، موارد التخطيط، إعداد جهود التغيير، متابعة جهود التغيير، تقويم جهود التغيير، تعديل واستقرار التغيير.

مناطق الممارسة: تتحدد مناطق الممارسة في هذا النموذج في المنظمات والمجتمع المحلي نفسه وبمعنى آخر فإن أخصائي تنظيم المجتمع قد يطلب منه تقديم خدمات جديدة أو أفضل للناس من خلال المساعدة في تغيير المنظمة أو المجتمع المحلي.

ثالثا: أنماط التدخل: أن مداخل أو أنماط جهود التدخل تتمثل في الإبداع أو التعديل في السياسة والإبداع أو التعديل في البرنامج أو فكرة المشروع. (Rex, Milton&William,1994, PP. 92-93)
الأسباب الدافعة للقيام بالتغيير المخطط:

التغيرات الخارجية: وهي تغيرات تحدث في البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة ومنها: التغير السريع في الأساليب الفنية والتكنولوجية المحيطة، التغير في هياكل القيم الاجتماعية مثل قيم التعليم وقيم العمل. **التغيرات الداخلية وتتضمن:** تغيرات في الأساليب والإجراءات ومعايير العمل. تغيرات في هياكل العمالة والوظائف وعلاقات العمل، تغيرات في أساليب التخطيط والتنظيم والتنسيق والرقابة، تغيرات في علاقات السلطة والمسئولية والمركز والنفوذ كل هذه التغيرات السابقة تحكم على المنظمات بضرورة إجراء التغيير المخطط حتى تتمكن من تحقيق أهدافه (ماهر، ٢٠٠٥، ص. ٦٠) ، التغير المخطط ضروري بسبب التحولات العديدة في المجتمع والأفراد والموارد والحاجات والمنافسة والتحديات والفرص ونقاط الضعف وعناصر القوة والتغيرات الأخرى المؤثرة (النجار، ٢٠٠٧، ص. ٣٣٢).

-**استراتيجيات التغيير المخطط ما يلي:** الاستراتيجية العقلانية التجريبية، الاستراتيجية المعيارية التعليمية، استراتيجيات القوة الجبرية، الاستراتيجية الاستطلاعية التقييمية للتغيير المخطط.

المفهوم الاجرائي لتعزيز العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث:

يقصد به تحسين وتدعيم الأدوار المهنية التي يقوم بها فريق العمل داخل المنظمة اعتماداً على استخدام نموذج التغيير المخطط داخل منظمة العمل والذي يؤكد على توفير الوقت والجهد واستغلال الإمكانيات والابتعاد عن الازدواجية وإمكانية التغيير في أسلوب العمل الجماعي بصورة مرضية وعالية الجودة، والذي يمكن تحقيقه من خلال تطبيق استمارة استبيان قبلية توضح مستوي التدريب، التخطيط، المشاركة، الإنجاز، التقويم، ثم إعادة تطبيقها بعد التدخل المهني ببرنامج زمني محدد لقياس الفروق الإحصائية للتأكد من مستوي التحسن لدي فريق العمل.

الإجراءات المنهجية للبحث:

نوع البحث: اعتمد البحث على الدراسات التجريبية والذي يمثل تقدير عائد التدخل المهني من خلال استخدام نموذج التغيير المخطط كأحد النماذج المستخدمة في طريقة تنظيم المجتمع بهدف تعزيز العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.

المنهج المستخدم: تم استخدام المنهج شبه التجريبي باستخدام المجموعة الواحدة، حيث طبق عليها قياس قبلي وبعدي لمعرفة عائد التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط في تعزيز العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.

الأدوات المستخدمة: تمثلت في استمارة استبيان بعنوان: تعزيز العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث، وتضمنت خمسة أبعاد رئيسة وهي: (التدريب للعمل الفرقي، التخطيط للعمل الفرقي، المشاركة للعمل الفرقي، الإنجاز للعمل الفرقي، التقويم للعمل الفرقي) وكل بعد يتضمن (٦) عبارات بإجمالي عبارات (٣٠) عبارة، كما تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي في استجابات العينة، حيث إن نعم = ٣، إلى حد ما = ٢، لا = ١.

صدق المحكمين لأداة البحث: تم عرض الأداة في صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين من السادة الأساتذة بعضهم أعضاء هيئة التدريس بالخدمة الاجتماعية، وبعضهم الخبراء الممارسين، وقد تم تحكيم الأداة في ضوء الاتفاق على نسبة (٨٠%) وبعد مراجعة التحكيم تم تعديل العبارات وتصحيحها والانتقال للتأكد من إجراءات الثبات.

التأكد من ثبات الأداة: تم تطبيق الأداة على (١٠) مفردات من أعضاء العمل الفرقي بعدد من المؤسسات التي تعمل في مجال رعاية الأحداث والتي جاءت نتائجها تظهر أن معامل الفاكرونباخ للثبات = (٠.٨٧) وهي قيمة قوية يمكن الاعتماد عليها في التوصل إلى النتائج النهائية للبحث.
مجالات البحث:

المجال المكاني: تم تطبيق البحث في مؤسسة الشباب بعين شمس بالقاهرة.

المجال البشري: تضمن جميع أعضاء العمل الفرقي بمؤسسة رعاية الأحداث وعددهم (٢٥) عضواً.
البيانات الديموغرافية للمجال البشري:

جدول رقم (١)

يوضح توزيع أعضاء العمل الفرقي حسب النوع

النسبة %	التكرار	البيان	م
٨٠%	٢٠	ذكر	أ
٢٠%	٥	أنثى	ب
١٠٠%	٢٥	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن عدد الذكور يمثل (٨٠%) بينما تمثل الإناث نسبة (٢٠%) وهذا يظهر أن المؤسسة محل التطبيق بها تباين كبير في متغير النوع.

جدول رقم (٢)

يوضح نوعية المؤهل الدراسي لأعضاء العمل الفرقي

م	البيان	التكرار	النسبة %
أ	مؤهل متوسط	٨	٣٢%
ب	مؤهل فوق المتوسط	-	-
ج	مؤهل عال	١٧	٦٨%
د	دراسات عليا	-	-
المجموع		٢٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن غالبية أعضاء العمل الفرقي من ذوي المؤهلات العليا بنسبة (٦٨%) ويعتبر هذا من العوامل التي يمكن استثمارها في تحقيق الهدف الرئيس للبحث، حيث إن ذلك يدل على مدى الوعي والثقافة التي تتميز بها هذه الفئة، وبالتالي يبشر بقبوليتها لتقبل التغيير ويلبيها نسبة (٣٢%) من المؤهلات المتوسطة وتتمثل هذه الفئة في الإداريين وبعض المشرفين.

جدول رقم (٣)

يوضح نوعية الأعمال المنوطة بأعضاء العمل الفرقي

م	البيان	التكرار	النسبة %
أ	مدير المؤسسة	٢	٨%
ب	أخصائي اجتماعي	٢	٨%
ج	أخصائي نفسي	٢	٨%
د	أخصائي تشغيل	٣	١٢%
هـ	متخصص برامج	٣	١٢%
و	أعمال إشرافية	٩	٣٦%
ز	أعمال إدارية	٤	١٦%
المجموع		٢٥	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (٣٦%) يقوموا بأعمال إشرافية وهي تمثل الغالبية العظمى في المؤسسة محل الدراسة وهذا يؤكد طبيعة عمل مؤسسات رعاية الأحداث في اهتمامها بالعمل الإشرافي نظراً لوجود عدد كبير من الأحداث المودعين بها تليها نسبة الأعمال الإدارية بنسبة (١٦%)

ثم نسبة (١٢%) يمثلها كل من أخصائيون التشغيل ومتخصصي البرامج ونسبة (٨%) يمثلها مدير المؤسسة والأخصائيين النفسيين ثم نسبة (٨%) يمثلها الأخصائي الاجتماعي.
المجال الزمني: تم تطبيق البحث من الفترة من ١٥ / ١ / ٢٠٢٤ إلى ١٥ / ٣ / ٢٠٢٤ م.

جدول رقم (٤)

يوضح الأعمال المنفذة باختصار لمجمل برنامج التدخل المهني مع فريق العمل خلال الفترة من

٢٠٢٤/١/١٥ حتى ٢٠٢٤/٣/١٥ م

الفترة الزمنية	الأدوات	الهدف
الأسبوع الأول	اجتماع عام مع فريق العمل	التعرف على طبيعة العمل على مؤسسة رعاية الأحداث، والتعرف على الدور المهني لكل عضو داخل الفريق.
الأسبوع الثاني	محاضرة عامة	تناول أهمية رعاية الأحداث في ظل تزايد الجريمة وتغير اسلوبها، التعرف على طرق الوقاية محلياً وعالمياً.
الأسبوع الثالث	ورشة عمل	تبادل الأدوار المهنية بين فريق العمل مع التوضيح لها من قبل المتخصص.
الأسبوع الرابع	ندوة علمية	تناول أحدث الطرق لتحقيق كل من التدريب والمشاركة والتخطيط والإنجاز والتقويم لجودة العمل الفريقي.
الأسبوع الخامس	محاضرة	تناول مفهوم رعاية الأحداث، طريقة تنظيم المجتمع، ونموذج التغيير المخطط.
الأسبوع السادس	ورشة عمل	تبادل الخبرات المهنية في تعزيز العمل التعاوني لتحقيق أهداف المؤسسة
الأسبوع السابع	مقابلة جماعية	مناقشة قوانين رعاية الأطفال الأحداث
الأسبوع الثامن	مقابلة جماعية	حصر المقترحات التي تقيد جودة العمل الفريقي بمؤسسات رعاية الأحداث
الأسبوع الثامن	تقييم الأنشطة وتقويمها وتطبيق بعدي للاستبانة لاستخراج النتائج	

جدول رقم (٥)

يوضح إجراءات تعزيز العمل الفريقي لكل متغير بالبحث
خلال الفترة من ٢٠٢٤/١/١٥ حتى ٢٠٢٤/٣/١٥ م

المتغير	الأهداف المبتغى تحقيقها أثناء التدخل المهني
التدريب	<ul style="list-style-type: none"> - تطوير مهارات الفريق -زيادة ملموسة في الجانب المعرفي - زيادة الولاء للمؤسسة - مراعاة احتياجات الفريق - فتح باب الحوار والمناقشة لمعرفة الاحتياجات التدريبية - التعرف على أحدث الطرق في تقديم الخدمات - الاستفادة من التقنيات الحديثة في تنفيذ الاعمال - تبادل الخبرات الخاصة بفن المقابلات وحصر الاحتياجات وتدوين الملاحظات - الاطلاع على القرارات والقوانين- عرض بعض الأبحاث الحديثة التي تتناول مشكلات الاحداث- التعرف على النظم الحديثة للرعاية للأحداث.
التخطيط	<ul style="list-style-type: none"> - الاطلاع على النماذج العلمية في رسم الخطط. - تناول خطوات التخطيط الجيد (الهدف-المعلومات-الافتراضات- البدائل-التنفيذ والتقييم). - فهم أهمية التخطيط ومراحله.
المشاركة	<ul style="list-style-type: none"> - اعداد مقترحات مكتوبة قبل عقد المناقشات عن أفضل الطرق التي يمكن أن تساهم في تحسين العمل. - مراجعة المقترحات بعض عرضها على المجموعة التجريبية وإتاحة التعديل الحذف. - تناول الطرق التي تنفذها المؤسسة لتحقيق المشاركة المجتمعية.
الإنجاز	<ul style="list-style-type: none"> - تحقيق الزيادة المعرفية لأهم مشكلات الانحراف المجتمعية المعاصرة. - حصر أهم دوافع الإنجاز المحببة لدي المجموعة التجريبية. - حصر التدمعات المعنوية والمادية. - التعرف على متطلبات الإنجاز الملموس.
التقويم	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على أنواع التقويم (القبلي - التكويني-الختامي). - التعرف على الفرق بين التقويم والتقييم. - الاطلاع على بعض النماذج المستخدمة لتقويم الأعمال.

برنامج التدخل المهني:

هدف برنامج التدخل المهني: هو تعزيز العمل الفريقي بمؤسسات رعاية الاحداث. ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيس من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية التالية: من خلال (التدريب، التخطيط المشاركة، الإنجاز التقييم).

أنساق برنامج التدخل المهني:

هذا وتتمثل أنساق التدخل المهني لتدعيم العمل الفريقي بمؤسسات رعاية الأحداث فيما يلي:
نسق محدث التغيير: The change Agent System ويقصد بنسق بمحدث التغيير في البحث المنظم الاجتماعي القائم بعملية التغيير المخطط ومن يعاونه من المهنيين الآخرين، **نسق الهدف: The Target System** ويشمل فريق العمل من (أخصائي اجتماعي ، أخصائي نفسي، أخصائي مهني، مشرف المبيت، متخصصين البرامج المختلفة)، **ونسق الفعل: The Action System** ويشمل جميع المؤسسات والتخصصات المختلفة الذين تم الحصول من خلالهم على موافقات للعمل مع نسق العمل وكذلك الأشخاص الذين يمكنهم معاونة المنظم الاجتماعي في تدعيم العمل الفريقي بمؤسسات رعاية الأحداث.

أدوات برنامج التدخل المهني: المحاضرات، الندوات، الاجتماعات، المقابلات.

مهارات برنامج التدخل المهني:

- المهارة في ابتكار الحلول المتصلة باحتياجات ومشكلات المجتمع.
- المهارة في تنشيط مشاركة أفراد المجتمع في المشروعات.
- المهارة في تقويم البرامج وأنشطة المجتمع.
- المهارة في الحصول على المعلومات وانتقاء الحقائق المتصلة بمشكلات المجتمع.

الأدوار المهنية المستخدمة في برنامج التدخل المهني فتتمثل في:

دور المنظم الاجتماعي كجامع ومحلل للبيانات، دور المنظم الاجتماعي كمساعد، دور المنظم الاجتماعي كمحدث للتكامل ومنسق، دور المنظم الاجتماعي كمعلم، دور المنظم الاجتماعي كممكن.

الاستراتيجيات المستخدمة في برنامج التدخل المهني:

يمكن استخدام بعض الاستراتيجيات أثناء تطبيق برنامج التدخل المهني بالمؤسسة موضوع البحث كما يلي: استراتيجية التفاعل، استراتيجية التنسيق، استراتيجية التعاون.

المرحلة التمهيديّة للتدخل المهني:

تتضمن المقابلات الأولية مع المدير والعاملين لجمع البيانات والمعلومات عن المؤسسة لتحديد الأدوار الوظيفية والأهداف العامة والفرعية للمؤسسة. حتى يتم التوصل الى اتفاق على وضع البرنامج المراد تنفيذه.

المرحلة التنفيذية للتدخل المهني:

تمثل الفترة الزمنية لتطبيق البرنامج والتي تمثل شهرين تقريبا لتنفيذ المقابلات والاجتماعات والندوات التي تهدف الى تعزيز العمل الفرقي بمؤسسة رعاية الأحداث، والتي تتضمن اللقاء مع كافة فريق العمل وتبادل الخبرات وتحديد الاحتياجات التدريبية والسماع للمقترحات والمناقشات وتنفيذ فيها الأدوار والاستراتيجيات حتى يتحقق هدف التدخل من تنفيذ البرنامج في ميعاده.

المرحلة الختامية:

هي مرحلة تتمثل في إجراء التقييم لكافة البرامج التي نفذت وتعديلها أول بأول من أجل التقييم.

النتائج الخاصة بالإجابة على فروض البحث

جدول رقم (٦) يوضح دلالة الفروق الإحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في

توافر التدريب في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث ن=٢٥

اختبار T-Test					معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
ت - الجدولية	ت المحسوبة	الخطأ المعياري	الانحراف	متوسط				
٢.٧٩٦	٢.٢٣٠	٢.٠٠٠	١.٥٠٠	٢.٠٠٠	٢.٠٠٠	١.٢٢٧	٧.٥٦٠	التدريب قبلي
						٠.٩٠٠	١٧.٣٢٠	التدريب بعدي

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) أنه في القياس القبلي لبعد التدريب كان متوسط الدرجات للمجموعة التجريبية يبلغ (٧.٥٦٠) وانحراف معياري يبلغ (١.٢٢٧) وهو ما أظهر تدني الدرجات المطبقة عليهم في القياس القبلي ، بينما في القياس البعدي وبعد تطبيق البرنامج المطبق عليهم بنموذج التغيير المخطط بطريقة تنظيم المجتمع جاءت النتائج تظهر تغير درجات المتوسط في القياس البعدي حيث كانت بقيمة (١٧.٣٢٠) وانحراف معياري (٠.٩٠٠)، كما أن يوجد معامل ارتباط بين القياسين بقيمة (٠.٠٢٠)، لذا فقد جاءت اختبارات T-Test تدل على وجود فروق إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي حيث جاء قيمة ت المحسوبة تساوي (٣٢.٣٦٦) وهي قيمة أكبر من ت

الجدولية التي تساوي (٢.٧٩٧)، وهذا ما أظهرته دراسة (حجازي، ٢٠٠٢) ، (القواسمة ، ٢٠٠٥) كإحدى الدراسات التي أكدت على أهمية التدريب.

جدول رقم (٧) يوضح دلالة الفروق الإحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في توافر

التخطيط في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث ن=٢٥

اختبار T-Test					معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
ت- الجدولية	ت المحسوبة	الخطأ المعياري	الانحراف	متوسط				
٢.٧٩٧	١٢.٥٧٣	٠.١١٢	٢.١١٥	٨.٣٢	٠.٤٧٨	٢.٥٥	٨.٨٨	التخطيط قبلي
						٠.٨٦	١٧.٢٠	التخطيط بعدي

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) أنه في القياس القبلي لبعده التخطيط كان متوسط الدرجات للمجموعة التجريبية يبلغ (٨.٨٨) وانحراف معياري يبلغ (٢.٥٥) وهو ما أظهر تدني الدرجات المطبقة عليهم في القياس القبلي ، بينما في القياس البعدي وبعد تطبيق البرنامج المطبق عليهم بنموذج التعبير المخطط بطريقة تنظيم المجتمع جاءت النتائج تظهر تغير درجات المتوسط في القياس البعدي حيث كانت بقيمة (١٧.٢٠) وانحراف معياري (٠.٨٦)، كما أن يوجد معامل ارتباط بين القياسين بقيمة (٠.٤٧٨)، لذا فقد جاءت اختبارات T-Test تدل على وجود فروق إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي حيث جاء قيمة ت المحسوبة تساوي (١٣.٥٧٦) وهي قيمة أكبر من ت الجدولية التي تساوي (٢.٧٩٧).

جدول رقم (٨)

يوضح دلالة الفروق الإحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في توافر

المشاركة في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث ن=٢٥

اختبار T-Test					معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
ت- الجدولية	ت المحسوبة	الخطأ المعياري	الانحراف	متوسط				
٢.٧٩٧	٤٩.٤١٩	٠.٢٠٦	١.٠٢٨	١٠.١٢٠	٠.١٦١	٠.٩١٣	٧.٤٠٠	المشاركة قبلي
						٠.٦٥١	١٧.٥٦٠	المشاركة بعدي

يتضح من الجدول السابق رقم (٨) أنه في القياس القبلي لبعده المشاركة كان متوسط الدرجات للمجموعة التجريبية يبلغ (٧.٤٠٠) وبانحراف معياري يبلغ (٠.٩١٣) وهو ما أظهر تدني الدرجات المطبقة عليهم في القياس القبلي ، بينما في القياس البعدي وبعد تطبيق البرنامج المطبق عليهم بنموذج التغيير المخطط بطريقة تنظيم المجتمع جاءت النتائج تظهر تغير درجات المتوسط في القياس البعدي حيث كانت بقيمة (١٧.٥٦٠) وبانحراف معياري (٠.٦٥١)، كما أن يوجد معامل ارتباط بين القياسين بقيمة (٠.١٦٨)، لذا فقد جاءت اختبارات T-Test تدل على وجود فروق إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي حيث جاء قيمة ت المحسوبة تساوي (٤٩.٤١٩) وهي قيمة أكبر من ت الجدولية التي تساوي (٢.٧٩٧)، وهذا ما توصلت إليه دراسة كل من دراسة (محمد ، ١٩٩٥)، (حسين ، ٢٠٠١)، (حجازي ، ٢٠٠٢).

جدول رقم (٩)

يوضح دلالة الفروق الإحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في توافر

الانجاز في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث ن=٢٥

اختبار T-Test					معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط	البعده
ت - الجدولية	ت المحسوبة	الخطأ المعياري	الانحراف	متوسط				
٢.٧٩٧	٢٦.٠٣٧	٠.٣٨٩	١.٩٤٣	١٠.٢٠	٠.٧٢٠	١.٣٢٥	٧.٥٦٠	الانجاز قبلي
						٠.٧٤٨	١٧.٦٨٠	الانجاز بعدي

يتضح من الجدول السابق رقم (٩) أنه في القياس القبلي لبعده الانجاز كان متوسط الدرجات للمجموعة التجريبية يبلغ (٧.٥٦٠) وبانحراف معياري يبلغ (١.٣٢٥) وهو ما أظهر تدني الدرجات المطبقة عليهم في القياس القبلي ، بينما في القياس البعدي وبعد تطبيق البرنامج المطبق عليهم بنموذج التغيير المخطط بطريقة تنظيم المجتمع جاءت النتائج تظهر تغير درجات المتوسط في القياس البعدي حيث كانت بقيمة (١٧.٦٨٠) وبانحراف معياري (٠.٧٤٨)، كما أن يوجد معامل ارتباط بين القياسين بقيمة (٠.٧٣٦)، لذا فقد جاءت اختبارات T-Test تدل على وجود فروق إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي حيث جاء قيمة ت المحسوبة تساوي (٢٦.٠٣٧) وهي قيمة أكبر من ت

الجدولية التي تساوي (٢.٧٩٧)، ومن الدراسات التي أكدت على ذلك دراسة (Jimmieson & Peach, 2006 ،
(Beer & Eisenstat, 2009).

جدول رقم (١٠)

يوضح دلالة الفروق الإحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في توافر
التقويم في العمل الفريقي بمؤسسات رعاية الأحداث ن=٢٥

اختبار T-Test				معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
ت- الجدولية	ت المحسوبة	الخطأ المعياري	الانحراف متوسط				
٢.٧٩٧	٣٢.٥١٧	٠.٢٠٥	١.٥٢٥	٠.٠٠٠	١.٤٢٢	٧.٧٦٠	التقويم قبلي
					٠.٦٢٧	١٧.٦٨٠	التقويم بعدي

يتضح من الجدول السابق رقم (١٠) أنه في القياس القبلي لبعده الانجاز كان متوسط الدرجات
للمجموعة التجريبية يبلغ (٧.٧٦٠) وانحراف معياري يبلغ (١.٤٢٢) وهو ما أظهر تدني الدرجات
المطبقة عليهم في القياس القبلي ، بينما في القياس البعدي وبعد تطبيق البرنامج المطبق عليهم بنموذج
التغيير المخطط بطريقة تنظيم المجتمع جاءت النتائج تظهر تغير درجات المتوسط في القياس البعدي
حيث كانت بقيمة (١٧.٦٨٠) وانحراف معياري (٠.٦٢٧)، كما أن يوجد معامل ارتباط بين القياسين
بقيمة (٠.٥٠)، لذا فقد جاءت اختبارات T-Test تدل على وجود فروق إحصائية بين القياس القبلي
والبعدي لصالح القياس البعدي حيث جاء قيمة ت المحسوبة تساوي (٣٢.٥١٧) وهي قيمة أكبر من ت
الجدولية التي تساوي (٢.٧٩٧)، وهذا ما أكدته نتائج دراسة كل من (العزام، ٢٠٠٢)،
(Cooper,2004)، (Stewart & Kringas,2005).

النتائج العامة للبحث:

جاءت النتائج العامة للبحث توضح وجود أثر للتدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع اعتماداً على التدخل بنموذج التغيير المخطط في تعزيز العمل الفرقي في مؤسسات رعاية الأحداث حيث جاءت جميع الفروض كما يلي:

- صحة الفرض الأول في وجود فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في توافر التدريب في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.
- صحة الفرض الثاني في وجود فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في توافر التخطيط في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.
- صحة الفرض الثالث في وجود فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في توافر المشاركة في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.
- صحة الفرض الرابع في وجود فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في أهمية الانجاز في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.
- صحة الفرض الرابع في وجود فروق ذات دلالة إحصائية قبل التدخل المهني بنموذج التغيير المخطط وبعده في إجراء التقويم في العمل الفرقي بمؤسسات رعاية الأحداث.

مراجع البحث:

المراجع العربية:

إلياس، إيمان محمد. (٢٠٠٣). ممارسة أدوار الأخصائي الاجتماعي كمارس عام للتعامل مع الشباب الجامعي في إطار تكامل العمل الفريقي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.

البليسي، محمد بشير. (٢٠٠٢). الأساليب القيادية ونموذج التغيير المخطط، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

السكري، أحمد شفيق. (٢٠١٣). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، ط ١، الإسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.

الصادقي، سلوى عثمان. وآخرون. (٢٠٠٢). انحراف الصغار وجرائم الكبار، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

العزام، زياد. (٢٠٠٢). اتجاهات المديرين نحو التغيير المخطط في شركات الاتصالات الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.

الغيثي، عبد الله مبارك. (٢٠٠٩). تحديات تطبيق مفاهيم الإدارة بالمشاركة والعمل الفريقي والتحسين المستمر في الجامعات، بحث منشور بالمجلة العلمية لكلية التربية، جامعة ذمار، اليمن، مجلد ١، عدد ٧، مايو ٢٠٠٩م.

القواسمة، فريد محمد. (٢٠٠٥). عوامل النجاح لنموذج التغيير المخطط، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

المركز الوطني لحقوق الإنسان. (٢٠١٣). القاهرة، إحصائية عام ٢٠١٣م.

المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية. (٢٠١٥). القاهرة، إحصائية عام ٢٠١٥م.

المخامرة، ماهر أمين. (٢٠١٠). هيكله الوظائف القيادية، عمان، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.

المنجي، بهاء الدين. (٢٠١٠). نموذج التغيير المخطط في منظمات الأعمال، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية الأكاديمية العربية، الدانمارك.

النجار، فريد. (٢٠٠٧). التجديد التنظيمي لمنظومات التعليم في القرن ٢١، آليات الاعتماد . إدارة الجودة الشاملة . التخطيط الاستراتيجي، الإسكندرية، الدار الجامعية.

حجازي، سناء محمد. (٢٠٠٢). العلاقة بين محددات الممارسة للمنظم الاجتماعي وفريق العمل بالمؤسسات التأهيلية واستخدام برنامج التأهيل المرتكز على المجتمع، بحث منشور بالمؤتمر

- السادس للتوجيه الإسلامي للخدمة الاجتماعية، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، الفترة ٢١-٢٢ سبتمبر، ٢٠٠٢م.
- حسين، أشرف عبد الرحمن. (٢٠٠١). دور الأخصائي الاجتماعي مع فريق العمل فى التنمية الريفية دراسة مطبقة على فريق العمل بمشروع شروق للتنمية الريفية ببعض قرى محافظة الفيوم، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- رمضان، ريم. (٢٠٠٥). التغيير المخطط فى التطوير التنظيمي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.
- سيسيل، وندل فرنش. (٢٠٠٠). تطوير المنظمات تدخلات علم السلوك لتحسين المنظمة، ترجمة: وحيد بن أحمد الهندي، جامعة واشنطن، معهد الإدارة العامة، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- شفيق، محمد. (٢٠٠٧). الجريمة والمجتمع (محاضرات فى الاجتماع الجنائي والدفاع الاجتماعي)، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- علي، ماهر أبو المعاطي. (٢٠٠٣). الخدمة الاجتماعية فى مجال الفئات الخاصة، مكتبة زهراء الشروق.
- علي، إيمان حامد. (٢٠١٣). تقويم دور العمل الفريقى بمحكمة الأسرة فى ظل قانون الأحوال الشخصية الجديد، دراسة مطبقة على أعضاء مكتب تسوية المنازعات الأسرية بمحكمة الأسرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- غباري، محمد سلامة محمد. (٢٠٠٥). الدفاع الاجتماعي فى مواجهة الجريمة والانحراف، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- فؤاد، مدحت. (١٩٩٤). الرعاية الاجتماعية، القاهرة، المطبعة التجارية الحديثة.
- ماهر، أحمد ماهر. (٢٠٠٥). التنظيم (الدليل العملي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية)، العدد الثاني، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر.
- محمد، ضياء جاسم محمد. (١٩٩٥). تقويم دور الأخصائي الاجتماعي فى العمل الفريقى لتنمية الجوانب الشخصية للطالب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- محمد على عبد الله. (٢٠١٠). معايير الجودة الشاملة وفلسفة تعليم الخدمة الاجتماعية، دراسة مطبقة على مداخل التغيير المخطط لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية.
- محمود، منال طلعت، السيد، هالة مصطفى. (٢٠١٢). اتجاهات معاصرة لممارسة تنظيم المجتمع فى أجهزة ومنظمات الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

مرعي، طارق عزيز. (٢٠١٤). استخدام نموذج التغيير المخطط في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتفعيل المشاركة المجتمعية بين الجمعيات الأهلية ومدارس التعليم المجتمعي، رسالة دكتوراه، جامعة الأزهر، كلية التربية.

موسي، فؤاد سيد. (٢٠٠٣). الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأحداث (النظرية والتطبيق)، القاهرة، مكتبة النهضة العربية.

المراجع الأجنبية:

Beer & Eisenstat.(2009). Why change planned programs Doesn't Produce? Harvard Business.

Bradford & Chorlesr. (2006). (Techniques and Guidelines for Social Work Practice Seventh Edition) Boston Pears or Education, (p.51).

Burtscher, M.J., Manser, T.(2012). Team Mental models and their potential to improve team work, heal the care, University of Zurich, Department of Psychology, Social Psychology.

Cooper.(2004). Planning change from public to private sector AUK Based reflective case study, the Journal of American a Academy of Business.

Deneckere, S., Euwema.(2013). Care Pathways Lead to better Team work, University of Eastern Piedmont, Italy.

Dettmed, P., Linda T., & Normas. D. (2003). Consolation Collaboration and Team work for students with special needs, Pearson, Boston, (p. 81).

Hans & Martin.(2007). Environment, Teamwork Character's tics, Burnout and Personal Factors upon in Tent tolerate among European Nurses, Medical care, Vol., N & M, October.

Hyduty K, & Giwe.(2001). Educational Approaches preparing social work students for in Terdis culinary Team work in Geriatric Health Care Teams, Vol, United State.

Jimmieson, W, & Peach.(2006). Employee Readiness for change Utilizing the Model of Planned behavior to in form change management, USA.

Melin & Emilsson.(2001). The Role of social work In cross professional Team work, British Journal of social work, Vol. Num.

Rex, S., Milton., William .(1994). Introduction to Social work, Sixth Edition, (Prentice – Hall International Inc., New York, (pp. 92-93).

Stewart, J. & Kringas.(2005). Change planned strategy and value in six agencies from the Australian public service public administration.

Webster Dictionary.(1999). Chicago, J. Blevguson, Publishing, Company, (p. 1287).

Xiao, Y., Parker, S.H., Mansert.(2013). Team work and Collaboration, United states, universities de Fribourg