

التدخل المهني بنموذج عملية المساعدة لتفعيل الأهداف التوعوية لمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية بمحافظة كفرالشيخ

الدكتورة

أميرة محمد أحمد عبدالنبي

أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية المساعد

بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ

المستخلص

التدخل المهني بنموذج عملية المساعدة لتنفيذ الأهداف التوعوية لمكاتب التوجيه والاستشارات

الأسرية

بمحافظة كفر الشيخ

أهداف الدراسة:

تحديد المهارات التي يحتاجها منسوبي مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية.
تحديد مؤسسات المجتمع التي تساعد المكاتب في تحقيق أهدافها.
اختبار فعالية نموذج العملية للمساعدة في زيادة المهارات التي يحتاجها موظفو المكتب.
اختبار هذا النموذج في التخفيف من المشاكل التي تواجه الأسر المترددة في طلب الخدمات في المكاتب

خامساً: دراسة الفروض

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نموذج عملية مساعدة الممارسة العامة وتحقيق أهدافهم من قبل مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية.

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة (الإستراتيجية المنهجية)

أ- نوع الدراسة: شبه تجريبية

ب- الطريقة المستخدمة: اجتماعي للتوضيح

ج- مجالات الدراسة: 1- المجال المكاني

مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية بمحافظة كفر الشيخ

2-المجال البشري (75) منفرد

3-المجال الزمني: (2020/9/1) الى (2021/2/28)

abstract

Professional intervention with the aid process model to activate the awareness goals For family guidance and counseling offices
Kafr El-Sheikh Governorate

Study Objectives:

Determining the skills needed by employees of the family guidance and .counseling offices

Determining the community institutions that help the offices achieve their .goals

Test the effectiveness of a process model to help increase the skills .needed by office workers

Testing this model in alleviating the problems facing families who are reluctant to seek services at offices

Fifthly: Study hypotheses

There is a statistically significant relationship between the use of the general practice assistance process model and the achievement of their goals by the family guidance and counseling offices

Seventh: The methodological procedures of the study (methodological strategy

A- Type of study :semi-experimental

b- The method used: social To clear

C- Fields of Study : 1- Spatial domain

Office of Family Guidance and Counseling in Kafr El-Sheikh Governorate

2-The human domain (75) single

3-Time range: (1/9/2020) to (28/2/2021)

أولاً: مدخل لتحديد مشكلة الدراسة:-

تقوم التنمية بصفة عامة والتنمية البشرية بصفة خاصة على محاور رئيسية يعتبر العنصر البشري فيها (الغاية والوسيلة)، فالعنصر البشري هو محور عملية التنمية في أي مجتمع من المجتمعات، وهو المحرك الأول لعملية التنمية، وهو المستفيد الأساسي منها، الأمر الذي يتطلب استثمار كافة الطاقات البشرية⁽¹⁾.

ومنها الأسرة حيث تعتر هي الخلية الأولى والوحدة الأساسية في البناء الاجتماعي وهي أكثر الظواهر الاجتماعية عمومية وانتشاراً، فلا نكاد نجد مجتمعاً يخلو بطبيعته من نظام الأسرة، فهي أساس الاستقرار في الحياة الاجتماعية، إذ لا يمكننا أن نتصور حياة إنسانية إذا لم تكن منتظمة في أسر، فالأسرة هي أساس حياة معظم الناس فهي تقدم الأمان والمساندة والدعم لإفرادها خاصة إذا ما تعرضوا لمشكلات في حياتهم⁽²⁾.

ولهذا تعتبر الأسرة هي المنظمة الاجتماعية الأولى التي تشكل البنية الشخصية لأبنائها حيث يعد كل فرد من أفرادها نسقاً كاملاً في حد ذاته يمثل جزءاً من النسق الأكبر وهو الأسرة⁽³⁾.

وقد اهتم الإسلام بالأسرة وحرص على استقرارها واستمرارها باعتبارها اللبنة الأساسية في بناء المجتمع فقوة الأسرة قوة للمجتمع، وتماسكها تماسك له، فهي أساس وجوده ومحور استقراره فلا يمكن قيام مجتمع متماسك قوى إلا إذا كانت الأسرة قوية متماسكة.

وليس هناك أبلغ ولا أوضح في وصف العلاقة الزوجية من هذا البيان العظيم الذي يوضح مدى التصاق كل من الزوجين بالآخر، قال رسول الله ﷺ (تزوجوا الودود الولود فإنني مكاثر بكم الأمم يوم القيامة)⁽⁴⁾.

تتعرض الأسرة لبعض المشكلات التي تعوقها عن أداء وظائفها الأساسية وهذه المشكلات يمكن النظر إليها في تداخلها وتفاعلها، إذ كل منها لا ينعزل عن الآخر ويمكن أن تتعدد هذه المشكلات لوفاة رب الأسرة أو سوء العلاقات الأسرية.

صارت (المشكلات الأسرية) مشكلة تبحث عن حل في المجتمع المصري الذي كان بالأمس بالتماسك والتقارب، حيث طغيان الأزمات الأسرية فاق كل التوقعات، والمتابع لمحاكم الأسرة يكاد يظن أن الشعب كله قد تحول إلى تلك المحاكم من كثرة المترددين عليه من نزاعات أسرية (كالطلاق - الخلع - النفقة - إثبات النسب - الزواج العرفي - الرؤيا....)⁽⁵⁾.

ونتيجة لتزايد هذه المشكلات بل وظهور نوعيات جديدة من المشاكل الأسرية تحتاج إلى خدمات اجتماعية لمواجهتها، ومن هنا تعمل الخدمة الاجتماعية الأسرية إلى تقوية الأسرة وتدعيمها لمساعدتها على أدائها لوظائفها الاجتماعية وتعمل على تذليل كافة المشكلات والصعوبات التي تواجهها وتهدد كيائها بل وتتعاون مع العديد من المؤسسات التي تعمل في مجال الأسرة وأنشطتها المتعددة عندما تتصدع الأسرة، قبل أن تتصدع، وبعد أن تتصدع، وهذا يظهر جلياً في مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية وفي محاكم الأحوال الشخصية⁽⁶⁾.

وتعد مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية إحدى الأجهزة الاجتماعية والمجتمعية التي أنشأتها وزارة التضامن الاجتماعي وتعهد بإدارته إلى جمعية أو مؤسسة خاصة مشهرة طبقاً للقانون رقم (32) لسنة (1964م) ويقع تحت إشراف ورقابة التضامن الاجتماعي وتشير أحدث تقارير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى أن عدد المكاتب الأسرية على مستوى الجمهورية يبلغ (162) مكتباً، ويتركز العدد الأكبر من المكاتب الأسرية بمحافظات الدقهلية بعدد (16) مكتباً، يليها القاهرة والمنيا والشرقية بعدد (11) مكتباً بكل منهم، ثم محافظتي البحيرة وكفرالشيخ بعدد (10) مكاتب، بني سويف وأسيوط والغربية (9) مكاتب بكل منهم مع العلم أن محافظة كفرالشيخ تم إغلاق عدد (5) مكاتب إغلاقاً تاماً.

والملاحظ أن هذه المكاتب تتصدى للعديد من المشكلات الخاصة بالأسرة وخاصة بعد تأكيد سيادة الرئيس (عبد الفتاح السيسي) على أهمية الأسرة ووضع الأسس للمحافظة عليها. فجاءت أهمية هذه الدراسة التي تسعى إلى تفعيل ما تبقى لها من أهداف خاصة بعد إنشاء محاكم الأسرة ومكاتب تسوية المنازعات الأسرية فأنحصر مكتب التوجيه والاستشارات الأسرية في نشر الوعي المجتمعي نحو بناء أسرة متماسكة لدى جميع أفرادها (المعرفة - الفهم - الوعي الكامل) بالدور الحقيقي لكل منهم (الدور الوقائي) ثم تقديم المشورة المهنية للأسر التي تترد عليها طلباً للمساعدة أو الاستشارة⁽⁷⁾. وجاءت إحدى الدراسات التي سعت إلى التعرف على المشكلات الأسرية التي تواجه الأسر السعودية المترددة على مراكز الاستشارات الاجتماعية، والتعرف على ترتيب المشكلات الأسرية التي تواجه الأسر السعودية المترددة على المراكز وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:- أن أهم المشكلات الدينية التي تواجه الأسر السعودية كانت (ضعف المودة والرحمة بين الزوجين)، أهم المشكلات الصحية (عدم معرفة أحد الزوجين بكيفية التعامل مع الطرف الآخر أثناء العلاقة الحميمة، عدم الاهتمام بفحوص ما قبل الزواج)، وأهم المشكلات النفسية (غياب المرونة في التفكير بين الزوجين، الأنانية من أحد الزوجين أو كليهما،

ضعف شخصية الزوج والزوجة)، وكانت المشكلات الاجتماعية هي (تعدد الخادمت بالمنزل مما يؤدي لإهمال الزوجة لدورها بالمنزل، غياب الحوار المتبادل بين الزوجين) وجاءت أهم مشكلات العنف الأسري (النديّة، العناد المتبادل بين الزوجين، انتشار الإساءة اللفظية)، أهم المشكلات الاقتصادية هي (التطلعات المادية غير المتناسقة مع إمكانيات الأسرة)، المشكلات السلوكية (انتشار الكذب والتحايل في الأسرة)⁽⁸⁾.

وجاءت أيضاً إحدى الدراسات التي حددت أن أهم العوامل المؤدية إلى التفكك الأسري ونتائجها على الأسرة وأفرادها وتحديد بعض الآليات التي تحمي الأسرة من التفكك وقد حقق هذا البحث من خلال استمارة استبيان طبقت على عينة من الأخصائيين والأخصائيات بمراكز الاستشارات الأسرية وعددهم (106) مقسمة إلى (72) ذكور، (34) إناث وطبق الباحثان منهج المسح الاجتماعي بالعينة وجاءت أهم نتائج البحث أن (إدمان المخدرات) من أهم الأسباب التي تؤدي إلى التفكك الأسري، (خروج المرأة للعمل)، (إصابة بعض الأبناء بالأمراض النفسية واضطراب سلوكهم وتأثرهم دراسياً)، كما أن هناك العديد من الإسهامات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الاستشارات الأسرية منها (استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، توعية الشباب المقبلين على الزواج، تفعيل أدوار الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأسرة) وغيرها من الأدوار المهنية المختلفة⁽⁹⁾. وجاءت إحدى الدراسات التي استخدمت المنهج التجريبي وتكونت عينة الدراسة من (30) زوجة من الموجودين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية بمحافظة البحيرة - واستخدمت مقياس تنمية الحوار الأسري مع حالات النزاعات الزوجية والمقابلات وأظهرت النتائج من خلال استخدام مجموعتين ضابطة وتجريبية عدم وجود فروق دالة إحصائية للمقياس القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة لمقياس تنمية الحوار الأسري مع حالات النزاعات الزوجية، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية للمقياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لمقياس تنمية الحوار الأسري مع حالات النزاعات الزوجية⁽¹⁰⁾. وركزت إحدى الدراسات على تحديد دور الأخصائي الاجتماعي في استخدام مهارات الإرشاد مع جماعات الأسر لتعديل السلوكيات السلبية لأبنائهم المراهقين وذلك من خلال الاعتماد على منهج المسح الاجتماعي بنوعيه (الشامل - العينة) للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية بمحافظة القاهرة وعددهم (25) والمسح الاجتماعي باستخدام العينة لجماعات الأسر المترددين إلى مكاتب التوجيه وعددهم (85) وأوضحت النتائج أن مستوى دور الأخصائيين الاجتماعيين في استخدام مهارات الإرشاد مع جماعات الأسر لتعديل السلوكيات السلبية (التمرد - العناد - العصيان)

لأبنائهم المراهقين مرتفع وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها تطوير دور الأخصائي الاجتماعي في استخدام مهارات الإرشاد مع جماعات الأسر لتعديل السلوكيات السلبية لأبنائهم المراهقين منها ضرورة حصول الأخصائي على دورات تدريبية في مجال الإرشاد الأسري لتطوير أدائه⁽¹¹⁾.

وتأكيد على دور الأخصائي الاجتماعي جاءت هذه الدراسة التي هدفت إلى التعرف على الدور المهني للأخصائي الاجتماعي في مجال الإصلاح الأسري ودور مراكز الإصلاح الأسري في الحد من تفاقم المشكلات الأسرية وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي واعتمد الباحث على استمارة استبيان وبلغ عدد العينة (100) من الأخصائيين الاجتماعيين في مراكز الإصلاح بمدينة الرياض وتبين أن أفراد العينة موافقون على دور الأخصائي الاجتماعي في الإصلاح الأسري في الحد من تفاقم المشكلات الأسرية وتتمثل في التنقيف للأسر عن المشكلات الاجتماعية وكيفية حلها ودراساتها وأوضحت الدراسة أن أهم المعوقات التي تواجه الأخصائي في مجال الإصلاح الأسري أبرزها (عدم وعي الأسرة بأثر هذه المشكلات مستقبلاً، نقص الدورات التدريبية للأخصائيين وأوصت تزويد الأخصائيين الاجتماعيين لكل ما هو جديد في مهارات وأساليب التعامل مع الحالات الفردية من خلال الارتباط الوثيق بين مكاتب تسوية المنازعات والمهارات العلمية المتخصصة في مجال الخدمة الاجتماعية⁽¹²⁾).

وتأكيداً على أهمية دور الأخصائي الاجتماعي في هذه المكاتب وأهمية أن يمتلك الخبرة والمهارة في التعامل مع الحالات جاءت هذه الدراسة التي تؤكد على الاحتياجات المهنية اللازمة لاستخدام الإرشاد الأسري لدى الأخصائيين الاجتماعيين بمكاتب تسوية النزاعات الأسرية، وأكدت هذه الدراسة على أهمية الإرشاد الأسري حيث يعتبر أهم التخصصات المهنية في التعامل المباشر مع القضايا والمشكلات الأسرية وبالتالي تتطلب طبيعة هذا العمل معرفة علمية كافية وفنيات وأساليب عالية لتحقيق أقصى فعالية، بحيث يتصف المرشد الأسري بالخبرة والخلفية العلمية الشاملة والمتطورة التي تضمن نجاح وفعالية قدرته على مساعدة الأفراد والأسر في حل مشكلاتهم وتحقيق الاستقرار والتوافق والتكيف في حياتهم وحتى يتسنى للمرشد الأسري تحقيق القدر الملائم من الكفاية المهنية ومواكبة التطورات العلمية والمهنية وهذا ما هدفت إليه هذه الدراسة، وتنتمي هذه الدراسة (إلى الدراسة الوصفية) واستخدمت منهج المسح الاجتماعي بالعينة لعينة من (الأخصائيين الاجتماعيين) بمكاتب تسوية المنازعات وأوصت الدراسة (بضرورة تزويد

الأخصائيين الاجتماعيين بكل ما هو جديد من أساليب ومهارات التعامل مع حالات النزاعات الأسرية من خلال عمل دورات تدريبية وورش عمل وحضور مؤتمرات علمية⁽¹³⁾.

كما جاءت بعض الدراسات التي أكدت على أهمية المعارف والمهارات التي يجب أن يمتلكها الأخصائيين الاجتماعيين داخل هذه المكاتب وهذا ما أكدت عليها هذه الدراسة التي تتبنى برنامج مقترح للتدخل المهني من منظور العمل مع الجماعات لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية بمحافظة البحيرة، وهدفت إلى التعرف على طبيعة المعارف والمهارات المهنية المتوفرة لدى الأخصائيين الاجتماعيين والتعرف على القيم التي يطبقونها والتكنيكات المستخدمة والأدوار التي يمارسونها وصولاً لأهم المعوقات الخاصة بأدائهم المهني، واعتمدت هذه الدراسة على أداتين رئيسيتين هما استمارة استبيان في صورة مقياس بالإضافة إلى مقياس خاص بالمهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين وتوصلت الدراسة إلى الآتي أن هناك تصور في الأداء المهني كما أن هناك معوقات فنية وإدارية ومادية تؤثر بصورة كبيرة على الأداء المهني وأوضحت الدراسة أن (مهارة حل المشكلة، مهارة التسجيل) جاءت بدرجة ضعيفة، ومهارة الاتصال بدرجة متوسطة، وأوضحت الدراسة أن المعارف والقيم المتوفرة لديهم جاءت بدرجة متوسطة⁽¹⁴⁾.

ولأهمية الدور الحيوي للأخصائيين الاجتماعيين جاءت إحدى الدراسات التي أكدت على أهم الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين وجاء هذا في الدراسة التالية التي تقوم على الاحتياجات التدريبية للمرشد الأسري وتصور مقترح لبرنامج تدريبي في ضوء نظرية العلاج الأسري، هدفت هذه الدراسة التعرف على الاحتياجات التدريبية للمرشد الأسري والتوصل إلى تصور مقترح لبرنامج تدريبي للمرشد الأسري في ضوء نظرية العلاج الأسري، تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، وطبقت أداة البحث (استبيان) على جميع ممارسي الإرشاد الأسري في مراكز الإرشاد الأسري بمدينة الرياض وعددهم (40) مرشداً ومرشدة وتوصلت الدراسة أن نسبة (90%) من إجمالي الدراسة بحاجة إلى برنامج تدريبي لتطوير معارفهم المهنية وبالأخلاقيات المهنية وأوصت الدراسة بالاهتمام في برنامج تدريبي للتطوير المستمر للأداء المهني للمرشدين الأسريين ومتابعة ذلك من خلال نخبة متخصصة في وزارة الشؤون الاجتماعية، ومنح تراخيص لمزاولة الإرشاد الأسري بحيث تقتصر ممارسة الإرشاد الأسري على المتخصصين في الخدمة الاجتماعية وعلم النفس، وأن يتم تدريب المرشدين الأسريين لمقابلة احتياجاتهم التدريبية في مؤسسات علمية متخصصة، والتوسع في البرامج الجامعية المتخصصة

في الإرشاد الأسري لمواجهة احتياج المجتمع من المتخصصين، واستخدام الأساليب المعلوماتية ووسائل الاتصال الحديثة لتوفير الاستشارات الأسرية المهنية المتخصصة⁽¹⁵⁾.

كما جاءت إحدى الدراسات التي أكدت على أهمية الدور الوقائي لهذه المكاتب وهذا ما أكدت عليه هذه الدراسة التي تؤكد على دور المرشد الأسري في التعامل مع حالات الخيانة الزوجية، هدفت هذه الدراسة التعرف على الدور الفعلي لعمل المرشدين الأسريين مع حالات الخيانة الزوجية وأهم الأدوار المهنية للمرشدين وكذلك المهارات وسعت إلى التعرف على الدور الوقائي للإرشاد الأسري لتوعية المتزوجين بمشكلة الخيانة الزوجية من وجهة نظر المرشدين الأسريين واعتمدت الدراسة على منهج (المسح الاجتماعي) وتكونت من (36) مرشد أسري من العاملين في مجموعة مراكز الإرشاد الأسري بالرياض وتوصلت الدراسة إلى أهمية تخصص المرشدين الأسريين في كل مركز ومؤسسة للاستشارات الأسرية للتعامل مع مشكلات الخيانة لتتمكن من الوصول بهم إلى أنسب الحلول⁽¹⁶⁾.

كما جاءت إحدى الدراسات التي تناولت تقييم لأنشطة مكاتب التوجيه الاستشارات الأسرية ووجدت أن أهم المشكلات التي تواجه هذه المكاتب غلق هذه المكاتب والتحويل إلى مكاتب النزاعات الزوجية الموجودة داخل محاكم الأسرة لسبب عدم وجود الدعم المادي، عدم الوعي بأهمية دور هذه المكاتب، نقص الدورات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بها⁽¹⁷⁾.

كما جاءت إحدى الدراسات التي أكدت على وجود عدد من المعوقات التي تواجه هذه المكاتب والتي تحول دون تحقيقها لأهدافها ومنها إعطاء مكاتب تسوية المنازعات بمحاكم الأسرة دوراً كبيراً مما أضعف دور مكاتب التوجيه، قلة الإمكانيات قلة الحافز المادي للعاملين، ضعف العلاقات والعمل مع المؤسسات الخارجية، عدم وعي أفراد المجتمع المحلي وأصحاب المشكلات بالدور الفعلي لهذه المكاتب. وجود قصور في عدد أفراد الهيكل التنظيمي لمكاتب التوجيه. عدم وجود قنوات اتصال أو ضعفها مع الهيئات والمؤسسات المجتمعية. اقتصار أدوار هذه المكاتب على التوجيه والنصح. كثرة الإجراءات الروتينية التي تقوم بها الحالات للحصول على الخدمة⁽¹⁸⁾.

- تعليق عام على الدراسات السابقة:-

من خلال عرض الدراسات والبحوث السابقة يمكن الإشارة لعدة ملاحظات أهمها:-

1- أشارت بعض الدراسات إلى أن أهم المشكلات الأسرية المترددة على هذه المكاتب (ضعف المودة والرحمة بين الزوجين، عدم معرفة أحد الزوجين بكيفية التعامل مع الطرف الآخر أثناء العلاقة الحميمة، عدم الاهتمام بفحوص ما قبل الزواج، غياب المرونة في التفكير، ضعف شخصية أحد الزوجين، الندية، العناد، التطلعات المادية غير المتناسقة مع إمكانيات الأسرة، المشكلات السلوكية (عبدالرحمن عبدالله على دوي 2017م).

2- أكدت إحدى الدراسات أن أهم العوامل المؤدية للتفكك الأسري (إدمان المخدرات - خروج المرأة للعمل - إصابة بعض الأبناء بالأمراض النفسية) (عماد الدين عبدالحى شلبي - محمد محمود دسوقي حامد، 2020م).

3- أكدت إحدى الدراسات أن هناك العديد من الإسهامات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية منها (استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، توعية الشباب المقبلين على الزواج، تفعيل أدوار الأخصائيين الاجتماعيين بمؤسسات رعاية الأسرة وغيرها، كذلك أهمية استخدام مقياس لتنمية الحوار الأسري مع حالات النزاعات الزوجية والمقابلات) (فايزة محمد رجب بهنسي 2018م، عماد الدين شلبي، محمد محمود حامد 2020م).

4- أكدت إحدى الدراسات على أهمية تطوير أدوار الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في هذه المكاتب ومنها (مهارات الإرشاد، أهمية حصول الأخصائيين على دورات تدريبية لتطوير أدائه - تزويد الأخصائيين الاجتماعيين بكل ما هو جديد في مهارات وأساليب التعامل مع الحالات الفردية - أهمية الارتباط الوثيق بين مكاتب تسوية المنازعات والمهارات العلمية المتخصصة في مجال الخدمة الاجتماعية (وسام محمد إبراهيم عبدالرازق، 2021)، (ماجد بن زياد العقيلي العتيبي، 2019م).

5- أشارت إحدى الدراسات إلى أهمية دور الأخصائي الاجتماعي من حيث (الخبرة والخلفية العلمية المتطورة - دوره الكبير الذي أكدت عليه الأطراف المتنازعة في الإصلاح الأسري الذي يقوم به. مساعدة الأسر على حل مشكلات وتحقيق الاستقرار الأسري) (إيمان عبدالمنعم عبدالعظيم 2020م، ماجد بن زياد العقيلي العتيبي 2019م).

6- أشارت إحدى الدراسات أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه هذه المكاتب منها (القصور في الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين ومنها (مهارات حل المشكلة - الاتصال - التسجيل - بعض المعارف والقيم - إعطاء مكاتب تسوية المنازعات بمحاكم الأسرة دوراً كبيراً في هذه المكاتب - ضعف العلاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي وخاصة التي تخدم الأسر، عدم

وعى المجتمع بالدور الهام لهذه المكاتب - ضعف الإمكانيات المادية وكذلك قصور في إعداد أفراد الهيكل التنظيمي لمكاتب التوجيه - اقتصار أدوار هذه المكاتب على النصح - كثرة الإجراءات الروتينية لحصول الحالات على الخدمة (محمد عبدالمجيد سويدان 2014م، أميرة محمد أحمد عبدالنبي 2013م، نورة رشدي عبدالواحد، 2005م).

7- أكدت إحدى الدراسات على أهم الاحتياجات التدريبية للمرشد الأسري هي (برامج التدريب والتطوير المستمر للأداء المهني لهم - وجود لجنة متخصصة تتابع هؤلاء الأخصائيين في وزارة الشؤون الاجتماعية - مزاولة الإرشاد الأسري من خلال منح تراخيص يقتصر على المتخصصين في الخدمة الاجتماعية - استخدام الأساليب المعلوماتية ووسائل الاتصال الحديثة لتوفير الاستشارات الأسرية المهنية المتخصصة) (منى محمد حمد العشوي، 2018م - هناء أحمد أمين محمد 2014م).

ثانيا : المنطلقات النظرية للدراسة:-

تعتمد الدراسة الحالية على نظرية (توماس شيرارد). حيث وجد أن التعاون والتنسيق بين المنظمات هو في الواقع غاية وجزء من قيم المجتمع ويمكن أن يكون مؤقتاً أو مستمراً كما يمكن أن يكون نادر الوقوع أو كثير الوقوع، كما يمكن أن يكون هدف غير رسمي، حيث يمثل التنسيق نسقاً من العلاقات بين المنظمات يستهدف تحقيق أهداف مشتركة ولهذا يجب أن يتوافر العاملان الآتيان⁽¹⁹⁾:

1- أن يكون هناك ارتباط وتداخل في علاقات العمل وتبادل للخدمات مع المنظمات الاجتماعية.

2- أن يكون هناك وعي كاف بأهمية التنسيق وضرورة وجوده بين تلك المنظمات لذا لابد أن يتوافر اتصالات منظمة سليمة.

أنواع العلاقات في هذه النظرية:-

1- العلاقات بين المنظمات وبعضها البعض.

- يجب أن تدرك المنظمات المتفاعلة أنها تعتمد على بعضها البعض اعتماداً وظيفياً وهذا يتوقف على ثلاثة عوامل وهي:-

- درجة اعتماد المنظمة على منظمة أخرى تمدها بالموارد.

- درجة تنافس المنظمات على موارد نادرة.

- درجة أهمية النشاط المشترك.

2- العلاقات بين ذوي النفوذ في المجتمع وبين جهاز الرعاية الاجتماعية.

3- العلاقات بين المجتمع المحلي (المنظمة) والمنظمات الخارجية.

ومن هذا يتضح أن مستقبل أي (منظمة) يتوقف على علاقتها بالمجتمعات الأخرى أو المنظمات الأخرى⁽²⁰⁾.

ومن خلال العرض السابق من خلال المنطلقات النظرية وكذلك البحوث والدراسات السابقة يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التدخل المهني للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية باستخدام نموذج المساعدة وبين تحقيق مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية لأهدافها وسوف يتم ذلك من خلال:-

- استخدام التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة في زيادة مهارات العاملين بمهارة العمل الفرقي - مهارة الاتصال - مهارة إدارة الاجتماعات - الندوات - تسهيل إجراءات الحصول على خدمات مكاتب التوجيه والنسق التي تعمل الدراسة بصدد هو (فريق العمل بمكتب التوجيه والاستشارات الأسرية وهو النسق الأساسي لهذه الدراسة، النسق الآخر هو (الأسر المترددة على المكتب للحصول على خدماته).

ثالثاً: أهمية الدراسة:

1- ندرة الدراسات الخاصة بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية بالرغم من انتشارها داخل المجتمع والدور الحيوي الذي تلعبه مع الأسرة وخاصة في التوعية ونجد ندرة أيضاً الدراسات الخاصة بالتدخل المهني لتفعيل هذه المكاتب.

2- أهمية الأسرة وحرص الدولة على أهمية استقرارها واستمرارها باعتبارها اللبنة الأساسية في بناء المجتمع ففوة الأسرة من قوة المجتمع وخاصة بعد ظهور نوعيات جديدة من المشكلات الأسرية.

3- فاعلية مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية باعتبارها إحدى الأجهزة التي أنشأتها وزارة التضامن حيث بلغ عددها على مستوى الجمهورية 162 مكتباً والذي بلغ عددها على مستوى محافظة كفرالشيخ 5 مكاتب.

4- تأكيد رئيس الجمهورية (عبدالفتاح السيسي) على أهمية الأسرة ووضع الأسس للمحافظة عليها من خلال برامج توعية ووقاية للحفاظ على الأسرة المصرية.

رابعاً: أهداف الدراسة:

- تحديد المهارات التي يحتاجها العاملين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية.
- تحديد المؤسسات المجتمعية التي تساعد المكاتب على تحقيقها لأهدافها.
- اختبار فعالية نموذج عملية المساعدة في زيادة المهارات التي يحتاجها العاملين داخل المكاتب.
- اختبار هذا النموذج في التخفيف من المشكلات التي تواجه الأسر المترددة على المكاتب للحصول على الخدمات.

خامساً: فروض الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار الفرض الرئيسي التالي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نموذج عملية المساعدة للممارسة العامة وبين تحقيق مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية لأهدافها وسوف يتم اختباره من خلال:
- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج عملية المساعدة وبين زيادة مهارة العاملين بالمكتب بمهارة (العمل الفرقي)
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج عملية المساعدة وبين زيادة مهارة العاملين بالمكتب وبين مهارة (التسجيل للحالات).
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج عملية المساعدة وبين زيادة مهارة العاملين بالمكتب وبين علاقة المكتب بالمؤسسات التي يمكن الاستفادة منها.

أما بالنسبة للأسر المترددة على المكتب.

- 5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نموذج عملية المساعدة للممارسة العامة وبين المشكلات التي تواجه المتردات للحصول على الخدمة؟
- 6- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نموذج عملية المساعدة للممارسة العامة وبين تنمية وعي المتردات على المكتب تجاه الجانب الصحي للأسرة؟
- 7- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نموذج عملية المساعدة للممارسة العامة وبين تنمية الوعي للمتردات بالجانب الاجتماعي والحياة؟

سادساً: مفاهيم الدراسة:-

تشتمل هذه الدراسة على عدد من المفاهيم ومنها:-

1- مفهوم الفعالية:-

تتفق أغلب التعريفات على أن الفعالية هي الكفاءة بمعنى أن effectiveness تساوي Efficiency، حيث يرى أحد العلماء أن الفعالية هي التعرف على نتائج الإنجاز التي اتخذت ونفذت والقيم مقارنة بالمستويات الواجب تحقيقها⁽²¹⁾.

حيث تشير الفعالية إلى عدة متغيرات للتعرف عليها ومنها:⁽²²⁾

1- تحديد ووضوح الأهداف.

2- تنمية قدرات الأفراد القائمين بتقديم الخدمات بالمنظمات.

3- التأثير على العملاء والمجتمع حالياً ومستقبلاً.

4- كتابة الموارد والتمويل للمنظمات.

- الاتصال الداخلي والخارجي وعلاقة المنظمة بالمنظمات الأخرى.

- مقابلة الاحتياجات ومطالب المنظمات وتنمية قدرة المنظمة على مواجهة مشكلات عملائها.

- ونلاحظ أن المنظمات الفعالة هي التي تحقق الاعتبارات التالية⁽²³⁾:

1- تحقيق الأهداف الوظيفية والتشغيلية للمنظمة.

2- التفاعل مع البيئة في الحصول على المدخلات وتقديم مخرجات مقبولة.

3- تحقيق رضا المستفيدين من خدمات المنظمة.

ومن هنا يمكن أن توضح الباحثة المقصود بالفعالية في هذه الدراسة:-

- مستوى أداء فريق العمل بالمنظمة.

- تنمية مهارات العاملين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية.

- تكامل عناصر الهيكل التنظيمي بالمكتب.

- إيجاد تعاون والتكامل بين مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية والمنظمات التي يمكن

الاستفادة منها.

- سرعة الحصول على الخدمات بالمتريدين على المكتب.

2- مفهوم التدخل المهني للممارسة العامة:-

عرف (Loewenberg) التدخل المهني: هو العمل الصادر من الأخصائي الاجتماعي

والموجه إلى النسق أو إلى أي جزء فيه بهدف إدخال تغييرات عليه بحيث يكون هذا التدخل مبنياً

على معارف الخدمة الاجتماعية ملتزماً بقيمها وقد يكون النسق (فرداً - جماعة - مجتمعاً) ويعتمد التدخل على تقدير الموقف والتدخل والتقييم كما يتضمن وضع الاستراتيجيات وتنفيذها خلال نشاط مهني يهدف إلى إحداث التغيير المطلوب⁽²⁴⁾.

ومن خلال ذلك يتم تحديد التدخل المهني لهذه الدراسة:-

- يقوم التدخل المهني في هذه الدراسة على نموذج عملية المساعدة للممارسة العامة الذي يقوم على مجموعة من العمليات منها:-
- عملية التقدير وتحديد الموقف الإشكالي.
- تحديد أهداف التدخل لمواجهة الموقف.
- عملية صياغة التعاقد أو الاتفاق.
- اختيار الأساليب المناسبة للتدخل المهني وتنفيذها.
- عملية التقييم وإنهاء التدخل المهني.
- يعتمد التدخل هنا على مجموعة من الأدوات منها (المقابلات - الاجتماعات - الاتصالات - الزيارات).

- يعتمد التدخل على مجموعة من الاستراتيجيات ومنها (الاتفاق العام - تدعيم العاملين..)
 - يعتمد التدخل على مجموعة من التكتيكات تمثل (العمل المشترك - الاتصال....)
 - يعتمد التدخل المهني على مجموعة من الأدوار مثل (الخبير - المساعد - المخطط..)
 - هناك مجموعة من الموجهات العلمية لبرنامج التدخل وهي (نظرية توماس شيرارد)
 - يهدف التدخل المهني إلى زيادة فعالية مكتب التوجيه والاستشارات الأسرية.
- 3- مفهوم مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية:**

هو جهاز اجتماعي أنشأته وزارة التضامن وتعهده بإدارته إلى جمعية أو مؤسسة خاصة مشهرة طبقاً للقانون رقم 84 لسنة 2002م تحت إشراف ورقابة وزارة التضامن الاجتماعي.

أغراض المكتب:

- تقصى المشكلات التي تتعرض لها الأسرة ومعرفة أسبابها والعمل على علاجها.
- تهيئة الجو العائلي السليم الذي يكفل للأبناء نشأة اجتماعية صالحة.
- توجيه الأسر لمصادر الخدمات المختلفة في المجتمع للاستفادة منها في حل مشكلات الأسرة وتحقيق الاستقرار العائلي.

- معاونة محاكم الأحوال الشخصية ومحكمة الأسرة في بحث أسباب المنازعات الزوجية والعائلية واقتراح الحلول الملائمة لها (ملحوظة) أصبح هذا الهدف من (مسئوليات مكاتب تسوية النزاعات بمحاكم الأسرة).
- القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بالأسرة ونشر نتائج هذه البحوث والدراسات واقتراح التوصيات الكفيلة بتدعيم كيان الأسرة.
- نشر وتوعية الأسر بالمجتمع لتفادي المشاكل والمنازعات الزوجية قبل وقوعها مع الاسترشاد في هذا السبيل بنتائج البحوث والدراسات والاستفادة من وسائل الإعلام المختلفة في تقديم الاستشارات والتوجيه بالرأي للمقبلين على الزواج تمهيداً لتكوين الأسرة السعيدة المترابطة⁽²⁵⁾.
- دراسة أحدث الأساليب والوسائل التي تتبعها الدول المتقدمة في حل مشكلات الأسرة وتجربة تطبيق ما يتناسب مع المجتمع المحلي من هذه الوسائل.
- رسم خطط وأساليب التعاون مع المنظمات والهيئات الأخرى التي تعمل في ميادين الخدمة الاجتماعية من أجل الأسرة وعلاج مشكلاتها وصولاً لتحقيق نوع من التكامل بين الخدمات التي تقدم للأسرة.
- التصدي للظواهر الاجتماعية المسيئة مثل (الزواج - الختان - الطلاق - الإدمان - أولاد الشوارع ...) ⁽²⁶⁾.

سابعا: الإجراءات المنهجية للدراسة (الاستراتيجية المنهجية)

أ- نوع الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة إحدى دراسات تقدير عائد التدخل المهني، شبه التجريبية الذي يتضمن قياس تأثير متغير مستقل (البرنامج التدخل المهني باستخدام نموذج عملية المساعدة للممارسة العامة) على متغير تابع (زيادة فعالية عمل مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية لتحقيق أهدافها).

ب- المنهج المستخدم

المنهج المستخدم هنا منهج (المسح الاجتماعي) بالأسلوب الشامل للمستفيدين من خدمات المكتب وهم الأسر المترددة على المكتب.

ج- مجالات الدراسة:**1- المجال المكاني:-**

- وهو عبارة عن مكتب التوجيه والاستشارات الأسرية بمحافظة كفرالشيخ وتم اختيار هذا المكتب للأسباب التالية:-
- ما أثبتته دراسة تقدير الموقف من تعرض هذا المكتب للعديد من المشكلات وخاصة أنه من الممكن أن يتم إغلاقه وخاصة بعد إغلاق عدد خمس مكاتب بالمحافظة.
 - وجود طلاب التدريب الميداني بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ.
 - موافقة مجلس إدارة جمعية تنمية المجتمع الجديدة المشهرة برقم (34 لسنة 1966) على تنفيذ البرنامج والتعاون الجاد مع الباحثة وتم عقد اتفاق بين الباحثة ورئيس مجلس الإدارة.

2- المجال البشري

- ويشمل الفئة الأولى: وهي العاملين داخل المكتب بما فيهم المتطوعين - بجانب أعضاء مجلس الإدارة وعددهم 25 مفردة.
 - الفئة الثانية: وتشمل المترددين على المكتب والمستفيدين بخدماته وعددهم (50) مفردة.
- 3- المجال الزمني:** تحدد المجال الزمني لإجراء الدراسة الميدانية في فترة إجراء التدخل المهني حيث استغرقت (7) أشهر تقريباً والتي بدأت من (1/ 9/ 2020) إلى (28 / 2 / 2021)

د- أدوات الدراسة:-

- 1- استمارة استبار
 - 2- مقياس عائد التدخل
 - 3- تحليل محتوى
 - 4- تحليل السجلات
 - 5- مقابلات مع (المسؤولين والمترددين على المكتب...)
- **كيفية إعداد المقياس.**

1- تحديد موضوع المقياس:

- وقد تحدد موضوع القياس حسب موضوع الدراسة وأهدافها في (فعالية برنامج التدخل المهني للممارسة العامة باستخدام نموذج عملية المساعدة لمساعدة مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية على تحقيق أهدافها).
 - 2- وضع بناء تصوري للمقياس (الأساس النظري للمقياس).
- وذلك من خلال المراجع النظرية والدراسات السابقة وذلك لبناء المقياس وذلك بجانب الاستفادة من بعض المقاييس للاستفادة منها.

3- تحديد محتوى المقياس: وذلك من خلال تحديد مؤشرات القياسين.

4- صياغة عبارات المقياسان.

5- تحكيم المقياس.

تم تحكيم المقياس من قبل أعضاء هيئة التدريس المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ بجانب بعض الخبراء.

المقياس الأول: ويشمل المترددين على المكتب

- المتغير الأول: الخاص بنشر وتوعية الأسر المترددة على المكتب في معرفة المشكلات التي تواجه الأسر المترددة على المكتب في الحصول على الخدمات.

- نشر وتوعية الأسر حول أهمية الوعي الصحي لهم ولأبنائهم.

- نشر وتوعية الأسر حول بعض الظواهر (ختان الإناث - الطلاق - التوعية بالزواج)

المقياس الأول: خاص بزيادة معارف وخبرات العاملين داخل المكتب ويشمل

الجزء الأول البيانات الأولية وتشتمل على عدد (أربع أسئلة)

الجزء الثاني والخاص بالمتغيرات المتعلقة بالدراسة وتشتمل على بعدين.

المتغير الأول: زيادة معارف وخبرات ومهارات العاملين بالمكتب.

- مهارة (العمل الفرقي) واشتملت على (15) عبارة.

- مهارة (كتابة وتسجيل الحالات) وتشمل (12) عبارة.

- مهارة (تدعيم وزيادة علاقة المكتب بالمؤسسات والمنظمات المجتمعية) وتشمل (11) عبارة.

المتغير الثاني: مقدرة المكتب على حل مشكلات المتردات والمساهمة في توعيتهم ويشمل:

- المشكلات الخاصة بحصول المتردات على الخدمة وتشمل (12) عبارة.

- تنمية وعي المتردات على المكتب تجاه الجانب الصحي للأسرة وتشمل (8) عبارات.

- تنمية وعي المتردات حول تنمية الوعي بالجوانب الاجتماعية والحياة وتشمل (9) عبارات.

6- تصحيح المقياس

تم توزيع المقياس للتدرج الثلاثي (موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق) بحيث

تحصل الاستجابة موافق (3 درجات) ، (موافق إلى حد ما) (2 درجة)، (غير موافق) درجة

واحدة وهذه في حالة الإجابة بطريقة إيجابية.

ز - ثبات وحدة المقياس

- المقياس الأول والمطبق على العاملين. ثم تطبيق بفارق 15 يوم ثم اختباره مرة أخرى فجاء

$$\text{معامل الصدق الإحصائي للمقياس} = \sqrt{0.85} = 0.92$$

$$\text{المقياس الثاني والمطبق على} = \sqrt{0.80} = 0.89$$

وهذا يعني أن المقياسين ثابتين وصادقين

هـ- المعاملات والأساليب الإحصائية؛ تم استخدام الأسلوب الإحصائي

Pair (T) Test simple

- المقياس الثاني وخاص بزيادة معارف وخبرات العاملين داخل المكتب وتشمل:

- مهارة العمل الفريقي.

- مهارة كتابة وتسجيل الحالات.

- فتح علاقات تعاونية بين المكتب وبين المنظمات الموجودة بالمجتمع المحلي.

ثامنا- النتائج الميدانية للدراسة

أ- خصائص المجال البشري للعاملين بمكتب التوجيه والاستشارات الأسرية

جدول رقم (1) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للنوع ن = 25

م	المتغيرات	التكرار	النسبة
1	ذكر	8	29%
2	أنثى	17	71%
	المجموع	25	100%

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن الإناث احتلت المرتبة بنسبة (71%) بعدد (17) مفردة بينما جاءت نسبة الذكور (29%) بعدد (8) مفردة وقد يرجع ذلك أن العاملين بالمكتب بجانب المتطوعين أغلبهم من العنصر النسائي وذلك قد يرجع أيضاً أن أغلب المترددات على المكتب من العنصر النسائي وتحتاج إلى من يتعامل معها من العنصر النسائي.

جدول رقم (2) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للسن ن = 25

م	المتغيرات	التكرار	النسبة
1	أقل من 30 سنة	15	60%
2	30 سنة	5	20%
3	40 سنة فأكثر	5	20%
	المجموع	25	100%

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

وهو خاص بتوزيع العاملين بالمكتب وجاء كالتالي احتلت الفئة (أقل من 30 سنة) بنسبة (60%) بعدد (15) مفردة وهي أعلى نسبة، ثم جاءت بالتساوي كلا من الفئتين (30 سنة)، الفئة (40 سنة فأكثر) بنسبة (20%) بعدد (5) مفردة وهذا يفسر أن هناك عدد كبير من المتطوعين وهم أغلبهم من الشباب وقد يرجع ذلك إلى حبهم للعمل التطوعي.

جدول رقم (3) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للحالة الاجتماعية ن = 25

م	المتغيرات	التكرار	النسبة
1	لم يتزوج	13	48%
2	متزوج	12	42%
3	مطلق	-	-
	المجموع	25	100%

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

احتلت الفئة (لم يتزوج) أعلى نسبة حيث وصلت إلى (48%) ثم جاءت فئة متزوج بنسبة (42%)، بينما جاءت فئة مطلق (لا يوجد) وهذا يتفق مع الجدول السابق (السن) حيث أن الغالبية العظمى من الشباب المتطوع

جدول رقم (4) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للحالة التعليمية ن = 25

م	المتغيرات	التكرار	النسبة
1	متوسط	1	10%
2	مؤهل عالي	23	88%
3	دراسات عليا	1	10%
	المجموع	25	100%

يتضح من الجدول السابق: ترتيب المبحوثين حسب الحالة التعليمية حيث احتلت الفئة المؤهل العالي أعلى نسبة (88%) وجاء بالتساوي كلا من الفئتين (متوسط)، (دراسات عليا) بنسبة (10%) وهذا يدل على أن العاملين من أصحاب المؤهلات العليا حيث أنهم أكثر فهماً لأهمية عملية التطوع وخدمة مجتمعهم وحبهم لمجال الأسرة.

ب- خصائص المجال البشري للمترددات على مكتب التوجيه والاستشارات الأسرية

جدول رقم (5) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً (للسن) ن = 50

م	السن	التكرار	النسبة
1	20 سنة -	20	40%
2	30 سنة -	23	46%
3	40 سنة -	5	10%
4	50 سنة فأكثر	2	4%
	المجموع	50	100%

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى نسبة جاءت للفئة (30 سنة) بنسبة (46%) ، ثم جاءت في المرتبة الثانية الفئة (20 سنة) بنسبة (40%)، والمرتبة الثالثة للفئة (40 سنة - 50 سنة) بنسبة (10%) وفي المرتبة الأخيرة (50 فأكثر) بنسبة (4%).

ويتضح من ذلك أن أغلب المترددين على المكتب هم السيدات التي أغلبهم يواجهون مشكلات (اقتصادية ومالية) والذين لديهم أكثر من ولدين ويحتاجون إلى المساعدة والمشورة والنسبة (40%) أغلبهم من السيدات المتزوجات حديثاً والذين يعانون من المشكلات الخاصة بالزواج (اجتماعية - نفسية) وأيضاً يحتاجون إلى المساعدة.

جدول رقم (6) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للحالة التعليمية ن = 50

م	الحالة التعليمية	التكرار	النسبة
1	يقرأ ويكتب	6	12%
2	مؤهل متوسط	23	46%
3	مؤهل فوق المتوسط	20	40%
4	مؤهل عالي	1	2%
	المجموع	50	100%

يتضح من الجدول السابق:

أن أعلى نسبة جاءت (46%) للفئة (المؤهل المتوسط) ثم (40%) للفئة (المؤهل فوق المتوسط)، ثم جاء في المرتبة الثالثة الفئة (يقرأ ويكتب) بنسبة (12%) والمرتبة الأخيرة للفئة (المؤهل عالي) بنسبة (2%).

ويتضح من هذا أن أغلب المتردات على المكتب هم الحاصلين على مؤهل متوسط مما يدل هذا إلى تعرض هذه الفئة للعديد من المشكلات (اقتصادية - اجتماعية - دينية...) والتي تحتاج إلى ما يقدم لها المشورة الصحيحة.

جدول رقم (7) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للحالة الاجتماعية) ن = 50

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
1	لم يتزوج	15	30%
2	مطلق	6	12%
3	متزوج	23	46%
4	أرمل	6	12%
	المجموع	50	100%

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن أعلى نسبة جاءت لفئة (متزوج) بنسبة (46%) ثم جاءت نسبة (30%) لنسبة (لم يتزوج)، والمرتبة الثالثة بالتساوي للفئتين (مطلق، أرمل) بنسبة (12%)، ويؤكد هذا على تنوع المتردات على المكتب حيث يخدم المكتب جميع الفئات كلا حسب الخدمة المقدمة له وأن الغالبية العظمى من المتردات هم المتزوجات بنسبة كبيرة ويليهما المقبلين على الزواج وهم الذين يحتاجون إلى مساعدات سواء التوجيه لمشكلاتهم وتقديم النصح والتوجيه للخدمات وتقديم برامج توعية.

جدول رقم (8) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للدخل الشهري ن = 50

م	الدخل الشهري	التكرار	النسبة
1	أقل من 2000 جنيه	28	56%
2	2000 جنيه -	15	30%
3	3000 جنيه فأكثر	7	14%
	المجموع	50	100%

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

جاءت أعلى نسبة للفئة (أقل من 2000 جنيه) بنسبة (56%)، ثم جاءت نسبة (30%) للفئة (2000 جنيه)، والمرتبة الثالثة (14%) للفئة (3000 جنيه فأكثر).

ويتضح من ذلك أن الغالبية من المتردات تعاني من مستوى اقتصادي ضعيف وهناك احتياج اقتصادي وهذا ما يقدمه المكتب إلى توجيههم إلى المصادر التي تدر عليهم دخل.

جدول رقم (9) يوضح آراء المبحوثين حول مهارة العمل الفرقي

م	المؤشرات	مجلس الإدارة				العاملين بالمكتب			
		مج الأوزان قبل	مج الأوزان بعد	ف المتوسطات	نسبة التغير	مج الأوزان قبل	مج الأوزان بعد	ف المتوسطات	نسبة التغير
1	يشارك العاملون بالمكتب في صنع القرار	7	21	14	2	19	54	35	1.84
2	لدى المكتب سياسة تنظيمية واضحة	7	21	14	2	19	52	33	1.74
3	استطيع التعبير عن رأيي بكل راحة	21	21	صفر	صفر	21	52	31	1.47
4	خطة وسياسة المكتب واضحة لدى الجميع	14	21	7	0.5	24	53	29	1.21
5	ليس هناك تخصصات واضحة	21	7	14-	0.7-	54	25	29-	0.54-
6	نعمل جميعاً على تحقيق أهداف المكتب	7	21	14	2	25	54	29	1.16
7	أدوارنا داخل المكتب واضحة	7	17	10	1.43	19	49	30	1.58
8	تسود بيننا علاقة أخوة واضحة	18	21	3	1.17	38	54	16	0.42
9	الاتصال بيننا فيه انسجام واضح	7	21	14	2	19	53	34	1.79
10	العلاقة بيننا وبين المتردات غير مربحة	21	7	14-	0.7-	19	52	0.33	1.74
11	لدينا جميعاً انتماء واضح لمكتبنا	13	21	8	0.62	23	54	31	1.35
12	احترم زملائي داخل العمل	18	21	3	0.17	42	53	11	0.26
13	أقبل الرأي والرأي الآخر بيننا	19	21	2	0.11	28	53	25	0.89
14	هناك مشاحنات بين العاملين بالمكتب	21	12	9-	0.43-	52	29	23-	0.44-
15	نعمل جميعاً في ظل أهداف واضحة للمكتب	21	21	صفر	صفر	20	53	33	1.65
المجموع		222	247	52	0.23	422	740	318	0.75

معامل الارتباط قبل وبعد التدخل 0.130 عند معنوية 0.536

- المتوسط قبل التدخل 1.48

- المتوسط بعد التدخل 2.94

- الانحراف المعياري قبل 0.25 وبعد 0.13

الخطأ المعياري للمتوسط الحسابي قبل 4.99 وبعد 2.56

يوضح الجدول حجم التغير الذي يرجع لبرنامج التدخل المهني فيما يخص مهارة فريق العمل وذلك على مستوى مجلس الإدارة من ناحية والعاملين بمكتب التوجيه والاستشارات الأسرية من ناحية أخرى حيث يلاحظ : على مستوى مجلس الإدارة فقد وجد أن مجموع الأوزان قبل التدخل بلغت (222) ثم بعد التدخل (274) بلغ فرق المتوسطات (52) وبالتالي كانت نسبة التغير (0.23) هذا وإجمالياً وبصورة أكثر تفصيلاً جاءت المؤشرات حسب نسبة تغيرها على النحو التالي من الأكثر تغييراً إلى الأقل تغييراً كما يلي:-

- جاءت نسب التغير متشابهة أي بنسبة (2) حدث تغير وصل إلى الضعف في العبارات الآتية:-

- يشارك العاملون بالمكتب في صنع القرار .

- لدى المكتب سياسة تنظيمية واضحة.

- نعمل جميعاً على تحقيق أهداف المكتب.

- الاتصال بيننا فيه انسجام واضح.

- وجاءت نسبة التغير في (أدوارنا داخل المكتب واضحة) بنسبة تغير (1.43)

- وجاءت نسبة التغير في (تسود بيننا علاقة أخوة واضحة) بنسبة تغير (1.17)

- وجاءت نسبة التغير في (لدينا جميعاً انتماء واضح لمكتبنا) بنسبة (0.62)

- (خطة المكتب واضحة للجميع) بنسبة تغير (0.5)

- (احترم زملائي داخل العمل) بنسبة تغير (0.17)

- (أتقبل الرأي والرأي الآخر بيننا) بنسبة تغير (0.11)

- ونجد أنه انخفض التغير في بعض المؤشرات إلى (-0.43) للمؤشر (هناك مشاحنات بين العاملين بالمكتب)

- (العلاقة بيننا وبين المترددات غير مريحة) ، (ليس هناك تخصصات واضحة) بنسبة تغير (-0.7)

أما بالنسبة لبعض المؤشرات لم يحدث فيها أي تغيير (استطيع التعبير عن رأيي بكل راحة) (نعمل جميعاً في ظل أهداف واضحة).

بالنسبة للعاملين

وجد أن مجموع الأوزان قبل التدخل (422) وبعد التدخل (740)، وبلغ فرق المتوسطات (318) وبالتالي كانت نسبة التغير (0.75) إجمالياً حيث جاءت المؤشرات حسب نسبة تغيرها على النحو التالي:-

- (يشارك العاملین بالمكتب في صنع القرار) بنسبة تغير (1.84).
- (الاتصال بيننا فيه انسجام واضح) بنسبة (1.79).
- (العلاقة بيننا وبين المترددات غير مريحة) بنسبة (1.74).
- (نعمل جميعاً في ظل أهداف واضحة للمكتب) بنسبة (1.65).
- (أدوارنا داخل المكتب واضحة) بنسبة (1.58).
- (أستطيع التعبير عن رأيي بكل راحة) بنسبة (1.21).
- (نعمل جميعاً على تحقيق أهداف المكتب) بنسبة (1.16).
- (أقبل الرأي والرأي الآخر بيننا) بنسبة (0.89).
- (تسود بيننا علاقة أخوة واضحة) بنسبة (0.42).
- (احترم زملائي داخل العمل) بنسبة (0.26).

أما بالنسبة للمؤشرات

- (هناك مشاحنات بين العاملين بالمكتب) انخفض إلى نسبة (-0.44)
- (ليس هناك تخصصات واضحة) انخفض إلى نسبة (-0.45)

جدول رقم (10) يوضح اختار (t) لمهارة (فريق العمل) داخل مكتب التوجيه والاستشارات

الأسرية

الفرق بين القيم	الفرق بين المتوسطين قبل وبعد	الانحراف المعياري للفروق	الخطأ المعياري لمتوسط الفروق	فترة الثقة عند مستوى معنوية 95%		قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى معنوية
				الحد الأدنى	الحد الأعلى			
قبل وبعد التدخل المهني	1.46	0.27	5.30	1.57	1.35	- 27.55	24	صفر

يتضح من الجدول السابق:

أن الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل المهني (1.46) والانحراف المعياري للفرق (0.27) والخطأ المعياري لمتوسط الفرق (5.30) وذلك عند مستوى ثقة (95%) فإن حدي فترة الثقة (1.57) الحد الأدنى، (1.35) الحد الأعلى ، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (27.55) وأن درجات الحرية (24) عند مستوى معنوية (صفر).

ونلاحظ من هذا أن قيمة t المحسوبة بلغت (-27.55) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عن مستوى معنوية (صفر) وهذا معناه أن الفرق بين متوسط القيم قبل التدخل يختلف اختلافاً جوهرياً عن متوسط القيم بعد التدخل وأن احتمال أن يكون الفرق بين متوسط القيم قبل التدخل يساوي متوسط القيم بعد التدخل (احتمال ضئيل) جداً يصل إلى (صفر) مما يعني رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل أي برنامج التدخل المهني قد أحدث تغييراً جوهرياً في اكتساب العاملين مهارة العمل الفريقي ويتضح ذلك من خلال استخدام الباحثة لبرنامج التدخل المهني الذي احتوى على (مفهوم العمل الفريقي - أهميته - أهدافه - كيفية إدارة الفريق - مراحل نموه - الصعوبات التي يمكن أن تواجه الفريق - عوامل نجاح فريق العمل - مهام فريق العمل - مهام قائد الفريق) ثم القيام بورش عمل وقد استخدمت الباحثة العديد من الأدوات مثل (المناقشة - الحوار - الأسئلة) من خلال عدد التكنيكات مثل (الحوار - المناقشة) في ضوء عدد من المهارات (المناقشة الجماعية - التأثير) باستخدام عدد من الأدوار (المعلم - الموضح - المرشد - المفسر - المساعد) في ضوء استخدام إستراتيجية (التعاون - العمل المشترك).

ونلاحظ أن هذا يتفق مع النظرية (شيردار) وهذا ما أكدته دراسة (وسام عبدالرازق 2021)، (ماجد بن زياد العقيلي 2019م).

جدول رقم (11) يوضح آراء المبحوثين حول مهارة (كتابة وتسجيل الحالات)

م	المؤشرات	مجلس الإدارة				العاملين بالمكتب			
		مجد الأوزان قبل	مجد الأوزان بعد	ف المتوسطات	نسبة التغير	مجد الأوزان قبل	مجد الأوزان بعد	ف المتوسطات	نسبة التغير
1	تمكنني تسجيل الحالات من متابعة ما تم إنجازه	8	21	13	1.63	19	53	34	1.79
2	نعمل مع الحالات في ضوء فريق عمل متكامل	10	21	11	0.11	19	53	34	1.79
3	أشارك الأكاديميين باستمرار لمتابعتي أثناء التسجيل	14	21	7	0.5	22	52	30	1.36
4	توجهني عملية التسجيل إلى معرفة الإيجابيات والسلبيات	13	21	8	0.62	20	53	33	1.65
5	أحرص على تسجيل الحالات بالكمبيوتر	13	16	3	2.3	25	39	14	0.56
6	عند العمل مع الحالات أحرص على وجود خطة	7	21	14	2	19	52	33	1.74
7	عملية التسجيل تساعدني للوصول إلى قرار سليم	14	21	7	0.5	19	53	34	1.79
8	يساعدني التسجيل إلى الاتصال بالجهات التي تقدم خدمات	14	21	7	0.5	20	54	34	0.17
9	أحرص على وجود رسوم توضيحية وأشكال أثناء التسجيل	7	21	14	2	19	46	27	1.42
10	يشمل التسجيل جميع النواحي الشخصية (اجتماعية - نفسية)	14	21	7	0.5	25	54	29	1.16
11	أثناء التسجيل يكون هناك اقتراحات وتوجيهات	7	21	14	2	19	52	33	1.74
12	أتابع كل ما هو جديد وحديث في التسجيل	7	21	14	2	19	54	35	1.84
المجموع		128	247	119	0.93	245	611	366	149

الانحراف المعياري قبل التدخل 0.28

الانحراف المعياري بعد التدخل 0.14

معامل الارتباط قبل وبعد التدخل 0.39 عند معنوية 0.048

يبين الجدول حجم التغير الذي حدث نتيجة برنامج التدخل المهني فيما يخص (مهارة

كتابة وتسجيل الحالات) وذلك على مستوى مجلس الإدارة (128) وبعد التدخل (247) وجاء

فرق المتوسطات (119) وبالتالي جاءت نسبة التغير (0.93) وهذا يتضح من خلال سرد المؤشرات من النسب الأكبر إلى النسب الأصغر.

- جاءت المؤشرات الحاصلة على نسبة تغير (2.3) (أحرص على تسجيل الحالات بالكمبيوتر وجاءت المؤشرات الحاصلة على (2) نسبة التغير لكلاً من (عند العمل مع الحالات احرص على وجود خطة) (أحرص على وجود رسوم توضيحية وأشكال أثناء التسجيل)، (أحرص على وجود اقتراحات وتوجيهات أثناء التسجيل)، (أتابع كل ما هو جديد وحديث في التسجيل).

- وحصل المؤشر (يمكنني تسجيل الحالات من متابعة ما تم إنجازه منها) بنسبة (1.63).

- (توجهني عملية التسجيل إلى معرفة الإيجابيات والسلبيات) بنسبة (0.62).

- وجاء بالتساوي كلاً من (أشارك الأكاديميين باستمرار لمتابعتي أثناء التسجيل)، (عملية التسجيل تساعدني للوصول إلى قرار سليم)، (يساعدني التسجيل على الاتصال بالجهات التي تقدم خدمات)، (يشمل التسجيل جميع نواحي الشخصية "اجتماعية - نفسية") بنسبة تغير (0.5). وجاءت نسبة تغير (0.11) للمؤشر (أعمل مع الحالات في ضوء فريق عمل متكامل)

بالنسبة للعاملين:-

حيث يتضح أن حجم التغير الذي يرجع لبرنامج التدخل فيما يخص (مهارة كتابة وتسجيل الحالات) حيث بلغ مجموع الأوزان (245) وبعد التدخل (611) وبلغ فرق المتوسطات (366) وبالتالي يرجع إلى نسبة التغير (1.49) وهذا يتضح من خلال سرد المؤشرات من النسب الأكبر إلى الأصغر على النحو التالي:-

(أتابع كل ما هو جديد وحديث في التسجيل) بنسبة تغير (1.84).

وجاءت بالتساوي كلاً من المؤشرات بنسبة التغير (1.79) لكلاً من (تمكيني تسجيل الحالات من متابعة ما تم انجازه منها)، (نعمل مع الحالات في ضوء فريق عمل متكامل)، (يساعدني التسجيل إلى الاتصال بالجهات التي تقدم خدمات).

- وجاء نسبة التغير (1.74) لكلاً من المؤشرات (عند العمل مع الحالات احرص على وجود خطة)، (أثناء التسجيل تكون هناك اقتراحات وتوجيهات).

- وجاء المؤشر (توجهني عملية التسجيل إلى معرفة الإيجابيات والسلبيات) بنسبة تغير (1.65).

- (أحرص على وجود رسوم توضيحية وأشكال أثناء التسجيل) بنسبة (1.42).

- (أشارك الأكاديميين باستمرار لمتابعتي أثناء التسجيل) بنسبة (0.36).

- (أحرص على تسجيل الحالات بالكمبيوتر) بنسبة (0.56).
- (عملية التسجيل تساعدني للوصول إلى قرار سليم) بنسبة (0.17).

جدول رقم (12) يوضح اختار (t) للفرض الفرعي الخاص بمهارة كتابة وتسجيل الحالات

الفرق بين القيم	الفرق بين المتوسطين قبل وبعد	الانحراف المعياري للفروق	الخطأ المعياري لمتوسط الفروق	فترة الثقة عند مستوى معنوية 95%		قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى معنوية
				الحد الأدنى	الحد الأعلى			
قبل وبعد التدخل المهني	1.62	0.26	5.11-	1.72-	1.51-	31.61-	24	صفر

يتضح من الجدول السابق:

أن الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل المهني (1.62) والانحراف المعياري للفرق (0.26) والخطأ المعياري لمتوسط الفروق (5.11) وذلك عند مستوى ثقة (95%) من حدي فترة ثقة (-1.72) الحد الأدنى، والحد الأعلى (-1.51) وبلغت قيمة (t) المحسوبة (-31.61) عند درجات حرية (24) ومستوى معنوية (صفر).

مما سبق يتضح أن (متوسط قيم المتغير محل الدراسة قبل التدخل يختلف عن قيم متوسط التغير بعد التدخل وأن الفروق بين المتوسطين (1.62) وأن فترة الثقة تنحصر ما بين (-1.72) والحد الأعلى (-1.51) وهذا يعني أن الفرق بين المتوسطين لا يمكن أن يصل إلى الصفر مما يدل على أن برنامج التدخل قد أحدث تغييراً كبيراً على قيم المتغير المتمثلة في مهارة التسجيل ويتضح أيضاً أن هناك زيادة ونمو في مستوى الأداء المهاري في مهارة التسجيل حيث اتضح أن أصبح لدى العاملين بالمكتب مهارة في التسجيل وتشمل (وضع نموذج للتسجيل) واضح هناك تمكن في متابعة الحالات وكتابة تقارير صحيحة من خلال التسجيل الدقيق، التسجيل يحمل رؤية واضحة لفريق العمل لأن هناك متابعة من قبل أكاديميين في الخدمة الاجتماعية. التسجيل يوضح الإيجابيات والسلبيات للحالات، كما اشتملت على الرسوم التوضيحية وأحياناً بعض الأشكال الخاصة بالحالات، يحتوى التسجيل الآن على اقتراحات من قبل الحالات والأخصائيين.

وقد تحقق ذلك من خلال عمل محاضرات عن (التسجيل - مفهومه - أهدافه - الجديد في التسجيل - عرض لبعض النماذج له - تنفيذ ورش عمل للتدريب في ظل استخدام عدد

الأدوات (المناقشة - حوار) وعدد من المهارات (الاتصال - العلاقة المهنية - المقابلة) من خلال مجموعة من الأدوار (معلم - موضح - منسق - منظم) في ظل استخدام (إستراتيجية المشاركة) وهذا أيضاً يتفق مع النظرية التي تقوم عليها هذه الدراسة ودراسة كلا من (وسام محمد إبراهيم عبدالرازق 2021)، (ماجد بن زياد العقيلي، 2019م).

جدول رقم (13) يوضح آراء المبحوثين حول تدعيم وزيادة علاقة المكتب بالمؤسسات والمنظمات المجتمعية

م	المؤشرات	مجلس الإدارة				العاملين بالمكتب			
		مج الأوزان قبل	مج الأوزان بعد	ف المتوسطات	نسبة التغير	مج الأوزان قبل	مج الأوزان بعد	ف المتوسطات	نسبة التغير
1	يسعى المكتب إلى الإعلان عن خدماته	7	21	14	2	18	54	36	2
2	المكتب على علاقة وثيقة بمديرية التضامن	7	21	14	2	34	50	16	0.47
3	يسعى المكتب لنشر خدماته عن طريق مدرسة الزراعة	7	21	14	2	19	50	31	1.63
4	هناك علاقة بين المكتب وحملة 100 مليون صحة	7	21	14	2	19	52	33	1.74
5	تبادل المكتب خدمات مع مراكز التحليل	7	21	14	2	19	53	34	1.79
6	تستعين الجمعية بخدمات بعض المستشفيات	7	21	14	2	20	54	34	0.17
7	يتعاون المكتب مع المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر	7	21	14	2	19	50	31	1.63
8	المكتب على علاقات ببعض الجهات الرسمية للمساعدة	14	21	7	0.5	21	52	31	1.48
9	هناك بروتوكول تعاون بين المكتب ومدارس الصناعات	14	21	7	0.5	22	48	26	1.18
10	يقدم المكتب بعض الخدمات الاقتصادية للمتدربات	14	21	7	0.5	30	54	24	0.8
11	هناك علاقة بين المكتب والقيادات الأكاديمية لنشر الوعي الأسري	14	20	6	0.43	30	51	21	0.7
	المجموع	119	230	111	0.93	251	570	319	1.27

معامل الارتباط قبل وبعد التدخل المهني 0.30 عند معنوية 0.143

يوضح الجدول التغير الذي طرأ على المبحوثين الذين يشملهم برنامج التدخل المهني فيما يخص تدعيم وزيادة علاقة المكتب بالمنظمات والهيئات المجتمعية ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:-

أولاً: بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة حيث بلغت مجموع الأوزان قبل التدخل (119) ثم بلغت (230) بعد التدخل المهني، بفارق بين المتوسطين (111) مما يدل على حدوث تغير قدره (0.93) ترجعه الباحثة إلى فعالية برنامج التدخل المهني وهذا يتضح من خلال نسب التغير للمؤشرات التالية:-

- جاءت نسبة تغير (0.43) للمؤشر (هناك علاقة بين المكتب والقيادات الأكاديمية لنشر الوعي بالأسرة)، ونسبة تغير (0.5) للمؤشرات (المكتب على علاقة ببعض الجهات الرسمية للمساعدة)، (هناك بروتوكول تعاون بين المكتب ومدارس الصنایع)، (يسعى المكتب لتقديم خدمات مادية لبعض المتردات).

- وجاءت نسبة تغير (2) لكلاً من المؤشرات التالية:

- (يسعى المكتب للإعلان عن خدماته)، (المكتب على علاقة وثيقة بمديرية التضامن)، (يسعى المكتب لنشر خدماته عن طريق مدرسة الزراعة)، (هناك علاقة وثيقة بين المكتب ومديرية الصحة)، (يتبادل المكتب خدمات مع بعض مراكز التحاليل)، (يوجه المكتب بعض المتردات للمستشفيات)، (يتعاون المكتب مع المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر).

- أما بالنسبة للعاملين:-

يلاحظ أن التغير الذي شملهم فيما يخص تدعيم علاقة المكتب بالمنظمات والهيئات المجتمعية حيث بلغت مجموع الأوزان قبل التدخل (251)، ثم بلغت (570) بعد لتدخل المهني بفارق بين المتوسطين (319) مما يدل على إحداث تغير قدره (1.27) وهذا يرجع إلى فعالية برنامج التدخل المهني وهذا يتضح من خلال المؤشرات التالية:-

- جاءت نسبة تغير (2) للمؤشر (يسعى المكتب للإعلان عن خدماته)

- ونسبة تغير (1.79) للمؤشر (يتبادل المكتب خدماته مع مراكز التحاليل).

- ونسبة تغير (1.74) للمؤشر (هناك علاقة بين المكتب ومديرية الصحة).

- ونسبة تغير (1.63) للمؤشر (يتعاون المكتب مع المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر)

والمؤشر (يسعى المكتب لنشر خدماته عن طريق مدرسة الزراعة)

- ونسبة تغير (1.48) للمؤشر (المكتب على علاقات ببعض الجهات الرسمية للمساعدة) ونسبة تغير (1.18) للمؤشر (هناك برتوكول تعاون بين المكتب ومدارس الصنایع)، نسبة تغير (0.47) للمؤشر (المكتب على علاقة وثيقة بمديرية التضامن)، نسبة تغير (0.8) للمؤشر (يقدم المكتب بعض الخدمات المادية للمتدربات)، نسبة تغير (0.7) للمؤشر (هناك علاقة بين المكتب والقيادات الأكاديمية لنشر الوعي الأسري).

ويلاحظ من هذا حدوث تغيير إيجابي يرجع إلى برنامج التدخل المهني

جدول رقم (14) يوضح اختار (t) للفرض الفرعي الخاص بعلاقة المكتب بالمنظمات الأخرى

الفرق بين القيم	الفرق بين المتوسطين قبل وبعد	الانحراف المعياري للفروق	الخطأ المعياري لمتوسط الفروق	فترة الثقة عند مستوى معنوية 95%		قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى معنوية
				الحد الأدنى	الحد الأعلى			
قبل وبعد التدخل المهني	1.56-	0.23	4.51	1.65-	1.47 -	34.63-	24	صفر

يتضح من الجدول السابق: أن الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل المهني -) 1.56 والانحراف المعياري للفروق (0.23) الخطأ المعياري لمتوسط الفروق (4.51) عند فترة ثقة (95%) بين حدي فترة ثقة هي (-1.65) الحد الأدنى ، (-1.47) الحد الأعلى وبلغت (t) المحسوبة (34.63) ودرجات الحرية (24) مستوى معنوية (صفر)

ويتضح من ذلك متوسط قيم التغيير في هذه الدراسة قبل التدخل يختلف عن متوسط التغيير بعد التدخل وهذا يدل أن برنامج التدخل أحدث تغييراً جوهرياً. ويتضح من الإشارات السالبة أن هذه القدرة قد زادت نتيجة برنامج التدخل المهني وأصبح هناك قدرة للمكتب على تدعيم علاقته بالمنظمات المجتمعية واتضح ذلك من خلال

أصبح لدى المكتب علاقات تعاونية مع (مديرية التضامن - بعض الجهات الرسمية للمساعدة المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر ، مراكز التحاليل) ، (نشر الوعي من خلال مدارس الزراعة والصنایع) ، (بعض القيادات الأكاديمية لنشر الوعي الأسري) - (مديرية الصحة) - (الإعلان عن خدمات المكتب) - (المستشفيات) - (تقديم خدمات مادية للمتدربات).

وقد تحقق ذلك من خلال استخدام الباحثة للمكونات التالية في برنامج التدخل المهني القيام بعقد مقابلات مع الجهات المعنية وذلك من خلال بعض الأدوات (المقابلات - الاجتماعات - التأثير

على الآخرين - الإقناع - المناقشة) وذلك من خلال بعض الأدوار (المنسق - المفسر - الخبير - المرشد) في ضوء استخدام إستراتيجية (المشاركة) وهذا يتفق مع النظرية المستخدمة (شيرادر) وقد جاء هذا بالاتفاق مع عدد من الدراسات ومنها (فايزة محمد رجب بهنسي 2018م، عماد الدين شلبي، محمد حامد 2020م)

جدول رقم (15) يوضح آراء المتردات على المكتب حول المشكلات الخاصة بالحصول على الخدمات

م	المؤشرات	ن = 50			
		مج الأوزان قبل	مج الأوزان بعد	ف المتوسطات	نسبة التغير
1	شروط الحصول على خدمات المكتب مناسبة وسهلة	51	149	98	1.92
2	يبسط المكتب الإجراءات المتعلقة بإمكانية الرؤية	59	149	90	1.53
3	يهتم العاملين بالمكتب باستيفاء الأدوات المطلوبة عن أي شئ	141	60	81-	0.57 -
4	يتعاون العاملون بالمكتب من أجل تقديم الخدمة على أكمل وجه	66	149	83	1.26
5	يساعدني العاملون بالمكتب لتوجيهي لمصادر الخدمات	59	150	91	1.54
6	يقدم لنا المكتب بعض الندوات التي تفيدنا	57	149	92	1.61
7	يوجهنا المكتب إلى المؤسسات لمساعدتنا مادياً	59	150	91	1.54
8	أتحمل بعض التكاليف المالية من أجل الحصول على بعض الخدمات	58	142	84	1.45
9	إجراءات الحصول على بعض الخدمات طويلة ومعقدة	150	63	87 -	0.58-
10	يقدم لنا المكتب بعض المساعدات النفسية لنا ولأبنائنا	149	91	58-	0.39-
11	ينظر إلينا القائمين بالعمل نظرة احترام وتقدير	66	149	83	1.26
12	الخدمات بالمكتب متنوعة (ثقافية - توعوية - دينية - اجتماعية ...)	57	149	92	1.61
المجموع		1074	1498	394	0.37

معامل الارتباط قبل وبعد التدخل (- 0.32) عند معنوية (0.826)

يوضح الجدول السابق حجم التغير الذي طرأ على المترددات على المكتب حول المشكلات الخاصة بالحصول على الخدمات حيث بلغت مجموع الأوزان قبل التدخل (1074) وبعد التدخل (1498) بفارق بين المتوسطين (394) مما يدل على إحداث تغيير بنسبة قدرها (0.37) ترجعه الباحثة إلى فعالية برنامج التدخل المهني وهذا يتضح من خلال نسب التغير التالية:-

- (شروط الحصول على خدمات المكتب مناسبة وسهلة بنسبة تغير (1.92)
 - (الخدمات بالمكتب متنوعة (ثقافية - توعوية - دينية - اجتماعية..)، (يقدم لنا المكتب بعض الندوات التي تفيدنا) بنسبة تغير (1.61).
 - (يساعدني العاملون بالمكتب لتوجيهنا لمصادر الخدمات)، (يوجهنا المكتب إلى المؤسسات لمساعدتنا ماديا) بنسبة تغير (1.54).
 - (أتحمل بعض التكاليف المالية من أجل الحصول على بعض الخدمات) بنسبة تغير (1.54).
 - (يسيطر المكتب الإجراءات المتعلقة بإمكانية الرؤية) بنسبة تغير (1.53).
 - (يتعاون العاملون بالمكتب من أجل تقديم الخدمة على أكمل وجه)، (ينظر إلينا القائمين بالعمل نظرة احترام وتقدير) بنسبة تغير (1.26).
 - أما بالنسبة لبعض المؤشرات فجاءت نسبة التغير منخفضة لكل من:-
 - (يهتم العاملون باستيفاء الأوراق المطلوبة عن أي شيء) بنسبة تغير (-0.57).
 - (إجراءات الحصول على بعض الخدمات طويلة ومعقدة) بنسبة تغير (-0.58).
 - (يقدم لنا المكتب بعض المساعدات النفسية لنا ولأبنائنا) بنسبة تغير (-0.39).
- ويلاحظ من هذا أن المستفيدين حدث لهم تغير إيجابي يرجع إلى برنامج التدخل المهني.

جدول رقم (16) يوضح اختار (t) للفرض الفرعي الخاص بالمشكلات الخاصة بالمترددات

للحصول على خدمات المكتب ن = 50

الفرق بين القيم	الفرق بين المتوسطين قبل وبعد	الانحراف المعياري للفروق	الخطأ المعياري لمتوسط الفروق	فترة الثقة عند مستوى معنوية 95%		قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى معنوية
				الحد الأدنى	الحد الأعلى			
قبل وبعد التدخل المهني	-1.66	0.39	5.52	-1.77	-1.55	-30.06	49	صفر

يتضح من الجدول السابق: أن الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل المهني (-) 1.66 والانحراف المعياري للفروق (0.39) وأن الخطأ المعياري لمتوسط الفروق (5.52) وذلك عند فترة ثقة (95%) فإن حدي الثقة هما الحد الأدنى (-1.77) والحد الأعلى (-1.55)، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (-30.06) إن درجات الحرية (49) عند مستوى معنوية (صفر) مما سبق يتضح أن: متوسط قيم المتغير في هذه الدراسة قبل التدخل تختلف عن قيم متوسط المتغير بعد التدخل وأن الفروق بين المتوسطين بلغ (-1.66)، وهذا معناه أن الفرق بين متوسط القيم قبل التدخل يختلف اختلافاً جوهرياً عن متوسط القيم بعد التدخل، وإن احتمال أن يكون الفرق بين متوسط القيم قبل التدخل يساوي متوسط القيم بعد التدخل احتمال ضئيل جداً يصل إلى (صفر) مما يعني أن برنامج التدخل أحدث تغييراً جوهرياً المتمثل في المشكلات الخاصة بالمتربدات للحصول على خدمات المكتب.

ويتضح من الإشارات السالبة أن هذه المشكلات قد تم تبسيطها نتيجة البرنامج (التدخل المهني) حيث استخدمت الباحثة الإجراءات التالية:-

- (تنفيذ دورات تدريبية عن (الأسرة - مشكلاتها - كيفية التعامل معها - الأبناء - مشكلاتهم).
- التغذية الصحيحة للمرأة والأولاد - مخاطر المضادات الحيوية - السمعة).
- الاتفاق مع بعض الجهات لتيسير الأمور للمتربدات مثل (المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر لمساعدة بعض المتربدات مادياً ولزيادة دخلهم).
- فتح علاقات مع بعض مراكز التحاليل لمساعدة بعض الحالات الصعبة وكذلك المستشفيات من خلال بعض العلاقات مع بعض الدكاترة المتخصصين.
- مساعدة الحالات في حالات الرؤيا وعلاج بعض الحالات النفسية للأبناء والمتربدات).
- وقد استخدمت العديد من الأدوات لتنفيذ ذلك من خلال (الحوار - المناقشة) باستخدام تكنيك (التوضيح - المشاركة) في ضوء عدد من المهارات (الاتصال - المناقشة الجماعية) في ضوء استخدام عدد من الأدوار (إداري - منسق - منظم) بالاعتماد على إستراتيجية (المشاركة وتغيير السلوك).

وهذا يتفق مع النظرية المستخدمة للدراسة (نظرية شيرادر) وهذا ما أكدته الدراسات السابقة وهي (إيمان عبدالمنعم عبدالعظيم 2020م، ماجد بن زياد العتيبي 2019م، محمد عبدالمجيد سويدان، 2014م، أميرة محمد عبدالنبي، 2013م).

جدول رقم (17) يوضح تنمية وعي المترددات على المكتب تجاه الجانب الصحي للأسرة

م	المؤشرات	ن = 50			
		مج الأوزان قبل	مج الأوزان بعد	ف المتوسطات	نسبة التغير
1	التعرف على مخاطر سوء التغذية للأطفال وللأسرة	62	149	87	1.40
2	التعرف على مرض سرطان الثدي وكيفية التعامل معه	64	149	85	1.33
3	التعرف على الأنيميا وكيفية التعامل معها	67	150	83	1.53
4	التعرف على أهمية الرضاعة الطبيعية وأنواعها	64	150	86	1.34
5	أهم الأمراض الوراثية والتعرف عليها قبل الزواج	62	150	88	1.42
6	التعرف على سوء استخدام المضادات الحيوية	60	149	89	1.48
7	أهم الأمراض التي تتعرض لها المرأة	62	150	88	1.42
8	الأمراض التي يتعرض لها الأبناء وكيفية التعامل معها	64	150	86	1.34
المجموع		574	1346	772	1.34

يوضح الجدول (التغير الذي طرأ على المترددات على المكتب فيما يخص الوعي الصحي للأسرة ويمكن توضيح ذلك من خلال مجموع الأوزان قبل التدخل (574) وبعد التدخل وصت (1346) بفارق بين المتوسطين (772) مما يدل على إحداث تغير بنسبة (1.34) وهذا يرجع إلى استخدام برنامج التدخل المهني وهذا يتضح من خلال نسب التغير للمؤشرات على النحو التالي:

- (التعرف على مرض الأنيميا وكيفية التعامل معها) بنسبة تغير (1.53).
- التعرف على سوء استخدام المضادات الحيوية) بنسبة تغير (1.48).
- (أهم الأمراض التي تتعرض لها المرأة)، (أهم الأمراض الوراثية والتعرف عليها قبل الزواج) بنسبة تغير (1.42).
- (التعرف على مخاطر سوء التغذية للأطفال وللأسرة) بنسبة تغير (1.40).
- (التعرف على أهمية الرضاعة الطبيعية وأنواعها)، (الأمراض التي يتعرض لها الأبناء وكيفية التعامل معها) بنسبة تغير (1.34).
- (التعرف على مرض سرطان الثدي وكيفية التعامل معه) بنسبة تغير (1.33).

ويلاحظ من هذا أن المترددات قد حدث لهم توعية وتغير إيجابي يرجع إلى برنامج التدخل المهني.

جدول رقم (18) يوضح اختار (t) للفرض الفرعي تجاه الوعي الصحي للمترددات على المكتب
ن = 50

الفرق بين القيم	الفرق بين المتوسطين قبل وبعد	الانحراف المعياري للفروق	الخطأ المعياري لمتوسط الفروق	فترة الثقة عند مستوى معنوية 95%		قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى معنوية
				الحد الأدنى	الحد الأعلى			
قبل وبعد التدخل المهني	1.74 -	0.52	7.31	1.88	1.60	23.78	49	صفر

يتضح من الجدول السابق: أن الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل المهني (-1.74) والانحراف المعياري للفروق (-0.52)، والخطأ المعياري لمتوسط الفروق (7.31) عند فترة ثقة (95%) بين حدي فترة ثقة الحد الأدنى (-1.88) والحد الأعلى (-1.60) وبلغت (t) المحسوبة (-23.78) عند درجات حرية (49) ومستوى معنوية (صفر) وهذا معناه أن الفرق بين متوسط القيم قبل التدخل يختلف اختلافاً جوهرياً عن متوسط القيم بعد التدخل، وإن احتمال أن يكون الفرق بين متوسط القيم قبل التدخل يساوي متوسط القيم بعد التدخل احتمال ضئيل جداً يصل (صفر) مما يعني أن برنامج التدخل المهني قد أحدث تغييراً جوهرياً في زيادة الوعي الصحي لدى المترددات بالمكتب.

ويتضح من الإشارات السالبة أن هذه الزيادة في الوعي الصحي قد تم التخفيف عنها نتيجة لبرنامج التدخل المهني وقد تحقق ذلك من خلال استخدام الباحثة للآتي:

- القيام بعمل محاضرات توعوية خاصة بالجانب العلمي (والتي شملت المشكلات الصحية باختلاف أنواعها) (الأنيميا أعراضها - فتح علاقات تعاونية مع بعض المستشفيات لتوجيه بعض الحالات - أهم الأمراض الوراثية - محاضرات عن مرض سرطان الثدي - والكشف على المترددات بالمكتب وتوجيه الحالات التي تم اكتشافها لأخذ العلاج - محاضرات عن أهمية الرضاعة والأمراض التي يتعرض لها الأبناء - فتح علاقات مع بعض دكاترة المتخصصين لتوجيه حالات بعض الأطفال للكشف عليهم).

وذلك من خلال استخدام بعض الأدوات (العرض بال نماذج - المناقشة - التفاوض) باستخدام تكتيك (التعليم - المشاركة) باستخدام مهارات (العلاقة المهنية - الاتصال باستخدام إستراتيجية المشاركة).

وهذا يتفق مع (نظرية شيردار) بالاتفاق مع بعض الدراسات (منى محمد محمد العشيوي، 2018م، هناء أحمد أمين، 2014م).

جدول رقم (19) يوضح آراء المترددات حول تنمية الوعي بالجوانب الاجتماعية والحياة

ن=50

م	المؤشرات	ن = 50			
		مج الأوزان قبل	مج الأوزان بعد	ف المتوسطات	نسبة التغير
1	التعرف على أهمية الأسرة ووظائفها	65	149	84	1.29
2	أهمية التعرف على حقوق المرأة والرجل في الإسلام	61	147	86	1.41
3	شروط العقد والزواج داخل الأسرة	149	63	86-	0.58-
4	التعرف على مكونات الشخصية ومشكلاتها	58	150	92	1.59
5	كيفية التعامل مع المشكلات الأسرية	89	150	61	0.69
6	التعرف على المشكلات التي تواجه الأبناء	60	150	90	0.15
7	التعرف على التربية الصحيحة للأبناء	60	147	86	1.45
8	معرفة بالمؤسسات التي تستجيب للتعامل مع مشكلاتنا الأسرية	81	149	68	0.84
9	التعرف على المشروعات التي من الممكن تدر دخل للأسرة	62	149	87	1.40
المجموع		685	1254	569	0.83

يوضح الجدول السابق حجم التغير الذي طرأ على المترددات على المكتب حول تنمية الوعي بالجوانب الاجتماعية والحياة حيث بلغت مجموع الأوزان قبل التدخل (685) وبعد التدخل (1254) وذلك بفارق بين المتوسطين (569) مما يدل على حدوث تغير بنسبة (0.83) ويرجع ذلك إلى استخدام برنامج التدخل المهني وهذا يتضح من خلال نسب التغير للمؤشرات على النحو التالي:

- التعرف على مكونات الشخصية ومشكلاتها بنسبة تغير (1.59).
- (التعرف على التربية الصحيحة للأبناء) بنسبة تغير (1.45).

- (التعرف على حقوق المرأة والرجل في الإسلام) بنسبة تغير (1.41).
- (التعرف على المشروعات التي تدر دخل للأسرة) بنسبة تغير (1.40).
- (التعرف على أهمية الأسرة ووظائفها) بنسبة تغير (1.29).
- (معرفة بالمؤسسات التي تستجيب للتعامل مع مشكلاتنا الأسرية) بنسبة تغير (0.84).
- (كيفية التعامل مع المشكلات الأسرية) بنسبة تغير (0.69).
- (التعرف على المشكلات التي تواجه الأبناء) بنسبة تغير (0.15).
- أما بالنسبة للمؤشر (شروط العقد والزواج داخل الأسرة) انخفضت إلى (-0.58)
- ومن خلال العرض السابق يتضح حدوث تغيير إيجابي يرجع إلى برنامج التدخل المهني.
- جدول رقم (20) يوضح اختار (t) للفرض الخاص بتنمية الوعي بالجوانب الاجتماعية والحياة

ن = 50

الفرق بين القيم	الفرق بين المتوسطين قبل وبعد	الانحراف المعياري للفروق	الخطأ المعياري لمتوسط الفروق	فترة الثقة عند مستوى معنوية 95%		قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى معنوية
				الحد الأدنى	الحد الأعلى			
قبل وبعد التدخل المهني	1.684	0.45	6.38	1.81	1.55	26.39	49	صفر

يتضح من الجدول السابق:

أن الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل المهني (1.684) والانحراف المعياري للفروق (0.45)، والخطأ المعياري لمتوسط الفروق (-6.38) عند فترة ثقة (95%) بين حدي فترة ثقة الحد الأدنى (-1.81) والحد الأعلى (-1.55) وبلغت (t) المحسوبة (-26.39) عند درجات الحرية (49) ومستوى معنوية (صفر).

مما سبق يتضح أن الفرق بين متوسط القيم قبل التدخل يختلف اختلافاً جوهرياً عن متوسط القيم بعد التدخل، وأن احتمال أن يكون الفرق بين متوسط القيم قبل التدخل يساوي متوسط القيم بعد التدخل احتمال ضئيل جداً يصل إلى (صفر) أي أن برنامج التدخل المهني أحدث تغييراً جوهرياً على قيم المتغير الخاص نتيجة الوعي للمترددات بالجوانب الاجتماعية والحياة.

ويتضح من الإشارات السالبة أن هذه الجوانب قد تم التخفيف فيها نتيجة استخدام برنامج التدخل المهني وأصبح هناك وعي للمترددات بالجوانب الاجتماعية والحياة وقد تحقق ذلك من خلال استخدام الباحثة للمكونات التالية:-

- القيام بمحاضرات عن (الأسرة ووظائفها - مشكلاتها وكيفية التصدي لها - أهم الحقوق الإسلامية للزوجين - أهم الإطلاع وقراءة عقد الزواج وفهم بنوده - أهم المشكلات التي تواجه الأبناء وكيفية التصدي لها - كيف أصبح صاحبة مشروع اقتصادي يدر دخل على الأسرة - التربية الصحيحة للأبناء..)

- فتح علاقات تعاونية بين المكتب وبعض الجهات التي يتم الاستفادة منها المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر - وجود متخصصين نفسي واجتماعي في المكتب بأيام معلومة وكذلك طي للرد على أسئلة المترددات) وذلك باستخدام بعض الأدوات (المناقشة - الحوار) باستخدام تكنيك (المناقشة) في وجود أدوار (منسق - إداري) باستخدام مهارات مثل (العلاقة المهنية - الاتصال) باستخدام إستراتيجية (التنمية) وهذا يتفق مع النظرية المستخدمة في الدراسة في ضوء بعض الدراسات السابقة وهي (عبدالرحمن عبدالله بدوي، 2017م، إيمان عبدالمنعم، 2020، عماد الدين شلبي، 2020).

تاسعا: النتائج العامة للدراسة وتوصياتها

أ- النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة:-

1- النتائج المتعلقة بالعاملين بمكتب التوجيه والاستشارات الأسرية ومجلس الإدارة.

- تبين الدراسة أن نسبة الإناث من العاملين بلغت (71%) والذكور (29%).
- تبين الدراسة أن السن جاء على النحو التالي (60%) أقل من 30 سنة، وبالتساوي كلاً من الفئتين (30 سنة - 40 سنة)، (40 سنة فأكثر) (20%).
- جاءت الحالة الاجتماعية (لم يتزوج) بنسبة (48%)، متزوج (42%).
- جاءت الحالة التعليمية بنسبة (88%) للمؤهل العالي، وبالتساوي كلاً من (متوسط) دراسات عليا (10%).

2- النتائج المتعلقة بالمترددات على مكتب التوجيه والاستشارات الأسرية.

- جاء توزيع المبحوثين تبعاً للسن (46%) للفئة (30 سنة - 40 سنة)، والفئة (20 سنة - 30 سنة) بنسبة (40%).
- تبين من الدراسة أن الحالة التعليمية للفئة (مؤهل متوسط) جاءت بنسبة (46%)، (مؤهل فوق المتوسط) بنسبة (40%).

- جاءت الحالة الاجتماعية للمتدربات على المكتب للفئة (متزوج) (46%)، والفئة لم يتزوج بنسبة (30%).

- جاء الدخل الشهري للمتدربات للفئة (أقل من 2000 جنيه) بنسبة (56%).

ب- النتائج المتعلقة باختبارات فروض الدراسة

1- النتائج المتعلقة باختبارات الفروض الخاصة بالعاملين:-

- حيث ثبت صحة الفروض التالية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين زيادة معارف وخبرات العاملين بمهارة العمل الفرقي.

- اتضح أن نسبة التغير لأعضاء مجلس الإدارة حول مهارة العمل الفرقي إلى (0.23) بينما جاءت نسبة التغير للعاملين إلى (0.75) حيث بلغ الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل (-) 1.46 وانحراف معياري (0.27) بين حدي فترة الثقة عند مستوى معنوية (0.95) (-) 1.57 ، (-) 1.35.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج المساعدة وبين زيادة معارف وخبرات العاملين بمهارة التسجيل.

- وجاءت نسبة التغير لأعضاء مجلس الإدارة حول مهارة التسجيل إلى (0.93) بينما جاءت نسبة التغير للعاملين حول هذه المهارة إلى (1.49)، حيث بلغ الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل (1.62) وانحراف معياري (0.26) بين حدي فترة ثقة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج عملية المساعدة وبين تدعيم علاقة المكتب بالمنظمات المجتمعية.

- اتضح أن نسبة التغير بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة حول تدعيم وزيادة علاقة المكتب بالمنظمات المجتمعية وصلت إلى (0.93)، بينما حصل العاملين على نسبة تغير (1.27) وبلغ الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل (-) 1.56 وانحراف معياري (0.23) بين حدي فترة الثقة عند مستوى معنوية (0.95)، (-) 1.65، (-) 1.47.

2- النتائج المتعلقة باختبارات الفروض الخاصة بالمتدربات على المكتب

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج عملية المساعدة وبين المشكلات الخاصة بالحصول على الخدمات.

- حصل المتدربات على المكتب حول المشكلات بالحصول على خدمت المكتب بنسبة تغير (0.37)، حيث بلغ الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل (-) 1.66 وانحراف معياري (0.39) بين حدي فترة ثقة عند مستوى معنوية (0.95)، (-) 1.77، (-) 1.55.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج عملية المساعدة وبين زيادة الوعي الصحي للمترددات على المكتب.

جاءت نسبة التغير بالنسبة لآراء المترددات حول زيادة الوعي الصحي لهم بنسبة تغير (-1.74) وانحراف معياري (-52) بين حدي فترة الثقة عند مستوى معنوية (0.95)، (-1.88، -1.60).

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج عملية المساعدة وبين نتيجة الوعي بالجوانب الاجتماعية والحياة.

- وصلت نسبة التغير بالنسبة لتنمية الوعي بالجوانب الاجتماعية والحياة بنسبة (0.23) حيث بلغ الفرق بين المتوسطين قبل وبعد التدخل (-1.68) وانحراف معياري (0.45) بين حدي فترة ثقة معنوية (0.95)، (-1.81، -1.55).

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج السابقة أمكن التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن عرضها فيما يلي:

1- توصي الدراسة بأهمية تدعيم (مديرية التضامن) وخاصة القسم الخاصة بالأسرة والطفولة بالاهتمام الأكبر بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية حيث أنها لها دور كبير في المساهمة لحل مشكلات الأسرة.

2- أهمية وضع برامج توعوية للشباب المقبل على الزواج من خلال مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية بل وجعله من ضمن شروط الزواج من خلال شهادة يصدرها هذا المكتب للشباب.

3- فتح العلاقة مرة أخرى بين محكمة الأسرة ومكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية لوضع حلول للمشكلات الأسرية بشكل أفضل.

4- توثيق العلاقات بين المؤسسات التعليمية (مدارس - جامعات) وبين مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية من خلال القيام بمحاضرات وندوات توعوية لهم.

المراجع

- 1- عبدالحليم رضا عبدالعال: السياسة الاجتماعية، مكتبة الصفوة للنشر والتوزيع، الفيوم، ط1، 1999، ص 221.
- 2- زينب معوض الباهي: متطلبات تعليم الحياة الأسرية للأسر حديثة التكوين المؤتمر العلمي السابع عشر، المجلد الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 24-25/3/2004م، ص 1467.
- 3- علاء الدين كفاقي: الإرشاد النفسي والعلاج النفسي الأسري، القاهرة، دار الفكر العربي، 1999م، ص 34.
- 4- حديث صحيح عن أنس مرفوعاً، ورواه سعيد وأخرجه ابن حبان، نيل الأوطار، الشوكاني رقم الحديث 6/360.
- 5- سلوى عثمان الصديقي: قضايا الأسرة والسكان من منظور الخدمة الاجتماعية، (الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2001)، ص 63.
- 6- سلوى عثمان الصديقي، عبدالمحيى محمود حسن: الأسرة والسكان من منظور الخدمة الاجتماعية، (الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2000)، ص 147.
- 7- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2021م.
- 8- عبدالرحمن عبدالله على بدوي: المشكلات الأسرية التي تواجه الأسر السعودية المترددة على مراكز الاستشارات الاجتماعية، بحث منشور في الفكر الشرطي، القيادة العامة لشرطة الشارقة، مركز بحوث الشرطة، المجلد 26، العدد 102، 2017، 271-329.
- 9- عماد الدين عبدالحى عبدالجليل شلبي، محمد محمد دسوقي حامد محمد: الإسهامات المهنية للأخصائي الاجتماعي في مواجهة مشكلة التفكك الأسري، بحث منشور، مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة نواكشوط- كلية الآداب والعلوم الإنسانية، ع 42، 2020م، 279-313.
- 10- فايزة محمد رجب بهنسي: ممارسة العلاج الأسري من منظور طريقة العمل مع الجماعات لتنمية الحوار الأسري مع حالات النزاعات الزوجية، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع59، الجزء الأول، 2018، ص 47-91.
- 11- وسام محمد إبراهيم عبدالرازق: دور الأخصائي الاجتماعي في استخدام مهارات الإرشاد مع جماعات الأسر لتعديل السلوكيات السلبية لأبنائهم المراهقين، بحث منشور، مجلة دراسات في

الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع 53، مجلد 1، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، يناير 2021.

12- ماجد بن زياد العقيلي العتيبي: الدور المهني للأخصائي الاجتماعي في مجال الإصلاح الأسري، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية، 2019م.

13- إيمان عبدالمنعم عبدالعظيم: الاحتياجات المهنية اللازمة لاستخدام الإرشاد الأسري لدى الأخصائيين الاجتماعيين بمكاتب تسوية النزاعات الأسرية، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 19، 2020م، ص ص 169 - 196.

14- محمد عبدالمجيد سويدان: برنامج مقترح للتدخل المهني من منظور العمل مع الجماعات لتحقيق التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية بمحافظة البحيرة، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ع 36، الجزء العاشر، كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان، 2014، ص ص 3689 - 3785.

15- منى محمد حمد العشوي: الاحتياجات التدريبية للمرشد الأسري وتصور مقترح لبرنامج تدريبي في ضوء نظرية العلاج الأسري، بحث منشور، دراسات العلوم الاجتماعية والإنسانية، مج 45، ع 2، عمادة البحث العلمي، جامعة الأردن، 2018، ص ص 127 - 147.

16- هناء أحمد أمين محمد: دور المرشد الأسري في التعامل مع حالات الخيانة الزوجية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد 37، الجزء 2، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2014، ص ص 375 - 466.

17- نورة رشدي عبدالواحد أحمد: تقييم لأنشطة مكاتب التوجيه والإرشاد الأسرية، بحث منشور، المؤتمر العلمي الثامن عشر، المجلد الأول، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، الفترة من (16-17/2005م)، ص 175.

18- أميرة محمد أحمد عبدالنبي: تصور مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لمساعدة مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية على تحقيق أهدافها، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد 34، الجزء العاشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2013م، ص 3635.

19- أحمد كمال أحمد: تنظيم المجتمع (نظريات وحالات)، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصري، ط2، 1975، ص 114.

- 20- إبراهيم عبدالرحمن رجب وآخرون: نماذج ونظريات تنظيم المجتمع، الكتاب الثاني، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، 1983، ص 140.
- 21- Richard Scott: Organization rational Natural, and open system (N.J: Prentice Hall, 1992, P 327.
- 22- Ant Knighton & Nancy Heidelman, Administration of the human services, The university of Michigan Press 1989. P. 120-123.
- 23- أحمد ماهر (التنظيم) الدليل العملي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية (الإسكندرية، دارى الجامعية، 2005م، ص ص 33 - 35.
- 24- F.M. Loewenberg : Fundamentals of interaction, Basicconcets, Intervention and coreskims, second Edition (N.Y. Columbia press. 19930.
- 25- لائحة النظام الداخلي لمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية.
- 26- محمد خليفة بركات: أنشطة الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين بمكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية، مجلس الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، العدد 34، 1992، ص 553-559.