



## متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية

### إعداد

**د/ محمد حسنى محمد الجمل**      **د/ عبدالفتاح عمر محمد سالم الجمل**  
قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، تخصص      قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، تخصص  
تنظيم المجتمع، كلية التربية، جامعة الأزهر،      مجالات الخدمة الاجتماعية، كلية التربية، جامعة  
القاهرة.      الأزهر، القاهرة.

## متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية

محمد حسنى محمد الجمل، عبدالفتاح عمر محمد سالم الجمل.  
قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة.

البريد الإلكتروني: mohamedelgmal@azhar.edu.eg

### المستخلص:

استهدفت الدراسة التعرف على متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية من خلال؛ التعرف على متطلبات التكامل المؤسسي؛ ومتطلبات التأكيد الأكاديمي؛ ومتطلبات الاعتبارية؛ ومتطلبات المبادأة بالعمل، ومتطلبات دعم الموارد بغاية محاولة الحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، فأهمية الدراسة تكمن في الكشف عن مشكلات مؤسسات التدريب والنتيجة عن بيئة عمل التدريب الميداني والتي قد تكون أحد عوائق تحقيق جودة الحياة الوظيفية لخريجي الخدمة الاجتماعية مستقبلاً حيث إن التدريب الميداني وضع ليسهم في تكوين طلاب الخدمة الاجتماعية بإعدادهم ليكونوا قادرين على إحداث ثمة تنمية بمجالات اجتماعية متعددة بالمجتمع، وتنتمي الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية، واستخدمت منهج دراسة الحالة، فاعتمدت على الاستبيان كأداة، وتوصلت النتائج إلى؛ ضعف النتائج المتعلقة ببعده التكامل المؤسسي، ووسطية النتائج المتعلقة ببعده التأكيد الأكاديمي، وقوة النتائج المتعلقة ببعده الاعتبارية؛ ووسطية النتائج المتعلقة ببعده المبادأة بالعمل؛ ووسطية النتائج المتعلقة ببعده دعم الموارد للحد من مشكلات التدريب الميداني، لذا اقترحت الدراسة رؤية مستقبلية للتأكيد على متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.

**الكلمات المفتاحية:** متطلبات، الصحة التنظيمية، مشكلات، التدريب الميداني، الخدمة الاجتماعية.



---

## Organizational health requirements to reduce field training problems for social work students

**Mohamed Hosni Mohamed El-Gamal, Abdel Fattah Omar Mohamed Salem El- Gamal.**

Department of Social Work and Community Development, Faculty of Education, Al-Azhar University, Cairo.

**Email:** mohamedelgmal@azhar.edu.eg

### **ABSTRACT:**

The study aimed to identify organizational health requirements to reduce field training problems for social work students through: Identify the requirements for institutional integration; academic confirmation requirements; legal requirements; And the requirements for starting work, and the requirements for supporting resources with the aim of trying to reduce the problems of field training for social work students, The importance of the study lies in revealing the problems of training institutions resulting from the field training work environment, which may be one of the obstacles to achieving the quality of career life for social work graduates in the future, as field training was designed to contribute to the formation of social work students by preparing them to be able to bring about development in multiple social areas in society. , The study belongs to the type of descriptive studies, and used the case study approach, relying on the questionnaire as a tool, and the results reached: The weakness of the results related to the institutional integration dimension, the moderate results of the results related to the academic emphasis dimension, and the strength of the results related to the legality dimension. The average results related to the dimension of initiation of work; The average results related to the dimension of resource support to reduce field training problems, Therefore, the study proposed a future vision to emphasize organizational health requirements to reduce the problems of field training for social work students.

**Keywords:** requirements, organizational health, problems, field training, social service.

## مقدمة البحث:

بالرغم من الجهود البحثية التي تناولت مجال تطوير التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية، والتي حاولت من خلال؛ معالجاتها المنهجية تطبيق ثمة إصلاحات بدءاً من التخطيط وتحديد الغايات والأهداف، ومروراً بالمشاركة في القرارات، بيد أن مجال التدريب الميداني مازال مثقلاً بالعديد من المشكلات التي أبرزتها ثمة دراسات علمية، ومنها ما أشار إلى ثمة ضبابية في البيئة الداخلية لمؤسساته، والتي قد تحتاج لابتكار إجراءات جديدة لتحقيق سلوك يقوم على الانفتاح؛ أو التوجه نحو توضيح مستويات أداء عملها؛ أو ترسيخ أنماط محددة بتوفير المؤسسة ما يلزم من موارد وتجهيزات، من ثم يمكن الاستعاضة عن تلك الاشارات بالتساؤل عن مستوى الصحة التنظيمية بالمؤسسات المعنية بالتدريب الميداني.

حيث إن تحديد مستوى الصحة التنظيمية بالمؤسسة التعليمية يتيح لها الوقوف على نقاط القوة والضعف في جميع مواردها وخاصة البشرية باعتبارها أهم الموارد التنظيمية، وتمثل مفتاح العمل الأساسي في أي تنظيم، كما أن مستوى الصحة التنظيمية يظهر بشكل أكثر وضوحاً من خلال؛ دراسة العناصر التي تشملها الموارد البشرية مثل مستوى فريق العمل، وتقويم الأداء، والتدريب (ماهر، ٢٠٠٧م، ص ٤٨٦)، فالتدريب الميداني هو العملية التي يتم من خلالها؛ ربط النظرية بالتطبيق من خلال؛ الممارسات الميدانية التي تستخدم فيها الأسس التربوية والتعليمية والاستشارية والعلاجية لتحقيق النمو المرغوب لطلاب الخدمة الاجتماعية تحت اشراف مؤسسي أكاديمي في المؤسسات الاجتماعية المتنوعة (الجندي، والناكوح، ٢٠١٨م، ص ٣١٣).

فالهدف إعداد الطلاب إعداداً مهنيًا وميدانيًا وإكسابهم المهارات والخبرات من واقع الممارسات الميدانية لتحقيق الاستفادة الفعلية من المعلومات النظرية التي يتم دراستها، وذلك عن طريق التطبيق الفعلي في المجال الميداني كركيزة أساسية من الاعداد المهني (أبورية، ٢٠٠٦م، ص ٦٤٢)، لذا فالصحة التنظيمية بالمؤسسة التعليمية تعد انعكاساً لما ستتمخض عنه بيئة عمل التدريب الميداني، فقد يتمكن الطلاب من الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات على المدى البعيد؛ أو قد يظهر ثمة انخفاض في معدل المشكلات التي أبرزتها نتائج دراسات علمية سابقة، أو قد ترتبط الصحة التنظيمية بالارتقاء بمستوى المؤسسة التعليمية، ومن ثم محاولة تطوير جميع مدخلات بيئة عمل التدريب الميداني أو أحد عناصرها والتي قد تؤدي إلى ثمة تغيير يمكن ملاحظته في المناخ التنظيمي بالمؤسسة.

وحيث أن المناخ التنظيمي يشكل أحد العوامل الأساسية في بناء الصحة التنظيمية للمؤسسات وتحقيق أهدافها، فالبيئة الداخلية للمؤسسة تتشكل في ضوء البناء التنظيمي، والقيادة، والفلسفة، والتكنولوجيا، والثقافة التنظيمية، فضلاً عن العوامل الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والتكنولوجية، ويسهم هذا المناخ في التأثير على الصحة التنظيمية للمؤسسة والتي تعبر عن مقدرتها على العمل بفاعلية ومقدرتها على النمو والتطور باستمرار، فالمؤسسة التي تتمتع بالصحة التنظيمية تمتلك المقدره على المحافظة على بقائها واستمراريتها (الطويل، ٢٠٠٦م، ص ٢٠١).

لذا فلنحقق مهنة الخدمة الاجتماعية أهدافها المنشودة كان لزاماً الإعداد العلمي والأكاديمي للطالب الذي يعد ليكون عصب عملية المساعدة المهنية، فغالبية برامج تعليم الخدمة الاجتماعية في كثير من كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية تتنافس في برامجها التدريبية لإعداد الطلاب وانتقاء المشرفين على التدريب الميداني وكذلك حسن انتقاء المؤسسات التدريبية

(السروجي، ٢٠١٠م، ص ٢٦٣)، حيث أكد علماء الخدمة الاجتماعية ضرورة استكمال برامج إعداد الطلاب على الجانبين المهني والأكاديمي مع ضرورة العمل على إيجاد التكامل والتوازن بينهما (Wilson&Kelly,2020,p2431).

من ثم فإن الصحة التنظيمية ورغم أهميتها داخل المنظمات التعليمية المعنية بالتدريب الميداني لم تزل القدر الكاف من الدراسات العلمية خاصة المرتبطة بتعليم الخدمة الاجتماعية، وبالرغم من ظهور ثمة دراسات تناول الباحثون فيها دراسة اتجاهات متباينة لعملية التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية داخل المؤسسة، إلا أن تلك الدراسات أهملت محور مهم كالصحة التنظيمية وإذا كانت الدراسات نادرة فيما يخص الصحة التنظيمية كمتغير وارتباطه بمشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية كمتغير آخر، فإنه يمكن الإشارة لأهم البحوث والدراسات العلمية السابقة التي تناولت وصف وتشخيص طبيعة الصحة التنظيمية وكذا البحوث والدراسات التي تناولت التدريب الميداني كالتالي:-

حاولت دراسة (خلاف، ٢٠١٦م) تحديد مدى كفاءة مؤسسات التدريب الميداني لدارسي الخدمة الاجتماعية، اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين مستوى كفاءة مؤسسات التدريب الميداني ومستوى جودة الأعداد المهني لدارسي الخدمة الاجتماعية، وكشفت دراسة (الفاقي، ٢٠١٧م) عن واقع استخدام الأخصائيين الاجتماعيين لبعض الوسائل التكنولوجية كالحاسبات، ومواقع التواصل الاجتماعي، توصلت الدراسة إلى فشل استخدام الوسائل التكنولوجية في مرحلة التنفيذ وأن السبب في ذلك يرجع إلى عدم تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في الممارسة المهنية.

من ثم استهدفت دراسة (البعهي، ٢٠١٨م) إدارة الصراع التنظيمي وعلاقته بتحقيق الصحة التنظيمية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في صورته الارتباطية، توصلت الدراسة إلى أن تحقيق بُعدي (المبادأة بالعمل، والاعتبارية) جاءا بدرجة ممارسة عالية، أما بُعدي دعم الموارد والتكامل المؤسسي فقد جاءا بدرجة ممارسة متوسطة، فحاولت دراسة (المهيد، ٢٠١٨م) التعرف على المعوقات التي تواجه التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بالجامعة، توصلت الدراسة إلى عدم الشعور بالملل من برنامج التدريب؛ وعدم فقد الحماس لإنجاز الأنشطة المطلوبة للتدريب؛ إلا أن أساتذة مقررات التدريب الميداني لا يحرصون على عقد اجتماع إشرافي بطالبات التدريب أسبوعياً.

كما استهدفت دراسة (الحري، ٢٠١٩م) تحديد المعوقات التي تحول دون توافر أبعاد الصحة التنظيمية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، توصلت الدراسة إلى أن أبرز المعوقات لتطبيق أبعاد الصحة التنظيمية تمثلت في بُعد المعوقات الإدارية يليه بُعد المعوقات البشرية يليه بُعد المعوقات المالية، وأخيراً جاء بُعد المعوقات التقنية، كما تعرفت دراسة (الحميد، ٢٠١٩م) على مستوى الصحة التنظيمية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، أوصلت الدراسة بضرورة عقد البرامج التدريبية لكيفية رفع مستوى الصحة التنظيمية وطرق المحافظة عليها؛ وتشجيع التواصل المستمر؛ وتوفير قنوات اتصال سليمة بما يضمن فاعلية التواصل.

من ثم استهدفت دراسة (الدرديري، ٢٠٢٠م) محاولة تفعيل أسلوب فريق العمل من أجل تحقيق الصحة التنظيمية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، توصلت الدراسة إلى أن واقع أسلوب فريق العمل جاء بدرجة متوسطة، أوصت الدراسة بالعمل على وضع خطط تنمية مهنية تهتم بتطوير التوجيه الفني وتنمية قدراته على متابعة وتوجيه أسلوب فرق العمل، كما حاولت دراسة (منصور، ٢٠٢٠م) تحديد الصعوبات التي تواجه المشرف الأكاديمي عند استخدام تكنيك العصف الذهني وتنمية التفكير الإيجابي لدى جماعات طلاب التدريب الميداني، اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى أن الصعوبات من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين كانت في إغفال المؤسسات التدريبية للجانب المهني، إلا أن الصعوبات من وجهة نظر الطلاب كانت في أن المؤسسات التدريبية غير جاهزة بوسائل التكنولوجيا الحديثة.

فحاولت دراسة (عواد، ٢٠٢١م) التعرف على مفهوم الصحة التنظيمية ومدى إدراكه من قبل العاملين بالمؤسسة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، أوصت الدراسة بضرورة اهتمام العاملين بالصحة التنظيمية القائمة على الابتكارية والقيم التنظيمية والروح المعنوية من خلال؛ صياغة أهداف المؤسسة التي تعمل على تحقيق الرسالة والرؤية الاهتمام بتشجيع العاملين على العمل الجماعي، كما استهدفت دراسة (حسن، وأبوصالح، ٢٠٢٢م) التعرف على متطلبات تطوير التدريب الميداني بالجامعة في ضوء التحول الرقمي، اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، أكدت الدراسة عدم توفر المنصات الرقمية لتبادل المعرفة؛ وصعوبة الوصول للمواقع الالكترونية ذات الصلة بمحتوي التدريب؛ وصعوبة التنسيق مع مؤسسات التدريب.

لذا كشفت دراسة (فارس، ٢٠٢٢م) عن أثر الصحة التنظيمية بأبعادها (القيادة، النزاهة المؤسسية، الروح المعنوية)، توصلت الدراسة إلى أن بُعد القيادة كان الأكثر ارتباطاً، وأن بُعد الروح المعنوية الأكثر تأثيراً، وأخيراً بُعد النزاهة المؤسسية، فحاولت دراسة (المطيري، ٢٠٢٣م) التعرف على مدى قوة الصحة التنظيمية بالجامعة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة إلى أن هناك اهتمام بنسبة مرتفعة بالصحة التنظيمية؛ وأن هناك ارتباط بين جميع أبعاد الصحة التنظيمية وأبعاد تخطيط المسار الوظيفي بالجامعة.

### مشكلة الدراسة:-

اقتصرت الدراسات العلمية السابقة على البحث عن ثمة إصلاحات جزئية لتطوير التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية سواء على مستوى السياسات، أو الممارسات، أو الإجراءات وذلك من جهة، ومن جهة أخرى أظهرت نتائج تلك الدراسات وجود ثمة تحديات تواجه تطبيق هذه الإصلاحات منها؛ صعوبة التنسيق مع مؤسسات التدريب الميداني لندرة توفر المنصات الرقمية لتبادل المعرفة، أو لصعوبة الوصول للمواقع الالكترونية ذات الصلة بمحتوي التدريب، كما كان من بين تلك التحديات ندرة جاهزية مؤسسات التدريب الميداني بوسائل التكنولوجيا الحديثة فكانت أحد مسببات إغفال المؤسسات التدريبية للجانب المهني.

من ثم قد يمكن تحديد تلك التحديات التي تحول دون تطبيق منظومة التدريب الميداني للإصلاحات المقترحة من الدراسات العلمية السابقة في المعوقات الناتجة عن أبعاد تتعلق بالصحة التنظيمية للمؤسسات المعنية بالتدريب الميداني، فالاهتمام بالصحة التنظيمية قد يكون بمثابة الأداة الفكرية التي قد تسهم في اجلاء الضبابية ومن ثم محاولة الكشف عن الأبعاد التي قد تكون في حاجة لدعم يقلص من تلك التحديات، مما قد يكون بمثابة المردود المرجو لكفاءة مخرجات النظام التدريبي للمؤسسات المعنية بالتدريب الميداني، لذا يمكن حصر المشكلة البحثية في

الدراسة الراهنة في التساؤل عن متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.

#### ثانياً: أهداف الدراسة:-

الهدف الرئيس: التعرف على متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية من خلال؛ محاولة التعرف على الأهداف الآتية:-

- ١) التعرف على متطلبات التكامل المؤسسي للحد من مشكلات التدريب الميداني.
- ٢) التعرف على متطلبات التأكيد الأكاديمي للحد من مشكلات التدريب الميداني.
- ٣) التعرف على متطلبات الاعتبارية للحد من مشكلات التدريب الميداني.
- ٤) التعرف على متطلبات المبادأة بالعمل للحد من مشكلات التدريب الميداني.
- ٥) التعرف على متطلبات دعم الموارد للحد من مشكلات التدريب الميداني.

#### ثالثاً: أهمية الدراسة:-

- أ) التدريب الميداني وُضع ليُسهّم في تكوين طلاب الخدمة الاجتماعية بإعدادهم ليكونوا قادرين على إحداث ثمة تنمية بمجالات اجتماعية متعددة بالمجتمع.
- ب) الصحة التنظيمية من المفاهيم الحديثة والمهمة في العصر الحالي لمسيرة التطور المنشود بتنظيمات مؤسسات وهيئات المجتمع.
- ج) الكشف عن مشكلات مؤسسات التدريب الميداني والتي قد تكون أحد عوائق تحقيق جودة الحياة الوظيفية لخريجي الخدمة الاجتماعية مستقبلاً.

#### رابعاً: تساؤلات الدراسة:-

التساؤل الرئيس: ما متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية؟ ويتفرع من التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:-

١. ما متطلبات التكامل المؤسسي للحد من مشكلات التدريب الميداني؟
٢. ما متطلبات التأكيد الأكاديمي للحد من مشكلات التدريب الميداني؟
٣. ما متطلبات الاعتبارية للحد من مشكلات التدريب الميداني؟
٤. ما متطلبات المبادأة بالعمل للحد من مشكلات التدريب الميداني؟
٥. ما متطلبات دعم الموارد للحد من مشكلات التدريب الميداني؟

#### خامساً: المنطلقات النظرية للدراسة:-

المدخل السلوكي: حيث تعود جذور مفهوم الصحة التنظيمية إلى الستينيات من القرن العشرين من خلال؛ المدخل السلوكي الذي ركز السلوك الإنساني والعوامل المؤثرة فيه، وقد اعتمد هذا المدخل على علوم متداخلة كان علم النفس أهمها حيث تشكل نظريات الدافعية جزءاً مهم من نظريات السلوك فيتحدد سلوك العاملين في أي منظمة بمجموعة من العوامل التي تتمثل في مفاهيم الدوافع لدى الفرد، وهي الحاجات والرغبات والغرائز التي تحرك الفرد نحو هدف

محدد، فهي مسببات داخلية للسلوك وتهيئة المناخ الداعم من خلال؛ توفير المصادر المادية والمعنوية، والدعم والثقة، والتقدير مما يخلق المناخ الصحي المحفز للعاملين Johnson, & (Rodway, 2002 ,P.P 2-4).

سادساً: مفاهيم الدراسة:-

● متطلبات:-

المتطلب هو: الشيء الذي يشترط توافره، أو يحتاج إليه (WebsteryDictionary, 1991,P846).

● الصحة التنظيمية:-

الصحة التنظيمية جزء لا يتجزأ من المؤسسة تهدف إلى تحقيق التميز من خلال؛ تهيئة بيئة عمل مناسبة للعاملين من أجل تفعيل إمكانياتهم التي تسهم إيجابياً في تحقيق أهداف المؤسسة (Sivapragasam & Raya, 2013, P.55)، فالصحة التنظيمية تعد أحد المداخل الحديثة في علم السلوك التنظيمي والتي تقدم إطار مفاهيمي عن المناخ السائد في المؤسسة حيث إنها؛ من المداخل الرئيسة لدراسة وتحليل بيئة العمل للاستجابة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية (الشريفي، ٢٠١٣م، ص ١٤٩).

كما تعرف الصحة التنظيمية بأنها: الحالة التي يبدي فيها النظام القدرة المستمرة في التعامل وبكفاية مع متغيرات بيئته الداخلية والخارجية مما يجعله نظاماً دينامياً (الطويل، ٢٠٠١م، ص ١٥٥).

● التعريف الإجرائي لمتطلبات الصحة التنظيمية بمؤسسات التدريب الميداني:-

قدرة القائمين بعملية تدريب الطلاب بالمؤسسة التعليمية على بذل جهد ملموس لإحداث التغيير في بيئة عمل التدريب الميداني بالمؤسسة التعليمية، ركيزة تلك القدرة العمل على توفير بيئة تدريب ميداني جيدة من خلال العمل على توافر الآتي:-

١. التوجه نحو ابتكار إجراءات جديدة قد تحقق الكفاءة لعملية التدريب.
٢. سلوك قائم على الانفتاح والثقة المتبادلة مع الطلاب.
٣. توفير الامكانيات اللازمة للحد من المشكلات الناتجة عن بيئة العمل بالمؤسسة.

سابعاً: الاطار النظري للدراسة:-

● العوامل المؤثرة على الصحة التنظيمية بمؤسسات التدريب الميداني:-

ثمة عوامل قد تكون ذات تأثير على الصحة التنظيمية بمؤسسات التدريب الميداني يمكن ايضاحها على النحو التالي:-

- ١- الرؤية: وهي جزء من عملية التخطيط الاستراتيجي تحدد طموحات التنظيم وما يرغب أن يكون عليه، أو إنها إعلان رسمي يتعلق بما يحاول التنظيم تحقيقه على المدى المتوسط والطويل وبناءً عليه فإن تلك الرؤية التي تحدد طموحات التنظيم يجب أن تكون مستمدة من واقع البيئة الاجتماعية لهذا التنظيم وحاجاته وقيمه التنظيمية حتى يستطيع أن يعمل من خلالها (العدلوني، ٢٠٠٠م، ص ١١٦).



ومن ثم يمكن القول: أنه على التنظيم بالمؤسسة التعليمية تحقيق رؤيته من خلال: توعية القائمين بعملية تدريب الطلاب والتي قد تعكس الحالة التي يجب أن تتوفر فيها بيئة عمل التدريب الميداني، ومن ثم محاولة تأهيلهم للتكيف مع أي تغيير أو تجديد يحدث داخل بيئة عمل التدريب الميداني نتيجة لتلك الرؤية، الأمر الذي قد يساعد على الحد من المشكلات الناتجة عن بيئة عمل التدريب الميداني.

٢- القيادة: وهي القدرة على إحداث التوازن بين أهداف الجماعة، وأهداف التنظيم ويمكن أن تقاس بالقدرة على إحداث مناخ من الاحترام، والثقة المتبادلة بين الجميع وتشجيع روح المبادرة والابتكار والعمل على رفع الروح المعنوية، وتقوية العلاقات الاجتماعية، فالقيادة الفعالة توجه التنظيم لمواجهة التحديات التي قد تقابله مما يؤثر بشكل واضح على الصحة التنظيمية (السلي، ١٩٩٧م، ص ٢٣٠).

ومن ثم يمكن القول: أن قدرة التأثير في منظومة عمل التدريب لمحاولة تحقيق التعاون لهدف عام غايته تصحيح بيئة عمل التدريب الميداني قد تساعد على الحد من المشكلات الناتجة عن بيئة عمل التدريب الميداني.

٣- الالتزام: وهو مدى تماثل الأفراد وارتباطهم بالتنظيم من خلال: إيمانهم بقيم وأهداف التنظيم واستعدادهم للعمل من أجله ورغبتهم في بقائهم داخل التنظيم كأعضاء ويتحقق عندما يكون لديهم إدراك لمهام التنظيم وأهدافه وتوجهاته الاستراتيجية، الأمر الذي يجعلهم فخورين بانضمامهم لهذا التنظيم (Marcel, 1999, P4).

ومن ثم يمكن القول: أن درجة ارتباط القائمين بعملية التدريب ببيئة عمل التدريب الميداني سيكون لها ثمة مردود على كيفية مواجهة المشكلات الناتجة عن بيئة عمل التدريب الميداني.

٤- الاتصال: يعد من العوامل المؤثرة على الصحة التنظيمية ويساعد على تحسينها وذلك لتأثيره على معظم الأنشطة الموجودة في التنظيم بالاشتراك مع الآخرين في المعلومات والأفكار (غباري، ١٩٩١م، ص ٢٤)، حيث ينقل من خلاله؛ الأفراد أفكارهم ومعلوماتهم واتجاهاتهم وعواطفهم ومشاعرهم إلى الأفراد الآخرين، ومن ثم فعملية الاتصال هي إنتاج وتوفير جميع البيانات والمعلومات الضرورية لاستمرار العمل ونقل هذه المعلومات وتبادلها (فليه، وعبد المجيد، ٢٠٠٥م، ص ١٦٤).

ومن ثم يمكن القول: أن توافر المعلومات بين القائمين على عملية التدريب سيكون لها ثمة تأثير على الأنشطة الموجودة بالمؤسسة التعليمية لأحداث بيئة عمل صحية تجدد الأفكار في مواجهة المشكلات الناتجة عن بيئة عمل التدريب الميداني.

٥- الكفاءة وتنمية المهارات: هي امتلاك الفرد لمجموعة من المعارف، والمهارات، والقدرات، والمفاهيم، والاتجاهات التي يمكن اشتقاقها من أدواره المتعددة، وهي أداة عمل يمكن ملاحظتها، وتحليلها، وتفسيرها، وقياسها (شحاته، والنجار، ٢٠٠٣م، ص ٢٤٥)، فامتلاك المهارات والقدرات تؤثر إيجابياً على أداء العمل، وبالتالي فإن هذه المهارات والقدرات في حاجة إلى التنمية والتدريب المستمر حتى يستمر الأداء بشكل جيد؛ لأن صحة التنظيم قد تتوقف على القدرة على تحسين وتنمية المهارات لتأدية المهام المطلوبة بشكل فعال (Marcel, 1999, P7).

ومن ثم يمكن القول: أن العمل على امتلاك القائمين على عملية التدريب لثمة معارف، ومهارات، وقدرات لإحداث تغيير إيجابي في بيئة عمل التدريب بالمؤسسة التعليمية قد يكون ذا فاعلية في مواجهة المشكلات الناتجة عن بيئة عمل التدريب.

٦- فريق العمل: يعتمد نجاح التنظيم على العمل الجماعي؛ حيث يكون فيه الأفراد مكملين لبعضهم من حيث المهارات لتحقيق هدف محدد يعتبرون أنفسهم مسؤولين عنه شخصياً، مما يسمح بتبادل وجهات النظر فيما بينهم ويساعدهم على توليد العديد من المقترحات التي تؤدي إلى رفع درجة التماسك فيما بينهم كأعضاء فريق عمل واحد (فليه، وعبد المجيد، ٢٠٠٥م، ص ١٠١)، بالإضافة إلى ذلك فإن العمل بروح الفريق يعكس إدراك التنظيم لأهمية الموارد البشرية، ويعمل على تنميتها مما يؤدي إلى المساهمة بشكل فعال في نجاح التنظيم، ويزيد درجة التواصل، الأمر الذي يؤثر إيجابياً على صحة التنظيم (ماهر، ٢٠٠٧م، ص ٤٨٧).  
ومن ثم يمكن القول: أنه كلما كان أسلوب القائمين على عملية تدريب الطلاب متكامل بغاية إحداث التغيير لصالح بيئة عمل التدريب بالمؤسسة التعليمية من خلال: تبادل وجهات النظر فيما بينهم لإتاحة العديد من المقترحات التي قد تؤدي إلى الفاعلية في مواجهة المشكلات الناتجة عن بيئة عمل التدريب الميداني.

#### ● أبعاد الصحة التنظيمية بمؤسسات التدريب الميداني:-

١. التكامل المؤسسي: مقدرة المؤسسة على التعامل مع بيئتها الخارجية بنجاح، والحفاظ على استمراريته الداخلية.
٢. التأكيد الأكاديمي: التوجه نحو ابتكار إجراءات جديدة تحقق النمو والتفوق من خلال: وضع أهداف عالية يمكن تحقيقها بتوفير بيئة جيدة.
٣. الاعتبارية: السلوك القائم على الانفتاح، والاحترام، والود، والثقة المتبادلة والاهتمام.
٤. المبادرة بالعمل: التوجه نحو الإنجاز، وتحقيق المهام من خلال: توضيح مستويات الأداء المطلوب إنجازه، وترسيخ أنماط محددة للأداء والاتصال وصنع القرار.
٥. دعم الموارد: توفير ما يلزم من موارد مادية وبشرية، وتجهيزات إضافية (Hoy & Tarter & Kottkamp, 2000, P.220).

#### ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:-

- نوع الدراسة: دراسة وصفية تستهدف تقرير خصائص معينة أو موقف تغلب عليه صفة التحديد وتعتمد على جمع الحقائق لاستخلاص دلالتها وتصل عن طريق ذلك إلى إصدار تعميمات بشأن الموقف الذي يقوم الباحث بدراسته (أبوالنصر، ٢٠٠٨م، ص ٨٢)، فالدراسة تهدف إلى التعرف على متطلبات الصحة التنظيمية للمؤسسات المعنية بالتدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب المتدربين بها، من ثم قد تنتهي الدراسة بأن تقدم صورة مفصلة واضحة المعالم للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.
- منهج الدراسة: (منهج دراسة الحالة)

حيث يمكن الاعتماد على استجابات المبحوثين واجاباتهم على أسئلة عن خبراتهم الحالية والماضية بما يربط ماضي المعلومة بحاضرها والجوانب الذاتية بالموضوعية وتساهم في تشخيص الموقف البحثي بمزيد من الدقة العلمية (أبوالنصر، ٢٠٠٨م، ص ١٥٦)، من ثم قد يمكن دراسة حالة طلاب قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع، كحالة متأثرة بمشكلة الدراسة المثبتة سلفاً من خلال الدراسات العلمية السابقة.

○ أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على أداة استبيان طبقت على الطلاب بقسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع.

عدد عبارات الاتفاق

$$\text{معادلة نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد عبارات الاتفاق}}{100 \times \text{عدد عبارات الاختلاف}}$$

عدد عبارات الاتفاق + عدد عبارات الاختلاف

ثبات الاستبيان: تم التطبيق على عينة مكونة من (١٥) طالب ضمن إطار مجتمع الدراسة البشري، بحيث لا يشملوا التطبيق النهائي، وتم حساب معامل الارتباط باستخدام معامل (ارتباط بيرسون) =  $r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}}$

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

$$\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}$$

جدول (١).

معامل الارتباط والثبات للاستبيان.

م	الأبعاد	معامل	مستوى
م	الأبعاد	الثبات	الدلالة
١	متطلبات التكامل المؤسسي للحد من مشكلات التدريب الميداني.	٠,٧٩	
٢	متطلبات التأكيد الأكاديمي للحد من مشكلات التدريب الميداني.	٠,٧٦	
٣	متطلبات الاعتبارية للحد من مشكلات التدريب الميداني.	٠,٨٠	٠,٠١
٤	متطلبات المبادأة بالعمل للحد من مشكلات التدريب الميداني.	٠,٨١	
٥	متطلبات دعم الموارد للحد من مشكلات التدريب الميداني.	٠,٧٧	
	الثبات الكلي للأداة	٠,٨١	٠,٠١

يتضح من الجدول (١) قيمة معاملات الارتباط بين استجابات التطبيق للأبعاد ومعامل الثبات الكلي الاستبيان، وهو معامل ارتباط عال عند مستوى معنوية (٠,٠١)، من ثم يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الميدانية.

#### ● مجالات الدراسة:-

(أ) المجال المكاني للدراسة: المؤسسات الخاصة بالتدريب الميداني لطلاب قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة.

■ المبررات المنهجية التي حددت وحدة المعاينة:-

التشابه التنظيمي لغالبية مؤسسات التدريب الميداني، وجود ثمة مؤسسات يتدرب بها مجموعات مختلفة من كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية.

(ب) المجال البشري للدراسة:-

جاء قوام المجتمع البشري للدراسة من طلاب قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة وعددهم (٢٤٤) تم استبعاد عدد (١٥) طالب من التطبيق حيث خضعوا لتطبيق ثبات الاستبيان ليصبح العدد المتاح (٢٢٩) طالب، وبعد التطبيق النهائي لأداة الدراسة وبعد استبعاد الاستمارات الغير صالحة احصائياً وكذا عدم الحصول على بعض

الاستجابات بلغ عدد الاستمارات الصالحة (٢٠١) استمارة بواقع (٨٧,٧٪) من المجتمع البشري للدراسة.

ج) المجال الزمني للدراسة: تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفترة من يوم الأحد الموافق ٢٠٢٣/١١/٥ م حتى يوم الأربعاء الموافق ٢٠٢٣/١٢/١٣ م.

تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية:-

١) النتائج الاحصائية المتعلقة بالتساؤل الأول: ما متطلبات التكامل المؤسسي للحد من مشكلات التدريب الميداني.

جدول (٢)

التكامل المؤسسي للحد من مشكلات التدريب الميداني. ن=٢٠١

م	العبارة	الاستجابات			متوسط	انحراف معياري	المتوسط	الانحراف المعياري
		دائماً	أحياناً	أبداً				
١	يواجه المديرين الأزمات بشكل لا يؤثر على الأداء.	٤٥	٧١	٨٥	٣٦٢	١,٨	١٢,٢	
٢	يشارك المديرين الخبراء في سير عملية التدريب.	٣٨	١٨	١٤٥	٢٩٥	١,٤٦	١٣٩	
٣	تتسم المواقف التدريبية في المؤسسة بالوضوح.	٦٢	٥٣	٨٦	٣٧٨	١,٨٨	٨,٦	
٤	يطلب المديرين من الطلاب إتباع قواعد المؤسسة.	٦٢	٥٣	٨٦	٣٧٨	١,٨٨	٨,٦	
٥	يجتاز المديرين الضغوط الخارجية الخاصة بالتدريب.	٣٩	٢٩	١٣٣	٣٠٨	١,٥٣	٩,٨,٢	
٦	يدعم المديرين استراتيجيات التدريب الحديثة.	٤٠	٢٣	١٣٨	٣٠٤	١,٥١	١١٥	
٧	يتقبل المديرين الآراء من الطلاب وإن لم يكن لها مبرر.	٤٨	١٦	١٣٧	٣١٣	١,٥٥	١١٧	
٨	يتطلع المديرين لتحقيق مستويات أداء عالية لتحصيل للطلاب.	٤٩	٢٩	١٢٣	٣٢٨	١,٦٣	٧٣,٢	
٩	يسعى المديرين لتحقيق توجهات وحدة التدريب بالكلية.	٦٠	١٥	١٢٦	٣٣٦	١,٦٧	٩٣	

المتوسط العام للمحور=٣٣٣,٥  
درجة تحقق المحور= ١,٦٥ وهي درجة تحقق ضعيفة.  
مستوى الدلالة للمحور= ١١٩,٧٤ (دال).

١. تفسير النتائج الخاصة بمؤشرات بُعد: التكامل المؤسسي للحد من مشكلات التدريب الميداني:-

يشير الجدول (٢) إلى ضعف استجابات مجتمع الدراسة البشري حول "التكامل المؤسسي للحد من مشكلات التدريب الميداني" ودمج التحليل الكمي للمعاملات الاحصائية للنتائج الميدانية للدراسة الراهنة مع التحليل الكيفي لنتائج الدراسات السابقة والاطار النظري يتضح التالي:-

- إن ثمة سلبية بنتائج مؤشرات البُعد ككل بمتوسط عام بلغ (٣٣٣,٥) ودرجة تحقق ضعيفة بلغت (١,٦٥) ومستوى دلالة بلغ (١١٩,٧٤) فتتوافق نتائج البُعد مع دراسة (خلاف, ٢٠١٦م) بوجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين مستوى كفاءة مؤسسات التدريب الميداني ومستوى جودة الاعداد المهني لدارسي الخدمة الاجتماعية, كما تتوافق النتائج مع ما أكدته دراسة (الحربي, ٢٠١٩م) حيث أبرز المعوقات التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية تمثلت ببعدي المعوقات البشرية والتقنية, كما تتوافق النتائج مع دراسة (منصور, ٢٠٢٠م) حيث الصعوبات من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين كانت في إغفال المؤسسات التدريبية للجانب المهني, كما تتوافق نتائج البُعد مع ما أكدته دراسة (حسن, وأبو صالح, ٢٠٢٢م) لصعوبة الوصول للمواقع الالكترونية ذات الصلة بالتدريب وصعوبة التنسيق مع مؤسسات التدريب الميداني.
- بيد أن نتائج البُعد تباينت مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (البيومي, ٢٠١٨م) في أن تحقيق التكامل المؤسسي جاء بدرجة ممارسة متوسطة, وباستقراء نتائج مؤشرات البُعد يتضح ما يلي:-
- جاء في المركز الأول من حيث سلبية الاستجابات: "يشارك المدربين الخبراء في سير عملية التدريب" بدرجة تحقق ضعيفة بلغت (١,٤٦) توافقت نتائج المؤشر مع تفسير أسباب المعوقات التي تواجه التدريب الميداني في دراسة (المهيدي, ٢٠١٨م) بأن أساتذة التدريب الميداني لا يحرصون على عقد اجتماعات الإشراف للتدريب.
  - بيد أن نتائج المؤشر تختلف مع الاطار النظري لذكر (الجندي, والناكوح, ٢٠١٨م) بأن الممارسات الميدانية تستخدم فيها الأسس الاستشارية لتحقيق النمو المرغوب لطلاب الخدمة الاجتماعية تحت اشراف مؤسسي.
  - جاء في المركز الثاني من حيث سلبية الاستجابات: "يدعم المدربين استراتيجيات التدريب الحديثة" بدرجة تحقق ضعيفة بلغت (١,٥١) فتتوافق نتائج المؤشر مع الاطار النظري لذكر (Marcel, 1999) بأن صحة التنظيم قد تتوقف على القدرة على تحسين وتنمية المهارات لتأدية المهام المطلوبة بشكل فعال.
  - جاء في المركز الثالث من حيث سلبية الاستجابات: "يجتاز المدربين الضغوط الخارجية الخاصة بالتدريب" بدرجة تحقق ضعيفة بلغت (١,٥٣) فتتوافق نتائج المؤشر مع ما أوصت به دراسة (الحميد, ٢٠١٩م) بضرورة تشجيع التواصل المستمر لتوفير قنوات اتصال سليمة تضمن فاعلية التواصل.
  - جاء في المركز الأخير من حيث السلبية: "تتسم المواقف التدريبية في المؤسسة بالوضوح" بدرجة تحقق متوسطة بلغت (١,٨٨) فتتوافق نتائج المؤشر مع ما أكدت دراسة (فارس, ٢٠٢٢م) بأن النزاهة المؤسسية كانت الأقل ارتباطاً.

٢) النتائج الاحصائية المتعلقة بالتساؤل الثاني: ما متطلبات التأكيد الأكاديمي للحد من مشكلات التدريب الميداني.

جدول (٣)

التأكيد الأكاديمي للحد من مشكلات التدريب الميداني. ن=٢٠١

م	العبارات	الاستجابات			المتوسط النسبى	المتوسط النسبى	المتوسط النسبى	الترتيب
		دائماً	أحياناً	أبداً				
١	يتوافر بالمؤسسة موقع إلكتروني لعملية التدريب.	٤٣	٤٦	١١٢	٣٣٣	١,٦٥	٨	
٢	تزود المؤسسة المدربين بالوسائل التدريبية الكافية لسير التدريب.	٧٢	٣٧	٩٢	٣٨٢	١,٩	٦	
٣	يستخدم المدربين مواقع التواصل لسير التدريب.	١٢٢	٣٢	٤٧	٤٧٧	٢,٣٧	٣	
٤	يراعي المدربين تحقيق معايير جودة التدريب.	٦٧	٤٦	٨٨	٣٨١	١,٨٩	٧	
٥	يحرص المدربين على العدالة في توزيع الأعباء التدريبية على الطلاب.	١٤٢	٢٣	٣٦	٥٠٨	٢,٥٢	١	
٦	ينفذ المدربين الاقتراحات المناسبة من الطلاب.	١٢٢	٣٢	٤٧	٤٧٧	٢,٣٧	٣	
٧	تحرص المؤسسة على تلبية احتياجات العمل التي يطلبها المدربين.	٣٨	١٨	١٤٥	٢٩٥	١,٤٦	٩	
٨	يتميز التدريب في المؤسسة بكونه مدعماً بخبرات معرفية حديثة.	١٤٢	٢٣	٣٦	٥٠٨	٢,٥٢	١	
٩	يقدم المدربين أنشطة تتوافق مع الفروق الفردية للطلاب.	١٢٢	٣٢	٤٧	٤٧٧	٢,٣٧	٣	

المتوسط العام للمحور=٤٢٦,٤

درجة تحقق المحور=٢,١١ وهي درجة تحقق متوسطة.

مستوى الدلالة للمحور=٧٦(دال).

٢. تفسير النتائج الخاصة بمؤشرات بُعد: التأكيد الأكاديمي للحد من مشكلات التدريب الميداني:-

يشير الجدول (٣) إلى وسطية في استجابات مجتمع الدراسة البشري حول "التأكيد الأكاديمي للحد من مشكلات التدريب الميداني" ودمج التحليل الكمي للمعاملات الاحصائية للنتائج الميدانية للدراسة الراهنة مع التحليل الكيفي لنتائج الدراسات السابقة والاطار النظري يتضح التالي:-

إن ثمة تباين بنتائج مؤشرات البُعد ككل بمتوسط عام بلغ (٣٣٣,٥) ودرجة تحقق متوسطة بلغت (٢,١١) ومستوى دلالة بلغ (٧٦) فتتوافق نتائج البُعد مع دراسة (المهيد, ٢٠١٨م) في عدم الشعور بالملل من برنامج التدريب وعدم فقد الحماس لإنجاز الأنشطة المطلوبة, كما تتوافق النتائج مع دراسة (الدرديري, ٢٠٢٠م) حيث وسطية أسلوب فريق العمل، لذا أوصت دراساتي (الحميد, ٢٠١٩م), (عواد, ٢٠٢١م) بضرورة التدريب وتشجيع التواصل المستمر لتوفير قنوات اتصال سليمة والاهتمام بالصحة التنظيمية القائمة على الابتكارية والقيم التنظيمية من خلال: صياغة أهداف المؤسسة, وباستقراء نتائج مؤشرات البُعد يتضح ما يلي:-

- جاء في المركز الأول: "يحرص المدربون على العدالة في توزيع الأعباء التدريبية على الطلاب, يتميز التدريب في المؤسسة بكونه مدعماً بخبرات معرفية حديثة", بدرجة تحقق قوية بلغت (٢,٥٢) فتتوافق نتائج المؤشران مع الاطار النظري لذكر (السلمي, ١٩٩٧م) بأن إحداث التوازن بين الأهداف يمكن أن يقاس بالقدرة على إحداث مناخ من الاحترام والثقة المتبادلة بين الجميع.
- جاء في المركز الثاني: "يستخدم المدربون مواقع التواصل لسير التدريب, ينفذ المدربون الاقتراحات المناسبة من الطلاب, يقدم المدربون أنشطة تتوافق مع الفروق الفردية للطلاب" بدرجة تحقق قوية بلغت (٢,٣٧) فتتوافق نتائج المؤشرات مع الاطار النظري لذكر (ماهر, ٢٠٠٧م) بأن إدراك التنظيم لأهمية الموارد البشرية والعمل على تنميتها يؤدي إلى المساهمة بشكل فعال في نجاح التنظيم ويزيد درجة التواصل الأمر الذي يؤثر إيجابياً على صحة التنظيم.
- جاء في المركز الأخير: "تحرص المؤسسة على تلبية احتياجات العمل التي يطلبها المدربون" بدرجة تحقق ضعيفة بلغت (١,٤٦) فتتوافق نتائج المؤشر مع أكدته دراسة (الحري, ٢٠١٩م) بأن أبرز المعوقات التي تحول دون تطبيق الصحة التنظيمية تمثلت في المعوقات الإدارية والتقنية.

٣) النتائج الاحصائية المتعلقة بالتساؤل الثالث: ما متطلبات الاعتبارية للحد من مشكلات التدريب الميداني.

#### جدول (٤)

الاعتبارية للحد من مشكلات التدريب الميداني. ن=٢٠١

م	العبارات	الاستجابات			النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	التعليق
		دائماً	أحياناً	أبداً					
١	يستثمر المدربون التدخلات غير المبررة لصالح عملية التدريب.	٤٩	٢٩	١٢٣	٣٢٨	١,٦٣	٧٣,١	دالة	٩
٢	يبدي المدربون وُداً نحو الطلاب يمكنهم من سير التدريب.	١٤٤	٢٤	٣٣	٥١٣	٢,٥٥	١٣٣,٣	دالة	١
٣	يساعد المدربون الطلاب في حل مشكلات عملية التدريب.	١٤٢	٢٣	٣٦	٥٠٨	٢,٥٢	١٢٧,٢	دالة	٣
٤	يقوم المدربون بدعوة الطلاب للالتحاق بالأنشطة التدريبية.	١٢٢	٣٢	٤٧	٤٧٧	٢,٣٧	٦٩,٤	دالة	٨

م	العبارات	الاستجابات			ن.م. التقييم	ن.م. التقييم	ن.م. التقييم	ن.م. التقييم	ن.م. التقييم
		أبداً	أحياناً	دائماً					
٥	يتعامل المدرسين مع كافة الطلاب ك بموضوعية.	٣٦	٢٣	١٤٢	٥٠٨	٢,٥٢	١٢٧,٢	٣	
٦	يتجنب المدرسين المساس بمشاعر الطلاب.	٣٣	٢٤	١٤٤	٥١٣	٢,٥٥	١٣٣,٣	١	
٧	يركز المدرسين على العلاقات الإنسانية مع الطلاب .	٣٦	٢٣	١٤٢	٥٠٨	٢,٥٢	١٢٧,٢	٣	
٨	يشعر الطلاب في المؤسسة بالعدل في المعاملة.	٣٦	٢٣	١٤٢	٥٠٨	٢,٥٢	١٢٧,٢	٣	
٩	يسود الود بين المدرسين بالمؤسسة في تعاملاتهم.	٢٢	٨٠	٩٩	٤٩٧	٢,٣٨	٤٨	٧	

المتوسط العام للمحور=٤٧٤,٤  
درجة تحقق المحور= ٢,٣٩ وهي درجة تحقق قوية.  
مستوى الدلالة للمحور=١٠,٧,٣ (دال).

٣. تفسير النتائج الخاصة بمؤشرات بُعد: الاعتبارية للحد من مشكلات التدريب الميداني:-

يشير الجدول (٤) إلى قوة في استجابات مجتمع الدراسة البشري حول "الاعتبارية للحد من مشكلات التدريب الميداني" ودمج التحليل الكمي للمعاملات الاحصائية للنتائج الميدانية للدراسة الراهنة مع التحليل الكيفي لنتائج الدراسات السابقة والاطار النظري يتضح التالي:-  
إن ثمة ايجابية بنتائج مؤشرات بُعد ككل بمتوسط عام بلغ (٤٧٤,٤) ودرجة تحقق قوية بلغت (٢,٣٩) ومستوى دلالة بلغ (١٠,٧,٣) فتتوافق نتائج بُعد مع ما أكدته نتائج دراسة (البقي, ٢٠١٨م) بأن تحقيق بُعد الاعتبارية جاء بدرجة ممارسة عالية, كما تتوافق النتائج مع ما أكدته دراسة (فارس, ٢٠٢٢م) بأن بُعد الروح المعنوية الأكثر تأثيراً, كما تتوافق النتائج مع دراسة (المطيري, ٢٠٢٣م) التي أكدت الاهتمام بالصحة التنظيمية, وباستقراء نتائج مؤشرات بُعد يتضح ما يلي:-

- جاء في المركز الأول: "يبدى المدرسين وُداً نحو الطلاب يمكنهم من سير التدريب, يتجنب المدرسين المساس بمشاعر الطلاب" بدرجة تحقق قوية بلغت (٢,٥٥) تتوافق نتائج المؤشران مع الاطار النظري لذكر (Johnson, & Rodway, 2002) حيث أن تهيئة المناخ الداعم من خلال: توفير المصادر المعنوية والدعم والثقة والتقدير يخلق المناخ الصحي المحفز.
- جاء في المركز الثاني: "يساعد المدرسين الطلاب في حل مشكلات عملية التدريب, يتعامل المدرسين مع كافة الطلاب بموضوعية, يركز المدرسين على العلاقات الإنسانية مع الطلاب, يشعر الطلاب في المؤسسة بالعدل في المعاملة" بدرجة تحقق قوية بلغت (٢,٥٢) فتتوافق نتائج المؤشرات مع الاطار النظري لذكر (السلي, ١٩٩٧م) بأن إحداث مناخ من الاحترام



والثقة المتبادلة وتشجيع روح المبادرة والابتكار والعمل على رفع الروح المعنوية وتقوية العلاقات الاجتماعية يؤثر بشكل واضح على الصحة التنظيمية.

- جاء في المركز الأخير: "يستثمر المدربين التدخلات غير المبررة لصالح عملية التدريب" بدرجة تحقق ضعيفة بلغت (١,٦٣) فتنوافق نتائج المؤشر مع دراسة (الحربي, ٢٠١٩م) بأن أبرز المعوقات التي تحول دون تطبيق الصحة التنظيمية تمثلت بالمعوقات الإدارية فأوصت دراسة (الحמיד, ٢٠١٩م) بضرورة توفير قنوات اتصال سليمة بما يضمن فاعلية التواصل وسهولته.
- (٤) النتائج الاحصائية المتعلقة بالتساؤل الرابع: ما متطلبات المبادرة بالعمل للحد من مشكلات التدريب الميداني.

#### جدول (٥)

المبادرة بالعمل للحد من مشكلات التدريب الميداني. ن=٢٠١

م	العبارة	الاستجابات			متوسط الدرجة	الدرجة المتوسطة	الدرجة الضعيفة	الدرجة القوية
		أبدا	أحيانا	دائما				
١	لطلاب دور في الأهداف التدريبية الموضوعية.	١٤٥	١٨	٣٨	٢٩٥	١,٤٦	١٣٩	٩
٢	مشرف الكلية له دور ايجابي في المستوى التدريبي للطلاب.	٣٦	٢٣	١٤٢	٥٠٨	٢,٥٢	١٢٧,٢	١
٣	تغير السياسة التدريبية للمؤسسة بوجهات نظر قلة من المدربين.	٨٨	٤٦	٦٧	٣٨١	١,٨٩	١٣,٢	٥
٤	يتشارك المدربين في سير عملية التدريب.	١٤٥	١٨	٣٨	٢٩٥	١,٤٦	١٣٩	٩م
٥	يسعى المدربين لتحقيق مستويات عالية للأداء.	٨٦	٥٣	٦٢	٣٧٨	١,٨٨	٨,٦	٦
٦	ينفذ المدربين الأعمال التدريبية في أوقاتها المحددة.	٩٢	٣٧	٧٢	٣٨٢	١,٩	٢٣,١	٣
٧	يسعى الطلاب للقيام بواجبات تدريبية إضافية.	٨٦	٥٣	٦٢	٣٧٨	١,٨٨	٨,٦	٦م
٨	يُنجز المدربين أعمالهم مهمة.	٩٢	٣٧	٧٢	٣٨٢	١,٩	٢٣,١	٣م
٩	توفر المؤسسة بيئة تدريبية منتظمة.	٤٧	٣٢	١٢٢	٤٧٧	٢,٣٧	٦٩,٤	٢

المتوسط العام للمحور=٣٨٦,٢  
درجة تحقق المحور=١,٩٢ وهي درجة تحقق متوسطة.  
مستوى الدلالة للمحور=٦١,٥ (دال).

#### ٤. تفسير النتائج الخاصة بمؤشرات بُعد: المبادأة بالعمل للحد من مشكلات التدريب الميداني:-

يشير الجدول (٣) إلى وسطية في استجابات مجتمع الدراسة البشري حول "المبادأة بالعمل للحد من مشكلات التدريب الميداني" ودمج التحليل الكمي للمعاملات الاحصائية للنتائج الميدانية للدراسة الراهنة مع التحليل الكيفي لنتائج الدراسات السابقة والاطار النظري يتضح التالي:-  
إن ثمة تباين بنتائج مؤشرات البُعد ككل بمتوسط عام بلغ (٣٨٦,٢) ودرجة تحقق متوسطة بلغت (١,٩٢) ومستوى دلالة بلغ (٦١,٥) فتتوافق نتائج البُعد مع ما توصلت إليه دراسة (المهيد, ٢٠١٨م) في عدم الشعور بالملل من برنامج التدريب وعدم فقد الحماس لإنجاز الأنشطة المطلوبة للتدريب, كما تتوافق النتائج مع ما أكدته دراسة (خلاف, ٢٠١٦م) بوجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين مستوي كفاءة مؤسسات التدريب الميداني ومستوى جودة الاعداد المهني.

بيد أن نتائج البُعد تباينت مع دراسة (البقي, ٢٠١٨م) حيث أن تحقيق بُعد المبادأة بالعمل جاء بدرجة ممارسة عالية, وباستقراء نتائج مؤشرات البُعد يتضح ما يلي:-

- جاء في المركز الأول: " مشرف الكلية له دور ايجابي في المستوي التدريبي للطلاب", بدرجة تحقق قوية بلغت (٢,٥٢) فتتوافق نتائج المؤشر مع الاطار النظري لذكر (الجندي, والناكوح, ٢٠١٨م) أن التدريب الميداني يتم من خلال: ربط النظرية بالتطبيق والممارسات الميدانية التي تستخدم فيها الأسس التعليمية والاستشارية لتحقيق النمو المرغوب لطلاب الخدمة الاجتماعية تحت اشراف مؤسسي.

- جاء في المركز الثاني: " توفر المؤسسة بيئة تدريبية منتظمة" بدرجة تحقق قوية بلغت (٢,٣٧) فتتوافق نتائج المؤشر مع الاطار النظري لذكر (الطويل, ٢٠٠٦م) حيث أن المؤسسة التي تتمتع بالصحة التنظيمية تمتلك المقدرة على المحافظة على بقائها واستمراريتها..

- جاء في المركز الأخير: "للطلاب دور في الأهداف التدريبية الموضوعية, يتشارك المدربون في سير عملية التدريب" بدرجة تحقق ضعيفة بلغت (١,٤٦) فتتوافق نتائج المؤشر مع الاطار النظري لذكر (Wilson&Kelly,2020) بضرورة استكمال برامج إعداد الطلاب على الجانبين المهني والأكاديمي وضرورة العمل على التكامل والتوازن بينهما, كما تتوافق النتائج مع أكدته دراسة (المهيد, ٢٠١٨م) بأن أساتذة التدريب لا يحرصون على عقد اجتماعات الإشراف على التدريب.

#### ٥) النتائج الاحصائية المتعلقة بالتساؤل الخامس: ما متطلبات دعم الموارد للحد من مشكلات التدريب الميداني.

##### جدول (٦)

دعم الموارد للحد من مشكلات التدريب الميداني. ن=٢٠١

م	العبارات	الاستجابات			المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
		دائماً	أحياناً	أبداً				
١	يحصل المدربون على الأدوات التعليمية بسهولة.	٦٢	٥٣	٨٦	٣٧٨	٨,٦	٤	
٢	تستخدم المؤسسة المعامل العملية لتدريب الطلاب.	٣٨	١٨	١٤٥	٢٩٥	١,٤٦	٩	
٣	يحصل المدربون على اللوازم	٤٩	٢٩	١٢٣	٣٢٨	١,٦٣	٧	

م	العبارات	الاستجابات			النسبة المئوية (%)	المتوسط العام للمحور = ٣٧٧	مستوى الدلالة للمحور = ٧٥,٤ (دال).
		دائماً	أحياناً	أبداً			
٤	التدريبية في الوقت المناسب.	٢٤,٤	١٤,٤	٦١,٢	٢٩٥	١,٤٦	ضعيفة
٤	تتوافر بالمؤسسة أجهزة محاكاة لسير عملية التدريب.	٣٨	١٨	١٤٥	٢٩٥	١,٤٦	ضعيفة
٥	يُعدّل المدربين خطة التدريب في ضوء امكانيات المؤسسة.	٧٢	٣٧	٩٢	٣٨٢	١,٩	متوسطة
٦	توفر المؤسسة الامكانيات المادية لأنشطة التدريب.	٦٢	٥٣	٨٦	٣٧٨	١,٨٨	متوسطة
٧	تسعى المؤسسة لحل المشكلات الفنية للتدريب.	١٢٢	٣٢	٤٧	٤٧٧	٢,٣٧	قوية
٨	وضوح مواقف المؤسسة في النواحي الإدارية.	١٥٤	٢٠	٢٧	٥٢٩	٢,٦٣	قوية
٩	يتوافر بالمؤسسة التجهيزات التكنولوجية لسير التدريب.	٤٣	٤٦	١١٢	٣٣٣	١,٦٥	ضعيفة

٥. تفسير النتائج الخاصة بمؤشرات بُعد: دعم الموارد للحد من مشكلات التدريب الميداني:-

يشير الجدول (٦) إلى وسطية في استجابات مجتمع الدراسة البشري حول "دعم الموارد للحد من مشكلات التدريب الميداني" ودمج التحليل الكمي للمعاملات الاحصائية للنتائج الميدانية للدراسة الراهنة مع التحليل الكيفي لنتائج الدراسات السابقة والاطار النظري يتضح التالي:-  
إن ثمة تباين بنتائج مؤشرات البُعد ككل بمتوسط عام بلغ (٣٧٧) ودرجة تحقق متوسطة بلغت (١,٨٧) ومستوى دلالة بلغ (٧٥,٤) فتتوافق نتائج البُعد مع دراسة (الحربي, ٢٠١٩م) حيث أبرز المعوقات التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية تمثلت في بُعد المعوقات الإدارية يليه بُعد المعوقات البشرية، كما تتوافق النتائج مع دراسة (حسن، وأبو صالح, ٢٠٢٢م) لصعوبة توفير منصات رقمية لتبادل المعرفة.

بيد أن نتائج البُعد تباينت مع ما أكدته نتائج دراسة الفقي (٢٠١٧م) أن الفشل في استخدام الوسائل التكنولوجية يرجع إلى عدم تدريب الأخصائيين الاجتماعيين على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في الممارسة المهنية، كما تباينت النتائج مع دراسة (منصور, ٢٠٢٠م) بأن الصعوبات كانت في إغفال المؤسسات للجانب المهني، كما أن المؤسسات التدريبية غير جاهزة بوسائل التكنولوجيا الحديثة، وباستقراء نتائج مؤشرات البُعد يتضح ما يلي:-

■ جاء في المركز الأول: "وضوح مواقف المؤسسة في النواحي الإدارية" بدرجة تحقق قوية بلغت (٢,٦٣) فتتوافق نتائج المؤشر مع الاطار النظري لذكر (الجندي، والناكوح, ٢٠١٨م) بأن

- التطبيق يتم بالممارسات الميدانية التي تستخدم فيها الأسس لتحقيق النمو المرغوب تحت إشراف مؤسسي أكاديمي في المؤسسات الاجتماعية.
- جاء في المركز الثاني: "تسعى المؤسسة لحل المشكلات الفنية للتدريب" بدرجة تحقق قوية بلغت (٢,٣٧) فتوافق نتائج المؤشر مع الاطار النظري لذكر (الطويل, ٢٠٠٦م) بأن المؤسسة التي تتمتع بالصحة التنظيمية تمتلك المقدرة على المحافظة على بقائها واستمراريتها.
  - جاء في المركز الأخير: "تستخدم المؤسسة المعامل العملية لتدريب الطلاب, تنو افر بالمؤسسة أجهزة محاكاة لسير عملية التدريب" بدرجة تحقق ضعيفة بلغت (١,٤٦) لتختلف نتائج المؤشران مع الاطار النظري لذكر (السروجي, ٢٠١٠م) بأن غالبية برامج تعليم الخدمة الاجتماعية تنافس في برامجها التدريبية وذلك بحسن انتقاء المؤسسات التدريبية.

#### عاشراً: النتائج العامة للدراسة، الرؤية المستقبلية:-

##### ○ النتائج العامة للدراسة:-

من خلال؛ دمج التحليل الكمي للمعاملات الاحصائية للدراسة الميدانية بالتحليل الكيفي للدراسات السابقة والاطار النظري للدراسة الحالية قد يمكن اثبات ثمة فوارق محددة تكشف الحاجة لمتطلبات أبعاد الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.

من ثم فإن النتائج العامة للدراسة الميدانية تؤكد ضعف النتائج المتعلقة بالتكامل المؤسسي للحد من مشكلات التدريب الميداني, ووسطية النتائج المتعلقة بالتأكد الأكاديمي للحد من مشكلات التدريب الميداني, وقوة النتائج المتعلقة بالاعتبارية للحد من مشكلات التدريب الميداني, ووسطية النتائج المتعلقة بالمبادأة بالعمل للحد من مشكلات التدريب الميداني, ووسطية النتائج المتعلقة بدعم الموارد للحد من مشكلات التدريب الميداني, لذا فقد يكون هناك ثمة حاجة لوضع رؤية مستقبلية للتأكد على متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية, حيث أسفرت الدراسة الحالية عن عدد من النتائج على النحو التالي:-

##### ● ضعف النتائج المتعلقة بالتكامل المؤسسي للحد من مشكلات التدريب الميداني بوجود ثمة أثر سلبي للاستجابات الخاصة بمؤشرات البعد فرتبت تصاعدياً:-

١. يشارك المدربين الخبراء في سير عملية التدريب.
٢. يدعم المدربين استراتيجيات التدريب الحديثة.
٣. يجتاز المدربين الضغوط الخارجية الخاصة بالتدريب.
٤. يتقبل المدربين الأراء من الطلاب وإن لم يكن لها مبرر.
٥. يتطلع المدربين لتحقيق مستويات أداء عالية لتحصيل للطلاب.
٦. يسعى المدربين لتحقيق توجهات وحدة التدريب بالكلية.
٧. يواجه المدربين الأزمات بشكل لا يؤثر على الأداء.
٨. يطلب المدربين من الطلاب إتباع قواعد المؤسسة.
٩. تتسم المواقف التدريبية في المؤسسة بالوضوح.

- وسطية النتائج المتعلقة بالتأكد الأكاديمي للحد من مشكلات التدريب الميداني بوجود ثمة أثر متباين للاستجابات الخاصة بمؤشرات البعد فرتبت تنازلياً:-
  ١. يحرص المدربين على العدالة في توزيع الأعباء التدريبية على الطلاب.

٢. يتميز التدريب في المؤسسة بكونه مدعماً بخبرات معرفية حديثه.
  ٣. يستخدم المديرين مواقع التواصل لسير التدريب.
  ٤. ينفذ المديرين الاقتراحات المناسبة من الطلاب.
  ٥. يقدم المديرين أنشطة تتوافق مع الفروق الفردية للطلاب.
  ٦. تزود المؤسسة المديرين بالوسائل التدريبية الكافية لسير التدريب.
  ٧. يُراعي المديرين تحقيق معايير جودة التدريب.
  ٨. يتوافر بالمؤسسة موقع الكتروني لعملية التدريب.
  ٩. تحرص المؤسسة على تلبية احتياجات العمل التي يطلبها المديرين.
- قوة النتائج المتعلقة بالاعتبارية للحد من مشكلات التدريب الميداني بوجود ثمة أثر ايجابي للاستجابات الخاصة بمؤشرات البعد فرتبت تنازلياً:-
١. يبدي المديرين وُدّاً نحو الطلاب يمكنهم من سير التدريب.
  ٢. يتجنب المديرين المساس بمشاعر الطلاب.
  ٣. يساعد المديرين الطلاب في حل مشكلات عملية التدريب.
  ٤. يتعامل المديرين مع كافة الطلاب بموضوعية.
  ٥. يركز المديرين على العلاقات الإنسانية مع الطلاب.
  ٦. يشعر الطلاب في المؤسسة بالعدل في المعاملة.
  ٧. يسود الود بين المديرين بالمؤسسة في تعاملاتهم.
  ٨. يقوم المديرين بدعوة الطلاب للالتحاق بالأنشطة التدريبية.
  ٩. يستثمر المديرين التدخلات غير المبررة لصالح عملية التدريب.
- وسطية النتائج المتعلقة بالمبادأة بالعمل للحد من مشكلات التدريب الميداني بوجود ثمة أثر متباين للاستجابات الخاصة بمؤشرات البعد فرتبت تنازلياً:-
- (١) مشرف الكلية له دور ايجابي في المستوي التدريبي للطلاب.
  - (٢) توفر المؤسسة بيئة تدريبية منتظمة.
  - (٣) ينفذ المديرين الأعمال التدريبية في أوقاتها المحددة.
  - (٤) يُنجز المديرين أعمالهم مهمة.
  - (٥) تتغير السياسة التدريبية للمؤسسة بوجهات نظر قلة من المديرين.
  - (٦) يسعى المديرين لتحقيق مستويات عالية للأداء.
  - (٧) يسعى الطلاب للقيام بواجبات تدريبية إضافية.
  - (٨) للطلاب دور في الأهداف التدريبية الموضوعية.
  - (٩) يتشارك المديرين في سير عملية التدريب.
- وسطية النتائج المتعلقة بدعم الموارد للحد من مشكلات التدريب الميداني بوجود ثمة أثر متباين للاستجابات الخاصة بمؤشرات البعد فرتبت تنازلياً:-
- (١) وضوح مواقف المؤسسة في النواحي الإدارية.
  - (٢) تسعى المؤسسة لحل المشكلات الفنية للتدريب.
  - (٣) يُعدّل المديرين خطة التدريب في ضوء امكانيات المؤسسة.
  - (٤) يحصل المديرين على الأدوات التعليمية بسهولة.
  - (٥) توفر المؤسسة الامكانيات المادية لأنشطة التدريب.

- ٦) يتوافر بالمؤسسة التجهيزات التكنولوجية لسير التدريب.
- ٧) يحصل المدربين على اللوازم التدريبية في الوقت المناسب.
- ٨) تستخدم المؤسسة المعامل العملية لتدريب الطلاب.
- ٩) تتوافر بالمؤسسة أجهزة محاكاة لسير عملية التدريب.

○ الرؤية المستقبلية:-

رؤية مستقبلية لمتطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب  
الخدمة الاجتماعية.

● الرؤية المستقبلية يقصد بها:-

- ١) ممارسات مهنية مستمدة من أبعاد الصحة التنظيمية بواسطة الأخصائي الاجتماعي الممارس  
للتدريب الميداني مع طلاب الخدمة الاجتماعية للحد من مشكلات التدريب.
- ٢) تطوير آليات العمل بالمؤسسة التعليمية والتي قد تعكس الحالة التي تتوافر فيها بيئة عمل  
التدريب الميداني وذلك من خلال؛ إعطاء دلالة لمتطلبات التكامل المؤسسي؛ والتأكيد  
الأكاديمي؛ والاعتبارية؛ والمبادأة بالعمل؛ ودعم الموارد بغاية الحد من مشكلات التدريب  
الميداني.

● الأسس التي تم الاستناد إليها في وضع الرؤية المستقبلية المقترحة:-

المزج بين نتائج الدراسات والبحوث العلمية السابقة ونتائج الدراسة الراهنة من جهة وبين  
الإطار النظري للخدمة الاجتماعية عامة من جهة أخرى.

○ أهداف الرؤية المستقبلية المقترحة:-

- يتمثل الهدف العام للرؤية المستقبلية المقترحة في اجلاء الضبابية عن مشكلات البيئة  
الداخلية لمؤسسات التدريب الميداني ومن ثم محاولة الكشف عن متطلبات الصحة التنظيمية  
للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية في الآتي:-
- أ) احداث التكامل المؤسسي للبيئة الداخلية بمؤسسات التدريب الميداني من خلال؛ محاولة  
العمل على التالي:-

١. أن يشارك المدربين الخبراء في سير عملية التدريب.
٢. أن يدعم المدربين استراتيجيات التدريب الحديثة.
٣. أن يجتاز المدربين الضغوط الخارجية الخاصة بالتدريب.
٤. أن يتقبل المدربين الآراء من الطلاب ومن ثم مناقشتها.
٥. أن يتطلع المدربين لتحقيق مستويات أداء عالية لتحصيل الطلاب.
٦. أن يسعى المدربين لتحقيق توجهات وحدة التدريب بالكلية.
٧. أن يواجه المدربين الأزمات بشكل لا يؤثر على الأداء.
٨. أن يطلب المدربين من الطلاب إتباع قواعد المؤسسة.
٩. أن تتسم المواقف التدريبية في المؤسسة بالوضوح.

ب) احداث التأكيد الأكاديمي للبيئة الداخلية بمؤسسات التدريب الميداني من خلال؛ محاولة  
العمل على التالي:-

١. أن يحرص المدربين على العدالة في توزيع الأعباء التدريبية على الطلاب.
٢. أن يدعم التدريب في المؤسسة بخبرات معرفية حديثة.
٣. أن يستخدم المدربين مواقع التواصل لسير التدريب.

٤. أن ينفذ المدرسين الاقتراحات المناسبة من الطلاب.
  ٥. أن يقدم المدرسين أنشطة تتوافق مع الفروق الفردية للطلاب.
  ٦. أن تزود المؤسسة المدرسين بالوسائل التدريبية الكافية لسير التدريب.
  ٧. أن يُراعي المدرسين تحقيق معايير جودة التدريب.
  ٨. أن يتوافر بالمؤسسة موقع الكتروني لعملية التدريب.
  ٩. أن تحرص المؤسسة على تلبية احتياجات العمل التي يطلها المدرسين.
- ج) تفعيل الاعترافية للبيئة الداخلية بمؤسسات التدريب الميداني من خلال: محاولة العمل على التالي:-

١. أن يبدي المدرسين وُداً نحو الطلاب يمكنهم من سير التدريب.
  ٢. أن يتجنب المدرسين المساس بمشاعر الطلاب.
  ٣. أن يساعد المدرسين الطلاب في حل مشكلات عملية التدريب.
  ٤. أن يتعامل المدرسين مع كافة الطلاب بموضوعية.
  ٥. أن يركز المدرسين على العلاقات الإنسانية مع الطلاب.
  ٦. أن يشعر الطلاب في المؤسسة بالعدل في المعاملة.
  ٧. أن يسود الود بين المدرسين بالمؤسسة في تعاملاتهم.
  ٨. أن يقوم المدرسين بدعوة الطلاب للالتحاق بالأنشطة التدريبية.
  ٩. أن يستثمر المدرسين التدخلات غير المبررة لصالح عملية التدريب.
- د) تفعيل المبادأة بالعمل للبيئة الداخلية بمؤسسات التدريب الميداني من خلال: محاولة العمل على التالي:-

١. أن يكون لمشرف الكلية دور ايجابي في المستوي التدريبي للطلاب.
  ٢. أن توفر المؤسسة بيئة تدريبية منتظمة.
  ٣. أن ينفذ المدرسين الأعمال التدريبية في أوقاتها المحددة.
  ٤. أن يُنجز المدرسين أعمالهم بهمة.
  ٥. أن تتغير السياسة التدريبية للمؤسسة بوجهات نظر المميّزة.
  ٦. أن يسعى المدرسين لتحقيق مستويات عالية للأداء.
  ٧. أن يسعى الطلاب للقيام بواجبات تدريبية إضافية.
  ٨. أن يكون للطلاب دور في الأهداف التدريبية الموضوعية.
  ٩. أن يتشارك المدرسين في سير عملية التدريب.
- ه) تحقيق دعم الموارد للبيئة الداخلية بمؤسسات التدريب الميداني من خلال: محاولة العمل على التالي:-

١. أن تتسم مواقف المؤسسة بالوضوح في النواحي الإدارية.
٢. أن تسعى المؤسسة لحل المشكلات الفنية للتدريب.
٣. أن يُعدّل المدرسين خطة التدريب في ضوء امكانيات المؤسسة.
٤. أن يحصل المدرسين على الأدوات التعليمية بسهولة.
٥. أن توفر المؤسسة الامكانيات المادية لأنشطة التدريب.
٦. أن يتوافر بالمؤسسة التجهيزات التكنولوجية لسير التدريب.

٧. أن يحصل المدربين على اللوازم التدريبية في الوقت المناسب.
  ٨. أن تستخدم المؤسسة المعامل العملية لتدريب الطلاب.
  ٩. أن تتوفر بالمؤسسة أجهزة محاكاة لسير عملية التدريب.
- أسس تحقيق أهداف الرؤية المستقبلية المقترحة:-
- رؤية مستقبلية للتأكيد على متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية على المستوى النظري:-
    ١. الاهتمام بالدراسات والبحوث العلمية التي تتناول مشكلات مؤسسات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.
    ٢. الاهتمام بإجراء الدراسات والبحوث العلمية التي تتناول الصحة التنظيمية.
    ٣. التركيز على الدراسات العلمية التي توضح كيفية توظيف أبعاد الصحة التنظيمية في مجال الخدمة الاجتماعية.
  - رؤية مستقبلية للتأكيد على متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية على مستوى الممارسة:-
    ١. العمل على توظيف نتائج الدراسات والبحوث العلمية التي أجريت بمجال الصحة التنظيمية ومن ثم محاولة تطبيقها عملياً من خلال؛ الممارسة المهنية بالمؤسسات المعنية بالتدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.
    ٢. العمل على توعية الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية أبعاد الصحة التنظيمية وفقاً لمعايير جودة الأداء المبني للمؤسسات المختلفة.
    ٣. الاهتمام بتدريب فرق العمل بالمؤسسات الاجتماعية على كيفية تفعيل وتحقيق أبعاد الصحة التنظيمية ببيئة العمل المؤسسية.
    ٤. تنظيم ندوات علمية حول متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.
    ٥. تنظيم ورش العمل لتبادل الخبرات والمعارف مع الممارسين للتدريب الميداني بالمؤسسات المعنية لتحقيق متطلبات الصحة التنظيمية للحد من مشكلات التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية.
    ٦. الاهتمام بالتقويم المستمر للبيئة الداخلية بمؤسسات التدريب الميداني.



## المراجع

### المراجع العربية:-

- أبوالنصر، محمد ذكي (٢٠٠٨م). لياقة التصميم المنهجي للبحث الاجتماعي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- أبورية، إيمان أحمد (٢٠٠٦م). الاحتياجات التدريبية لمشرفي تدريب مادة الزيارات الميدانية، دراسة مطبقة علي مشرفي التدريب الميداني لطلاب الفرقة الأولي بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢، (٢١).
- البقى، سهل بن فايل (٢٠١٨م). إدارة الصراع التنظيمي لدى قادة المدارس بمكة المكرمة وعلاقتها بتحقيق الصحة التنظيمية، مجلة كلية التربية، مج ٣٤، ع ١١٤، جامعة أسيوط.
- الجندي، خليفة مصباح، والناكوح، فاطمة جمعة (٢٠١٨م). التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية والمعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة المهنية، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراته، ليبيا، ١، (١٠).
- الحربي، لولوه بنت سعد (٢٠١٩م). درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، مج ٣٠، ع ١١٧، جامعة بنها.
- حسن، أسامة أحمد، وأبو صالح، محمد نجاح (٢٠٢٢م). متطلبات تطوير التدريب الميداني بجامعة الأزهر في ضوء التحول الرقمي، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية ٢٤، ج ٣.
- الحميد، نوره سليمان (٢٠١٩م). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية مج ٣٥، ع ١١٤، جامعة أسيوط.
- خلاف، شيماء صبيحي (٢٠١٦م). كفاءة مؤسسات التدريب الميداني وجودة الإعداد المهني لدارسي الخدمة الاجتماعية كمخططين لخدمات الرعاية الاجتماعية، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- الدرديري، أحمد محمود (٢٠٢٠م). تفعيل أسلوب فريق العمل لتحقيق الصحة التنظيمية بمدارس التعليم الأساسي في محافظة المنيا، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنيا.
- السروحي، طلعت مصطفى (٢٠١٠م). الخدمة الاجتماعية الدولية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- السلي، علي (١٩٩٧م). إدارة الموارد البشرية، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- شحاته، حسن، والنجار، زينب (٢٠٠٣م). معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.

- الشريفي، عباس عبد مهدي (٢٠١٣م). مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين، المجلة التربوية، ١٠٩٤، جامعة الشرق الأوسط.
- الطويل، هاني عبدالرحمن (٢٠٠١م). الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، ط٢، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- الطويل، هاني عبدالرحمن (٢٠٠٦م). الإدارة التعليمية مفاهيم وأفاق، ط٣، دار وائل للنشر، عمان.
- عواد، آلاء سعيد (٢٠٢١م). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء علي الصحة التنظيمية، دراسة ميدانية علي مؤسسة مصر الخير، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- غباري، محمد سلامة (١٩٩١م). الاتصال ووسائله بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي، القاهرة.
- فارس، أسماء فتحي (٢٠٢٢م). اثر الصحة التنظيمية في الرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمديرية التنظيم والادارة بالغربية، رسالة (DBA)، كلية التجارة، جامعة طنطا.
- الفقي، مصطفى محمد (٢٠١٧م). واقع استخدام الأخصائيين الاجتماعيين لبعض وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل مع الحالات الفردية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٥٨٤، ج٨.
- فليه، فاروق عبده، وعبد المجيد، السيد محمد (٢٠٠٥م). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان
- ماهر، أحمد (٢٠٠٧م). تطوير المنظمات، الدليل العلمي لإعادة الهيكلة والتميز الإداري وإدارة التغيير، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- المطيري، فواز متعب (٢٠٢٣م). دور الصحة التنظيمية في تخطيط المسار الوظيفي، دراسة ميدانية على جامعة الكويت، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية التجارة.
- منصور، أية سمير (٢٠٢٠م). إسهامات تكنيك العصف الذهني في تنمية التفكير الإيجابي لدى جماعات طلاب التدريب الميداني، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- المهيد، شمسة بنت تركي (٢٠١٨م). المعوقات التي تواجه التدريب الميداني لطالبات الخدمة الاجتماعية بجامعة الملك سعود، دراسة وصفية مطبقة على طلاب المستويين السابع والثامن، جمعية الاجتماعيين، الشارقة، الإمارات، ج٣٥، ١٣٩٤.

المراجع مترجمة إلى اللغة الانجليزية:-

- Abu Al-Nasr, Muhammad Zaki (2008). The fitness of methodological design for social research, Anglo-Egyptian Library, Cairo.
- Abu Rayya, Iman Ahmed (2006). Training needs for field visits training supervisors, a study applied to field training supervisors for first year students at the Higher Institute of Social Service in Cairo, Journal of Studies in Social Service



- 
- and Human Sciences, Helwan University, Faculty of Social Service, 2, ( 21).
- Al-Jundi, Khalifa Misbah, and Al-Nakouh, Fatima Jumaa (2018). Field training in social service and the obstacles that prevent the achievement of professional competence, Scientific Journal of the College of Education, Misrata University, Libya, 1, (10).
- Al-Harbi, Lulwa bint Saad (2019). The degree of availability of organizational health dimensions in the College of Education at King Saud University from the point of view of faculty members, Journal of the College of Education, vol. 30, no. 117, Banha University.
- Al-Hamid, Noura Suleiman (2019). The level of organizational health in secondary schools in the Qassim region from the point of view of teachers, Journal of the College of Education, vol. 35, no. 11, Assiut University.
- Al-Dardiri, Ahmed Mahmoud (2020). Activating the work team method to achieve organizational health in basic education schools in Minya Governorate, Master's thesis, Faculty of Education, Minya University.
- Al-Sarouji, Talaat Mostafa (2010). International Social Service, Anglo-Egyptian Library, Cairo.
- Al-Sulami, Ali (1997). Human Resources Management, Dar Gharib for Publishing and Distribution, Cairo.
- Shehata, Hassan, and Al-Najjar, Zeinab (2003). Dictionary of Educational and Psychological Terms, Egyptian Lebanese House, Cairo.
- Al-Sharifi, Abbas Abd Mahdi (2013). The level of organizational health in special education schools in Amman from the point of view of teachers, Educational Journal, No. 109, Middle East University.
- Al-Taweel, Hani Abdel-Rahman (2001). Educational Administration and Organizational Behavior, 2nd edition, Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman.
- Al-Taweel, Hani Abdul Rahman (2006). Educational Administration: Concepts and Horizons, 3rd edition, Wael Publishing House, Amman.
- Al-Feki, Mustafa Muhammad (2017). The reality of social workers' use of some information and communications technology means in working with individual cases, Social Service Journal, Egyptian Society of Social Workers, No. 58, Part 8.

- Al-Mutairi, Fawaz Miteb (2023). The role of organizational health in career path planning, a field study at Kuwait University, PhD thesis, Ain Shams University, Faculty of Commerce.
- Al-Muhaid, Shamsa Bint Turki (2018). Obstacles facing field training for female social work students at King Saud University, a descriptive study applied to students in the seventh and eighth levels, Sociological Society, Sharjah, UAE, vol. 35, no. 139.
- Hassan, Osama Ahmed, and Abu Saleh, Muhammad Najah (2022). Requirements for developing field training at Al-Azhar University in light of digital transformation, Future Journal of Social Sciences, No. 2, Part 3.
- Khallaf, Shaima Sobhi (2016). The efficiency of field training institutions and the quality of professional preparation for social work students as social care service planners, Master's thesis, Faculty of Social Work, Helwan University.
- Awad, Alaa Saeed (2021). The impact of green human resources management practices on organizational health, a field study on the Misr Al Khair Foundation, Master's thesis, Faculty of Commerce, Ain Shams University.
- Ghobari, Muhammad Salama (1991). Communication and its means between theory and practice, University Office, Cairo.
- Fares, Asmaa Fathi (2022). The effect of organizational health on job stability: an applied study on employees of the Directorate of Organization and Administration in Gharbia, DBA thesis, Faculty of Commerce, Tanta University.
- Faleh, Farouk Abdo, and Abdel Majeed, Al-Sayyid Muhammad (2005). Organizational Behavior in the Management of Educational Institutions, Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution, Amman.
- Maher, Ahmed (2007). Organization Development, Scientific Guide to Restructuring, Administrative Excellence, and Change Management, University House, Alexandria.
- Mansour, Aya Samir (2020). Contributions of the brainstorming technique to developing positive thinking among groups of field training students, Master's thesis, Faculty of Social Work, Helwan University.

المراجع الاجنبية:-

- Hoy, W. K, & Tarter, C. J, & Kottkamp, B, (2000). Open school, healthy schools: Measurement organizational climate, E. book has been republished by Arlington writers, LTD.
- Johnson, S. & Rodway, G, (2002). Management Strategies for Improving Health Services, Creating a Work Climate That Motivates Staff and Improves Performance. The Manager, Vol. 11, No. 3.



- 
- Marcel, Brisson, et al, (1999). Organizational Health, Canada: public service commission of Canada .
- Sivapragasam, P. & Raya, R. P, (2013). Organizational Health: Knowledge Based Sectorial Employees, SCMS Journal of Indian Management, Vol.10, No. 4.
- Webstery Dictionary of the English Languages, (1991) N.Y.Lexicon Puplishing, Inc.
- Wilson,G,Kelly,B(2010).Evaluating the effectiveness of social work education preparing students for practice learning. British Journal of social work (40)(8)