Obstacles to using a social worker to manage change to improve youth center services
ملخص البحث:

يعتبر الشباب المحور الأساسي والتركيز الرئيسي الذي تعتزم عليها المجتمعات، بما في ذلك القوة المنتجة التي تتحلى عبء التقدم الاقتصادي والاجتماعي من جانب، ودرع الدفاع عن المجتمع من جانب آخر، بل إن الشباب هم القادرون على دفع عجلة التنمية وحمل لواء التغيير.

وتبع المؤسسات اليوم في عالم متغير، كل ما فيه يتغير بسرعة مذهلة، كما تشهد البيئة الخارجية للمؤسسات تطورات كبيرة في النظم السياسية والاجتماعية نفسها متغيرة مهولة، فهناك تغيير في الأهداف التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، وتغيير في مواصفات واتجاهات الأفراد والجماعات نحو بيئة العمل وظروفه، وتغيير في الأسلوب الإداري المتبوع داخل المؤسسة، والذين يتجه إلى التركيز على الجوانب الإنسانية.

ومن هنا أصبحت فكرة التغيير في المؤسسات ضرورة حتمية، لغرض التكيف مع البيئة الخارجية، والتخلص من معوقات العمل وحل مشكلاته الأبادية والمستقبلية، واستغلال مكان الصدارة في دنيا الأعمال، حتى تبقى المؤسسات مستمرة وتنمو لا بد لها من التغيير، ولكن ليس كل تغيير ناجح يؤدي إلى تحقيق الهدف منه، بل البعض منه يحمل في طياته مسببات إخفاق.

ولما كانت إدارة التغيير إحدى أهم مجالات المواكبة الحديثة في المؤسسات العامة والخاصة لمساواها بجوائب المؤسسات المتعددة، سواء كانت رؤيتها ورسالتها، أو عملياتها ومهماتها، أو هياكلها التنظيمية، أو أسلوب الأفراد والعملاء واتجاهاتهم، أو إجراءاتها وتقنياتها المستخدمة، فقد أظهرت الأدبيات أهمية موضوع إدارة التغيير؛ لكونها تساعد المؤسسات على التأقلم والتكييف مع البيئة المحيطة، إذ جاءت عدد من النتائج لتؤكد على أهمية إيجاد نظام ذاتي متعدد للتغيير والتطوير، مبني على المعرفة ليعكس ذلك في دعم جهود المؤسسات لرفع أداء العاملين في تحقيق المزيج التنافسي، وتوفير أفضل أعضاء المؤسسة لتحقيق أهدافها، بشكل يتم فيه تحقيق نوع من التكامل بين أعراض
Abstract

Youth is the main focus and the main pillar on which societies depend; As the productive force that bears the burden of economic and social progress on one side, and the shield of defense of society on the other, the youth are the ones who are able to push the wheel of development and progress.

Institutions today live in a changing world, everything in it is changing at an amazing speed, and the external environment of institutions is witnessing great developments in the political and social systems themselves, changing and changing. A change in the administrative method used within the institution; Which tends to focus on the human aspects.

Hence, the idea of change in institutions became an inevitable necessity. For the purpose of adapting to the external environment, getting rid of work obstacles, solving its immediate and future problems, and occupying a leading position in the business world, so that institutions can remain, continue and grow, they must change, but not every successful change leads to the achievement of its goal, but some of it carries with it. reasons for its failure.

Since change management is one of the most important areas of modern support in public and private institutions, as it affects the various aspects of the institution, whether it is its vision and mission, its operations and missions, its organizational structures, the style and trends of working individuals, or its procedures and techniques used, the literature has shown the
importance of the subject of change management; Because it helps institutions adapt and adapt to the surrounding environment, as a number of results came to emphasize the importance of creating a self-multiple system for change and development, based on knowledge to be reflected in supporting the institutions’ efforts to raise the performance of employees in achieving competitive advantage, and motivate the members of the institution to achieve its goals, in a way in which a kind of integration is achieved between the purposes of the institution and the needs of its workers, and to enhance trust and openness among workers in the institution and to solve its problems by providing it with the operations of the institution, the results of these processes and the means that can be changed, in addition to developing methods for exchanging information between Enterprise facilities.
أولاً: ومشكلة الدراسة وأهميتها:

الشباب هم أطفال الأمور، وعماد الحاضر، وقوة المستقبل، ويُعتبرون الركيزة الأساسية في تقدم وبناء كل مجتمع، فهم يحملون داخلهم طاقات وإبداعات متعددة، يحرصون من خلالها على تقديم الأفضل للمجتمع الذي يعيشون فيه، ويستطيع الشباب من خلال التعاون بين بعضهم البعض على الرقي بالمجتمع، وتحت الأشخاص على المشاركة الفعالة في تقدمه، كما أن هذا الدور الذي يلعبه الشباب يعكس إيجابياً على معارفهم، وزيادة تأثرهم وتأثيرهم بالأخرين.

لذا يعتبر العنصر البشري خاصة الشباب العنصر الفاعل لتحقيق التقدم وبناء الرخاء لمجتمعهم إذا تم الاستثمار الجيد لقدراتهم وتمهير مهاراتهم وكسابهم الكثير من الخبرات التي تتمي شخصياتهم وتجعل منهم مواطنين صالحين في المجتمع (رحيم، 2010، ص.21).

وتعتبر مراكز الشباب أماكن حيوية مجهزة لتحقيق استمتاع الشباب بأوقات الفراغ بالأنشطة الترفيهية والترفيهية الموجهة الهادفة إلى جانب ممارسة الأنشطة العلمية والتدريبية واكتساب المعارف والعلوم العلمية للكشف عن قدرات الشباب وتمهير هواياتهم وأحداث نوع من التكيف الاجتماعي مع الأفراد والجماعات لمزيد من تنمية العلاقات الإنسانية (ععلام، 2018، ص.17).

وقد ما أكثه العديد من الدراسات السابقة، كما في دراسة (موافي زكرياء إمام، 2018) التي أكدت على الدور الحقيقي لمراكز الشباب التي تسهم في تنمية النشئ والشباب باستمرار وقت فراغهم في ممارسة مختلف الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والوطنية وسعى لاكتسابهم المهارات التي تكفل تحمل المسؤولية في إطار القانون والسياسة العامة للدولة انطلاقاً من أهمية الدور الذي تلعبه. ( إمام، 2018)
كما أكدت دراسة (خالد حسين عيد، 2019) على الأهمية الكبرى لدور مراكز الشباب في تحقيق العديد من الجوانب الإيجابية الملموسات للشباب، وأهمية وجود شراكة حقيقية بين المدرسة الثانوية العامة ومراكز الشباب لتفعيل الأنشطة التربوية، من خلال تعزيز التواصل مع وسائل الإعلام لنشر الوعي بأهمية الشراكة والإعلان عن الأنشطة التربوية، وإصدار تشريعات وقوانين تتوفر البيئة المناسبة للشراكة بين المدارس الثانوية العامة ومراكز الشباب، والتدريب المستمر على التخطيط للأنشطة التربوية وبرامج الشراكة وتنفيذها وتقييمها، وتوسيع صلاحيات الهيئات الإدارية في المدارس ومراكز الشباب لعقد إتفاقيات للشراكة، وتوفر البيانات اللازمة عن الموارد المادية والبشرية واحتياجات الشباب في المدارس ومراكز الشباب، ووضع خطة لمتابعة وتقييم مشروعات وبرامج الشراكة بصورة دورية، ووجود فريق متخصص لوضع خطة الأنشطة وبرامج الشراكة، وإدراك مسؤولي الأنشطة بأن الشراكة تعمل على توفير الموارد المادية والبشرية اللازمة للأنشطة التربوية، وإثارة الفرصة للمجتمع الخارجي للمشاركة في وضع خطط الأنشطة التربوية وبرامج الشراكة، وتفعيل لوحات القواعد والعقوبات الخاصة بتنفيذ الشراكة. (عيد، 2019).

كما أشارت دراسة (2020) إلى دور مراكز الشباب في تحسين الإنتاج الاجتماعي، وتكوين الصداقات، وأن المشاركة في الأنشطة الترفيهية المختلفة تعمل على تحقيق السعادة والرفاهية للشباب، وتعزز الأنشطة المختلفة لمراكز الشباب في دعم العلاقات الاجتماعية وتوظيفها وبخاصة مع الشباب ذوي الأصول المختلفة.

(Rakan & Awman, 2020)

كما أكدت دراسة (2020) على الدور الكبير لمراكز الشباب في تنمية المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع، وضرورة عدم حصر الانتماء لمراكز الشباب ذات الفئات العمرية المحددة، وتشجيع الشباب
على الإنشاب إلى مراكز الشباب، والقيام بزيارات خارجية لاكتساب الخبرة في هذا المجال. (Rakan & Awman, 2020) تعد قضية التغيير القضية الأولى وفق عالم المتغيرات السريعة التي تتطلب وسيلة لتحرك الثوابت وإنهيارها لتقدر الأزمات العنيفة وحلها، ويشير التغيير إلى أنه وسيلة فعالة في التغييرات لذلك كان من الضروري دراسة كل ما يتعلق بالشباب ومشكلاته. (لامي، 2007، ص 67)
ودعياً على إيجابية الدور الذي يؤديه الشباب في المجتمع؛ نجد سعيًا حثيثًا من قبل الأجهزة المعنية برسم السياسات في مجال رعاية الشباب للتعرف على حاجاته، لإنشائها ومواجهة مشكلاته باستخدام الأساليب المناسبة لإمكانية حلها، ومواجهة كل ما يعوق دور الشباب من مشكلات اجتماعية واقتصادية ونفسية وثقافية داخل المجتمع. (جمهعة، 1984، ص 5).

ويعني التغيير هو التغيير الشامل والمتكامل الذي يتسع ليشمل كافة مجالات الحياة بأعبادها المختلفة وجوانبيها المتعددة منها: الاقتصادية، الاجتماعية، والسياسية، والثقافية فوق كل هذه الإنسانية أولًا وأخيرًا؛ فالتغيير يتم بالإنسان وللإنسان باعتبار أن الإنسان أداة وسيلة وغاية وهدف في الوقت ذاته وعلى نفس الألوية، فعلى الجميع أن يتغير ويفضل من أساليبه وأفكاره أبداءً من أكبر فرد إلى أصغر فرد في المؤسسات والدواليز الاجتماعية الصغيرة وفي المنزل والأسرة، ولعلّ قوله سبحانه: " إن الله لا يغير ما يقوم حتى يغيروا ما كانوا بهم" يشير إلى بعض ذلك، ليس الحيل السابق نفس الحالي، ولا الأبناء اليوم نماذج مكررة لأنباء الأمس، كما إن ثقافة الغد ليست تكراً لثقافة اليوم. فكل جيل أفكار، وطموحات وهموم قد تتفق معها الأجيال الأخرى وقد تختلف أيضاً معها، فإذا لم نبدأ بغيرنا وأوضعنا وتطورنا بحرية وعقلانية وتوبيه، فإنه سيفرض علينا التغيير، وربما في أشكال مواقف غير محدودة العواقب.
ويمكن وصف العصر الحالي بعصر ثورة المعلومات، وعصر الانفجار العلمي والتكويني، وأصبحت المنظمات أكثر قدرة على توظيف واستخدام مواردها وابتكارها، كما أن هذا العصر قد أتى بمزيد من الأضطهاد السياسي والاقتصادي بشكل يجعل المنظمات والدول (ماهر، 2010، ص 25). وكم أهمية العاملين بالنسبة للمجتمع فيما يمثله من مصدر للتجديد والتغير من خلال المشاركة في مسؤولية تحقيق أهداف المجتمع، ومن هنا كان اهتمام المجتمعات برعاية الشباب وتقدم الخدمات المتكاملة له من خلال كافة المؤسسات التي توفر له تلك الرعاية بتعاون مع كل المهن ومنها: مهنة الخدمة الاجتماعية باعتبارها من أهم المهن العامة في مجال رعاية الشباب متعاونة مع المهن الأخرى لتحقيق الرعاية المتكاملة للشباب ومساعدتهم في إشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم في تلك المرحلة العمرية التي تحتاج إلى تعامل خاص من جانب المهنيين لتحقيق أهداف المجتمع في إعداد جيل من الشباب قادر على تحمل مسؤولية تنمية مجتمعه والنهوض به من كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية (ماهر، 2003، ص 9).

ويعتبر العاملون بمراكز الشباب هم صعفة الشباب وعياً وإداكاً لطبيعة التفاعل الاجتماعي، كما إنهم أكثر مطالبة بالتغيير والعنف والرفض، كما إن الشباب في أي مجتمع يشكلون شريحة ضاغطة في النظام السياسي وخصوصاً في المجتمعات النامية (مصطفى، 1993، ص 511).

وهنا ببرز دور الأخصائيين الاجتماعيين الذين يربطون داخل شبكة معقدة من العلاقات الاجتماعية والمؤسسات والتي تتطوى على مسؤوليات والالتزامات متعددة: بالنسبة للدولة، وبالنسبة للعاملين معهم الذين يقدمون خدمات المهنة، وبالنسبة للزملاء وبالنسبة للقيم المهنية وليس أقل من ذلك.
تجاه المستفيدين من الخدمات والمجتمع المحلي على اتساعه (الساكت، 2008، ص 74).

هذا بجانب التطور والتقدم الحاصل الذي طرأ على البيئة المعيّنة للخدمة الاجتماعية في الدول المتقدمة نسبياً مع التطورات العلمية والتكنولوجية المتلاحقة في كافة أنشطة الحياة في تلك المجتمعات، وإن ممارسة الخدمة الاجتماعية خرجت من إطاراً قديماً إلى إطار عام، وأصبحت الممارسة لا بحدها تخصص أو حدود ورعت المهمة إلى نقطة أنهب بالبداية في البحث عن إطار متكافل لنظرة الممارسة في الخدمة الاجتماعية (عبدالعال، 2002، ص 148).

والاهتمام بالشباب هو الاهتمام بالمستقبل، والخدمة الاجتماعية إذ تقوم بهذا الدور فإنه يقع على عاتقها مسؤولية البحث في المشكلات المجتمعية التي تلمس الواقع المعيش، الذي يؤثر بشكل أو بأخر في الشباب، بدأ من الأسرة، والشارع، والمدرسة، وصولاً إلى اختيار تخصصاتهم من خلال دراستهم الجامعية التي تؤهلهم فيما بعد حتى يتمكنوا من الاستقلال والإعتماد على النفس (الضيعيف، 2017، ص 185).

يمكن أن يواجه إدارة التغيير بالعديد من منود الأفعال التي يسهل احتواذها، ولكن أصعب رد فعل يمكن أن تواجهه هذه العملية هو مقاومة الاخصائي الاجتماعي لها و تعد مقاومة التغيير التنظيمي من أصعب المشكلات التي تواجه الاخصائي الاجتماعي داخل مراكز الشباب حيث يمكن أن تكون هذه المقاومة بشكل علني أو بشكل ضمني، وهي عموماً: "متاز الأفراد عن التغيير وعدم الامتثال له.

وتواجه المعوقات للإخصائي الاجتماعي داخل مراكز الشباب العديد من العوائق التي تزعمه في استخدام إدارة التغيير التي تعمل على تحديث وتطوير مركز الشباب ولكن يوجد المشكلات على اختلاف مستويتهم ومشكلاتهم ومنها: عدم القدرة في استخدام واقع الزمن الحاضر، عدم القدرة في
استخدام مهارة إدارة الوقت، عدم القدرة على استثارة واستخدام علاقات الجماعة، عدم القدرة على الحصول على الموارد اللازمة لمساعدة الآخرين، عدم القدرة على المشاركة في أنشطة وقيادة المجموعة، عدم القدرة على ربط الاختصاصي الاجتماعي بالشباب في تقديم خدمات، عدم القدرة في استخدام الذات المهنية في الممارسة، عدم القدرة في النقد والتأقلم الذاتي، عدم القدرة على العمل الفعلي.

فيتائي دور الخدمة الإجتماعية داخل مراكز الشباب ممثلة في الأخصائي في تحسين المهارات المختلفة للشباب والسعى إلى خفض وعلاج المشكلات المتعددة التي يعانون منها. لما للأخصائي الإجتماعي ما يظهره لذلك: لأنه يعتمد على قاعدة علمية ومهارية ثابتة تلفاها من خلال الإعداد النظري، العملي أثناء مرحلة الدراسة والعمل.

وهذا ما أكدته نتائج دراسة (مرور ماهر السويدى، 2012) التي حددت إليه الكشف عن دور الاختصاصي الإجتماعي في تنمية مشروعات خدمة البيئة بمركز الشباب، والتي أسفرت نتائجها الدور الهام والفعال للأشخاص الاجتماعي في تنمية مشروعات خدمة البيئة بمركز الشباب، وتسليط الضوء على أهمية مشروعات خدمة البيئة من وجه نظر كلا من الأخصائيين الاجتماعيين والشباب والخبراء هي حملات محو الأمية.

وهذا ما أكدته دراسة (هيام شاكر، 1987) التي حددت إليه وجود العديد من المعوقات التي تحول دون قيام مراكز الشباب بأدوارها التقليدية والتي تتعلق بالمركز نفسه والأخصائي الاجتماعي والشباب نفسه والمجتمع.

وهو ما أكّده نتائج دراسة (هالة عبد الحليم عبد العال، 2018) التي هدفت إلى الكشف عن دور الاختصاصي الإجتماعي في اكتساب جماعات الشباب المهارات الاجتماعية بمركز الشباب، والتي أسفرت نتائجها عن الدور الحيوي والفعال للأخصائي الإجتماعي في تحسين المهارات الاجتماعية (التواصل الإجتماعي، والتفاعل الإجتماعي) للشباب داخل مراكز الشباب.
كما الأخصائي الاجتماعي دور فعال في تحسين الخدمات المقدمة من مراكز الشباب إلى الشباب، ويتم تحسينها بفاعلية عن طريق استخدام إدارة التغيير لمساهمتها في مجال الخدمات الاجتماعية.

وقد توصلت دراسة (عماد الزغول، مترجمه لعام، 1997) بعنوان "العوامل المتعلقة بالتغيير الإداري في الكليات والجامعات". وقد هدفت الدراسة لفحص مجموعة مختارة من العوامل وعلاقتها بالتغيير الإداري، وبالتحديد تفحص علاقة العوامل ملكية الجامعة، ونوع الجامعة، وحجم الجامعة، والتغيير في الحجم (النمو والتراجع)، وعمر الجامعة، والمنافسة مع التغيير الإداري في الكليات والجامعات، وقد تم اختيار (50) جامعة ومنها (25) جامعة خاصة و(25) جامعة عامة في أمريكا. وتوصلت النتائج إلى أن هناك تأثيراً مهماً لنوع الجامعة، حيث إن جامعة البحث والجامعة التي تمنح شهادة الدكتوراه أشارت إلى كمية التغيير الإداري يزيد عن الجامعات الشاملة. وأشارت إلى أنه لم يتبين وجود تأثير ملكية الجامعة ولا التفاعل على التغيير الإداري، وقد الحجم والعمر والمنافسة معاً تفسيراً لأكثر (10%) من التباين، إن الحجم والعمر لديهما علاقة هامة وإيجابية مع التغيير الإداري. (1997).

Alzeghoul, p58

وتوصلت أيضاً دراسة (Carolin, 2004) بعنوان: خطة إدارة التغيير والاتصال، حيث تهدف الدراسة إلى تحديد آلية النشاط عند (مشروع تحليel المستقصين من الخطة، تحليel للمنهج والمبادئ، الخطة والجدول الزمني للأنشطة) ، وكانت العينة من الطلبة الجامعيين، وتوصلت النتائج إلى نتيجة مفادها أن تحسين وسائل الاتصال يساعد في تحسين توقعات المستقصين ويزيد من إنتاجهم. (Carolin, 2004)

وردَّة قامت بها "هيام الشريف" (2004) بعنوان: الأدوات القيادية لمديري الإدارة في وزارة التربية والتعليم، وتغيراتها في التغيير الإداري من منظور رؤساء الأقسام. والتي هي أسلوب تدريس الفنية وما تقوم به تمثيلها للأنشطة الفنية في التعليم الإداري والمديري.
الإدارة المتعلقة بالأداء في العمل والسلطة لتأثيراتها في التغيير التربوي، بالإضافة إلى التعرف على بعض المتغيرات الذاتية لرؤساء الأقسام (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)، وتوصلت الدراسة إلى نتائج كأن أبرزها إن أداء ثقفي مديرية الإدارة في الأبعاد الثلاثة (العمل، والسلطة، والاعتبارية) مقبول من منظور رؤساء الأقسام العاملين معهم بشكل عام، وأن بقية مديرية الإدارة ضعيف الأداء في بعد أو أكثر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أراء رؤساء الأقسام تعارض إلى متغيرية الجنس والمؤهل العلمي في حين كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أراءهم تعزى للخبرة.

(الشريدة،2004)

وهذا ما أكدته دراسة قام بها كل من (محمد فتحي محمد توني، محمد فتحي عبد الحافظ،2011) والتي استهدفته الدراسة التعرف على واقع إدارة التغيير لدى قيادات رعاية الطلاب بالجامعات المصرية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي "أسلوب المسح " وتمثل مجتمع البحث على أخصائي رعاية الشباب العاملين بالكليات والإدارات العامة بالجامعات المصرية في العام الجامعي 2010-2011م، وقد قام الباحثان باختيار عينة مسحية من الجامعات المصرية، وقد استخدم الباحثان الاستبان كأداة رئيسية لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة النتائج سعي قيادات رعاية الطلاب دائماً إلى تشكيل المستقبل وليس مجرد التوقع به، هذا يضمن المحافظة على المنظمة وقودتها على التكيف مع المتغيرات التي قد تطرأ في البيئة المحيطة بها والتعامل معها وإدارتها بكفاءة وفاعلية، ألاً ينتظر القائد حدوث التغيير ولكن يخطط له، ويعمل على إحداثه وضمان نجاحه وتفعيله في الاتجاهات المرغوبة، كما يسعى إلى استكشاف الفرص واستمثرها، و أن يسعى القائد جاهداً لإشراك الأخصائيين في صياغة الرؤية المستقبلية للمنظمة وصنع القرار التشاركي والإبداع عن التفرد بالقرار، وأن يستعين القائد بنتائج
بحوث والدراسات في التخطيط للمستقبل وصنع القرار الإداري (تونسي، 2011)

حيث تشير دراسة محمد فوزى عبد العزيز (2015) بعنوان: "إدارة التغيير وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا، وتهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنيا، وقد استخدم الباحثة المنهج الوصفي؛ وذلك لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة. وقد تمثلت عينة البحث (142) أخصائي وأخصائيات رعاية الطلاب، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث، ووجاءت أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين إدارة التغيير ومحاور سلوكيات المواطنة التنظيمية للأخصائيين والأخصائيات بمكاتب رعاية الطلاب (عبد العزيز، 2015).

رابعاً: أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي الأول في:

تحديد معوقات استخدام الأخصائي الاجتماعي إدارة التغيير لتحسين خدمات مراكز الشباب.

لتحقيق الهدف الرئيسي لابد من تحقيق مجموعة أهداف فرعية وهي:

1- تحديد المعوقات المعرفية اللازمة لاستخدام الأخصائي الاجتماعي إدارة التغيير لتحسين خدمات مراكز الشباب.
2- تحديد المعوقات المهارية اللازمة لاستخدام الأخصائي الاجتماعي إدارة التغيير لتحسين خدمات مراكز الشباب.
3- تحديد المعوقات القيمية اللازمة لاستخدام الأخصائي الاجتماعي إدارة التغيير لتحسين خدمات مراكز الشباب.

544
خامسا: تساؤلات الدراسة:

يتمثل التساؤل الرئيسي الأول للدراسة هو:
ما معيقات استخدام الأخصائي الاجتماعي إدارة التغيير في تقديم خدمات مراكز الشباب؟
ولاجابة عن هذا التساؤل يجب الإجابة عن مجموعة من الامثلة الفرعية وهي:

1- ما المعيقات المعرفية اللازمة لاستخدام الأخصائي الاجتماعي إدارة التغيير لتحسين خدمات مراكز الشباب؟
2- ما المعيقات المهارية اللازمة لاستخدام الأخصائي الاجتماعي إدارة التغيير لتحسين خدمات مراكز الشباب؟
3- ما المعيقات القيمية اللازمة لاستخدام الأخصائي الاجتماعي إدارة التغيير لتحسين خدمات مراكز الشباب؟

ثالثا: مفاهيم الدراسة:

مفهوم المعايير المعوقات وضع صعب يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، ويمكن النظر إليه على أنها المسبب للتفاوت بين مستوى الإنجاز المتوقع والإنجاز الفعلي أو على أنها الانحراف في الأداء عن معيار محدد مسبقاً. (المرابطي، 2003، ص.22)

مفهوم مراكز الشباب

هي مؤسسات يتجمع فيها الشباب لممارسة الأنشطة المختلفة في سهولة ويسر وارتقاء إلى مستوى المواطنة الصالحة دون تحديد أو تخصيص نوع معين أو فئة من المواطنين، فهي مدرسة شعبية وطنية تمارس فيها شتى الهوايات والألعاب والفنون وبعض المشروعات والبرامج التي تخص البيئة
المحيطة ويزيد فيها الأعضاء كمحور أساسي في هذه البرامج (إبراهيم، 2003، ص 427).

هي هيئة مجهزة بالمباني والإمكانيات تقيمها الدولة أو المجالس المحلية أو الأفراد في المدن والقرى بقصد تنمية الشباب في مراحل العمر المختلفة واستثمار أوقات فراغهم في ممارسة الأنشطة الترفيهية والإجتماعية والرياضية والقومية (عثمان، 2007، ص 325).

تعرف مراكز الشباب على أنها مؤسسات تعمل لخدمة الشباب وتهيأ لهم فرص استثمار وقت فراغهم في أنشطة رياضية وثقافية وإجتماعية لتنمية حاجاتهم وتلبية مبولاهم وقدراتهم تحت إشراف قيادات مختصة (أبو المعاطي وأخرون، 1999، ص 325).

ومما سبق يمكن وضع مفهوم إجرائي لمراكز الشباب هو:

1- هي أماكن ومؤسسات تعمل لتعزيز الصحة منفتحة وشاملة تجاه الفئات المستهدفة، يعزز العلاقات الداعمة، ويعمل على تمكين الشباب، ويعمل على دمج الأسرة والمدرسة والمجتمع في استراتيجياته.

2- فمراكز الشباب هي مؤسسات عامة حيث يتم التعلم مدى الحياة ويمكن للشباب الاستمتاع بأوقات فراغهم.

3- فهي بيئة موجودة خصيصًا للشباب للوصول إلى البرامج أو الدعم أو الخدمات الصحية والأنشطة الترفيهية الاجتماعية.

التغيير:

هو نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في بعض أو جميع العناصر التي تشكل منها المنظمة من أجل مواجهة بعض التغييرات والأحداث المؤثرة فيها، والتي تحدث داخلها أو خارجها في البيئة التي تعيش في كنفها وذلك من أجل تحسين قدرتها على حل المشكلات، وتطوير نفسها مع المعايير البيئية الداخلية والخارجية، ويتم هذا الأمر عن طريق إدخال التغيير المناسب.
في المجال المادي، أو البشري، أو الاثنين معاً بما يتناشيء مع التغيير البيئي الحادث (محمد، 2014، ص 16).

ويعرف كذلك بأنه: التحول من نقطة أو حالة في فترة زمنية معينة إلى نقطة أو حالة أخرى في المستقبل (حمادي، 1999، ص 40).

إدارة التغيير

هو إجراء تغيير في طريقة العمل، أو إدارة المؤسسة من خلال خطة واضحة المعالم، كما إن الهدف منه مواجهة التغييرات والتطورات الحديثة في محيط العمل، لفرض الالتزام بالخدمات المقدمة وكفاءة العمل في المؤسسة (عرفة، 2010، ص 21).

وأنه ذلك الجهد الذي يهدف إلى إحداث إصلاح في جميع جوانب ومجالات العمل حيث يستهدف تحسين أداء الأفراد، وتحقيق نتائج أخرى بهدف توفير جهد تعاوني مركز (عبد العزيز، 2013، ص 3).

هو قيام مجموعة من القادة الإداريين بعمل خطة محاكمة في فترة زمنية محدودة ويتم تنفيذها بدقة (الخضريي، 2002، ص 26).

قيادة الجهد المخطط والمنظوم للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة لتغيير من خلال التوظيف العلمي السليم للموارد البشرية والإمكانيات المادية والفنية المتاحة للمؤسسة التعليمية والرياضية (عماد الدين، 2004، ص 34).

وعرف كل من إدارة التغيير هي:

عرف "محمد حمادات" إدارة التغيير بأنها إدارة الجهد المخطط والمنظوم والهدف إلى تحقيق أهداف التغيير من خلال تطوير العاملين عن طريق التأثير في قيمهم ومهاراتهم وألمات سلوكيهم وتغيير التكنولوجيا المستخدمة والعمليات والهياكل التنظيمية (حمادات، 2007، ص 105).

هي عملية تتم على التكيف السريع مع الأحداث، ومن هنا فإنها لا تتداخل مع الأحداث فقط بل تتواقف وتتكيف معها وتحاول السيطرة عليها.

547
المفهوم الإجرائي لارة التغيير:

تعرف الباحثة إدارة التغيير تعريفاً إجراياً في هذه الدراسة بأنه:

1- عملية الهدف منها تحسين أو تطوير أو تغيير أداء العاملين في مراكز الشباب.

2- مواجه الوضع الداخلية أو الخارجية للعاملين في مراكز الشباب.

3- تتمثل التغييرات الداخلية لمراكز الشباب في إحداث تغييرات في الموارد البشرية والمادي والمالية.

4- تحسين المبادرات الخارجية لمراكز الشباب.

الإجراءات المنهجية:

1- نوع الدراسة:

تنتهي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات "الوصفية".

2- المنهج المستخدم:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على استخدام طريقة المسح الاجتماعي بالعينة لعينة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب بمحافظة الفيوم ومراكزها وقد بلغ عددهم 146 مفردة، كما تم استخدام طريقة المسح الاجتماعي الشامل مع مديري مراكز الشباب وبلغ عددهم 30 مفردة.

3- أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في جمع البيانات من الميدان على أدوات بحثية وهم:

ا- استعمال استبيان: اعتمدت الباحثة على استعمال استبيان كأداة لجمع البيانات وذلك لدراسة الموضوع بصورة شاملة من كافة أبعاده وقد طبقت استمارة الأستبيان على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب بمحافظة الفيوم ومراكزها.

548
ب- دليل المقابلة: وقد تم تطبيقه على جميع مديري مراكز الشباب بمحافظة الفيوم ومركزها.

وسوف تقوم الباحثة بعرض تفصيلي لكل مرحلة من المراحل السابقة:

1- مرحلة تحديد الأبعاد:

لقد استخدمت الباحثة في تصميم أداة الدراسة عدداً من الآليات واتبعت الخطوات العلمية الآتية:

1- الإطلاع على الكتبات العلمية النظرية المرتبطة بمقومات الأخصائي الاجتماعي بمركزي الشباب واستخدام إدارة التغيير وذلك للإستفادة منها في إعداد أسطورة استمرار الاستبان.

2- الإطلاع على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المرتبطة بمقومات الأخصائي الاجتماعي بمركزي الشباب واستخدام إدارة التغيير.

3- الرجوع إلى أدوات الدراسات السابقة والإطلاع على بعض استمارات الاستبان الاجتماعي المتصلة بمشكلة البحث، والتي ساعدت في التواصل إلى بعض الأمثلة.

4- تحديد أبعاد استمارة الاستبان وفق أهداف الدراسة الحالية وتساؤلاتها.

ب) مرحلة صياغة استمارة القياس:

من خلال ما سبق شرحه تتم الوصول إلى وضع الصورة الأولية لاستمارة الاستبان، حيث اشتملت على البيانات الأولية وأبعاد الدراسة.

ج) مرحلة صدق استمارة القياس:

فيما يلي شرح صدق استمبار استبان من خلال عرض الصدق الظاهرة للإدأة والصدق الذاتي.

- الصدق الظاهرة: الصدق المحكمين:

يعبر الصدق عن مدى تحقيق الأدأة البحثية المختارة للهدف التي تم اختيارها من أجلها، وقد استخدمت الباحثة نوعية من الصدق لهذه الإدأة للتأكد من مدى صلاحيتها كأداة يمكن الاعتماد عليها وذلك للتوصيل لبرنامج مفترض.
من منظور الخدمة الاجتماعية لاستخدام الأخصائي الاجتماعي إدارة التغيير لتحسين خدمات مراكز الشباب، كما يعد صدق الأداة من أهم الخطوات التي تؤكد على موضوعية استمارة الاستبيان في إجراءات الاختبارات وذلك لأنه يكشف عن محتوياتها الداخلية حيث يقيس الجوانب التي تحددها أبعاد ومتغيرات استمارة الاستبيان.

وقد قامت الباحثة باختيار صدق الأداة في صورتها الأولية وذلك بعرضها على عدد (25) من السادة أعضاء هيئة التدرس بكلية الخدمة الاجتماعية – جامعة القيوم و كلية تربية رياضية – جامعة القيوم، وكلية التربية الرياضية – جامعة بني سويف وقد تم اختيار العبارات والاختلاف عليها بنسبة لا تقل عن 80% من إجمالي عدد المحكمين، وتم حساب معامل الاتفاق من خلال المعادلة التالية:

\[
\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{ن}} \times 100
\]

رابعاً: مجالات الدراسة:

(ا) المجال المكاني:
يتحدد المجال المكاني للدراسة الحالية بمراكز الشباب بمحافظة القيوم ومراكزها.

(ب) المجال البشري:
يتمثل المجال البشري فيما يلي:

- تم تحديد إطار المعاني وذلك من خلال إجمالي عدد الأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب بمحافظة القيوم ومراكزها وقد بلغ العدد (146) مفردة.

المجال الزمني: فترة جمع البيانات من الميدان.
نتائج الدراسة الميدانية:

معوقات استخدام إدارة التغيير لدى الأخصائي الاجتماعي

يوضح معوقات استخدام إدارة التغيير لدى الأخصائي الاجتماعي (ن = 146):

| الاسم                  | العبرة                          | نسبة
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>قصور في استخدام التقنية الحديثة والإمكانات والموارد المتاحة.</td>
<td>17.2</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>قصور في إدراك نواحي الضعف في استخدام التكنولوجيا الحديثة في حل مشكلات التغيير.</td>
<td>11.6</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>قصور في الاستعداد لتقدير وتجاهل المؤثرات الخارجية.</td>
<td>15.8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الترتيب | المقدمة | الوزن المرجح | القوة النسبية المرجح (%) | التكرار المرجوح | نسبة | لا | إلى حد ما | نعم | العبرة |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>11</td>
<td>5.92</td>
<td>77.67</td>
<td>53.2</td>
<td>233</td>
<td>57.53</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
<td>25.34</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>5.77</td>
<td>75.67</td>
<td>51.8</td>
<td>227</td>
<td>56.16</td>
<td>8</td>
<td>2</td>
<td>32.19</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>6.05</td>
<td>79.33</td>
<td>54.3</td>
<td>238</td>
<td>52.74</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>31.51</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>الترتيب</td>
<td>الواقع المرجع</td>
<td>النسبة المئوية (%)</td>
<td>القوة التنبؤية</td>
<td>التكرار المرجع</td>
<td>نسبة لا</td>
<td>نسبة إلى حد ما</td>
<td>نسبة نعم</td>
<td>العبارة العبرية</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---------</td>
<td>--------------</td>
<td>------------------</td>
<td>----------------</td>
<td>----------------</td>
<td>--------</td>
<td>---------------</td>
<td>----------</td>
<td>----------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>6.61</td>
<td>86.67</td>
<td>59.30</td>
<td>260</td>
<td>36.50</td>
<td>7</td>
<td>54.50</td>
<td>ضعف خبرة الأخصائيين الاجتماعيين بالتقنيات التكنولوجية الحديثة وتسميتها في إنجاز التغييرات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>6.55</td>
<td>86.00</td>
<td>53.76</td>
<td>258</td>
<td>39.00</td>
<td>5</td>
<td>52.00</td>
<td>قصور في فترة مراقب</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

العدد الرابع والعشرون
مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم
<table>
<thead>
<tr>
<th>الرتبة</th>
<th>العبارة</th>
<th>نسبة المرجح</th>
<th>القوة النسبية (%)</th>
<th>النتائج المرجح</th>
<th>لا</th>
<th>لا</th>
<th>5</th>
<th>لا</th>
<th>نعم</th>
<th>لا</th>
<th>5</th>
<th>لا</th>
<th>نعم</th>
<th>ك</th>
<th>ك</th>
<th>ك</th>
<th>ك</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td>مركز الشباب على تلبية احتياجات التغيير.</td>
<td>85.33</td>
<td>58.45</td>
<td>256</td>
<td>44.52</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>35.62</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>19.86</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>سوء وسائل الاتصال والتواصل مع الأدارات الفرعية.</td>
<td>85.67</td>
<td>58.68</td>
<td>257</td>
<td>44.52</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>34.93</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>20.55</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>قصور في الاستعانة بالكوراد البشرية المؤهلة في تطبيق التغيير.</td>
<td>86.00</td>
<td>58.90</td>
<td>258</td>
<td>44.52</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>34.25</td>
<td>5</td>
<td>0</td>
<td>21.23</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

553
<p>| الرقم | النسبة المئوية المرجعية | القوة المرجعية (%) | التكرار | الإجابة | الإجابة | الإجابة | الإجابة | الإجابة | الإجابة | الإجابة | الإجابة | الإجابة |
|-------|------------------------|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 8     | 6.20                   | 81.33            | 55.7    | 244     | 51.37   | 7       | 30.14   | 4       | 18.49   | 2       | 10      | 1       |
| 7     | 6.22                   | 81.67            | 55.9    | 245     | 50.00   | 7       | 32.19   | 4       | 17.81   | 2       | 11      | 1       |
| 6     | 6.28                   | 82.33            | 56.3    | 247     | 46.58   | 6       | 37.67   | 5       | 15.75   | 2       | 3       | 2       |
| 9     | 6.12                   | 80.33            | 55.0    | 241     | 47.26   | 6       | 40.41   | 5       | 12.33   | 1       | 8       | 3       |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>المرتبة</th>
<th>نسبة المراجعة (%)</th>
<th>القوة التنبؤية المراجعة</th>
<th>التكرار</th>
<th>نعمك</th>
<th>لاك</th>
<th>غير معروفك</th>
<th>الضعف في ادراك أهداف عملية التغيير من قبل الإدارة المركزية للشباب.</th>
<th>العبارات المثلثة</th>
<th>إجراء التخطيط لللازم والتخطيط والتنفيذ.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5</td>
<td>6.30</td>
<td>82.67</td>
<td>248</td>
<td>0.00</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
<td>0.00</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>6.05</td>
<td>54.3</td>
<td>238</td>
<td>51.7</td>
<td>7</td>
<td>34.5</td>
<td>14.2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
| العبارة                | نعم | لا | إلى حد ما | أقل من | مجموع
|-----------------------|-----|----|-----------|--------|--------
| في اهتمام البرامج    | 38  | 1  | 25        | 5      | 43     
| التدريبية             |     |    |           |        |        
| للأنشطة             |     |    |           |        |        
| بين الاعضاء         |     |    |           |        |        
| بين العملاء        |     |    |           |        |        
| بمراكز الشباب   |     |    |           |        |        
| بحوزة التغيير |     |    |           |        |        

<table>
<thead>
<tr>
<th>الكثافة النسبية (٪)</th>
<th>مجموع الأوزان المدرجة</th>
<th>مجموع التكرارات المدرجة</th>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>المؤشر رقم</th>
<th>كم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>56.16</td>
<td>1312.00</td>
<td>39.36</td>
<td>26.96</td>
<td>246.00</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (12) والذي يوضح (معوقات استخدام إدارة التغيير لدى الأخصائي الاجتماعي). ويوضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفقاً لمجموع التكرارات المدرجة لهذه الاستجابات والتي قد (3936) ومتوسط حسابي عام (26.96) وقوة نسبة بلغت (56.16%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن معوقات
استخدام إدارة التغيير لدى الأخصائيين الاجتماعي تم الموافقة عليه بنسبة متوسطة، ووجدت
استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق الفئة التسجیلية والبنسبة المراجعة

1- في الترتيب الأول جاءت عبارة "ضعف خبرة الأخصائيين الاجتماعي بالتقنية المعلوماتية
الحديثة وتسخیرها في إنجز التغييرات"، وвиجة نسبة (59.36%) ونسبة وندجة (61.6%).

2- في الترتيب الثاني جاءت عبارة "قصور في قدرة مرکز الشباب على تلبیة احتياجات التغيير
" و عبارة "المراجعة للمؤلف والخوف من المجهر"، ونسبة نسبة (58.9%) ونسبة وندجة (65%).

3- في الترتيب الثالث جاءت عبارة "قصور في الاستعناة بالكوارد البشریة المموله في تطبيق التغيير
" ونسبة نسبة (68.68%) ونسبة وندجة (65%).

4- في الترتيب الرابع جاءت عبارة "سوء وسائل الاتصال والتواصل مع الإدارات الفرعیة"، ونسبة
نسبة (58.45%) ونسبة وندجة (6.5%).

5- في الترتيب الخامس جاءت عبارة "ضعف المهارات والقدرات التي تحتاجها عملية التغيير لدى
الأخصائيین الاجتماعيین"، وعبارة "قصور في إدراك أهداف عملية التغيير من قبل الإدارة
مرکز الشباب"، ونسبة نسبة (66.62%) ونسبة وندجة (6.3%).

6- في الترتيب السادس جاءت عبارة "قصور في الاستعناة بنظام معلومات متطور يقدم المشادة
الضروریة"، ونسبة نسبة (56.39%) ونسبة وندجة (6.28%).

7- في الترتيب السابع جاءت عبارة "ضعف في الانسجام والتوافق بين أعضاء المجتمع مرکز
الشباب"، ونسبة نسبة (55.94%) ونسبة وندجة (6.22%).

8- في الترتيب الثامن جاءت عبارة "ضعف في الاقتناة بالتغيير والإيمان بأهميته"، ونسبة نسبة
(55.71%) ونسبة وندجة (6.2%).

9- في الترتيب التاسع جاءت عبارة "قصور في استخدام المواد المتاحة لإجراء التخطيط اللازمن
والتنفيذ"، ونسبة نسبة (55.02%) ونسبة وندجة (6.12%).

10- في الترتيب العاشر جاءت عبارة "قصور في الاستعداد للتغيير وتجاهل المؤثرات الخارجية
للتغيير"، وعبارة "القلق والتوتر والتعب الذي يفاق تطبيق التغييرات الجديدة"، وعبارة "قصور
في اهتمام البرامج التدريبية للأخصائيین الاجتماعيین العاملین بمرکز الشباب برمز
التغيیر"، ونسبة نسبة (54.34%) ونسبة وندجة (6.05%).

557
11. في الترتيب الحادي عشر جاءت عبارة "قصور في استخدام التقنية الحديثة والإمكانيات والموارد المتاحة" ونسبة 53.2% ونسبة مرجة 5.92%.

12. في الترتيب الثاني عشر جاءت عبارة "قصور في إدراك نواحي الضعف في استخدام التكنولوجيا الحديثة في حل مشكلات التغيير" ونسبة 63.8% ونسبة مرجة 5.77%.

وقد اكدت هذه الدراسات من قبل عائلة عبد الحمد عبد العال "2018" ودراسة عماد زغلول "1997" ودراسة محمد فوزي عبد العزيز "2015" ودراسة "2004" (Carolin) حيث أكدت هذه الدراسات على أن يوجد قصور لدى الاخصائي الاجتماعي العامل بمركز الشباب في استخدام التقنية الحديثة وأيضا قصور في إدراك نواحي استخدام التكنولوجيا وسوء الاتصال وال التواصل مع الإدارات الشبابية.
المراجع العربي:


7. رحیم، نصر على (2010). التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لدعم تجربة إشراك الجمعيات الأهلية في توجيه القروض الممنوحة من الصندوق الاجتماعي لمشاريع التنمية المحلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.


12. المرتبط، نسية عقوب (2003). المعوقات التي تؤثر في النشاط الرياضي
 الداخلية بالمراحل الثانوية بنات بمكانة البحرين. رسالة ماجستير، جامعة البحرين.

13. عبد العزيز، محمد فوزى (2013). إدارة المؤسسات الرياضية، دار النشر
 لطباعة المنهاج

 مرافق الشباب، رسالة ماجستير، غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية،
 جامعة حلوان.

15. عبد العزيز، محمد فوزى (2015). إدارة التغيير وعلاقته بسلوك المواطنة
 التنظيمية لدى العاملين بمكاتب رعاية الطلاب بجامعة المنها، المؤتمر الدولي للعلوم
 الرياضية والصحة “التكى الحادية عشر للشبكة الدولية للرياضة والعلوم الصحية،
 الإسكندرية 12-15 مارس.

 الشباب المهارات الاجتماعية بمراكز الشباب. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة
 الاجتماعية جامعة حلوان.

17. عبدهال، عبدالحليم رضا (2002). الخدمة الإجتماعية المعاصرة. القاهرة: دار
 النهضة العربية.

18. عينو، زيد منير (2007). إدارة التغيير والتطوير، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع
 الأردن.

 القاهرة: برنت للطباعة والنشر.

20. عرفة، سيد سالم (2010). اتجاهات حديثة في إدارة التغيير، د. ط، القاهرة، منتدي
 سور الأردنية

 الشباب: دراسة مطبيقة على بعض مراكز الشباب بمحافظة الجيزة، مجلة الخدمة
 الإجتماعية، 60(4)، 15-79.

22. علي، ماهر أبو المعاطى (2003). الخدمة الإجتماعية في مجال رعاية الشباب -
 معالجة علمية من منظور الممارسة العامة، ط2، حلوان، مكتبة زهراء الشرق.

