

التمكين الإداري كمتغير في التخطيط لتحسين أداء

العاملين بالمؤسسات الايوائية

**Administrative empowerment as a variable in planning
to improve the performance of workers in residential institutions**

٢٠٢٤/٥/٣ تاريخ التسليم

٢٠٢٤/٥/١٥ تاريخ الفحص

٢٠٢٤/٥/٢٣ تاريخ القبول

إعداد

هشام محمد محمد احمد

hesham.15253801@social.aun.edu.eg

التمكين الإداري كمتغير في التخطيط لتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية

اعداد وتنفيذ

هشام محمد محمد احمد

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى تحديد العلاقة أبعاد التمكين الإداري وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية، وتعد من نمط الدراسات الوصفية التي استخدمت منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بالمؤسسات الإيوائية بمركز الفتح ومركز أسيوط بمحافظة أسيوط وعددهم (١١٧) مفردة، وتم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان (اعداد الباحث)، وقد اعتمدت الدراسة على نظرية الأنساق العامة كموجه نظري للدراسة، وعرضت لثلاثة مفاهيم رئيسية هي التمكين الإداري، وتحسين الأداء، والمؤسسات الإيوائية، وتوصلت الدراسة الى انه توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين التمكين الإداري وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية. وأن أكثر أبعاد التمكين الإداري ارتباطاً بتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية كما يحددها العاملون تمثلت فيما يلي: فرق العمل، ثم الاتصال الفعال، يليه تفويض السلطة، وأخيراً التدريب. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه. مما يجعلنا نقبل الفرض الدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التمكين الإداري وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية".

الكلمات المفتاحية: التمكين الإداري، التخطيط، تحسين أداء العاملين، المؤسسات الإيوائية.

Administrative empowerment as a variable in planning to improve the performance of workers in residential institutions

Abstract

The current study aimed to determine the relationship dimensions of administrative empowerment and improve the performance of workers in housing institutions, and is one of the type of descriptive studies that used the comprehensive social survey approach for officials in housing institutions in Al-Fath Center and Assiut Center in Assiut Governorate, numbering (117) single, and the data was collected through a questionnaire form (prepared by the researcher), and the study relied on the theory of general formats As a theoretical mentor for the study, and presented three main concepts are administrative empowerment, performance improvement, and housing institutions, and the study found that there is a statistically significant positive relationship at a significant level (0.01) between administrative empowerment and improving the performance of workers in residential institutions. The most relevant dimensions of administrative empowerment related to improving the performance of workers in residential institutions as defined by workers were as follows: work teams, then effective communication, followed by delegation of authority, and finally training. This may be due to the existence of a direct correlation between these dimensions and that they came Expressing what the study aims to achieve. This makes us accept the hypothesis that "there is a statistically significant positive relationship between administrative empowerment and improving the performance of workers in residential institutions."

Keywords: Administrative empowerment, planning, improve the performance of workers, residential institutions

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

ان العنصر البشري يمثل قوة الدفع الحقيقية لعملية التنمية، ومن هنا كان الاهتمام بمفهوم التنمية البشرية على أساس أنها موجهة إلى الإنسان باعتباره العنصر الذى يساهم في تنمية المجتمع وتقدمه هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإنها تهدف إلى الارتقاء بنوعية حياته مع تزويده بالمهارات والخبرات والمعارف اللازمة التي تزيد من فرص نموه نمواً سليماً. (التابعي، ٢٠١٧، ١٠٦).

وبما أن العنصر البشري من أهم العناصر التي تعتمد عليها المجتمعات المتقدمة والنامية في تقدمها ويتطلع المجتمع المصري في الوقت الحاضر الي تحقيق التنمية الشاملة باعتبارها وسيلة الاستقرار والرفاهية للمجتمع، وهو في سعيه لتحقيق الهدف للاستفادة من الطاقات البشرية. (موسي، ١٩٩٨، ١٠)

وتعد مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن الإنسانية التي تهتم بمساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات على مواجهة المشكلات واشباع الحاجات الإنسانية وتحقيق الرفاهية الاجتماعية لهم وتحقيق التوافق بين المراهق والجماعة التي ينتمي إليها وبين المراهق والبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، لذا كان لزاما عليها أن يكون لها إسهام كبير في مواجهة مشكلات هؤلاء المراهقين نزلاء المؤسسات الإيوائية. (علي، ٢٠٠٣، ٤٦)

لذلك اهتمت الدولة المصرية برعاية الأطفال مجهولي النسب من خلال إصدار العديد من التشريعات والقوانين حيث نصت المادة (٧٠) من الدستور المصري علي التالي: لكل طفل فور الولادة الحق في أسم مناسب ورعاية أسرية، وتغذية وماوي مناسب وخدمات صحية، وتنمية دينية، ووجدانية، ومعرفية. كما تلتزم الدولة برعايته وحمايته عند فقدانه لأسرته وتكفل حقوق الطفل المعاق وتأهيله واندماجه في المجتمع. (دستور جمهورية مصر العربية، ٢٠١٤)

لذا فإن المؤسسات الإيوائية ومؤسسات الرعاية البديلة هي نمط سائد في معظم دول العالم وتمثل في مؤسسه اجتماعيه يوجد بها عدد من الأطفال الأيتام أو من في حكمهم من ذوي الظروف الخاصة المحرومين أسريا ويشرف عليهم عدد من المشرفين رجالا ونساء. (هلال، ٢٠١٤، ٤١)

وفي هذا السياق اهتمت الدولة المصرية بإصدار التشريعات التي تحث علي توفير الرعاية الاجتماعية للأطفال المودعين بالمؤسسات الإيوائية وذلك بصدور قانون الطفل المصري المعدل ٢٠٠٨ في مواد ارقام ٤٩، ٤٨، ٤٦، ٤٠ (قانون الطفل المصري، ١٩٩٦)

وتعتبر المؤسسة الاجتماعية هي الميدان الذي تمارس فيه الخدمات، ولا يعنى ذلك أن الخدمة لا تمارس إلا في المؤسسة الاجتماعية فقط، فقد انطلقت الخدمات الاجتماعية حديثا نحو البيئات المحتاجة إلى الخدمات، والمؤسسات الاجتماعية هي المؤسسة المختصة لخدمة الأفراد والجماعات والمجتمعات أو كلها، وتجدر الإشارة هنا الى أن الخدمة لا تؤدي فى المؤسسات الاجتماعية المختصة فقط، بل تؤدي كذلك في كافة أنواع المؤسسات الأخرى بقصد معاونة هذه المؤسسات على القيام بدورها. (خاطر، ٢٠٠٠، ١٩٣)

على الرغم من الجهود المبذولة لفتح المؤسسات الإيوائية على المجتمع الخارجي تظل هذه المؤسسات معزولة نسبيا عن النمط الطبيعي للعلاقات داخل المجتمع وقد ظلت هذه المؤسسات لفترات طويلة في عزلة عن المجتمع الخارجي تسير على نظم جامدة تبتعد كلية عن النتائج العلمية والدراسات الخاصة برعاية الطفل وكانت النتيجة أن ساد الشك فى قيمة كل أنواع المؤسسات الإيوائية الخاصة برعاية الطفل، وعلى الرغم من مسارعة كثير من المؤسسات الاجتماعية إلى الأخذ بمنهج التطور في برامجها، إلا إنها مازالت دون المستوى

المطلوب في تحقيق اشباع الإجتماعية والنفسية للطفل. (السدحان, ٢٠٠٣, ٩٠)

وتعمل المؤسسات الإيوائية على استخدام الأساليب المهنية في التعرف على المشكلات التي يعاني منها الأطفال الأيتام، كما تعمل على تقديم الخدمات المختلفة سواء اكانت اجتماعية او صحية او تعليمية لزيادة توافقه داخل تلك المؤسسات والتخفيف من مشكلاتهم المختلفة، والتعرف على المشكلات التي يعاني منها أطفال المؤسسات الإيوائية، إلى أنهم يعانون العديد من المشكلات والتي منها (ضعف التحصيل الدراسي السلوك العدوانى، الانطواء السرقة). (Johnson, Groze, 1994, 49)

وهذا ما توصلت اليه دراسة نصر علي محمد السيد ٢٠٢٠ وتوصلت نتائج الدراسة ان فريق العمل بالمؤسسات الإيوائية يقدمون البرامج لأيتام بما يساهم في بناء شخصيتهم , وتمثلت في برامج (التعليمية_الصحية_الاقتصادية_الاجتماعية_النفسية)

وفي ظل كل هذه التطورات أصبحت الحاجة إلى قسم إداري مخصص لشئون الموارد البشرية أمراً ضرورياً للغاية. لقد أثبتت هذه الإدارة نفسها كمورد مهم جداً لتحقيق أهداف المؤسسات بأكملها والأفراد الذين يعملون داخل تلك المؤسسات، خاصة أننا نجد أن العديد من المهام والسياسات التي تنتهجها هذه الإدارة هي لصالح المؤسسات.

إن إدارة الموارد البشرية تعني تحسين الأداء، وقد جذب هذا الأمر اهتمام الكثير من الباحثين والمفكرين لأنه أحد الأسلحة المهمة لبقاء المؤسسات وتطورها، وتدرك المؤسسات الرائدة أن التركيز على العوامل البشرية هو طريق المنافسة وتحقيق التميز. وتحسين أداء الموظفين أصبح نتيجة حتمية للتطور الاقتصادي والإعلامي ويتصدر حالياً جميع قوائم المؤسسات سواء كانت مؤسسات

ايوائية أو غيرها وقد خصصت لها ميزانيات ضخمة.(الصرفي, ٢٠٠٦, ١٠٠)

والتخطيط الاجتماعي ك تخصص دقيق في مهنة الخدمة الاجتماعية يساهم بصورة مباشرة في إحداث تغييرات من خلال التمكين لتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية لأنه يعمل على وضع الاستراتيجيات الفعالة وتنفيذها وتقييمها، وذلك للتطوير في خدمات تلك المؤسسات ، ويؤدي عدم وجود الجهود التخطيطية الكافية، وعدم وضوح الأهداف التخطيطية إلى ضياع جهود العاملين وعدم قدرتهم على تطوير الخدمات المقدمة بتلك المؤسسات، لذا فالتخطيط عامل هام وضروري يمكن من خلاله تحقيق أهداف المؤسسات من خلال خطط واضحة وواقعية لتطوير وتحسين الخدمات المقدمة، وتأخذ أغلب دول العالم بالتخطيط لتطوير المؤسسات بها.(عويس, ٢٠٠٥, ٣٥)

ومن هنا يعد التمكين كمتغير في التخطيط الاجتماعي من الموضوعات التي برزت على الساحة في أواخر الثمانينيات، ولاقت رواجاً كبيراً خلال النصف الأخير من عقد التسعينيات من الناحية النظرية و التطبيقية، وهذا المدخل يقوم على فلسفة جديدة قوامها ألا يكون تركيز المدير على التنظيمات المنافسة، وإنما على العاملين لديه في المقام الأول.(افندي, ٢٠٠٣, ٥٦)

وأن تمكين الموظف هو رفع قدرته على اتخاذ القرارات بنفسه وبدون إرشاد الإدارة، فالهدف الأساسي من التمكين تهيئة الظروف للسماح لكافة الموظفين بأن يساهموا بأقصى طاقاتهم في جهود التحسين المستمر، وبالتالي فإن مصطلح التمكين يتضمن مشاركة عملية صنع واتخاذ القرار مع المستويات الإدارية الأخرى، وإنه يعني أكثر من مجرد تفويض السلطة، فالموظف يشعر بالمسئولية كذلك عن الأعمال خارج حدود وظيفته، بحيث تعمل المؤسسات كلها بشكل أفضل ويشعر الموظفون

بالرضا. Ayoub bin Hijab Ben hewn, (2008, 89)

وهذا ما توصلت اليه دراسة Sultan Ghaleb Aldaihani, 2020 حيث ووجدت الدراسة علاقة إيجابية إحصائية بين الرضا الوظيفي والتمكين الإداري.

والتمكين الإداري يساعد في زيادة فهم العاملين لدورهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتطوير الكفاءة الذاتية، وزيادة الرضا والولاء، لأن أهداف المؤسسة جزء مهم من أهداف العاملين فالمديرون الذين يمهّدون الطريق أمام مرؤوسيهم لتمكينهم، إنما هم يقدمون خدمة المؤسسات والعاملين معاً، كما تأتي أهمية التمكين الإداري لما له من تأثيراً على الأداء والولاء التنظيمي الذي يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين في المؤسسات، ويساعد في المحافظة على الكفاءات البشرية وتقليل معدل دوران العمل. (El Rawas , El Seddawy, 2015, 40)

وهذا ما توصلت اليه دراسة جيهان كامل احمد عبد الرحيم (٢٠٢٠) وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة طردية دالة احصائيا بين التمكين الاداري وكفاءة اداء الاحصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

وفى إطار ذلك أصبح التمكين الإداري خياراً أساسياً، فالمديرين ورؤساء الأعمال الذين مهّدوا الطريق للتمكين الإداري للعاملين أدركوا أن التمكين الإداري يحقق أهداف مؤسسية ويحقق مزيد من الإصلاحات واستمرار الممارسات الإدارية الفعالة وتحقيق الرضا الوظيفي. (Mladen, Adamovic, 2020, 85)

وتؤكد ذلك دراسة Rokaya Al-bdareen, (2020) حيث ووجدت أن للتمكين الإداري أثر كبير على عملية إدارة أداء الموظفين بأبعادها المتمثلة. ومن هنا يبرز أهمية التخطيط الاجتماعي في زيادة معدلات التمكين الإداري فعندما يكون لدى المؤسسات عاملين يتم تقديرهم فإنهم يرفضون

قبول ظروف الطاقة القديمة ولا يشك ان التركيز على التمكين الاداري هو عنصر اساسي للمؤسسات وتطبيق المفاهيم الادارية الحديثة والتخطيط الشامل لتحسين الاداء فإن تمكين العاملين أحد متطلبات الاساسية للتطبيق الناجح لمفاهيم الادارية الحديثة. (العتيبي, ٢٠٢٠)

ومما سبق يتضح ان كلما كان التمكين في المؤسسات الايوائية بدرجة اقوي كلما زاد وارتفع تحسين إداء العاملين في المؤسسات الايوائية بمعنى ان يوجد علاقة بين التمكين الاداري وتحسين اداء العاملين اي ان التمكين الاداري ليس مجرد تفويض الصلاحيات لكنه ايضا دعوة صادقة للعاملين في اتخاذ القرارات فكلما تعززت عملية التمكين فانه تصل الي درجة ارقى وهي والولاء والانتماء للعاملين للمؤسسة بحيث يصبح جنديا منتميا لمؤسسته وان التمكي الاداري يهدف الي التعرف علي السياسات والبرامج التي تهدف الي ايجاد مناخ تنظيمي يدعم مبادي تحسين إداء العملين بالمؤسسة.

ثانياً: صياغة مشكلة الدراسة:-

في ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الاتي:-

تحديد مستوي ابعاد التمكين الاداري لدي العاملين بالمؤسسات الايوائية وذلك من خلال الابعاد الاتية (تفويض السلطة _ التدريب _ الاتصال الفعال _ فرق العمل) وتحدي مستوي تحسين أداء العاملين في المؤسسات الايوائية وذلك من خلال الابعاد الاتية (كمية وجودة العمل المنجز _ المثابرة والوثوق _ المعرفة والالتزام بمتطلبات العمل _ العلاقة بين الزملاء _ العلاقة مع الرؤساء) وان اداء العاملين بالمؤسسات الايوائية يواجه قصورا في تحسين وتطوير العمل بها و ووضع رؤية استراتيجية للعمل فيها وهذا يلزم تحقيق التمكين الاداري مما ينعكس ايجابيا علي تحسين اداء العاملين بالمؤسسات الايوائية

ثالثاً: أهمية الدراسة:-

- ١- الاهتمام الدولي والمحلي بقضايا التمكين الإداري وتطبيقها بالمؤسسات الإيوائية.
- ٢- تكمن أهمية الدراسة في إمكانية الاستفادة القيادات بالمؤسسات الإيوائية من فهم أبعاد التمكين الإداري وتأثيرها على النمط القيادي وفعالية الأداء بالمؤسسات.
- ٣- الاهتمام العالمي والمحلي بالأطفال اإزداد في العقود الأخيرة؛ حيث حرص المجتمع الدولي على عقد الاتفاقيات وسن التشريعات التي تحث على حماية الأطفال وتوفير أوجه الرعاية الاجتماعية لهم.
- ٤- زيادة أعداد الأطفال مجهولي النسب عام بعد عام وضرورة الاهتمام بهم من خلال تحسين أداء العاملين مع هؤلاء الأطفال، حيث بلغ عدد المحرومين من الرعاية الأسرية وفقاً لإحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في جمهورية مصر العربية عام ٢٠٢٠م نحو (١٠٣٠١) منهم (٤٢٠٦) مجهولي النسب .
- ٥- الدور الذي يلعبه التمكين الإداري في تحفيز وتشجيع الموظفين على بذل الجهد لتحقيق أداء أفضل.
- ٦- اهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية بتطبيق التمكين الإداري للاستفادة منها لتحقيق تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية.
- ٧- من المتوقع أن تفيد نتائج الدراسة الحالية الإحصائيين الاجتماعيين والعاملين بتلك المؤسسات ، بما يعود بالنفع على تلك المؤسسات .

رابعاً: أهداف الدراسة :-

تسعي الدراسة الحالية التي تحقيق هدف رئيسي يتمثل في: تحديد العلاقة بين أبعاد التمكين الإداري وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية. ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال:

١- تحديد مستوى أبعاد التمكين الإداري:

١. تفويض السلطة.
٢. التدريب.
٣. الاتصال الفعال.
٤. فرق العمل.

٢- تحديد مستوى تحسين أداء العاملين

بالمؤسسات الإيوائية:

١. كمية وجودة العمل المنجز.
٢. المثابرة والثقة.
٣. المعرفة والالتزام بمتطلبات العمل.
٤. العلاقة بين الزملاء.
٥. العلاقة مع الرؤساء.

خامساً: فروض الدراسة:

تسعي الدراسة من التحقق من صحة الفرض القائل: "توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التمكين الإداري وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية".

سادساً: الموجهات النظرية للدراسة:-

نظرية الأنساق العامة

إن نظرية الأنساق في الخدمة الاجتماعية من النظريات العامة للأنساق وهي نظرية بيولوجية أسسها العالم البيولوجي بيرتا لانفي" وتفترض هذه النظرية أن جميع الكائنات الحية عبارة عن أنساق تتكون من أنساق فرعية ولكنها في نفس الوقت أجزاء من أنساق أكبر ، ولقد انتقد لانفي النظريات التي تميل إلى تفسير الكل من خلال تقسيمه إلى أجزاء، حيث ينظر إلى النسق ككل متكامل في إطار التفاعلات المتبادلة التي تساعد على النمو والتغيير.(سليمان, ٢٠٠٥, ٤٦)

مفهوم النسق الاجتماعي:-

النسق هو عبارة عن مجموعة من العناصر التي تتجمع معا في علاقات، وتتميز معا في الخصائص، فالنسق يتكون من أجزاء ووحدات متفاعلة مع بعضها البعض. (عطية، وجمعة، ٢٠٠١، ١٤)

ويمكن تعريف النسق على أنه مجموعة من الوحدات المترابطة والمتفاعلة والتي تتكامل لتحقيق هدف مشترك في إطار وحدة إجتماعية معينة. (عثمان، ٢٠٠١، ٢٣٢)

والنسق هو مجموعة من عناصر لها شكل قابل للتجديد بينها اعتماد متبادل مشترك تشكل مع بعضها مركب أو وحدة كلية وهذه الأنساق ممكن أن تكون بدنيه أو ميكانيكية أو اجتماعية أو مركب من أي منها معها ويؤدي وظيفة، مثل هذا الأنساق جماعة، أسرة، مؤسسة. (السكري، ٢٠٠٠، ٥٢٥)

وغالبا ما يستخدم مفهوم النسق الاجتماعي بشكل غير محدد كمرادف للبناء الاجتماعي، وكلمة نسق شئ يتصف بأنه مركب، أو مجموعة من الأشياء أو الأجزاء المنظومة والمتصلة ببعضها، ومن ثم فإن النسق الاجتماعي يدل على الصلات الداخلية المستقرة بين أنماط مؤسسية داخل المجتمع، ويعرف النسق الاجتماعي بأنه وحدة متماسكة، تتكون من أجزاء هي النظم الاجتماعية وهي مترابطة، ومتكاملة في كل معقد، وهناك تساند ضروري بين الأجزاء، ويعتمد بعضها على بعض، ويدخل كل جزء في عدد من العلاقات الضرورية المعقدة مع الأجزاء الأخرى. (رشوان، ١٩٩٧، ١٠٤)

• العناصر التي تركز عليها نظرية الأنساق

:-

هناك مجموعة من العناصر تركز عليها نظريته الأنساق بشكل أساسي ويتكون منها النسق والتي قد تسهم في تغيير النسق واستمراره، وهذه العناصر كالتالي: (Julia, M, et al, 2013, 33)

١. المدخلات:

تتضمن كافة المصادر التي تتجمع لدى النسق سواء أكان ينتجها بنفسه أو يحصل عليها من الخارج وتشتمل على الإمكانيات المادية - البشرية - الفنية - المعلوماتية).

٢. العمليات التحويلية:-

وهي جزء مختص بأداء العمليات والأنشطة الهادفة إلى تحويل المدخلات إلى شكل آخر مغاير تماما لما كانت عليه قبل دخولها النسق.

٣. المخرجات:

وهي تعنى تصدير الأنساق المفتوحة من خدمات وسلع إلى البيئة المحيطة والتي تتمثل في (البرامج والخدمات الصحية الخدمات الاقتصادية الخدمات الاجتماعية التي تقدمها مؤسسات الرعاية الاجتماعية (إدارات الأزمات).

٤. التغذية العكسية:-

٥. وتعلو الاستمرارية في تقديم الخدمات لإشباع الاحتياجات وحل المشكلات، وفي ضوء نظرية النسق الاجتماعي وجدنا أن مؤسسات الرعاية الاجتماعية إدارات (الأزمات تتكون من بناء عام، ينقسم إلى مجموعة من الأقسام الفرعية، وكل قسم منها له بناء ووظيفة يقوم بها لتحقيق الأهداف المحددة له من قبل المؤسسة، وذلك لتحقيق الأهداف الفرعية مما يسهم في تحقيق الهدف العام، لأن هذه الأقسام يوجد بها نوع من الاعتماد المتبادل القائم على تقسيم العمل إذ أن هذه الأنساق الفرعية ترتبط مع بعضها بالنسق العام أو المؤسسة ككل. (عبد العال، ٢٠٠١، ٢٧)

• وهناك وجهة نظر تقسم الأنساق الى

أنساق أساسية في الخدمة الاجتماعية

وهذه الأنساق هي:

١. نسق العميل:-

ويتمثل في العميل كفرد عندما يتعامل معه المخطط الاجتماعي، وهو ما يطلق عليه نسق أو يعرف بالنسق الفردي، وتتكون شخصية نسق العميل من

جميع المستويات والأنساق. (Julia, M, et al, 2013, 33)

٢- مساعدة الناس على إنجاز مسئولية

الحياة من خلال استخدام وتحسين وتعديل قدراتهم الشخصية على حل المشكلة.

٣- إيجاد ارتباط بين الأفراد أصحاب المشكلة

وبين مصادر الموارد أو الجهات التي يمكن لها تقديم المساعدة والخدمات للتخفيف من حدة المشكلة.

٤- العمل على تطوير وتغيير السياسة الاجتماعية. (مصطفى, ونوفل, ٢٠٠٩, ٨٩)

اسباب اختيار نظرية النسق الاجتماعي لهذه الدراسة :-

١. تعتبر نظرية النسق الاجتماعي من أهم النظريات التي استفادت منها مهنة الخدمة الاجتماعية حيث يتم فهم الجماعة على أنها نسق يتكون من عدة عناصر فرعية متفاعلة أي أن المؤسسات الإيوائية كنسق يتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية وهم المستفيدين من خدمات إدارات تلك المؤسسات والعاملون القائمون بتقديم الخدمات، وأعضاء مجلس الإدارة والقوانين والخبراء والفنيون والعلاقة بالمؤسسات الأخرى فتتحقق الجماعة لأهدافها يتوقف على التكامل بين هذه الأنساق.

٢. تساعد هذه النظرية في معرفة طبيعة العلاقات بين تطبيق التمكين الإداري وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية وهذا ما تركز عليه الدراسة لتدعيم قدرات العاملين في سرعة ومرونة تحسين إدااتهم.

٣. تعمل هذه النظرية على تحقيق التساند والاعتماد المتبادل بين المؤسسات

الأبعاد الآتية: (بعد جسمي - بعد نفسي - بعد عقلي - بعد اجتماعي)

٢. نسق الهدف أو نسق المستهدف نسق:-

الهدف هو النسق الذي توجه نحوه عمليات المساعدة المهنية، بهدف إحداث التغيير فيه بمعنى أنه هو النسق الذي توجه نحوه الجهود التي يقوم بها المخططون الاجتماعيون والمؤسسات التي يعملون بها، وقد يكون نسق العمل هو نفسة نسق الهدف، عندما يكون التغيير المطلوب هو تغيير العمل نفسة، وقد يكون جزء من نسق العمل هو النسق المستهدف، عندما يكون التغيير المطلوب هو تغيير هذا الجزء فقط. (ابو النصر, ٢٠٠٩, ٤١)

٣. نسق العمل:-

ويشمل المخطط الاجتماعي محدث التغيير وكل هؤلاء الأشخاص المنهمكين معه لإحداث التغيير، أي هؤلاء الذين يعمل معهم ومن خلالهم لإنجاز أهدافة للتأثير في نسق الهدف، ويستخدم مصطلح نسق العمل أو الفعل ليصف هؤلاء الذين يتعامل معهم المخطط الاجتماعي من خلال جهوده المهنية لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف من جهود التغيير، ورغم أن جهود التغيير تركز تجاه نسق الهدف، فإن المخطط الاجتماعي يحتاج لمشاركة أفراد آخرين وجماعات أخرى في العمل يطلق عليهم نسق العمل أو الفعل الذي ربما يشتمل على الأشخاص المؤثرين في نسق العمل مثل الأسرة، أو الجماعات التي يستطيع المخطط الاجتماعي بواسطتهم الحصول على مساعدة العمل. (السنهوري, ٢٠٠٧, ١٣١)

اهمية نظرية الأنساق بالنسبة للمخطط الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية:-

١- تشكل أساس نظري مهم وقاعدة معرفية أساسية للممارسة المهنية حيث تساعد المخطط الاجتماعي على تفهم المشكلات عن طريق منظور متعدد الأبعاد شامل

٣- العمليات التحويلية:-

ويقصد بها ما يقوم العاملون داخل المؤسسات الإيوائية من تحويل هذه الموارد سواء كانت مادية أو بشرية وغيرها من الموارد أي يتم تحويل المدخلات من خلال ما يسمى بالعملية التحويلية مثل البرامج والخدمات والأنشطة وعلية تكون المخرجات في النهاية تتمثل في تحويل كافة الوسائل المستخدمة إلى وسيله تساعد على تحسين إداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية .

٤- التغذية العكسية:-

ويقصد بها رد فعل المستفيدين تجاه الخدمات والأنشطة المقدمة من المؤسسات الإيوائية لهم وأيضاً رد فعل المجتمع الذي تقدم له الخدمات وتنقسم التغذية العكسية إلى سلبية أو إيجابية ويرتبط ذلك بتحديد فعالية البرامج والمشروعات والخدمات الخاصة بالمؤسسات الإيوائية ومدى كفاءتها في رفع مستوى الحالة الاجتماعية والاقتصادية والصحية والشعور بالرض افي تلك المؤسسات.

سابعاً: مفاهيم الدراسة :-

تدور حول الدراسة مجموعة من المفاهيم هي :-

١_ التمكين الإداري

٢_ تحسين الاداء

٣_ المؤسسات الإيوائية

أ- مفهوم التمكين الإداري:

وردت كلمة التمكين في معجم لسان العرب بلفظ المكنة بمعنى "المكن" فيقال فلان ذو مكنة أي ذو منزلة وجمعها مكناء، والتمكين أي الاستطاعة على فعل الشيء، وجاء في معجم لسان العرب أنه مصدر لفعل مكن" والذي يعني القدرة والاستطاعة، وأمكته من الشيء أي علا له سلطانا وقدره وسهل له وليس عليه. (ابن منظور ، ٢٠٠٣ ، ٣٦٤).

كما يعرف بانها : أحد المبادرات الفعالة التي يقوم بها القادة في المؤسسات تجاه العاملين والتي من شأنها منح مزيد من السلطات لهم في أداء أعمالهم

والمستفيدين بهدف تحقيق النمو وإحداث التغييرات المرغوبة والقدرة على إشباع احتياجات الأفراد وتدعيم قيم ومعايير المجتمع.

٤. من خلال هذه النظرية يمكن النظر إلى المؤسسات الإيوائية كنسق اجتماعي يسعى إلى الحفاظ على كيانه والوصول إلى أهدافه وهي تحسين إداء العاملين وإشباع احتياجات المجتمع ومواجهة مشكلاته

ويمكن للدارس توظيف هذه النظرية علي النحو التالي:-

في ضوء النموذج السابق تعتبر نظرية النسق من أكثر النظريات ملائمة مع مهنة الخدمة الاجتماعية والتخطيط الاجتماعي بصفة خاصة فمن الممكن استنباط بعض المفاهيم من نظرية الأنساق العامة والتي تم اختيارها لقبالتها للتطبيق خلال ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية من ناحية ولصالحيتها وتلائمها مع مبادي الخدمة الاجتماعية والتخطيط الاجتماعي من ناحية اخري.

تستطيع من خلال تحليل استخدام التمكين الإداري وتحسين إداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية في الاتي:

١- المدخلات:-

ويقصد بها المدخلات الموجودة بالمؤسسات والتي تتكون من الموارد المالية والمادية اللازمة لمشروعات وبرامج تطوير تحسين الاداء للعاملين بالمؤسسات، وتتمثل في الادوات والوسائل التكنولوجية المستخدمة والمعدات والموارد المالية والبشرية (الرؤساء وكافة القيادات الإدارية والعاملين والفنيين).

٢- المخرجات:-

ويقصد بها كل ما تم إنجازه من خلال البرامج والخدمات التي تقدم للمستفيدين بواسطة العاملين والمسؤولين بالمؤسسات .

مع تعهد والتزام العاملين بمسؤولية الاستخدام
الفعال لهذه السلطات. (جاد الرب، ٢٠٠٨، ٥٧)

وتعرف بأنها : زيادة الاهتمام بالعاملين من خلال
توسيع صلاحياتهم وأثرهم كمي من المعلومات التي
تعطي لهم وتوسع فرص المبادرة والمبادأة لاتخاذ
قراراتهم ومواجهة مشكلاتهم التي تعترض ادائهم.
(الكبسي، ٢٠٠٤، ٣٦)

وكما تعرف بأنها : عبارة عن تعزيز مشاركة
العاملين في العمليات التنظيمية واتخاذ القرارات من
خلال منحهم الاستقلالية والقوة وتزويدهم بالمعرفة
والمعلومات والمكافآت. (Shulgna Sarkar
2009, 48).

ويمكن وضع تعريف إجرائي " للتمكين الإداري" بما
تتفق مع الدراسة :-

١. هو ممارسة ادارية تعمل على تعزيز دور

العاملين في المؤسسات الإيوائية عن طريق

• تفويض السلطة.

• التدريب.

• الاتصال الفعال.

• فرق العمل.

أ- تحسين الأداء :-

يعرف الأداء من الناحية اللغوية بأنه (أدى) الشيء
قام به أي نادي الجزء (الأداء ، ومصدره . الثانية
بأي قضاء فهو يعني . "درجة تحقيق وإتمام المهام
المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي
يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة. (ابن
منظور، ١٩٩٤، ٢٦)

كما يشير إلى درجة تحقيق اهتمام المهام المكونة
الوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو
يشبع متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث تداخل بين
الاداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة،
أما الأداء قياس على أساس النتائج التي حققها
الفرد. (حسن، ٢٠٠١، ٢٥)

كما يعرف : أداء العاملين على أنه عبارة عن "
السلوك والنتائج معا حيث يمثل السلوك المدخلات

التي يستخدمها الفرد في العمل، وتمثل النتائج
المخرجات التي يحصل عليها بعد إنجاز العمل،
(عبد الله، ٢٠١٩، ٢٨)

كما يعرف : هو قدرة الفرد على تسخير ما لديه
من معارف ومهارات، من أجل تأدية المهام المسندة
إليه بدرجة عالية من الإنجاز كجزء من أهداف
المؤسسة وهو بمثابة الناتج النهائي الذي عشقه
الفرد، (سليمة، ٢٠١٧، ٦١)

كما يمكن وضع تعريف إجرائي " للإداء" بما يتفق
مع الدراسة :-

١. هو الجهد والسلوك الوظيفي الذي يقوم

بها العاملين في المؤسسات الإيوائية من

اجل انجاز الاعمال التي يكلف بها من قبل

الادارة بناء على الشروط المحدد لتفيد هذا

العمل ويهدف تحقيق أهداف المؤسسة ،

ويتم قياسها من خلال (جودة العمل ،

والالتزام) .

٢. قيام العاملين بالمؤسسات الإيوائية بأداء

أعباء و واجبات و مسؤوليات لتحقيق

أهداف محددة وفقا لأساليب وإجراءات

عمل معروفة، وفي إطار أخلاقيات

استقرت سياسات المؤسسات عليها، و

يحدد أداء هؤلاء العاملين مستوى الكفاءة

العامة للمؤسسات وقدرتهم على القيام

بالانشطة والأعمال المخططة لها او

تحقيق الأهداف الموضوعة.

٣- مستوى تحسين أداء العاملين بالمؤسسات

الإيوائية:

• كمية وجودة العمل المنجز.

• المثابرة والثقة.

• المعرفة والالتزام بمتطلبات العمل.

• العلاقة بين الزملاء.

• العلاقة مع الرؤساء.

٣- مفهوم المؤسسات الإيوائية :-

لغويا إيواء هو مأوي تشتق كلمة المأوي من الإيواء أي المكان الدائم الذي يلجأ إليه الإنسان وتطلق هذه الكلمة علي المكان الذي يربي فيه الأطفال أو يودعون فيه نتيجة لظروف أسرية تحول بين هؤلاء الأطفال وأسره الحقيقية. (قنديل, ٢٠٠٦, ٣٣٢) تعرف المؤسسات الإيوائية بأنها مؤسسات أنشأتها وزارة الشؤون الإجتماعية لرعايته وإيواء الأطفال المحرومين من الرعاية الأسرية من الجنسين بسبب اليتيم والتفكك الأسري. (السكري, ٢٠٠٠, ٤٨٤) بأنها دار مجهزة للإقامة الداخلية لإيواء الأطفال المحرومين من الرعاية الأسرية بسبب الظروف الاجتماعية الصعبة التي حالت بينهم وبين الاستمرار في معيشتهم داخل نطاق أسرهم الطبيعية كالأطفال مجهولي النسب، الأطفال الضالين واليتامى وبسبب التفكك الأسري، وبسبب المرض أو عبر أحد الوالدين. (قنديل, ٢٠٠٦, ٣٣٢) المفهوم الاجرائي للمؤسسات الإيوائية:

١. هي تلك المؤسسات التي تقوم بتقديم مجموعه من الخدمات (الصحية والتعليمية والترفيهية والاجتماعية) للأطفال.
٢. الذين يبلغون من العمر من ست سنوات الي ١٨ سنة
٣. المحررين من الرعاية الاسرية نتيجة وفاءه احدي الوالدين او كلاهما او نتيجة الطلاق او تصدع الاسرة وعجزهم عن توفير رعاية سليمة لهم والمودعين بأحدي المؤسسات الإيوائية
٤. تقوم بإيواء الأطفال المحرومين من الرعاية الأسرية من الجنسين
٥. يعمل بها اخصائيون اجتماعيون والعاملين والأطباء والنفسيين والمدرسين ضمن فريق العمل المهني لتحقيق اهداف المؤسسة.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة:-

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية وهي من أنسب أنواع الدراسات لموضوع الدراسة الراهنة حيث أنها تركز علي رصد وتحليل العلاقة بين التمكين الإداري (كمتغير مستقل) وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية (كمتغير تابع)

٢- المنهج المستخدم:

اعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بالمؤسسات الإيوائية بمركز الفتح ومدينة أسيوط بمحافظة أسيوط وعددهم (١١٧) مفردة.

٣- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني للدراسة في المؤسسات الإيوائية بمركز الفتح ومدينة أسيوط بمحافظة أسيوط، وتم اختيارها وفقاً لتوجيهات وموافقة مديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط.

وترجع مبررات اختيار المجال المكاني مجتمعا للدراسة للأسباب التالية :-

_ تقع هذه المؤسسات في محافظة أسيوط وتخدم مناطق جغرافية تابعة لها لذا يمكن من خلال ذلك التعرف علي العاملين داخل المؤسسات وتحسين اداهم .

_ اهتمام المسؤولين بالمؤسسات الإيوائية بتدعيم القدرات المعرفية والتنظيمية للعاملين .

_ اهتمام المسؤولين بالمؤسسات الإيوائية بتحقيق التمكين الإداري للعاملين من خلال تفويض السلطة والصلاحيات والتدريب المستمر , وتوفير نظم اتصال فعال , والتحفيز المادي والمعنوي .

_ ترحيب المبحوثين بالتعاون مع الباحث في اجراء الدراسة.

ب- المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة فيما يلي:

١. المسح الاجتماعي الشامل للعاملين

بالمؤسسات الإيوائية بمركز الفتح ومركز

جدول رقم (١)

يوضح توزيع العاملين بالمؤسسات الإيوائية بمحافظة أسيوط مجتمع الدراسة

م	البيان	عدد العاملين
١	دار الصفا لرعاية الفتيات	٣٣
٢	دار الحنان لرعاية البنين	٢٣
٣	مؤسسة الشيماء	١٤
٤	ثمرة الإيمان القبطية بنات	٨
٥	ثمرة الإيمان القبطية بنين	٥
٦	لليان تراشر	٣٤
	المجموع	١١٧
	عينة الصدق والثبات " خارج إطار مجتمع الدراسة "	١٠

التصوري الموجه للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة المرتبطة بالمشكلة البحثية للدراسة. ٢. اشتمل استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية على مجموعة من البيانات الأولية. ٣. تم تحديد الأبعاد التي يشتمل عليها استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية، والتي تمثلت في خمسة أبعاد رئيسية، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (٩٠) عبارة، اعتمد استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٣)

يوضح درجات استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية

الاستجابات	نعم	إلى حد ما	لا
الدرجة	٣	٢	١

٤. صدق الأداة: - الإطلاع علي الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت مشكلة الدراسة.

ج- المجال الزمني: تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات من الميدان والتي بدأت في ١/١/٢٠٢٤م إلى ١٥/٢/٢٠٢٤م. ٤- أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في: (١) استبيان للعاملين حول التمكين الإداري كمتغير في التخطيط لتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية: وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية: ١. قام الباحث بتصميم استبيان للعاملين حول التمكين الإداري كمتغير في التخطيط لتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية وذلك في ضوء التراث النظري والإطار

(أ) صدق المحتوى " الصدق المنطقي ": للتحقق من هذا النوع من الصدق لاستبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية قام الباحث بما يلي:

- ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد أبعاد التمكين الإداري للعاملين بالمؤسسات الإيوائية والمتمثلة في: (تفويض السلطة، والتدريب، والاتصال الفعال، وفرق العمل)، وتحديد أبعاد تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية والمتمثلة في: (كمية وجودة العمل المنجز، والمثابرة والثقة، والمعرفة والالتزام بمتطلبات العمل، والعلاقة بين الزملاء، والعلاقة مع الرؤساء)

(ب) الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية على عدد (١٩) محكم من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وكلية التربية جامعة الأزهر الشريف بالقاهرة والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية

بالمنصورة والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بسوهاج والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٤.٢%) بمعنى اتفاق (١٦) محكم على الأداة، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الأخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية.

(ج) صدق الاتساق الداخلي:

اعتمد الباحث في حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من العاملين بالمؤسسات الإيوائية بمحافظة أسيوط (خارج إطار مجتمع الدراسة). وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٥)

يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية ودرجة الأداة ككل

(ن=١٠)

الأبعاد	أبعاد التمكين الإداري	أبعاد تحسين الأداء
معامل الارتباط	٠.٩١٩	٠.٧٨١
الدلالة	**	**

** معنوي عند (٠.٠١)

* معنوي عند (٠.٠٥)

تم حساب ثبات استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية باستخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للأداة، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من العاملين بالمؤسسات الإيوائية بمحافظة أسيوط (خارج إطار مجتمع الدراسة). وتبين أن معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وذلك كما يلي:

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) و(٠.٠٥) بين أبعاد استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية لكل بعد على حدة ولأبعاد كلها، ومن ثم تحقق مستوى الدقة والموثوقية في الأداة والاعتماد على نتائجها.

٥. ثبات الأداة:

جدول رقم (٦)

يوضح نتائج ثبات استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية باستخدام معامل ثبات (ألفا. كرونباخ)

(ن=١٠)

م	الأبعاد	معامل (ألفا. كرونباخ)
١	أبعاد التمكين الإداري للعاملين بالمؤسسات الإيوائية	٠.٨٧٨
٢	أبعاد تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية	٠.٩١٧
	ثبات استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية ككل	٠.٩٠٩

يوضح الجدول السابق أن: معاملات الثبات لأبعاد استبيان العاملين بالمؤسسات الإيوائية تتمتع بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة. تأسعاً: نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة الي النتائج الاتية:

جدول رقم (٧)

يوضح العلاقة بين التمكين الإداري وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية كما يحددها العاملون

تحسين الأداء ككل	العلاقة مع الرؤساء	العلاقة بين الزملاء	المعرفة والالتزام	المثابرة والثقة	كمية وجودة العمل	الأبعاد	
						الأبعاد	الأبعاد
**٠.٤٠٩	**٠.٢٧٨	**٠.٣٤٧	**٠.٢٥٦	**٠.٣١٦	**٠.٣١٤	تفويض السلطة	العاملين (ن=١١٧)
**٠.٣٤٤	**٠.٢٦٨	**٠.٣١٨	**٠.٢٥١	**٠.٢١٧	**٠.٢٢٣	التدريب	
**٠.٥٢٥	**٠.٤١٧	**٠.٤٤٠	**٠.٣٨٨	**٠.٤٤٦	**٠.٢٧٢	الاتصال الفعال	
**٠.٦٤٨	**٠.٤٥٠	**٠.٥٩٤	**٠.٥٢٩	**٠.٥٥٥	**٠.٢٩٣	فرق العمل	
**٠.٦٧٠	**٠.٤٩٢	**٠.٥٩١	**٠.٤٩٥	**٠.٥٣٢	**٠.٣٨٢	أبعاد التمكين الإداري ككل	

* معنوي عند (٠.٠٥)

تفويض السلطة، وأخيراً التدريب. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه. مما يجعلنا نقبل الفرض الدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التمكين الإداري وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية "

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين التمكين الإداري وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية. وأن أكثر أبعاد التمكين الإداري ارتباطاً بتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية كما يحددها العاملون تمثلت فيما يلي: فرق العمل، ثم الاتصال الفعال، يليه

جدول رقم (٨)

يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر التمكين الإداري على تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية كما يحدده العاملون

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	اختبار (ت) T-Test	اختبار (ف) F-Test	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
العاملين (ن=١١٧)	تفويض السلطة	**٤.٨٠٩	**٢٣.١٣١	**٠.٤٠٩	**٠.١٦٧
	التدريب	**٣.٩٣٤	**١٥.٤٧٦	**٠.٣٤٤	**٠.١١٩
	الاتصال الفعال	**٦.٦١٤	**٤٣.٧٤٥	**٠.٥٢٥	**٠.٢٧٦
	فرق العمل	**٩.١٢٦	**٨٣.٢٨٢	**٠.٦٤٨	**٠.٤٢٠
	أبعاد التمكين الإداري ككل	**٩.٦٧٤	**٩٣.٥٩٥	**٠.٦٧٠	**٠.٤٤٩

** معنوي عند (٠.٠١)

* معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

التباين الكلي في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية.

تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التفويض السلطة كأحد أبعاد التمكين الإداري " والمتغير التابع " تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية " كما يحددها العاملون إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٢٧٦)، أي أن الاتصال الفعال كأحد أبعاد التمكين الإداري يفسر نسبة (٢٧.٦%) من التباين الكلي في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية.

تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " فرق العمل كأحد أبعاد التمكين الإداري " والمتغير التابع " تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية " كما يحددها العاملون إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٤٢٠)، أي أن فرق العمل كأحد أبعاد

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تفويض السلطة كأحد أبعاد التمكين الإداري " والمتغير التابع " تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية " كما يحددها العاملون إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١٦٧)، أي أن تفويض السلطة كأحد أبعاد التمكين الإداري يفسر نسبة (١٦.٧%) من التباين الكلي في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية.

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التدريب كأحد أبعاد التمكين الإداري " والمتغير التابع " تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية " كما يحددها العاملون إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.١١٩)، أي أن التدريب كأحد أبعاد التمكين الإداري يفسر نسبة (١١.٩%) من

التمكين الإداري تفسر نسبة (٤٢%) من التباين الكلي في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية.

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " أبعاد التمكين الإداري ككل " والمتغير التابع " تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية " كما يحددها العاملون إلى وجود ارتباط طردي عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٤٤٩)، أي أن أبعاد التمكين الإداري ككل تفسر نسبة (٤٤.٩%) من التباين الكلي في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية.

- مما يجعلنا نقبل فرض الدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التمكين الإداري وتحسين أداء العاملين بالمؤسسات الإيوائية ".

قائمة المراجع:

- أولاً: المراجع العربية:
- ابن منظور, محمد ابن مكرم (١٩٩٤): لسان العرب , دار صادر , ط٣, بيروت.
- _____ (٢٠٠٣). معجم لسان العرب , دار صادر, لبنان.
- ابو النصر, مدحت (٢٠٠٩). الاتجاهات المعاصرة في الممارسة الخدمة الاجتماعية الوقائية , القاهرة, مجموعة النيل العربية.
- السكري, احمد شفيق (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية , القاهرة , دار المعرفة.
- _____ (٢٠٠٠). المدخل في تخطيط الخدمات وتنمية المجتمعات المحلية, دار المعرفة الجامعية , الاسكندرية.
- أفندي, عطية حسن (٢٠٠٣), تمكين العاملين " مدخل للتحسين والتطوير المستمر , المنظمة العربية للتنمية الإدارية, القاهرة.
- التابعي, كمال (٢٠١٧). التنمية البشرية, دراسة حالة مصر , القاهرة, مكتبة الانجلو المصرية.
- جاد الرب, سعيد محمد (٢٠٠٨). جوده الحياه الوظيفية في منظمات العصرية , القاهرة , مطبعة العشري.
- الجهاز المركزي والتعبئة العامة والاحصاء (٢٠٢٠). النشرة السنوية لإحصائية الخدمات , القاهرة , مايو .
- حسن, رواية محمد (٢٠٠١). إدارة المواد البشرية رؤيه مستقبلية , الاسكندرية, المكتب الجامعي الحديث.
- خاطر, احمد مصطفى (٢٠٠٠) : الرعاية الاجتماعية (التطور التاريخي إسهامات الحضارات المختلفة) . الإسكندرية, المكتبة الجامعية.
- دستور جمهورية مصر العربية (٢٠١٤). مادة رقم (٧٠) .
- رشوان, حسين عبد الحميد احمد (١٩٩٧). مشاكل وقضايا معاصرة , الاسكندرية, المكتب الجامعي الحديث.
- السدحان, عبد الله ناصر (٢٠٠٣) : أطفال بلا اسر , مكتبة العبيكان , الرياض, المملكة العربية السعودية, الطبعة الأولى.
- سليمان, حسين حسن (٢٠٠٥). الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع , بيروت, المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- سليمة, عوض محمد الحميد (٢٠١٧). الهدم الخلاق في بناء المؤسسات , دار المجد , عمان.
- السنهوري, احمد محمد (٢٠٠٧): موسوعة منهج الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين , ط٦, القاهرة, دار النهضة العربية.
- السيد, نصر علي رحيم (٢٠٢٠): المدافعة كالية لتحقيق الحماية الاجتماعية للايتام بالمؤسسات الايوائية , مجلة الخدمة الاجتماعية , ع٦٣, ج١.
- الصرفي, محمد عبد الفتاح (٢٠٠٦), إدارة المواد البشرية , الأردن, دار المناهج للنشر والتوزيع.
- عبد الرحيم, جيهان كامل احمد (٢٠٢٠). التمكين الإداري كمدخل لكفاءة أداء الاخصائيين الاجتماعيين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي , مجلة الخدمة الاجتماعية , مج٣, ع٦٣.
- عبد العال, عبد الحليم رضا (٢٠٠١). أساسيات في تنظيم المجتمع, القاهرة, مكتبة نهضة الشرق.
- عبد الله, كفاية محمد (٢٠١٩). إداء الادارة الوظيفي, ط١, عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العتيبي, سعد ابن مرزوق (٢٠٢٠). جوهرة تمكين العاملين اطار مفاهيمي , بحث منشور المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية , الاكاديمية العربية للعلوم الانسانية والتطبيقية , ع٦٠.

- Johnson Alice, Groze Victor (1994):
The Orphaned and Institutionalized
Children of Romania, Journal of
Emotional and Behavioral Problems,
v2 n4.
- Ayoub bin Hijab Ben hewn(2008):
Empowering Employees and its
relationship to the performance of
the security organizations.
Unpublished PhD thesis, Naif Arab
University for Security Sciences,
Riyadh.
- Sultan Ghaleb Aldaihani (2020):
Administrative empowerment among
Kuwait University staff and its effect
on their job satisfaction Journal of
Applied Research in Higher
Education Volume 12 Issue 2.
- El Rawas, Ahmed Said , El Seddawy,
Ahmed Ibrahim Bahgat (2015):
Leadership Development And
Employees
Empowerment. International Journal
of Economic And Business
Management, Academic research
journals, Vol. 3(4).
- Mladen, Adamovic (2020). Brining
the Leader Backing: Why, How, and
When Leadership Empowerment
Behaviors Shapes Worker Conflict,
Group Organization Management,
Sage Application, London, vol (45),
N(5)
- Rokaya Al-bdareen (2020) :The
Impact of the Administrative

- عثمان, عبد الفتاح (٢٠٠١). نظريات خدمة الفرد
رؤية نقدية معاصرة, برلنت للطباعة , القاهرة, ص
٢٣٢
- عطية, السيد عبد الحميد, وجمعة, سلمى محمود
(٢٠٠١). النظرية والممارسة في خدمة الجماعة
الاسكندرية, المكتب الجامعي الحديث .
- علي, ماهر ابو المعاطي (٢٠٠٣). الخدمة
الاجتماعية في مجالات الممارسة المهنية. القاهرة
, مكتبة زهراء الشرق.
- عويس, منى (٢٠٠٥) التخطيط الاجتماعي
والسياسة الاجتماعية , الرياض, دار فكر العربي ,
قانون الطفل المصري (١٩٩٦) : رقم ١٢ لسنة
١٩٩٦ المغدل بقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨
- قتديل, محمد متولي (٢٠٠٦): مدخل الي رعاية
الطفل والاسرة , دار الفكر للطباعة , الطبعة الاولى
عمان.
- الكبسي, عامر خضر (٢٠٠٤). ادارة المعرفة
وتطوير المنظمات , الإسكندرية, المكتب الجامعي
الحديث.
- مصطفى, زيزيت, نوفل, عبدة (٢٠٠٩): فعالية
الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية في
التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية الأبناء
أسر النزاعات الزوجية، المؤتمر العلمي الدولي
الثاني والعشرين للخدمة الاجتماعية الخدمة
الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة، المجلد السابع،
كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- موسي , فؤاد سيد (١٩٩٨). دور الأخصائي
الاجتماعي في حماية الاطفال من الانحراف ,
القاهرة , دار المعارف.
- هلال, ابراهيم الحسيني (٢٠١٤). ممارسة العلاج
المعرفي السلوكي من منظور اسلامي لتحقيق
الرضا عن الحياه. جامعة الأزهر. كلية التربية,
رساله دكتوراه , قسم الخدمة الاجتماعية وتنمية
المجتمع.
- ثانياً: المراجع الاجنبية:

**Empowerment on the Employees
Performance Management Process
International Journal of Asian Social
Science, Vol. 10 No. 4.
Julia, M. & et al (2003): Human)⁽
behavior and social environment
"social system theory", 4thed, New
York, Pearson Education.
Shulagna Sarkar (2009). Employee
empowerment in the banking sector.
IUP Journal of Management
Research, Vol. VIII, No. 9, pp. 48-
68(9).**

