

**العدالة الاجتماعية كمدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين**

**بالأجهزة التخطيطية النوعية**

**Social Justice as an Approach to Improving the Quality of Functional  
Performance for Employees in Specific Planning Institutions**

٢٠٢٥/٢/٢٧ تاريخ التسليم

٢٠٢٥/٣/٩ تاريخ الفحص

٢٠٢٥/٣/١٧ تاريخ القبول

إعداد

**ميرفت أبو الغيط عبد المعز**

Mervat Abou El Gheit Abdel Moez

[Mervat.abouelgeit@Social.aun.edu.eg](mailto:Mervat.abouelgeit@Social.aun.edu.eg)



# العدالة الاجتماعية كمدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية

اعداد وتنفيذ

ميرفت أبو الغيط عبد المعز

## ملخص البحث باللغة العربية:

يدور هذا البحث حول أهمية تحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية بمديرية التضامن الاجتماعي بأسسوط حيث يؤدي تطبيق العدالة الاجتماعية بالأجهزة التخطيطية النوعية إلى مستويات مرتفعة من جودة الأداء الوظيفي لدى عاملها لذا يجب أن تبذل جهوداً ملحوظة لتوفير العدالة الاجتماعية الملائمة والمشجعة على تحسين الأداء الوظيفي حتى يمكن الاستفادة من الحد الأقصى لقدرات العاملين بها , وقد هدف البحث إلى تحديد أبعاد العدالة الاجتماعية لتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين , وتحديد مؤشرات جودة الأداء الوظيفي بالأجهزة التخطيطية النوعية .

استهدف البحث تحديد أبعاد العدالة الاجتماعية لتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين , وتحديد مؤشرات جودة الأداء الوظيفي بالأجهزة التخطيطية النوعية ويعد هذا البحث من البحوث الوصفية التي اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بالإدارات المختلفة ومديري الإدارات بمديرية التضامن الاجتماعي واستخدمت الدراسة أداة استبيان للعاملين ودليل مقابلة شبه مقننه لمديري الإدارات .

ومن أهم نتائج البحث ثبوت صحة الفرض الأول والثاني والثالث والسادس وعدم صحة الفرض الرابع والخامس

**الكلمات المفتاحية:** العدالة الاجتماعية , جودة الأداء , الأجهزة التخطيطية.

## Social Justice as an Approach to Improving the Quality of Functional Performance for Employees in Specific Planning Institutions

### Abstract

This research revolves around the importance of achieving social justice for employees in the qualitative planning apparatuses of the Social Solidarity Directorate in Assiut, as the application of social justice in the qualitative planning apparatuses leads to high levels of quality of job performance among its employees. Therefore, noticeable efforts must be made to provide appropriate social justice that encourages the improvement of job performance so that the maximum potential of its employees can be utilized. The research aimed to identify the dimensions of social justice to improve the quality of job performance of employees, and to identify indicators of quality of job performance in Specific Planning Institutions .

The research aimed to identify the dimensions of social justice to improve the quality of job performance of employees, and to identify indicators of job performance quality in qualitative planning devices. This research is considered a descriptive research that relied on the comprehensive social survey method for employees in various departments and department managers in the Social Solidarity Directorate. The study used a questionnaire tool for employees and a semi-standardized interview guide for department managers.

The most important results of the research are the validity of the first, second, third and sixth hypotheses, and the invalidity of the fourth and fifth hypotheses.

**Keywords:** – social justice, quality performance, Planning Institutions.

### أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

تتطلع الإدارة في العصر الحالى من خلال هيئاتها العامة والخاصة والأهلية ومنظماتها بجميع أنواعها إلى تطوير وتحديث أساليبها لى تواكب التغير والتطور الإدارى على مستوى (عبد الرحمن، ٢٠٠٢).

ويعتبر الأداء الوظيفى من العناصر الهامة فى عملية الإدارة وتعتبر الجودة ظاهرة عالمية لذا زاد الاهتمام بها عالمياً بسبب التغيرات السريعة المتلاحقة وهى من الأولويات لأى منظمة تسعى للتميز (حسن ، ٢٠٠٤).

وتعد جودة الأداء الوظيفى عنصراً أساسياً تسعى إليه جميع المؤسسات او المنظمات ولاسيما الاجتماعية منها والتي تمر بمراحل متعددة فنيه وإدارية وتشريعية وتمثل مؤشرات الأداء الوظيفى الأساس للحكم على فعالية الأفراد والوحدات الإدارية ( الشوابكة ، ٢٠٠٨ ، ٤٤٤ ) .

فقد تتوجه المؤسسات والمنظمات في بيئات الأعمال الحالية إلى تبنى إدارة الجودة كنهج للوصول إلى رضا عملائها وتعظيم أرباحها وقد يشعر الكثير من الموظفين بأن الترقية الوظيفية لا تكون على أساس تقويم نزيه وعادل لأداء الموظفين بل على أساس التقدم الوظيفى أو المحسوبيات وإن عدم وجود معايير واضحة لتقويم أداء الموظفين واعتماد سنوات الخدمة للموظف أو المحسوبية معياراً للترقية عوضاً عن مهارات الشخص وشهاداته العلمية وخبرته يقلل من رغبة الموظفين بالعمل ويضعف أدائهم ويصيبهم بالكآبة واللامبالاة ( سرحان ، ٢٠١٤ ، ص ٩ ) .

وقد تعاني بعض المؤسسات ومنها الأجهزة التخطيطية النوعية من بعض المشكلات الادارية المتمثلة فى التمييز وعدم اتاحة الفرص المتكافئة والبيروقراطية والروتين ومن هنا فإن

مواجهة هذه المشكلات يتطلب تغيير الأساليب التقليدية السائدة وإتباع طرق وأساليب جديدة تقوم على الابداع والإبتكار وإيجاد الأشخاص القادرين على حل المشكلات المختلفة التى تعاني منها الأجهزة التخطيطية ورفع كفاءتها الإدارية وزيادة قدرتها.

وفي بيئة الأعمال الصغيرة غالباً الموظفون ما يكونون مسؤولين عن عدد من المهام وبشكل عام يريد الموظفون القيام بعمل جيد هدفهم هو أن يصبحوا أعضاء ذوي قيمة فى المنظمة ومع ذلك، قد يفشل بعض المديرين عن غير قصد فى ملاحظة الجهد والمساهمة التي يقدمها موظفهم ومع ذلك سواء كان ذلك عن قصد أو بغير قصد فإن الموظفين الذين يشعرون بعدم التقدير يميلون إلى الانسحاب بل عدم الرضا عن وظائفهم .

كما يلعب غياب العدالة الاجتماعية دوراً هاماً فى حدوث مشاكل وخلافات فى العمل من جانب العاملين فقد يؤدي شعور العامل بعدم المساواة والتمييز بينه وبين غيره من العاملين وعدم اتاحة الفرص امام البعض والحرمان منها وحرمان البعض من الترقيات والمكافآت مما يؤدي بدوره إلى عدم الرضا الوظيفى وعزوف البعض عن العمل وعدم الإلتقان فى العمل والاحساس بالقهر والظلم والشعور السلبي تجاه العمل والمنظمة بوجه عام .

ومن هنا وجب على الأجهزة التخطيطية التى ترغب فى الوصول إلى مستويات مرتفعة من جودة الأداء الوظيفى لدى عاملها أن تبذل جهوداً ملحوظة لتوفير العدالة الاجتماعية الملائمة والمشجعة على تحسين الأداء الوظيفى حتى يمكن الاستفادة من الحد الاقصى لقدرات العاملين بها لأن غياب مثل هذه العدالة الداعمة لتحسين الاداء الوظيفى ينعكس سلباً على أداء المؤسسة بصفه عامة .

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة  
على النحو التالي : ( العدالة الاجتماعية  
كمدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين  
بالأجهزة التخطيطية النوعية )

#### ثانياً : الدراسات السابقة :

المحور الأول : الدراسات التي تناولت العدالة  
الاجتماعية :-

١- دراسة ( محمد عبدالرحمن حسن ٢٠٢٠ ) :  
بعنوان العدالة الاجتماعية كمدخل في التخطيط  
لتطوير خدمات الرعاية الصحية لفقراء الحضر  
استهدفت الدراسة تحديد واقع العدالة  
الاجتماعية وتطوير خدمات الرعاية الصحية  
لفقراء الحضر وتحديد الصعوبات التي تواجه  
تطوير خدمات الرعاية الصحية لهذه الفئة قد  
توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية  
بين أبعاد العدالة الاجتماعية وتطوير خدمات  
الرعاية الصحية لفقراء الحضر (حسن ، ٢٠٢٠ ) .

٢ - دراسة ( وائل عبدالعزيز يوسف ٢٠٢٠ ) :  
بعنوان فعالية برامج الرعاية الاجتماعية الأهلية  
وتحقيق العدالة الاجتماعية للمعاقين حركياً  
تستهدف الدراسة تحديد مستوى أبعاد تحقيق  
العدالة الاجتماعية للمعاقين حركياً والتوصل إلى  
مجموعة من الآليات لزيادة فعالية برامج الرعاية  
الاجتماعية الأهلية في تحقيق العدالة  
الاجتماعية للمعاقين حركياً وتوصلت الدراسة  
إلى عدة نتائج من أهمها: أن مستوى أبعاد  
تحقيق العدالة الاجتماعية للمعاقين حركياً  
مرتفع، كما توجد علاقة طردية دالة إحصائياً  
بين أبعاد الرعاية الاجتماعية وتحقيق العدالة  
الاجتماعية للمعاقين حركياً ( يوسف ، ٢٠٢٠ ) .

٣- دراسة ( Ally Behavior, and )  
:( Activism Attitudes 2020 )

بعنوان الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية  
والأسباب التي تدعى إليها: المواقف وسلوك  
الحلفاء والنشاط استهدفت الدراسة التعرف على  
كيفية تفعيل العدالة الاجتماعية في الخدمة  
الاجتماعية وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن  
الخدمة الاجتماعية تعتمد بشكل كبير على  
تعريف راولز للعدالة الاجتماعية، ومنهج  
القدرات وتعريف العدالة الاجتماعية المدرجة في  
قاموس الخدمة الاجتماعية وتظهر النتائج  
أيضاً أن وجود فهم نقدي للعدالة الاجتماعية  
أمر ضروري لوجود مواقف شاملة والمشاركة  
في النشاط . ( Activism Attitudes ) .

2020

٤- دراسة ( Karla-Monique Veal )  
: (2020)

بعنوان تصور العدالة الاجتماعية في ممارسة  
الخدمة الاجتماعية لرعاية الطفل استهدفت  
الدراسة التعرف على ظواهر العدالة الاجتماعية  
في ممارسة الخدمة الاجتماعية كما يراها  
الأخصائيون الاجتماعيون لرعاية الطفل  
وتوصلت نتائج الدراسة للإجابة عن سؤال  
البحث الأول والثاني و تعني أن هناك (١) عدم  
قدرة الأخصائيين الاجتماعيين لرعاية الأطفال  
على الاتفاق بشكل عام على تعريف واحد  
للعدالة الاجتماعية و (٢) عدم اليقين بالنسبة  
للعاملين الاجتماعيين في رعاية الأطفال لتطبيق  
العدالة الاجتماعية وينصح المسؤولون بتنظيم  
تدريب تطوير مهني على العدالة الاجتماعية ( Veal ,2020 ) .

المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بجودة الأداء  
:-

١- دراسة ( موسى ابن البار ٢٠٢١ ) :

بعنوان دور نظم المعلومات الإدارية في  
تحسين جودة أداء العاملين بمديرية الإدارة  
المحلية بولاية المسيلة استهدفت هذه الدراسة

المصرية و وجود علاقة ارتباطيه طردية دالة إحصائيا بين جميع محاور الإدارة الرشيقة وكذلك درجته الكلية وبين جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية ( سنوسى ٢٠٢١).

تعقيب على الدراسات السابقة:

الجانب الأول : تحليل واستنتاج :

تحليل.... وإستنتاج :

في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بالعدالة الاجتماعية يمكن تحليل واستنتاج مايلي :

١- اهتمت بعض الدراسات بتحديد واقع العدالة الاجتماعية وأهميتها بالنسبة للفقراء والمعاقين والأطفال مثل دراسة ( محمد عبدالرحمن حسن ٢٠٢٠ , وائل عبدالعزيز يوسف ٢٠٢٠ , Karla=Monique Veal 2020 ) .

٢- أكدت بعض الدراسات على ضرورة تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين مثل دراسة ( موسى ابن البار ٢٠٢١ , لبنى محمود سنوسى ٢٠٢١ ) .

الجانب الثانى : موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

أ- أجه الاتفاق :

١- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فى التعرف على الجودة ومبادئها وأهميتها فى تحسين جودة الأداء فى المنظمات المختلفة من أجل الارتقاء بالعمل وزيادة كفاءته .

٢- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقى فى أن قضية العدالة الاجتماعية هى قضية هامة من أجل محاربة الظلم وتحقيق المساواة والانصاف وتكافؤ الفرص للجميع دون استثناء .

ب- أوجه الاختلاف :

إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة أداء العاملين في مديرية الإدارة المحلية بولاية المسيلة وتوصلت الدراسة إلى تدني مستوى اهتمام الإدارة المحلية بتطوير نظم المعلومات الإدارية وانخفاض مستوى جودة أداء العاملين بها ( ابن البار، ٢٠٢١ ) .

٢- دراسة ( منار حبيب محمد ٢٠٢١ ) :

بعنوان تأثير مبادئ إدارة الجودة الشاملة على تطوير أداء العاملين: دراسة ميدانية على جامعة الشام الخاصة في اللاذقية كشفت الدراسة عن تأثير مبادئ إدارة الجودة الشاملة على تطوير أداء العاملين دراسة ميدانية على جامعة الشام الخاص في اللاذقية وأشارت نتائج الدراسة إلى مبادئ إدارة الجودة الشاملة اعتمدت على تطوير أداء العاملين في جامعة الشام الخاصة في اللاذقية ( محمد ، ٢٠٢١ ) .

٣- دراسة ( أماني سليمان أحمد ٢٠٢١ ) :

بعنوان التمكين الإداري وأثره على جودة الأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة الرباط الوطني السودان استهدفت الدراسة التمكين الإداري وأثره على جودة الأداء الوظيفي بالتطبيق على جامعة الرباط الوطني وكانت نتائج الدراسة أهمها أن وجود علاقة موجبة طردية بين المجالات الفرعية لمقياس التمكين الوظيفي وبين الدرجة الكلية للالتزام الوظيفي (أحمد ، ٢٠٢١).

٤- دراسة ( لبنى محمود سنوسى ٢٠٢١ ) :

بعنوان الإدارة الرشيقة وانعكاسها على تحسين جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية استهدفت الدراسة التعرف على الإدارة الرشيقة وانعكاسها على تحسين جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضعف مستوى تبني اللجنة الأولمبية المصرية للإدارة الرشيقة وضعف مستوى جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية

(٤) تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية.

(٥) تحديد مقترحات تفعيل إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية.

(٦) التوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لتفعيل إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية.

• فروض الدراسة:

(١) الفرض الأول للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين العدالة الاجتماعية وتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية " .

(٢) الفرض الثاني للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين تأثير أبعاد العدالة الاجتماعية (تكافؤ الفرص، والعدالة في توزيع الدخل، والعدالة في توزيع الخدمات، والمساواة في الحقوق، والمساواة في الواجبات) على تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية " .

(٣) الفرض الثالث للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديد لمستوى العدالة الاجتماعية للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية " .

(٤) الفرض الرابع للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديد لمستوى تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية " .

١- لم تتناول أى من الدراسات السابقة علاقة العدالة الاجتماعية بتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين .

٢- وأيضاً تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مكان وزمان تطبيق الدراسة .

### ثالثاً : أهمية الدراسة :-

تستمد الدراسة أهميتها من :

١- العدالة الاجتماعية تمثل إستراتيجية أساسية لتحقيق التوزيع العادل للموارد وتكافؤ الفرص والإنصاف وسيادة القانون والمساواة بين الجنسين .

٢- تعتبر العدالة الاجتماعية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتحسين جودة الأداء وبالتالي الرضا الوظيفي.

٣- يعد مفهوم العدالة الاجتماعية من المفاهيم المتأصلة في الخدمة الاجتماعية والتي تسعى المهنة لتحقيقها منذ نشأتها بصفة عامة ويسعى التخطيط لتحقيق التوزيع العادل للموارد بصفة خاصة .

٤- تعتبر العدالة الاجتماعية إحدى مطالب ثورة الخامس والعشرين من يناير عام ٢٠١١ .

٥- تمثل العدالة الاجتماعية إحدى الاستراتيجيات الهامة ضمن رؤية مصر ٢٠٣٠ .

### رابعاً: أهداف الدراسة:

(١) رصد واقع العدالة الاجتماعية للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية.

(٢) تحديد مستوى تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية.

(٣) تحديد العلاقة بين العدالة الاجتماعية وتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية.

(٥) الفرض الخامس للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة بالنسبة لتحديدهم لمستوى العدالة الاجتماعية للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية ."

(٦) الفرض السادس للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة بالنسبة لتحديدهم لمستوى تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية

#### خامساً : مفاهيم الدراسة :

- مفهوم العدالة الاجتماعية
  - مفهوم الجودة
  - مفهوم الأداء الوظيفي
  - مفهوم الأجهزة التخطيطية النوعية
- وفيما يلي توضيح لهذه المفاهيم :
- أولاً: العدالة الاجتماعية :

تعرف العدالة في المجمع الوجيز في اللغة العربية بأنها أحد الفضائل الأربع وهي العلم ، الشجاعة ، الثقة ، الحرية ( اللغة العربية ، ٢٠٠١ ،

والعدالة تقوم على ركيزتين أساسيتين هما : العدالة الاجتماعية والعدالة السياسية ومحورها الحرية وتعريف بأنها نظام اقتصادي يعمل على إزالة الفوارق الاقتصادية الكبيرة داخل المجتمع ( رمزي ، ٢٠٠٣ ، ص ١٢٥ ) .

" يعرف قاموس الخدمة الاجتماعية " العدالة الاجتماعية على أنها حالة مثالية يتمتع فيها جميع أفراد المجتمع بنفس الحقوق الأساسية والحماية والفرص والالتزامات والمزايا الاجتماعية "

( Hoefler , 2015, p 17 ) .

المفهوم الإجرائي للعدالة الاجتماعية :-

ويمكن للباحثة أن تحدد المفهوم الإجرائي للعدالة الاجتماعية في الدراسة الحالية على النحو التالي :

١- تحقيق الفرص المتكافئة - العدالة في توزيع الدخل - العدالة في توزيع الخدمات - المساواة في الحقوق - المساواة في الواجبات بين العاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية .

٢- تحقيق المساواة بين العاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية دون تمييز على أساس ديني أو عرقي أو جنسي أو أي مميزات أخرى في الفرص والحقوق والواجبات .

٣- هي استراتيجية لمنح القوة وتحرير الناس من القيود لتعزيز الرفاهية الاجتماعية لهم.

ثانياً: مفهوم الجودة :-

وتعرف الجودة في الخدمة الاجتماعية كمجموعة من الخصائص والمميزات التي يحملها المنتج أو الخدمة، والقدرة على إشباع احتياجات العملاء، ومناقشة هذه الخدمات الاجتماعية

( Robert , 1998, P:12 ) .

كما يمكن تعريف الجودة Quality بأنها أية صفة أو حالة تميز شيئاً عن شيء آخر، حيث الدرجة والنوع، أو الصنف، أو الجودة، أو صلاحية الاستعمال، وهي إحدى أهم معايير الأداء التي تبين مدى اهتمام الموظف بتفاصيل ودقة العمل ( الصحاف ، ١٩٩٧ ، ص ٦١ ) .

وهي أيضاً: هي جهود تقوم بها إدارة المؤسسة، وتهدف إلى التطوير والتحسين المستمر لكل العمليات والوصول إلى نوعية متميزة ومستويات عالية في الأداء ( عبد اللطيف ، ٢٠١٠ ، ص ١١٠ )

ويمكن وضع تعريف إجرائي للجودة كالتالي:

١- مجموعة من الخصائص والمميزات التي تحملها الخدمة .

٢- شكل من أشكال العمل الجماعي الذي يتطلب تضامناً كافة الجهود لتحقيقه.

٣- تعمل على تحقيق استثمار أمثل لقدرات فريق العمل.

٤- الوصول إلى نوعية متميزة ومستويات عالية في الأداء .

مفهوم الأداء الوظيفي :

ويشير الأداء الوظيفي إلى القيام بتأدية عمل معين، كما يقصد به طريقة التنفيذ أو الإنجاز لذلك العمل ( البعلبكي ، ١٩٨٢ ، ص ٦٧٣ ) .

كما يعرف الأداء الوظيفي: بأنه المستوى الذي ينجز فيه العاملون هدفاً مرتبطاً بالعمل نوعياً أو كمياً ( الهيتي، ٢٠٠٥، ص ٢٢ ) .

ويعرف أيضاً بأنه إحدى العمليات المستمرة المرتبطة بممارسة النشاط الاجتماعي، والتي يستلزم مراجعة ما تم تحقيقه إلى ما كان مستهدفاً من جملة هذا النشاط ( مختار وآخرون ، ١٩٩٠، ص ١٦٢ ) .

كما يعرف الأداء الوظيفي: بأنه المستوى الذي ينجز فيه العاملون هدفاً مرتبطاً بالعمل نوعياً أو كمياً .

ويمكن تعريف الأداء الوظيفي إجرائياً:

١- عمل أو نشاط مبدول.

٢- القيام بمجموعة من العمليات المستمرة المرتبطة بممارسة هذا النشاط.

٣- مجموعة من المسؤوليات والواجبات المطلوب القيام بها.

٤- مستوى الانجاز للهدف المرتبط بالعمل .

ثالثاً : مفهوم الأجهزة التخطيطية النوعية :

يعرف الجهاز التخطيطي بأنه : الإدارة أو المنظمة أو الوحدة التي تتوافر لها الإمكانيات المادية والبشرية والتنظيمية المناسبة لمواجهة متطلبات إجراءات العمل التخطيطي الفني الذي يعتبر التحضير والإعداد لمشروع الخطة القومية

الشاملة منذ إقرارها ثم متابعة تنفيذها وتقييمها من مسؤولياته الفنية المنظمة والمحددة باللوائح والقوانين .

ويقوم بالعمل الفني به متخصصون معدون إعداداً مهنيّاً وممن تتوفر لديهم الاستعدادات ومزودون بالخبرات والمهارات المناسبة لمقابلة متطلبات الأداء الفني اللازم لقيام هذا النوع من التنظيمات باختصاصه (على ، ٢٠٠٥، ص ١٢٧) .

وتعرف الأجهزة التخطيطية النوعية بأنها الأجهزة التي تختص بالتعرف على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية على كافة المستويات الجغرافية ودراسة الاحتياجات الشعبية وتحديد أولوياتها ( حمزة ، ٢٠١٥ ، ص ١٥٣ ) .

**سادساً : الموجهات النظرية للدراسة :**

اعتمدت الباحثة في دراستها على موجه نظري وهو :

نظرية الأنساق العامة :

نبعت نظرية الأنساق العامة في الخدمة الاجتماعية من النظرية العامة للأنساق وهي 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) سليمان وآخرون (٢٠٠٥، ص ٤٦ )

وينظر أصحاب نظرية الأنساق الاجتماعية إلى طبيعة المؤسسات والنظم الاجتماعية ما هي إلا بنى اجتماعية لها وظائفها التي تؤديها في المجتمع ، وتعد هذه الوظائف جملة من الأهداف التنظيمية التي تهتم بها السياسات والإستراتيجيات المهمة للمؤسسات الاجتماعية (عبد الله ، ٢٠٠١، ص ٥٨) .

ويمكن تعريف النسق على "أنه مجموعة من الوحدات المترابطة المتفاعلة التي تتكامل

لتحقيق هدف مشترك في اطار وحدة اجتماعية  
معينة" ( عثمان ، ٢٠٠١ ، ص ٢٣٢ ) .

كيفية توظيف نظرية الأنساق العامة في  
الدراسة الحالية :

- المدخلات: وتشتمل على المكافآت  
والحوافز والفرص المتكافئة والدعم المادي  
الذي يحصل عليه العاملين بالأجهزة التخطيطية  
النوعية مقابل أداء عملهم بهدف مساعدتهم  
على أداء دورهم

- العمليات التحويلية: وتتضمن ما يقوم  
بها العاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية من  
جهود ونشاط والتعاون من خلال العمل الفرقي  
للارتقاء بالعمل ورفع كفاءة الأداء بالمنظمة  
كل .

- المخرجات: وتتضمن الارتقاء بمستوى  
العمل والعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية  
وتقديم خدمة بشكل أفضل للعملاء وسيادة روح  
العمل الفرقي بين العاملين والشعور بالرضا  
الوظيفي.

- التغذية العكسية: وهنا تعنى رد فعل  
العاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية نتيجة  
شعورهم بتطبيق معايير العدالة من حيث سيادة  
القانون وتحقيق الفرص المتكافئة والانصاف  
والمساواة بين جميع العاملين .

#### سابعاً : الإطار النظري للدراسة :

مبادئ وأخلاقيات العدالة الاجتماعية :

وتتمثل مبادئ العدالة الاجتماعية في :

١- مبدأ تكافؤ الفرص :

وهو إعطاء الجميع فرص مماثلة ونزاعى  
الشروط التي يوضعون فيها .

٢- الاستحقاق :

يعنى أن التساوى في إتاحة الفرص لايعنى  
التساوى في الاستحقاق لأن الاستحقاق مرتبط  
بالجهود المبذولة والكفاءات أو القدرات التي  
يتوفر عليها فيما يناله كل بحسب كفاءاته

وقدراته - صلاح ( هاشم ، ٢٠١٥ ، ص ٢٧ )

٣- المساواة :

وتعنى المساواة العادلة في توفير الحقوق  
والواجبات والفرص لجميع المواطنين دون تمييز  
من خلال تكافؤ الفرص في الوصول إلى  
الخدمات العامة لجميع أفراد المجتمع .

٤- الإنصاف :

ويقصد به الإنصاف في تقديم الخدمات واتخاذ  
القرارات وتوزيع الموارد لأولئك الذين هم في  
حاجة إليها بهدف تحقيق المصلحة لجميع  
الأفراد وضمان حق الأجيال القادمة في  
الحصول على الموارد.

٤- المشاركة :

ويقصد به مساهمة جميع المواطنين دون تمييز  
في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم ودعم  
الفرص للمشاركة في التخطيط واتخاذ القرارات  
جنباً إلى جنب مع الآخرين من أجل الوصول  
إلى نتائج أفضل .

٥- تحقيق الرفاهية :

من خلال محاولة تقديم الخدمات في مختلف  
المجالات من أجل الوصول إلى الرفاهية  
وتحسين نوعية الحياة للجميع .

٦- التمكين :

يقصد به تمكين الأفراد والجماعات والمجتمعات  
من الوصول إلى كل مكان وفي جميع الأوقات  
وذلك من خلال تحقيق العدالة من ناحية  
وإشباع احتياجاتهم من ناحية أخرى .

٧- الديمقراطية :

العدالة الاجتماعية تقوم على الفكرة القائلة بأن  
العدالة الاجتماعية تكمن في قلب الديمقراطية  
لأن الديمقراطية تعنى في معناها أن الشعب هو  
صاحب السلطة أي حكم الشعب .

٨- حقوق الإنسان :

العدالة الاجتماعية تعمل على تدعيم الحقوق والحريات الأساسية وتشمل الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية دون أي تمييز لاعتبارات الجنس ، النوع .

٩- العمل الجماعي :

فالعدالة الاجتماعية تتجه نحو الجماعية والعمل الجماعي يزيد التفاعل والتضامن الاجتماعي ويقلل من الانتهازية ويعزز الثقة لدى المواطنين كما أنه يدعم المشاركة في اتخاذ القرار وحل المشكلات وكذلك يؤدي إلى تراكم رأس المال الاجتماعي في المجتمع .

١٠- التوزيع العادل :

ويقصد به أن العدالة الاجتماعية تقوم على توزيع المنافع والأعباء والموارد الناتجة عن عملية الانخراط في العمل المشترك والتي تتصل بالإنتاج والتوزيع بشكل عادل وتعزيز الوصول إلى المساواة (حمزة ، ٢٠١٥ ، ص ص ٢٧١-٢٧٢) .

#### ثامناً: الإجراءات المنهجية :-

١- نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة .

٢- المنهج المستخدم:

اعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بمديرية التضامن

الاجتماعي بمحافظة أسيوط وعددهم (١٦٦) مفردة، وكذلك منهج المسح الاجتماعي الشامل لمديري الإدارات بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط وعددهم (٢٤) مفردة.

٣- مجالات الدراسة:

( أ ) المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني للدراسة في مديريةية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط كنموذج للأجهزة التخطيطية النوعية في جمهورية مصر العربية

( ب ) المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة فيما يلي:

- المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط وعددهم (١٦٦) مفردة.

- المسح الاجتماعي الشامل لمديري الإدارات بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط وعددهم (٢٤) مفردة

#### تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية :

المحور الأول: وصف العاملين مجتمع الدراسة:

(أ) وصف العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط مجتمع الدراسة:

(١) المتغيرات الكمية:

#### جدول رقم (١)

يوضح توزيع العاملين حسب المتغيرات الكمية

(ن=١٦٦)

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	السن	٤٣	٦
٢	متوسط الدخل الشهري للأسرة	٥٣٠٤	٧٦٠
٣	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	١٥	٤

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط (٤٣) سنة، وبانحراف معياري (٦) سنوات تقريباً.
- متوسط الدخل الشهري لأسر العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة

- أسيوط (٥٣٠٤) جنية، وبانحراف معياري (٧٦٠) جنية تقريباً.
- متوسط عدد سنوات خبرة العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط في مجال العمل (١٥) سنة، وبانحراف معياري (٤) سنوات تقريباً.

(٢) النوع:

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع العاملين حسب النوع

(ن=١٦٦)

م	الاستجابات	ك	%
١	ذكر	٦٥	٣٩.٢
٢	أنثى	١٠١	٦٠.٨
المجموع		١٦٦	١٠٠

(٣) الحالة الاجتماعية:

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط إناث بنسبة (٦٠.٨%)، بينما الذكور بنسبة (٣٩.٢%).

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع العاملين حسب الحالة الاجتماعية

(ن=١٦٦)

م	الاستجابات	ك	%
١	أعزب	٤٤	٢٦.٥
٢	متزوج	١٠٥	٦٣.٣
٣	مطلق	٥	٣
٤	أرمل	١٢	٧.٢
المجموع		١٦٦	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

- أرمل بنسبة (٧.٢%)، وأخيراً مطلق بنسبة (٣%).

- أكبر نسبة من العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط متزوجين بنسبة (٦٣.٣%)، يليه أعزب بنسبة (٢٦.٥%)، ثم

(٤) المؤهل الدراسي:

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع العاملين حسب المؤهل الدراسي

(ن=١٦٦)

م	الاستجابات	ك	%
١	مؤهل متوسط	١٧	١٠.٢
٢	مؤهل فوق المتوسط	١٨	١٠.٨
٣	مؤهل عالي	٦٧	٤٠.٤
٤	دبلوم دراسات عليا	٢٠	١٢
٥	ماجستير	٣٠	١٨.١
٦	دكتوراه	١٤	٨.٤
المجموع		١٦٦	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن: أكبر نسبة من العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط حاصلين علي مؤهل عالي بنسبة (٤٠.٤%)، يليه ماجستير بنسبة (١٨.١%)، ثم دبلوم دراسات عليا بنسبة (١٢%)، يليه مؤهل فوق المتوسط بنسبة (١٠.٨%)، ثم مؤهل متوسط بنسبة (١٠.٢%)، وأخيراً دكتوراه بنسبة (٨.٤%).

(٥) الوظيفة:

جدول رقم (٥)

يوضح توزيع العاملين حسب الوظيفة

(ن=١٦٦)

م	الاستجابات	ك	%
١	رئيس قسم	٢٨	١٦.٩
٢	مدير وحدة	١٢	٧.٢
٣	أخصائي اجتماعي	٦٠	٣٦.١
٤	إداري	٦٦	٣٩.٨
المجموع		١٦٦	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن: أكبر نسبة من العاملين بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط وظيفتهم إداري بنسبة (٣٩.٨%)، يليه أخصائي اجتماعي بنسبة (٣٦.١%)، ثم رئيس قسم بنسبة (١٦.٩%)، وأخيراً مدير وحدة بنسبة (٧.٢%).

(ب) وصف مديري الإدارات بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط مجتمع الدراسة:

(١) المتغيرات الكمية:

جدول رقم (٦)

يوضح توزيع مديري الإدارات حسب المتغيرات الكمية

(ن=٢٤)

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	السن	٤٧	٥
٢	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	٢٢	٤

- يوضح الجدول السابق أن:
- متوسط سن مديري الإدارات بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط (٤٧) سنة، وبانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً.
  - متوسط عدد سنوات خبرة مديري الإدارات بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط في مجال العمل (٢٢) سنة، وبانحراف معياري (٤) سنوات تقريباً.

(٢) النوع:

جدول رقم (٧)

يوضح توزيع مديري الإدارات حسب النوع

(ن=٢٤)

م	الاستجابات	ك	%
١	ذكر	١١	٤٥.٨
٢	أنثى	١٣	٥٤.٢
المجموع		٢٤	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من مديري الإدارات بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط إناث بنسبة (٥٤.٢%)، بينما الذكور بنسبة (٤٥.٨%).

جدول رقم (٨)

يوضح توزيع مديري الإدارات حسب المؤهل الدراسي

(ن=٢٤)

م	الاستجابات	ك	%
١	مؤهل عالي	١١	٤٥.٨
٢	ماجستير	٨	٣٣.٣
٣	دكتوراه	٥	٢٠.٨
المجموع		٢٤	١٠٠

- يوضح الجدول السابق أن:
- أكبر نسبة من مديري الإدارات بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسيوط حاصلين علي مؤهل عالي بنسبة (٤٥.٨%)، يليه ماجستير بنسبة (٣٣.٣%)، وأخيراً دكتوراه بنسبة (٢٠.٨%).

ثانياً: أبعاد العدالة الاجتماعية للعاملين  
بالأجهزة التخطيطية النوعية:

• مستوي العدالة الاجتماعية للعاملين  
بالأجهزة التخطيطية النوعية ككل:

جدول رقم (٩)

يوضح مستوى العدالة الاجتماعية للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية ككل كما يحددها العاملون

(ن=١٦٦)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	تكافؤ الفرص	٢.٢٥	٠.٥	متوسط	٢
٢	العدالة في توزيع الدخل	٢.١٥	٠.٤٣	متوسط	٤
٣	العدالة في توزيع الخدمات	١.٨٢	٠.٤٨	متوسط	٥
٤	المساواة في الحقوق	٢.٢٦	٠.٤٥	متوسط	١
٥	المساواة في الواجبات	٢.١٥	٠.٤١	متوسط	٣
	أبعاد العدالة الاجتماعية ككل	٢.١٣	٠.٣٤	مستوى متوسط	

يوضح الجدول السابق أن:

النوعية بمتوسط حسابي (٢.١٥) وبانحراف

أبعاد العدالة الاجتماعية للعاملين بالأجهزة  
التخطيطية النوعية كما يحددها العاملون،  
تمثلت فيما يلي:

معيار (٠.٤١) وهو مستوى متوسط.

الترتيب الرابع العدالة في توزيع

-

الدخول للعاملين بالأجهزة التخطيطية

النوعية بمتوسط حسابي (٢.١٥) وبانحراف

معيار (٠.٤٣) وهو مستوى متوسط.

الترتيب الخامس العدالة في توزيع

-

الخدمات للعاملين بالأجهزة التخطيطية

النوعية بمتوسط حسابي (١.٨٢) وهو

مستوى متوسط.

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه

-

تشير إلى أن المتوسط العام للعدالة

الاجتماعية للعاملين بالأجهزة التخطيطية

النوعية ككل كما يحددها العاملون بلغ

(٢.١٣) وهو مستوى متوسط.

- الترتيب الأول المساواة في الحقوق

للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية

بمتوسط حسابي (٢.٢٦) وهو مستوى

متوسط.

- الترتيب الثاني تكافؤ الفرص

للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية

بمتوسط حسابي (٢.٢٥) وهو مستوى

متوسط.

- الترتيب الثالث المساواة في

الواجبات للعاملين بالأجهزة التخطيطية

جدول رقم ( ١٠ )

يوضح مستوى العدالة الاجتماعية للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية ككل كما يحددها المدراء  
(ن=٢٤)

م	الأبعاد	ك	%	المستوى	الترتيب
١	تكافؤ الفرص	١٠١	٧٠.١	مرتفع	١
٢	العدالة في توزيع الدخل	٩٦	٦٦.٧	متوسط	٣
٣	العدالة في توزيع الخدمات	٩٨	٦٨.١	مرتفع	٢
٤	المساواة في الحقوق	٩٨	٦٨.١	مرتفع	٢
٥	المساواة في الواجبات	٨٦	٥٩.٧	متوسط	٤
	أبعاد العدالة الاجتماعية ككل	٤٧٩	٦٦.٥	مستوى متوسط	

النوعية بنسبة (٦٦.٧%) وهو مستوى متوسط.

الترتيب الرابع المساواة في الواجبات للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية بنسبة (٥٩.٧%) وهو مستوى متوسط.

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المستوى العام للعدالة الاجتماعية للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية ككل كما يحددها المدراء بلغ نسبته (٦٦.٥%) وهو مستوى متوسط.

رابعاً: المعوقات التي تواجه إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية:

يوضح الجدول السابق أن:

أبعاد العدالة الاجتماعية للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية كما يحددها المدراء , تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول تكافؤ الفرص للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية بنسبة (٧٠.١%) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثاني العدالة في توزيع الخدمات، والمساواة في الحقوق للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية بنسبة (٦٨.١%) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثالث العدالة في توزيع الدخل للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية بنسبة (٥٩.٧%) وهو مستوى متوسط.

جدول رقم ( ١١ )

يوضح المعوقات التي تواجه إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية كما يحددها العاملون

(ن=١٦٦)

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		نعم		إلى حد ما		لا			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	نقص الإمكانيات المادية والبشرية بالأجهزة التخطيطية النوعية	٩٢	٥٥.٤	٦٤	٣٨.٦	١٠	٦	٢.٤٩	
٢	ضعف العمل الفريقي داخل الأجهزة التخطيطية النوعية	٦١	٣٦.٧	٧٧	٤٦.٤	٢٨	١٦.٩	٢.٢	

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم				
		%	ك	%	ك	%	ك			
٣	عدم توفر قاعدة بيانات عن البرامج والخدمات المقدمة	٦٢	٣٧.٣	٦٦	٣٩.٨	٣٨	٢٢.٩	٢.١٤	١٢	
٤	ضعف تبني ثقافة الممارسة الديمقراطية بالأجهزة التخطيطية النوعية	٥٤	٣٢.٥	٨٢	٤٩.٤	٣٠	١٨.١	٢.١٤	١١	
٥	عدم التفاعل الجماعي والعمل التعاوني بين العاملين	٥٠	٣٠.١	٧١	٤٢.٨	٤٥	٢٧.١	٢.٠٣	١٣	
٦	النزعة الفردية لدى بعض العاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية	٨٥	٥١.٢	٤٦	٢٧.٧	٣٥	٢١.١	٢.٣	٥	
٧	كثرة المشكلات الروتينية الخاصة بالعمل	٧٧	٤٦.٤	٦٥	٣٩.٢	٢٤	١٤.٥	٢.٣٢	٤	
٨	عدم التقييم المستمر لأداء العاملين لرفع كفاءتهم في العمل	٨٤	٥٠.٦	٥٤	٣٢.٥	٢٨	١٦.٩	٢.٣٤	٣	
٩	ضعف الثقة بين القائد ومرؤوسيه	٧١	٤٢.٨	٥٣	٣١.٩	٤٢	٢٥.٣	٢.١٧	١٠	
١٠	انخفاض مستوى رواتب بعض العاملين	٨٣	٥٠	٤٦	٢٧.٧	٣٧	٢٢.٣	٢.٢٨	٧	
١١	ضعف الحوافز المقدمة للعاملين	٨١	٤٨.٨	٦٤	٣٨.٦	٢١	١٢.٧	٢.٣٦	٢	
١٢	عدم اعتراف المجتمع بتطبيق قيم العدالة والمساواة	٧٦	٤٥.٨	٦٧	٤٠.٤	٢٣	١٣.٩	٢.٣٢	٤	
١٣	غياب أجهزة الرقابة في المجتمع	٧٥	٤٥.٢	٦٣	٣٨	٢٨	١٦.٩	٢.٢٨	٦	
١٤	الفساد الإداري بالمصالح الحكومية	٦٩	٤١.٦	٧١	٤٢.٨	٢٦	١٥.٧	٢.٢٦	٨	
مستوى متوسط	المعوقات ككل							٢.٢٦	٠.٤٧	

يوضح الجدول السابق أن: المشكلات الروتينية الخاصة بالعمل، وعدم اعتراف المجتمع بتطبيق قيم العدالة والمساواة بمتوسط حسابي (٢.٣٢)، ثم الترتيب الخامس النزعة الفردية لدى بعض العاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية بمتوسط حسابي (٢.٣).

وفي النهاية الترتيب الثاني عشر عدم توفر قاعدة بيانات عن البرامج والخدمات المقدمة بمتوسط حسابي (٢.١٤)، وأخيراً الترتيب الثالث عشر عدم التفاعل الجماعي والعمل التعاوني بين العاملين بمتوسط حسابي (٢.٠٣).

الترتيب الأول نقص الإمكانات المادية والبشرية بالأجهزة التخطيطية النوعية بمتوسط حسابي (٢.٤٩)، يليه الترتيب الثاني ضعف الحوافز المقدمة للعاملين بمتوسط حسابي (٢.٣٦)، ثم الترتيب الثالث عدم التقييم المستمر لأداء العاملين لرفع كفاءتهم في العمل بمتوسط حسابي (٢.٣٤)، يليه الترتيب الرابع كثرة

المعوقات التي تواجه إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية كما يحددها العاملون، تمثلت فيما يلي:

- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام للمعوقات التي تواجه إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية كما يحددها العاملون بلغ (٢.٢٦) وهو مستوى متوسط ويتضح من خلال ذلك أن من أكثر المعوقات بالأجهزة التخطيطية هو نقص الإمكانيات المادية والبشرية يليها ضعف الحوافز المقدمة للعاملين وهذا ما أشار إليه الفصل

الثالث ثم عدم التقييم المستمر لأداء العاملين ثم كثرة المشكلات الروتينية الخاصة بالعمل وأخيراً عدم توفر قاعدة بيانات عن البرامج والخدمات المقدمة وعدم التفاعل الجماعي والعمل التعاوني بين العاملين .

خامساً: مقترحات تفعيل إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية:

#### جدول رقم (١٢)

يوضح مقترحات تفعيل إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية كما يحددها المدراء

(ن = ٢٤)

م	العبارات	ك	%	الترتيب
١	تفعيل عملية الرقابة المستمرة على العمل	٢٠	٨٣.٣	٣
٢	تحقيق الشفافية والالتزام بالحيادية وعدم التحيز	١٤	٥٨.٣	٧
٣	القضاء علي المحسوبية وتفعيل الديمقراطية والالتزام بمبادئ الحوكمة	١٨	٧٥	٥
٤	توافر الموارد والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل	٢٢	٩١.٧	١
٥	التأكيد علي قيم ومبادئ العدالة الاجتماعية في بيئة العمل	١١	٤٥.٨	٩
٦	زيادة الأجور وتوزيع الحوافز بشكل عادل بين العاملين والتقييم المستمر لأداء العاملين	٢١	٨٧.٥	٢
٧	المساواة في الحقوق والواجبات بين العاملين والتوزيع العادل للعمل	١٣	٥٤.٢	٨
٨	التدريب والتطوير المستمر للعاملين	١٩	٧٩.٢	٤
٩	الالتزام بتطبيق قواعد ولوائح العمل	٩	٣٧.٥	١٠
١٠	القضاء علي الفساد الإداري	١٥	٦٢.٥	٦
	المقترحات ككل	١٦٢	٦٧.٥	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مقترحات تفعيل إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية كما يحددها المدراء , تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول توافر الموارد والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل بنسبة (٩١.٧%) , يليه الترتيب الثاني زيادة الأجور وتوزيع الحوافز بشكل عادل بين العاملين والتقييم المستمر لأداء العاملين

بنسبة (٨٧.٥%)، ثم الترتيب الثالث تفعيل عملية الرقابة المستمرة على العمل بنسبة (٨٣.٣%)، يليه الترتيب الرابع التدريب والتطوير المستمر للعاملين بنسبة (٧٩.٢%)، وأخيراً الترتيب العاشر الالتزام بتطبيق قواعد ولوائح العمل بنسبة (٣٧.٥%).

وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المستوى العام لمقترحات تفعيل إسهامات العدالة الاجتماعية في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية كما يحددها المدراء بلغ نسبته (٦٧.٥%) وهو مستوى

مرتفع وجاء أولها توافر الموارد والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للعمل ثم زيادة الأجور وتوزيع الحوافز بشكل عادل بين العاملين والتقييم المستمر لأداء العاملين وأخيراً الالتزام بتطبيق قواعد ولوائح العمل .

▪ اختبار الفرض الأول للدراسة:

" توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين العدالة الاجتماعية وتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية "

### جدول رقم (١٣)

يوضح العلاقة بين العدالة الاجتماعية وتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية كما يحددها العاملون

أبعاد جودة الأداء الوظيفي ككل	الرضا الوظيفي	التحسين المستمر	تدريب العاملين	مشاركة العاملين	العمل الجماعي	المتغيرات التابعة	
						المتغيرات المستقلة	العاملين (ن=١٦٦)
**٠.٣٨٠	**٠.٣٢٤	**٠.٢٩٠	**٠.٣٠٧	**٠.٢٨٣	*٠.١٥٧	تكافؤ الفرص	
**٠.٢٣١	**٠.٢٨٦	*٠.١٧٠	**٠.٢٢٣	٠.٠٦٥	٠.١١١	العدالة في توزيع الدخل	
**٠.٤٩٥	**٠.٤٦٣	**٠.٣٩٤	**٠.٣٥٦	**٠.٤٥٠	٠.٠٩٤	العدالة في توزيع الخدمات	
**٠.٥٣٥	**٠.٦١٠	**٠.٤٥٧	**٠.٤٢١	**٠.٣٥١	٠.٠٩٩	المساواة في الحقوق	
**٠.٥١٣	**٠.٦٠٠	**٠.٤٤١	**٠.٣٧١	**٠.٣٠٨	*٠.١٥٣	المساواة في الواجبات	
**٠.٥٧٩	**٠.٦٠٩	**٠.٤٧٠	**٠.٤٥١	**٠.٣٩٧	*٠.١٦٥	أبعاد العدالة الاجتماعية ككل	

\* معنوي عند (٠.٠٥)

الواجبات، يليها العدالة في توزيع الخدمات، ثم تكافؤ الفرص، وأخيراً العدالة في توزيع الدخل كما يحددها العاملون. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه.

\*\* معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) و(٠.٠٥) بين العدالة الاجتماعية وتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين بالأجهزة التخطيطية النوعية. وأن أكثر أبعاد العدالة الاجتماعية ارتباطاً بتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين تمثلت فيما يلي: المساواة في الحقوق، ثم المساواة في

## المراجع

- أولاً: المراجع العربية :
- ١- أحمد عبد الغفار عبد الرحمن (٢٠٠٢) :  
" تقويم ضبط ومراقبة جودة الانتاج في  
قطاع الصناعات الغذائية " ، رسالة  
دكتوراه ، المعهد القومي للإدارة العليا ،  
أكاديمية السادات للعلوم الادارية ،  
القاهرة .
  - ٢- أحمد ابراهيم حمزة ( ٢٠١٥ ) : " التخطيط  
الاجتماعى " ، دار المسيرة للنشر والتوزيع  
، عمان .
  - ٣- أحمد إبراهيم حمزة (٢٠١٥) : " السياسة  
الاجتماعية " ، دار المسيرة للنشر  
والتوزيع ، عمان .
  - ٤- أماني سليمان أحمد ( ٢٠٢١ ) :  
التمكين الإداري وأثره على جودة الأداء  
الوظيفي: دراسة حالة جامعة الرباط  
الوطني السودان " ، مجلة القلزم للدراسات  
الاقتصادية والاجتماعية ، العدد ٨ ، مركز  
بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر  
وجامعة الحضارة ، السودان .
  - ٥- حبيب الصحاف (١٩٩٧) : " معجم إدارة  
الموارد البشرية وشؤون العاملين" ، لبنان،  
مكتبة لبنان ناشرون .
  - ٦- حسنية محمد محمد حسن ( ٢٠٠٤ ) :  
العلاقة بين ثقافة المنظمة وعملية تطوير  
الموارد البشرية " ، رسالة ماجستير ، كلية  
التجارة ، إدارة أعمال ، جامعة اسيوط .
  - ٧- حسين سليمان وآخرون (٢٠٠٥):  
الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية  
مع الجماعة والمؤسسة والمجتمع " ، مجد  
المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر  
والتوزيع .
  - ٨- خالد محمد الشوابكة (٢٠٠٨) : "العلاقة  
بين تطبيق الحكومة الالكترونية والاداء
- الوظيفي " ، دراسة ميدانية من خلال  
اتجاهات موظفي الدوائر الحكومية في  
المملكة الأردنية الهاشمية" ، الجامعة  
الأردنية .
- ٩- رشاد أحمد عبد اللطيف (٢٠١٠) : "تقويم  
المشروعات الاجتماعية " ، الإسكندرية ،  
دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر والتوزيع ،  
ص: ١١٤ .
  - ١٠- صلاح الهيتى (٢٠٠٥) : "   
تأثير الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية  
فى أداء العاملين: دراسة ميدانية  
لاتجاهات العاملين فى مدينة الحسين بن  
عبد الله الثاني الصناعية" ، مجلة إدارة  
الأعمال ، المجلد الأول، العدد الأول .
  - ١١- صلاح هاشم (٢٠١٥) : "   
العدالة الاجتماعية والحق فى التنمية " ،  
مؤسسة فريد ريس إيبيرت (مكتب مصر )  
، القاهرة .
  - ١٢- عبد الفتاح عثمان (٢٠٠١):  
نظريات خدمة الفرد " ، رؤية نقدية معاصرة  
، برلنت للطباعة ، القاهرة .
  - ١٣- عبد العزيز مختار وآخرون )  
(١٩٩٠) : "بحوث الخدمة الاجتماعية " ،  
القاهرة، دار الحكيم .
  - ١٤- عبد الله محمد عبد الله (٢٠٠١):  
"إدارة المؤسسات الاجتماعية بين النظرية  
والممارسات الواقعية " ، دار المعرفة  
الجامعية ، الإسكندرية .
  - ١٥- فتحي سرحان (٢٠١٤) : " إدارة  
الجودة الشاملة: الاتجاهات العالمية  
الإدارية الحديثة" ، مكتبة الشريف ماس  
للنشر ، القاهرة .
  - ١٦- ماهر ابو المعاطى على )  
(٢٠٠٥) : " التخطيط الاجتماعى فى  
مجالات الرعاية الاجتماعية والتنمية

٢٣- لبنى محمود سنوسى (٢٠٢١)

: " الإدارة الرشيقة وانعكاسها على تحسين  
جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية  
المصرية " , مجلة بني سويف لعلوم  
التربية البدنية والرياضية , مجلد ٤ , عدد ٨  
, كلية التربية الرياضية , جامعة بني  
سويف , مصر .

٢٤- وائل عبدالعزيز يوسف (٢٠٢٠)

: " فعالية برامج الرعاية الاجتماعية  
الأهلية وتحقيق العدالة الاجتماعية  
للمعاقين حركيا " , مجلة كلية الخدمة  
الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية  
, العدد ١٩ , كلية الخدمة الاجتماعية ,  
جامعة الفيوم .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 1- Ally Behavior, and Activism  
Attitudes ( 2020 ) : " Social  
Work, Social Justice, and the  
Causes to Which We Are  
Called:" , Ph.D , University of  
Denver , United States -  
Colorado.
- 2- Adams Robert (1998):  
"quality social work Malaysia"  
, Macillan.
- 3- 3- Richard Hoefler (2015) : "  
Advocacy Practice for Social  
Justice" , Oxford University  
Press .
- 4- Karla-Monique Veal ( 2020 )  
: " Perception of Social  
Justice in Child Welfare Social  
Work Practice- a  
Phenomenologic" , Ph.D ,

الشاملة " , الطبعة الاولى , مكتبة زهراء  
الشرق , القاهرة .

١٧- محمد عبدالرحمن حسن ( ٢٠٢٠ )

: " العدالة الاجتماعية كمدخل غي  
التخطيط لتطوير خدمات الرعاية الصحية  
لفقرءا الحضرة " , مجلة كلية الخدمة  
الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية  
, العدد ٢١ , كلية الخدمة الاجتماعية ,  
جامعة الفيوم .

١٨- مجمع اللغة العربية (٢٠٠١) :

" المعجم الوجيز " , المطابع الأميرية ,  
القاهرة .

١٩- منار حبيب محمد ( ٢٠٢١ ) :

تأثير مبادئ إدارة الجودة الشاملة على  
تطوير أداء العاملين: دراسة ميدانية على  
جامعة الشام الخاصة في اللاذقية " مجلة  
جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية ,  
مجلد ٤٣ , عدد ١ , جامعة البعث ,  
سوريا.

٢٠- موسى ابن البار (٢٠٢١) :

دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين  
جودة أداء العاملين بمديرية الإدارة  
المحلية بولاية المسيلة " , مجلة أبحاث  
ودراسات التنمية , مجلد ٨ , عدد ١ ,  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم  
التسيير , جامعة محمد البشير الإبراهيمي ,  
الجزائر.

٢١- منير البعلبكي ( ١٩٨٢ ) :

المورد إنجليزي عربي " , بيروت , مكتبة  
لبنان .

٢٢- ناهد رمزي (٢٠٠٣) :

التفاوتات الإقليمية والفجوة النوعية في  
التعليم " , العدالة الاجتماعية في التعليم  
الأساسي , المجلد الأول , المركز القومي  
للبحوث الاجتماعية والجنائية.

العدالة الاجتماعية كمدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين  
بالأجهزة التخطيطية النوعية  
ميرفت أبو الغيط عبد المعز

---

المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية  
العدد الثلاثون المجلد الأول يونيو ٢٠٢٥ م

---

Northcentral University ,  
California.

