



جامعة الفيوم
كلية الخدمة الاجتماعية
قسم التنمية والتخطيط

الثقة التنظيمية وتحقيق التمكين للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات الاجتماعية

Organizational Trust and the Achievement Empowerment to Social Worker`s in Social Institutions

ضمن مقتضيات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الخدمة
الاجتماعية

إعداد

هبة محمد عبد الوهاب سعيد

مدرس مساعد بقسم التنمية والتخطيط

إشراف

أ.م.د/ هاشم مرعي هاشم أ. د/ قوت القلوب محمد فريد

أستاذ التنمية والتخطيط المساعد أستاذ التنمية والتخطيط

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

٢٠٢٠م / ١٤٤٢هـ



- أولاً : ملخص الدراسة باللغة العربية .
- ثانياً : ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية .



ملخص الدراسة باللغة العربية:

تتعلق الدراسة الراهنة من المشكلات والسلبيات التي تعاني منها المؤسسات المختلفة التي ظلت لعقود طويلة أسيرة المركزية الشديدة، وهزيمة المستويات وتعديدها، وطول خطوط الاتصال الرسمية، وسرية المعلومات، ومحدودية الصلاحيات التي تمنح للعاملين؛ لذلك لابد من بناء المؤسسات العصرية الممكنة والتي تعتمد التمكين فلسفة ومنهجاً في إدارة العنصر البشري فيها، لأن التمكين والثقة يقدمان العديد من المميزات سواء للعاملين أو للمؤسسة تتطوي في مجملها على نجاح تطبيق معايير التميز ما دامت تعتمد المؤسسة على مشاركة العاملين وتمكينهم. وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية ومؤشراتها (السياسات الإدارية- القيم التنظيمية- فرص الابداع وتحقيق الذات- المعلومات المتاحة في التنظيم- الثقة في الرئيس المباشر- الثقة في الزملاء- الثقة في الادارة العليا) وبين مؤشرات التمكين (الاتصال- تفويض السلطة- التحفيز- التدريب- العمل الجماعي)، كما هدفت الدراسة إلى تحقيق هدف آخر هو التوصل لنموذج لتحقيق التمكين للأخصائيين الاجتماعيين في إطار الثقة التنظيمية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي فيكون مجتمع الدراسة من الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية التضامن الاجتماعي بالفيوم ولداراتها الفرعية، وبلغ عددهم ٦٧ أخصائي، واعتمدت على استمارة القياس كأداة لجمع

البيانات من المبحوثين. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: (١) قبول صحة الفرض العام للدراسة، ومؤداه: توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية وتحقيق التمكين للأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات الاجتماعية بنسبة ٦٩,٥٦%. (٢) توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات الثقة التنظيمية (الثقة في الرئيس المباشر- الثقة في الزملاء- الثقة في الإدارة العليا) وبين مؤشرات التمكين بنسبة ٦٨,١٦%. (٣) توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات الثقة ومعوقات تطبيق تمكين الاخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات الاجتماعية بنسبة ٦٨,٢٨%. (٤) توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مؤشرات الثقة ومقترحات للتغلب على معوقات تطبيق التمكين للأخصائيين بالمؤسسات الاجتماعية بنسبة ٧٠,٥٠%. (٥) توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين وسائل تعزيز الثقة التنظيمية وبين مؤشرات التمكين (تفويض السلطة- العمل الجماعي- التدريب- الاتصال- التحفيز) بنسبة ٦٧,٦٢%.

الكلمات الافتتاحية: الثقة التنظيمية- التمكين الإداري .