

المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي
للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى

**Social Responsibility and Its Relationship to Organizational
Creativity
of Employees in Homeless Children's Institutions**

دكتورة / أسماء محمد أحمد حسين على
مدرس بقسم العمل مع المجتمعات والمنظمات
كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

ملخص الدراسة

يصف هذا البحث المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ، وعليه فهذا البحث يهدف إلى رصد واقع المسؤولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ، تحديد مستوى تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ، تحديد العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ، تحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ، تحديد مقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ، وأن أكثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية ارتباطاً بتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى تمثلت في المشاركة والعمل التعاوني، ثم الولاء والانتماء، وأخيراً الاهتمام والوعي، وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردي قوي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه.

الكلمات الدالة : المسؤولية الإجتماعية ، الإبداع التنظيمي ، مؤسسات أطفال بلا مأوى

Abstract

This research describes social responsibility and its relationship to organizational creativity of workers in institutions for homeless children. Accordingly, this research aims to monitor the reality of social responsibility of workers in institutions for homeless children, determine the level of achieving organizational creativity of workers in institutions for homeless children, determine the relationship between social responsibility and achieving organizational creativity of workers in institutions for homeless

children, determine the difficulties facing the contributions of social responsibility in achieving organizational creativity of workers in institutions for homeless children, determine proposals to activate the contributions of social responsibility in achieving organizational creativity of workers in institutions for homeless children , The study concluded that there is a statistically significant direct relationship at a significance level of (0.01) between social responsibility and achieving organizational creativity of workers in institutions for homeless children , The dimensions of social responsibility most closely related to achieving organizational creativity for workers in institutions for homeless children were represented in the following : participation and cooperative work, then loyalty and belonging, and finally interest and awareness , This may be due to the existence of a strong direct relationship between these dimensions and that they came to express what the study aims to achieve.

أولاً : مدخل مشكلة الدراسة

تعتبر ظاهرة أطفال بلا مأوى من الظواهر الإجتماعية التي إنتشرت في كل المجتمعات والآخذة في النمو على مستوى العالم ككل ، حيث أن هذه الظاهرة تعكس أشكالاً للمخاطر المتعددة التي تهدد أمن وسلامة المجتمعات ومنها تحول هؤلاء الأطفال إلى عناصر منحرفة تمثل خطورة أكبر على المجتمع ، لذا فإن طريقة المعاملة مع هؤلاء الأطفال بمثابة عملية بنائية أساسية في المجتمع واستثمار لطاقته البشرية ، وعليه لابد من الإتجاه لتوفير أفضل فرص من الرعاية والتوجيه وعلى مؤسسات رعاية أطفال بلا مأوى أن تقوم بتقديم كل أوجه وأفضل الرعاية الإجتماعية التي تخدم أطفال بلا مأوى وذلك من خلال الجهود التي يجب أن تبذل من قبل المسؤولين والعاملين الذين تقع عليهم المسؤولية الإجتماعية تجاه هؤلاء الأطفال والإهتمام بهم لمساعدتهم على تلبية إحتياجاتهم وتقديم كل أوجه الرعاية الإجتماعية لهم (القاضي واخرون ، ٢٠١٩ ، ص.٦٩).

وذلك باعتبار أن هذه المؤسسات احد أشكال نظام الرعاية المؤسسية البديلة للأطفال الذين يعانون من الحرمان الاسرى أو يتعرضون لمخاطر عديدة والغرض الاساسى لتلك المؤسسات هو توفير أوجه الرعاية المختلفة لهؤلاء الأطفال المعرضين للخطر من الجنسين ومساعدتهم على مواجهة المشكلات التي يعانون منها (حسانين ، ٢٠٢٠ ، ص.٦٨٣).

ومن ثم فإن هذه المؤسسات ذو أهمية نظراً لإهتمامها بهؤلاء الأطفال الذين يحتاجون إلى رعاية واهتمام وفهم مؤسسى ومجتمعى على من ناحية ، كما تحتاج إلى توعية عالية أيضاً بإحتياجاتها ومشكلاتها من ناحية أخرى ، فإن المسؤولية الإجتماعية من قبل هذه المؤسسات مسئولية جسيمة لا فرار منها خاصة لفئات الأطفال الذين قد يتعرضون لظروف إجتماعية وإقتصادية لا تؤهلهم للعيش الكريم فى أسرهم (حسين ، ٢٠٠٢ ، ص.٣).

فقد أكدت دراسة محمد (٢٠١١) إلى أنه يجب أن تبذل كافة الجهود لتقديم الرعاية الاجتماعية لاطفال بلا مأوى فى المؤسسات الايوائية مثل توفير مجموعة من البرامج والخدمات التي تشبع احتياجات هؤلاء الاطفال وتساهم بشكل ايجابى فى تحقيق التنشئة السليمة وتوفير الفرص الطبيعية للنمو ، بالإضافة إلى أهمية توافر الخبرات اللازمة لوضع وتصميم البرامج اللازمة للاطفال ، مع توفير الامكانيات المناسبة فى المؤسسات الايوائية لتنفيذ كل البرامج والانشطة التي يجب تقديمها لاطفال بلا مأوى.

وأوصت دراسة Makuu (2019) بضرورة تبني نهج جديد شامل لتلبية احتياجات الرعاية والحماية الاجتماعية لهؤلاء الاطفال.

ان نجاح هذه المؤسسات يعتمد على مدى قدرتها فى إحتواء أعضائها العاملين بها ودفعهم إلى بذل الجهود الكبيرة فى سبيل تحقيق أهدافها وذلك لن يتحقق دون تمكينهم بما يجعلهم قادرين على العمل لصالح المؤسسة من خلال أداء مسؤولياتهم الإجتماعية وواجباتهم الملقاة على عاتقهم وإبداعهم فى العمل (عيران ، ٢٠٠٨ ، ص.١٥).

فقد اثبتت نتائج دراسة (Crawley 2007) أن كفاءة تقديم الخدمات المقدمة للاطفال بالمؤسسات الايوائية يتطلب توفير موارد بشرية وفريق عمل متكامل وكفاء قادر على أداء مسؤولياته الموكلة إليه على أكمل وجه ممكن وتقديم خدمات بطريقة خاصة.

وعليه تعتبر المسؤولية الإجتماعية ضرورة إنسانية ومطلباً اساسياً ، حيث تساعد العاملين على مسايرة التقدم والتغير الهائل فى كافة المجالات وإعدادهم ليكونوا قادرين على القيام بأدوارهم على أكمل وجه للمساهمة فى تقدم ورقى المؤسسة والمجتمع ، فمستوى نضج الفرد ونموه يقاس بمستوى مسؤولياته تجاه ذاته وتجاه المؤسسة التى يعمل بها وتجاه المجتمع المحيط (Moore S, L. 2009 , p.82)

فالمسؤولية الاجتماعية أصبحت ضرورة فى الوقت الراهن لما لها من فوائد مادية ومعنوية تعود على المؤسسة وتساهم فى بقائها ونجاحها وتطورها ، تتجلى فوائدها فى تحسين صورة المؤسسة فى المجتمع ، وترسيخ المظهر الإيجابى لدى المستفيدين والعاملين ، تحسين مناخ العمل السائد فى المنظمة ، نشر التعاون والترابط بين مختلف الاطراف ، المردود المالى والاداء المتطور ، القبول الاجتماعى والعلاقة الايجابية مع المجتمع ، دعم العلاقات فى مكان العمل ، وتوفير الرعاية الاجتماعية وزيادة الرضا والولاء بين العاملين ومساعدتهم فى خلق سلوك ايجابى فى المؤسسة يدعم إيمانهم

وقبولهم بقيم المنظمة وأهدافها ، ويزيد من تحفيزهم لبذل قصارى جهدهم فى المؤسسة (الغالبى ، العامرى ، ٢٠٠٨ ، ص.٥٢).

فقد توصلت دراسة **حسين والجميل (٢٠٠٩)** إلى أن هذا المفهوم يعد من المفاهيم التى نالت إهتمام بعض المؤسسات وبينت أن هنالك العديد من الابعاد الخاصة بالمسئولية الاجتماعية تجاه العاملين ، إذ يجب على المؤسسات الانتباه إلى هذه الأبعاد والاخذ بها لأنها تحقق أهداف العاملين والمؤسسة ككل وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمؤسسة التى يعملون بها.

كما أكدت دراسة **Slavova , Bankova (2015)** على أهمية تحسين صورة المؤسسة مع ضرورة التزام العاملين بالمسئولية الاجتماعية تجاه الفئات التى تهتم بها وتجاه المؤسسة ككل.

وتتجلى أهمية المسئولية الاجتماعية للعاملين فى زيادة الدافعية والعمل كفريق وتقليل النزاعات الداخلية وإزالة الممارسات اللا اخلاقية داخل المؤسسة ، اما على مستوى المجتمع تساعد على الترويج الإجتماعى للمؤسسة وتحسين تعاونها مع المؤسسات الأخرى ، علاوة على المساهمة فى سد احتياجات المجتمع ومتطلباته المعيشية ، إضافة إلى خلق فرص عمل جديدة من خلال إقامة مشاريع خيرية واجتماعية ذات طابع تنموى (التركستانى ، ٢٠٠٨ ، ص.٢٧).

وتنقسم المسئولية الاجتماعية للمؤسسة الى قسمين الأول المسئولية الداخلية وهى تشير الى السلوك المسئول بيئياً واجتماعياً المرتبط بالعاملين والمعدات المستخدمة داخل المؤسسة وهى تعبر عن الاهتمام بصحة وسلامة العاملين ، وتدريبهم ومشاركتهم فى المؤسسة ، وتكافؤ الفرص وعلاقات العمل الطيبة وبعض ممارسات الحوكمة داخل المؤسسة ، والقسم الاخر المسئولية الخارجية فهى تعرف بأنها دعم الأنشطة المجتمعية

والاجتماعية منها والثقافية وكذلك تنمية المجتمع وما يتعلق به من قضايا ومشكلات)
محمد ، ٢٠١٨ ، ص.١٨)

والمسئولية الاجتماعية تستخدم كفرصة لنجاح وتقدم المؤسسة وذلك من خلال أن
تقوم المؤسسة بتحليل الفرص المرتبطة بالمسئولية الاجتماعية بنفس الطريقة التي تحلل
بها الخيارات الرئيسية لعملها ، وبالتالي ينبغي على المؤسسات عدم التركيز على نقاط
التوتر بينها وبين المجتمع ، وإنما تحديد نقاط التقاطع واختيار قضايا اجتماعية معينة
لمواجهتها
(Demetriades , k. Auret , C , 2014
, p.1)

أما عن أبعاد المسئولية الاجتماعية تتمثل في الاهتمام وهو أن كل عضو من
الأعضاء الموجودين بالمؤسسة له نصيب من الرعاية والاهتمام به ، والمشاركة والعمل
التعاونى وهو بذل كل فرد من الأفراد العاملين بالمؤسسة قصارى جهدهم فى أي عمل
يكلفون به لتحسنه وإخراجه على أكمل وجه ، وأخيراً الولاء والانتماء وهو تحقيق مستوى
عالى من ولاء وانتماء العاملين تجاه المؤسسة التي يعملون بها وخدمتها تحقيقاً لأهدافها
(محمد ، ٢٠١٨ ، ص.ص ١٨ : ١٩).

وترى الباحثة أن المؤسسات الايوائية تعد واحدة من أهم هذه المؤسسات التي فى
حاجة ضرورية إلى جهود ابداعية من قبل العاملين بها تساعد على تقديم أفضل رعاية
اجتماعية للأطفال ضماناً لبقائها واستمراريتها فعلينا أن نغير من أساليب عملها التقليدية
وتنتهج منهاجاً إبداعياً يتيح لها القدرة على المنافسة والتميز فى مواجهة كافة المشكلات
التي تتعرض لها سواء المتعلقة بوضع وتصميم وتنفيذ البرامج والانشطة التي يجب أن
تقدم لاطفال بلا مأوى أو المشكلات المتعلقة بعدم توافر الإمكانيات والوسائل المناسبة
 لتنفيذ الأنشطة مع الأطفال وغيرها.

ونجاح هذه المؤسسات فى قدرتها على الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية المتاحة بكفاءة وفعالية ، يتوقف على تنمية روح الإبداع فيهم (خيرة ، ٢٠١٥ ، ص١٠) ، حيث أشارت دراسة أحمد (٢٠١٤) إلى أن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل الأكبر للجنس البشرى لحل الكثير من المشكلات التى تواجهه ، كما أشارت إلى أن الفرد المبدع يعتبر ثروة تفوق الثروة المادية بل إن الإستثمار فى تطوير العنصر البشرى يعتبر أنجح مصادر الإستثمار.

فقد أصبحت حاجة المؤسسات للإبداع مطلباً ملحاً ومهماً خاصة بالنسبة لتلك المؤسسات التى تسعى إلى التميز فى الأداء والمحافظة على إستمراريتها فى بيئة تنافسية ، إذ تواجهها تحديات متجددة ومتغيرة تتطلب من الادارة العليا تبنى سياسات وإستراتيجيات تتكيف مع هذه التحديات لتحقيق أهداف المؤسسة بالاسلوب الناجح (رجراجة ، ٢٠١٥ ، ص٤٥).

فالابداع فى المؤسسات يعبر عن طرح وتطبيق أفكار مطورة داخل المؤسسة خاصة بالخدمات ، البرامج ، السياسات والاجراءات ، الوسائل والانظمة ، والمؤسسات جميعها فى حاجة إلى الإبداع لاسيما فى ظل الظروف العالمية والدولية الحالية وفى ظل كافة ظروف المؤسسات التى تقضى التغييرات والابداعات المعرفية التكنولوجية والتنظيمية والإدارية (جوهر ، ٢٠١٤ ، ص١٠٤) ، حيث توصلت دراسة حاوى (٢٠١١) إلى أنه على المؤسسة العمل لزيادة ادراك الأفراد العاملين لديها حول أهمية الإبداع فى ايجاد حلول للمشكلات وانشطتها المختلفة.

ويتطلب حل المشكلات التى تواجه المؤسسة إستخدام طرق جديدة إبداعية ولا يتم ذلك إلا بإيجاد الأشخاص المبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التى تساعد على ايجاد طرق جديدة وحلول إدارية سريعة ، ومن هنا ظهر مفهوم الإبداع التنظيمى واعتبر أن

هذا المفهوم أحد المكونات الأساسية داخل المؤسسات الاجتماعية (وحيدة ، ولهى ،
٢٠١٥ ، ص.٤٠٩).

كما أن هناك أهمية للإبداع التنظيمى داخل هذه المؤسسات والتي تتمثل فى أنه
يطور من قدرة العاملين على استنباط الأفكار الجديدة ويساعده فى الوصول للحل الناجح
للمشكلة بطريقة أصلية ، ويسهم فى تحفيز المؤسسات لتكون بيئة ملائمة لإكتشاف
المواهب والعمل على تنميتها من خلال توفير برامج متخصصة ، يودى إلى الإنفتاح
على الأفكار الجديدة والإستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسئوليات لإدارة المخاطر
والتكيف مع المتغيرات ، ويسهم فى تحقيق الذات الإبداعية وتطوير المنتجات الإبداعية
والإسهام فى تنمية المواهب وإدراك العالم بطريقة أفضل (مكناسى ، ٢٠١٧ ، ص.٢٥).

فالإبداع التنظيمى يعتبر سمة من السمات الأساسية التى يجب أن تتوافر فى هذه
المؤسسات ، ومن أهم أسباب حاجة هذه المؤسسات للإبداع ما تعيشه هذه المؤسسات
من ظروف متغيرة ومعقدة فرضت الحاجة إلى الإبداع ، تزايد المشكلات الإدارية
والتنظيمية داخل هذه المؤسسات يفرض التغيير والتطوير الذى يتطلب الإبداع فى إحداثه
، تزايد حدة المنافسة يفرض الحاجة إلى الإبداع لزيادة القدرة التنافسية ، تقنيات
الإتصالات وثورة المعلومات وشبكة الإنترنت وما تتيحه من قدرات غير مسبوقه نتج
عنها العديد من المشكلات التى تواجهها المؤسسات ، الأمر الذى يتطلب الإبداع لحل
هذه المشكلات ، بخلاف أن الإبداع وسيلة للتطوير والتجديد وإبتكار طرق وحلول جديدة
لمشكلات قائمة (العجلة ، ٢٠٠٩ ، ص.٢٠).

وعليه فأن الإبداع التنظيمى يمثل أحد أهم العوامل المهمة فى تطوير المؤسسات
التي تحاول مواكبة التقدم ، وهذا بدوره يحتم على تلك المؤسسات التوجه نحو أساليب

الإبداع التنظيمي لتحقيق أهدافها وأن تتخذ منهاجاً جديداً في عمليات التطوير (طبشبات ، ٢٠٢٠ ، ص.٨٢).

كما كانت أهم نتائج دراسة عوض (٢٠١٣) أن المؤسسات محل الدراسة تطبق عناصر وجوانب الابداع وبدرجة جيدة مما كان له أثراً إيجابياً في التطوير التنظيمي على المستويات جميعها.

ودراسة وهيبة (٢٠١٤) التي توصلت إلى أن الابداع هو جوهر عملية التطوير والتغيير الفعال لاهداف وعمليات اداء العاملين في المنظمات ، وهو مطلب اساسي لمواكبة التطورات والتغيرات والنهوض بالمؤسسات وفي الوقت ذاته لازال الابداع محدوداً ويواجه مجموعة من المعوقات.

وهناك مبادئ تدعم الإبداع التنظيمي كإحترام الأفراد وتشجيعهم وتمييزهم بإتاحة الفرص لهم للمشاركة في القرار وتحقيق النجاحات للمؤسسة ، التخلي عن الروتين واللامركزية في التعامل ، تحويل العمل والنشاط إلى مسئولية والمسئولية إلى طموح ، التطلع إلى الأعلى دائما وينبغي ملاحظة الآخرين وتقويمها أيضاً وأخذ الجيد وترك الرديء لتكون أعمالنا مجموعة من الإيجابيات فالمؤسسات وفق الإستراتيجية الإبتكارية إما تكون قائدة أو تابعة أو نسخة مكررة ، الإنتماء الروحي للمؤسسة حتى تصبح مهام المؤسسة جزءا من مهام الفرد نفسه فيصيبه من نفع ومن ضرر، وإعطاء الأفراد حرية الإفصاح لأية فكرة تتولد وتنمو وتكبر ما دامت في الإتجاه الصحيح وتصب في الأهداف المرتبطة بمجال العمل والمؤسسة (شيخاوى واخرون ، ٢٠١٥ ، ص.٨).

لذلك كان لابد أن يكون لمهنة الخدمة الاجتماعية باعتبارها مهنة لا غنى عنها في كثير من المجالات ومنها مجال أطفال بلا مأوى دوراً أساسياً في تطوير عمل المؤسسات الإجتماعية التي تهتم بهذه الفئة ، ولطريقة تنظيم المجتمع دورا هاما نظرا لما

تملكه من مبادئ واستراتيجيات وتكنيكات وادوات قادرة على التعامل مع مختلف الفئات وذلك من حيث استثمار مؤسسات المجتمع وتنظيماته وتغطية كافة الجهود لخدمة المؤسسات وقائياً وعلاجياً وتنموياً (قاسم وآخرون ، ٢٠٠٥ ، ص.١٧٣).

كما تؤمن طريقة تنظيم المجتمع بالعمل مع المجتمعات والمؤسسات الإجتماعية وربط الحقوق بالواجبات وهو ما يؤكد مبدأ المسؤولية الإجتماعية ، فيتضح دور المؤسسات فى توجيه العاملين بها وتوعيتهم وتبصيرهم بما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات وحثهم على المشاركة لخدمة المؤسسة التى ينتمون إليها وتعديل الإتجاهات السلبية من أجل دعم الإهتمام والمشاركة والعمل التعاونى وديمقراطية الحوار وتدعيم الولاء والإلتزام (كفاوين ، ٢٠٠٩ ، ص.٤٥).

كما أن من مسؤوليات طريقة تنظيم المجتمع المساهمة فى احداث التغيير المطلوب والموجه نحو الاتجاهات والقيم والسلوكيات والسياسات والنظم لدفع المؤسسات الاجتماعية نحو التطور والتقدم والتميز (احمد ، ٢٠١٥ ، ص.١٧٩).

ثانياً : الموجهات النظرية للدراسة

(١) نظرية الدور

تعتمد هذه النظرية بأن سلوك الفرد وعلاقاته الإجتماعية يعتمد على الدور أو الادوار الإجتماعية التى يشغلها ، فضلاً عن أن منزلة الفرد الإجتماعية ومكانته تعتمد على ادواره الاجتماعية ، ذلك أن الدور الإجتماعى ينطوى على واجبات وحقوق اجتماعية ، فواجبات الفرد يحددها الدور الذى يشغله ، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التى ينجزها ويقوم بها ، علماً بأن الفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً واحداً بل يشغل عدة أدوار فى المؤسسة ، وأن الادوار فى المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية بل تكون

مختلفة ، فهناك أدوار قيادية وأدوار وسطية وأدوار قاعدية ، والدور يعد الوحدة البنائية للمؤسسة (الحسن ، ٢٠٠٥ ، ص ١٥٩).

افتراضات نظرية الدور

١. ان الفرد لا يشغل دوراً واحداً وإنما يشغل عدة أدوار ، وهذه الأدوار تكون عادة موجودة فى نظم ومؤسسات المجتمع المختلفة ، وأن الدور الواحد الذى يشغله الفرد ينطوى على جملة واجبات وحقوق.
 ٢. تكون الأدوار فى المؤسسة الواحدة مختلفة إذ أن هناك أدوراً قيادية وأدوراً وسطية وأدوار قاعدية ، وعلى الرغم من اختلاف الأدوار فإنها متكاملة إذ أن كل دور يكمل الدور الآخر فى المؤسسة الواحدة.
 ٣. يمكن تحليل المؤسسة الواحدة إلى أدوار اجتماعية ، ويمكن تحليل الدور الواحد فى المؤسسة إلى واجبات وحقوق اجتماعية.
 ٤. يحدث الصراع بين الأدوار عندما تطلب المؤسسات من الفرد الواحد الذى يشغل فيها أدواراً مختلفة القيام بمهام وواجبات فى نفس الوقت ، والفرد لا يستطيع القيام بذلك للتضارب بين الأوقات أو محدودية قدرات الفرد ، وهنا يقوم الفرد بتنفيذ ما تريده منه المؤسسة ويخفق فى تنفيذ ما تريده منه المؤسسة ، وهذا لا بد أن يعرض الفرد إلى اللوم والعتاب مما قد يسبب تصدع شخصية الفرد وانفصالها وبالتالي عدم قدرة الفرد على التكيف للمحيط أو الوسط الاجتماعى.
 ٥. لكل فاعل اجتماعى دور وظيفى يحدد مسؤوليته الاجتماعىة التى تتمثل فى واجباته وحقوقه وعلاقاته الاجتماعىة أى يحدد سلوكه الفردى والجماعى ، لكن سلوك الفاعل تحدده المعايير الأخلاقية المشتركة التى يعتقد بها الجميع.
- يمكن الاستفادة من نظرية الدور فى**

١. تحديد حقوق وواجبات العاملين بمؤسسات اطفال بلا مأوى المرتبطة بهذا الدور حتى تكون المسؤوليات الإجتماعية واضحة لدى العاملين جميعاً.
٢. معرفة وإدراك العاملين داخل مؤسسات اطفال بلا مأوى بأهمية القيام بالمسئوليات الإجتماعية الموكولة إليهم والتي يجب القيام بها تجاه الأطفال المقيمين داخل هذه المؤسسات والتي تتمثل فى الأدوار والواجبات التي يجب تأديتها على أكمل وجه وتتمثل أبعادها فى الفهم ، المشاركة ، الإنتماء والولاء.
٣. قيام العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى بالإهتمام بهؤلاء الأطفال وتحديد إحتياجاتهم والخدمات التي يحتاجون إليها لإشباع الإحتياجات المناسبة والفعلية لهم.
٤. وحسب نظرية الدور فإن عملية ترسيخ المسؤولية الإجتماعية التي تقوم بها مؤسسات أطفال بلا مأوى هى عملية أساسية متوازنة تأخذ فى إعتبارها جوانب وابعاد المسؤولية الاجتماعية بمختلف انواعها ومجالاتها وهذا يساعد على تكيف العاملين بها وتوافقهم الإجتماعى الذى يدفعهم لتأدية أدوارهم الاجتماعية بشكل متزن يوازى تطلعات وتوقعات المؤسسة والمجتمع المحيط بها.

(٢) نظرية جيلفورد (نظرية السمات لبناء العقل

(الإبداعى)

تشير هذه النظرية إلى نوعين من التفكير هما : التفكير التقارى الذى يمثل الذكاء المستخدم لإيجاد حل واحد صحيح للمشكلة ، والتفكير التباعدى الذى يستخدم لإيجاد حلول متعددة للمشكلة الواحدة وهو ما يقابل الإبداع ، وتشير نظرية جيلفورد إلى أن العملية الإبداعية متعددة العوامل العقلية وأهم هذه العوامل هى الطلاقة والأصالة والمرونة ، (دناوى ، ٢٠٠٨ ، ص ٥٥) ، وقد تمكن جيلفورد من الوصول إلى أهم القدرات الإبداعية للنشاط العقلى للإبداع والتي تتوزع على ثلاث مظاهر أساسية :

- **مظهر استقبالي** : وهو القدرة على استقبال المنبهات من الحواس والخبرات ويتولد لديه نتيجة لذلك الحساسية للمشكلات.
 - **مظهر انتاجي** : حيث يظهر ذلك فى انتاجات ابداعية له مميزات خاصة وهنا تظهر القدرات الثلاثة الطلاقة ، الاصاله ، المرونة.
 - **مظهر تقييمي** : ويظهر ذلك فى تقدير الفرد لما يقوم هو بإنتاجه أو ينتجه الآخرون ومقياس التقدير هذا يكون ذاتياً فى ذهن الفرد.
- ويتضح من ذلك أن القدرات الأساسية التى تساعد على الأبداع فى مختلف المجالات تتوفر لدى معظم الناس بدرجات متفاوتة وأهم هذه القدرات :
- أ- **الطلاقة** : وهى تعبر عن الفرد الذى ينتج عدداً كبيراً من الأفكار خلال وحدة زمنية معينة ، وبالتالي تكون لديه الطلاقة فى التفكير والتصورات فى زمن قياسى بالنسبة للآخرين ، وهناك أربعة عوامل للطلاقة :
- طلاقة الكلمات : سرعة إنتاج الكلمات والوحدات التعبيرية المنطوقة وإستحضارها بصورة تناسب الموقف.
 - طلاقة التداعى : سرعة إنتاج كلمات أو معانى ذات خصائص محددة ومميزة.
 - طلاقة الأفكار : سرعة إصدار أعداد كبيرة من الأفكار لموقف واحد ويركز على عدد الإستجابات.
 - طلاقة التعبير : سهولة التعبير والصياغة للأفكار فى كلمات بحيث تربط بينها وتجعلها متلائمة مع بعضها.
- ب- **المرونة** : وتعبر عن القدرة الفعلية للفرد على تغيير اتجاهات تفكيرية لأكثر من اتجاه وعدم التجمد أو الإصرار على اتجاه معين ، وهناك نوعان من المرونة :

- مرونة التكيف : وتتصل بقدرة الشخص على تغيير اتجاهه العقلى فى التفكير ، أى إعادة بناء وتنظيم وترتيب عناصر المشكلة التى تفرضها طبيعة الظروف أو الإمكانيات المحيطة.
- مرونة التلقائية : وهى إمكانيات الفرد فى تغيير تفكيره بسهولة وسرعته نحو إنتاج أفكار أخرى متحرراً من القيود متخذاً عدة اتجاهات بدلاً من اتجاه واحد فى التفكير.
- ج- الأصالة : والمقصود بها هو السلوك المبتكر والمناسب الذى يحقق الهدف المنشود بدرجة عالية من الرضا ، فيعتبر سلوك إبداعياً أصيلاً (هلال ، ٢٠٠٨ ، ص ٩٨).

يمكن الاستفادة من نظرية جيلفورد فى

١. أنه يمكن استثارة العاملين بمؤسسات اطفال بلا مأوى فى إبراز خصائصهم الإبداعية وهى الأصالة والطلاقة والمرونة عند ممارسة العمل بما يمكنهم من أداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية وتقديم الرعاية المناسبة للأطفال.
٢. تشجيع العاملين بمؤسسات اطفال بلا مأوى على الإستمرار فى إنتاج عدداً كبيراً من الأفكار خلال فترة زمنية معين حتى تكون لديهم الطلاقة والرغبة القوية فى البحث عن حلول سريعة لمواجهة المشكلات التى تعترض لها هذه المؤسسات وتعوق تقديم الخدمات والبرامج لهؤلاء الأطفال.
٣. يمكن الاستفادة من هذه النظرية فى تحويل الأفكار الجديدة التى يتم طرحها إلى مشاريع وبرامج إبتكارية يتم تنفيذها مع أطفال بلا مأوى تساعد فى تلبية إحتياجاتهم.

ثالثاً : صياغة مشكلة الدراسة

ترى الباحثة أن مؤسسات أطفال بلا مأوى فى حاجة إلى النظر إليها والإهتمام بها لأن هذه المؤسسات ذو أهمية كبيرة لأنها تقع عليها مسئولية كبيرة فى إيواء عدد كبير من الأطفال التى تحتاج إلى الرعاية والإهتمام والفهم من قبل العاملين بهذه

المؤسسات ، كما يتحتم على هذه المؤسسات الإستجابة للظروف والتغيرات التى تعيشها اليوم بإسلوب إبداعى يضمن بقاءها وإستمراريتها ، وعليه فأن هذه المؤسسات يجب أن تجد وتبدع فى الوسائل والأساليب التى تمكنها من تجديد نشاطها والإستفادة من قدراتها فى تقديم أفضل الخدمات والرعاية التى يحتاج إليها الأطفال المقيمين بهذه المؤسسات ، وهى إشارة إلى أهمية الإبداع التنظيمى بداخلها كأحد الأساليب التى تحقق التنمية والإستدامة لها وتحقيقاً لأهدافها.

لذا حددت الباحثة مشكلة الدراسة فى التساؤل الرئيسى التالى "ما طبيعة ومستوى العلاقة بين المسئولية الإجتماعية والإبداع التنظيمى للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى؟".

رابعاً : أهمية الدراسة

١. تحتل قضايا الطفولة مرتبة متميزة فى سلم الاولويات على المستويين الدولى والمحلى ، الامر الذى دعى إلى الاهتمام بجميع الاطفال وخاصة اطفال بلا مأوى ، كما أصبحت مشكلة اطفال بلا مأوى مشكلة قومية تمثل خطورة على المجتمع المصرى ككل ، وكما أشار الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء أن عدد الأطفال المودعين والمستفيدين من الخدمات الإجتماعية التى تقدمها الجمعيات الأهلية المعنية بأطفال بلا مأوى ١٠٢٦٧٩ طفل (الجهاز المركزى للتعبئة والاحصاء ، ٢٠٢١).
٢. تعد المسئولية الاجتماعية فى مهنة الخدمة الاجتماعية إحدى القيم التى يقوم عليها البناء القيمى للمهنة ، كما تعد مبدأ أساسى من مبادئ تنظيم المجتمع الذى يركز على الربط بين مفهومين اساسيين هما الحقوق والواجبات فهى مسئولية متبادلة من العاملين تجاه المؤسسة التى يعملون بها ، ومسئولية المؤسسة فى تلبية احتياجات العاملين بها فى مقابل جهودهم التى يقومون بها تحقيقاً لأهدافها.

٣. كما تعتبر المسؤولية الاجتماعية من أبرز القضايا الإجتماعية والأخلاقية وقيمة تستدعى الاهتمام بها داخل المؤسسات الاجتماعية لما لها من دور هام فى توازن الحياة للفرد فهى تحفظ اخلاقياته وضميره الاجتماعى ، كما أن الايمان بممارسة المسؤولية الاجتماعية يعد جزء من استقرار وبقاء المؤسسات والمجتمعات والافراد والحفاظ على توازنهم.

٤. يعد الابداع التنظيمى أحد اهم المداخل التى تعتمد عليها المؤسسات الآن من أجل تحقيق ميزة تنافسية وتقديم أفضل الخدمات الممكنة ، غير أن الابداع التنظيمى هو أنجح طريقة لتحقيق مستوى متميز من الاداء والمسؤولية الاجتماعية للعاملين بحيث يمكن المؤسسة من التميز والارتقاء إلى درجة المؤسسات المتطورة.

٥. قد تفيد هذه الدراسة فى اثراء البناء النظرى للخدمة الاجتماعية بصفة عامة ولطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية والابداع التنظيمى للعاملين بمؤسسات اطفال بلا مأوى.

خامساً : أهداف الدراسة

١. رصد واقع المسؤولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.
٢. تحديد مستوى تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.
٣. تحديد العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.
٤. تحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.
٥. تحديد مقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.

٦. التوصل إلى آليات تنفيذية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.

سادساً : فروض الدراسة

يتحدد الفرض الرئيسي للدراسة في

" توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى "

وينبثق من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية :

١. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المشاركة والعمل التعاوني وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.
٢. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الاهتمام والوعي وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.
٣. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الولاء والانتماء وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.

سابعاً : مفاهيم الدراسة

تتمثل مفاهيم الدراسة في

١. المسؤولية الاجتماعية.
٢. الإبداع التنظيمي.

(١) المسؤولية الاجتماعية :

تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها مجموع السلوكيات التي تصدر من الفرد كنتيجة لقيمه وعاداته وتنشئته الاجتماعية وسماته الشخصية وتدل على اهتمامه بالمؤسسة التي يعمل بها والمجتمع الذي يعيش فيه وشعوره بالسعادة والرضا نتيجة هذا الاهتمام مما يشجعه على المشاركة في قضايا مجتمعه (فهمي ، ٢٠١٥ ، ص١٧٠).

ويقصد أيضاً بالمسؤولية الاجتماعية بأنها شعور الفرد من تلقاء نفسه بالتزامه بفعل ما يحقق المصلحة نحو الآخرين أسرته ، أقربائه ، جيرانه ، اصدقائه ، زملائه في العمل ، المؤسسة ، المجتمع الذي يعيش فيه (ابو النصر ، ٢٠١٦ ، ص٦٠).

كما تعرف المسؤولية الاجتماعية على انها عملية إدماج للأبعاد الاجتماعية والقانونية والأخلاقية لحقوق الإنسان وفقاً لإستراتيجية أساسية بالتعاون الوثيق مع اصحاب المصلحة فيها وذلك من اجل تحقيق التنمية الإقتصادية وتحسين نوعية الحياة للمؤسسة والمجتمع بأسره (العشرى ، ٢٠١٩ ، ص٨٣).

يمكن للباحثة أن تصيغ مفهوم المسؤولية الاجتماعية إجرائياً في إطار الدراسة الحالية على النحو التالي :

١. التزام مؤسسات اطفال بلا مأوى بتبنى الطريقة التي يحمون بها الأطفال بالمؤسسة.
٢. يقدم هذا الإلتزام من قبل العاملين والمسؤولين بمؤسسات اطفال بلا مأوى.
٣. يهدف هذا الإلتزام إلى تحسين نوعية حياة الاطفال المقيمين بالمؤسسة وتقديم أفضل الخدمات والرعاية الممكنة.
٤. يمكن قياس المسؤولية الاجتماعية من خلال الابعاد التالية : المشاركة والعمل التعاوني ، الإهتمام والوعى ، الولاء والإنتماء.
٥. غرس هذه الابعاد في نفوس العاملين بمؤسسات اطفال بلا مأوى لإدراكهم بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المؤسسة وبالاخص الأطفال المقيمين بالمؤسسة.

(٢) الإبداع التنظيمي :

يقصد بالإبداع التنظيمي خلق قيمة أو إنتاج فكرة جديدة مفيدة سواء كانت تتعلق بإنتاج سلعة أو خدمة أو تتعلق بالوسائل والإجراءات أو تتعلق بالإستراتيجيات والسياسات والبرامج التنظيمية وذلك من قبل أفراد يعملون معاً فى نظام اجتماعى معين (وحيدة ، ولهى ، ٢٠١٥ ، ص.٤١٠).

كما يعرف الإبداع التنظيمي بأنه عملية ذهنية معرفية يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية والبيئة العامة ويتجاوز ما هو مألوف للوصول إلى شئ جديد غير معروف وقد يكون سلعة جديدة أو خدمة جديدة أو أسلوب جديد أو عملية جديدة ويعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة وللمجتمع بصورة عامة (حمود ، ٢٠٠٢ ، ص.٢٠٤).

ويعرف أيضاً الإبداع التنظيمي بأنه المصدر الاساسى لاكتشاف الافكار الجديدة ليساعد على فهم المتغيرات المعاصرة والحديثة وتكوين علاقات وترابطات تختلف عن تلك الموجودة فى التفكير التقليدى حيث يتبع المبدع اساليب تفكير جديدة تربط بين الممارسات الحالية فى الواقع بشكل حديث ومتطور (Yang , Peura , , p.3) 2017.

كما يعرف الإبداع التنظيمي بأنه سلوك انسانى متعدد الابعاد ينتج عنه افكار وافعال ومنتجات تنسم بالتفرد والاصالة وعدم الشبوع ، كما يعرف بانه عملية تساعد الشخص على أن يصبح أكثر حساسية للمشكلات وجوانب النقص والثغرات فى المعلومات وتحديد مواطن الصعوبة والبحث عن حلول (جبر ، ٢٠٠٠ ، ص٢٢).

ويتضمن الإبداع التنظيمي عدة أبعاد تتمثل فى الآتى :

(أ) أصالة الأفكار : قدرة الفرد على إعطاء فكرة جديدة وخارجة عن نطاق المألوف ، وهى الإنتاج غير المألوف الذى لم يسبق إليه أحد وتسمى الفكرة أصيلة

إذا كانت لا تخضع للأفكار الشائعة وتتصف بالتميز وهي القدرة على إنتاج أفكار وإستجابات ماهرة غير مسبوقه فريدة ومفيدة.

(ب) **طلاقة الأفكار** : القدرة على إستدعاء أكبر قدر من الأفكار المناسبة فى فترة زمنية محددة لمشكلة أو موقف معين ، وإيجاد عدد كبير من البدائل بسرعة وسهولة ، أى توليد افكار ومعلومات بسهولة ويسر فى وحدة زمنية معينة عند الإستجابة لمثير معين أو حل مشكلة ما (الحيزان ، ٢٠٠٢ ، ص.٥٧).

(ج) **مرونة الأفكار** : القدرة على التفكير فى أكثر من إتجاه لإنتاج استجابات مختلفة لمشكلة ما وهى قدرة الفرد على إنتاج أفكار متنوعة ليست متوقعة فى العادة حيث يتحول مسار التفكير حسب تغير الموقف ويتغلب الفرد هنا على الجمود ذهنى والتصلب العقلى الذى يبنى على أفكار محددة حيث يغير الفرد الزاوية الذهنية التى ينظر من خلالها للأشياء والمواقف وكما هو ملاحظ فأن الإهتمام هنا منصب على تنوع الأفكار (سرور ، ٢٠٠٢ ، ص.١١٧).

ثامناً : الإجراءات المنهجية للدراسة

(١) منهجية الدراسة :

تنتمى هذه الدراسة وفقاً لأهدافها إلى نمط الدراسات الوصفية التى لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها وذلك فى ضوء قدرة الباحثة التفسيرية للظواهر والمشكلات الاجتماعية. كما أن الدراسات الوصفية تعد من أنسب أنواع الدراسات لموضوع الدراسة الراهنة حيث أنها تركز على رصد وتحليل العلاقة بين المسئولية الاجتماعية (كمتغير مستقل) وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا

مجلة الخدمة الاجتماعية

مأوى (كمتغير تابع) وصولاً إلى آليات تنفيذية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الإطار النظري ونتائج الإطار الميداني للدراسة. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بجمعية رسالة للأعمال الخيرية وفروعها محل الدراسة وعددهم (٧١) مفردة ، وتوزيعهم كالتالي :

جدول رقم (١) يوضح توزيع العاملين بجمعية رسالة للأعمال الخيرية وفروعها مجتمع الدراسة

م	البيان	المحافظة	عدد العاملين
١	جمعية رسالة للأعمال الخيرية فرع حلوان	محافظة القاهرة	١٤
٢	جمعية رسالة للأعمال الخيرية فرع وادي حوف	محافظة القاهرة	١٦
٣	جمعية رسالة للأعمال الخيرية فرع المعادى	محافظة القاهرة	٨
٤	جمعية رسالة للأعمال الخيرية فرع مصر الجديدة	محافظة القاهرة	٤
٥	جمعية رسالة للأعمال الخيرية فرع مدينة نصر	محافظة القاهرة	٦
٦	جمعية رسالة للأعمال الخيرية فرع المهندسين	محافظة الجيزة	٧
٧	جمعية رسالة للأعمال الخيرية فرع الدقى	محافظة الجيزة	٧
٨	جمعية رسالة للأعمال الخيرية فرع ٦ أكتوبر	محافظة الجيزة	٩
٧١	المجموع		

(٢) متغيرات الدراسة ومصادرها :

مجلة الخدمة الاجتماعية

عدد العبارات	المتغير التابع	عدد العبارات	المتغير المستقل
٦	" تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين "	٦	" المسؤولية الاجتماعية "
٦	أصالة الأفكار	٦	المشاركة والعمل التعاوني
٦	طلاقة الأفكار	٦	الاهتمام والوعي
٦	مرونة الأفكار	٦	الولاء والانتماء
٨	الصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى		
٨	مقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى		

وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى التراث النظري والإطار التصوري الموجه للدراسة والدراسات السابقة ذات الصلة بالمشكلة البحثية للدراسة.

(٣) أدوات الدراسة :

تمثلت أدوات جمع البيانات في :

- استبيان للعاملين حول المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى:
- قامت الباحثة بتصميم استبيان للعاملين حول المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى، اعتماداً على الأدبيات النظرية الموجهة للدراسة، وكذلك الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بالمشكلة البحثية للدراسة.
- اشتمل استبيان العاملين على المحاور التالية: البيانات الأولية، وأبعاد المسؤولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى، وأبعاد تحقيق الإبداع التنظيمي

للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى، والصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى، ومقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.

- اعتمد استبيان العاملين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).
- للتحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبيان العاملين قامت الباحثة بالإطلاع علي الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة. ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية، وذلك لتحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية والمتمثلة في: (المشاركة والعمل التعاوني، والاهتمام والوعي، والولاء والانتماء)، وتحديد أبعاد تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين والمتمثلة في: (أصالة الأفكار، وطلاقة الأفكار، ومرونة الأفكار). ثم تم عرض الأداة على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات وارتباطها بأبعاد الدراسة، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية ويمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.
- اعتمدت الباحثة في حساب ثبات استبيان العاملين على استخدام معامل ثبات (ألفا- كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠)

مفردات من العاملين بجمعية رسالة للأعمال الخيرية وفروعها (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وبلغ معامل الثبات (٠.٩١١) وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.

- كما أجرت الباحثة ثبات إحصائي لاستبيان العاملين باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من العاملين بجمعية رسالة للأعمال الخيرية وفروعها (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الأداة (٠.٨٤٥)، كما بلغت قيمة معامل الثبات (٠.٩١٦)، ويشير ذلك إلى تمتع معاملات الثبات بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

(٤) تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة :

يمكن تحديد مستوى أبعاد استبيان العاملين باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، وتم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣-١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٣/٢ = ٠.٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ، وذلك كما يلي :

جدول رقم (٢) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤

(٥) أساليب التحليل الكيفي والكمي :

تم جمع البيانات في الفترة من ١/٨/٢٠٢٤م إلى ٥/٩/٢٠٢٤م ، واعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية :

- أسلوب التحليل الكيفي : بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي : تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا-كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد التباين بين المجموعات.

تاسعاً : نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها :

المحور الأول : وصف العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى مجتمع الدراسة :

جدول رقم (٣) يوضح وصف العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى مجتمع الدراسة

(ن=٧١)

م	المتغيرات الكمية	س	Σ	م	المؤهل العلمي	ك	%
١	السن	٣٠	٤	١	مؤهل جامعي	٤٩	٦٩
٢	عدد سنوات الخبرة	٦	٢	٢	دبلوم دراسات عليا	٥	٧

مجلة الخدمة الاجتماعية

م	النوع	ك	%	٣	ماجستير	٩	١٢.٧
١	ذكر	٣٣	٤٦.٥	٤	دكتوراه	٨	١١.٣
٢	أنثى	٣٨	٥٣.٥				
	المجموع	٧١	١٠٠		المجموع	٧١	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن :

- متوسط سن العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى (٣٠) سنة، وانحراف معياري (٤) سنوات تقريباً.
- متوسط عدد سنوات خبرة العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى في مجال العمل (٦) سنوات، وانحراف معياري سنتان تقريباً.
- أكبر نسبة من العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى إناث بنسبة (٥٣.٥%)، بينما الذكور بنسبة (٤٦.٥%).
- أكبر نسبة من العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى حاصلين علي مؤهل جامعي بنسبة (٦٩%)، يليها ماجستير بنسبة (١٢.٧%)، ثم دكتوراه بنسبة (١١.٣%)، وأخيراً دبلوم دراسات عليا بنسبة (٧%).

المحور الثاني : أبعاد المسؤولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى :

(١) المشاركة والعمل التعاوني :

جدول رقم (٤) يوضح المشاركة والعمل التعاوني

(ن=٧١)

م	العبارات	الاستجابات	المتوسط	الانحراف	الترتيب
---	----------	------------	---------	----------	---------

مجلة الخدمة الاجتماعية

	المعياري	الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		
			%	ك	%	ك	%	ك	
٤	٠.٦٣	٢.٤٦	٧	٥	٣٩.٤	٢٨	٥٣.٥	٣٨	١ أشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحديد الخدمات التي يحتاج إليها الأطفال
٢	٠.٤٩	٢.٧	١.٤	١	٢٦.٨	١٩	٧١.٨	٥١	٢ أتعاون مع زملائي في تحديد أسباب المشكلات التي يمر بها الأطفال
١	٠.٥٤	٢.٧٢	٤.٢	٣	١٩.٧	١٤	٧٦.١	٥٤	٣ أشارك في تدريب الأطفال على ممارسة بعض الأنشطة كوسيلة لشغل أوقات فراغهم
٥	٠.٧١	٢.٤٤	١٢.٧	٩	٣١	٢٢	٥٦.٣	٤٠	٤ أشارك في المبادرات التي تحسّن من ظروف العمل بالمؤسسة
٣	٠.٥٢	٢.٧	٢.٨	٢	٢٣.٩	١٧	٧٣.٢	٥٢	٥ أتيح الفرصة للحوار مع الأطفال حول كيفية انجاز أعمالهم بطريقة جيدة
٦	٠.٧٥	٢.٢١	١٩.٧	١٤	٣٩.٤	٢٨	٤٠.٨	٢٩	٦ أساهم في إعداد برامج تأهيلية تساعد على دمج الأطفال بأسرهم
مستوى مرتفع	٠.٤٤	٢.٥٤	المشاركة والعمل التعاوني ككل						

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المشاركة والعمل التعاوني كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أشارك في تدريب الأطفال على ممارسة

بعض الأنشطة كوسيلة لشغل أوقات فراغهم بمتوسط حسابي (٢.٧٢)، يليه الترتيب الثاني أتعاون مع زملائي في تحديد أسباب المشكلات التي يمر بها الأطفال بمتوسط حسابي (٢.٧) وبانحراف معياري (٠.٤٩)، ثم الترتيب الثالث أتيح الفرصة للحوار مع الأطفال حول كيفية انجاز أعمالهم بطريقة جيدة بمتوسط حسابي (٢.٧) وبانحراف معياري (٠.٥٢)، وأخيراً الترتيب السادس أساهم في إعداد برامج تأهيلية تساعد على دمج الأطفال بأسرهم بمتوسط حسابي (٢.٢١) ، وهذا يتفق مع دراسة **مارتينيك وسشيلنج (2001) Martinek & Schilling** التي توصلت أن العاملين بالمؤسسات الاجتماعية قادرين على تحقيق الأهداف المطلوبة من خلال عوامل الإحترام المتبادل ، المشاركة والتعاون ، الجهد والأدوار المبذولة ، ضبط النفس ، التوجيه الذاتى ومسعد الآخرين من زملائهم فى العمل ، وهذا يتفق مع نظرية الدور كموجه نظري للدراسة والتي أكدت على أن لكل فرد اجتماعى دور وظيفى يحدد مسئوليته الاجتماعية التي تتمثل فى واجباته وحقوقه وعلاقاته الاجتماعية أى يحدد سلوكه الفردى والجماعى ، معرفة وإدراك العاملين داخل المؤسسات بأهمية القيام بالمسئوليات الاجتماعية الموكولة إليهم ، وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لمستوى المشاركة والعمل التعاوني كأحد أبعاد المسئولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى بلغ (٢.٥٤) وهو معدل مرتفع ، وهذا يدل على وجود المساهمة والمشاركة الفعالة من العاملين بالمؤسسة مما يشكل للعاملين الشعور بالمسئولية الاجتماعية تجاه الأطفال المقيمين بالمؤسسة فيما يتعلق بكل الأنشطة والمهام التي تقوم بها المؤسسة لخدمة هؤلاء الأطفال سواء كانت هذه المشاركة بين العاملين بعضهم البعض فى أى عمل جماعى يكلفوا به كالتعرف على المشكلات والإحتياجات التي تواجه الأطفال بالمؤسسة مع تحديد أسبابها والعوامل التي أدت إلى ظهورها والعمل على حلها من خلال تقديم الخدمات التي تساعد هؤلاء الأطفال على إشباع إحتياجاتهم الفعلية ومواجهة مشكلاتهم وتعاونهم فى

مجلة الخدمة الاجتماعية

تحديد أهم الأنشطة التي تساعد الأطفال في شغل أوقات فراغهم واستثمارها ، أو المشاركة بين العاملين والأطفال كفتح قنوات للحوار والنقاش معهم حول الطرق التي تساعد على أداء واجباتهم واعمالهم الخاصة وكيفية الإنتهاء بها.

(٢) الاهتمام والوعي :

جدول رقم (٥) يوضح الاهتمام والوعي

(ن=٧١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠.٤٨	٢.٧٣	١.٤	١	٢٣.٩	١٧	٧٤.٦	٥٣	أهتم بتبادل الخبرات والمعلومات مع زملائي في العمل	١
٥	٠.٥٧	٢.٦٢	٤.٢	٣	٢٩.٦	٢١	٦٦.٢	٤٧	أهتم بالحصول على دورات تدريبية لتدعيم قدراتي على تحمل مسئوليات العمل	٢
٤	٠.٥٩	٢.٦٣	٥.٦	٤	٢٥.٤	١٨	٦٩	٤٩	أتابع الحالة الصحية للأطفال عند تعرضهم لأي أمراض أو إصابات	٣
٦	٠.٨١	٢.١٧	٢٥.٤	١٨	٣٢.٤	٢٣	٤٢.٣	٣٠	أسعى إلى فتح قنوات اتصال فعالة بين مؤسستي والمؤسسات الأخرى	٤
١	٠.٤٣	٢.٨	١.٤	١	١٦.٩	١٢	٨١.٧	٥٨	أهتم بمعرفة المشكلات التي تواجه الأطفال للتعامل معها	٥
٣	٠.٦١	٢.٦٦	٧	٥	١٩.٧	١٤	٧٣.٢	٥٢	أحرص على إكساب الأطفال مهارات اجتماعية جديدة	٦
مستوى	٠.٤	٢.٦	الاهتمام والوعي ككل							

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
مرتفع										

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى الاهتمام والوعي كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أهتم بمعرفة المشكلات التي تواجه الأطفال للتعامل معها بمتوسط حسابي (٢.٨)، يليه الترتيب الثاني أهتم بتبادل الخبرات والمعلومات مع زملائي في العمل بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، ثم الترتيب الثالث أحرص على إكساب الأطفال مهارات اجتماعية جديدة بمتوسط حسابي (٢.٦٦)، وأخيراً الترتيب السادس أسعى إلى فتح قنوات اتصال فعالة بين مؤسستي والمؤسسات الأخرى بمتوسط حسابي (٢.١٧) ، وهذا يتفق مع نتائج دراسة **Cheung , et al (2014)** التي أكدت أن معرفة مشكلات وإحتياجات العملاء يعد واحدة من المسؤوليات والمهام الاجتماعية التي يجب أن يقوم بها العاملين بالمؤسسات الاجتماعية ، وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لمستوى الاهتمام والوعي كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى بلغ (٢.٦) وهو معدل مرتفع ، ويشير ذلك إلى اهتمام العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى بالمهام والمسئوليات المكلفين بها تجاه الأطفال المقيمين بالمؤسسة ، ووعيهم الواضح بأهمية تحملهم لهذه المسئوليات والقيام بها

مجلة الخدمة الاجتماعية

ووعيهم بمعرفة المشكلات التي تواجه الأطفال والتزامهم بالعمل على حلها من خلال إهتمامهم بتبادل المعلومات والخبرات بين بعضهم البعض ، بالإضافة إلى إهتمامهم وحرصهم على مساعدة الأطفال على تنمية قدراتهم من خلال اكسابهم العديد من المهارات الإجتماعية الجديدة ، وتتفق تلك النتائج مع نظرية الدور كموجه نظري للدراسة في ضرورة قيام العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى بالإهتمام بهؤلاء الأطفال وتحديد إحتياجاتهم والخدمات التي يحتاجون إليها لتحقيق أقصى إشباع ممكن للإحتياجات المناسبة والفعلية لهم ، بإعتبار أن كل هذا يعد من الواجبات والأدوار والمسئوليات التي يجب أن يقوم بها العاملين بالمؤسسات الإجتماعية.

(٣) الولاء والانتماء :

جدول رقم (٦) يوضح الولاء والانتماء

(ن=٧١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠.٤١	٢.٨٣	١.٤	١	١٤.١	١٠	٨٤.٥	٦٠	أحرص على القيام بواجباتي قبل المطالبة بحقوقى	١
٣	٠.٣٥	٢.٨٦	-	-	١٤.١	١٠	٨٥.٩	٦١	ألتزم بالدليل الخاص بأخلاقيات وقيم العمل بالمؤسسة	٢
٦	٠.٥٦	٢.٦٥	٤.٢	٣	٢٦.٨	١٩	٦٩	٤٩	أساعد في تنمية الانتماء المجتمعي لدي الأطفال	٣
٥	٠.٤٦	٢.٧٦	١.٤	١	٢١.١	١٥	٧٧.٥	٥٥	أحافظ على موارد المؤسسة من الهدر	٤

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠.٣٤	٢.٨٧	-	-	١٢.٧	٩	٨٧.٣	٦٢	أسعي إلى رفع مكانة وسمعة المؤسسة	٥
١	٠.٣٢	٢.٨٩	-	-	١١.٣	٨	٨٨.٧	٦٣	أعتبر أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها جزءاً من نجاحي الشخصي	٦
مستوى مرتفع	٠.٣	٢.٨١	الولاء والانتماء ككل							

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى الولاء والانتماء كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أعتبر أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها جزءاً من نجاحي الشخصي بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، يليه الترتيب الثاني أسعي إلى رفع مكانة وسمعة المؤسسة بمتوسط حسابي (٢.٨٧)، ثم الترتيب الثالث ألتزم بالدليل الخاص بأخلاقيات وقيم العمل بالمؤسسة بمتوسط حسابي (٢.٨٦)، وأخيراً الترتيب السادس أساعد في تنمية الانتماء المجتمعي لدي الأطفال بمتوسط حسابي (٢.٦٥) ، وهذا يدل على إهتمام العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى بتحقيق مصلحة وأهداف المؤسسة وحرصهم على معرفة حقوقهم وواجباتهم وإعتبار أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يعتبر جزء من نجاحاتهم الشخصية التي يسعون إلى تحقيقها من خلال حرصهم على الإلتزام بالدليل الخاص بأخلاقيات وقيم العمل وسعيهم إلى عدم إهدار موارد المؤسسة والحفاظ عليها وحرصهم على معرفة حقوقهم وواجباتهم والإلتزام بها مما يؤدي إلى زيادة

مجلة الخدمة الاجتماعية

ولاء وإنتماء العاملين للمؤسسة وبالتالي رفع مكانة وسمعة المؤسسة بالمجتمع ووجود إعتراف مجتمعي بها للجهود والأنشطة والبرامج التي تقوم بها من اجل الأطفال المقيمين بها ، مما يدل على أن الشعور بالمسئولية الإجتماعية للعاملين تجاه المؤسسة يتوقف على مدى شعورهم بالولاء والإنتماء لهذه المؤسسة حيث أنه كلما زاد الشعور بالولاء والانتماء للمؤسسة زاد شعورهم بالمسئولية الإجتماعية وبالتالي تقانيمهم فى العمل وبذل قصارى جهدهم لخدمة المؤسسة ، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (عرب ، ٢٠١٨) التي توصلت نتائجها الى ان نسبة الانتماء والولاء محل الدراسة جاءت مرتفعة ، وهذا بدوره يزيد ويدعم من المسئولية الاجتماعية للعاملين بمؤسساتهم.

• مستوى المسئولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ككل :

جدول رقم (٧) يوضح مستوى المسئولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ككل (ن=٧١)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	المشاركة والعمل التعاوني	٢.٥٤	٠.٤٤	مرتفع	٣
٢	الاهتمام والوعي	٢.٦	٠.٤	مرتفع	٢
٣	الولاء والانتماء	٢.٨١	٠.٣	مرتفع	١
	أبعاد المسئولية الاجتماعية ككل	٢.٦٥	٠.٣٣	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى المسئولية الاجتماعية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ككل مرتفع

حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٥) ، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي :

- الترتيب الأول الولاء والانتماء بمتوسط حسابي (٢.٨١) وهو مستوى مرتفع.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- الترتيب الثاني الاهتمام والوعي بمتوسط حسابي (٢.٦) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثالث المشاركة والعمل التعاوني بمتوسط حسابي (٢.٥٤) وهو مستوى مرتفع.

المحور الثالث : أبعاد تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى

(١) أصالة الأفكار :

جدول رقم (٨) يوضح أصالة الأفكار

(ن=٧١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠.٥٥	٢.٥٦	٢.٨	٢	٣٨	٢٧	٥٩.٢	٤٢	أساهم في إنتاج أفكار جديدة أثناء التعامل مع سلوكيات الأطفال	١
٤	٠.٧١	٢.٤١	١٢.٧	٩	٣٣.٨	٢٤	٥٣.٥	٣٨	أستحدث أنشطة غير تقليدية تساعد في تلبية احتياجات الأطفال المقيمين بالمؤسسة	٢
١	٠.٥٨	٢.٥٨	٤.٢	٣	٣٣.٨	٢٤	٦٢	٤٤	أقتع زملائي في العمل بأن أفكارهم الجديدة ستؤدي إلى تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة ككل	٣
٦	٠.٦٧	٢.٣٤	١١.٣	٨	٤٣.٧	٣١	٤٥.١	٣٢	أتميز بحل المشكلات التي تعوق عملي بطريقة غير تقليدية	٤
٥	٠.٦٨	٢.٣٨	١١.٣	٨	٣٩.٤	٢٨	٤٩.٣	٣٥	أسعى إلى تنفيذ أفكار إبداعية متميزة تثير دهشة زملائي في العمل	٥
٣	٠.٥٨	٢.٤٨	٤.٢	٣	٤٣.٧	٣١	٥٢.١	٣٧	أواكب كل ما هو جديد حتى أطور من	٦

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									البرامج التي تنفذها المؤسسة مع الأطفال المقيمين بها	
مستوى مرتفع	٠.٥	٢.٤٦	أصالة الأفكار ككل							

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى أصالة الأفكار كأحد أبعاد تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أقنع زملائي في العمل بأن أفكارهم الجديدة ستؤدي إلى تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة ككل بمتوسط حسابي (٢.٥٨)، يليه الترتيب الثاني أساهم في إنتاج أفكار جديدة أثناء التعامل مع سلوكيات الأطفال بمتوسط حسابي (٢.٥٦)، ثم الترتيب الثالث أواكب كل ما هو جديد حتى أطور من البرامج التي تنفذها المؤسسة مع الأطفال المقيمين بها بمتوسط حسابي (٢.٤٨)، وأخيراً الترتيب السادس أتميز بحل المشكلات التي تعوق عملي بطريقة غير تقليدية بمتوسط حسابي (٢.٣٤) ، ويشير ذلك إلى أن المؤسسة تعتبر مجال خصباً يساعد العاملين على طرح أفكارهم الجديدة أثناء تقديم الخدمات للأطفال المقيمين بالمؤسسة والتي تتمثل في طرح أفكار تتعلق بدراسة سلوكيات الأطفال وكيفية التعامل معها ، مع تحديد وتنفيذ برامج جديدة تواكب العصر وتتناسب مع احتياجات الأطفال والتي تؤدي بدورها إلى تحقيق الاهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها ، وهذا يتفق مع دراسة مكناسي (٢٠١٧) في أن المؤسسة يمكن أن تكون بيئة ملائمة لإكتشاف المواهب والعمل على تمهيتها والإنتحاح

مجلة الخدمة الاجتماعية

على أفكار جديدة أصلية والإستجابة للتحديات والفرص والمسئوليات الإجتماعية ، ويتفق كذلك مع ما أوصت به دراسة (Olszak & Kisielnicki (2016) بضرورة وجود إهتمام وتفعيل متزايد من قبل المؤسسات لتوليد وطرح أفكار جديدة أصيلة ومفيدة تساهم في زيادة فعالية خدماتها وتحقيقاً لبقاءها واستمرارها بالمجتمع.

(٢) طلاقة الأفكار :

جدول رقم (٩) يوضح طلاقة الأفكار

(ن=٧١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠.٥٧	٢.٦٢	٤.٢	٣	٢٩.٦	٢١	٦٦.٢	٤٧	أقترح بدائل سريعة بسهولة لمواجهة مشكلات العمل بالمؤسسة	١
١	٠.٤٨	٢.٦٦	-	-	٣٣.٨	٢٤	٦٦.٢	٤٧	أستثمر خبراتي السابقة في التعامل مع المواقف الجديدة التي تظهر أثناء العمل	٢
٥	٠.٧٥	٢.٣٩	١٥.٥	١١	٢٩.٦	٢١	٥٤.٩	٣٩	أقدم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	٣
٤	٠.٦٧	٢.٤٥	٩.٩	٧	٣٥.٢	٢٥	٥٤.٩	٣٩	أمتلك القدرة على التفكير السريع في الظروف الطارئة المختلفة	٤
٦	٠.٦٧	٢.٣٤	١١.٣	٨	٤٣.٧	٣١	٤٥.١	٣٢	أستطيع تحويل الأفكار الجديدة إلى مشاريع وبرامج إبتكارية منفذة	٥
٣	٠.٦٣	٢.٥١	٧	٥	٣٥.٢	٢٥	٥٧.٧	٤١	أساعد على التفكير الاستراتيجي بشكل مستمر للتطوير من خطط العمل مع الأطفال	٦

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
مستوى مرتفع	٠.٥٢	٢.٥	طلاقة الأفكار ككل							

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى طلاقة الأفكار كأحد أبعاد تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أستاذ خبراتي السابقة في التعامل مع المواقف الجديدة التي تظهر أثناء العمل بمتوسط حسابي (٢.٦٦)، يليه الترتيب الثاني أقتراح بدائل سريعة بسهولة لمواجهة مشكلات العمل بالمؤسسة بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، ثم الترتيب الثالث أساعد على التفكير الاستراتيجي بشكل مستمر للتطوير من خطط العمل مع الأطفال بمتوسط حسابي (٢.٥١)، وأخيراً الترتيب السادس أستطيع تحويل الأفكار الجديدة إلى مشاريع وبرامج إبتكارية منفذة بمتوسط حسابي (٢.٣٤) ، هذا يدل على سعى العاملين بمؤسسات اطفال بلا مأوى إلى استثمار جميع الفرص المتاحة والجديدة أمامهم من خلال توظيف قدراتهم وإمكانياتهم للتعامل مع مشكلات الأطفال مع تقديم أفضل الخدمات وكل أنواع الرعاية الإجتماعية التي يجب أن تقدم لهم وذلك من خلال طرح العديد من الحلول والبدائل التي تساعد على تحقيق ذلك ، وهذا يتفق مع نتائج دراسة طيبشات (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أهمية التخلص من الاجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الافكار والابداع أثناء العمل ، والحرص على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشئون عملهم ، وأهمية حرص الادارة العليا على اكتشاف العناصر الخالقة المبدعة داخل المؤسسة التي يعملون بها.

(٣) مرونة الأفكار :

جدول رقم (١٠) يوضح مرونة الأفكار

(ن=٧١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٦	٠.٦٥	٢.٤٢	٨.٥	٦	٤٠.٨	٢٩	٥٠.٧	٣٦	أحلل أمور وقضايا العمل من عدة زوايا مختلفة	١
٥	٠.٦٥	٢.٥٢	٨.٥	٦	٣١	٢٢	٦٠.٦	٤٣	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة	٢
٤	٠.٦١	٢.٥٢	٥.٦	٤	٣٦.٦	٢٦	٥٧.٧	٤١	لدى القدرة على التكيف السريع مع مواقف العمل الجديدة	٣
١	٠.٣٩	٢.٨٦	١.٤	١	١١.٣	٨	٨٧.٣	٦٢	أحترم الآراء المختلفة المقدمة من قبل زملائي في العمل والاستفادة منها	٤
٣	٠.٥٢	٢.٧	٢.٨	٢	٢٣.٩	١٧	٧٣.٢	٥٢	أدرك بأن المرونة في الأفكار سوف تعزز من أدائي المهني لمسئولياتي الحالية	٥
٢	٠.٥١	٢.٧٣	٢.٨	٢	٢١.١	١٥	٧٦.١	٥٤	أغير موقفي عندما اقتنع بعدم صحته	٦
مستوى مرتفع	٠.٣٧	٢.٦٣	مرونة الأفكار ككل							

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى مرونة الأفكار كأحد أبعاد تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب

المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أحترم الآراء المختلفة المقدمة من قبل زملائي في العمل والاستفادة منها بمتوسط حسابي (٢.٨٦)، يليه الترتيب الثاني أغير موقفي عندما اقتنع بعدم صحته بمتوسط حسابي (٢.٧٣)، ثم الترتيب الثالث أدرك بأن المرونة في الأفكار سوف تعزز من أدائي المهني لمسئولياتي الحالية بمتوسط حسابي (٢.٧)، وأخيراً الترتيب السادس أحلل أمور وقضايا العمل من عدة زوايا مختلفة بمتوسط حسابي (٢.٤٢) ، وهذا يشير إلى أن العاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى يستمعون إلى بعضهم البعض أثناء النقاش والحوار المرتبط بطرح الأفكار الجديدة التي تساعد على العمل ، مع التمتع بالمرونة من قبل العاملين في حالة عدم صحة هذه الافكار ، وهذا يتفق مع نتائج دراسة **John M. Davis 2012** التي أثبتت أن من العوامل التي تمكن المؤسسات المختلفة من ممارسة الإبداع المرونة في تقديم الأفكار واحترام الأفكار التي يتم طرحها ، وأن المؤسسات يجب أن تسعى إلى تمكين الإبداع والإبتكار من خلال العمل التعاوني والمرونة الكافية في طرح الأفكار المتنوعة وعدم التجمد والإصرار على اتجاه تفكير معين ، وهذا يتفق مع نظرية **جيلفورد** كموجه نظري للدراسة والتي أوضحت أهمية وجود تنوع في الأفكار ، وتحليل الأمور والقضايا المرتبطة بالعمل من زوايا مختلفة ومتنوعة من خلال تحويل مسار التفكير حسب تغير الموقف ، مع أهمية الغلب على الجمود الذهني والتصلب العقلي الذي يبني على أفكار محددة حيث يغير الفرد الزاوية الذهنية التي ينظر من خلالها للأشياء والمواقف التي تواجهه أثناء ممارسة أعمالهم ومسئولياتهم.

• مستوى تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ككل :

جدول رقم (١١) يوضح مستوى تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ككل
(ن=٧١)

مجلة الخدمة الاجتماعية

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	أصالة الأفكار	٢.٤٦	٠.٥	مرتفع	٣
٢	طلاقة الأفكار	٢.٥	٠.٥٢	مرتفع	٢
٣	مرونة الأفكار	٢.٦٣	٠.٣٧	مرتفع	١
أبعاد الإبداع التنظيمي ككل		٢.٥٣	٠.٤٢	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

- الترتيب الأول مرونة الأفكار بمتوسط حسابي (٢.٦٣) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثاني طلاقة الأفكار بمتوسط حسابي (٢.٥) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثالث أصالة الأفكار بمتوسط حسابي (٢.٤٦) وهو مستوى مرتفع.

المحور الرابع : الصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى :

جدول رقم (١٢) يوضح الصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى

(ن=٧١)

م	العبارات	الاستجابات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا			

مجلة الخدمة الاجتماعية

			%	ك	%	ك	%	ك	
٧	٠.٧٤	١.٨٣	٣٦.٦	٢٦	٤٣.٧	٣١	١٩.٧	١٤	الانتقاد المستمر للأفكار الجديدة التي يتم طرحها
٣	٠.٨٣	١.٩٤	٣٦.٦	٢٦	٣٢.٤	٢٣	٣١	٢٢	تمسك القيادات الإدارية باللوائح المعقدة التي تعوق تنفيذ الأفكار الإبداعية للعاملين
١	٠.٧٧	٢.١٥	٢٢.٥	١٦	٣٩.٤	٢٨	٣٨	٢٧	قلة الموارد المادية اللازمة لتنفيذ الأفكار الإبداعية
٦	٠.٧٨	١.٩٣	٣٣.٨	٢٤	٣٩.٤	٢٨	٢٦.٨	١٩	ضعف مستوى مشاركة العاملين في البرامج التدريبية الخاصة بالإبداع التنظيمي لزيادة مهاراتهم على الإبداع
٥	٠.٧٦	١.٩٣	٣٢.٤	٢٣	٤٢.٣	٣٠	٢٥.٤	١٨	تعود العاملين على التفكير النمطي في إطار معين وإغفال التفكير الإبداعي
٨	٠.٧٤	١.٨٢	٣٨	٢٧	٤٢.٣	٣٠	١٩.٧	١٤	محدودية خبرة القيادة الإدارية في التعامل مع الأفكار الجديدة التي يقدمها العاملين بالمؤسسة
٤	٠.٨٤	١.٩٤	٣٨	٢٧	٢٩.٦	٢١	٣٢.٤	٢٣	إلقاء عبء العمل الإداري على العاملين بما يعوق تنمية قدراتهم الإبداعية
٢	٠.٨٢	١.٩٦	٣٥.٢	٢٥	٣٣.٨	٢٤	٣١	٢٢	ندرة الاهتمام باكتشاف العناصر المبدعة داخل المؤسسة لتشجيعهم على الاستمرار في تنفيذ الأفكار الجديدة
مستوى متوسط	٠.٦٣	١.٩٤	الصعوبات ككل						

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى الصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٩٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول قلة الموارد المادية اللازمة لتنفيذ الأفكار الإبداعية بمتوسط حسابي (٢.١٥)، يليه الترتيب الثاني ندرة الاهتمام باكتشاف العناصر المبدعة داخل المؤسسة لتشجيعهم على الاستمرار في تنفيذ الأفكار الجديدة بمتوسط حسابي (١.٩٦)، ثم الترتيب الثالث تمسك القيادات الإدارية باللوائح المعقدة التي تعوق تنفيذ الأفكار الإبداعية للعاملين بمتوسط حسابي (١.٩٤) وبانحراف معياري (٠.٨٣)، يليه الترتيب الرابع عبء العمل الإداري على العاملين بما يعوق تنمية قدراتهم الإبداعية بمتوسط حسابي (١.٩٤) وبانحراف معياري (٠.٨٤)، وأخيراً الترتيب الثامن محدودية خبرة القيادة الإدارية في التعامل مع الأفكار الجديدة التي يقدمها العاملين بالمؤسسة بمتوسط حسابي (١.٨٢).

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى :

جدول رقم (١٣) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى

(ن=٧١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٣	٠.٤	٢.٨	-	-	١٩.٧	١٤	٨٠.٣	٥٧	زيادة وعى القيادات الإدارية بدور الإبداع	١

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									التنظيمي في تطوير مؤسسات أطفال بلا مأوى	
٥	٠.٤٤	٢.٧٩	١.٤	١	١٨.٣	١٣	٨٠.٣	٥٧	ضرورة استثمار الإمكانيات المتوفرة في المؤسسة لتشجيع العاملين على الإبداع	٢
٤	٠.٤١	٢.٧٩	-	-	٢١.١	١٥	٧٨.٩	٥٦	زيادة مستوى مشاركة العاملين في البرامج التدريبية الخاصة بالإبداع التنظيمي لزيادة مهاراتهم	٣
٧	٠.٤٩	٢.٧٦	٢.٨	٢	١٨.٣	١٣	٧٨.٩	٥٦	التخلص مع الإجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الأفكار الإبداعية	٤
٦	٠.٤٨	٢.٧٧	٢.٨	٢	١٦.٩	١٢	٨٠.٣	٥٧	توافر المناخ التنظيمي القائم على التشاور والمشاركة في تحسين أساليب العمل وتطويرها	٥
٢	٠.٣٢	٢.٨٩	-	-	١١.٣	٨	٨٨.٧	٦٣	تقدير واحترام العاملين من قبل القيادات الإدارية يؤدي إلى زيادة إقبالهم على العمل وإظهار إبداعاتهم	٦
٨	٠.٦٩	٢.٤٨	١١.٣	٨	٢٩.٦	٢١	٥٩.٢	٤٢	البعد عن المركزية في اتخاذ القرارات	٧
١	٠.٣	٢.٩	-	-	٩.٩	٧	٩٠.١	٦٤	ضرورة الاهتمام بالعاملين المبدعين ومنحهم كل الدعم لتحفيز قدراتهم الإبداعية	٨
مستوى	٠.٣١	٢.٧٧	المقترحات ككل							

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
مرتفع										

يوضح الجدول السابق أن :

مستوى مقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضرورة الاهتمام بالعاملين المبدعين ومنحهم كل الدعم لتحفيز قدراتهم الإبداعية بمتوسط حسابي (٢.٩)، يليه الترتيب الثاني تقدير واحترام العاملين من قبل القيادات الإدارية يؤدي إلى زيادة إقبالهم على العمل وإظهار إبداعاتهم بمتوسط حسابي (٢.٨٩)، ثم الترتيب الثالث زيادة وعي القيادات الإدارية بدور الإبداع التنظيمي في تطوير مؤسسات أطفال بلا مأوى بمتوسط حسابي (٢.٨)، يليه الترتيب الرابع زيادة مستوى مشاركة العاملين في البرامج التدريبية الخاصة بالإبداع التنظيمي لزيادة مهاراتهم بمتوسط حسابي (٢.٧٩)، وأخيراً الترتيب الثامن البعد عن المركزية في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي (٢.٤٨).

المحور السادس : اختبار فروض الدراسة :

- اختبار الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية : " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى "

جدول رقم (١٤) يوضح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين

بمؤسسات أطفال بلا مأوى

مجلة الخدمة الاجتماعية

أبعاد الإبداع التنظيمي ككل	مرونة الأفكار	طلاقة الأفكار	أصالة الأفكار	المتغيرات التابعة	المتغيرات المستقلة
**٠.٧٤٧	**٠.٦٤٢	**٠.٧٠١	**٠.٧١١	المشاركة والعمل التعاوني	العاملين (N = ٧١)
**٠.٥٦٦	**٠.٤٧٧	**٠.٥١٣	**٠.٥٦٥	الاهتمام والوعي	
**٠.٦٠٥	**٠.٥٢٣	**٠.٥٢٤	**٠.٦١٨	الولاء والانتماء	
**٠.٧٤١	**٠.٦٣٤	**٠.٦٧٤	**٠.٧٢٨	أبعاد المسؤولية الاجتماعية ككل	

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى. وأن أكثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية ارتباطاً بتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى تمثلت فيما يلي: المشاركة والعمل التعاوني، ثم الولاء والانتماء، وأخيراً الاهتمام والوعي. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي قوي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه.

جدول رقم (١٥) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر المسؤولية الاجتماعية على تحقيق الإبداع

التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
**٠.٥٥٨	**٠.٧٤٧	**٨٧.١٧٨	**٩.٣٣٧	٠.٧٢٧	تحقيق	المشاركة والعمل التعاوني
**٠.٣٢١	**٠.٥٦٦	**٣٢.٥٨٦	**٥.٧٠٨	٠.٥٩٨	الإبداع	الاهتمام والوعي

مجلة الخدمة الاجتماعية

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
**٠.٣٦٥	**٠.٦٠٥	**٣٩.٧٤٣	**٦.٣٠٤	٠.٨٦٧	التنظيمي للعاملين	الولاء والانتماء
**٠.٥٤٩	**٠.٧٤١	**٨٣.٨٣٤	**٩.١٥٦	٠.٩٥٤	ككل	المسئولية الاجتماعية ككل

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن :

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " المشاركة والعمل التعاوني " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٥٥٨)، أي أن المشاركة والعمل التعاوني يفسر نسبة (٥٥.٨%) من التباين الكلي في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المشاركة والعمل التعاوني وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ".

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الاهتمام والوعي " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٢١)، أي أن الاهتمام والوعي يفسر نسبة (٣٢.١%) من التباين الكلي في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى. مما يجعلنا نقبل الفرض

الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الاهتمام والوعي وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى "

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الولاء والانتماء " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٦٥)، أي أن الولاء والانتماء يفسر نسبة (٣٦.٥%) من التباين الكلي في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الولاء والانتماء وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى "

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " المسؤولية الاجتماعية ككل " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٥٤٩)، أي أن المسؤولية الاجتماعية ككل يفسر نسبة (٥٤.٩%) من التباين الكلي في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى "

مجلة الخدمة الاجتماعية

جدول رقم (١٦) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لتباين تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية على تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معاملات بيتا	معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	العاملين (ن=٧١)
٠.٦٢١ **	٠.٧٨٨ **	٣٦.٥٤٣ **	**٦.٠٥٥	٠.٦٣٥	٠.٦١٨	تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين ككل	المشاركة والعمل التعاوني	
			٠.٧٤٨-	٠.٠٨٩-	٠.٠٩٤-		الاهتمام والوعي	
			**٣.١٨٧	٠.٣٢٥	٠.٤٦٧		الولاء والانتماء	

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن :

- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية ككل والمتمثلة في: " المشاركة والعمل التعاوني، والاهتمام والوعي، والولاء والانتماء " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى " (٠.٧٨٨)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وتدلل على وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين.
- وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٦٢١)، أي أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية ككل والمتمثلة في: المشاركة والعمل التعاوني، والاهتمام والوعي، والولاء والانتماء " تفسر (٦٢.١%)

من التباين الكلي في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى.

- وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن تأثير متغيرين مستقلين فقط وهي " المشاركة والعمل التعاوني، والولاء والانتماء " على المتغير التابع " تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى " يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01). بينما كان تأثير المتغير المستقل الآخر وهو " الاهتمام والوعي " غير معنوي وغير دال إحصائياً.

- ومن خلال قيم معاملات بيتا Beta يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية حسب الأهمية النسبية، وذلك كما يلي:

1. المشاركة والعمل التعاوني (بيتا=0.635).

2. الولاء والانتماء (بيتا=0.325).

- ويشير ذلك إلى تباين تأثير " المشاركة والعمل التعاوني، والولاء والانتماء " أكثر من تأثير " الاهتمام والوعي " على تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى .

- مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى " .

المحور السابع: الآليات التنفيذية المقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى:

مجلة الخدمة الاجتماعية

من خلال استعراض الأدبيات النظرية ونتائج الإطار التطبيقي للدراسة، يمكن التوصل إلى مجموعة من الآليات التنفيذية المقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى ، وذلك كما يلي :

جهات التنفيذ المقترحة	الفترة الزمنية للتنفيذ	إجراءات التنفيذ	الآليات
الجمعيات الأهلية وزارة التضامن الإجتماعي وزارة الإتصالات	حسب طبيعة كل جمعية	تخصيص مواقع إلكترونية وتطبيقات على الهاتف يتم من خلالها تعميم فكرة المسؤولية الإجتماعية لدى العاملين في مختلف الجمعيات الأهلية.	نشر وتدعيم مفهوم المسؤولية الإجتماعية بين الجمعيات الأهلية
	بشكل مستمر	تنفيذ البرامج والفعاليات والأنشطة بطريقة إبداعية تنمي من المسؤولية الإجتماعية لدى العاملين.	
	بشكل مستمر	إصدار نشرات دورية توضح للعاملين واجباتهم ومسئولياتهم تجاه الأطفال بالإضافة إلى وضع معايير للسلوك الأخلاقي وقيم العدالة والشفافية والمساءلة.	
	بشكل مستمر	إتاحة الفرصة للعاملين بالمشاركة في المبادرات الحكومية والأهلية التي تحسن من ظروف العمل وتساعدتهم على تأدية أدوارهم بكفاءة عالية.	
	حسب طبيعة كل جمعية	إنشاء وحدات متخصصة في كل جمعية لمتابعة مدى إلتزام العاملين بالمسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات العمل تعميماً للمسؤولية الإجتماعية بالجمعية ككل.	

مجلة الخدمة الاجتماعية

جهات التنفيذ المقترحة	الفترة الزمنية للتنفيذ	إجراءات التنفيذ	الآليات
وزارة التضامن الإجتماعي جمعيات رسالة بكافة فروعها	بشكل مستمر	عقد دورات تدريبية للعاملين بمؤسسات أطفال بلا مأوى لتوعيتهم بأهمية المسؤولية الإجتماعية تجاه هؤلاء الأطفال ، وكيفية تحقيق الإبداع التنظيمي من خلالها.	تفعيل وزيادة بعد الوعي والإهتمام بين العاملين بالجمعيات الإهلية حول المسؤولية الإجتماعية
	بشكل مستمر	عمل لقاءات بين العاملين والخبراء المتخصصين لإمدادهم بكيفية القيام بأدوارهم ومسئولياتهم الإجتماعية الموكولة إليهم.	
	بشكل مستمر	إعداد دليل إرشادي شامل يتضمن مبادئ وأبعاد ومفاهيم المسؤولية الإجتماعية القائمة على تبادل الأدوار مع التركيز على ترسيخ اخلاقيات وقيم الولاء والإلتزام والمشاركة والعمل التعاوني.	
	بشكل مستمر	إدراج المسؤولية الإجتماعية ضمن الخطة الإستراتيجية للجمعية وتحديد مجالات وأبعاد التدخل المهني بحيث تتضمن (بعد المشاركة والعمل التعاوني ، بعد الإهتمام والوعي ، بعد الولاء والإلتزام).	
الجمعيات الأهلية بكافة فروعها	بشكل مستمر	عقد إجتماعات دورية بين المستويات الإدارية العليا والعاملين لزيادة التعاون والتنسيق بينهم والتعرف على ما يواجههم من صعوبات أثناء التعامل مع الأطفال.	تفعيل وزيادة بعد المشاركة والعمل التعاوني
	بشكل مستمر	تشجيع العاملين على التعاون والإحترام فيما بينهم وتحفيزهم على طرح أفكار جديدة تساعد على تأدية مسؤولياتهم.	
	بشكل مستمر	الإهتمام بتوافر مناخ تنظيمي سليم بالجمعية يساعد العاملين على ممارسة المسؤولية	

مجلة الخدمة الاجتماعية

جهات التنفيذ المقترحة	الفترة الزمنية للتنفيذ	إجراءات التنفيذ	الآليات
		الإجتماعية تجاه الأطفال.	
	بشكل مستمر	إشراك العاملين في إعداد وتنفيذ برامج تأهيلية تساعد الأطفال على دمجهم بأسرهم.	(٤-٣)
الجمعيات الأهلية بكافة فروعها	بشكل مستمر	تقديم الحوافز والتسهيلات المادية والمعنوية المشجعة على أداء مسؤولياتهم واجباتهم الإجتماعية.	(١-٤)
	بشكل مستمر	المساهمة في سرعة مواجهة مشكلات العاملين التي تجعلهم يبتعدون عن تأدية مسؤولياتهم.	(٢-٤)
	بشكل مستمر	ضرورة العمل على تحديد المهام والإختصاصات للحد من تداخلها.	(٣-٤)
	بشكل مستمر	توفير مؤشر دقيق يتعلق بمعايير واضحة تحدد نتائج وآثار المسؤولية الإجتماعية.	(٤-٤)
	سنوياً	إعداد تقارير تفصح فيها الجمعية عن أثارها في أداءها لتطبيق أبعاد المسؤولية الإجتماعية المختلفة كوسيلة لقياس مدى إلزامها ونجاحها.	(٥-٤)
			تفعيل وزيادة بعد الولاء والانتماء لدى العاملين

مراجع الدراسة

- ابو النصر ، مدحت محمد (٢٠١٦). ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث.
- أحمد ، الشحمة (٢٠١٤). واقع الإبداع التنظيمي لدى عمال سونلغاز غرداية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة غرداية ، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- احمد ، ايمان عبد العال (٢٠١٥). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتمكين الاسر الريفية الفقيرة اجتماعيا ، بحث منشور ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد ٣٩ ، الجزء ١٠.
- التركستاني ، حبيب الله محمد (٢٠٠٨). المسؤولية الاجتماعية فى القطاع الخاص ، بحث منشور ، جريدة عكاظ ، العدد ٢٤٥٧
- الحسن ، إحسان محمد (٢٠٠٥). النظريات الاجتماعية المتقدمة ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع.
- الحيزان ، عبد الإله بن إبراهيم (٢٠٠٢). لمحات عامة فى التفكير الإبداعي ، الرياض ، مطابع أضواء المنتدى ، ط١.
- العجلة ، توفيق عطيه توفيق (٢٠٠٩). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديرى القطاع العام ، رسالة ماجستير غير منشورة ، غزة - فلسطين ، الجامعة الإسلامية ، كلية التجارة.
- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، القاهرة ، ٢٠٢١
- العشرى ، مشيرة محمد حسن (٢٠١٩). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات المجتمع المدني والامن الاجتماعى - دراسة ميدانية لإحدى الجمعيات الاهلية بمحافظة الغربية ، بحث منشور ، المجلة العربية لعلم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، العدد ٢٣
- الغالبى ، طاهر محسن منصور ، العامرى ، صالح مهدي محسن (٢٠٠٨). المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال ، عمان ، الاردن ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى.
- القاضى ، ماهيناز محمد واخرون (٢٠١٩). دور مؤسسات الرعاية فى تحقيق دمج الأطفال بلا مأوى فى المجتمع ومواجهة الإنحراف ، بحث منشور ، مجلة العلوم البيئية ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، معهد الدراسات والبحوث البيئية.
- جبر ، احمد (٢٠٠٠). نشرة مضامين الدراسات التربوية حول الابداع فى فلسطين ، القدس ، جامعة القدس المفتوحة.
- جوهر ، عبد الله (٢٠١٤). الادارة العامة وإدارة الأعمال ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، ط١.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- **حاوي ، إيمان عسكر (٢٠١١).** الإبداع التنظيمي وتأثيره في الاداء الوظيفي ، بحث منشور ، مجلة دورية نصف سنوية ، كلية الادارة والاقتصاد ، المعهد التقني بالبصرة ، المجلد الرابع ، العدد الثامن.
- **حسانين ، خالد محمد السيد (٢٠٢٠).** فاعلية الارشاد الجماعي في خدمة الجماعة وتحسين مفهوم الذات لدى الاطفال نزلاء المؤسسات الايوائية ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد ٢ ، العدد ٥٢
- **حسين ، عدلى (٢٠٠٢).** اطفال الشوارع "الواقع والتحديات" ، مركز الدراسات القومية ، القليوبية.
- **حسين ، والجميل (٢٠٠٩).** المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على اخلاقيات العمل - دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل ، بحث منشور ، المؤتمر العلمي الثالث ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.
- **حمود ، خضير كاظم (٢٠٠٢).** السلوك التنظيمي ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط١ ، عمان.
- **خيرة ، الجوزي (٢٠١٥).** الإبداع التنظيمي لدى عمال سونلغاز ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- **دناوي ، مؤيد أسعد (٢٠٠٨).** تطوير مهارات التفكير الإبداعي ، عالم الكتاب الحديث ، ط١
- **رجراجة ، أمال (٢٠١٥).** أثر المناخ التنظيمي على الابداع لدى العاملين - دراسة حالة ، رسالة ماجستير ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، جامعة محمد خضير - بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .
- **سرور ، نادية هائل (٢٠٠٢).** مقدمة في الإبداع ، الأردن ، دار الفكر للطباعة والنشر.
- **شيخاوي ، صلاح الدين وآخرون (٢٠١٥).** منظومة القيم الشخصية وعلاقتها بالإبداع لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين ، بسكرة ، جامعة محمد خضير .
- **طيبشات ، نواف نهار سليم (٢٠٢٠).** دور الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة والمستقلة في المملكة الأردنية الهاشمية ، بحث منشور ، المجلة العربية للإدارة ، جامعة الدول العربية ، المملكة الأردنية الهاشمية ، المجلد ٤٠ ، العدد ٣.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- **عرب ، أروي حسنى (٢٠١٨).** المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالانتماء الوطني والأمن الفكري لدى عينة من طالبات ومنسوبات جامعة الملك عبد العزيز ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية ، جامعه أسيوط ، المجلد ٣٤ ، العدد ٢.٢.
- **عوض ، عاطف (٢٠١٣).** اثر تطبيق عناصر الابداع الادارى فى التطوير التنظيمى - دراسة ميدانية على العاملين فى مؤسسات الاتصالات الخلوية فى لبنان ، بحث منشور ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد ٢٩ ، العدد ٣
- **عيران ، رقية (٢٠٠٨).** المسؤولية الاجتماعية للشركات بين الواجب الوطنى الاجتماعى والمبادرات الطوعية ، فلسطين ، العلاقات العامة سوق فلسطين للأوراق المالية.
- **فهيمى ، محمد سيد (٢٠١٥).** المسؤولية الاجتماعية ، الاسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث.
- **قاسم ، محمد رفعت واخرون (٢٠٠٥).** تنظيم المجتمع - مفاهيم اساسية ، القاهرة ، دار المهندس للطباعة.
- **كفاوين ، محمود (٢٠٠٩).** تنظيم المجتمع وأجهزته ، القاهرة ، الشركة العربية المتحدة.
- **محمد ، رمضان عبدالحكم (٢٠١٨).** استخدام الحاسوب فى تنمية المسؤولية الاجتماعية والبيئية ، القاهرة ، دار العلوم للنشر .
- **محمد ، طارق اسماعيل (٢٠١١).** نحو نموذج تخطيطى لتحديد اولويات البرامج فى المؤسسات الايوائية ، بحث منشور ، المؤتمر العلمى الرابع والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، الجزء السابع.
- **مكناسى ، سارة (٢٠١٧).** دور الإبداع فى تحقيق التنمية الإدارية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة العربى بن مهيدى - أم البواقى.
- **هلال ، محمد عبد الغنى حسن (٢٠٠٨).** مهارات التفكير الإبتكارى والإبداعى - كيف تكون مبدعاً ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، الطبعة الثانية.
- **وحيدة ، سعدى ، ولهى ، حنان (٢٠١٥).** الإبداع التنظيمى : رؤية معاصرة لإدارة المنظمات ، بحث منشور ، مجلة دراسات وأبحاث ، جامعة الجلفة ، العدد ١٩
- **وهيبة ، قرماش (٢٠١٤).** مقومات الابداع الادارى ودورها فى رفع مستوى الاداء الوظيفى فى المنظمات الرياضية ، بحث منشور ، مجلة علوم وتقنيات النشاط البدنى والرياضى ، العدد ٨

- **Cheung, C., Lo, T., & Liu, S. (2014).** Relationships Between Volunteerism and Social Responsibility in Young Volunteers. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26 (3).
- **Crawley , B , (2007).** Social of elderly African Americans with mental health concerns m USA , Haworth.
- **Demetriades , k. Auret , C ,(2014).** corporate social responsibility and firm performance in South Africa , S. Afr. J. Bus. Manage.
- **Makuu, M. J. (2019).** Situation analysis of orphans and vulnerable children in existing alternative care systems in Dar es Salaam, Tanzania. *Social Work & Society international journal*, Volume 17 , Issue 1.
- **Moore S, L.(2009).** Social responsibility of a profession : An analysis of faculty perception of social responsibility factors and integration into graduate programs of educational technology , *Performance Improvement Quarterly*.
- **Slavova Irena & Bankova Yovka (2015).** Corporate Social Responsibility In Business And Management University Education : the Relevancy to the Business practices in Bulgaria , University of National and World Economy , *Journal of Business and Economics*.
- **Tom Martinek, Tammy Schilling, and Dennis Johnson (2001).** Transferring personal and Social Responsibility of Underserved Youth to the Classroom ,*Urban Review* , v33.
- **Yang , Peura (2017).** Innovative products and services for sustainable societal development : Current reality , future potential and challenges , *Journal of Cleaner Production* , Vol 162.