

بحث بعنوان

متطلبات بناء القدرات المؤسسية
لتحسين الاداء المهني للاخصائيين
الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية

**Requirements of institutional capacity building
to improve the professional performance for
social workers in Civil associations**

إعداد

د. داليا صبري يوسف غنيم

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية التنموية

جامعة بني سويف

ملخص الدراسة :

ترى الباحثة أنه نظرا لان الجمعيات الاهلية هو بمثابة شرك للدولة فى تلبية الاحتياجات الاساسية لكافة افراد المجتمع ، لذلك فلا بد من التركيز على اداء الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهلية والعمل على تعزيز قدراتهم لتحسين ادائهم المهني ، وذلك من خلال بناء القدرات المؤسسية لتطوير مهاراتهم ومعارفهم ، لذلك يمكن للباحثة صياغة مشكلة الدراسة فى التساؤل الاتى " ما متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني الاختصاصيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية ؟ " .

الكلمات المفتاحية:

متطلبات - بناء القدرات المؤسسية - الجمعيات الاهلية - الاداء المهني .

Abstract:-

The researcher believes that since NGOs are a partner of the state in meeting the basic needs of all members of society, therefore it is necessary to focus on the professional performance of social workers working in civil societies and work to enhance their capabilities to improve their professional performance, through building institutional capacities to develop their skills and knowledge. The researcher can formulate the study problem in the following question, "What are the requirements for building institutional capacities to improve the professional performance of social workers in civil societies?"

keywords:-

Requirements - Institutional Capacity Building -Civil associations - Professional Performance.

١ - مدخل مشكلة الدراسة :

يعد بناء القدرات المؤسسية أحد المداخل الادارية الحديثة التي تستخدم في ادارة التغيير على المستوى المؤسسى ، حيث يمكن من خلاله الاستجابة للتحديات التي تواجه المؤسسة ، ان مدخل بناء القدرات المؤسسية يتضمن مجموعة من العمليات التي تستهدف احداث تغييرات في مكونات المؤسسة سواء في الاهداف أو القيم أو اللوائح والتكنولوجيا واساليب العمل والسلوكيات الادارية والفنية بصورة تمكن من احداث تطوير في الاداء المهني سواء كان الفردي أو الجماعى. (سالم، ٢٠١٧م ، ص ٦٢).

لذلك تعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع من أكثر المهن تعاملًا مع منظمات المجتمع المدني والجمعيات الخيرية، ومن ثم فانها تهتم ببناء قدرات هذه الجمعيات لمساعدتها على تحقيق أهدافها ودعم كفاءتها في توفير الخدمات للمواطنين المستفيدين ، وذلك لما يتوافر لها من اليات وأدوار يقوم بها المنظم الاجتماعى ، ويسهم بها في تطوير الجمعيات ورفع كفاءتها بما يحقق لها الاستمرارية. (حجازى، ٢٠١٥م ، ص ١٢٤) لذلك ترى الباحثة انه لا بد من الاهتمام بالعنصر البشرى وهم العاملين بالجمعيات الاهلية لانهم هم القائمين على تنفيذ الاهداف التي تسعى الجمعية الى تحقيقها ، وان هذا الاهتمام ياتى فى ظل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني وانه يشمل كافة الجوانب سواء كانت جوانب ادارية او بشرية .

لهذا فلا بد على الاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية السعى لتحسين ادائهم المهني وذلك من خلال بناء قدراتهم المعلوماتية ، وذلك لافتقارهم الى المنهجية العلمية فى تصميم وتنفيذ وتطوير مشروعاتها وخدماتها ، ولمواجهة ذلك لا بد من انشاء شبكة معلوماتية متكاملة عن المجتمع المحلى وما يحتويه من مشكلات وموارد وامكانات ، وتحديد ابعاد المشكلات المجتمعية على أسس علمية ، بالاضافة الى عقد دورات تدريبية فى مجال تكنولوجيا المعلومات ، وتوفير العناصر البشرية المدربة على تنظيم وتوظيف البيانات والمعلومات. (رشوان، 2010 م ، ص ٤٥٣)

أما دراسة "هايرماس" فهي عن بناء القدرات المؤسسية فى ظل الحوكمة ومدى إمكانيات التواصل الفعلى في العلاقات الاجتماعية ، إن الطبيعة المزدوجة للحوكمة كنشاط مؤسسي وسياسي تعني أن النظر في مثل هذه الأشكال الاستراتيجية للسلوك ضروري لفهم أعمق لطبيعة

عمل المؤسسات مما يشير إليه علماء الاجتماع على أنه "عمل منظم" ، كلها جزء لا يتجزأ من الحوكمة التعاونية ، نأخذ في الاعتبار أمثلة على الطريقة التي تم بها ممارسة القدرة المؤسسية في محاولات جذب مشروع استثماري داخلي كبير إلى المملكة المتحدة ، وهي مجموعة من الإجراءات الاجتماعية الموجودة تحت سطح الحوكمة التعاونية والنقابية. وبشكل أكثر تحديداً ، هيكله التفاعلات المؤسسية والتنظيمية من خلال السلوك الاستراتيجي لمنظمة محلية مهيمنة.. (Phelps & Tewdwr, 2000 , p1)

أما دراسة " على السلمى " فهي عن تميز عصر المعرفة الذى نعيشه اليوم بسرعة الصاروخ الذى تجعله مختلفا اختلافا نوعيا عن كل ما سبق من عصور عاشتها الانسانية وتفاعلت مع معطياتها ، ولعل ابرز تلك السمات هو الانفتاح والشفافية بقدر هائل لسرعة وسهولة تناقل المعلومات والمعارف . (السلمى ، ٢٠٠٢ م ، ص ٥)

وفقا لبراون (١٩٩٨) ، إن أطر الكفاءة لها دور في وظائف الموارد البشرية الرئيسية في ما يصل إلى ٧٠ في المائة من المنظمات ، ومع ذلك يتم استخدام الكفاءات بشكل رئيسي في الأداء المهني والتوظيف والاختيار والتدريب والتنمية حسب الكفاءة فقط ، ولكن توجد أقلية من المنظمات قررت الربط بين الأجر وكفاءة (Neathey & Reilly, 2003, p1) في حين أن التطوير المؤسسي التقليدي يهتم بالدرجة الأولى بالمؤسسات الحكومية ومنظمات القطاع العام ، تتسع "الحوكمة" لتشمل النظام القضائي والقانوني ، النظام الانتخابي والبرلماني والأحزاب السياسية ووسائل الإعلام والقطاع الخاص والمجتمع المدني المنظمات (منظمات المجتمع المدني ، والتي تشمل المنظمات غير الحكومية / منظمات المجتمع المحلي) ، والمقصود من نهج الإدارة هذا الأسلوب هو تعزيز وتقوية المساءلة والشفافية والشرعية والتعددية والمشاركة وتحسين الاداء المهني بها. (Bhagavan & Virgin, 2004 , p2)

اما دراسة " JOSEPH HARRISON " تشير الى ان القيادة الناجحة داخل المنظمة تساهم بشكل إيجابي تحقيق أهدافها التنظيمية (HARRISON, 2005, p4.) وهذا ما دراسة " Jeanette DeOnna " كان الغرض من تلك الدراسة هو أداة للتقييم الذاتي لقياس الوظيفة والكفاءات المرتبطة بالأداء والاحتفاظ بالموظفين ، ولقد تم ذلك من خلال اجراء العديد من المقابلات لمعرفة سلوكياتهم وللتأكد من مهاراتهم ، ولقد تم اكتشاف ان هناك

توجد اختلافات كبيرة في الموارد البشرية والقيادة والتعليم ، وتدريب الموظفين وتطويرهم والتوظيف وكل ذلك لتحسين ادائهم الوظيفي. (DeOnna, 2006)

اما دراسة " منال طلعت " تؤكد على ضرورة وضع اليه لمتطلبات بناء وتنمية قدرات الموارد البشرية وامداد الجمعيات الاهلية بتكنولوجيا الاتصال ، حيث ان هناك جوانب تعد اكثر احتياجا بالجمعيات الاهلية منها تدريب العاملين بها ، ونظام المسائلة والشفافية داخل الجمعيات الاهلية لهذا يتطلب تحسين الاداء المهني لكي تستطيع وضع الخطط والبرامج والخدمات . (محمود، ٢٠٠٨ ، ص ٨٢٤).

وهذا ما اكدته ايضا دراسة " سامية بارح فرج " انه اذا كانت منظمات المجتمع المدني تحرص على زيادة خبراتها بحضور المؤتمرات او اكتساب خبرات أيضا فيما يتعلق باليات مهارية مثل التدريب الذي يكسبها خبرات ، وذلك لاحداث مردود في كفاءة الموارد البشرية التي تعد غاية في مفهوم بناء قدرات المجتمع المدني ، فان التدريب يعد احد العمليات الرئيسية التي تهدف الى تنمية القوى البشرية للعاملين ، وعلى الرغم من ذلك فانه يواجه التدريب بمنظمات المجتمع المدني كالية لبناء قدراتها معوقات وتحديات . (فرج، ٢٠٠٨ م ، ص ٦٩٥)

لذلك تؤكد دراسة " Atef Hamby, Mahmoud-zeid " ان بناء القدرات وقبل كل شيء هو مفهوم عالمي وعنصر إستراتيجي في التنمية المستدامة ، لذلك فهي عملية مستمرة طويلة الأجل يجب أن تتخلل جميع الأنشطة بالبلدان النامية ، لذلك يجب الاهتمام ببناء القدرات المؤسسية على جميع المستويات من أجل التحسين المستمر ، وذلك في تطوير السياسات والقواعد والمنظمات والمهارات الإدارية التي تلبى كلا الحاجتين في وقت واحد ، ويجب الاعتراف بأن لكل بلد وإقليم خصائصه ومتطلباته الخاصة به ، لذلك يجب أن تكون استراتيجية بناء القدرات أن تكون طويلة الأجل ، وأن يكون لها أهداف رئيسية تتمثل في تحسين جودة اتخاذ القرار ، ورفع كفاءة القطاع في الأداء الإداري سواء كان في تخطيط وتنفيذ البرامج والمشاريع (Hamdy, 2009,p1).

اما دراسة " عبدالله علي عبدالله عوده " توضح أنه بالرغم من كثرة الادوار التي تقوم بها الجمعيات الاهلية كشريك أساسي للدولة في ادارة الكارثة ومواجهة أثارها ، فانها ما زالت تعاني من المعوقات التي تقف حائلا دون تحقيق هذه الجمعيات لاهدافها وقيامها بالادوار المنوط بها على أكمل وجه ممكن ، حيث تعاني الجمعيات الاهلية من قصور في التمويل

الذاتي ، وكثرة الاعتماد على المنح الخارجية والتي ترتبط بالاهداف المعلنة للجهات المانحة للدعم ، كما انها تعاني من ضعف التنسيق والتنظيم بين الجمعيات ، وغياب التخطيط الاستراتيجي للعمليات الانمائية كما انها تعاني من نقص في القدرات البشرية ، وضعف في مستوى استخدام التكنولوجيا ، وعدم الاهتمام بالانفاق على التدريب لتحقيق أنشطة الجمعيات الاهلية بصفة عامة (عبدالله ، ٢٠١٠ م ، ص ٣٩٧٠)

أما دراسة " Wittaya Chansiri " فهي توضح مدى اهمية بناء القدرات المؤسسية لدعم المسؤولين لقيادة المؤسسة وتحقيق أهدافها والنجاح في عالم العولمة ، والكفاءة هي عامل مهم للقدرة التنافسية لإدارة المنظمة ، والكفاءات واجب مهم للمنظمة ويجب على المنظمة أن تدرك الضرورة لتحليل إنتاجية الموظفين بشكل فردي أو جماعي ، وذلك للعثور على أفضل الموظفين وأكثرهم إنتاجية ، واستخدام أساليبهم كأفضل ممارسات المنظمة والبحث عن المهارات والقدرة على تعزيز كفاءة الموظفين ، ويمكن أن تساعد المنظمة على النجاح والوصول إلى الأهداف. (Chansiri, 2010, p134 : p134)

اما دراسة " Merritt Polk " تواجه الحكومات المحلية والإقليمية تحديات شديدة فيما يتعلق بقدرتها على التخطيط للتنمية الحضرية المستدامة. كما أن تعقيد التنمية المستدامة يتحدى القدرات الإدارية التقليدية وحل المشكلات ، وقد تم تشكيل أنواع مختلفة من الشراكات والشبكات غير الرسمية والرسمية لتعويض أوجه القصور هذه، لذلك تسعى هذه الدراسة لمساعدة موظفي الخدمة المدنية عبر القطاعات لتوفير نهج أكثر تكاملاً للتخطيط وصنع السياسات في غرب السويد ، ولقد تم تقييم هذه النتائج باستخدام مزيج من النظريات حول بناء القدرات المؤسسية والتعلم لزيادة القدرة المؤسسية ، وذلك من خلال تعزيز الروابط عبر الأقسام التنظيمية ومستويات الإدارة ، وعن طريق زيادة المعرفة الموضوعية ، كما أن الفرص التي تم تطويرها من خلال بناء القدرات المؤسسية لم تُستغل إلى حد كبير. (Polk, 2011, p1.)

أما دراسة (هدى محمود) فهي عن دور الاخصائى الاجتماعى فى بناء قدرات الجمعيات الخيرية للزواج ورعاية الاسرة كالية لتفعيل دورها فى تقديم الخدمات الاسرية ،وهى تهدف الى تعريف مدى كفاية اعداد جمعيات الزواج ورعاية الاسرة وخدماتها ، وتحديد متطلبات بناء قدراتها لتفعيل دورها ، وتحيد الجهود التى يمكن ان يقوم بها الاخصائى الاجتماعى فى بناء قدرات جمعيات الزواج ورعاية الاسرة. (حجازى، ٢٠١٥ م ، ص ١٣٤ : ص ١٣٥)

ولكن دراسة " وائل عمران على " وهى توضح أنه بالرغم من ان التدريب والعلم من أهم عناصر بناء القدرات المؤسسية ، فان هناك ابعادا اخرى يجب أن تركز عليها ، ف بجانب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية يجب الاهتمام بتقوية المنظمات واصلاح هيكلها المؤسسية واطرها القانونية ، فبناء القدرات يهدف الى دمج مجموعة من الاستراتيجيات الاصلاحية الداعمة لكفاءة وفعالية وايجابية أداء جميع الاطراف الفاعلة فى المجتمع من حكومة وقطاع خاص ومنظمات المجتمع المدنى المتعددة . (على، ٢٠١٨ م ، ص ٣)

أما دراسة " ايمن امين السيد الباجورى " وهى عن الاطار القومى لبناء القدرات المؤسسية الداعمة للامركزية فى مصر وهذه الدراسة تتناول بناء القدرات المؤسسية الداعمة للامركزية وهى تلك العملية التى يتم من خلالها التنمية المستمرة لاوزاع السياسات والقوانين والتنظيمات والافراد على المستويين المركزى والمحلى بما يتناسب مع التحول اللامركزى ، ووضع استراتيجية لتطوير وتحسين القدرات الحالية للحفاظ على المستوى المناسب لتقديم الخدمات للمواطنين ، ومعرفة القضايا التنموية وتعزيز قدرات الافراد (الباجورى، ٢٠١٨ م ، ص ٣١٣)

أما دراسة "R.Krishnaveni and R.Sujatha" فهي توضح قدرة الأفراد أو المنظمات أو المؤسسات على تنفيذ مهامهم فى حدود إمكاناتهم المتاحة ، ويكتسب مفهوم بناء القدرات شعبية هذه الأيام ويستخدم على نطاق واسع من قبل المنظمات غير الربحية والحكومة والمنظمات غير الحكومية ووكالات التنمية المجتمعية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، يركز بناء القدرات أيضا على المستوى الكلي للمؤسسات مثل الحكومات والجماعات غير الحكومية والمجتمعات على تعزيز قدرتها على خدمة مواطنيهم ، أنه على الرغم من أن بناء القدرات المؤسسية أمر يحدث ظاهرة فى العديد من البلدان ، الا انه لا توجد منهجية لجهود بناء القدرات تساعد المؤسسات على بناء القدرة على تعزيز إدارة أفضل وتحسين هيكل صنع السياسات الاقتصادية إلى تقوية مجتمعهم المدني.(Krishnaveni, 2013,p2)

ان الباحثة تتفق مع كافة الدراسات السابقة وذلك لان كل دراسة من هذه الدراسات ركزت على كافة الجوانب الادارية بالجمعيات الاهلية وانها اهتمت بالعنصر البشرى وركزت على تنمية مهاراته ومعارفة ومعلوماته والتكنولوجيا.....وغيرها من المهارات وذلك لكى تحسن من ادائه المهنى، لكى يتماشى مع المجتمع وقضاياه .

٢- الموجهات النظرية للدراسة:**(١) متطلبات نظرية المنظمات لبناء القدرات المؤسسية :**

حول المتطلبات التنظيمية لبناء القدرات المؤسسية فيما يلي : (حجازي، ٢٠١٥ م ص ١٣٤ : ص ١٣٥)

- ١- استمرار وجود العنصر البشري وتوفير التدريب وبث القيم المنظمة بين العاملين
- ٢- توسيع نطاق الاتصال والتفاعل بين الاعضاء وتقسيمات المنظمة .
- ٣- وجود تقسيم للعمل مبنى على أسس من التخصص والنشاطات والواجبات والمسئوليات ، ومن ثم يجب تحديد الادوار الاجتماعية التي يقوم بها العاملون بالمنظمة ، وتعريف كل منهم بالدور المحدد له وواجباته ومسئوليته .
- ٤- العمل على تنظيم العلاقات وأساليب الاتصال بين أقسام المنظمة ، ومع ايجاد قيم اجتماعية يقبلها العاملون من بينها الموافقة على أهدافها .
- ٥- الحصول على الموارد اللازمة من البيئة المحيطة لها ، والعمل على التنسيق بين الانشطة التنظيمية للمساعدة على تحقيق أهدافها المنظمة .

(٢) متطلبات نظرية النسق الاجتماعى لبناء القدرات المؤسسية:

- يعرف " بارسونز " الأنساق الاجتماعية تعريفاً بنائياً فقط بل إنه عرفه تعريفاً وظيفياً أيضاً حيث وجه اهتمامه إلى المتطلبات الوظيفية الأنساق الاجتماعية والتي تمثلت فيما يلي :
- ١- ينبغى أن يكون للأنساق الاجتماعية بناء حتى تتمكن من أداء وظائفها وهي متناسقة مع بقية الأنساق الأخرى .
 - ٢- ينبغى أن يتلقى النسق الاجتماعى العون والمساعدة من الأنساق الأخرى حتى يتحقق لها البقاء .
 - ٣- ينبغى على النسق الاجتماعى أن يواجه ويوفى بقدر كبير من حاجات أعضائه. (على، ٢٠٠٩ م ، ص ١٣٥)
- لذلك يتألف النسق الاجتماعى من مجموعة من الأفراد يقومون بأفعال اجتماعية ويتفاعلون مع بعضهم فى موقف له حدود مادية أو تحيط به بيئة معينة وتتوجه دوافع القائمين بالأفعال الاجتماعية على نحو يودى إلى تحقيقه أكبر قدر من إشباع حاجاته وترى هذه النظرية أن النسق الاجتماعى يتصف بخاصيتين أساسيتين هما كالاتى :

١- النسق يحافظ على درجة عالية من التكامل .

٢- التوازن أى استمرارية مكونات النسق فى أداء وظائفه. (توفيق، ٢٠٠٩ م ، ص ٧٨٩)

٣- تحديد وصياغة مشكلة الدراسة:

ترى الباحثة أنه نظرا لان الجمعيات الاهلية هو بمثابة شريك للدولة فى تلبية الاحتياجات الاساسية لكافة افراد المجتمع ، لذلك فلا بد من التركيز على الاداء المهني للاخصائين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الاهلية والعمل على تعزيز قدراتهم لتحسين ادائهم المهني ، وذلك من خلال بناء القدرات المؤسسية لتطوير مهاراتهم ومعارفهم ، لذلك يمكن للباحثة صياغة مشكلة الدراسة فى التساؤل الاتي " ما متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية ؟ " .

٤ - أهمية الدراسة:

(أ) أهمية قومية:

- ١- تحديد متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء الوظيفي للاخصائين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- ٢- توفير التدريب الكافي للاخصائين الاجتماعيين لتحسين ادائهم المهني بالجمعيات الاهلية لتلبية احتياجات كافة افراد المجتمع .
- ٣- تحسين الاداء المهني للاخصائين الاجتماعيين بما يتماشى مع القضايا المجتمعية.
- ٤- تبادل المعلومات والخبرات بين الاخصائين الاجتماعيين لتحسين ادائهم المهني.

(ب) أهمية علمية:

- ١- عمل الدراسات والبحوث العلمية عن متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائين الاجتماعيين .
- ٢- عقد الندوات والمؤتمرات العلمية عن متطلبات بناء القدرات المؤسسية بالجمعيات الاهلية .
- ٣- توفير التدريب الكافي للاخصائين الاجتماعيين لتحسين ادائهم المهني .

(ج) أهمية مهنية :

- ١- ربط الخدمة الاجتماعية بالأحداث الجارية فى المجتمع من خلال تحسين الاداء المهني للاخصائين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

- ٢- معرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- ٣- القيام بدراسة احتياجات متطلبات بناء القدرات المؤسسية بالجمعيات الاهلية.
- ٤- أن يسعى الاخصائيين الاجتماعيين لتحسين ادائهم المهني .

(٥) أهداف الدراسة:

١. تحديد متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
٢. تحديد الصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
٣. تحديد مقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
٤. التوصل إلي تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.

(٦) فروض الدراسة:

- (١) الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية متوسطاً "

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

١. متطلبات بناء القدرات المعلوماتية.
٢. متطلبات بناء القدرات البشرية.
٣. متطلبات بناء القدرات الاتصالية.
٤. متطلبات بناء القدرات التخطيطية.
٥. متطلبات بناء القدرات التنسيقية.
٦. متطلبات بناء القدرات التمويلية.

- (٢) الفرض الثاني للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ."
- (٣) الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم للصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ."
- (٤) الفرض الرابع للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ."

٧- مفاهيم الدراسة:

(أ) مفهوم المتطلبات :

تعرف المتطلبات بأنها " هي الشيء الذي يشترط توافره أو يحتاج إليه وهو شرط مطلوب. (على، ص ٢٨٠) وتعرف أيضا بأنها " هي مرادف لمفهوم الحاجة فهي تحديد المواد القائمة أو التي يمكن اتاحتها للربط والتنسيق حتى يمكن تجنب الازدواجية والصراع والتنافس وأيضا الرفاهية وتحقيق الذات كما يعرف على أنه هو الشيء الذي يلزم وجوده ويجب توفيره " (قاسم، ص ٢٢)

وتحدد الباحثة المفهوم الإجرائي لمفهوم المتطلبات لهذه الدراسة فيما يلي:

ويقصد بالمتطلبات التنظيمية في هذه الدراسة مايجب توافره لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية ، وتقصد الباحثة هنا بالمتطلبات مايلي :

- متطلبات بناء القدرات المعلوماتية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- متطلبات بناء القدرات البشرية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

- متطلبات بناء القدرات الاتصالية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- متطلبات بناء القدرات التخطيطية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- متطلبات بناء القدرات التنسيقية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- متطلبات بناء القدرات التمويلية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

(ب) مفهوم بناء القدرات المؤسسية :

تعرف عملية بناء القدرات على أنها " عملية تدخل خارجي وتطوير أداء المنظمة في علاقتها برسالتها وأهدافها ، وحتى علاقتها بالاطار الثقافى والاجتماعى والاقتصادى والسياسى الذى توجد فيه توظف مواردها بما يحقق لها الاستدامة " (حجازى، ٢٠١٥ م ، ص ١٣٢) ويعرف البرنامج الانمائى للامم المتحدة ببناء القدرات على انها " قدرة الافراد والمؤسسات والمنظمات بالمجتمع على أداء وظائفهم وحل المشكلات ووضع الاهداف وانجازها بصفة مستمرة (علي، ٢٠١٨ م ، ص ٩) ترى الباحثة ان المفهوم الاجرائى لبناء القدرات المؤسسية فى ضوء الدراسة الحالية هو كالاتى:

- ١- أن بناء القدرات المؤسسية تسعى لتحقيق اهداف الجمعيات الاهلية .
- ٢- تسعى بناء القدرات المؤسسية لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين.
- ٣- تدريب الاخصائيين الاجتماعيين على تحسين ادائهم المهني بالجمعيات الاهلية.
- ٤- ان بناء القدرات المؤسسية يكون فى اطار السياسة العامة بالدولة .

(ج) - مفهوم الاداء :

يعرف مفهوم الاداء بانه " يشير الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التى يحقق أو يشبع بها الفرد المتطلبات المهنية " (ابتسام، ٢٠١٧ م ، ص ١٦) ويعرف الاداء أيضا بانه " الاداء يقاس على اساس النتائج الى يحققها الفرد " (خرشي، ٢٠١٩ م ، ص ٦) .

- ترى الباحثة ان المفهوم الاجرائى للاداء فى ضوء الدراسة الحالية هو كالاتى :
- ١- مدى قدرة الاخصائيين الاجتماعيين على تحقيق اهداف الجمعيات الاهلية .
 - ٢- ان يتوافر التدريب الكافى للاخصائيين الاجتماعيين لتحسين ادائهم المهني .
 - ٣- تحديد الادوار والوظائف للاخصائيين الاجتماعيين .
 - ٤- قياس اداء الاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
 - ٥- معرفة المعوقات التى تواجه الاخصائيين الاجتماعيين فى ادائهم المهني .

(د) مفهوم الجمعيات الاهلية :

تعرف الجمعيات الاهلية بأنها " هيئات شكلت لتعبر عن ارادة المجتمع أو الجماعات لتقابل حاجات تظهر نتيجة للظروف والعوامل الاجتماعية الموجودة فى البيئة ، كما أنها تعرف بأنها مجموعة من الناس بينهم تفاعل فى الادوار التى يؤدونها على اساس مجموعة من القواعد ولهم موارد من خلالها يتم تحقيق الاهداف الموضوعية والمحددة والتنسيق بين هذه الاهداف لتحقيق الهدف العام " (عبداللطيف، ٢٠٠٧م ، ص ٩٤١)

ترى الباحثة ان المفهوم الاجرائى للمنظمات الاهلية فى ضوء الدراسة الحالية هو كالاتى:

- ١- ان تكون الجمعيات الاهلية لا تسعى الى تحقيق الربح المادى .
- ٢- تسعى الجمعيات الاهلية الى تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بها .
- ٣- تحديد الادوار والوظائف بالجمعيات الاهلية .
- ٤- أن يكون من ضمن اهداف الجمعيات الاهلية توفير التدريب الكافى للاخصائيين الاجتماعيين .

٨- البناء النظرى للدراسة :

(١) يعرف بناء القدرات المؤسسية بالجمعيات الاهلية : -

تعرف بناء القدرات المؤسسية بأنها "تلك العمليات التى من خلالها يتم تنمية العاملين بالمؤسسات الحكومية والغير حكومية بالمهارات والمعارف والكفاءات والموارد وتنمية قدراتهم ، وأيضاً الاتجاهات والخصائص السلوكية من أجل أن تحدد الاهداف ومهام وأنشطة معينة وذلك من أجل أن تتحقق التنمية المستدامة "(sask, 2001, P. 2.)

(٢) أهمية بناء القدرات المؤسسية بالجمعيات الاهلية :

تظهر أهمية بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الاهلية وذلك لانها تواجه العديد من القضايا وعلى راسها قضية تحديث نظمها الادارية ، وتحقيق البناء المؤسسى الفاعل لها وهذا يتطلب توفير كفاءات بشرية وفنية وتحديث النظم واللوائح الادارية وتوفير التسهيلات التكنولوجية الاساسية لتحقيق كفاءة نظم الاتصال ، حاجة الجمعيات الاهلية الى استخدام الاساليب المتطورة فى انجاز أعمالها - حاجة المتطوعين فى هذه المنظمات للتدريب ، وكذلك تزويدهم بالمعارف والخبرات والمهارات فى مجال العمل الاجتماعى ، عدم قدرة هذه المنظمات على فهم ودراسة المشكلات المرتبطة بواقع المجتمع ، هذا بالاضافة الى العقبات الخاصة بالتمويل .(فرج ، ٢٠٠٨ م ، ص ٧١٢)

لذلك فإن بناء القدرات المؤسسية فهو يستهدف المهنيين العاملين بالمنظمة لتنمية مهاراتهم ولتحسين ادائهم المهنى ، وتزويدهم بالمعارف والمعلومات اللازمة للعمل ، والقيم واخلاقيات اللازمة للعمل.(University Of Nebraska public policy Center,2003)

(٣) دوافع تحسين الأداء المهنى للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية :

الأسباب التي تدفع الجمعيات الاهلية إلى تحسين الاداء المهنى بها هى كالاتى :
دوافع التحسين المستمر : يرتكز هذا العامل على معدلات التغير السريعة والمنافسة والحفاظ على المكانة والاهتمام بالجودة. (نبيلة ، لبرش، ص ٦ : ص ٧)

- ✓ معدلات التغير السريعة .
- ✓ الحفاظ على المكانة .
- ✓ الميزة التنافسية .
- ✓ الاهتمام بالجودة.
- ✓ المنافسة .

لذلك فانه ايضا من دوافع بناء القدرات المؤسسية هو تحسين الاداء المهنى للاخصائيين الاجتماعيين ولكى تنمو المؤسسة لابد من توفير ثلاثة قدرات وهى كالاتى (نبيلة ، لبرش ، ص ١٢ .)

- قدرات الموظف، التي تقاس باستخدام فهم الموظف ومستويات مهاراته ومسح لرضاء الموظف .

- قدرات نظام المعلومات، مقاسه بنسبة من موظفين الصف الأول الذين لديهم اتصال مفتوح مع معلومات العميل ونسبة من العمليات الداخلية مع الوقت الحقيقي للتغذية المرتدة .
 - التحفيز والمكافآت، وتقاس بعدد اقتراحات كل موظف ومعدل تطبيق الاقتراحات ونسبة تعويضات للاعتماد على حوافز الفرد أو المجموعة.
- تعد تنمية الموارد البشرية هي حجر الزاوية لبناء القدرات المؤسسية للجمعيات الاهلية ، ويعد التدريب أكثر النماذج التي يمكن أن توفره المنظمات غير الحكومية وأكثرها نفعا ، والتدريب يفسح الطريق للإدارة الإستراتيجية والتخطيط للمستقبل داخل المنظمة ، ويتناول التدريب مجموعة من المهارات الإدارية اللازمة للعاملين بالجمعيات الاهلية مثل " كيفية تعبئة الموارد والتمويل - كيفية إعداد الخطة الإستراتيجية وإيجاد رؤية ورسالة للمنظمة (Sahley, 2001,P P 65)

(٤) سمات بناء القدرات المؤسسية بالجمعيات الاهلية :

- ١- تتعدد طرق بناء القدرات ويعتبر التدريب الاداة الرشيدة لبناء القدرات ، ولكنها ليست الاداة الوحيدة وانما هناك طرق متنوعة لبناء القدرات مثل ورش العمل والمؤتمرات والندوات وتبادل الزيارات .
- ٢- يؤثر بناء القدرات تأثيرا ايجابيا فى تحقيق رسالة وأهداف المنظمة .
- ٣- بناء القدرات عملية مخططة تشارك فيها ادارة المنظمة والعاملين ويمكن الاستعانة بالخبراء والفنيين من خارج المنظمة . (غز ، ٢٠٠٩ م ، ص ١٨٤٨)
- ٤- هى عملية هادفة اى أن أنشطة بناء القدرات تتضمن مجموعة من الاهداف المرتبطة بتحسين قدرات الافراد والمؤسسات والنظم ، وهى عملية مستمرة يمكن قياس وتقييم مراحلها باستمرار . (الباجورى، ٢٠١٥ م ، ص ١٥٣)
- ٥- إن الجمعيات الأهلية غالبا تستخدم كجسر بين البناءات غير الرسمية والرسمية في نسق الخدمات الإنسانية في المجتمع .
- ٦- إن الجمعيات الاهلية تعتبر بمثابة شريك للدولة لكي تساعد على تقديم الخدمات لمستحقيها .

• مجالات الدراسة :

- أ- المجال المكاني : الجمعيات الاهلية بمحافظة بنى سويف وهم كالاتى :
- ١- جمعية الشبان المسلمين المشهرة برقم ١١/٢٢٠٦٧ لسنة ١٩٦٦ م.
 - ٢- جمعية تنمية المجتمع المحلي ببني سويف برقم ١٥٢ لسنة ١٩٧٤م
 - ٣- جمعية تنمية المجتمع المحلي بباروط المشهرة برقم ١٦٩ لسنة ١٩٧١م
 - ٤- جمعية التنمية المجتمعية بأهوه المشهرة برقم ١٣٢٢ لسنة ٢٠١١م
 - ٥- جمعية رعاية الايتام وتنمية المجتمع بناصر المشهرة برقم ٤١٥ لسنة ١٩٩٥م
 - ٦- الجمعية المحمدية ببا المشهرة برقم ١٢١ لسنة ١٩٧٨ م
 - ٧- جمعية التنمية للخدمات الاجتماعية بالواسطي المشهرة برقم ٨٨ لسنة ١٩٧٦م
- ب- المجال البشري : الحصر الشامل للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية وعددهم " ١٥٨ " مفردة .

ج- المجال الزمنى : وهى الفترة التى استغرقتها الباحثة فى جمع المادة العلمية واعداد أدوات واجراء الصدق والثبات، تطبيق الجانب الميدانى واستخراج نتائج البحث والتي استغرقت من ١/٥/٢٠١٩ م حتى ٢٠ / ٩ / ٢٠١٩ م.

▪ أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استمارة استبيان للمسئولين بالجمعيات الأهلية حول متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية:
 - وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:
١. بناء استمارة استبيان المسئولين بالجمعيات الأهلية حول متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية في صورتها الأولية اعتماداً على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة إلى جانب الاستفادة من بعض المقاييس واستمارات الاستبيان المرتبطة بموضوع الدراسة لتحديد الأسئلة التي ترتبط بأبعاد الدراسة.
 ٢. اشتملت استمارة استبيان المسئولين بالجمعيات الأهلية على المحاور التالية:
 - البيانات الأولية.

- متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
 - الصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
 - مقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
٣. صدق الأداة:

(أ) الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض الأداة على عدد (٥) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%) بمعنى اتفاق (٤) محكم على الأداة، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

(ب) صدق المحتوى " الصدق المنطقي ":

وللتحقق من هذا النوع من الصدق قامت الباحثة بما يلي:

- الإطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت بأبعاد الدراسة.
- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارة المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.

(ج) صدق الاتساق الداخلي:

اعتمدت الباحثة في حساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة استبيان المسؤولين بالجمعيات الأهلية على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من المسؤولين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة. وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول رقم (١)

يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد استمارة استبيان المسؤولين ودرجة الاستبيان ككل

(ن=١٠)

م	الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
١	متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٠,٩٤٢	**
٢	الصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٠,٩٠٧	**
٣	مقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٠,٨٦٩	**

* معنوي عند (٠,٠٥)

** معنوي عند (٠,٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

معظم أبعاد الأداة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) لكل بعد على حدة، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

٤. ثبات الأداة:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من المسؤولين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

يوضح نتائج ثبات استمارة استبيان المسؤولين باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية

(ن=١٠)

م	الأبعاد	قيمة (ر) ودالاتها	معادلة سبيرمان براون
١	متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٠,٩٢١	٠,٩٥٩
٢	الصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٠,٩٥١	٠,٩٧٥
٣	مقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٠,٨٩٠	٠,٩٤٢
	ثبات استمارة استبيان المسؤولين ككل	٠,٩٢٧	٠,٩٦٢

يوضح الجدول السابق أن:

معظم معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

- تحديد مستوى متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية:

للحكم على مستوى متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح (3/2 = 1.5)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (3)

يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1,67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1,68 إلى 2,34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2,35 إلى 3

- أساليب التحليل الإحصائي:

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ارتباط كاي، ومعامل ارتباط جاما.

نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف المسؤولين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٤)

يوضح وصف المسؤولين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة

(ن=١٥٨)

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	السن	٤٠	٨
٢	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	١٢	٥
م	النوع	ك	%
١	ذكر	١٠١	٦٣,٩
٢	أنثى	٥٧	٣٦,١
	المجموع	١٥٨	١٠٠
م	المؤهل العلمي	ك	%
١	مؤهل متوسط	٢٥	١٥,٨
٢	مؤهل جامعي	١٠٢	٦٤,٦
٣	دبلوم دراسات عليا	١٣	٨,٢
٤	ماجستير	١١	٧
٥	دكتوراه	٧	٤,٤
	المجموع	١٥٨	١٠٠
م	الوظيفة	ك	%
١	رئيس مجلس الإدارة	٧	٤,٤
٢	نائب رئيس مجلس إدارة	٧	٤,٤
٣	عضو مجلس إدارة	٤٩	٣١
م	تابع الوظيفة	ك	%
٤	أمين صندوق	٧	٤,٤

٤,٤	٧	مدير تنفيذي	٥
١٥,٨	٢٥	أخصائي اجتماعي	٦
١٧,١	٢٧	مسئول برامج ومشروعات	٧
١٨,٤	٢٩	مسئول إداري	٨
١٠٠	١٥٨	المجموع	

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن المسؤولين بالجمعيات الأهلية (٤٠) سنة، وانحراف معياري (٨) سنوات تقريباً.
- متوسط عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (١٢) سنة، وانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية ذكور بنسبة (٦٣,٩%)، بينما الإناث بنسبة (٣٦,١%).
- أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية حاصلين علي مؤهل جامعي بنسبة (٦٤,٦%)، يليها الحاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (١٥,٨%)، ثم الحاصلين علي دبلوم دراسات عليا بنسبة (٨,٢%)، يليها ماجستير بنسبة (٧%)، وأخيراً دكتوراه بنسبة (٤,٤%).
- أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية وظيفتهم عضو مجلس إدارة بنسبة (٣١%)، يليها مسئول إداري بنسبة (١٨,٤%)، ثم مسئول برامج ومشروعات بنسبة (١٧,١%)، يليها أخصائي اجتماعي بنسبة (١٥,٨%)، وأخيراً رئيس مجلس الإدارة، ونائب رئيس مجلس إدارة، وأمين صندوق، ومدير تنفيذي بنسبة (٤,٤%).

المحور الثاني: متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية:

(١) متطلبات بناء القدرات المعلوماتية:

جدول رقم (٥)

يوضح متطلبات بناء القدرات المعلوماتية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء

المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية

(ن=١٥٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠,٧٩	٢,٣٢	٢٠,٣	٣٢	٢٧,٨	٤٤	٥١,٩	٨٢	ضرورة وضع معلومات وبيانات عن الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	١
٥	٠,٨	٢,٢٢	٢٣,٤	٣٧	٣١,٦	٥٠	٤٤,٩	٧١	ضرورة وضع أهداف محددة لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	٢
١	٠,٦٩	٢,٤١	١١,٤	١٨	٣٦,٧	٥٨	٥١,٩	٨٢	يجب أن تعمل الجمعيات الأهلية لرصد واقع التدريب المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٣

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠,٧٨	٢,٢٧	٢٠,٣	٣٢	٣٢,٣	٥١	٤٧,٥	٧٥	٤	سمية وعلى القيادات الإدارية ان تعمل على تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين
٤	٠,٧٦	٢,٢٢	٢٠,٣	٣٢	٣٨	٦٠	٤١,٨	٦٦	٥	يجب أن تتخذ القرارات الإدارية ضرورة تحسين الأداء المهني لصالح الأخصائيين الاجتماعيين
مستوى متوسط	٠,٦٩	٢,٢٨	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى متطلبات بناء القدرات المعلوماتية الواجب توفرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٢٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يجب أن تعمل الجمعيات الأهلية لرصد واقع التدريب المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (٢,٤١)، يليه الترتيب الثاني ضرورة وضع معلومات وبيانات عن الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢,٣٢)، وأخيراً الترتيب الخامس ضرورة وضع أهداف محددة لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢,٢٢)، لذلك فلا بد على الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية السعى لتحسين ادائهم المهني وذلك من خلال بناء قدراتهم المعلوماتية، وذلك لافتقارهم الى المنهجية العلمية في تصميم وتنفيذ وتطوير مشروعاتها وخدماتها، ولمواجهة ذلك لابد من انشاء شبكة معلوماتية متكاملة عن المجتمع المحلي وما يحتويه من مشكلات وموارد وامكانيات، وتحديد ابعاد المشكلات المجتمعية على أسس علمية، بالإضافة الى عقد دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتوفير العناصر البشرية المدربة على تنظيم وتوظيف البيانات والمعلومات.

(٢) متطلبات بناء القدرات البشرية:

جدول رقم (٦)

يوضح متطلبات بناء القدرات البشرية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية

(ن=١٥٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠,٧٧	٢,٢	٢١,٥	٣٤	٣٧,٣	٥٩	٤١,١	٦٥	توفير البرامج التدريبية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	١
٥	٠,٨٢	٢,١٤	٢٧,٢	٤٣	٣١,٦	٥٠	٤١,١	٦٥	مساعدة الأخصائيين الاجتماعيين على تبادل الخبرات والكوادر البشرية بين الجمعيات الأهلية	٢
٣	٠,٧٦	٢,٢٧	١٩	٣٠	٣٤,٨	٥٥	٤٦,٢	٧٣	يجب توفير الاحتياجات التدريبية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٣
٢	٠,٧٦	٢,٢٨	١٨,٤	٢٩	٣٤,٨	٥٥	٤٦,٨	٧٤	ضرورة تحديث البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٤
١	٠,٧٣	٢,٣٢	١٥,٨	٢٥	٣٦,٧	٥٨	٤٧,٥	٧٥	ضرورة توفير الجمعيات الأهلية التمويل اللازم لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	٥
مستوى متوسط	٠,٧٣	٢,٢٤	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى متطلبات بناء القدرات البشرية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٢٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضرورة توفير الجمعيات الأهلية التمويل اللازم لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط

حسابي (٢,٣٢)، يليه الترتيب الثاني ضرورة تحديث البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (٢,٢٨)، وأخيراً الترتيب الخامس مساعدة الأخصائيين الاجتماعيين على تبادل الخبرات والكوادر البشرية بين الجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (٢,١٤)، وهذا ما أكدته دراسة " وائل عمران على " وهى توضح أنه بالرغم من ان التدريب والعلم من أهم عناصر بناء القدرات المؤسسية، فان هناك ابعادا اخرى يجب أن تركز عليها، فبجانب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية يجب الاهتمام بتقوية المنظمات واصلاح هيكلها المؤسسية واطرها القانونية، فبناء القدرات يهدف الى دمج مجموعة من الاستراتيجيات الاصلاحية الداعمة لكفاءة وفعالية وايجابية أداء جميع الاطراف الفاعلة فى المجتمع من حكومة وقطاع خاص ومنظمات المجتمع المدنى المتعددة .

(٣) متطلبات بناء القدرات الاتصالية:

جدول رقم (٧)

يوضح متطلبات بناء القدرات الاتصالية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية

(ن=١٥٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
١	٠,٨	٢,٢٧	٢٢,٢	٣٥	٢٩,١	٤٦	٤٨,٧	٧٧	ضرورة وجود اتصال مستمر بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	١
٤	٠,٧٥	١,٩٩	٢٨,٥	٤٥	٤٣,٧	٦٩	٢٧,٨	٤٤	تحرص الجمعيات الأهلية على توفير قيادات بشرية من الأخصائيين الاجتماعيين	٢
٥	٠,٧٥	١,٩٥	٣٠,٤	٤٨	٤٤,٣	٧٠	٢٥,٣	٤٠	الاتصال يساعد الأخصائيين الاجتماعيين على وضع خطط عمل مشتركة بين بعضهم البعض	٣
٢	٠,٨١	٢,٢	٢٤,٧	٣٩	٣٠,٤	٤٨	٤٤,٩	٧١	ضرورة التواصل المستمر بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية لتحسين الأداء المهني	٤

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠,٨٢	٢,١٩	٢٥,٣	٤٠	٣٠,٤	٤٨	٤٤,٣	٧٠	يساعد الاتصال المستمر بين الجمعيات الأهلية على الاطلاع على كل ما هو جديد في الأداء المهني	٥
مستوى متوسط	٠,٦٣	٢,١٢	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى متطلبات بناء القدرات الاتصالية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,١٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضرورة وجود اتصال مستمر بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (٢,٢٧)، يليه الترتيب الثاني ضرورة التواصل المستمر بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية لتحسين الأداء المهني بمتوسط حسابي (٢,٢)، وأخيراً الترتيب الخامس الاتصال يساعد الأخصائيين الاجتماعيين على وضع خطط عمل مشتركة بين بعضهم البعض بمتوسط حسابي (١,٩٥). وهذا ما أكدته دراسة " منال طلعت " تؤكد على ضرورة وضع اليه لمتطلبات بناء وتنمية قدرات الموارد البشرية وامداد الجمعيات الاهلية بتكنولوجيا الاتصال ، حيث ان هناك جوانب تعد اكثر احتياجا بالجمعيات الاهلية منها تدريب العاملين بها ، ونظام المسائلة والشفافية داخل الجمعيات الاهلية لهذا يتطلب تحسين الاداء المهني لكي تستطيع وضع الخطط والبرامج والخدمات .

(٤) متطلبات بناء القدرات التخطيطية:

جدول رقم (٨)

يوضح متطلبات بناء القدرات التخطيطية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية

(ن=١٥٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
١	٠,٧٦	٢,٢٥	١٩,٦	٣١	٣٥,٤	٥٦	٤٤,٩	٧١	١	ضرورة وضع خطة عمل واضحة بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية لتحسين أدائهم المهني
٥	٠,٨١	٢,٠٧	٢٩,٧	٤٧	٣٣,٥	٥٣	٣٦,٧	٥٨	٢	يجب أن يساعد أعضاء مجلس الإدارة بالجمعيات الأهلية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين
٤	٠,٧٧	٢,٠٨	٢٥,٣	٤٠	٤١,١	٦٥	٣٣,٥	٥٣	٣	يجب على الجمعيات الأهلية أن تحقق المساءلة والشفافية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين
٢	٠,٧٦	٢,٢٣	٢٠,٣	٣٢	٣٦,٧	٥٨	٤٣	٦٨	٤	ضرورة تحديد الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية
٣	٠,٨١	٢,١٩	٢٤,٧	٣٩	٣١,٦	٥٠	٤٣,٧	٦٩	٥	يجب أن تحدد الأدوار والوظائف بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية
مستوى متوسط	٠,٧١	٢,١٦	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى متطلبات بناء القدرات التخطيطية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,١٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضرورة وضع خطة عمل واضحة بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية لتحسين أدائهم المهني بمتوسط حسابي (٢,٢٥)، يليه الترتيب الثاني ضرورة تحديد الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين

بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (٢,٢٣)، وأخيراً الترتيب الخامس يجب أن يساعد أعضاء مجلس الإدارة بالجمعيات الأهلية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢,٠٧)، وهذا ما أوضحته دراسته " JOSEPH HARRISON " ان القيادة الناجحة داخل المنظمة تساهم بشكل إيجابي تحقيق أهدافها التنظيمية، وتضيف الباحثة أن اتخاذ القرارات تساعد على التخطيط الجيد للبرامج والانشطة .

(٥) متطلبات بناء القدرات التنسيقية:

جدول رقم (٩)

يوضح متطلبات بناء القدرات التنسيقية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء

المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية (ن=١٥٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠,٨١	٢,١٥	٢٦,٦	٤٢	٣٢,٣	٥١	٤١,١	٦٥	يجب الأخصائيين الاجتماعيين التنسيق بين الأنشطة التنظيمية لتحسين الأداء المهني	١
٤	٠,٧٧	٢,١٣	٢٣,٤	٣٧	٣٩,٩	٦٣	٣٦,٧	٥٨	يرحس التنسيق على تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٢
٣	٠,٨٢	٢,١٥	٢٧,٢	٤٣	٣٠,٤	٤٨	٤٢,٤	٦٧	ضرورة التنسيق بين الأخصائيين الاجتماعيين لتحسين أدائهم المهني	٣
١	٠,٨٣	٢,١٨	٢٧,٢	٤٣	٢٧,٨	٤٤	٤٤,٩	٧١	يسهل التنسيق العمل بين الأخصائيين الاجتماعيين وبين الهيكل الإداري	٤
٥	٠,٨٣	١,٩٨	٣٥,٤	٥٦	٣١	٤٩	٣٣,٥	٥٣	يجب التنسيق بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية التي تعمل في نفس المجال	٥
مستوى متوسط	٠,٧٤	٢,١٢	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى متطلبات بناء القدرات التنسيقية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,١٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يسهل التنسيق العمل بين الأخصائيين الاجتماعيين وبين الهيكل الإداري بمتوسط حسابي (٢,١٨)، يليه

الترتيب الثاني يجب للأخصائيين الاجتماعيين التنسيق بين الأنشطة التنظيمية لتحسين الأداء المهني بمتوسط حسابي (٢,١٥)، وأخيراً الترتيب الخامس يجب التنسيق بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية التي تعمل في نفس المجال بمتوسط حسابي (١,٩٨)، ترى الباحثة أن من ضمن متطلبات بناء القدرات المؤسسية التنسيق بين الأخصائيين الاجتماعيين وذلك لتوزيع المهام والوظائف بينهم .

(٦) متطلبات بناء القدرات التمويلية:

جدول رقم (١٠)

يوضح متطلبات بناء القدرات التمويلية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء

المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية (ن=١٥٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠,٧٨	٢	٣٠,٤	٤٨	٣٩,٢	٦٢	٣٠,٤	٤٨	يجب توفير الميزانية الكافية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	١
٤	٠,٧٧	١,٩٤	٣٢,٣	٥١	٤١,١	٦٥	٢٦,٦	٤٢	ضرورة حرص الجمعيات الأهلية على توفير من ميزانيتها لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	٢
١	٠,٧٥	٢,٢٥	١٨,٤	٢٩	٣٨	٦٠	٤٣,٧	٦٩	يجب على الجمعيات الأهلية توفير المتدربين لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين	٣
٢	٠,٧٢	٢,٢	١٧,٧	٢٨	٤٤,٣	٧٠	٣٨	٦٠	ضرورة حرص الجمعيات الأهلية على توفير مصادر مادية متجددة لتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين	٤
٥	٠,٨٤	١,٨٥	٤٣	٦٨	٢٨,٥	٤٥	٢٨,٥	٤٥	ضرورة حرص الجمعيات الأهلية لتوفير ميزانية خاصة بها للبحث العلمي عن أفضل طرق للتدريب المهني	٥
مستوى متوسط	٠,٦٧	٢,٠٥	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى متطلبات بناء القدرات التمويلية الواجب توافرها لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون متوسط حيث

بلغ المتوسط الحسابي (٢,٠٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يجب على الجمعيات الأهلية توفير المتدربين لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢,٢٥)، يليه الترتيب الثاني ضرورة حرص الجمعيات الأهلية على توفير مصادر مادية متجددة لتحسين أداء الأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢,٢)، وأخيراً الترتيب الخامس ضرورة حرص الجمعيات الأهلية لتوفير ميزانية خاصة بها للبحث العلمي عن أفضل طرق للتدريب المهني بمتوسط حسابي (١,٨٥)، ترى الباحثة ان من متطلبات بناء القدرات المؤسسية التمويل وذلك لانه يساعد على توفير التدريب اللازم للأخصائيين الاجتماعيين لتحسين ادائهم المهني بالجمعيات الاهلية .

المحور الثالث: الصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية:

جدول رقم (١١)

يوضح الصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية (ن=١٥٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٧	٠,٨١	٢,٢٨	٢٢,٢	٣٥	٢٧,٨	٤٤	٥٠	٧٩	١	ضعف التمويل بالجمعيات الأهلية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين
٤	٠,٧٦	٢,٣١	١٧,٧	٢٨	٣٣,٥	٥٣	٤٨,٧	٧٧	٢	صعوبة توفير المدربين لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين
٥	٠,٧٦	٢,٣	١٨,٤	٢٩	٣٢,٩	٥٢	٤٨,٧	٧٧	٣	صعوبة الاستعانة بالخبراء المتخصصين لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين
٦	٠,٧٣	٢,٢٩	١٦,٥	٢٦	٣٨	٦٠	٤٥,٦	٧٢	٤	قلة التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين لتبادل الخبرات العملية
٨	٠,٧٨	٢,٢٥	٢٠,٩	٣٣	٣٢,٩	٥٢	٤٦,٢	٧٣	٥	عدم فهم العاملين بالجمعيات الأهلية بضرورة تحسين الأداء المهني
١٠	٠,٧٢	٢,٢	١٧,٧	٢٨	٤٤,٣	٧٠	٣٨	٦٠	٦	عدم إدراك الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية التنسيق فيما بينهم لتحسين أدائهم المهني

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	الترتيب	
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
٧	ضعف الأبحاث العلمية عن أهمية التدريب للأخصائيين الاجتماعيين لتحسين أدائهم المهني	٨٦	٥٤,٤	٤٦	٢٩,١	٢٦	١٦,٥	٢,٣٨	١	
٨	عدم وضع خطة عمل واضحة بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية لتحسين أدائهم المهني	٧٤	٤٦,٨	٦٠	٣٨	٢٤	١٥,٢	٢,٣٢	٣	
٩	عدم تنمية وعى القيادات الإدارية بأن تعمل على تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	٧٣	٤٦,٢	٥٠	٣١,٦	٣٥	٢٢,٢	٢,٢٤	٩	
١٠	ضعف المعلومات والبيانات عن واقع التدريب المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية	٨٥	٥٣,٨	٤٦	٢٩,١	٢٧	١٧,١	٢,٣٧	٢	
النجد ككل								٢,٢٩	٠,٦٧	مستوى متوسط

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٢٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضعف الأبحاث العلمية عن أهمية التدريب للأخصائيين الاجتماعيين لتحسين أدائهم المهني بمتوسط حسابي (٢,٣٨)، يليه الترتيب الثاني ضعف المعلومات والبيانات عن واقع التدريب المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (٢,٣٧)، وأخيراً الترتيب العاشر عدم إدراك الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية التنسيق فيما بينهم لتحسين أدائهم المهني بمتوسط حسابي (٢,٢)، وهذا ما أكدته دراسة "عبدالله علي عبدالله عوده" توضح أنه بالرغم من كثرة الأدوار التي تقوم بها الجمعيات الأهلية كشريك أساسي للدولة في إدارة الكارثة ومواجهة أثارها، فإنها ما زالت تعاني من المعوقات التي تقف حائلاً دون تحقيق هذه الجمعيات لاهدافها وقيامها بالأدوار المنوط بها على أكمل وجه ممكن، حيث تعاني الجمعيات الأهلية من قصور في التمويل الذاتي، وكثرة الاعتماد على المنح الخارجية والتي ترتبط بالاهداف المعلنة للجهات المانحة للدعم، كما أنها تعاني من ضعف التنسيق

والتنظيم بين الجمعيات ، وغياب التخطيط الاستراتيجي للعمليات الانمائية كما انها تعاني من نقص في القدرات البشرية ، وضعف في مستوى استخدام التكنولوجيا ، وعدم الاهتمام بالانفاق على التدريب لتحقيق أنشطة الجمعيات الاهلية بصفة عامة .

المحور الرابع: مقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية:

جدول رقم (١٢)

يوضح مقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية

(ن=١٥٨)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٢	٠,٦١	٢,٦٤	٧	١١	٢٢,٢	٣٥	٧٠,٩	١١٢	توافر التمويل بالجمعيات الأهلية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	١
٥	٠,٦٦	٢,٦	٩,٥	١٥	٢٠,٩	٣٣	٦٩,٦	١١٠	توافر توفير المدربين لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	٢
٩	٠,٧	٢,٥	١٢	١٩	٢٥,٩	٤١	٦٢	٩٨	ضرورة الاستعانة بالخبراء المتخصصين لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين	٣
٤	٠,٥٩	٢,٦١	٥,٧	٩	٢٧,٢	٤٣	٦٧,١	١٠٦	يجب التعاون بين الأخصائيين الاجتماعيين لتبادل الخبرات العملية	٤
١	٠,٥١	٢,٦٨	١,٩	٣	٢٧,٨	٤٤	٧٠,٣	١١١	يجب فهم العاملين بالجمعيات الأهلية بضرورة تحسين الأداء المهني	٥
١٠	٠,٧٢	٢,٤٩	١٣,٣	٢١	٢٤,١	٣٨	٦٢,٧	٩٩	إدراك الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية التنسيق فيما بينهم لتحسين أدائهم المهني	٦
٣	٠,٦٣	٢,٦٣	٨,٢	١٣	٢٠,٣	٣٢	٧١,٥	١١٣	توافر الأبحاث العلمية عن أهمية التدريب للأخصائيين الاجتماعيين لتحسين أدائهم المهني	٧
٧	٠,٦٩	٢,٥٥	١١,٤	١٨	٢٢,٢	٣٥	٦٦,٥	١٠٥	توافر وضع خطة عمل واضحة بين الأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية لتحسين أدائهم المهني	٨

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٦	٠,٦٥	٢,٥٩	٨,٩	١٤	٢٣,٤	٣٧	٦٧,٧	١٠,٧	٩	تنمية وعى القيادات الإدارية بأن تعمل على تحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين
٨	٠,٧	٢,٥٤	١٢	١٩	٢١,٥	٣٤	٦٦,٥	١٠,٥	١٠	توافر المعلومات والبيانات عن واقع التدريب المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية
مستوى مرتفع	٠,٥٦	٢,٥٨	البعد ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يجب فهم العاملين بالجمعيات الأهلية بضرورة تحسين الأداء المهني بمتوسط حسابي (٢,٦٨)، يليه الترتيب الثاني توافر التمويل بالجمعيات الأهلية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، وأخيراً الترتيب العاشر إدراك الأخصائيين الاجتماعيين بأهمية التنسيق فيما بينهم لتحسين أدائهم المهني بمتوسط حسابي (٢,٤٩).

المحور الخامس: اختبار فروض الدراسة:

(٥-١) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية متوسطاً ":

جدول رقم (١٣)

يوضح مستوى متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ككل

(ن=١٥٨)

م	المتطلبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	متطلبات بناء القدرات المعلوماتية	٢,٢٨	٠,٦٩	متوسط	١
٢	متطلبات بناء القدرات البشرية	٢,٢٤	٠,٧٣	متوسط	٢
٣	متطلبات بناء القدرات الاتصالية	٢,١٢	٠,٦٣	متوسط	٤
٤	متطلبات بناء القدرات التخطيطية	٢,١٦	٠,٧١	متوسط	٣
٥	متطلبات بناء القدرات التنسيقية	٢,١٢	٠,٧٤	متوسط	٥
٦	متطلبات بناء القدرات التمويلية	٢,٠٥	٠,٦٧	متوسط	٦
	متطلبات بناء القدرات المؤسسية ككل	٢,١٦	٠,٦٦	مستوى متوسط	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ككل كما يحددها المسؤولون متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,١٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول متطلبات بناء القدرات المعلوماتية بمتوسط حسابي (٢,٢٨). يليه الترتيب الثاني متطلبات بناء القدرات البشرية بمتوسط حسابي (٢,٢٤). ثم الترتيب الثالث متطلبات بناء القدرات التخطيطية بمتوسط حسابي (٢,١٦). يليه الترتيب الرابع متطلبات بناء القدرات الاتصالية بمتوسط حسابي (٢,١٢) وبانحراف معياري (٠,٦٣). ثم الترتيب الخامس متطلبات بناء القدرات التنسيقية بمتوسط حسابي (٢,١٢) وبانحراف معياري (٠,٧٤). يليه الترتيب السادس متطلبات بناء القدرات التمويلية بمتوسط حسابي (٢,٠٥). مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى متطلبات بناء

القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية متوسطاً ."

(٥-٢) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ."

جدول رقم (١٤)

يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية

(ن=١٥٨)

م	المتغيرات الديموجرافية	متطلبات بناء القدرات المؤسسية ككل		
		المتعامل	قيمه المتعامل	الدالة
١	النوع	كا ^٢	٩٨,٩١٢	غير دال
٢	السن	بيرسون	٠,٥٣٣	**
٣	الوظيفة	كا ^٢	١٣٢,٨٥٧	غير دال
٤	المؤهل العلمي	جاما	٠,١٤٠	غير دال
٥	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	بيرسون	٠,٦١٣	**

* معنوي عند

** معنوي عند (٠,٠١)

(٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين سن المسؤولين وتحديدهم لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، بمعنى أنه كلما ارتفع سن المسؤولين ارتفع تحديدهم لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين عدد سنوات خبرة المسؤولين في مجال العمل وتحديدهم لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني

للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، بمعنى أنه كلما زادت عدد سنوات خبرة المسؤولين في مجال العمل ارتفع تحديدهم لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.

- لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، وهذا يعني أن تحديد المتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية لا يختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين (النوع، والوظيفة، والمؤهل العلمي).

- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة جزئياً والذي مؤداه " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية (٥-٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم للصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية":

جدول رقم (١٥)

يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم للصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية

(ن=١٥٨)

م	المتغيرات الديموجرافية	الصعوبات ككل	
		المتعامل المستخدم	قيمه المتعامل
١	النوع	كا ^٢	٥٣,٦٦٤
٢	السن	بيرسون	٠,٥٤٦
٣	الوظيفة	كا ^٢	٧٥,٤١٠
٤	المؤهل العلمي	جاما	٠,١٨٣
٥	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	بيرسون	٠,٦٩٠

* معنوي عند

** معنوي عند (٠,٠١)

(٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين سن المسؤولين وتحديدهم للصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، بمعنى أنه كلما ارتفع سن المسؤولين ارتفع تحديدهم للصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
 - توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين عدد سنوات خبرة المسؤولين في مجال العمل وتحديدهم للصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، بمعنى أنه كلما زادت عدد سنوات خبرة المسؤولين في مجال العمل ارتفع تحديدهم للصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
 - لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم للصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، وهذا يعني أن تحديد الصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية لا يختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين (النوع، والوظيفة، والمؤهل العلمي).
 - مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة جزئياً والذي مؤداه " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم للصعوبات التي تواجه بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ".
- (٥-٤) اختبار الفرض الرابع للدراسة: " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ":

جدول رقم (١٦)

يوضح العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية (ن=١٥٨)

م	المتغيرات الديموجرافية	المقترحات ككل		
		المعامل المستخدم	قيمه المعامل	الدلالة
١	النوع	كأ	٥٦,٩١٣	غير دال
٢	السن	بيرسون	٠,٥٢٥	**
٣	الوظيفة	كأ	٤٢,٠١٥	غير دال
٤	المؤهل العلمي	جاما	٠,٥١٨	**
٥	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	بيرسون	٠,٦١٤	**

* معنوي عند

** معنوي عند (٠,٠١)

(٠,٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين سن المسؤولين وتحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، بمعنى أنه كلما ارتفع سن المسؤولين ارتفع تحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين المؤهل العلمي للمسؤولين وتحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، بمعنى أنه كلما ارتفع المستوى العلمي للمسؤولين ارتفع تحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين عدد سنوات خبرة المسؤولين في مجال العمل وتحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، بمعنى أنه كلما زادت عدد سنوات خبرة المسؤولين في مجال العمل ارتفع تحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية.
- لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية، وهذا يعني

أن تحديد مقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية لا يختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين (النوع، والوظيفة). مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع للدراسة جزئياً والذي مؤداه " توجد علاقة دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمسؤولين وتحديدهم لمقترحات تفعيل بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية ."

ثامناً: تصور مقترح عن متطلبات بناء القدرات المؤسسية في تحسين الاداء المهني

للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية :

أولاً: الإطار العام للتصور المقترح : سوف يقوم هذا التصور على الآتي :

- ١- الرؤية: أن تسعى الجمعيات الاهلية الى تحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين .
- ٢- الرسالة:
- الاهتمام بتحقيق بتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين من خلال بناء القدرات المؤسسية .
- تحديد متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- الاسهام في توفير الدعم الفني والمعلوماتي للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- ٣- المهمة: تحديد متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- ٤- القيم الجوهرية: الشفافية، الحوكمة ، المشاركة، التمكين ،تكوين فريق العمل .
- ٥- المبادئ الأساسية لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لبناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- أ - التنسيق والتعاون بين الاخصائيين الاجتماعيين .
- ب- التنسيق بين الادارة المختلفة بالجمعيات الاهلية .
- د- القدرة على تكوين فريق العمل بمنتهى الكفاءة.
- هـ- التوعية المستمرة بالقيم الأخلاقية والمعايير المهنية في العمل بين الجمعيات الاهلية .

ثانياً: مداخل التصور المقترح :

- **مدخل التقويم الإداري:** وذلك من خلال الاعتماد على التقويم بمؤشرات علمية وموضوعية لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

- **مدخل التنسيق والاتصالات الفعالة:** وذلك للاستفادة من الخبرات والمعلومات عن طريق تبادل الخبرات بين الاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

ثالثاً: أهداف الرؤية المستقبلية :

١. تحديد متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين .

٢. معرفة معوقات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

٣. تطوير وتنمية أنظمة الرقابة بالجمعيات الاهلية وذلك بالاعتماد على هياكل تنظيمية واضحة ووجود سياسات واضحة فى بناء القدرات المؤسسية بين الجمعيات التى تعتمد على الكفاءة والخبرة فى هذا المجال .

رابعاً: أهداف طريقه تنظيم المجتمع لمعرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

١- أهداف تخطيطيه:

- وجود خطط عمل واضحة لبناء قدرات المؤسسات لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
- التخطيط بشكل مستمر لبرامج التدريب المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية
- وضع خطه عمل واضحة والإعلان عن متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

٢- الأهداف التنموية :

- التركيز على العمل بشكل تعاونى وتنسيقى بين الادارات بعضها البعض داخل الجمعيات الاهلية .

- القيام بعمل بحوث ودراسات علمية تناقش متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .
خامساً: النظريات والاستراتيجيات العلمية المرتبطة بطريقة تنظيم المجتمع لمعرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

(١) نظرية المنظمات Organization Theory :

ويستفاد من هذه النظرية فى التأكيد على ضرورة وجود تنسيق بين الجمعيات الاهلية لمعرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية والاتصال بشكل مستمر لتحقيق التكامل فى العمل ولتحقيق الأهداف المرجوة وهى تحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية.

(٢) نظرية الاتصال:

تتمثل أنشطة الاتصال وذلك لتحقيق أهداف بناء القدرات المؤسسية ، هذا الأمر الذى يتطلب التعاون بين الجمعيات الاهلية ، ووجود اتصال مستمر بين هذه الجمعيات بما له من تأثير عميق على بناء القدرات المؤسسية لتحقيق الاهداف المرجو منها ، وعلى هذا فتفيد نظرية الاتصال فى تلك الدراسة معرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية ، وذلك بكل أنواعه ووسائلها المختلفة لتدعيم شبكة الاتصال الداخلى بين ادارتها داخليا وخارجيا ، بما يسهم فى الارتقاء بالمجتمع نحو حياة أفضل .

(١) استراتيجية المشاركة:

وهى أحد آليات طريقة تنظيم المجتمع التى تهدف إلى معرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية ، وذلك من خلال المشاركة فى الرأى وحل المشكلات لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

(٢) استراتيجية التنسيق:

ويستخدمها المنظم الاجتماعى فى العمل بين الادارات ، وتبادل الخبرات والمعلومات عن متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحقيق اهدافها فى السياسات والخطط.

سادساً : التكتيكات المرتبطة بطريقة تنظيم المجتمع لمعرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية :

- ١- تكتيك الإقناع.
- ٢- تكتيك العمل الفرقي
- ٣- تكتيك التنسيق.
- ٤- تكتيك الاتصال.

ويتم استخدام كل تكتيك على حسب الاستراتيجية المسبق استخدامها.

سابعاً : الأدوار التي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي في معرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين وهي كالاتي :

(١) دور المخطط **Planner Role**:

وهنا يقوم المنظم الاجتماعي بالمساهمة في عقد ندوات عن فوائد بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني .

(٢) دوره كمنظم **Organizer Role**:

وهنا يقوم المنظم الاجتماعي بالعمل مع الهيكل الاداري بالجمعيات الاهلية .

(٣) دوره كمنسق **coordinator Role**:

وهنا يقوم المنظم الاجتماعي كمنسق بين الجمعيات الاهلية لتحقيق اهدافها ، لذلك يوجد العديد من الادوار الاخرى الذي يقوم بها المنظم الاجتماعي مع الجمعيات الاهلية وهي مثل: دوره كمحلل، دوره كضابط للاتصال، دوره كخبير، دوره كمنمي...ويستخدم المنظم الاجتماعي الادوار المختلفة حسب الموقف التنظيمي والاستراتيجيه .

ثامناً: الادوات التي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي لمعرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية :-

(١) الدورات التدريبية:

وذلك من خلال توفير برامج تدريبية للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية التي تساعدهم علي تنمية مهاراتهم وتطويرها مما يكون له الاثر الاكبر في معرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين أدائهم المهني .

(٢) البحوث والدراسات:

وذلك للتعرف على الموارد والإمكانيات بالجمعيات الاهلية .

تاسعاً: المبادئ التي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي لمعرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين ادائهم المهني بالجمعيات الاهلية .

(١) مبدأ المشاركة:

وفي ذلك المبدأ يقوم المنظم الاجتماعي بترسيخ قيم التعاون والمشاركة الفعالة بين العاملين بالجمعيات الاهلية لوضع البرامج والخدمات والانشطة للتنفيذ على جميع المستويات في إطار تنسيقي متكامل، مما يكون له الأثر الأكبر في نجاح بناء القدرات المؤسسية لتحسين ادائهم المهني بالجمعيات الاهلية .

(٢) مبدأ الاستعانة بالخبراء:

في ذلك المبدأ يقوم المنظم الاجتماعي بالاستعانة بخبراء العمل في بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني ، وذلك لإرساء قيم الشفافية والمساءلة ووضع معايير للعمل ، وكيفية تحقيق الأهداف .

هناك العديد من المبادئ التي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي أيضاً ومنها:

- مبدأ الالتزام بقيم المهنة.
- مبدأ التقويم.
- مبدأ التنسيق.

عاشراً: الوسائل المستخدمة لتحقيق التصور المقترح :

- تدريب الكوادر البشرية ، بناء القدرات البشرية، دراسات وبحوث .
وذلك من خلال توفير برامج تدريبية للعاملين بالجمعيات الاهلية ، فالدورات تساعد علي تنميته العنصر البشري وتطويره مما يكون له الأثر الأكبر في معرفة متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الاهلية .

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- احمد صادق رشوان : القاعدة المعلوماتية كآلية لبناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، ع ٢٨ ، ج ٢ ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ابريل، 2010 م .
- أحمد ممدوح قاسم عبد الرحمن : المتطلبات التنظيمية لتحقيق التميز المؤسسي بالجمعيات الاهلية ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، العدد السادس عشر ، جامعة الفيوم .
- أسماء عبد الرحمن على : إسهامات المنظمات الدولية في بناء قدرات الجمعيات الأهلية بواحة سيوة ، درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية ، تخصص تنظيم مجتمع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠٠٩م .
- أمل جابر حسن خليل عفيفي : تقويم أداء الجمعيات الأهلية في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية ، الماجستير في الخدمة الاجتماعية ، قسم تنظيم المجتمع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٩م .
- ايمن امين الباجورى : الإطار المفاهيمي لبناء القدرات المؤسسية للوحدات المحلية ، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، مج ١٦ ، ع ٣ ، جامعة القاهرة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٠١٥ م .
- توفيق نصحي على على حسن : متطلبات تحقيق الاخصائيين الاجتماعيين الريادة في العمل الاجتماعى بمراكز الخدمات الاجتماعية من منظور خدمة الجماعة ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، العدد الثامن عشر ، جامعة الفيوم .
- سامية بارح فرج : دور الشبكات في بناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال البيئة والتنمية المستدامة : دراسة مطبقة على المنظمات الاعضاء في شبكة العربية للبيئة والتنمية المستدامة ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، ع ٢٤ ، ج ٢ ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ابريل ، ٢٠٠٨ م .
- شطاره نبيلة ، لبرش سارة : دور مراقبة التسيير في تحسين أداء المؤسسة ، ملتقى وطني حول مراقبة التسيير كآلية لحوكمة المؤسسات وتفعيل الإبداع ، جامعة البليدة ٠٢ ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .
- عبدالله علي عبدالله عوده : متطلبات بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية لمواجهة كارثة السيول بأسوان :دراسة مطبقة على جمعيات تنمية المجتمع بقرى أبو الريش ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، ع ٢٨ ، ج ٦ ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ابريل ، ٢٠١٠ م .
- على السلمي : ادارة التميز " نماذج وتقنيات الادارة فى عصر المعرفة "، مكتبة الادارة الجديدة ، ٢٠٠٢ م .

- فرحى ابتسام : التمكين الإدارى وتأثيره على الاداء الوظيفى ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة بن مهيدي - ام البواقي ، ٢٠١٦م - ٢٠١٧م .
- فيصل خرشي : فعالية الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية ودوره فى تحقيق الأداء المتميز للأفراد فى المؤسسة الرياضية ، قسم الادارة والتسيير ، علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، ٢٠١٩م .
- منال طلعت محمود : المدافعة كمدخل لتنمية القدرات المؤسسية بمنظمات المجتمع المدني فى مجال مواجهة الفقر ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، ع ٢٥ ، ج ٢ ، جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية ، اكتوبر ، ٢٠٠٨م .
- نجاه سعيد سالم باوزير : تصور مقترح لبناء القدرات المؤسسية فى جامعة الملك عبدالعزيز فى ضوء نظرية الذكاءات المتعددة ، المجلة التربوية الدولية المتخصصة ، مج ٦ ، ع ٢٤ ، دار سمات للدراسات والأبحاث ، ٢٠١٧م .
- نيفين محمد توفيق : احتياجات جمعيات حماية المستهلك لبناء قدراتها المؤسسية : دراسة مطبقة على جمعيات حماية المستهلك بالقاهرة الكبرى ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، ع ٢٦ ، ج ٢ ، جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية ، ابريل ، ٢٠٠٩م .
- هبة أحمد عبداللطيف : الحوار المجتمعي وإتخاذ القرار بالجمعيات الأهلية : دراسة مطبقة على الجمعيات الأهلية بمدينة الفيوم ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ع ٢٣ ، ج ٢ ، اكتوبر ، ٢٠٠٧م .
- هدى محمود حجازى : بناء القدرات المؤسسية كالية لتفعيل دور جمعيات الزواج ورعاية الاسرة فى تقديم الخدمات الاسرية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مج ٤٣ ، مجلس النشر العلمى ، جامعة الكويت ، ٢٠١٥م .
- هدى محمود حجازى : بناء القدرات المؤسسية كالية لتفعيل دور جمعيات الزواج ورعاية الأسرة فى تقديم الخدمات الأسرية ، مج ٤٣ ، ع ٣ ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلس النشر العلمى ، جامعة الكويت ، ٢٠١٥م .
- هناء محمد أحمد غز : بناء القدرات ومساعدة الجمعيات الأهلية العاملة فى مجال رعاية المعاقين ذهنيا على تحقيق أهدافها: دراسة مطبقة بجمعيات رعاية المعاقين ذهنيا بمحافظة القاهرة ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، اكتوبر ، ٢٠٠٩م .
- وائل عمران على : بناء القدرات المجتمعية كآلية للتدخل الاستراتيجي الداعم لتحقيق العدالة الاجتماعية والحوكمة المجتمعية مع إشارة خاصة إلى الحالة المصرية ، مج ٣٨ ، ع ٣ ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، سبتمبر ، ٢٠١٨م .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Atef Hamdy, Mahmoud-zeid :Institutional Capacity Building for Water Sector Development, Original Articles ,Published online: 22 Jan 2009.

- Carolene Sahley: Strengthening The Capacity Of NGOS: Cases Of Small Enter Brise Development Agencies In Africa, INTRACOS Management and Policy Servies, U. k , 2001.
- Fiona Neathey and Peter Reilly, IES:Competency-based Pay,2003,The Institute for Employment Studies.
- Jeanette DeOnna: Developing and Validating an Instrument to Measure the Perceived Job Competencies Linked to Performance and Staff Retention of First-Line Nurse Managers Employed in a Hospital Setting, A Thesis in Workforce Education and Development, Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, August 2006.
- JOSEPH HARRISON, JR: FUTURE PERSONAL ATTRIBUTES AND JOB COMPETENCIES NEEDED BY THE TEXAS DEPARTMENT OF STATE HEALTH SERVICES (DSHS), STATE HOSPITAL SECTION, REGISTERED NURSE MANAGERS: A DELPHI STUDY, Submitted to the Office of Graduate Studies of Texas A&M University in partial fulfillment of the requirements for the degree of , August 2005.
- JOSEPH HARRISON, JR: FUTURE PERSONAL ATTRIBUTES AND JOB COMPETENCIES NEEDED BY THE TEXAS DEPARTMENT OF STATE HEALTH SERVICES (DSHS), STATE HOSPITAL SECTION, REGISTERED NURSE MANAGERS: A DELPHI STUDY, Submitted to the Office of Graduate Studies of Texas A&M University in partial fulfillment of the requirements for the degree of , August 2005.
- M.R. Bhagavan and I. Virgin: Generic Aspects of Institutional Capacity Development in Developing Countries, Stockholm Environment Institute Lilla Nygatan 1, Copyright 2004.
- Merritt Polk : Institutional Capacity-building in Urban Planning and Policy-making for Sustainable Development: Success or Failure?, Published online: 10 May 2011.
- MurryG Ross: Community Orgnization Theory And Principles ,Harper and Brothers ,New york.
- Nicholas A Phelps ,Mark Tewdwr: Scratching the Surface of Collaborative and Associative Governance: Identifying the Diversity of Social Action in Institutional Capacity Building, First Published January 1, 2000 .

- R.Krishnaveni and R.Sujatha: Institutional Capacity Building: A Systematic Approach, SCMS Journal of Indian Management, October – December, A Quarterly Journal, 2013.
- S. saske: capacity building, aporiorty agenda for Africa, Atlents: capacity building of Africa civil society, issus 1, 2001.
- University Of Nebraska public policy Center: M C H Capcity – Buiding Models: Asummery, Office Of Family Health , Nebraska Department Of Health And Human Service , December 2003.
- Wittaya Chansiri : Development of Job Competency in Civil Service Teachers Under Jurisdiction of Office of the Basic Education Commission, European Journal of Social Sciences – Volume 17, Number 2, 2010.