
**إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وعلاقتها بكل من الميزة التنافسية
لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء**

إعداد

فاطمة حسان عبد الجيد دوام

أميرة حسان عبد الجيد دوام

**أستاذ مساعد بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد
المنزلي - جامعة المنوفية**

**أستاذ مساعد بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد
المنزلي - جامعة المنوفية**

**مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة
عدد (٦٧) - مايو ٢٠٢٢**

إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وعلاقتها بكل من الميزة التنافسية

لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء

فاطمة حسان عبد الجيد دوام**

أميرة حسان عبد الجيد دوام*

الملخص:

يهدف البحث إلى دراسة إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وعلاقتها بكل من الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء. دراسة العلاقة الارتباطية بين إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وكلا من الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء. تفسير الاختلافات في كل من إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بأبعادها وكلا من الميزة التنافسية لأداء العاملين بأبعادها والهناء النفسي للنزلاء بأبعاده، وفقا (لمحل الإقامة، الحالة الاجتماعية، الحصول على دورات، الشهادة المرتبطة بمجال العمل، الجنس) للعاملين بالهيكل الإداري، تقييم التباين في كل من إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بأبعادها وكلا من الميزة التنافسية لأداء العاملين بأبعادها والهناء النفسي للنزلاء بأبعاده وفقا (للعمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل، الدخل الشهري) للعاملين بالهيكل الإداري، تقييم التباين في كل من إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بأبعادها وكلا من الميزة التنافسية لأداء العاملين بأبعادها والهناء النفسي للنزلاء بأبعاده وفقا (العمر، الحالة الاجتماعية) للنزلاء .

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة البحث على (٤٠) من العاملين بالهيكل الإداري والعينة تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة من قوائم العاملين بالمؤسسات الاجتماعية بمحافظة المنوفية ومحافظة الغربية، و(٤٠) من النزلاء داخل مؤسسات المسنين والعينة تم اختيارها بطريقة عرضية عمدية، وتم تطبيق البحث بواقع (١٠) من العاملين بالهيكل الإداري، (١٠) من المسنين لكل مؤسسة بمحافظة المنوفية (دار رعاية المسنين بالسادات - دار رعاية المسنين ببركة السبع) ومحافظة الغربية (دار السعادة - دار الضيافة). أشتملت أدوات البحث على استمارة البيانات العامة للعاملين بالهيكل الإداري والنزلاء بالمؤسسة، استبيان إدارة التغيير بأبعادها (التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري)، استبيان الميزة التنافسية بأبعادها (الجودة، الكفاءة، الابتكار) للعاملين بالهيكل الإداري، استبيان الهناء النفسي بأبعاده (الرضا عن الحياة، التوافق النفسي والاجتماعي) للنزلاء المسنين بالمؤسسة. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين إدارة التغيير بأبعادها (التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري) وكلا من الميزة التنافسية بأبعادها (الجودة، الكفاءة، الإبداع)، والهناء النفسي بأبعاده (الرضا عن الحياة، التوافق النفسي والاجتماعي)، وأن أكثر المتغيرات المستقلة المؤثرة على الميزة

* أستاذ مساعد بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية

** أستاذ مساعد بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية

التنافسية تبعاً لتسلسلها وأهميتها التغيير التكنولوجي، التغيير الثقافي، التغيير التطوري، وأكثر المتغيرات المستقلة المؤثرة على الهناء النفسي للنزلاء، تبعاً لتسلسلها وأهميتها تغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري ويوصي البحث: بتوفير كافة البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لتنمية قدرات العاملين بالهيكل الإداري بمؤسسات المسنين، وتوفير المتطلبات القانونية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي من شأنها أن تعزز نجاح عملية التغيير والميزة والتنافسية وتحقيق الهناء النفسي للمسن.

الكلمات المفتاحية: إدارة التغيير- مؤسسات المسنين- الميزة التنافسية - الهناء النفسي - النزلاء(المسنين).

مقدمة ومشكلة البحث

يعتبر موضوع المسنين من القضايا الإنسانية والاجتماعية متعددة الجوانب والأوجه التي فرضت نفسها على مر التاريخ وازداد الاهتمام بها أكثر في الوقت الراهن من قبل جميع المجتمعات على اختلاف درجة تقدمها ورفيها، حيث أخذت هذه الظاهرة مكاناً بارزاً في البحوث والدراسات العلمية في السنوات القليلة الماضية، حتى أصبحت من موضوعات الساعة التي تستدعي الاهتمام بهذه المرحلة العمرية الحساسة جداً والتي يجب ان ينادي بها المختصون في العلوم الاجتماعية والإنسانية للتفكير في مختلف الجوانب والصيغ المتاحة لرعاية المسنين(بوريش محمد، ٢٠٢١).

فهي مرحلة زمنية يمر بها كل إنسان حي ويجب تهيئة المناخ الاجتماعي والنفسي لهم. فهم أهل الخبرة والحكمة في مجتمعنا، هم الماضي الجميل والشباب المتجدد، ومن الضروري أن تلقى هذه الفئة من جميع أطراف المجتمع عناية خاصة كحق من حقوقهم. فهم قبل عشرين عاماً نحن! ونحن بعد عشرين عاماً هم، فمسنون (عام ٢٠٥٠) بيننا الآن، فنحن بالتالي في أشد الحاجة إلى من يعتني بنا وبأمورنا، (اجتماعياً- نفسياً- اقتصادياً- صحياً- ثقافياً- ترفيهياً)، وإلى من يعطينا الأمل في الحياة، حيث تقاس حضارات الأمم والشعوب بمقدار رعايتها لمسنيتها(ابراهيم رجب، ٢٠٠٠).

وقد أصدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء يوم (٣٠ / ٩ / ٢٠٢٠) بياناً بمناسبة اليوم العالمي للمسنين (٦٠ سنة فأكثر)، بهدف الاحتفاء بهم ولتأكيد دورهم في التنمية، ومن أهم المؤشرات الإحصائية المتعلقة بكبار السن، ووفقاً لتقديرات السكان في(٢٠٢٠) بلغ عدد المسنين نحو ٧ مليون مسن بنسبة ٧.١ % من إجمالي السكان، كما بلغ عدد المسنين الذكور ٣.٥ مليون بنسبة ٦.٩ % من إجمالي السكان الذكور، بينما بلغ عدد كبار السن من الإناث ٣.٥ بنسبة ٧.٣ % من إجمالي السكان الإناث، وبلغ عدد مؤسسات رعاية المسنين ١٥٦ عام ٢٠١٩ على مستوى الجمهورية وبلغ عدد المنتفعين بها ٣٤١٢ مسناً(الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠).

ولذلك أصبحت مسألة رعاية المسنين ضمن موضوعات الساعة التي يجب أن تستدعي اهتمام المسؤولين وانتباههم كون المسن المقيم بدار كبار السن قد أحرَم من دفة الأسرة التي تعتبر المكان

الطبيعي الذي يجد فيه الأمان والطمأنينة والرعاية والتقبل والاحترام بغض النظر عن عمره وقوته وضعفه (سامي ملحم، ٢٠٠٥).

ويجب أن توفر مؤسسات كبار السن كل وسائل الرعاية والخدمات بهدف تقليل حدة المشكلات التي يعانيها المسنون، وتقديم الخدمات المختلفة، مثل الخدمات التعويضية ودار للصيدلية وطبيب مسؤول يقوم بالكشف الطبي وتقدير أنواع الأغذية المناسبة لكل نزيل في المؤسسة، والتدريب المهني على بعض الحرف بما يناسب قدرتهم (نسبية بعول، ٢٠٢٠) كما يجب العمل على تكيف المسن على جو المؤسسة ومحاولة حل مشكلاته وعلاجها، وأن يكون هناك حلقة اتصال بين المسن وأسرته، وإدخال كثير من البرامج الاجتماعية لشغل أوقات الفراغ (عبد المنعم الميلادي، ٢٠١٤)

و نجد أن وزارة التضامن الإجتماعى نفذت مشروع تطوير مؤسسات الرعاية الاجتماعية للمسنين كروية إستراتيجية جديدة لرفع كفاءة وجودة مؤسسات الرعاية الاجتماعية للمسنين وذلك لتطوير مؤسسات الرعاية الاجتماعية وبناء قدرات العاملين بها والقائمين على إدارتها عبر معايير الجودة لمؤسسات الرعاية الاجتماعية من بناء منظومة متكاملة لتحقيق الجودة الشاملة والتنمية المستدامة (رؤية مصر، ٢٠٣٠).

ولقد أوضحت نتائج دراسة بوريش محمد (٢٠٢١) على معاناة المسنين من سوء المعاملة واللامبالاة ما يؤدي إلى عدم تحقيق الاستقرار للنزلاء وضعف الاتصال والاحترام المتبادل بين العاملين ما ينعكس سلبا على المسنين.

ويتم العمل على تحسين البنية التحتية لعدد من دور المسنين وتطوير القدرات القائمة على تقديم الرعاية ، وهناك أيضا خدمات مقدمة من خلال دور المسنين والبالغ عددها ١٦٨ دار للمسنين على مستوى ٢٢ محافظة يستفيد منها حوالي ٦ الاف مسن ومسننة وتقوم هذه الدور ويتم تقديم ألوان الرعاية المختلفة بمستويات تتناسب مع الإمكانيات المتاحة بالنسبة للمسن من المقدره المادية كما تتنوع الدور ما بين ١٤٣ دار للمسن القادر على خدمة نفسه و٢٥ دار لغير القادر على خدمة نفسه، وتقدم الوزارة دعم مادي وفني من خلال المتابعة وتقييم للأداء المؤسسي (وزارة التضامن الاجتماعي)

ووفقاً لقانون حقوق المسنين الزمت الحكومة بوضع آليات الثقافة الإلكترونية في مراكز المسنين لتمكينهم ثقافياً لتهيئة الثقافة الذاتية بأيسر الوسائل، وإتاحة الهيئة العامة لتعليم الكبار الفرصة للمسنين لمواصلة التعليم في المراحل الإعدادية والثانوية، وصولاً للتعليم الجامعي، وكذلك التوسع في برامج الحماية الاجتماعية الممنوحة للمسنين، وزيادة المخصصات المالية المتاحة لمؤسسات الرعاية الاجتماعية الحكومية، وتعزيز التفيتش عليها، وتعزيز حصول كبار السن على الرعاية الصحية المناسبة (الهيئة المصرية العامة للاستعلامات، ٢٠١٤).

ونجد أن التطورات المتلاحقة والتغيرات السريعة سمة رئيسية من سمات عصرنا الراهن ، مما خلق ضغوطاً متزايدة على المؤسسات وأجبرها على مواكبة التغيرات الخارجية الحديثة بإجراء تغييرات داخلية حتمية في الهيكل والتنظيم وأساليب العمل والتي تستهدف حماية التنظيم من

الجمود والتخلف، والبحث المستمر عن كل ما من شأنه تحقيق المزيد من الكفاءة والفاعلية (إبراهيم الطقز، ٢٠٢٠).

حيث تعد الإدارة من أولى اهتمامات المجتمعات الحديثة في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتربوية والتعليمية، حتى باتت تشمل مجمل النظم في البنيان الاجتماعي وما تتضمنه من عمليات التنظيم والتنسيق والتوجيه والتقويم والمتابعة، سواء كانت أنشطة أو فعاليات، تصب في اتجاه تحقيق الأهداف المرجوة، كما أن حياة الإنسان تحوات من الحياة البسيطة إلى الحياة المعقدة، مما دفع المجتمعات إلى أن توجد نظاما ينسق بين مصالح الأفراد ويوائم بين الاحتياجات ومالديهم من موارد مما تطلب الأمر أيضا إلى وجود إدارة لتحقيق تلك الأهداف (منير شقورة، ٢٠١٢).

وترى الباحثان أن الجودة والقدرة على التغيير في المؤسسات، هو السعي المستمر لتحقيق الرفاهية لكبار السن والحفاظ على إستقلاليتهم من خلال توفير الرعاية والعبارة المناسبة لحالتهم البدنية والعقلية واحتياجاتهم وتوقعاتهم وتمنياتهم ورغباتهم، آخذين بعين الاعتبار القيود والعقبات التي تفرضها البيئة المحيطة.

وان الإحاطة بمفهوم التغيير وإدارته ودوره في إحداث التحسينات والتطورات التي يتطلع إليها الأفراد، المجتمعات، المؤسسات، أمر محتوم لا يمكن تجاهله، إذ لم يعد هناك مجال للخوف من التغيير على أنه يهدد الاستقرار، بل أصبح من الضرورة التعامل والتكيف معه فهو الثابت الوحيد في الحياة، وهو أكثر ما يعبر عن التطور بمختلف أشكاله (جريفيلي منصور، رقاني سليمان، ٢٠١٩).

ويعتبر التغيير فلسفة إدارية تعمل على استحداث شيء جديد اعتمادا على تضجير إمكانات المنظمة، حتى يتثنى لها التحرك من الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي مرغوب فيه بهدف زيادة فعالية المنظمة (حسن مختار، ٢٠١٠).

حيث عرفها محسن الخضير (٢٠٠٣) بأنها فن التعميم الشامل لكل ما هو داخل الكيان الإداري والموجه نحو الهدف المراد تحقيقه، وعرفها أيضا كل من تغريد سعيغان، أحمد الطيط (٢٠٠٩) على أنها استراتيجية متطورة تهدف إلى إحداث تغيير في الميول والاتجاهات والقيم والهيكل التنظيمية في المؤسسات لتناسب مع الاحتياجات الجديدة، وتستطيع التعايش مع التحديات التي تفرضها التغييرات الهائلة في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

كما ذكر عبدالله ظاهر (٢٠١٩) إدارة التغيير بأنها عملية منظمة مستمرة تتبعها المنظمة لتغيير سلوك الفرد نحو استخدام أساليب مختلفة في أداء أعمالهم، بعد الخضوع لبرامج تدريبية تساعدهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير في اتجاهاتهم نحو الأفضل لهم وللمنظمة، ومواكبة تطورات العصر.

وتتمثل إدارة التغيير في "إحداث تعديلات في أهداف وسياسات الإدارة أو في أي عنصر من عناصر العمل التنظيمي مستهدفة أحد الأمرين: ملاءمة أوضاع التنظيم، أو استحداث أوضاع تنظيمية وأساليب إدارية وأوجه نشاط جديدة تحقق للمنظمة سبقا عن غيرها (زكريا الدوري وآخرون، ٢٠١٠).

كما يمكن للقائمين على إدارة التغيير إحداث تغيرات في مختلف العناصر الداخلية للمؤسسة، والتي يمكن حصرها في (أ) التغيير التكنولوجي والذي يشمل تقنيات المعلومات، التجهيزات، إجراءات العمل، تتابع العمل وأنظمة الرقابة. (ب) التغيير في تركيب المنظمة وتصميمها (الهيكلية): ينصب على العلاقات الوظيفية والبناء الهيكلي للمنظمة وإدارتها وأقسامها ووحداتها. (ج) التغيير في الأفراد (الثقافة): يتعلق بتغيير أفكار الأفراد من خلال اتجاهاتهم، قدراتهم ومهارتهم وأدائهم، عاداتهم، قيمهم، دوافعهم وطموحاتهم (أحمد دودين، ٢٠١٢).

وهي لا تأتي بطريقة عفوية أو ارتجالية مع كونها تحتاج إلى تكاليف مادية وبشرية، فلا بد أن تكون لها أهداف مدروسة ومخططة تبرر هذه التكاليف، ومن بين هذه الأهداف (أ) إشاعة جو من الثقة بين العاملين عبر مختلف مستويات التنظيم (ب) إيجاد علاقات تبادلية وتكاملية بين العاملين كأفراد وجماعات، وتشجيع روح المنافسة ضمن روح الفريق، مما يزيد من فعالية الجماعات. (ج) إيجاد انفتاح في مناخ التنظيم يمكن كافة العاملين من معالجة المشاكل التي يعاني منها التنظيم، وعدم التكتف عليها أو تحاشي مناقشتها (محمد القريوتي، ٢٠٠٠).

ولكي يتم تحقيق هذه الأهداف ينبغي توافر عوامل معينة تتيح للقائمين على برامج التغيير في المنظمات فرص النجاح في جهودهم، من أهم هذه العوامل (أ) دعم وتأييد القادة الإداريين لجهود التغيير مما يضمن له الاستمرارية وتحقيق النتائج (ب) توافر المناخ العام الذي يقبل التغيير ولا يعارضه (ج) يمتلكون مهارات فكرية وإبداعية وفنية ترتبط بالتغيير (د) إشراك الأفراد والجماعات الذين سيتأثرون بالتغيير في رسم أهدافه والتخطيط له وتنفيذه؛ (هـ) شرح وتوضيح دوافع وأسباب التغيير للأفراد العاملين (زيد عبودي، ٢٠٠٧).

كما أكدت دراسة بلحسين دلندة (٢٠١٣) أن التغيير داخل المؤسسة يكون في مجالات، التكنولوجيا، الأفراد، الهيكل التنظيمي؛ والتي لها إيجابيات هامة انعكست في تسهيل الأداء نتيجة التغيير في التكنولوجيا، وتحسين القدرات الوظيفية من خلال تخصيص أنظمة تحفيزية وتشجيعية لهم، كما أوضحت أن هناك تأثير إيجابي لعمليات إدارة التغيير على الميزة التنافسية للمؤسسة.

ويهدف التدريب إلى تحسين وتطوير قدرات العاملين وبالتالي تحسين أدائهم وزيادة إنتاجية الشركة ووضعها في مكانة أفضل لمواجهة المنافسة، وكذلك إكساب العاملين مهارات جديدة (عوض الله محمد، ٢٠١٧)

إن التطور والانفتاح الواسع التي تشهده الأسواق في مجال التكنولوجيا أدى إلى احتدام المنافسة بين المؤسسات، من أجل الحصول على ميزة تنافسية تمكنها من الاستمرار والريادة في مجال الأعمال فامتلاك ميزة تنافسية يعد هدف استراتيجي وصمام أمان بالنسبة للمؤسسة لمواجهة المنافسين وتسعى كل مؤسسة للوصول إليه (بهاء الدين العسكري، ٢٠١٠)

وتعرف الميزة التنافسية بأنها " العملية التي يكافح فيها كيان ما، للتفوق على آخر وهذا الكيان يمكن أن يكون شخصا أو منظمة أو دولة، والهدف هو الفوز، ولكي تكون المنظمة منافسة ينبغي عليها أن توفر عدة عوامل مثل القدرة والرغبة في الفوز و الولاء أو الالتزام وتوفير الموارد المحددة (عز دين السويسي، نعمه الخفاجي، ٢٠١٠).

وهي "قدرة المنظمة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمنظمات الأخرى العاملة في نفس النشاط(مصطفى أبو بكر، ٢٠٠٨).

حيث أشارت نتائج دراسة سملاي يحضية(٢٠٠٤) أن الميزة التنافسية تعتبر هدفا استراتيجيا، يعكس وضعنا تنافسيا جيدا ومستمرًا للمؤسسة اتجاه منافسيها، حيث تسعى إلى تحقيقها من خلال التميز في الجودة، والكفاءة، والمعرفة والابتكار، كما أوضحت دراسة عمار طهرات (٢٠١٠) أن أبعاد الميزة التنافسية تتمثل في المعرفة والجوده، والكفاءات الأساسية والابتكار.

ويرى (Naliaka & Namusonge 2015) أن الميزة التنافسية تعبر عن الأداة الأنسب التي تهدف إلى اكتشاف طرق جديدة ومبتكرة ومستحدثة لإنتاج وتقديم السلع والخدمات بصورة أكثر فعالية من تلك التي يقدمها المنافسين في السوق، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الطرح والأساليب على أرض الواقع، وإحداث عملية إبداع تتفوق على نظيراتها.

وتستطيع المنظمات من تحقيق المزايا التنافسية للأداء المؤسسي من خلال الأداء الجيد للمنتج أو الوظيفة التي تقدمها المؤسسة، والابداع والابتكار وتحقيق تطور وعمل خلاق بما يحقق الإبداع في الإنتاج والتكنولوجيا المستعملة، أو إيجاد طرائق جديدة لإنتاج أو تقديم الخدمات بشكل يختلف عما هو قائم حاليا(محمد عوض، ٢٠٠١).

ويعد الابتكار مصدرا رئيسياً لتحقيق ميزة تنافسية عالية في البيئة المؤسسية ، ونقطة محورية في استراتيجية المؤسسات، فمع التطور الهائل في مجال التكنولوجيا والاتصالات، بات الابتكار يشكل ركيزة أساسية، وبعداً مهماً في الأداء المؤسسي، ولذلك فمن الأهمية بمكان، أن تسعى الشركات إلى والاستجابة للمتغيرات التنظيمية التي تفرضها عليها المنافسة القوية في السوق، بهدف تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للأداء المؤسسي، وتعظيم الأرباح، وجذب أكبر عدد من العملاء إليها (Janakova,Zatrochova & 2015).

حيث أشارت دراسة (Hu,Chlu,Wong,Lin,&Wrag(2018) ودراسة: Fu,Liang,An,Zhao(2018) أن الإقامة في دور الرعاية الاجتماعية مع تقديم الأنشطة المختلفة يساعد كبار السن على زيادة الهناء النفسي، وأن هناك علاقة ايجابية بين الارتياح داخل البيئة المؤسسية والدعم الاجتماعي من قبل العاملين لكبار السن وزيادة الهناء النفسي.

ومن أجل ذلك يعتبر الهناء النفسي أحد المجالات الأساسية لعلم النفس الإيجابي والذي يعرف بأنه تقدير الفرد وتقويمه لحياته الشخصية ويتضمن مكونين هما الإشباع والرضا ومن ثم يعد

الهناء النفسي مفهوما شاملا يشمل خبرة المشاعر السارة ومستوى مرتفعا من الرضا عن الحياة (أحمد محمد، غادة خالد، ٢٠١١).

وعرفه محمد شلبي وعبد المحسن ديعم (٢٠٠٣) بأنه قدر من الرضا عن الحياة رغم العوائق والمشكلات التي تواجه الشخص في الحياة.

ويمكن فهم الهناء النفسي بأنه انعكاسا لدرجة الرضا عن الحياة ويعد الهناء النفسي أكثر ارتباطا بالتوافق النفسي والاجتماعي والذي يؤدي إلى التوازن الانفعالي (السيد أبو هاشم، ٢٠١٠).

لذلك يعتبر الهناء النفسي أحد المؤشرات الأساسية التي تساعد على التوافق النفسي والاجتماعي، وهو حالة شعورية ظاهرة وهدف يسعى إليه الفرد في حياته (محمد طه، ٢٠١٠).

حيث يرى أحمد عكاشة (٢٠٠٨) أن الهناء الشخصي شعور بالسعادة والرضا عن الحياة يرجع على تحقيق الإشباع بكافة أنواعه وأشكاله وجوانبه والرضا عن الحياة والتوافق بنوعية النفسي والاجتماعي.

ويعد الرضا عن الحياة شعور الفرد بالارتياح تجاه حالته الصحية، والجسمية والنفسية، وعلاقاته الاجتماعية والعمل الذي يؤديه، وتقبله لذاته، وأن يكون مجاله الحيوي مشبعاً لحاجاته الأولية والثانوية ولديه قدر من الإيمان، وأن يكون متوافقاً مع أسرته ومجتمعه. (فوقية زايد، ٢٠٠١)

وأكدت دراسة (Wiles, Allen, Palmer, Hayman, Keeling, Kerse (2009) أن المسنين الذين يقيمون بداخل دور الرعاية ينعكس وجودهم بدور الرعاية على هئائهم النفسي.

يعتبر موضوع المسنين من القضايا الإنسانية والاجتماعية متعددة الجوانب والأوجه التي فرضت نفسها على مر التاريخ، حيث أخذت هذه الظاهرة مكانا بارزا في البحوث والدراسات العلمية في السنوات القليلة الماضية، وعلى الرغم من الجهود الشاقة التي يبذلها المديرون والمدرّبون وذوي الخبرة داخل مؤسسات المسنين، فإن برامج التغيير تبقى دائما أقرب إلى الفشل منها إلى النجاح، وقد يرجع السبب إلى السلبية وغياب الدور الإداري للعاملين بها، وسوء إختيارهم وإنخفاض وعيهم وثقافتهم، وعدم المتابعة الجيدة لهم، مع نقص الموارد البيئية المحيطة، ووجود تفاوت كبير بين مختلف المؤسسات على الأصعدة كافة، من حيث مهنية العاملين والتجهيزات والتقنية، وأن غالبية العاملين في هذه المؤسسات من إداريين لديهم النية الحسنة والرغبة في تقديم أفضل الخدمات للمسنين، ولكن ينقصهم الدعم والخبرات، وهم يقدمون الخدمات بطريقة عفوية قائمة على المبادرة الإنسانية أكثر منها على المعرفة المهنية والخبرة الحقيقية، كما لا تتوفر للمسنين في هذه المؤسسات الآليات المعتمدة ليعبروا عن رأيهم في الخدمات المقدمة لهم، وإذا ما فعلا يقتصر ذلك على مشاعر الإمتنان والشكر والشعور بالذنب أحيانا ، ويعود ذلك إلى الطابع الخيري لهذه المؤسسات. وإغفال الجانب الإداري، وإلى كونهم (أي المسنين) لا

يدركون ما هي حقوقهم الأساسية، مما ينعكس سلباً على رضا المسن عن حياته، وتوافقته النفسي والاجتماعي. وبالتالي يمكن اجمال مشكلة البحث في التساؤل الآتي: ما علاقة إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بكل من الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء.

أهداف البحث

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بأبعادها (التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري) وعلاقتها بكل من الميزة التنافسية لأداء العاملين بأبعادها (الجودة، الكفاءة، الابتكار)، والهناء النفسي للنزلاء بأبعاده (الرضا عن الحياة، التوافق النفسي والاجتماعي). وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية الآتية:

- ١- تحديد مستويات إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بأبعادها.
- ٢- تحديد مستويات الميزة التنافسية لأداء العاملين بأبعادها .
- ٣ - تحديد مستويات الهناء النفسي للنزلاء بأبعاده
- ٤- دراسة العلاقة بين إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بكل من الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء.
- ٥- تفسير الاختلافات في كل من إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بأبعادها وكلا من الميزة التنافسية لأداء العاملين بأبعادها والهناء النفسي للنزلاء بأبعاده، وفقاً (لمحل الإقامة، الحالة الاجتماعية، الحصول على دورات ، الشهادة المرتبطة بمجال العمل، الجنس) للعاملين بالهيكل الإداري .
- ٦- تقييم التباين في كل من إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بأبعادها وكلا من الميزة التنافسية لأداء العاملين بأبعادها والهناء النفسي للنزلاء بأبعاده وفقاً (للعمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل، الدخل الشهري) للعاملين بالهيكل الإداري.
- ٧- تقييم التباين في كل من إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بأبعادها وكلا من الميزة التنافسية لأداء العاملين بأبعادها والهناء النفسي للنزلاء بأبعاده وفقاً (العمر، الحالة الاجتماعية) للنزلاء ووفقاً للمؤسسة.
- ٨- دراسة نسبة مشاركة إدارة التغيير بمؤسسات المسنين بأبعادها في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء) طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط بينهم.

أهمية البحث:

يمكن توضيح أهمية البحث من خلال محورين رئيسيين كما يلي:

الأهمية في مجال خدمة التخصص:

- ١- القاء الضوء على مؤسسات المسنين ودراسة الأسلوب الإداري المتبع للحصول على الميزة التنافسية للمؤسسة وتحقيق الهناء النفسي للمسنين.
- ٢- توظيف النتائج في إقتراح بعض السبل والآليات التي تسهم في رفع مستوى إدارة التغيير والميزة التنافسية للعاملين بمؤسسات المسنين، والهناء النفسي للمسن التي تشكل قاعدة معرفية ونظرية للباحثين.
- ٣- يمكن اعتبار هذا البحث إضافة في مجال التخصص حيث أن هناك قلة في الدراسات التي تربط بين إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وكلا من الميزة التنافسية والهناء النفسي.

ب- الأهمية في مجال خدمة المجتمع:

- ١- يعزى البحث الحالي إلى أهمية إدارة التغيير من منطلق علمي لدعم مؤسسات المسنين والتي تعد ضرورة للنهوض بهذه المؤسسات وتحقيق الميزة التنافسية للارتقاء والتطور المستمر.
- ٢- لفت انتباه الجهات الحكومية، والاهلية المعنية في تناول فئة من أفراد المجتمع وهي فئة المسنين والمؤسسات التي ترعاها، حيث أنها لم تنل الاهتمام والدراسة بالشكل الكافي.
- ٣- افتقار الساحة العلمية لدراسات عربيه في مجال إدارة التغيير وارتباطه فقط بالنواحي الاقتصادية ومجال إدارة الأعمال بينما الآن قد أصبحت إدارة التغيير مجالاً خصباً للدراسة من الناحية المجتمعية.
- ٤- تساهم الدراسة في وضع مجموعة من التوصيات التي تسهم في تنمية وعي العاملين بمؤسسات المسنين بأهمية إدارة التغيير والميزة التنافسية لهذه المؤسسات وكيفية تحقيق الهناء النفسي للمسن.
- ٥- تسهم الدراسة الحالية في إعداد وبناء أدوات علمية مقننه لإدارة التغيير وكذلك الميزة التنافسية والهناء النفسي مصمم ومصاغ فقراته من واقع المتغيرات الثقافية والاجتماعية.

الأسلوب البحثي:

أولاً: مصطلحات البحث العلمية والإجرائية:

١- إدارة التغيير:

هي العملية التي من خلالها تتبنى قيادة المنظمة مجموعة معينة من القيم، والمعارف والتقنيات، مقابل التخلي عن قيم، ومعارف أو تقنيات أخرى (ثروت مشهور، ٢٠٠٩)، كما عرفت إدارة التغيير بأنها عمل إداري مخطط يطرأ على المؤسسة من خلال تبني قيم ومعارف وتقنيات أخرى بهدف تحسين وتطوير فعالية المؤسسة وضمان مقدرتها على مواجهة تحديات المحيط وتحقيق أهدافها (عبد الكريم حسين، ٢٠١٢). وتعرفها الباحثةان إجرائيا بأنها: العملية الإدارية التي يتم بها وضع

خطة شاملة تهدف إلى إحداث تعديلات في الوضع الحالي من خلال استثمار كافة الموارد المتاحة في مؤسسات كبار السن وفي البيئة المحيطة بها، ومن خلال تطوير الرؤية والرسالة للمؤسسة وتحديد أهدافها وأولوياتها وبناء ثقافة مشتركة داعمة للتغيير ومواكبة التغير التكنولوجي وتقديم النموذج السليم للعاملين حتى نصل للتغيير المنشود، **التغيير الثقافي**: نجاح المنظمة في إيصال رسالتها وأهدافها والأدوار المطلوبة منها إلى كل فرد فيها على نحو يجعلهم يشعرون بالفخر بالمشاركة والعضوية فيها. ومن الجدير بالذكر فإن معيار وصف ثقافة المنظمة بكونها ملتزمة أو غير ملتزمة يعتمد بشكل أساسي على علاقة المنظمة بأعضائها وبمستوى الظروف الإيجابية التي توفرها لضمان التزام العاملين وولائهم لتحقيق أداء أعلى ينعكس على مستوى التنفيذ الاستراتيجي (محمد القريوتي، ٢٠٠٠) **ولقد عرفته الباحثتان إجرائياً بأنه**: إحداث التغييرات في الأنظمة المتصلة بالقيم والدوافع والمهارات والعلاقات التنظيمية بمؤسسات كبار السن، مما يؤدي إلى تعزيز أساليب ووسائل جديدة للعمل الجماعي، ويشير التغيير الثقافي إلى التغيير في قيم الأفراد ومعاييرهم وتوجهاتهم ومعتقداتهم وسلوكهم. **التغيير التكنولوجي**: يقوم على تطبيق أساليب إنتاج جديدة من خلال إدخال تكنولوجيا جديدة ومتطورة، وأساليب حديثة التي يكونها تولد الأسباب والبعواث الطبيعية والذاتية نحو التغيير (إبراهيم الطقز، ٢٠٢٠) **ولقد عرفته الباحثتان إجرائياً بأنه**: يشمل تقنيات المعلومات، والتجهيزات، وإجراءات وتتابع العمل، وأنظمة الرقابة بالجهاز الإداري بمؤسسات كبار السن **التغيير التطوري**: ويعرف بأنه سلسلة من الجهود المستمرة والبعيدة المدى الهادفة إلى تحسين قدرات المنظمة على إدخال التجديد ومواكبة التطور وتمكينها من حل مشاكله، من خلال تحسين قدرات العاملين في المؤسسات، وتوظيف الإبداع والابتكار وصقل مواهبهم بما يتلاءم وطبيعة عمل المؤسسة وذلك بهدف توفير موارد بشرية على كفاءة عالية قادرة على تعزيز أعمال المؤسسة وضمان استمراريتها (Dostie, 2014)، **ولقد عرفته الباحثتان إجرائياً بأنه** الجهود الهادفة لزيادة فاعلية مؤسسات كبار السن التي من شأنها النهوض بالأداء المؤسسي وتطويره وتعزيز قدرات العاملين، وتحسين أدائهم من خلال دورات وبرامج تدريبية فعالة تساعد على تنمية روح الفريق لديهم، وتطوير من أفكارهم الابتكارية وممارسات الإبداع، وتوظيفها في المكان المناسب.

٢- مؤسسات المسنين:

ويمكن تعريف دار الرعاية بأنها مؤسسة اجتماعية تتخصص برعاية المسنين من الجنسين، وتقدم لهم أوجه الرعاية الصحية والاجتماعية والنفسية والثقافية والتروحية، وقد تكون حكومية أو أهلية أو شبه حكومية، وتعرف دور الرعاية أيضاً بأنها مؤسسة أنشئت كتعبير عن الحاجة إلى خدمات تعكس مسؤولية المجتمع نحو أفرادها، وبالقدر الذي تنتشر فيه هذه المؤسسات في المجتمع وتعدد اختصاصاتها وتلتزم بالأسس المهنية السليمة وأهداف المجتمع واحتياجاته، بقدر ما يكون هذا المجتمع بلغ قدرًا عاليًا من التقدم (محمد فهمي، ٢٠٠٧)

٣- الميزة التنافسية :

عرفها سناء الخناق (٢٠٠٥) بأنها الخاصية التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات المنافسة وتحقق لها موقفاً قوياً تجاه الأطراف المختلفة، كما تعرف **الميزة التنافسية** بكونها السياسة المتفوقة التي تتبعها المؤسسة للتنافس في السوق وتحقق أفضل النتائج التي تصبو إليها، وذلك من خلال إتباع استراتيجيات محددة من شأنها تحقيق الميزة التنافسية (شذى شاكر، خالد أبراهيم، ٢٠٢١)، **وقد عرفت الباحثان الميزة التنافسية إجرائياً بأنه:** قدرة الإدارة المؤسسية بمؤسسات المسنين على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمؤسسات الأخرى العاملة في نفس النشاط، وتحقيق الميزة التنافسية من خلال الاستغلال الأفضل للإمكانيات والموارد الفنية والمادية والمالية والتنظيمية بالإضافة إلى الجودة والكفاءات والإبتكارات وغيرها من الإمكانيات التي تتمتع بها المؤسسة والتي تمكنها حصولها على الميزة التنافسية، **الجودة:** عرفها **Korankye (2013)** بأنها الطريقة والأسلوب الذي تتبعه المؤسسة بهدف تحسين أداءها التنظيمي ونوعية الخدمات المقدمة للعملاء وتلبية احتياجاتهم وتوقعاتهم، **وعرفتها الباحثان إجرائياً :** بأنها مجموعة العمليات والجهود التي تبذلها الإدارة المؤسسية لتحقيق أفضل مستويات من الأداء والإنتاجية، وهي السعي المستمر لتحقيق الرفاهية لكبار السن والحفاظ على استقلاليتهم من خلال توفير الرعاية والعناية المناسبة لحالتهم البدنية والعقلية واحتياجاتهم وتوقعاتهم وتمنياتهم ورغباتهم، آخذين بعين الاعتبار القيود والعقبات التي تفرضها البيئة المحيطة **الكفاءة:** يقصد بها تحقيق مستوى أدنى من التكاليف لتقديم خدمات معينة وتحقيق أفضل إشباع للرغبات وكذلك التحسين المستمر لوضعية المؤسسة مقارنة بوضع منافسيها (إيمان رزق، ٢٠١٨) **وعرفته الباحثان إجرائياً بأنه:** قدرة الإدارة المؤسسية على إنجاز العمل، وتوفير الموارد اللازمة لتحسين أداء العاملين، والاهتمام بنقاط الضعف والقوة للمؤسسات المنافسة بهدف التمييز المؤسسي وإشباع رغبات كبار السن بأقل التكاليف الممكنة. **الابتكار:** ويعرف الابتكار بكونه الاستراتيجيات التي تستخدمها المؤسسات والتي تقوم على مبدأ استحداث أفكار جديدة، وتوليد ممارسات مبدعة، لا مثل لها، ومواكبة متطلبات العصر من تكنولوجيا وخطط وأساليب إدارية حديثة، وتنفيذها وتطبيقها من أجل تحقيق ميزة تنافسية تضاهي غيرها من المنافسون (عبد الوهاب بوبع، ٢٠١٢) **وعرفته الباحثان إجرائياً بأنه:** إيجاد الطرق والأساليب الجديدة بمؤسسات كبار السن التي تنبع من تفكير وقدرات إبداعية وطاقات ومرونة وحساسية للمشكلات وتحدي للمخاطر، من أجل تحسين المستوى الإداري ومسيرة التغيير.

٤- أداء العاملين

عرفه (Obicci, 2015) بأنه إسهامات الأفراد في إنجاز أو تحقيق الأهداف التنظيمية، أو ببساطة هو نتيجة لأنماط الأفعال التي تنفذ لتحقيق هدف وفقاً لمعايير معينة، **بينما عرفه المنتصر ابراهيم (٢٠١٦)** بأنه وسيلة الوصول إلى الهدف أو مجموعة الأهداف داخل المؤسسة وليس النتائج الفعلية للإجراءات التي يتم القيام بها في الوظيفة المحددة التي ترتبط بالنجاح والإنتاجية، **وتعرف**

الباحثان أداء العاملين إجرائياً بأنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أداءه، وتنفيذه لأعماله ومسئوليته المكلف بها من قبل مؤسسات كبار السن.

٥- الهناء النفسي:

ذلك التقييم الشخصي الإيجابي أو السلبي للحياة التي يعيشها الفرد ذاته والمشاعر التي يستشعرها ، وذلك حثً يقيم الفرد حياته ومشاعره ايجابيا او يقيم الفرد حياته بشكل مرغوب ويشعر بالمشاعر السارة وذلك اذا كان لديه هناء نفسي مرتفع(عفاف أحمد، ٢٠٠٨) وتعرف الباحثان الهناء النفسي إجرائياً بأنه: شعور المسن بالسعادة وكم يحقق بشكل جيد توقعاته وطموحاته المستقبلية ويرجع ذلك عن طريق تحقيق الإشباع بكافة أنواعه وأشكاله وجوانبه والرضا عن الحياة والتوافق بنوعية النفسي والإجتماعي، الرضا عن الحياة: كيفية تقييم الأفراد لحياتهم من وجهة نظرهم الخاصة، ويكون هذا التقييم في جانبين الأول معرفي يتمثل في إدراك الأفراد لحياتهم وتقييمهم لها بشكل عام، وأوتقييم جوانب محددة منها، والجانب الثاني تقييم الأفراد لحياتهم بناءً على تكرار الأحداث السارة التي تسبب السعادة والفرح، وغير السارة التي تسبب القلق والتوتر(إكرام العش، ٢٠٠٢) وقد عرفته الباحثان إجرائياً بأنه تقبل المسن لذاته نحو أسلوب الحياة التي يحيها في المؤسسة، ويكون متوافقاً مع نفسه ومع المحيطين به، ويشعر بقيمته، وقادراً على التكيف مع المشكلات التي تواجهه، والتي تؤثر على سعادته، وقانعاً بحياته وما فيها التوافق النفسي والاجتماعي: أنه العلاقة المرضية الإنسان والبيئة المحيطة به أو بالآخرين ولهذا يشمل التوافق الملائمة أي ملائمة الفرد مع بيئته المحيطة به، حيث يحاول كل إنسان هذا في سلوكه بأن يحقق أكبر قدر من التوافق في إشباع حاجاته سواء بيولوجية أو نفسية ودوافعه التي يحاول ارضاؤها مع مراعاة الظروف الاجتماعية والمادية المحيطة به (اماني عباس، ٢٠٠٤) وهذا ما تقصده الباحثان.

٦- النزلاء (المسنين):

هم الأشخاص الذين تتجه قوتهم وحيويتهم إلى الإنخفاض مع إزياد تعرضهم للإصابة بالأمراض وخاصة أمراض الشيخوخة وتزايد شعورهم بالتعب والإجهاد عند الحركة ونقص قدراتهم على الإنتاج وتوقفهم عن العمل ويترتب على ذلك آثار نفسية (شريف حورية، ٢٠١٢)، ويعرفه الباحثان إجرائياً: بأنهم الأشخاص الذين تجاوزوا سن الستين والمحالين للتقاعد عن العمل وليس لديهم مكان يعيشون فيه مع أسرهم والمقيمين بمؤسسات الرعاية.

ثانياً: فروض الدراسة :

- ١- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وكلا من الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم.
- ٢- توجد فروق دالة احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً للحالة الاجتماعية للعاملين بالهيكل الإداري.
- ٣- توجد فروق دالة احصائياً في إدارة التغيير والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لجنس العاملين بالهيكل الإداري.

- ٤- توجد فروق دالة احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لحصول العاملين بالهيكل الإداري على دورات في مجال التعامل مع المسنين.
- ٥- توجد فروق دالة احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لارتباط الشهادة العلمية بمجال العمل (الخدمة الاجتماعية).
- ٦- يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بالمؤسسات اوالميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري.
- ٧- يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري.
- ٨- يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة.
- ٩- يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري.
- ١٠- يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لعمر النزلاء (المسنين).
- ١١- يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً للحالة الاجتماعية للنزلاء (المسنين).
- ١٢- يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً للمؤسسة.
- ١٣- تختلف نسبة مشاركة المتغير المستقل (إدارة التغيير بأبعادها) في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (الميزة التنافسية،الهناء النفسي).

ثالثاً: منهج البحث:

استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يقوم على الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة أو موضوع الدراسة قيد البحث وصفاً كمياً أو وصفاً نوعياً وبالتالي فهو يهدف أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة. (سيف الإسلام عمر، ٢٠٠٩).

رابعاً: حدود البحث

حدود بشريه: وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة البحث على (٤٠) من العاملين بالهيكل الإداري والعينة تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة من قوائم العاملين بالمؤسسات الاجتماعية بمحافظة المنوفية، و(٤٠) من النزلاء (المسنين) داخل مؤسسات المسنين والعينة تم اختيارها بطريقة عمدية غرضية.

حدود مكانية: تم تطبيق البحث بمؤسسات بواقع ١٠ من العاملين بالهيكل الإداري ، ١٠ من النزلاء(المسنين) لكل مؤسسة بمحافظة المنوفية(دار رعاية المسنين بالسادات- دار رعاية المسنين ببركة السبع)، ومحافظة الغربية(دار السعادة- دار الضيافة).

حدود زمنية: تم تطبيق إستمارات الإستبيان من بداية شهرنوفمبر ٢٠٢٠ إلى بداية شهرفبراير لعام ٢٠٢١.

ملحوظة : تم الحصول على موافقة المبحوثين على إجراء البحث واستخدام البيانات بهدف البحث العلمي بعد اخذ كافة الموافقات الموثقة والإجراءات الاحترازية اللازمة أثناء التطبيق" أولاً : التوزيع العددي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤسسة والجنس:

جدول (١) التوزيع العددي لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤسسة والجنس

الإجمالي	النزلاء		العاملين		المؤسسة	م
	سيدات	رجال	سيدات	رجال		
٢٠	٣	٧	٣	٧	السادات	١
٢٠	٧	٣	٦	٤	بركة السبع	٢
٢٠	٢	٨	٥	٥	دار السعادة	٣
٢٠	٧	٣	٤	٦	دار الضيافة	٤
٨٠	١٩	٢١	١٨	٢٢	الإجمالي	

يوضح جدول (١) توزيع افراد عينة الدراسة وفقاً للمؤسسة والجنس.

رابعاً: أدوات البحث:

اشتملت أدوات البحث على ما يلي: (اعداد الباحثان)

- ١- استمارة البيانات العامة للعاملين بالهيكل الإداري والنزلاء(المسنين).
- ٢- استبيان إدارة التغيير والميزة التنافسية لأداء للعاملين بالهيكل الإداري بمؤسسات المسنين.
- ٣- استبيان الهناء النفسي للنزلاء(المسنين).

أولاً: استمارة البيانات العامة للعاملين بالهيكل الإداري والنزلاء من المسنين:

تم اعداد استمارة البيانات العامة بهدف التعرف على عينة الدراسة ووصفها والاستفادة منها للتحقق من فروض الدراسة الحالية، وقد اشتملت على مايلي:

بيانات خاصة بالعاملين بالهيكل الإداري:

المؤسسة: تم تقسيمها إلى ثلاثة مؤسسات (السادات، بركة السبع، دار السعادة، دار الضيافة) بتقييم (١، ٢، ٣، ٤) على الترتيب، السن: تم تقسيمها إلى (أقل من ٤٠، ٤٠-٤٩، ٥٠-٥٩، ٦٠-٦٩، ٧٠-٧٩، ٨٠ فأكثر) بترميز (١، ٢، ٣، ٤) على الترتيب، محل الإقامة: تم تقسيمها إلى (ريف، حضر) بترميز (١، ٢) على الترتيب الحالة الاجتماعية: تم تقسيمها إلى (متزوج، غير متزوج)

بترميز (٢،١) علي الترتيب، الجنس: تم تقسيمها إلي (ذكر، أنثى) بتقييم (٢، ١) علي الترتيب، المستوى التعليمي: قسم إلى (مؤهل متوسط، جامعي، ماجستير أو دكتوراه) بتقييم (٣، ٢، ١) علي الترتيب، الحصول على دورات في مجال التعامل مع كبار السن: تم تقسيمها إلي (نعم، لا) بترميز (٢،١) علي الترتيب، في حالة نعم عدد الدورات: تم تقسيمها إلي فئتين (١- ٣ دورة، ٣- ٦ دورات، ٦ فاكث) بتقييم (٣، ٢، ١) علي الترتيب، عدد سنوات العمل في خدمة كبار السن: تم تقسيمها إلي ثلاث فئات (أقل من ٥ سنوات، ٥- ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر) بتقييم (٣، ٢، ١) علي الترتيب، الدخل الشهري للعاملين: تم تقسيمه إلى خمس فئات هي (أقل من ١٠٠٠ اجنية، من ١٠٠٠ إلي أقل من ٢٠٠٠ اجنية، من ٢٠٠٠ إلي أقل من ٣٠٠٠ اجنية، ٣٠٠٠ جنية فأكثر) بتقييم (٤، ٣، ٢، ١) علي الترتيب.

بيانات خاصة بالنزلاء (المسنين):-

الجنس: تم تقسيمها إلي (ذكور، إناث) بترميز (٢،١) علي الترتيب، الحالة الاجتماعية: تم تقسيمها إلى (متزوج، أرمل، مطلق) بتقييم (٣، ٢، ١) علي الترتيب السن: تم تقسيمها إلي فئتين (من ٦٠ إلي أقل من ٦٥ سنة، من ٦٥ إلي أقل من ٧٠ سنة، ٧٠ سنة فأكثر) بتقييم (٣، ٢، ١) علي الترتيب.

ثانياً: استبيان إدارة التغيير للعاملين بالهيكل الإداري:

- بناء الاستبيان: تم بناء الاستبيان طبقاً للتعريف الإجرائي وبعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة: مثل حسن مختار (٢٠١٠) & أحمد دودين (٢٠١٢) & عبد الكريم حسين (٢٠١٢) & يوسف العنزى (٢٠١٣) والتي ترتبط إدارة التغيير للعاملين بالهيكل الإداري عامة وبمؤسسات المسنين خاصة للاستفادة منها في وضع بنود الاستبيان.

وصف استبيان إدارة التغيير

اشتمل على (٣٧) عبارة تم تحديدها في ٣ أبعاد (التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري) وتم تقسيم مستوياتها بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان وكانت كما يلي:

البعد الأول: التغيير الثقافي:

ضم ١٤ عبارة موجبة الإتجاه وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحياناً، لا)، بتقييم (٣، ٢، ١) للعبارة موجبه الإتجاه واشتمل على عبارات تدور حول سعى الإدارة إلى تغيير ثقافة العاملين من أجل بناء ثقافة أعلى، واعتماد المؤسسة على التخطيط الدائم لعملية التغيير لتحقيق خدمات أفضل، تواصل الإدارة مع العاملين لتوضيح رؤيا التغيير، عمل المؤسسة على الانتقال من الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي أفضل، تأكيد الإدارة المؤسسية على العلاقات التعاونية والاحترام المتبادل بين العاملين، اعتماد المؤسسة على موظفين ذو خبرة وكفاءة عالية، كيفية تنفيذ التغيير من خلال التأثير علي تصرفات وسلوك العاملين عن طريق فرق العمل، اسناد

الإدارة المؤسسية مشروعات التطوير والتغيير إلى فريق عمل مسئول عن التنفيذ، تأثير نمط القيادة داخل المؤسسة وهل يشجع علي روح الفريق والعمل الجماعي، إدراك العاملين بالمسئولية عن تحسين أداء أعمالهم دون الحاجة إلى تدخل رقابي، تعاون العاملين من خلال تقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداء العمل، مشاركة العاملين في وضع الأهداف بصورة جماعية، مساعدة الإدارة العاملين علي مواجهة التحديات المتعلقة بالعمل وإيجاد الحلول بأنفسهم ، سعى العاملين وباستمرار، لتطبيق قيم ومبادئ وأخلاقيات ومعارف المهنة كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $14 \times 3 = 42$ درجة والدرجة الصغرى $14 \times 1 = 14$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 21 درجة) ، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (21 لأقل من 29 درجة) ، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (29 درجة فأكثر) ، كما هو موضح في جدول (2).

البعد الثاني: التغيير التكنولوجي:

ضم 10 عبارة موجبة الإتجاه عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه واشتمل على عبارات تدور حول استخدام المؤسسة المستحدثات التكنولوجية والتي لها دور في تغيير كثير من مستوى الخدمات لكبار السن، اعتبار تكنولوجيا المؤسسات التي تعمل في نفس المجال أكثر تطورا، ادخال تكنولوجيا الاتصال الحديثة بهدف تسهيل تبادل المعلومات بين المستويات الإدارية، استخدام تكنولوجيا المعلومات ودورها في خفض تكاليف الاتصال المباشر مع كبار السن، استخدام المؤسسة تكنولوجيا جديدة تخدم البيئة الداخلية، سعى المؤسسة إلى تغيير الأجهزة المستخدمة لخدمة كبار السن لتواكب التغييرات، تناسب التكنولوجيا المستخدمة مع متطلبات كبار السن، إدخال معدات جديدة تناسب أساليب العمل الجديدة ، تطوير وتحديث للبرامج المستخدمة بالمؤسسة، استخدام التكنولوجيا داخل المؤسسة تؤدي إلى توفير الوقت والجهد للعاملين وكبار السن. كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $10 \times 3 = 30$ درجة والدرجة الصغرى $10 \times 1 = 10$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من 50%) من الدرجة العظمى (أقل من 15 درجة)، مستوى متوسط (من 50% إلى أقل من 70%) من الدرجة العظمى (15 لأقل من 21 درجة)، مستوى مرتفع (70% فأكثر) من الدرجة العظمى (21 درجة فأكثر) ، كما هو موضح في جدول (2) .

البعد الثالث: التغيير التطوري:-

ضم 14 عبارة موجبة الإتجاه عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (3، 2، 1) للعبارات موجبه الإتجاه واشتمل على عبارات تدور حول تدريب العاملين المؤسسة باستمرار لتطوير أساليب العمل، تحديد المؤسسة للاحتياجات التدريبية للعاملين وفقا للمؤهلات العملية والخبرة، اختيار البرامج التدريبية حسب رغبات العاملين، حرص المؤسسة على توفير الخدمات اللازمة والفرص لتطوير قدرات الموظفين، خضوع البرامج التدريبية لعملية تقييم ومراجعة مستمرة، عقد الإدارة دورات تدريبية متنوعة وبصورة مستحدثة لمساعدة

العاملين وإكسابهم مهارات، إطلاع كافة العاملين على خطط التطوير الخاصة بالعمل، توفير المؤسسة للعاملين المعلومات اللازمة لأداء العمل باستمرار لدى العاملين رؤية واضحة مشتركة لطبيعة العمل الذي يؤدونه، قيام الإدارة المؤسسية بتغييرات جوهرية في الهيكل التنظيمي لتحسين الأداء، تنفيذ التغيير من خلال التأثير علي تصرفات وسلوك العاملين عن طريق التدريب، الاستعانة بذوي الخبرات من الخارج في البرامج التدريبية، العمل بروح الفريق والعمل الجماعي مع كل العاملين معه بميادين رعاية المسنين. كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $3 \times 13 = 39$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 13 = 13$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من ٥٠٪) من الدرجة العظمى (أقل من ٢٠ درجة)، مستوى متوسط (من ٥٠٪ إلى أقل من ٧٠٪) من الدرجة العظمى (٢٠ لأقل من ٢٧ درجة)، مستوى مرتفع (٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (٢٧ درجة فأكثر)، كما هو موضح في جدول (٢).

كما قسمت مستويات إدارة التغيير: المستوى المنخفض (أقل من ٥٠٪) من الدرجة العظمى (أقل من ٥٦ درجة)، مستوى متوسط (من ٥٠٪ إلى أقل من ٧٠٪) من الدرجة العظمى (٥٦ لأقل من ٧٨ درجة)، مستوى مرتفع (٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (٧٨ درجة فأكثر). حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان $3 \times 37 = 111$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 37 = 37$ مقسمة إلى ثلاث مستويات كما هو موضح في جدول (٢):

جدول (٢) توزيع درجات استبيان إدارة التغيير بأبعاده

إدارة التغيير	أقل قيمة	أعلى قيمة
التغيير الثقافي	١٤	٤٢
التغيير التكنولوجي	١٠	٣٠
التغيير التطوري	١٣	٣٩
إجمالي إدارة التغيير	٣٧	١١١

الصدق والثبات لاستبيان إدارة التغيير:

حساب صدق الإستبيانات:

أ- صدق المحتوى: صدق المحكمين

تم عرض الاستبيان في صورته الأولى على مجموعة على مجموعة من المحكمين المتخصصين بإدارة المنزل والمؤسسات بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية وقسم إدارة المنزل بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة جنوب الوادي، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية بأشمون جامعة المنوفية، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة أسوان. وبلغ عددهم (١١) محكم. وطلب من سيادتهم الحكم علي مدي مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وتحديد اتجاه كل عبارة وإضافة أي

إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وعلاقتها بكل من الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء

مقترحات. وتم حساب نسبة الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وتراوحت نسبة اتفاق ما بين المحكمين على العبارات ما بين (٩٠٪): (٩٥٪) وبناءً على نسب اتفاق العبارات قامت الباحثتان بإجراء التعديلات على صياغة العبارات المطلوبة وحذف العبارات التي لم تحظى باتفاق المحكمين عليها وبالتالي يصبح عدد العبارات (٣٧)

صدق الإتساق الداخلي:

تم إيجاد صدق الاتساق الداخلى بين أبعاد الاستبيان وذلك بإيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان وكانت كما يلي :-

جدول (٣) معاملات الارتباط بين عبارات استبيان إدارة التغيير والدرجة الكلية للبعد

التغيير التطوري		التغيير التكنولوجي		التغيير الثقافي	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
***٠.٨٤٣	١	***٠.٨١١	١	***٠.٧٧٩	١
***٠.٨٦٦	٢	***٠.٨٧٦	٢	***٠.٦٥٩	٢
***٠.٨٧١	٣	***٠.٨٩٧	٣	***٠.٦٩١	٣
***٠.٩١٣	٤	***٠.٨٨٩	٤	***٠.٧٨٥	٤
***٠.٩٨١	٥	***٠.٨٩٩	٥	***٠.٩٨٧	٥
***٠.٩٥١	٦	***٠.٨٩٢	٦	***٠.٨٠١	٦
***٠.٨٦٥	٧	***٠.٨٩٢	٧	***٠.٨٦٧	٧
***٠.٨٧٢	٨	***٠.٨٣٣	٨	***٠.٨٩٠	٨
***٠.٨٣٣	٩	***٠.٨٢١	٩	***٠.٨٨٦	٩
***٠.٨٧٥	١٠	***٠.٨٥٨	١٠	***٠.٨٣٢	١٠
***٠.٨٩٩	١١			***٠.٩٣٨	١١
***٠.٨٩٣	١٢			***٠.٧٦٠	١٢
***٠.٧٦٤	١٣			***٠.٧٨٠	١٣
				***٠.٦٤٠	١٤

♦♦♦ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)

من جدول (٣) نجد أن كل عبارات استبيان إدارة التغيير ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) مع مجموع أبعادها.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين استبيان إدارة التغيير والدرجة الكلية للبعد

أبعاد استبيان إدارة التغيير	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
البعد الأول: التغيير الثقافي	٠,٩٧٩	٠,٠٠١
البعد الثاني: التغيير التكنولوجي	٠,٨٩٢	٠,٠٠١
البعد الثالث: التغيير التطوري	٠,٨٨٤	٠,٠٠١

من جدول (٤) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان إدارة التغيير (التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).
الثبات **Reliability** لاستبيان إدارة التغيير:

تم حساب ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد الاستبيان وللإستبيان ككل.

جدول (٥) معاملات الثبات لاستبيان إدارة التغيير

إدارة التغيير	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط التجزئة النصفية	
			معادلة سبيرمان- براون	معادلة جتمان
التغيير الثقافي	١٤	٠,٩٧٨	٠,٩٤٦	٠,٩٤٠
التغيير التكنولوجي	١٠	٠,٩٧٠	٠,٨٦١	٠,٨٦١
التغيير التطوري	١٣	٠,٩٦٢	٠,٩٧٨	٠,٩٤٧
إجمالي إدارة التغيير	٣٧	٠,٩٨٧	٠,٩٥٥	٠,٩٥٤

من جدول (٥) كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان إدارة التغيير (٠,٩٨٧) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سبيرمان – براون (٠,٩٥٥)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (٠,٩٥٤). وتدل تلك القيم على ثبات الاستبيان.

ثالثاً: إستبيان الميزة التنافسية للعاملين بالهيكل الإداري:

– بناء الاستبيان: تم بناء الاستبيان طبقاً للتعريف الإجرائي وبعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة: مثل عمار بوشناف (٢٠٠٢) & عز السويسي ونعمه الخفاجي (٢٠١٠) & عبد الحكيم جريبي (٢٠١٢) & وبن جدو بن عليه (٢٠١٤) & التي ترتبط بالميزة التنافسية الخاصة بالمؤسسات الاجتماعية للاستفادة منها في وضع بنود الاستبيان.

وصف استبيان الميزة التنافسية

اشتمل على (٢٤) عبارة تم تحديدها في ثلاث أبعاد (الجودة، الكفاءة، الإبداع) وتم تقسيم مستوياتها بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان وكانت كما يلي:

البعد الأول : الجودة:

ضم ٨ عبارة موجبة الإتجاه عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (١، ٢، ٣) للعبارات موجبه الإتجاه واشتمل على عبارات تدور حول وضع المؤسسة مواصفات محددة لكل مهمه وفقا لمعايير الجودة، وجود رؤية واضحة مشتركة للعاملين لطبيعة العمل الذى يؤدونه، امتلاك الإدارة نظام اتصالات واضحة وتوفر المعلومات للعاملين وكبار السن بالسرعة الممكنه وفي الوقت المناسب، سعى إدارة المؤسسة إلى نشر ثقافة الجودة لدى العاملين، الوصول إلى جودة الخدمات المقدمة لكبار السن من خلال الدقه والاتقان وتلبية رغبات كبار السن، قيام إدارة المؤسسة بتقديم النصائح والإرشادات للعاملين، تمتع المؤسسة بتقديم الخدمات بشكل متميز عن المؤسسات الأخرى، تميز المؤسسة بالمرونة المطلوبة لتلبية مطالب كبار السن، كانت **الدرجة العظمى** لهذا البعد $3 \times 8 = 24$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 8 = 8$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من ٥٠٪) من الدرجة العظمى (أقل من ١٢ درجة) ، مستوى متوسط (من ٥٠٪ الى أقل من ٧٠٪) من الدرجة العظمى (١٢ لأقل من ١٧ درجة) ، مستوى مرتفع (٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (١٧ درجة فأكثر) ، كما هو موضح في جدول (٦) .

البعد الثانى : الكفاءة:

ضم ٨ عبارة موجبة الإتجاه عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (١، ٢، ٣) للعبارات موجبه الإتجاه واشتمل على عبارات تدور حول كيفية أداء العاملين الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة، تميز المؤسسة بسرعة إنجاز العمل، حرص الإدارة على توفير الموارد اللازمة لتحسين الأداء المؤسسي، التزام المؤسسة بالاشراف المباشر والمتابعة لأداء العاملين، حرص المؤسسة التجديد في العمل والتقليل من سلبيات روتين الوظيفة، تزايد أعداد كبار السن بالمؤسسة كل عام، اهتمام المؤسسة بمعرفة نقاط الضعف والقوة للمؤسسات المنافسة، توافر لدى المؤسسة معلومات عن الخدمات المقدمة في المؤسسات الأخرى. كانت **الدرجة العظمى** لهذا البعد $3 \times 8 = 24$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 8 = 8$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من ٥٠٪) من الدرجة العظمى (أقل من ١٢ درجة) ، مستوى متوسط (من ٥٠٪ الى أقل من ٧٠٪) من الدرجة العظمى (١٢ لأقل من ١٧ درجة) ، مستوى مرتفع (٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (١٧ درجة فأكثر) ، كما هو موضح في جدول (٦) .

البعد الثالث : الإبداع:

ضم ٨ عبارة موجبة الإتجاه عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (١، ٢، ٣) للعبارات موجبه الإتجاه واشتمل على عبارات تدور حول توافر لدى العاملين القدرة على الإبداع والتجديد وتطوير العمل، قيام الإدارة المؤسسية بتطوير أساليب جديد في حل المشكلات، مبادرة لإدارة المؤسسية إلى تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات، تبني المؤسسة الأفكار الإبداعية الصادرة من العاملين، امتلاك المؤسسة دوافع قوية لتحقيق النجاح والاستمرارية في العمل، اهتمام الإدارة المؤسسية بإنتاج أفكار جديدة أكثر

من اهتمامه على الحصول على موافقة الآخرين، سعى المؤسسة على الحصول على تعليمات ومعلومات مفصلة قبل البدء في أى عمل جديد، خلق الإدارة المؤسسية للمنافسة الشريفة بين العاملين. كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $3 \times 8 = 24$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 8 = 8$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من ٥٠٪) من الدرجة العظمى (أقل من ١٢ درجة)، مستوى متوسط (من ٥٠٪ إلى أقل من ٧٠٪) من الدرجة العظمى (١٢ لأقل من ١٧ درجة)، مستوى مرتفع (٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (١٧ درجة فأكثر)، كما هو موضح في جدول (٦). كما قسمت مستويات الميزة التنافسية: المستوى المنخفض (أقل من ٥٠٪) من الدرجة العظمى (أقل من ٣٦ درجة)، مستوى متوسط (من ٥٠٪ إلى أقل من ٧٠٪) من الدرجة العظمى (٣٦ لأقل من ٥٠ درجة)، مستوى مرتفع (٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (٥٠ درجة فأكثر). حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان $3 \times 24 = 72$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 24 = 24$ مقسمة إلى ثلاث مستويات كما هو موضح في جدول (٦) :

جدول (٦) توزيع درجات استبيان الميزة التنافسية بأبعاده

الميزة التنافسية	أقل قيمة	أعلى قيمة
الجودة	٨	٢٤
الكفاءة	٨	٢٤
الإبداع	٨	٢٤
إجمالي الميزة التنافسية	٢٤	٧٢

الصدق والثبات لاستبيان الميزة التنافسية

حساب صدق الإستبيانات:

أ- صدق المحتوى: صدق المحكمين

تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة على مجموعة من المحكمين المتخصصين بإدارة المنزل والمؤسسات بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية وقسم إدارة المنزل بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة جنوب الوادي، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية بأشمون جامعة المنوفية، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة أسوان. وبلغ عددهم (١١) محكم. وطلب من سيادتهم الحكم علي مدي مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وتحديد اتجاه كل عبارة وإضافة أي مقترحات. وتم حساب نسبة الاتفاق لدي المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وتراوحت نسبة اتفاق ما بين المحكمين على العبارات ما بين (٩٠٪): (٩٥٪) وبناءاً علي نسب اتفاق العبارات قامت الباحثتان بإجراء التعديلات على صياغة العبارات المطلوبة وحذف العبارات التي لم تحظي باتفاق المحكمين عليها وبالتالي يصبح عدد العبارات (٢٤)

بد صدق الإتساق الداخلي :

تم إيجاد صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد الاستبيان وذلك بإيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان وكانت كما يلي :-

جدول (٧) معاملات الارتباط بين عبارات استبيان الميزة التنافسية والدرجة الكلية للبعد

الإبداع		الكفاءة		الجودة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
***٠.٩٨٧	١	***٠.٩٨٣	١	***٠.٩٢١	١
***٠.٩٢٢	٢	***٠.٩٤٤	٢	***٠.٩٢٢	٢
***٠.٩٢٠	٣	***٠.٩٦٣	٣	***٠.٩١٦	٣
***٠.٩٣٩	٤	***٠.٩٠٨	٤	***٠.٩٢٢	٤
***٠.٩٢٦	٥	***٠.٩٢١	٥	***٠.٩١٨	٥
***٠.٨٠٣	٦	***٠.٩٥٨	٦	***٠.٨٣٨	٦
***٠.٨٩١	٧	***٠.٩١٥	٧	***٠.٨٣٣	٧
***٠.٧٩٣	٨	***٠.٨١٧	٨	***٠.٨٧٠	٨

♦♦♦ دالة عند مستوي دلالة (٠.٠٠١)

من جدول (٧) نجد أن كل عبارات استبيان الميزة التنافسية ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) مع مجموع أبعادها.

جدول (٨) معاملات الارتباط بين استبيان الميزة التنافسية والدرجة الكلية للبعد

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد استبيان الميزة التنافسية
٠,٠٠١	***٠.٩٤٦	البعد الأول: الجودة
٠,٠٠١	***٠.٩٧٢	البعد الثاني: الكفاءة
٠,٠٠١	***٠.٩٥٢	البعد الثالث: الإبداع

من جدول (٨) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان الميزة التنافسية (الجودة ، الكفاءة ، الإبداع) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة احصائيا عند مستوي دلالة (٠.٠٠١).

الثبات Reliability لاستبيان الميزة التنافسية:

تم حساب ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد الاستبيان وللاستبيان ككل.

جدول (٩) معاملات الثبات لاستبيان الميزة التنافسية

معامل ارتباط التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	الميزة التنافسية
معادلة جتمان	معادلة سيرمان- براون			
٠,٨٥٦	٠,٨٩٠	٠,٩٢٣	٨	الجودة
٠,٩٦٣	٠,٩٦٣	٠,٩٨١	٨	الكفاءة
٠,٨٦٩	٠,٨٦٩	٠,٩٦٦	٨	الإبداع
٠,٩٦٠	٠,٩٦٣	٠,٩٨٣	٢٤	إجمالي الميزة التنافسية

من جدول (٩) كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الميزة التنافسية (٠,٩٨٣) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سيرمان - براون (٠,٩٦٣)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (٠,٩٦٠). وتدل تلك القيم على ثبات الاستبيان.

رابعاً: استبيان الهناء النفسي للنزلاء (المسنين):

بناء الاستبيان: تم بناء الاستبيان طبقاً للتعريف الإجرائي وبعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة مثل: محمد فهمي (٢٠٠٧) & أعضاء أحمد (٢٠٠٨) & عبد المنعم الميلادي (٢٠١٤) & نسيبه بلول (٢٠٢٠) والتي ترتبط بالهناء النفسي للمسنين للاستفادة منها في وضع بنود الاستبيان.

وصف استبيان الهناء النفسي

اشتمل على (٢٠) عبارة تم تحديدها في بعدين (الرضا عن الحياة، التوافق النفسي والاجتماعي) وتم تقسيم مستوياتها بطريقة النسب المئوية للدرجات المطلقة للاستبيان وكانت كما يلي:

البعد الأول:

الرضا عن الحياة: ضم ١٠ عبارة موجبة الإتجاه عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقاً لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحياناً، لا)، بتقييم (٣، ٢، ١) للعبارة موجبه الإتجاه واشتمل على عبارات تدور حول المسن من خلال أن: يكون شخصاً مميزاً وخلقاً، مقتنع وراضي بظروفه الأسرية والاجتماعية، لديه أمل في الحياة، يعرف أن الحياة مليئة بالمعاني التي تستحق أن يعيشها، متفائل دائماً ولا يتضايق لأي سبب، يفرح بالتنزه مع الأصدقاء، تغمره السعادة عندما يفكر فيما حقق، سمعته الطيبة تزيد من سعادته. يجب أن يرى من حوله سعادة، يصفه الآخرون بأنه محبوب ومعتاد.

كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $30 = 3 \times 10$ درجة والدرجة الصغرى $10 = 1 \times 10$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من ٥٠٪) من الدرجة العظمى (أقل من ١٥ درجة)، مستوى متوسط (من ٥٠٪ إلى أقل من ٧٠٪) من الدرجة العظمى (١٥ لأقل من ٢١ درجة)، مستوى مرتفع (٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (٢١ درجة فأكثر)، كما هو موضح في جدول (١٠).

البعد الثاني :

التوافق النفسي والاجتماعي: ضم ١٠ عبارة موجبة الإتجاه عبارة وكانت الاستجابة علي هذا المحور وفقا لمقياس ثلاثي متصل (نعم، أحيانا، لا)، بتقييم (٣، ٢، ١) للعبارات موجبه الإتجاه واشتمل على عبارات تدور حول المسن من خلال أن: يستطيع تغيير سلوكه وطريقة تفكيره، تفهم الآخرين له يشعره بالسعادة، يتغلب على لحظات اليأس التي تنتابنه، يستمتع بأوقاته داخل المؤسسة ومع أسرته، يستطيع تكوين امتلاك أصدقاء كثر ومميزين، ينام بهدوء وبدون أحلام مزعجة، يسعى للابداع في الحياة، يحاول أن يكون بأحسن حال، يتوافق مع من حوله ويرتاح لهم، يرتاح لجوته مع الآخرين وليس للوحدة مكان بحياته. كانت الدرجة العظمى لهذا البعد $3 \times 10 = 30$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 10 = 10$ مقسمة إلى ثلاث مستويات حيث كان المستوى المنخفض (أقل من ٥٠٪) من الدرجة العظمى (أقل من ١٥ درجة)، مستوى متوسط (من ٥٠٪ الى أقل من ٧٠٪) من الدرجة العظمى (١٥ لأقل من ٢١ درجة)، مستوى مرتفع (٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (٢١ درجة فأكثر)، كما هو موضح في جدول (١٠).

كما قسمت مستويات الهناء النفسي: المستوى المنخفض (أقل من ٥٠٪) من الدرجة العظمى (أقل من ٣٠ درجة)، مستوى متوسط (من ٥٠٪ الى أقل من ٧٠٪) من الدرجة العظمى (٣٠ لأقل من ٤٢ درجة)، مستوى مرتفع (٧٠٪ فأكثر) من الدرجة العظمى (٤٢ درجة فأكثر). حيث كانت الدرجة العظمى لهذا الاستبيان $3 \times 20 = 60$ درجة والدرجة الصغرى $1 \times 20 = 20$ مقسمة إلى ثلاث مستويات كما هو موضح في جدول (١٠) :

جدول(١٠) توزيع درجات استبيان الهناء النفسي بأبعاده

أعلى قيمة	أقل قيمة	الهناء النفسي
٣٠	١٠	الرضا عن الحياة
٣٠	١٠	التوافق النفسي والاجتماعي
٦٠	٢٠	إجمالي الهناء النفسي

الصدق والثبات لاستبيان الهناء النفسي للمسنين:

حساب صدق الاستبيانات:

أ- صدق المحتوى: صدق المحكمين

تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة على مجموعة من المحكمين المتخصصين بإدارة المنزل والمؤسسات بقسم إدارة المنزل والمؤسسات كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية وقسم إدارة المنزل بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة جنوب الوادي، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية بأشمون جامعة المنوفية، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان، وقسم الاقتصاد المنزلي كلية التربية النوعية جامعة أسوان. وبلغ عددهم (١١) محكم. وطلب من سيادتهم الحكم علي مدي مناسبة

كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات وتحديد اتجاه كل عبارة وإضافة أي مقترحات. وتم حساب نسبة الاتفاق لدي المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وتراوحت نسبة اتفاق ما بين المحكمين على العبارات ما بين (٩٠٪): (٩٥٪) وبناءً على نسب اتفاق العبارات قامت الباحثتان بإجراء التعديلات على صياغة العبارات المطلوبة وحذف العبارات التي لم تحظي باتفاق المحكمين عليها وبالتالي يصبح عدد العبارات (٢٠) بد صدق الإتساق الداخلي:

تم إيجاد صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد الاستبيان وذلك بإيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان وكانت كما يلي :-

جدول (١١) معاملات الارتباط بين عبارات استبيان الهناء النفسي والدرجة الكلية للبعد

التوافق النفسي والاجتماعي		الرضا عن الحياة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٩٨٠	١	٠,٩٩٨	١
٠,٨٨٦	٢	٠,٩٠١	٢
٠,٨٤٩	٣	٠,٩٨٢	٣
٠,٨٠٨	٤	٠,٨٠٣	٤
٠,٩٥١	٥	٠,٩٩٣	٥
٠,٩٠٦	٦	٠,٩٠٨	٦
٠,٩٣١	٧	٠,٨٧٤	٧
٠,٨٥٢	٨	٠,٩٥٨	٨
٠,٨٩٦	٩	٠,٩٤١	٩
٠,٩٧٩	١٠	٠,٩٨٥	١٠

♦♦♦ دالة عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

من جدول (١١) نجد أن كل عبارات استبيان الهناء النفسي ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوي دلالة (٠,٠٠١) مع مجموع أبعادها.

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين استبيان الهناء النفسي والدرجة الكلية للبعد

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد استبيان الهناء النفسي
٠,٠٠١	٠,٩٧٣	البعد الأول: الرضا عن الحياة
٠,٠٠١	٠,٩٨١	البعد الثاني: التوافق النفسي والاجتماعي

من جدول (١٢) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان الهناء النفسي (الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).

الثبات Reliability لاستبيان الهناء النفسي للمسنين:

تم حساب ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد الاستبيان وللإستبيان ككل.

جدول (١٣) معاملات الثبات لاستبيان الهناء النفسي

الهناء النفسي	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط التجزئة النصفية	
			معادلة سبيرمان- براون	معادلة جتمان
الرضا عن الحياة	١٠	٠,٩٨٢	٠,٩٩٤	٠,٩٩٤
التوافق النفسي والاجتماعي	١٠	٠,٩٩١	٠,٩٩٥	٠,٩٨٨
إجمالي الهناء النفسي	٢٠	٠,٩٩٦	٠,٩٤٥	٠,٩٤٥

من جدول (١٣) كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الهناء النفسي (٠,٩٩٦) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سبيرمان – براون (٠,٩٤٥)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (٠,٩٤٥). وتدل تلك القيم على ثبات الاستبيان.

وصف عينة الدراسة :

فيما يلي وصف عينة الدراسة والتي تم اختيارها من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة وهو ما يوضحه جدول (١٤):

جدول (١٤) التوزيع النسبي لعينه الدراسة من العاملين والنزلاء وفقا للخصائص الاجتماعية والاقتصادية

بيانات خاصة بالعاملين ن=٤٠					
النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية	النسبة المئوية	العدد	محل الإقامة
٤٧,٥	١٩	متزوج	٥٥,٠	٢٢	ريف
٥٢,٥	٢١	غير متزوج	٤٥,٠	١٨	حضر
النسبة المئوية	العدد	الشهادة العلمية المرتبطة بمجال العمل (الخدمة الاجتماعية)	النسبة المئوية	العدد	الجنس
٣٥,٠	١٤	نعم	٣٧,٥	١٥	رجال
٦٥,٠	٢٦	لا	٦٢,٥	٢٥	سيدات
النسبة المئوية	العدد	المؤهل التعليمي	النسبة المئوية	العدد	العمر
٢٧,٥	١١	مؤهل متوسط	٤٢,٥	١٧	أقل من ٤٠
٤٠,٠	١٦	جامعى	٣٠,٠	١٢	٤٠ لأقل من ٤٥
٣٢,٥	١٣	ماجستير دكتوراه	٢٧,٥	١١	٤٥ فأكثر
النسبة المئوية	العدد	عدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة	النسبة المئوية	العدد	الحصول على دورات في مجال التعامل مع كبار السن
٦٠,٠	٢٤	اقل من ٥ سنين	٥٠,٠	٢٠	نعم
٢٠,٠	٨	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥٠,٠	٢٠	لا
٢٠,٠	٨	١٠ سنوات فأكثر			
النسبة المئوية	العدد	مستوى الدخل الشهرى	النسبة المئوية	العدد	عدد الدورات
٢٠,٠	٨	أقل من ١٠٠٠ جنيه (منخفض)	٥٠,٠	٢٠	لم يحصل على دورات
٤٥,٠	١٨	من ١٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠ (متوسط)	٢٥,٠	١٠	من ١ - ٣
		من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٣٠٠٠ (متوسط)	١٢,٥	٥	من ٣ - ٦
٣٥,٠	١٤	٣٠٠٠ فأكثر (مرتفع)	١٢,٥	٥	٦ فأكثر
بيانات خاصة بالنزلاء ن=٤٠					
النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية	النسبة المئوية	العدد	الجنس
٤٥,٠	١٨	متزوج	٥٢,٥	٢١	رجال
٣٧,٥	١٥	أرمل	٤٧,٥	١٩	سيدات
النسبة المئوية	العدد	مطلق	النسبة المئوية	العدد	العمر
			٥٢,٥	٢١	من ٦٠ إلى أقل من ٦٥
			٣٥,٠	١٤	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠
			١٢,٥	٥	٧٠ سنة فأكثر

يوضح جدول (١٤) ما يلى :

- أن أكثر من نصف عينة الدراسة من يقطنون في الريف وبلغت نسبتهم (٥٥,٠٪)، في حين بلغت نسبة الحضر (٤٥,٠٪)، وتقاربت نسبة عينة الدراسة من العاملين غير المتزوجين والمتزوجين حيث بلغت (٥٢,٥٪)، (٤٧,٥٪) على التوالي.
- أن ما يقرب من ثلثي عينة الدراسة من العاملين سيدات وبلغت نسبتهم (٦٢,٥٪)، بينما كانت نسبة الرجال (٣٧,٥٪). ارتفعت نسبة العاملين عينة الدراسة والذين (يقل عمرهم عن ٤٠) عام حيث بلغت (٤٢,٥٪)، يليهم من تراوحت أعمارهم (بين ٤٠ لأقل من ٤٥ عام) وبلغت نسبتهم (٣٠,٠٪)، في حين كانت نسبة من هم (٤٥ عام فأكثر) (٢٧,٥٪).
- أن ما حوالى ما يقرب من نصف عينة الدراسة حاصلين على (مؤهل جامعى) ونسبتهم (٤٠,٠٪) يليهم الحاصلين على (ماجستير - دكتوراه) وبلغت نسبتهم (٣٢,٥٪)، في حين انخفضت نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط حيث بلغت (٢٧,٥٪).
- أن حوالى ثلاثة أرباع عينة الدراسة حاصلين على شهادة علمية غير مرتبطة بمجال العمل (الخدمة الاجتماعية) وبلغت نسبتهم (٦٥,٠٪)، بينما بلغت نسبة الحاصلين على شهادة مرتبطة بمجال العمل (٣٥,٥٪).
- حوالى ثلثي عينة الدراسة عدد سنوات عملهم في خدمة المؤسسة (أقل من ٥ سنوات) وبلغت نسبتهم (٦٠,٠٪)، في حين وتساوت نسبة من كانت سنوات عملهم (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، (١٠ سنوات فأكثر) وبلغت (٢٠,٠٪)،
- تساوت نسبة الحاصلين وغير الحاصلين على دورات في مجال التعامل مع كبار السن وبلغت (٥٠,٠٪)، وكان ربع عينة الدراسة حاصل على من ١ - ٣ دورات وبلغت نسبتهم (٢٥,٠٪)، وتساوت النسب بين الحاصلين على من ٣ - ٦ دورات ، ٦ دورات فأكثر وبلغت (١٢,٥٪) .
- أن ما يقرب من نصف عينة الدراسة من أصحاب الدخول المتوسط وبلغت نسبتهم (٤٥,٠٪)، يليهم أصحاب الدخول المرتفعة وبلغت نسبتهم (٣٥,٠٪)، بينما بلغت نسبة أصحاب الدخول المنخفضة (٢٠,٠٪).
- كان أكثر من نصف عينة الدراسة من النزلاء رجال وبلغت نسبتهم (٥٢,٥٪)، وبلغت نسبة السيدات (٤٧,٥٪).
- ما يقرب من نصف عينة الدراسة من النزلاء متزوجين وبلغت نسبتهم (٤٥,٠٪) يليهم الأرملة وبلغت نسبتهم (٣٧,٥٪)، وقلت نسبة المطلقين وبلغت (١٧,٥٪).
- أكثر من نصف عينة الدراسة من النزلاء تراوحت أعمارهم (بين ٦٠ إلى أقل من ٦٥ عام) وبلغت نسبتهم (٥٢,٥٪)، يليهم (من ٦٥ إلى أقل من ٧٠) وبلغت نسبتهم (٣٥,٠٪)، وبلغت نسبة من كانوا (٧٠ سنة فأكثر) (١٢,٥٪) .

وصف الاستجابات

جدول (١٥) توزيع عينة البحث وفقا لمستوياتهم في استبيان إدارة التغيير والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسى للنزلاء

الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	النسبة المئوية	العدد	الدرجة	المستويات	الأبعاد	الاستبيان
الثالث	٢٦,٩	١٢,٣	٢٠,٠	٨	أقل من ٢١	منخفض	التغيير الثقافي	إدارة التغيير
			٦٥,٠	٢٦	٢١ لأقل من ٢٩	متوسط		
			١٥,٠	٦	٢٩ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			
الثاني	٣٤,١	١٥,٦	٢٢,٥	٩	أقل من ١٥	منخفض	التغيير التكنولوجي	
			٤٥,٠	١٨	١٥ لأقل من ٢١	متوسط		
			٣٢,٥	١٣	٢١ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			
الأول	٣٩,٠	١٧,٨	٢٠,٠	٨	أقل من ٢٠	منخفض	التغيير التطوري	
			٥٥,٠	٢٢	٢٠ لأقل من ٢٧	متوسط		
			٢٥,٠	١٠	٢٧ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			
١٠٠,٠	٤٥,٧		٢٢,٥	٩	أقل من ٥٦	منخفض	إجمالي إدارة التغيير	
			٥٠,٠	٢٠	٥٦ لأقل من ٧٨	متوسط		
			٢٧,٥	١١	٧٨ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			
الثالث	٢٦,٥	١٣,٨	٢٧,٥	١١	أقل من ١٢	منخفض	الجودة	الميزة التنافسية لأداء العاملين
			٥٢,٥	٢١	١٢ لأقل من ١٧	متوسط		
			٢٠,٠	٨	١٧ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			
الأول	٣٧,٥	١٩,٥	١٥,٠	٦	أقل من ١٢	منخفض	الكفاءة	
			٥٠,٠	٢٠	١٢ لأقل من ١٧	متوسط		
			٣٥,٠	١٤	١٧ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			
الثاني	٣٦,٠	١٨,٧	٢٢,٥	٩	أقل من ١٢	منخفض	الإنتاج	

إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وعلاقتها بكل من الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للزلاء

الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	النسبة المئوية	العدد	الدرجة	المستويات	الأبعاد	الاستبيان
			٥٧,٥	٢٣	١٢ أقل من ١٧	متوسط		
			٢٠,٠	٨	١٧ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			
١٠٠,٠	٥٢,٠		٢٧,٥	١١	أقل من ٣٦	منخفض	إجمالي الميزة التنافسية	
			٥٥,٠	٢٢	٣٦ أقل من ٥٠	متوسط		
			١٧,٥	٧	٥٠ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			
الثاني	٤٦,٩	١٣,٠	٣٠,٠	١٢	أقل من ١٥	منخفض	الرضا عن الحياة	
			٤٧,٥	١٩	١٥ أقل من ٢٠	متوسط		
			٢٢,٥	٩	٢٠ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			
الأول	٥٣,١	١٤,٧	٢٥,٠	١٠	أقل من ١٥	منخفض	التوافق النفسي والاجتماعي	
			٥٥,٠	٢٢	١٥ أقل من ٢٠	متوسط		
			٢٠,٠	٨	٢٠ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			
١٠٠,٠	٢٧,٧		٢٧,٥	١١	أقل من ٣٠	منخفض	إجمالي الهناء النفسي	
			٥٠,٠	٢٠	٣٠ أقل من ٤٢	متوسط		
			٢٢,٥	٩	٤٢ فأكثر	مرتفع		
			١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي			

يوضح جدول (١٥) أنه في استبيان إدارة التغيير كانت نصف عينة الدراسة تقع في المستوى المتوسط وبلغت نسبتهم (٥٠,٠٪)، يليهم أصحاب المستويات المرتفعة وبلغت نسبتهم (٢٧,٥٪)، يليهم أصحاب المستويات المنخفضة وبلغت نسبتهم (٢٢,٥٪)، كما احتل بعد التغيير التطوري المرتبة الأولى بوزن نسبي ١٧,٨ بنسبة (٣٩,٠٪)، احتل بعد التغيير التكنولوجي المرتبة الثانية بوزن نسبي ١٥,٦ بنسبة (٣٤,١٪)، وقرى الباحثان أن التغيير داخل المؤسسة يجب أن يكون في مجالات، التكنولوجيا، التدريب والتطوير؛ والتي لها إيجابيات هامة تنعكس في تسهيل الأداء نتيجة هذا التغيير، وتحسين القدرات الوظيفية بما يشبع رغبات كبار السن، ووجد أن بعد التغيير الثقالي احتل المرتبة الثالثة بوزن نسبي ١٢,٣ بنسبة (٢٦,٩٪). حيث أكدت سناء الخناق (٢٠٠٥) أن قدرة أي مؤسسة على تغيير الثقافة لتحسين الأداء التنظيمي تقوم بتشجيع ما يسمى بثقافة الأداء وأن ذلك يعود إلى افتراض مهم، هو أن الثقافة يمكن إدارتها وأن الثقافة متغير يمكن للمؤسسة السيطرة عليه وكذلك فإن

بالإمكان تغيير الثقافة من خلال تقديم أنظمة جديدة مثل أنظمة إدارة الأداء أو من خلال أنظمة الجودة.

أما في استبيان الميزة التنافسية كان أكثر من نصف عينة الدراسة تقع في المستوى المتوسط وبلغت نسبتهم (٥٥.٠٪) ، يليهم أصحاب المستويات المنخفضة وبلغت نسبتهم (٢٧.٥٪) ، يليهم أصحاب المستويات المرتفعة وبلغت نسبتهم (١٧.٥٪) ، كما احتل بعد الكفاءة المرتبة الأولى بوزن نسبي ١٩.٥ بنسبة (٣٧.٥٪) ، احتل بعد الإبداغ المرتبة الثانية بوزن نسبي ١٨.٧ بنسبة (٣٦.٠٪) ، احتل بعد الجودة المرتبة الثالثة بوزن نسبي ١٣.٨ بنسبة (٢٦.٥٪). حيث أشارت دراسة بن جدو بن علي (٢٠١٤) أن اكتساب ميزة تنافسية ضرورة ملحة لأى مؤسسة تفرضها تحديات وعوامل البيئة التنافسية، وتسعى المؤسسة للتكيف مع مختلف العوامل الخارجية وتغييراتها، ومجابهة كل الضغوطات التي تواجهها.

وفي استبيان الهناء النفسى للنزلاء اتضح أن نصف عينة الدراسة يقع في المستوى المتوسط وبلغت نسبتهم (٥٠.٠٪) ، يليهم أصحاب المستويات المنخفضة وبلغت نسبتهم (٢٧.٥٪) ، يليهم أصحاب المستويات المرتفعة وبلغت نسبتهم (٢٢.٥٪) ، كما احتل بعد التوافق النفسى والاجتماعى المرتبة الأول بوزن نسبي ١٤.٧ بنسبة (٥٣.١٪) ، احتل بعد الرضا عن الحياة المرتبة الثانية بوزن نسبي ١٣.٠ بنسبة (٤٦.٩٪). حيث أشارت نتائج دراسة نجوى عبد الجواد، على عبد اللطيف (٢٠١٦) أن مستوى الرضا لدى للمسئ كان في المستوى المنخفض وكانت أقل نسبة للمستوى المرتفع ، بينما مستوى التوافق النفسى والاجتماعى فكانت أعلى نسبة للمستوى المرتفع .

النتائج في ضوء الفروض:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وكلا من الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسى للنزلاء بأبعادهم:

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين استبيان إدارة التغيير بأبعادها (التغيير الثقافى، التغيير التكنولوجى، التغيير التطورى) والميزة التنافسية بأبعادها (الجودة، الكفاءة، الإبداغ)، والهناء النفسى بأبعاده (الرضا عن الحياة ، التوافق النفسى والاجتماعى) ويوضح ذلك الجدول التالية:

جدول (١٦) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين استبيان إدارة التغيير وكلا من الميزة التنافسية والهناء

النفسي بأبعادهم

إجمالي الهناء النفسي	التوافق النفسي والاجتماعي	الرضا عن الحياة	إجمالي الميزة التنافسية	الإبداع	الكفاءة	الجودة	إجمالي إدارة التغيير	التغيير التطوري	التغيير التكنولوجي	التغيير الثقافي	المتغيرات
											التغيير الثقافي
										***.٩٩٢	التغيير التكنولوجي
									٠.٩٧١	*.٩٦٥	التغيير التطوري
								***.٩٨٦	***.٩٩٦	***.٩٩٥	إجمالي إدارة التغيير
							***.٩١٨	***.٩٢٨	***.٩٠٦	***.٩٠١	الجودة
						***.٨٦٤	***.٩٨٧	***.٩٦١	***.٩٩١	***.٩٨٥	الكفاءة
					***.٧٩١	***.٧٤٠	***.٧٦٧	***.٧٣٣	***.٧٩٤	***.٧٦١	الإبداع
				***.٩٠٦	***.٩٥٨	***.٩٢٦	***.٩٦١	***.٩٤١	***.٩٦٨	***.٩٥٣	إجمالي الميزة التنافسية
			***.٦٦٥	***.٥٠٠	***.٦٩٣	***.٦٥٧	***.٧٠٣	***.٧٢٧	***.٧٠٠	***.٦٧٢	الرضا عن الحياة
	***.٧١٢	***.٩٦٢	***.٧٨١	***.٩٨٩	***.٩٠٤	***.٩٩٧	***.٩٨١	***.٩٩٧	***.٩٨٩	***.٩٨٩	التوافق النفسي والاجتماعي
***.٩٢٦	***.٩٢٥	***.٨٨٠	***.٦٩٣	***.٩٠٩	***.٨٤٤	***.٩١٩	***.٩٢٣	***.٩١٨	***.٨٩٨	***.٨٩٨	إجمالي الهناء النفسي

♦ دال عند مستوي دلالة (٠.٠٥) ♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠.٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠.٠٠١)

يتضح من جدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين إدارة التغيير بأبعادها (التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري) وكل من الميزة التنافسية بأبعادها (الجودة، الكفاءة، الإبداع)، والهناء النفسي بأبعاده (الرضا عن الحياة، التوافق النفسي والاجتماعي). وهو ما أكدت عليه دراسة يوسف العنزي (٢٠١٣) أنه لا تحقق المؤسسة ميزة تنافسية بتقديم منتج متميز أو بتكلفة أقل فقط، إنما يتعدى الأمر إلى ضرورة الاستغلال الأمثل لمواردها (الملموسة، غير الملموسة والكفاءات)، والتي تمكنها من تصميم وتطبيق استراتيجياتها التنافسية، ودراسة بلحسين دلدنه (٢٠١٣) التي تبين من نتائجها أن إدارة عملية التغيير التي حدثت في المؤسسة كانت لها انعكاسات هامة وإيجابية تمثلت أهمها في زيادة قدرة المؤسسة على تحليل البيئة التنافسية، ولوحظ أن التغيير المستمر يتضح من خلال الإجراءات والتعديلات المستمرة على نشاط المؤسسة التي

تقوم بها إدارة التغيير، حيث أن هذا الأخير يكسب للمؤسسة ميزة تنافسية تمكنها من البقاء والاستمرارية في مجال نشاطها (جريفلي منصور، رقاني سليمان، ٢٠١٩)، ولذلك أكدت دراسة هناء سلامة (٢٠١١) أنه لا بد من تحسين وتطوير أساليب معاملة العاملين مع المسنين المقيمين بدور الرعاية لنتمكنوا من مقابلة ضغوط الحياة وتحسين سبل المعيشة وإشباع احتياجاتهم النفسية والاجتماعية والصحية محققين بذلك جودة الحياة وأيضا دراسة بوريش محمد (٢٠٢١) التي أشارت إلى تعثر معظم العاملين في القيام بدورهم بمؤسسات المسنين مع جهل للطرق والآليات التي تساعد النزلاء في تحقيق التوافق والرضا داخل المؤسسة. وبالتالي تتحقق صحة الفرض الأول.

الفرض الثاني: توجد فروق دالة إحصائية في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقا للحالة الاجتماعية للعاملين بالهيكل الإداري.

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقا للحالة الاجتماعية للعاملين بالهيكل الإداري. والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (١٧) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في إدارة التغيير بمحاورة وفقاً للحالة الاجتماعية للعاملين بالهيكل الإداري:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير متزوج ن = ٢١		متزوج ن = ١٩		البيان البعد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠٠٧ دالة عند ٠,٠١	٢,٩١٢	٨,٩١	٧,٧٧	٢٢,١٩	١١,١٠	٣١,١٠	التغيير الثقافي
٠,٠٠٣ دالة عند ٠,٠١	٣,١٧٢	٨,١٧	٦,١٠	١٤,١٩	٩,٦٢	٢٢,٣٦	التغيير التكنولوجي
٠,٠٠٨ دالة عند ٠,٠١	٢,٨٤٩	٩,٢٢	٧,٤٩	٢٠,١٩	١٢,١٩	٢٩,٤٢	التغيير التطوري
٠,٠٠٥ دالة عند ٠,٠١	٣,٠١٥	٢٦,٣٢	٢٠,٢٧	٥٦,٥٧	٣٢,٨٠	٨٢,٨٩	إجمالي إدارة التغيير

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق دالة إحصائية بين المتزوجين وغير المتزوجين في التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري، إجمالي إدارة التغيير حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ٢,٩١٢ ، ٣,١٧٢ ، ٢,٨٤٩ ، ٣,٠١٥ وهي قيم دالة إحصائية عند ٠,٠١ لصالح المتزوجين، وترجع الباحثان ذلك أن العاملين من فئة المتزوجين يكونوا أكثر مرونة وقابلية لممارسة التغيير بأبعاده وذلك من واقع مسؤولياتهم الأسرية ومتغيرات العصر التي تدفعهم إلى إكتساب المعارف والثقافات المختلفة والمهارات التكنولوجية اللازمة لتغيير.

جدول (١٨) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في الميزة التنافسية بمحاوره وفقاً للحالة الاجتماعية للعاملين بالهيكل الإداري:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير متزوج ن = ٢١		متزوج ن = ١٩		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
			٠,٠٠٢ دالة عند ٠,٠١	٣,٣٤٦	٦,٤٩	٥,١٤	
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠١	٣,٥٢٤	٧,٤٥	٥,١٥	١٠,٢٨	٧,٨٠	١٧,٧٣	الكفاءة
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠١	٣,٥٩٣	٧,٢٧	٤,٥٦	١٠,٥٧	٧,٦٧	١٧,٨٤	الإبداع
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠١	٣,٥٢٥	٢١,٢١	١٤,٤٧	٣١,٥٧	٢٢,٣٣	٥٢,٧٨	إجمالي الميزة التنافسية

يتضح من جدول (١٨) وجود فروق دالة إحصائياً بين المتزوجين وغير المتزوجين في الجودة ، الكفاءة ، الإبداع ، إجمالي الميزة التنافسية حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ٣,٣٤٦ ، ٣,٥٢٤ ، ٣,٥٩٣ ، ٣,٥٢٥ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح المتزوجين ورتأت الباحثتان أنه من توابع إدارة التغيير أن يكون هناك ميزة تنافسية في سلوك وشخصية الأفراد والتي تظهر في الجودة والكفاءة والإبداع والذي يحقق بذلك الأداء المؤسسي التنافسي.

جدول (١٩) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في الهناء النفسي بمحاوره وفقاً للحالة الاجتماعية للعاملين بالهيكل الإداري:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير متزوج ن = ٢١		متزوج ن = ١٩		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
			٠,١٧٧	١,٣٧٦	٣,٩١	٨,٥٦	
٠,١٤٤	١,٤٩٤	٤,٣٧	٨,٨٣	٢١,٥٢	٩,٥٩	٢٥,٨٩	التوافق النفسي والاجتماعي
٠,١٥٩	١,٤٣٧	٨,٢٩	١٧,٣٩	٤٠,٧٦	١٨,٩٤	٤٩,٠٥	إجمالي الهناء النفسي

يتضح من جدول (١٩) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتزوجين وغير المتزوجين في الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ١,٣٧٦ ، ١,٤٩٤ ، ١,٤٣٧ وهي قيم غير دالة إحصائياً. ورتأت الباحثتان إلى أنه قد يرجع ذلك إلى تقارب نسبة المتزوجين وغير المتزوجين في عينة الدراسة (٤٧,٥٪ ، ٥٢,٥٪) على التوالي، وإن الهناء النفسي لهذه الفئة الحساسة لا يرجع في أغلب الأحيان

للحالة الاجتماعية للعاملين، وإنما يحكمه منذ البداية عاطفة البنية، والتي من شأنها تقدير المسن والحرص على تلبية رغباته. وبالتالي تتحقق صحة الفرض الثاني جزئياً.

الفرض الثالث: توجد فروق دالة إحصائياً في إدارة التغيير والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لجنس العاملين بالهيكل الإداري.

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في إدارة التغيير والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء من المسنين بأبعادهم وفقاً لجنس العاملين بالهيكل الإداري. والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٢٠) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في إدارة التغيير بمحاورة

وفقاً لجنس العاملين بالهيكل الإداري:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	سيدات ن = ٢٥		رجال ن = ١٥		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٥,١٥١-	١١,٢٢-	١٠,٨٤	٢٥,٧٦	٠,٨٢	١٤,٥٢	التغيير الثقافي
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٦,٠٥٦-	٩,٠٤٠-	٧,٤٦	١٩,٠٤	٠,٠١	١٠,٠٠	التغيير التكنولوجي
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٦,٨٦٦-	١٢,٧٨-	٩,٣٠	٢٥,٩٢	٠,٣٥	١٣,١٢	التغيير التطوري
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٦,٠٧٩-	٣٣,٠٥-	٢٧,١٤	٧٠,٧٢	١,١١	٣٧,٦٦	إجمالي إدارة التغيير

يتضح من جدول (٢٠) وجود فروق دالة إحصائياً بين الرجال والسيدات في التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري، إجمالي إدارة التغيير حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي - ٥,١٥١ - ، ٦,٠٥٦ - ، ٦,٨٦٦ - ، ٦,٠٧٩ - وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح السيدات وقد يرجع ذلك إلى أن نسبة السيدات كانت أكثر من ثلثي عينة الدراسة (٦٢,٥%) في مقابل (٣٧,٥%) للرجال، ولقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (محمد ابراهيم، ٢٠١٧) التي اثبتت عدم وجود فروق في جنس العاملين بالنسبة لإدارة التغيير، مما يعني أن إدارة التغيير لاتتأثر بجنس العاملين فهو ليس مقصور على الإناث دون الذكور أو العكس

جدول (٢١) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في الميزة التنافسية بمحاوره

وفقاً لجنس العاملين بالهيكل الإداري:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	سيدات ن = ٢٥		رجال ن = ١٥		البيان البعيد
			الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
			٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٧,٤٢٣-	٧,٨٤-	٥,٢٨	
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٦,٨٥٦-	٧,٨٢-	٥,٦٥	١٥,٧٦	٠,٠٩	٧,٩٤	الكفاءة
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٨,٣٢٦-	٧,٧١-	٥,٢٥	١٦,٧٦	٠,١٣	٩,٠٥	الإبداع
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٧,٥٩٤-	٢٣,٢٧-	١٦,٠٣	٤٨,٣٦	٠,٨٧	٢٤,٩٩	إجمالي الميزة التنافسية

يتضح من جدول (٢١) وجود فروق دالة إحصائياً بين الرجال والسيدات في الجودة ، الكفاءة ، الإبداع ، إجمالي الميزة التنافسية حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي - ٧,٤٢٣ ، - ٦,٨٥٦ ، - ٨,٣٢٦ ، - ٧,٥٩٤ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح السيدات، حيث أوضحت مؤسسة التمويل الدولية IFC (٢٠١٩) أن للمرأة دور في تحسينات وأكدت دراسة رغدة محمود وآخرون (٢٠٢١) على أن مستوى الجودة والإبداع عند المرأة في حل المشكلات يقع بين المستوى المتوسط والمرتفع وهو ما أشارت إليه أيضاً دراسة سارة حسين (٢٠١٨) في أن مستوى الإبداع كان مرتفع عند المرأة، حيث أن المرأة أثبتت تفوقها عن الرجال في بعض المهارات التنافسية في مجال العمل (هيام زهران، ٢٠٠٧) بيئة العمل من خلال ثراء أفكارها ورؤيتها التي تساعد في تعزيز التفكير الإبداعي.

جدول (٢٢) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في الهناء النفسي بمحاوره

وفقاً لجنس العاملين بالهيكل الإداري:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	سيدات ن = ٢٥		رجال ن = ١٥		البيان البعيد
			الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
			٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٧,٦٧٠-	١١,٧٦-	٧,٦٦	
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٦,٤٥٩-	١١,٣٧-	٨,٦٢	٢٣,٢٤	١,٣٥	١١,٨٦	التوافق النفسي والاجتماعي
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٧,٠٩٨-	٢٣,١٣-	١٦,٢٠	٤٥,٠٠	١,٣٥	٢١,٨٦	إجمالي الهناء النفسي

يتضح من جدول (٢٢) وجود فروق دالة إحصائياً بين الرجال والسيدات في الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي - ٧,٦٧٠ ، - ٦,٤٥٩ ، - ٧,٠٩٨ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح السيدات، وقد يرجع ذلك إلى أن الفطرة الأنثوية للسيدات في التعاطف ومشاركة الآخرين تغلب الرجال، مما يحدث أثر فعال في رضا المسنين عن الحياة وتوافقهم النفسي والاجتماعي. وبالتالي تتحقق صحة الفرض كلياً .

الفرض الرابع: توجد فروق دالة إحصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لحصول العاملين بالهيكل الإداري على دورات في مجال التعامل مع المسنين.

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في إدارة التغيير والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لحصول العاملين بالهيكل الإداري على دورات في مجال التعامل مع النزلاء من المسنين. والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٢٣) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في إدارة التغيير بمحاوره وفقاً للحصول على دورات في مجال التعامل مع النزلاء

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير حاصل على دورات ن = ٢٠		حاصل على دورات ن = ٢٠		البيان البعد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٥٤,٨٢٠	٢٤,٥٠	١,٤٦	١٦,٠٥	١,٣٥	٤٠,٥٥	التغيير الثقافي
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٢١,٩١٣	١٤,٧٠	٢,٠٢	١٢,٦٠	٢,٢٠	٢٧,٣٠	التغيير التكنولوجي
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	١٤,٢٨٢	١٤,٠٥	٢,٥٦	١٨,٨٠	٣,٥٧	٣٢,٨٥	التغيير التطوري
٠,٠٠١ دالة عند ٠,٠٠٠	٢٨,٠٣٣	٥٣,٢٥	٥,٣٤	٤٧,٤٥	٦,٦٠	١٠٠,٧٠	إجمالي إدارة التغيير

يتضح من جدول (٢٣) وجود فروق دالة إحصائياً بين الحاصلين على دورات في مجال التعامل مع النزلاء وغير الحاصلين في التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي ، التغيير التطوري ، إجمالي إدارة التغيير حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ٥٤,٨٢٠ ، ٢١,٩١٣ ، ١٤,٢٨٢ ، ٢٨,٠٣٣ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح الحاصلين على دورات، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عبيد السبيعي (٢٠٠٩) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً للعاملين في الهيكل الإداري في إدارة التغيير تبعاً للدورات الحاصلين عليها .

جدول (٢٤) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في الميزة التنافسية بمحاوره وفقاً للحصول على دورات في مجال التعامل مع النزلاء (المسنين).

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير حاصل على دورات ن = ٢٠		حاصل على دورات ن = ٢٠		البيان البعيد
			الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠٠١ دالة عند	٥٠,٩١٢	١٤,٤٠	٠,٩٥	٨,٨٠	٠,٨٢	٢٣,٢٠	الجودة
٠,٠٠١ دالة عند	٩,١١٩	٧,٨٠	١,٠٧	٩,٩٠	٣,٦٧	١٧,٧٠	الكفاءة
٠,٠٠١ دالة عند	٣,٥٢٦	٦,٢٠	٤,٨٥	١١,٨٠	٦,١٨	١٨,٠٠	الإبداع
٠,٠٠١ دالة عند	١٢,٠٥٠	٢٨,٤٠	٥,١٠	٣٠,٥٠	٩,٢٢	٥٨,٩٠	إجمالي الميزة التنافسية

يتضح من جدول (٢٤) وجود فروق دالة إحصائياً بين الحاصلين على دورات في مجال التعامل مع النزلاء (المسنين) وغير الحاصلين في الجودة ، الكفاءة ، الإبداع ، إجمالي الميزة التنافسية حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ٥٠,٩١٢ ، ٩,١١٩ ، ٣,٥٢٦ ، ١٢,٠٥٠ وهى قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح الحاصلين على دورات، حيث أن الحصول على دورات متخصصة في هذا المجال لها شأن كبير على اكتساب المعارف والمهارات التي تساعد على إدارة التغيير الثقافي والتكنولوجي والتطوري مما يدفعه إحداث ميزة تنافسية تزيد من الجودة والكفاءة والإبداع للاداء المؤسسي. (الباحثان)

جدول (٢٥) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في الهناء النفسي بمحاوره وفقاً للحصول على دورات في مجال التعامل مع النزلاء (المسنين)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير حاصل على دورات ن = ٢٠		حاصل على دورات ن = ٢٠		البيان البعيد
			الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠٠١ دالة عند	٢١,٨٤٥	١٣,٨٥	١,٩٤	١٣,١٠	٢,٠٦	٢٦,٩٥	الرضا عن الحياة
٠,٠٠١ دالة عند	١٧,٥٦٣	١٤,٧٠	٢,٢٧	١٤,٠٠	٢,٩٧	٢٨,٧٠	التوافق النفسي والاجتماعي
٠,٠٠١ دالة عند	١٩,٩٧٤	٢٨,٥٥	٤,٠٥	٢٧,١٠	٤,٩٤	٥٥,٦٥	إجمالي الهناء النفسي

يتضح من جدول (٢٥) وجود فروق دالة إحصائياً بين الحاصلين على دورات في مجال التعامل مع النزلاء (المسنين) وغير الحاصلين في الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي

والاجتماعى ، إجمالى الهناء النفسى حيث بلغت قيمة (ت) على التوالى ٢١.٨٤٥ ، ١٧.٥٦٣ ، ١٩.٩٧٤ وهى قيم دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ لصالح الحاصلين على دورات. حيث أكدت دراسة بوريش محمد (٢٠٢١) أن العاملين في مؤسسات المسنين بحاجة إلى تأهيل نظري وعملي، فهم في حاجة إلى تنمية مهاراتهم وخبراتهم وزيادة معارفهم للتعامل مع الأشخاص المسنين مع مزيد من المعلومات المتعلقة بالتطوير المهني لتخصصهم. وبالتالي تتحقق صحة الفرض الرابع.

الفرض الخامس: توجد فروق دالة إحصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسى للنزلاء بأبعادهم وفقاً لارتباط الشهادة العلمية بمجال العمل(الخدمة الإجتماعية).

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم ايجاد قيمة (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسى للنزلاء بأبعادهم وفقاً لارتباط الشهادة العلمية بمجال العمل(الخدمة الإجتماعية). والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٢٦) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في إدارة التغيير بمحاوره وفقاً لارتباط الشهادة العلمية بمجال العمل(الخدمة الإجتماعية)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير مرتبطة ن = ٢٦		مرتبطة ن = ١٤		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابى	
٠.٠٠١ دالة عند	٢٠.٧٧٩	٢١.٧١	٥.١٧	١٩.٤٢	٠.٩٤	٤١.١٤	التغيير الثقافى
٠.٠٠١ دالة عند	٢٤.٩١٩	١٧.٨٤	٣.٦٥	١٢.١٥	٠.٠١	٣٠.٠٠	التغيير التكنولوجى
٠.٠٠١ دالة عند	١٤.٥١٢	١٥.٨٤	٤.٦٥	١٨.٢٣	٢.٢٣	٣٤.٠٧	التغيير التطورى
٠.٠٠١ دالة عند	٢٠.٦٦٣	٥٥.٤٠	١٣.١٢	٤٩.٨٠	٢.٨٠	١٠٥.٢١	إجمالى إدارة التغيير

يتضح من جدول (٢٦) وجود فروق دالة إحصائياً بين الحاصلين على شهادة علمية مرتبطة بمجال العمل(الخدمة الإجتماعية) وغير الحاصلين في التغيير الثقافى ، التغيير التكنولوجى ، التغيير التطورى ، إجمالى إدارة التغيير حيث بلغت قيمة (ت) على التوالى ٢٠.٧٧٩ ، ٢٤.٩١٩ ، ١٤.٥١٢ ، ٢٠.٦٦٣ وهى قيم دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ لصالح الحاصلين على شهادة علمية مرتبطة بمجال العمل(الخدمة الاجتماعية). وتقرى الباحثان أنه من أهم العوامل الذي قد يحدد جوانب التغيير داخل المؤسسة بعد إمكانيات الدار المادية، هو تأهيل وخبرة القائمين على رعاية المسنين في دار الرعاية، فمن الأهمية بمكان دراسة ووضع معايير علمية وعملية لتوظيفهم.

جدول (٢٧) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في الميزة التنافسية بمحاوره وفقاً لارتباط الشهادة العلمية بمجال العمل (الخدمة الإجتماعية)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير مرتبطة ن = ٢٦		مرتبطة ن = ١٤		البيان البعيد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
			٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢٦,٠٤١	١٤,٤٦	٢,٨٣	
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٥,١٨٢	١٠,٠٣	٢,٥٦	١٠,٥٣	١,٦٠	٢٠,٥٧	الكفاءة
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٨,٩٦٩	١١,٩٧	٢,٢٥	١١,٣٠	١,٦٨	٢٣,٢٨	الإبداع
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢٥,٠٢١	٣٦,٤٧	٦,٤٢	٣١,٣٨	٢,٧٤	٦٧,٨٥	إجمالي الميزة التنافسية

يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق دالة إحصائياً بين الحاصلين على شهادة علمية مرتبطة بمجال العمل (الخدمة الإجتماعية) وغير الحاصلين في الجودة ، الكفاءة ، الإبداع ، إجمالي الميزة التنافسية حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ٢٦,٠٤١ ، ١٥,١٨٢ ، ١٨,٩٦٩ ، ٢٥,٠٢١ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح الحاصلين على شهادة علمية مرتبطة بمجال العمل (الخدمة الإجتماعية). وترجع الباحثان ذلك إلى أنه من أهداف الخدمة الإجتماعية في المؤسسات هي إحداث الميزة التنافسية، واليه يعود الفارق للأداء التنافسي للعاملين المؤهلين بشهادة التخصص في الجودة والكفاءة والإبداع مقارنة بغيرهم.

جدول (٢٨) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في الهناء النفسي بمحاوره وفقاً لارتباط الشهادة العلمية بمجال العمل (الخدمة الإجتماعية)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	غير مرتبطة ن = ٢٦		مرتبطة ن = ١٤		البيان البعيد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
			٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٢,١٣٨	١٠,٥١	٣,٧٢	
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٠,٢١٢	١٠,٤٥	٤,٠٥	١٧,١٩	٢,٤٠	٢٧,٦٤	التوافق النفسي والاجتماعي
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١١,٢٦٧	٢٠,٩٦	٧,٦٣	٢٣,٠٣	٤,١٣	٥٤,٠٠	إجمالي الهناء النفسي

يتضح من جدول (٢٨) وجود فروق دالة إحصائياً بين الحاصلين على شهادة علمية مرتبطة بمجال العمل (الخدمة الإجتماعية) وغير الحاصلين في الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ١٢,١٣٨ ، ١٠,٢١٢ ، ١١,٢٦٧ وهي

قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح الحاصلين على شهادة علمية مرتبطة بمجال العمل (الخدمة الإجتماعية).

إن الدراسة التخصصية لخصائص الفئة ومعرفة احتياجاتها وطرق التعامل معها، كان له أثر كبير في تكوين نظرة راضية عن الحياة للمسنين وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي (الباحثان) وبالتالي تتحقق صحة الفرض الخامس.

الفرض السادس: يوجد تباين دال إحصائياً في إدارة التغيير المسنين بمؤسسات والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري.

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٢٩) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في إدارة التغيير

وفقاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري

البيان البعده	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التغيير الثقافي	بين المجموعات	٢٦٦٢,٢٦٢	٢	١٣٣١,١٣٢	١٤,٧٤٤	٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٣٣٤٠,٥١٢	٣٧	٩٠,٢٨٤		
	الكلية	٦٠٠٢,٧٧٥	٣٩			
التغيير التكنولوجي	بين المجموعات	٧٤٠,٩٩٨	٢	٣٧٠,٤٩٩	١١,٥١١	٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١١٩٠,٩٠٢	٣٧	٣٢,١٨٧		
	الكلية	١٩٣١,٩٠٠	٣٩			
التغيير التطوري	بين المجموعات	٧٨٠,٤٤١	٢	٣٩٠,٢٢١	١٠,٤٨٣	٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٣٧٧,٢٣٤	٣٧	٣٧,٢٢٥		
	الكلية	٢١٥٧,٧٧٥	٣٩			
إجمالي إدارة التغيير	بين المجموعات	١١٣٨٧,١٨٤	٢	٥٦٩٣,٥٩٢	١٣,١٦٩	٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٥٩٩٧,٢١٦	٣٧	٤٣٢,٣٥٧		
	الكلية	٢٧٣٨٤,٤٠٠	٣٩			

يتضح من جدول (٢٩) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري، إجمالي إدارة التغيير تبعاً لعمر العاملين

إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وعلاقتها بكل من الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء

بالهيكل الإداري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٤.٧٤٤ ، ١١.٥١١ ، ١٠.٤٨٣ ، ١٣.١٦٩ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠.٠٠١ .

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في إدارة التغيير تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري تبين ما يوضحه جدول (٣٠):

جدول (٣٠) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في إدارة التغيير تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري

الابعاد	عمر العاملين	المتوسط الحسابي	أقل من ٤٠	٤٠ لأقل من ٤٥	٤٥ فأكثر
التغيير الثقافي	أقل من ٤٠	١٦,٥٨			
	٤٠ لأقل من ٤٥	٢٦,١٦	٩,٥٧- [‡]		
	٤٥ فأكثر	٣٦,٤٥	١٩,٨٦- ^{**‡}	١٠,٢٨- [‡]	
التغيير التكنولوجي	أقل من ٤٠	١٣,٥٢			
	٤٠ لأقل من ٤٥	١٨,٦٦	٥,١٣- [‡]		
	٤٥ فأكثر	٢٤,٠٠	١٠,٤٧- ^{**‡}	٥,٢٣- [‡]	
التغيير التطوري	أقل من ٤٠	١٩,٤٧			
	٤٠ لأقل من ٤٥	٢٤,٠٨	٤,٦١- [‡]		
	٤٥ فأكثر	٣٠,٢٧	١٠,٨٠- ^{**‡}	٦,١٨- [‡]	
إجمالي إدارة التغيير	أقل من ٤٠	٤٩,٥٨			
	٤٠ لأقل من ٤٥	٦٨,٩١	١٩,٣٢- [‡]		
	٤٥ فأكثر	٩٠,٧٢	٤١,١٣- ^{**‡}	٢١,٨١- [‡]	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٣٠) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي ، التغيير التطوري ، إجمالي إدارة التغيير تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري وجد أنها لصالح من كانت أعمارهم ٤٥ سنة فأكثر.

ورأت الباحثتان أنه كلما زاد عمر العاملين بالمؤسسة كلما زادت خبرتهم وأن هذه المرحلة العمرية مرحلة نضج وزيادة في المسئولية نحو العمل المؤسسي.

جدول (٣١) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الميزة التنافسية

وفقاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعده
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٤,٧٤٤	١٣٣١,١٢٢	٢	٢٦٦٢,٢٦٢	بين المجموعات	الجودة
		٩٠,٢٨٤	٣٧	٣٣٤٠,٥١٢	داخل المجموعات	
			٣٩	٦٠٠٢,٧٧٥	الكلية	
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١١,٥١١	٣٧٠,٤٩٩	٢	٧٤٠,٩٩٨	بين المجموعات	الكفاءة
		٣٢,١٨٧	٣٧	١١٩٠,٩٠٢	داخل المجموعات	
			٣٩	١٩٢١,٩٠٠	الكلية	
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٠,٤٨٣	٣٩٠,٢٢١	٢	٧٨٠,٤٤١	بين المجموعات	الإبداع
		٣٧,٢٢٥	٣٧	١٣٧٧,٣٣٤	داخل المجموعات	
			٣٩	٢١٥٧,٧٧٥	الكلية	
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٣,١٦٩	٥٦٩٣,٥٩٢	٢	١١٣٨٧,١٨٤	بين المجموعات	إجمالي الميزة التنافسية
		٤٣٢,٣٥٧	٣٧	١٥٩٩٧,٢١٦	داخل المجموعات	
			٣٩	٢٧٣٨٤,٤٠٠	الكلية	

يتضح من جدول (٣١) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الجودة ، الكفاءة ، الإبداع ، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٤,٧٤٤ ، ١١,٥١١ ، ١٠,٤٨٣ ، ١٣,١٦٩ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١ .
 وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الميزة التنافسية تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري تبين ما يوضحه جدول (٣٢):

جدول (٣٢) اختبار L.S.D. للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الميزة التنافسية تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري

الإبعاد	عمر العاملين	المتوسط الحسابي	أقل من ٤٠	٤٠ لأقل من ٤٥	٤٥ فأكثر
الجودة	أقل من ٤٠	٨,٩٤			
	٤٠ لأقل من ٤٥	١٤,٦٦	٥,٧٢- [‡]		
	٤٥ فأكثر	٢١,٠٩	١٢,١٤- ^{**‡}	٦,٤٢- [‡]	
الكفاءة	أقل من ٤٠	١٠,٦٤			
	٤٠ لأقل من ٤٥	١٣,٦٦	٣,٠١-		
	٤٥ فأكثر	١٦,٢٧	٥,٦٢- ^{*‡}	٢,٦٠-	
الإبداع	أقل من ٤٠	١١,٠٥			
	٤٠ لأقل من ٤٥	١٦,١٦	٥,١٠- ^{*‡}		
	٤٥ فأكثر	٢١,٢٧	١٠,٢١- ^{**‡}	٥,١٠- [‡]	
إجمالي الميزة التنافسية	أقل من ٤٠	٢٠,٦٤			
	٤٠ لأقل من ٤٥	٤٤,٥٠	١٣,٨٥- ^{*‡}		
	٤٥ فأكثر	٥٨,٦٣	٢٧,٩٨- ^{**‡}	١٤,١٣- [‡]	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٣٢) أنه بتطبيق اختبار L.S.D. لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الجودة ، الكفاءة ، الإبداع ، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري وجد أنها لصالح من كانت أعمارهم ٤٥ سنة فأكثر، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة جريفيلى منصور، رقاني سليمان (٢٠١٩) والتي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص دور إدارة التغيير في تعزيز الميزة التنافسية تعزى لعمر العاملين.

جدول (٣٣) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الهناء النفسي وفقا لعمر العاملين بالهيكل الإداري

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعيد
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢٨,٠٩٥	٩٨٤,٩٦٢ ٣٥,٠٥٩	٢ ٣٧ ٣٩	١٩٦٩,٩٢٧ ١٢٩٧,١٧٣ ٣٢٦٧,١٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الحياة
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢٤,٧٩٦	٧٩٤,٨٩١ ٣٢,٠٥٧	٢ ٣٧ ٣٩	١٥٨٩,٧٨٢ ١١٨٦,١١٨ ٢٧٧٥,٩٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التوافق النفسي والاجتماعي
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢٧,٣٨٧	٣٥٤٩,٤٩٦ ١٢٩,٦٠٦	٢ ٣٧ ٣٩	٧٠٩٨,٩٩١ ٤٧٩٥,٤٠٩ ١١٨٩٤,٤٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الهناء النفسي

يتضح من جدول (٣٣) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٢٨,٠٩٥ ، ٢٤,٧٩٦ ، ٢٧,٣٨٧ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١ .

وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الهناء النفسي تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري تبين ما يوضحه جدول (٣٤) :

جدول (٣٤) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الهناء النفسي تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري

الابعاد	عمر العاملين	المتوسط الحسابي	أقل من ٤٠	٤٠ لأقل من ٤٥	٤٥ فأكثر
الرضا عن الحياة	أقل من ٤٠	١٢,٢٩			
	٤٠ لأقل من ٤٥	١٨,٤١	٦,١٢ [*]		
	٤٥ فأكثر	٢٩,٤٥	١٧,١٦ ^{**}	١١,٠٣ ^{**}	
التوافق النفسي والاجتماعي	أقل من ٤٠	١٤,٥٨			
	٤٠ لأقل من ٤٥	٢٠,٠٠	٥,٤١ [*]		
	٤٥ فأكثر	٣٠,٠٠	١٥,٤١ ^{**}	١٠,٠٠ ^{**}	
إجمالي الهناء النفسي	أقل من ٤٠	٢٦,٨٨			
	٤٠ لأقل من ٤٥	٣٨,٤١	١١,٥٣ [*]		
	٤٥ فأكثر	٥٩,٤٥	٣٢,٥٧ ^{**}	٢١,٠٣ ^{**}	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٣٤) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً لعمر العاملين بالهيكل الإداري وجد أنها لصالح من كانت أعمارهم ٤٥ سنة فأكثر وبالتالي تتحقق صحة الفرض السادس.

الفرض السابع: يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري.

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري ، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات ، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٣٥) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في إدارة التغيير وفقاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل

الإداري

البيان البعده	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التغيير الثقافي	بين المجموعات	٤٥٤٤,٥٦١	٢	٢٢٧٢,٢٨١	١٧٢,٦٢٤	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٨٧,٠٣٩	٣٧	١٣,١٦٣		
	الكلية	٥٠٣١,٦٠٠	٣٩			
التغيير التكنولوجي	بين المجموعات	٢١٨١,٦٢٤	٢	١٠٩٠,٨١٢	١٦٦,٥٣٥	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٢٤٢,٣٥١	٣٧	٦,٥٥٠		
	الكلية	٢٤٢٣,٩٧٥	٣٩			
التغيير التطوري	بين المجموعات	٢٦٥٤,٨٧٤	٢	١٣٢٧,٤٣٧	٩٠,٦٩٨	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٥٤١,٥٢٦	٣٧	١٤,٦٣٦		
	الكلية	٣١٩٦,٤٠٠	٣٩			
إجمالي إدارة التغيير	بين المجموعات	٢٧٤٣٤,٥٨٤	٢	١٣٧١٧,٢٩٢	١٥٤,٠٤٣	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٣٢٩٤,٧٩١	٣٧	٨٩,٠٤٨		
	الكلية	٣٠٧٢٩,٣٧٥	٣٩			

يتضح من جدول (٣٥) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي ، التغيير التطوري ، إجمالي إدارة التغيير تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٧٢,٦٢٤ ، ١٦٦,٥٣٥ ، ٩٠,٦٩٨ ، ١٥٤,٠٤٣ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١.

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في إدارة التغيير تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري تبين ما يوضحه جدول (٣٦):

جدول (٣٦) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في إدارة التغيير تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري

الابعاد	المؤهل	المتوسط الحسابي	مؤهل متوسط	جامعي	ماجستير - دكتوراه
التغيير الثقافي	مؤهل متوسط	١٥,٠٩			
	جامعي	٢١,١٨	٦,٠٩		
	ماجستير-دكتوراه	٤٠,٨٤	٢٥,٧٥	١٩,٦٥	
التغيير التكنولوجي	مؤهل متوسط	١٠,٩٠			
	جامعي	١٥,٣٧	٤,٤٦		
	ماجستير-دكتوراه	٢٨,٨٤	١٧,٩٢	١٣,٤٧	
التغيير التطوري	مؤهل متوسط	١٥,٦٢			
	جامعي	٢٠,٨٧	٥,٢٣		
	ماجستير-دكتوراه	٣٥,٥٢	١٩,٩٠	١٤,٦٦	
إجمالي إدارة التغيير	مؤهل متوسط	٤١,٦٢			
	جامعي	٥٧,٤٢	١٥,٨٠		
	ماجستير-دكتوراه	١٠٥,٢٣	٦٣,٥٩	٤٧,٧٩	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٣٦) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري، إجمالي إدارة التغيير تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري وجد أنها لصالح الحاصلين على (ماجستير، دكتوراه)، وترى الباحثة أن الترقى الأكاديمي والحصول على الشهادات العليا في مجال رعاية المسنين، يزيد من المعارف والمهارات مما له أثر فعال في إحداث تغيير مؤسسي، حيث أوضحت دراسة جريفيلي منصور ورقاني سليمان (٢٠١٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة التغيير تعزى إلى المستوى الدراسي الأعلى وذلك بالنسبة لمحور التغيير في ثقافة الأفراد، بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة عوني عبيد (٢٠٠٩) التي أظهرت عدم وجود فروق بين إجابات الباحثين حول واقع إدار التغيير، وأثرها على أداء العاملين تبعاً للمؤهل العلمي.

جدول (٣٧) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الميزة التنافسية وفقاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعيد
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٤٢,٤١٥	٣٩٦,١١٥ ٩,٣٣٩	٢ ٣٧ ٣٩	٧٩٢,٢٣٠ ٣٤٥,٥٤٥ ١١٣٧,٧٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الجودة
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٦٢,٠٨٣	٩١٠,٠٧٥ ٥,٦١٥	٢ ٣٧ ٣٩	١٨٢٠,١٥٠ ٢٠٧,٧٥٠ ٢٠٢٧,٩٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الكفاءة
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢٤,٠٧٨	٤١١,٦٨٠ ١٧,٠٩٨	٢ ٣٧ ٣٩	٨٢٣,٣٥٩ ٦٣٢,٦١٦ ١٤٥٥,٩٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإبداع
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٨٦,٨٧٩	٤٨٩٢,٠٨٣ ٥٦,٣٠٩	٢ ٣٧ ٣٩	٩٧٨٤,١٦٦ ٢٠٨٣,٤٣٤ ١١٨٦٧,٦٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الميزة التنافسية

يتضح من جدول (٣٧) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الجودة ، الكفاءة ، الإبداع ، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٤٢,٤١٥ ، ١٦٢,٠٨٣ ، ٢٤,٠٧٨ ، ٨٦,٨٧٩ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ .

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الميزة التنافسية تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري تبين ما يوضحه جدول (٣٨)

جدول (٣٨) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الميزة التنافسية تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري

الابعاد	المؤهل	المتوسط الحسابي	مؤهل متوسط	جامعي	ماجستير - دكتوراه
الجودة	مؤهل متوسط	٩,٦٣			
	جامعي	١٤,٢٥	٤,٦١- ٣٣		
	ماجستير -دكتوراه	٢١,٠٠	١١,٣٦- ٣٣	٦,٧٥- ٣٣	
الكفاءة	مؤهل متوسط	٨,٠٠			
	جامعي	١١,١٢	٣,١٢- ٣٣		
	ماجستير -دكتوراه	٢٤,٠٠	١٦,٠٠- ٣٣	١٢,٨٧- ٣٣	
الإبداع	مؤهل متوسط	١٠,٩٠			
	جامعي	١٣,٠٦	٢,١٥- ٣٣		
	ماجستير -دكتوراه	٢١,٦٩	١٠,٧٨- ٣٣	٨,٦٢- ٣٣	
إجمالي الميزة التنافسية	مؤهل متوسط	٢٨,٥٤			
	جامعي	٣٨,٤٣	٩,٨٩- ٣٣		
	ماجستير -دكتوراه	٦٦,٦٩	٣٨,١٤- ٣٣	٢٨,٢٥- ٣٣	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٣٨) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الجودة ، الكفاءة ، الإبداع ، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري وجد أنها لصالح الحاصلين على (ماجستير، دكتوراه)، حيث أكدت سلاوي (٢٠٠٤) أن الموارد البشرية والكفاءات تعتبر مورداً استراتيجياً ومصدراً أساسياً للميزة التنافسية المستدامة، بالنظر إلى مساهمتهما في خلق القيمة وكونها نادرة وغير قابلة للتقليد أو للتبديل، وأشار محمد القريوتي (٢٠٠٠) أن وعي العاملين وزيادة ثقافتهم تلعب دوراً في تمكين العاملين وزيادة التزامهم وولاءهم للمؤسسة وتحقيق ميزة تنافسية، وتري الباحثان أن الدرجات العلمية من الماجستير والدكتوراه في مجال التخصص، تكون قائمة على تنمية الجانب الإبداعي والإبتكاري وليس على الجانب المعرفي فقط، مما كان له الأثر في تميز أدائهم المؤسسي بحصولهم على تلك الشهادات.

جدول (٣٩) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الهناء النفسي وفقاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعيد
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١١,٣٩١	٥٢٣,٧٦٤ ٤٥,٩٨٠	٢ ٣٧ ٣٩	١٠٤٧,٥٢٨ ١٧٠١,٢٤٧ ٢٧٤٨,٧٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الحياة
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٧٠,٧٣٠	١٢٥٤,٠٦٢ ٧,٣٤٥	٢ ٣٧ ٣٩	٢٥٠٨,١٢٤ ٢٧١,٧٧٦ ٢٧٧٩,٩٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التوافق النفسي والاجتماعي
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٤٦,٨٦٣	٣٣٩٢,٣١٢ ٧٢,٣٨٨	٢ ٣٧ ٣٩	٦٧٨٤,٦٢٤ ٢٦٧٨,٣٥١ ٩٤٦٢,٩٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الهناء النفسي

يتضح من جدول (٣٩) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١١,٣٩١ ، ١٧٠,٧٣٠ ، ٤٦,٨٦٣ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١ .

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الهناء النفسي تبعاً للمؤهل العلمي بالهيكل الإداري تبين ما يوضحه جدول (٤٠):

جدول (٤٠) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الهناء النفسي تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري

الابعاد	المؤهل	المتوسط الحسابي	مؤهل متوسط	جامعي	ماجستير - دكتوراه
الرضا عن الحياة	مؤهل متوسط	١٢,٥٤			
	جامعي	١٦,٦٢	٤,٠٧-		
	ماجستير -دكتوراه	٢٥,٣٠	١٢,٧٦- ١٢,٧٦	٨,٦٨- ٨,٦٨	
التوافق النفسي والاجتماعي	مؤهل متوسط	١٢,٣٦			
	جامعي	١٧,٠٠	٤,٦٣- ٤,٦٣		
	ماجستير -دكتوراه	٣١,٥٣	١٩,١٧- ١٩,١٧	١٤,٥٣- ١٤,٥٣	
إجمالي الهناء النفسي	مؤهل متوسط	٢٤,٩٠			
	جامعي	٣٣,٦٢	٨,٧١- ٨,٧١		
	ماجستير -دكتوراه	٥٦,٨٤	٣١,٩٣- ٣١,٩٣	٢٣,٢٢- ٢٣,٢٢	

♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٤٠) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً للمؤهل العلمي للعاملين بالهيكل الإداري وجد أنها لصالح الحاصلين على ماجستير – دكتوراه، وذلك يتفق مع دراسة (2008) Ridings التي توصلت إلى أن المستوى التعليمي المرتفع يزيد من وعي العاملين بدور الرعاية بتطوير جودة حياة المسن. وهذا ما أكدته دراسة شريف حورية وهناء سلامة (٢٠١٩) أنه تبين وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين المستوى التعليمي للعاملين في الرعاية المؤسسية وجودة الحياة للمسن وبالتالي تتحقق صحة الفرض السابع.

الفرض الثامن: يوجد تباين دال إحصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة ، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات ، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (٤١) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في إدارة التغيير

وفقاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان
٠,٠٢٨ دالة عند ٠,٠٥	٣,٩٣٣	٤٤١,٠٥٠ ١١٢,١٤٩	٢ ٣٧ ٣٩	٨٨٢,١٠٠ ٤١٤٩,٥٠٠ ٥٠٣١,٦٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التغيير الثقافي
٠,٠٣٠ دالة عند ٠,٠٥	٣,٩٤٦	٢١٣,٠٥٠ ٥٣,٩٩٧	٢ ٣٧ ٣٩	٤٢٦,١٠٠ ١٩٩٧,٨٧٥ ٢٤٢٣,٩٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التغيير التكنولوجي
٠,٠٥٤ غير دالة	٣,١٥٢	٢٢٢,٦٥٨ ٧٣,٨١٣	٢ ٣٧ ٣٩	٤٦٥,٣١٧ ٢٧٣١,٠٨٣ ٣١٩٦,٤٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التغيير التطوري
٠,٠٣٣ دالة عند ٠,٠٥	٣,٧٢٢	٢٥٧٨,٩٥٨ ٦٩١,١٢٠	٢ ٣٧ ٣٩	٥١٥٧,٩١٧ ٢٥٥٧١,٤٥٨ ٣٠٧٢٩,٣٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي إدارة التغيير

يتضح من جدول (٤١) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي ، إجمالي إدارة التغيير تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٣,٩٣٣ ، ٣,٩٤٦ ، ٣,٧٢٢ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٥ ،

إدارة التغيير بمؤسسات المسنين وعلاقتها بكل من الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للزلاء

بينما لا يوجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في التغيير التطوري تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة حيث بلغت قيمة (ف) ٣.١٥٢ وهى قيمة غير دالة إحصائياً.

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في إدارة التغيير تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة تبين ما يوضحه جدول (٤٢):

جدول (٤٢) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في إدارة التغيير تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة

الايعاد	عدد سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	اقل من ٥ سنين	من ٥ إلى أقل من ١٠	١٠ سنوات فأكثر
التغيير الثقافي	اقل من ٥ سنين	٢٤,٣٧			
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٢١,٣٧	٣,٠٠		
	١٠ سنوات فأكثر	٢٥,٠٠	١٠,٦٢	١٣,٦٢	
التغيير التكنولوجي	اقل من ٥ سنين	١٧,٧٥			
	من ٥ إلى أقل من ١٠	١٤,٧٥	٢,٩٠		
	١٠ سنوات فأكثر	٢٤,٦٢	٦,٨٧	٩,٨٧	
إجمالي إدارة التغيير	اقل من ٥ سنين	٦٥,٤٥			
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٥٦,٥٠	٨,٩٥		
	١٠ سنوات فأكثر	٩٠,٢٥	٢٤,٧٩	٣٣,٧٥	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٤٢) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي ، إجمالي إدارة التغيير تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة وجد أنها لصالح ١٠ سنوات فأكثر، وترى الباحثتان أنه كلما زادت سنوات الخدمة في المؤسسة، كلما زاد الانتماء وتقديم أقصى الجهود الممكنة في تحسين وضع المؤسسة الإداري حتى يتمشى مع متغيرات العصر. وهذا ما أكدته دراسة جريفيلى منصورورقاني سليمان (٢٠١٩) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور إدارة التغيير تعزى للأقدمية العمل بالمؤسسة.

جدول (٤٣) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الميزة التنافسية

وفقاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان
						البعد
٠,٢٢٨ غير دالة	١,٥٣٩	٤٣,٧٠٠ ٢٨,٣٨٩	٢ ٣٧ ٣٩	٨٧,٤٠٠ ١٠٥٠,٣٧٥ ١١٣٧,٧٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الجودة
						الكفاءة
						الإبداع
٠,٠٢٥ دالة عند ٠,٠٥	٤,٠٦٢	١٨٢,٥٣٣ ٤٤,٩٤١	٢ ٣٧ ٣٩	٣٦٥,٠٦٧ ١٦٦٢,٨٣٣ ٢٠٢٧,٩٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الميزة التنافسية
٠,٠٥٤ غير دالة	٣,١٧١	١٠٦,٥٠٨ ٣٣,٥٩٣	٢ ٣٧ ٣٩	٢١٣,٠١٧ ١٢٤٢,٩٥٨ ١٤٥٥,٩٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	
٠,٠٥٧ غير دالة	٣,١٠٣	٨٥٢,٣٠٠ ٢٧٤,٦٧٦	٢ ٣٧ ٣٩	١٧٠٤,٦٠٠ ١٠١٦٣,٠٠٠ ١١٨٦٧,٦٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	

يتضح من جدول (٤٣) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الكفاءة تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة حيث بلغت قيمة (ف) ٤,٠٦٢ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٥، بينما لا يوجد تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الجودة، الكفاءة، الإبداع، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١,٥٣٩، ٣,١٧١، ٣,١٠٣ وهي قيم غير دالة احصائياً.

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الميزة التنافسية تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة تبين ما يوضحه جدول (٤٤):

جدول (٤٤) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الميزة

التنافسية تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة

الإبعاد	عدد سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنين	من ٥ إلى أقل من ١٠	١٠ سنوات فأكثر
الكفاءة	أقل من ٥ سنين	١٣,٨٣			
	من ٥ إلى أقل من ١٠	١٠,٧٥	٣,٠٨		
	١٠ سنوات فأكثر	٢٠,٠٠	٦,١٦	٩,٢٥	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٤٤) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الكفاءة تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة وجد أنها لصالح ١٠ سنوات فأكثر. ووجدت الباحثان أن الكفاءة في العمل المؤسسي تبعاً لعدد سنوات العمل، قد ترجع إلى

الممارسات الطويلة وتكرار المواقف ومن ثم اكتساب الخبرة والتي يترتب عليها الكفاءة، أما عن بعدي الجودة والإبداع لا يشترط فيهما عدد السنوات وقد يتداخل فيها عوامل أخرى مثل الحصول على الشهادات العليا أو الدورات المتخصصة.

جدول (٤٥) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الهناء النفسي وفقاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعد
٠,٠١٣ دالة عند ٠,٠٥	٤,٨٩٤	٢٨٧,٥٣٢ ٥٨,٧٤٩	٢ ٣٧ ٣٩	٥٧٥,٠٦٧ ٢١٧٢,٧٠٨ ٢٧٤٨,٧٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الحياة
٠,٠٢٤ دالة عند ٠,٠٥	٤,١٣٠	٢٥٣,٦٥٨ ٦١,٤٢١	٢ ٣٧ ٣٩	٥٠٧,٣١٧ ٢٢٧٢,٥٨٢ ٢٧٧٩,٩٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التوافق النفسي والاجتماعي
٠,٠١٢ دالة عند ٠,٠٥	٤,٩٦٨	١٠٠١,٦٣٢ ٢٠١,٦١٤	٢ ٣٧ ٣٩	٢٠٠٣,٢٦٧ ٧٤٥٩,٧٠٨ ٩٤٦٢,٩٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الهناء النفسي

يتضح من جدول (٤٥) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الرضا عن الحياة، التوافق النفسي والاجتماعي، إجمالي الهناء النفسي تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٤,٨٩٤، ٤,١٣٠، ٤,٩٦٨ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٥.

وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الهناء النفسي تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة تبين ما يوضحه جدول (٤٦):

جدول (٤٦) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الهناء النفسي تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة

الابعاد	عدد سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	اقل من ٥ سنين	من ٥ إلى اقل من ١٠	١٠ سنوات فأكثر
الرضا عن الحياة	اقل من ٥ سنين	١٩,٠٨			
	من ٥ إلى اقل من ١٠	١١,٣٧	٣,٩١-		
	١٠ سنوات فأكثر	٢٢,٠٠	٧,٧٠-	١١,٦٢-	
التوافق النفسي والاجتماعي	اقل من ٥ سنين	١٩,٥٨			
	من ٥ إلى اقل من ١٠	١٦,٣٧	٣,٢٠-		
	١٠ سنوات فأكثر	٢٧,١٢	٧,٥٤-	١٠,٧٥-	
إجمالي الهناء النفسي	اقل من ٥ سنين	٣٨,٦٦			
	من ٥ إلى اقل من ١٠	٢٧,٧٥	١١,٤٥-		
	١٠ سنوات فأكثر	٥٠,١٢	١٠,٩١	٢٢,٣٧-	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٤٦) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً لعدد سنوات العمل في خدمة المؤسسة وجد أنها لصالح ١٠ سنوات فأكثر. حيث أشار شريف حورية(٢٠١٢) أنه لا بد أن يكون المشرف لديه خبرة في مجال رعاية المسنين مدة لا تقل عن ثلاث سنوات وذلك للاستعداد التام للتعامل مع كبار السن، وهو ما اتفق مع دراسة شريف حورية بهناء سلامة (٢٠١٩) في وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين عدد سنوات خبرة العاملين وجودة الحياة للمسن وبالتالي تتحقق صحة الفرض الثامن.

الفرض التاسع: يوجد دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري.

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري ، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات ، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (٤٧) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في إدارة التغيير وفقاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري

البيان البعد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التغيير الثقافي	بين المجموعات	٣٢٢٧,٦٢٢	٢	١٦١٣,٨١٦	٣٣,١٠٠	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٨٠٣,٩٦٨	٣٧	٤٨,٧٥٦		
	الكلية	٥٠٣١,٦٠٠	٣٩			
التغيير التكنولوجي	بين المجموعات	١٦٠٨,٤٣٥	٢	٨٠٤,٢١٨	٣٦,٤٨٦	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٨١٥,٥٤٠	٣٧	٢٢,٠٤٢		
	الكلية	٢٤٢٣,٩٧٥	٣٩			
التغيير التطوري	بين المجموعات	٢٠٧١,٥٧٥	٢	١٠٣٥,٧٨٧	٣٤,٠٧١	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١١٢٤,٨٢٥	٣٧	٣٠,٤٠١		
	الكلية	٣١٩٦,٤٠٠	٣٩			
إجمالي إدارة التغيير	بين المجموعات	٢٠٢٨١,٥٥٠	٢	١٠١٤٠,٧٧٥	٣٥,٩١٣	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٠٤٤٧,٨٢٥	٣٧	٢٨٢,٣٧٤		
	الكلية	٣٠٧٢٩,٣٧٥	٣٩			

يتضح من جدول (٤٧) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي ، التغيير التطوري ، إجمالي إدارة التغيير تبعاً لمستوى دخل

العاملين بالهيكل الإداري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٣٣.١٠٠ ، ٣٦.٤٨٦ ، ٣٤.٠٧١ ، ٣٥.٩١٣ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠.٠٠١ .

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في إدارة التغيير تبعاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري تبين ما يوضحه جدول (٤٨):

جدول (٤٨) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في إدارة التغيير تبعاً

مستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري

الابعاد	مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	منخفض	متوسط	مرتفع
التغيير الثقافي	منخفض	١٥,٥٠			
	متوسط	٢١,٢٧	٥,٧٧-		
	مرتفع	٣٧,٧٨	٢٢,٢٨-	١٦,٥٠-	
التغيير التكنولوجي	منخفض	١١,٢٥			
	متوسط	١٥,٢٢	٣,٩٧-		
	مرتفع	٢٦,٩٢	١٥,٦٧-	١١,٧٠-	
التغيير التطوري	منخفض	١٥,٥٠			
	متوسط	٢٠,٧٢	٥,٢٢-		
	مرتفع	٣٣,٦٤	١٨,١٤-	١٢,٩٢-	
إجمالي إدارة التغيير	منخفض	٤٢,٢٥			
	متوسط	٥٧,٢٢	١٤,٩٧-		
	مرتفع	٩٨,٣٥	٥٦,١٠-	٤١,١٣-	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠.٠٥) ♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠.٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠.٠٠١)

يتضح من جدول (٤٨) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي ، التغيير التطوري ، إجمالي إدارة التغيير تبعاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري وجد أنها لصالح أصحاب الدخول المرتفعة. وترى الباحثتان أن تحسين وضعية العاملين مادياً ومعنوياً يزيد في الحس بالولاء والقيام بالعمل بشكل جيد واثقانه، مما يؤدي إلى زيادة وتحسين الإنتاجية في كل المجالات.

جدول (٤٩) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الميزة التنافسية وفقاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعد
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢٥,٤٢٩	٣٢٩,٣٠٨ ١٢,٩٥٠	٢ ٣٧ ٣٩	٦٥٨,٦١٦ ٤٧٩,١٥٩ ١١٢٧,٧٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الجودة
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٣٩,٣٩٨	٦٨٩,٩٦٦ ١٧,٥١٣	٢ ٣٧ ٣٩	١٣٧٩,٩٣٢ ٦٤٧,٩٦٨ ٢٠٢٧,٩٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الكفاءة
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٥,٢٥٦	٣٢٩,٠١٥ ٢١,٥٦٦	٢ ٣٧ ٣٩	٦٥٨,٠٣١ ٧٩٧,٩٤٤ ١٤٥٥,٩٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإبداع
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٣٥,٣٢٢	٢٨٩٤,١٩٣ ١١٠,٢٤٩	٢ ٣٧ ٣٩	٧٧٨٨,٣٨٦ ٤٠٧٩,٢١٤ ١١٨٦٧,٦٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الميزة التنافسية

يتضح من جدول (٤٩) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الجودة، الكفاءة، الإبداع، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٢٥,٤٢٩، ٣٩,٣٩٨، ١٥,٢٥٦، ٣٥,٣٢٢ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١.

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الميزة التنافسية تبعاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري تبين ما يوضحه جدول (٥٠):

جدول (٥٠) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الميزة التنافسية تبعاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري

الابعاد	مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	منخفض	متوسط	مرتفع
الجودة	منخفض	٩,٧٥			
	متوسط	١٣,٥٥	٢,٨٠		
	مرتفع	٢٠,٣٥	١٠,٦٠	٦,٨٠	
الكفاءة	منخفض	٨,٠٠			
	متوسط	١١,٢٢	٣,٢٢		
	مرتفع	٢٢,٢٨	١٤,٢٨	١١,٠٦	
الإبداع	منخفض	١٠,٠٠			
	متوسط	١٣,٥٥	٣,٥٥		
	مرتفع	٢٠,٥٠	١٠,٥٠	٦,٩٤	
إجمالي الميزة التنافسية	منخفض	٢٧,٧٥			
	متوسط	٣٨,٣٣	١٠,٥٨		
	مرتفع	٦٣,١٤	٣٥,٣٩	٢٤,٨٠	

♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٥٠) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الجودة، الكفاءة، الإبداع، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري وجد أنها لصالح أصحاب الدخول المرتفعة، أي أنه كلما زاد الدخل وتناسب مع متطلبات الحياة قلت الضغوط المادية والمعنوية على القائمين بالعمل، مما يزيد الفرصة لأداء الأعمال بجودة وكفاءة وإبداع، مما يحقق للمؤسسة الميزة التنافسية المطلوبة.

جدول (٥١) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الهناء النفسي وفقاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري

البيان البعده	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا عن الحياة	بين المجموعات	١١٦٨,٣٦٠	٢	٥٨٤,١٨٠	١٣,٦٧٧	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٥٨٠,٤١٥	٣٧	٤٢,٧١٤		
	الكلية	٢٧٤٨,٧٧٥	٣٩			
التوافق النفسي والاجتماعي	بين المجموعات	١٨٢٣,٧٤١	٢	٩١١,٨٧١	٣٥,٢٨٦	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٩٥٦,١٥٩	٣٧	٢٥,٨٤٢		
	الكلية	٢٧٧٩,٩٠٠	٣٩			
إجمالي الهناء النفسي	بين المجموعات	٥٩٠٣,٥٦٠	٢	٢٩٥١,٧٨٠	٣٠,٦٨٤	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٣٥٥٩,٤١٥	٣٧	٩٦,٢٠٠		
	الكلية	٩٤٦٢,٩٧٥	٣٩			

يتضح من جدول (٥١) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٣,٦٧٧ ، ٣٥,٢٨٦ ، ٣٠,٦٨٤ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١ .

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الهناء النفسي تبعاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري تبين ما يوضحه جدول (٥٢):

جدول (٥٢) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الهناء النفسي تبعاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري

الابعاد	مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	منخفض	متوسط	مرتفع
الرضا عن الحياة	منخفض	١٢,٦٢			
	متوسط	١٥,٢٢	٢,٥٩-		
	مرتفع	٢٥,٥٧	١٢,٩٤- ***	١٠,٣٤- ***	
التوافق النفسي والاجتماعي	منخفض	١٢,٥٠			
	متوسط	١٧,٠٥	٤,٥٥- **		
	مرتفع	٢٩,٣٥	١٦,٨٥- ***	١٢,٣٠- ***	
إجمالي الهناء النفسي	منخفض	٢٥,١٢			
	متوسط	٣٢,٢٧	٧,١٥-		
	مرتفع	٥٤,٩٢	٢٩,٨٠- ***	٢٢,٦٥- ***	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٥٢) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً لمستوى دخل العاملين بالهيكل الإداري وجد أنها لصالح أصحاب الدخول المرتفعة. وتفسر الباحثان ذلك أن ارتفاع مستوى دخل العاملين يوفر لهم متطلبات الحياة الأساسية، مما يجعلهم أكثر استقراراً في حياتهم الأسرية والاجتماعية فينعكس ذلك إيجابياً علي مجال عملهم، ويجعلهم أكثر قدرة على التعامل الجيد مع المسنين، مما كان له أثر إيجابي على رضا المسن عن حياته وتوافقه النفسي والاجتماعي، وهو ما اتفق مع دراسة شريف حورية وهناء سلامة (٢٠١٩) التي تبين من نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدخل الشهري للعاملين وإجمالي جودة الحياة بأبعادها (الصحية، الاجتماعية، والنفسية) للمسن وبالتالي تتحقق صحة الفرض التاسع.

الفرض العاشر: يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لعمر النزلاء (المسنين)

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً لعمر النزلاء (المسنين)، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات ، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٥٣) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في إدارة التغيير وفقاً لعمر النزلاء (المسنين)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعيد
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٦٢٢,١٨٦	١٩١٨,١٢٥ ١,١٨٢	٢ ٣٧ ٣٩	٢٨٣٦,٢٥٠ ٤٣,٧٥٠ ٣٨٨٠,٠٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التغيير الثقافي
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٤٧٩,٧٢٨	٩٢٦,٢٣١ ١,٩٣١	٢ ٣٧ ٣٩	١٨٥٢,٤٦٣ ٧١,٤٣٨ ١٩٢٣,٩٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التغيير التكنولوجي
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢٢٩,٣٨٩	١١٨٥,١١٠ ٥,١٦٦	٢ ٣٧ ٣٩	٢٢٧٠,٢١٩ ١٩١,١٥٦ ٢٥٦١,٣٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التغيير التطوري
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٩٠١,٤٨٢	١١٧٥٨,٠٩١ ١٣,٠٤٣	٢ ٣٧ ٣٩	٢٣٥١٦,١٨٢ ٤٨٢,٥٩٣ ٢٣٩٩٨,٧٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي إدارة التغيير

يتضح من جدول (٥٣) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري، إجمالي إدارة التغيير تبعاً لعمر كبار السن حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٦٢٢,١٨٦، ٤٧٩,٧٢٨، ٢٢٩,٣٨٩، ٩٠١,٤٨٣ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١.

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في إدارة التغيير تبعاً لعمر كبار السن تبين ما يوضحه جدول (٥٤):

جدول (٥٤) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في إدارة التغيير تبعاً لعمر النزلاء (المسنين)

الابعاد	العمر	المتوسط الحسابي	من ٦٠ إلى أقل من ٦٥	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	٧٠ سنة فأكثر
التغيير الثقافي	من ٦٠ إلى أقل من ٦٥	١٤,٠٠			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	٢٨,٠٠	*** ١٤,٠٠-		
	٧٠ سنة فأكثر	٣٩,٦٢	*** ٢٥,٦٢-	*** ١١,٦٢-	
التغيير التكنولوجي	من ٦٠ إلى أقل من ٦٥	١٠,٠٠			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	١٩,٠٠	*** ٩,٠٠-		
	٧٠ سنة فأكثر	٢٧,٦٨	*** ١٧,٦٨-	*** ٨,٦٨-	
التغيير التطوري	من ٦٠ إلى أقل من ٦٥	١٦,٤٤			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	٢٤,٧٢	*** ٨,٢٨-		
	٧٠ سنة فأكثر	٣٦,٠٠	*** ١٩,٥٥-	*** ١١,٢٦-	
إجمالي إدارة التغيير	من ٦٠ إلى أقل من ٦٥	٤٠,٤٤			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	٧١,٧٢	*** ٣١,٢٨-		
	٧٠ سنة فأكثر	١٠٣,٣١	*** ٦٢,٨٦-	*** ٣١,٥٧-	

♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٥٤) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري، إجمالي إدارة التغيير تبعاً لعمر النزلاء (المسنين) وجد أنها لصالح ٧٠ سنة فأكثر.

جدول (٥٥) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الميزة التنافسية وفقاً لعمر النزلاء (المسنين)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان
						البعد
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٥٨١,٥٠١	٥٨٧,٧٨٨ ١,٠١١	٢	١١٧٥,٥٧٥	بين المجموعات	الجودة
			٣٧	٣٧,٤٠٠	داخل المجموعات	
			٣٩	١٢١٢,٩٧٥	الكلية	
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٦٠٩,٢٤٢	٥٢٢,٥٢١ ٠,٨٥٨	٢	١٠٤٥,٠٤٢	بين المجموعات	الكفاءة
			٣٧	٣١,٧٢٣	داخل المجموعات	
			٣٩	١٠٧٦,٧٧٥	الكلية	
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٦٦٧,٧٤٠	٥٣٦,٠٩٧ ٠,٨٠٣	٢	١٠٧٢,١٩٤	بين المجموعات	الإبداع
			٣٧	٢٩,٧٠٦	داخل المجموعات	
			٣٩	١١٠١,٩٠٠	الكلية	
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٩٤٥,٧٨٨	٤٩٣٤,٤٣١ ٥,٢١٧	٢	٩٨٦٨,٨٦١	بين المجموعات	إجمالي الميزة التنافسية
			٣٧	١٩٣,٠٣٩	داخل المجموعات	
			٣٩	١٠٠٦١,٩٠٠	الكلية	

يتضح من جدول (٥٥) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الجودة، الكفاءة، الإبداع، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً لعمر النزلاء (المسنين) حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٥٨١,٥٠١، ٦٠٩,٢٤٢، ٦٦٧,٧٤٠، ٩٤٥,٧٨٨ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١.

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الميزة التنافسية تبعاً لعمر كبار السن تبين ما يوضحه جدول (٥٦):

جدول (٥٦) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الميزة التنافسية تبعاً لعمر النزلاء (المسنين)

الابعاد	العمر	المتوسط الحسابي	من ٦٠ الى أقل من ٦٥	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	٧٠ سنة فأكثر
الجودة	من ٦٠ الى أقل من ٦٥	٨,٦٦			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	١٥,٨٠	٧,١٣		
	٧٠ سنة فأكثر	٢٢,٧٥	١٤,٠٨	٦,٩٥	
الكفاءة	من ٦٠ الى أقل من ٦٥	٩,٣٣			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	١٥,٥٣	٦,٢٠		
	٧٠ سنة فأكثر	٢٢,٥٠	١٣,١٦	٦,٩٦	
الإبداع	من ٦٠ الى أقل من ٦٥	٩,٢٢			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	١٥,٨٠	٦,٥٧		
	٧٠ سنة فأكثر	٢٢,٦٢	١٣,٤٠	٦,٨٢	
إجمالي الميزة التنافسية	من ٦٠ الى أقل من ٦٥	٢٧,٢٢			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	٤٧,١٣	١٩,٩١		
	٧٠ سنة فأكثر	٦٧,٨٧	٤٠,٦٥	٢٠,٧٤	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٥٦) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الجودة، الكفاءة، الإبداع، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً لعمر النزلاء (المسنين) وجد أنها لصالح ٧٠ سنة فأكثر.

ورأت الباحثتان أنه من تحديات التعامل مع فئة المسنين تقدم العمر وتدهور الحالة الصحية، ولزاماً لمواجهة ذلك التحدي كان لابد من الحرص على إحداث تغييرات ثقافية وتكنولوجية وتطويرية لتحقيق الميزة التنافسية للأداء ومن ثمّ الهناء النفسي للنزلاء.

جدول (٥٧) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الهناء النفسي وفقاً لعمر النزلاء (المسنين)

البيان	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا عن الحياة	بين المجموعات	١٢٥١,٦١٩	٢	٦٢٥,٨١٠	١٠١,٩٣٤	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٢٢٧,١٥٦	٣٧	٦,١٣٩		
	الكلية	١٤٧٨,٧٧٥	٣٩			
التوافق النفسي والاجتماعي	بين المجموعات	٢٠٣٢,٥٠٠	٢	١٠١٦,٧٥٠	١٥١,٤٤٨	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٢٤٨,٤٠٠	٣٧	٦,٧١٤		
	الكلية	٢٢٨١,٩٠٠	٣٩			
إجمالي الهناء النفسي	بين المجموعات	٦٤٤٠,١٥٣	٢	٣٢٢٠,٠٧٦	١٦٥,٥١٧	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٧١٩,٨٢٢	٣٧	١٩,٤٥٥		
	الكلية	٧١٥٩,٩٧٥	٣٩			

يتضح من جدول (٥٧) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً لعمر النزلاء (المسنين) حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٠١.٩٣٤ ، ١٥١.٤٤٨ ، ١٦٥.٥١٧ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠.٠٠١ . ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الهناء النفسي تبعاً لعمر النزلاء (المسنين) تبين ما يوضحه جدول (٥٨):

جدول (٥٨) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الهناء النفسي تبعاً لعمر النزلاء (المسنين)

الابعاد	العمر	المتوسط الحسابي	من ٦٥ الى أقل من ٦٥	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	٧٠ سنة فأكثر
الرضا عن الحياة	من ٦٥ الى أقل من ٦٥	١٣,٥٥			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	١٨,٧٣	٢٠,٦٥	٢٠,٦٥	
	٧٠ سنة فأكثر	٢٧,٥٠	٢٠,٧٤	١٣,٩٤	
التوافق النفسي والاجتماعي	من ٦٥ الى أقل من ٦٥	١٦,٣٣			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	٢٠,٢٠	٢٣,٨٦	٢٣,٨٦	
	٧٠ سنة فأكثر	٢٣,٠٠	١٦,٦٦	١٢,٨٠	
إجمالي الهناء النفسي	من ٦٥ الى أقل من ٦٥	٢٩,٨٨			
	من ٦٥ إلى أقل من ٧٠	٣٨,٩٣	٢٩,٠٤	٢٩,٠٤	
	٧٠ سنة فأكثر	٦٠,٥٠	٣٠,٦١	٢١,٥٦	

♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠.٠٥) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠.٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠.٠٠١)

يتضح من جدول (٥٨) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً لعمر النزلاء (المسنين) وجد أنها لصالح ٧٠ سنة فأكثر. وهذا يتفق مع دراسة فاديا الجفوت (٢٠٠٩) التي أكدت أنه مع زيادة عمر المسن يقل إحساسه بالمشكلات وتصبح جودة حياته أفضل، بينما ترى سهاد بدره (٢٠١٤) أن الفئة العمرية ٦٥ فما فوق تتصف بسلبية وطواعية كبيرة نظراً لما يعترها من ضعف القدرة على التأثير في الواقع، غالباً ما يكون أفراد هذه الفئة قد أتموا عملية الانسحاب من أدوارهم الاجتماعية وبالتالي تتحقق صحة العاشر.

الفرض الحادي عشر: يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي النزلاء بأبعادهم وفقاً للحالة الاجتماعية النزلاء (المسنين).

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي النزلاء بأبعادهم وفقاً للحالة الاجتماعية النزلاء (المسنين) ، والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (٥٩) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في إدارة التغيير

وفقاً للحالة الاجتماعية للنزلاء (المسنين)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان	
						البعد	
٠,٢٨٨ غير دالة	١,٢٨٩	١٦٢,٩٢٤ ١٢٧,١٢٨	٢	٣٢٧,٨٤٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية		التغيير الثقافي
			٣٧	٤٧٠٢,٧٥٢			
			٣٩	٥٠٣١,٦٠٠			
٠,٢٩٦ غير دالة	١,٢٥٩	٧٧,٢٠٩ ٦١,٣٣٩	٢	١٥٤,٤١٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية		التغيير التكنولوجي
			٣٧	٢٢٦٩,٥٥٧			
			٣٩	٢٤٢٣,٩٧٥			
٠,٢١٢ غير دالة	١,٦٢٠	١٢٨,٦٩٥ ٧٩,٤٣٣	٢	٢٥٧,٢٩٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية		التغيير التطوري
			٣٧	٢٩٣٩,٠١٠			
			٣٩	٣١٩٦,٤٠٠			
٠,٢٥٩ غير دالة	١,٤٠٣	١٠٨٣,٤٣٣ ٧٧١,٩٦٠	٢	٢١٦٦,٨٦٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية		إجمالي إدارة التغيير
			٣٧	٢٨٥٦٢,٥١٠			
			٣٩	٣٠٧٢٩,٣٧٥			

يتضح من جدول (٥٩) عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري، إجمالي إدارة التغيير تبعاً للحالة الاجتماعية للنزلاء (المسنين) حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١,٢٨٩، ١,٢٥٩، ١,٦٢٠، ١,٤٠٣ وهي قيم غير دالة احصائياً.

جدول (٦٠) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الميزة التنافسية

وفقاً للحالة الاجتماعية للنزلاء (المسنين)

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان	
						البعد	
٠,٠٥٢ غير دالة	٣,٢١٠	٨٤,١٢٦ ٢٦,٢٠٣	٢	١٦٨,٢٥١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية		الجودة
			٣٧	٩٦٩,٥٢٤			
			٣٩	١١٣٧,٧٧٥			
٠,٥٠٦ غير دالة	٠,٦٩٣	٣٦,٦١٧ ٥٢,٨٢٩	٢	٧٣,٢٣٣	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية		الكفاءة
			٣٧	١٩٥٤,٦٦٧			
			٣٩	٢٠٢٧,٩٠٠			
٠,٤٦٩ غير دالة	٠,٧٧٢	٢٩,١٦١ ٣٧,٧٧٤	٢	٥٨,٣٢٣	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية		الإبداع
			٣٧	١٣٩٧,٦٥٢			
			٣٩	١٤٥٥,٩٧٥			
٠,٢٩١ غير دالة	١,٢٧٧	٣٨٣,١١٧ ٣٠٠,٠٣٧	٢	٧٦٦,٢٣٣	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية		إجمالي الميزة التنافسية
			٣٧	١١١٠١,٣٦٧			
			٣٩	١١٨٦٧,٦٠٠			

يتضح من جدول (٦٠) عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الجودة ، الكفاءة ، الإبداع ، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً للحالة الاجتماعية النزلاء (المسنين) حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٣.٢١٠ ، ٠.٦٩٣ ، ٠.٧٧٢ ، ١.٢٧٧ وهي قيم غير دالة احصائياً.

جدول (٦١) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الهناء النفسي

وفقاً للحالة الاجتماعية النزلاء (المسنين)

البيان البعده	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا عن الحياة	بين المجموعات	٢١٥,٥٧٥	٢	١٠٧,٧٨٨	١,٥٧٤	٠,٢٢١ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٥٣٢,٢٠٠	٣٧	٦٨,٤٦٥		
	الكل	٢٧٤٨,٧٧٥	٣٩			
التوافق النفسي والاجتماعي	بين المجموعات	١٧٩,٠٢٩	٢	٨٩,٥١٤	١,٢٧٣	٠,٢٩٢ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٦٠٠,٨٧١	٣٧	٧٠,٢٩٤		
	الكل	٢٧٧٩,٩٠٠	٣٩			
إجمالي الهناء النفسي	بين المجموعات	٦٩٢,٥٦١	٢	٣٤٦,٢٨٠	١,٤٦١	٠,٢٤٥ غير دالة
	داخل المجموعات	٨٧٧٠,٤١٤	٣٧	٢٣٧,٠٣٨		
	الكل	٩٤٦٢,٩٧٥	٣٩			

يتضح من جدول (٦١) عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً للحالة الاجتماعية النزلاء (المسنين) حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١.٥٧٤ ، ١.٢٧٣ ، ١.٤٦١ وهي قيم غير دالة احصائياً. حيث أشارت نتائج دراسة سهيلة عسكر (٢٠٠٣) إلى أن الأرامل من المسنين الذين لهم أسرة يشعرون بالانتماء مع وجود الأبناء والأحفاد والأقارب، مما يزيد من توافقه النفسي والاجتماعي، بينما أكدت دراسة شريف حورية، هناء سلامة (٢٠١٩) على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المعاملة وجود الحياة الصحية والاجتماعية للمسن من قبل العاملين لصالح المسنين الأرامل، وتفسر الباحثان أن مرحلة الشيخوخة من أكثر المراحل التي يسعى فيها الفرد للحصول على مشاعر التقبل والاستحسان، والتوافق، ويزداد هذا الميل في مؤسسات الرعاية ويتوضح مع التقدم في العمر، وازدياد حاجة المسن لغيره بصرف النظر عن حالته الاجتماعية وبالتالي لا تتحقق صحة الفرض الحادي عشر.

الفرض الثاني عشر: يوجد تباين دال احصائياً في إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً للمؤسسة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائياً تم استخدام أسلوب تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لاستبيان إدارة التغيير بمؤسسات المسنين والميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء بأبعادهم وفقاً للمؤسسة ، وتم تطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات ، والجداول التالية توضح ذلك:

جدول (٦٢) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في إدارة التغيير وفقاً للمؤسسة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعده
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٩,٤٠٤	٩٧٣,٧٦٧ ٥٠,١٨٣	٣ ٣٦ ٣٩	٢٩٢١,٣٠٠ ١٨٠٦,٦٠٠ ٤٧٢٧,٩٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التغيير الثقافي
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢٦,٦٦٢	٦٢٥,٩٦٧ ٢٣,٤٧٨	٣ ٣٦ ٣٩	١٨٧٧,٩٠٠ ٨٤٥,٢٠٠ ٢٧٢٣,١٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التغيير التكنولوجي
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢١,٧٢٥	٩٥٦,٦٩٢ ٤٤,٠٣٦	٣ ٣٦ ٣٩	٢٨٧٠,٠٧٥ ١٥٨٥,٣٠٠ ٤٤٥٥,٣٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التغيير التطوري
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٢٣,٣٤٤	٧٥٨٧,٣٥٨ ٣٢٥,٠١٩	٣ ٣٦ ٣٩	٢٢٧٦٢,٠٧٥ ١١٧٠٠,٧٠٠ ٣٤٤٦٢,٧٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي إدارة التغيير

يتضح من جدول (٦٢) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي ، التغيير التطوري ، إجمالي إدارة التغيير تبعاً للمؤسسة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٩,٤٠٤ ، ٢٦,٦٦٢ ، ٢١,٧٢٥ ، ٢٣,٣٤٤ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١ .

وبتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في إدارة التغيير تبعاً للمؤسسة تبين ما يوضحه جدول (٦٣):

جدول (٦٣) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في إدارة التغيير تبعاً للمؤسسة

الابعاد	المؤسسة	المتوسط الحسابي	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة
التغيير الثقافي	السادات	٣٩,٣٠				
	بركة السبع	٢٠,٨٠	*** ١٨,٥٠			
	دار السعادة	١٩,٠٠	*** ٢٠,٣٠	** ١١,٨٠		
	دار الضيافة	١٩,١٠	*** ٢٠,٢٠	** ٩,٧٠	١٠,٠٠	
التغيير التكنولوجي	السادات	٣٠,٠٠				
	بركة السبع	١٤,٨٠	*** ١٥,٢٠			
	دار السعادة	١٣,٨٠	*** ١٦,٢٠	** ١١,٠٠		
	دار الضيافة	١٤,٠٠	*** ١٦,٠٠	** ٩,٨٠	٠,٢٠	
التغيير التطوري	السادات	٣٩,٠٠				
	بركة السبع	٢٠,١٠	*** ١٨,٩٠			
	دار السعادة	١٨,٤٠	*** ٢٠,٦٠	** ١٠,٧٠		
	دار الضيافة	٢٠,٠٠	*** ١٩,٠٠	** ٠,١٠	١,٦٠	
إجمالي إدارة التغيير	السادات	١٠٨,٣٠				
	بركة السبع	٥٥,٧٠	*** ٥٢,٦٠			
	دار السعادة	٥١,٢٠	*** ٥٧,١٠	** ١٤,٥٠		
	دار الضيافة	٥٣,١٠	*** ٥٥,٢٠	** ٢,٦٠	١,٩٠	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٦٣) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي ، التغيير التطوري ، إجمالي إدارة التغيير تبعاً للمؤسسة وجد أنها لصالح مؤسسة (السادات).

جدول (٦٤) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الميزة التنافسية وفقاً للمؤسسة

البيان البعده	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجودة	بين المجموعات	٨٢٧,٤٠٠	٣	٢٧٥,٨٠٠	١٧,٥١١	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٥٦٧,٠٠٠	٣٦	١٥,٧٥٠		
	الكلية	١٣٩٤,٤٠٠	٣٩			
الكفاءة	بين المجموعات	١١٣١,٥٠٠	٣	٣٧٧,١٦٧	٢٤,٨٨٦	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٥٤٥,٦٠٠	٣٦	١٥,١٥٦		
	الكلية	١٦٧٧,١٠٠	٣٩			
الإبداع	بين المجموعات	٩٧٥,٠٧٥	٣	٣٢٥,٠٢٥	١٧,٩٧٦	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٦٥٠,٩٠٠	٣٦	١٨,٠٨١		
	الكلية	١٦٢٥,٩٧٥	٣٩			
إجمالي الميزة التنافسية	بين المجموعات	٨٧٤٥,٤٧٥	٣	٢٩١٥,١٥٨	٢٠,٣١٧	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٥١٦٥,٥٠٠	٣٦	١٤٣,٤٨٦		
	الكلية	١٣٩١٠,٩٧٥	٣٩			

يتضح من جدول (٦٤) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الجودة، الكفاءة، الإبداع، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً للمؤسسة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١٧،٥١١، ٢٤،٨٨٦، ١٧،٩٧٦، ٢٠،٣١٧ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠،٠٠١.

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الميزة التنافسية تبعاً للمؤسسة تبين ما يوضحه جدول (٦٥):

جدول (٦٥) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الميزة التنافسية تبعاً للمؤسسة

الابعاد	المؤسسة	المتوسط الحسابي	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة
الجودة	السادات	٢٢،٥٠				
	بركة السبع	١٣،٠٠	*** ٩،٥٠			
	دار السعادة	١١،٢٠	*** ١١،٣٠	** ١١،٨٠		
	دار الضيافة	١٢،١٠	*** ١٠،٤٠	** ٨،٨٩	١،٠٠-	
الكفاءة	السادات	٢٤،٠٠				
	بركة السبع	١٢،٨٠	** ١١،٢٠			
	دار السعادة	١١،٢٠	** ١٢،٨٠	* ٩،٦٠		
	دار الضيافة	١١،٤٠	** ١٢،٦٠	* ٨،٤٠	٠،٢٠-	
الإبداع	السادات	٢٤،٠٠				
	بركة السبع	١٢،٩٠	** ١١،١٠			
	دار السعادة	١٢،٠٠	** ١٢،٠٠	* ٨،٩٠		
	دار الضيافة	١٣،٠٠	** ١١،٠٠	٠،١٠-	١،٠٠-	
إجمالي الميزة التنافسية	السادات	٢٠،٥٠				
	بركة السبع	٢٨،٧٠	*** ٣١،٨٠			
	دار السعادة	٢٤،٤٠	*** ٣٦،١٠	٤،٣٠		
	دار الضيافة	٢٦،٥٠	*** ٢٤،٠٠	٢،٢٠	٢،١٠-	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠،٠٥) ♦ دال عند مستوي دلالة (٠،٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠،٠٠١)

يتضح من جدول (٦٥) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الجودة، الكفاءة، الإبداع، إجمالي الميزة التنافسية تبعاً للمؤسسة وجد أنها لصالح مؤسسة (السادات).

تأتي ضرورة تحسين الميزة التنافسية الحالية وتطويرها بشكل سريع، أو إنشاء ميزة جديدة على أسس تختلف تماماً، عن أسس الميزة الحالية. وإذا لم تتمكن المؤسسة من التحسين أو الحصول على ميزة جديدة، فإنها تفقد أسبقيتها تماماً وعندها يكون من الصعوبة العودة إلى التنافس من جديد، ولا يمكن أن تحوز المؤسسة على ميزة تنافسية للأبد، وبالتالي فهي مطالبة بتتبع دورة حياة الميزة، وتعرف في ذلك الوقت الزمن المناسب لإجراء التحسين والتطوير أو إنشاء ميزة جديدة. فالميزة التنافسية طبيعة ديناميكية، يجعل أمر مراجعتها شيئاً عادياً يدخل ضمن البحث عن التحسين المستمر لنشاط المؤسسة (عبد الحكيم جري، ٢٠١٢).

جدول (٦٦) تحليل التباين في اتجاه واحد لعينة البحث في الهناء النفسي وفقاً للمؤسسة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعيد
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٦,٣٤٣	١٦٧,٨٢٥ ٢٦,٤٥٨	٣ ٣٦ ٣٩	٥٠٣,٤٧٥ ٩٥٢,٥٠٠ ١٤٥٥,٩٧٥	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الحياة
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	٥,٣١٨	٢٠٧,٥٦٧ ٣٩,٠٣٣	٣ ٣٦ ٣٩	٦٢٢,٧٠٠ ١٤٥٥,٢٠٠ ٢٠٧٧,٩٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	التوافق النفسي والاجتماعي
٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠٠١	١٠,٧٨٥	٤٧١,٣٠٠ ٤٣,٧٠٠	٣ ٣٦ ٣٩	١٤١٣,٩٠٠ ١٥٧٣,٢٠٠ ٢٩٨٧,١٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الهناء النفسي

يتضح من جدول (٦٦) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً للمؤسسة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٦,٣٤٣ ، ٥,٣١٨ ، ١٠,٧٨٥ ، وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١ .

ويتطبيق اختبار (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الهناء النفسي تبعاً للمؤسسة تبين ما يوضحه جدول (٦٧):

جدول (٦٧) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الهناء النفسي تبعاً للمؤسسة

الابعاد	المؤسسة	المتوسط الحسابي	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة
الرضا عن الحياة	السادات	٢٠,٠٠				
	بركة السبع	١٨,٠٠	*** ١٢,٠٠			
	دار السعادة	١٥,٢٠	*** ١٤,٨٠	** ١١,٨٠		
	دار الضيافة	١٦,٢٠	*** ١٣,٨٠	١,٨٠	١,٠٠-	
التوافق النفسي والاجتماعي	السادات	٢٠,٣٠				
	بركة السبع	١٣,٣٠	*** ١١,٤٤			
	دار السعادة	١٤,٩٠	*** ١٢,٥٠	** ١٠,٧٩		
	دار الضيافة	٩,٣٠	*** ١١,٠٨	** ٩,٠١	٣,٠٢-	
إجمالي الهناء النفسي	السادات	٥٠,٣٠				
	بركة السبع	٣١,٣٠	*** ٢٥,٨٢			
	دار السعادة	٣٠,١٠	*** ٢٠,٦٦	** ١٩,٠٥		
	دار الضيافة	٢٥,٥٠	*** ٢٣,٤١	** ٦,٢٢	٥,٠٠-	

♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) ♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) ♦♦♦ دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٦٧) أنه بتطبيق اختبار L.S.D لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من الرضا عن الحياة ، التوافق النفسي والاجتماعي ، إجمالي الهناء النفسي تبعاً للمؤسسة وجد أنها لصالح مؤسسة (السادات). وبالتالي تتحقق صحة الفرض الثاني عشر.

الفرض الثالث عشر: تختلف نسبة مشاركة المتغير المستقل (إدارة التغيير بأبعادها) في تفسير نسبة التباين على المتغير التابع (الميزة التنافسية،الهناء النفسي).

وللتحقق من صحة هذا الفرض احصائيا تم استخدام أسلوب الانحدار الخطى بطريقة Stepwise بإدخال إدارة التغيير بأبعادها في معادلة الإنحدار الخطي المتعدد للتعرف على أكثر العوامل تأثيراً في الميزة التنافسية لأداء العاملين والهناء النفسي للنزلاء (المسنين)، ويوضح ذلك جدول (٦٨):

جدول (٦٨) الانحدار الخطى المتعدد للعلاقة لبيان اثر إدارة التغيير على الميزة التنافسية والهناء النفسي

البيان	معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R ²	معامل التصحح Adjusted R ²	معامل الانحدار B		قيمة ت	قيمة P	الدلالة	قيمة ف	ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ
				الثابت	الثقافي					
التغيير الثقافي	٠,٩٥٣	٠,٩٠٨	٠,٩٠٥	٧,٠٠١	٣,٢٧٩	٠,٠٠٢	٠,٠٠١	٣٧٤,١٧٨	***	١
				١,٤٦٣	١٩,٣٤٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠١			
التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي	٠,٩٧١	٠,٩٤٢	٠,٩٣٩	٤,٧١٨	٢,٦٤٣	٠,٠١٢	٠,٠٥	٣٠٠,١٣٢	***	٢
				٠,٨٣٨	١,٦٨٦	٠,١٠٠	غير دالة			
				٣,٣٤١	٤,٦٦٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠١			
التغيير الثقافي ، التغيير التكنولوجي ، التغيير التطوري	٠,٩٧٠	٠,٩٤٠	٠,٩٣٧	٤,٥٩٣	٢,١٣٧	٠,٠٢٩	٠,٠٥	١٩٤,٧٤٧	***	٣
				٠,٨٣٩	١,٦٦٥	٠,١٠٥	غير دالة			
				٣,٣٠٣	٤,١٠٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠١			
				٠,٠٣٥	٠,١٠٨	٠,٩١٤	غير دالة			

◆◆◆ مستوى دلالة ٠,٠٠١ ، عند درجات الحرية ١، ٧٩

يوضح جدول (٦٨) أن قيم معاملات الارتباط الثلاثة لمتغير التغيير الثقافي هي معامل الارتباط البسيط R بلغ (٠,٩٥٣) ومعامل التحديد R² (٠,٩٠٨) وأخيرا معامل التصحح R² والذي بلغ (٠,٩٠٥) مما يعني أنه استطاع أن يفسر ٩٠,٥٪ من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية ، والباقي ٩,٥٪ يعزى الى عوامل اخرى، ولمتغير التغيير الثقافي مع التغيير التكنولوجي بلغ معامل الارتباط البسيط R (٠,٩٧١) ومعامل التحديد R² (٠,٩٤٢) وأخيرا معامل التصحح R² والذي بلغ (٠,٩٣٩) مما يعني أنه استطاع أن يفسر ٩٣,٩٪ من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية ، والباقي ٦,١٪ يعزى الى عوامل اخرى ، ولمتغير التغيير الثقافي مع التغيير التكنولوجي مع التغيير

التطوري بلغ معامل الارتباط البسيط R (٠,٩٧٠) ومعامل التحديد R^2 (٠,٩٤٠) وأخيرا معامل التحديد المصحح R^2 والذي بلغ (٠,٩٣٧) مما يعني أنه استطاع أن يفسر ٩٣,٧٪ من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية، والباقي ٦,٣٪ يعزى الى عوامل اخرى .

ويمكن معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق حساب قيمة (F) حيث بلغت قيمة (F) ٣٧٤,١٧٨ لمتغير التغيير الثقائي، و لمتغير التغيير الثقائي مع التغيير التكنولوجي بلغت قيمة (F) ٣٠٠,١٣٢ ، و لمتغير التغيير الثقائي مع التغيير التكنولوجي مع التغيير التطوري بلغت قيمة (F) ١٩٤,٧٤٧ .

كما يبين الجدول قيم معاملات الإنحدار للمتغيرات المستقلة ويستنتج منه أن بعد التغيير التكنولوجي قد احتل المرتبة الأولى في التأثير على الميزة التنافسية عند مستوى دلالة إحصائية عند ٠,٠٠١ ، يليه بعد التغيير الثقائي عند مستوى دلالة ٠,٠١ ، التغيير التطوري عند مستوى دلالة إحصائية عند ٠,٠٥ ، وذلك وفقاً لاختبار (T) وبذلك تكون المتغيرات المستقلة المؤثرة على الميزة التنافسية تبعاً لتسلسلها وأهميتها التغيير التكنولوجي ، التغيير الثقائي ، التغيير التطوري، حيث ذكر كمال رزيق، عبد سلام عقون(٢٠١١) أن نجاح المؤسسة في المستقبل سوف يكون بإيجاد الطريقة المناسبة لتطوير و استخدام الكفاءات البشرية بها، ودمج الموظفين وتكليفهم مع التغيرات الداخلية بالمؤسسة، وذلك من خلال نشر المعرفة والمعلومات المدعمة للتغيير من أجل تحسين قدرتها التنافسية، وتري الباحثان أنه يجب على المؤسسة لمسايرة التغيير العمل الجاد على أن يكون في صالحها، وذلك بحشد الموارد المتنوعة، وترشيد نقاط القوة وتحسين تسييرها بأسلوب تكنولوجي حديث، وهذا للوصول إلى تحقيق قدرة تنافسية والعمل على تحسينها. وهذا ما أكدته دراسة جريفيلى منصور ورقائي سليمان(٢٠١٩) على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغيرات إدارة التغيير(التغيير في الهيكل التنظيمي، التغيير في الثقافة، التغيير في التكنولوجيا) على تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة. - كما يبين الجدول قيم معاملات الإنحدار للمتغيرات المستقلة ويستنتج منه أن بعد التغيير الثقائي قد احتل المرتبة الأولى في التأثير على الهناء النفسى للنزلاء(المسنين) عند مستوى دلالة إحصائية عند ٠,٠٠١ ، يليه بعد التغيير التكنولوجي عند مستوى دلالة ٠,٠١ ، التغيير التطوري عند مستوى دلالة إحصائية عند ٠,٠٥ ، وذلك وفقاً لاختبار (T)) وبذلك تكون المتغيرات المستقلة المؤثرة على الهناء النفسى للنزلاء تبعاً لتسلسلها وأهميتها تغيير الثقائي، التغيير التكنولوجي، التغيير التطوري،وقد أكدت دراسة George & Duguet (2006) أن معرفة المشرفين للوضع المعيشي الحالي للمسن من حيث نجاحاته الماضية والحياتية، نشاطاته واهتماماته الإجتماعية، الدينية، الترفيهية، وصدقاته التي يفضلها تزيد من تقبل المشرف للمسن، ومن ثم يسهل إنجاز هذه الأنشطة والإهتمامات. وبالتالي يساهم ذلك في تقبل المسن لذاته، والذي يعتبر المثير المحرك لتقبل المشرف للمسن بسلبياته وإيجابياته وذلك إيماناً منه للوصول إلى حياة أفضل للمسن، ويرى شريف حورية(٢٠١٢) أنه لدعم التوافق النفسى والإجتماعي للمسنين لابد من تحقيق المساواة في تلقي الخدمات بين المسنين من حيث تحقيق شروط الكفاية المعيشية طبقاً لميزان العدالة والإنصاف.

التوصيات :

التوصيات في ضوء نتائج الدراسة:

أولاً: توصيات خاصة بالهيئات المجتمعية:

- 1) وسائل الإعلام: إدراك مفهوم التغيير بأنه عملية هادفة وليس عملية عشوائية في تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات المسنين وتحقيق الهناء النفسي لكبار السن.
- 2) مركز التعبئة والإحصاء: ضرورة وجود نظام معلومات فعال يستطيع تقديم تقارير وبيانات مفصلة على مستوى توافق الخدمات المقدمة مع احتياجات وتطلعات المسنين.
- 3) قيام وزارة التضامن الإجتماعي إنشاء وحدة تضم خبرات وقدرات متخصصة في مجال إدارة التغيير التنظيمي لمؤسسات المسنين بالتعاون مع رواد قسم إدارة المنزل والمؤسسات والخدمة المجتمعية.
- 4) قيام وزارة التضامن الإجتماعي بتوفير كافة البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لتنمية قدرات العاملين بالهيكل الإداري، وتوفير المتطلبات القانونية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي من شأنها أن تعزز نجاح عملية التغيير.
- 5) قيام وزارة القوى العاملة بتعين المشرفين في دور الرعاية على أساس المؤهل والخبرة والكفاءة في التعامل مع المسنين وليس بالمحسوبية والوساطة.
- 6) قيام وزارة التضامن الإجتماعي ودور الرعاية بالوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون تطوير إدارة التغيير بمؤسسات المسنين من قبل العاملين، وتشخيص نقاط القوة والضعف وما يقابله من فرص وتهديدات بعد عملية التغيير.
- 7) قيام وزارة الصحة بإعداد قواعد بيانات عن الحالة الصحية والسيكولوجية للمسنين لسهولة إكتشاف القصور في كيفية الإدارة المؤسسية، ومتابعة العاملين للحالة الصحية، وجودة الخدمات المقدمة محاولة علاج ذلك القصور.

ثانياً: توصيات خاصة بمؤسسات رعاية المسنين:

- 1) الاكتشاف المبكر وتدبر المشاكل الصحية الجسدية والعقلية والنفسية والمشاكل الاجتماعية الشائعة بين المسنين.
- 2) تعزيز توفير الحياة الاجتماعية الكريمة للمسنين والمحافظة على دورهم الايجابي والمنتج في الأسرة والمجتمع.
- 3) تقديم الرعاية المشتركة بين المراكز الصحية والجهات الأخرى ذات العلاقة بصحة المسنين (المستشفيات والطب المنزلي والطب التلطفي والشئون الاجتماعية ومراكز التأهيل).
- 4) إحكام الرقابة داخل مؤسسات رعاية المسنين الخاصة من أجل تعظيم جودة الخدمة المقدمة للمسنين وتحقيق الهناء النفسي.

5) تطوير مهارات وقدرات المشرفين بدور الرعاية بشكل مستمر من خلال الدورات التدريبية والبرامج المقدمة من وزارة التضامن الإجتماعي لتفهم أحدث أساليب التعامل مع المسنين خاصة مع التغيرات الصحية والإنفعالية والنفسية التي يمر بها المسن في ظل التطور العلمي والتكنولوجي الهائل الذي أشر على نواحي الحياة المختلفة.

ثالثاً: توصيات خاصة بقسم إدارة المنزل والمؤسسات

- 1) تفعيل الشراكة المجتمعية الدورية المستمرة بين الأقسام العلمية المتمثلة في التخصص العلمي (إدارة المنزل والمؤسسات) مع مؤسسات رعاية المسنين والتي من خلالها يتم رصد التحديات الاحتياجات التي تواجه الهيكل الإداري في تحقيق أهدافه ومن ثم عقد ورش العمل والندوات والبرامج التدريبية حتى تصل المؤسسة للميزة التنافسية في تحقيق أهدافها.
- 2) إعتداد مؤسسات رعاية المسنين ضمن مؤسسات التدريب الصيفي لطلاب التخصص وذلك لتعزيز دور اخصائي إدارة المنزل في المجتمع، وتطبيق المعارف والمعلومات التي يدرسها الطلاب في الجانب الميداني.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. إبراهيم عز الدين الطقز (2020): "إدارة التغيير والتحديث في المؤسسات الحكومية"، المجلة العربية للنشر العلمي"، العدد السادس والعشرون، يصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح - الأردن.
٢. ابراهيم عبد الرحمن رجب(2000): "الإسلام والخدمة الاجتماعية، ط١، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٣. أحمد محمد، وغادة خالد (2011): "حب الحياة وارتباطه بالهناء الشخصي واستقلاله عن الدافعية"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد ٣٩، العدد (٢)، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت.
٤. أحمد يوسف دودين (٢٠١٢): "إدارة التغيير والتطوير التنظيمي"، الطبعة الأولى، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٥. إكرام عبد القادر العث (٢٠٠٢): "الرضا عن الحياة وعلاقته بأنماط التعلق في المرحلة الوسطى من الرشد ٤٠ - ٦٠ سنة من العمر"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
٦. أماني عباس منصور (٢٠٠٤): "إنعكاس المشكلات الأسرية لدى المسنين المتقاعدین عن العمل على التوافق الاجتماعي"، رسالة ماجستير، كلية الأقتصاد المنزلي، جامعة حلوان
٧. ايمان صلاح ابراهيم رزق (٢٠١٨): "مقومات إدارة التغيير وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات رياض الأطفال كما يدرکها أولياء الأمور"، مجلة الاقتصاد المنزلي، مجلد (٢٨) العدد الرابع، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.

٨. بلحسين دلندة (٢٠١٣): بعنوان: "دور إدارة التغيير في تحسين الميزة التنافسية (دراسة حالة للمدرية العملية لاتصالات الجزائر بالمسيلة)", رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة.
٩. بن جدو بن عليه (٢٠١٤): "الاستراتيجيات التنافسية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة مؤسسة فندق الأوراسي)", رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، وتجارية، وتسيير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر.
١٠. بهاء الدين المنجى العسكري (٢٠١٠): "إدارة التغيير في منظمات الأعمال - نموذج التجربة المالية"، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، الأكاديمية المفتوحة بالدنمارك.
١١. بوريش محمد (٢٠٢١): "دور الخدمة الاجتماعية في رعاية المسنين دراسة ميدانية بدار العجزة لولاية عين تموشنت، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية"، المجلد العدد (١)، جامعة بلحاج بوشعيب، (الجزائر).
١٢. تغريد صالح سعيفان، أحمد عدنان الطيط (٢٠٠٩): "ممارسة استراتيجيات التغيير لمواجهة الأزمات وأثره على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على القطاع المصرفي الأردني"، المؤتمر العلمي الدولي السابع، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الزرقاء الخاصة.
١٣. ثروت عباس مشهور (٢٠٠٩): "استراتيجيات التطوير الإداري"، ط ١، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٤. جريفي منصور، رقاني سليمان (٢٠١٩): "دور إدارة التغيير في تعزيز الميزة التنافسية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، قسم علوم التسيير، جامعة العقيد أحمد دراية، الجزائر.
١٥. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: (٢٠٢٠) متاح على الموقع التالي:
<https://www.capmas.gov.eg/Pages/Sitemap.aspx>
١٦. حسن محمد أحمد مختار (٢٠١٠): "إدارة التغيير التنظيمي المصادر والإستراتيجيات"، ط ١، الشركة العربية للتسويق والتوريد، القاهرة.
١٧. رؤية مصر "٢٠٣٠": استراتيجية التنمية المستدامة egysds2030@mop.gov.eg
١٨. زكريا الدوري وآخرون (٢٠١٠): "مبادئ إدارة الأعمال وظائف وعمليات منظمات الأعمال"، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٩. زيد منير عبودي (٢٠٠٧): "إدارة التغيير والتطوير"، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٠. سامي محمد ملحم، (٢٠٠٢): "علم نفس النمو (دور حياة الإنسان)", دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢١. سملاي يحيضية (٢٠٠٤): "أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية مدخل الجودة والمعرفة"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وتسيير، جامعة الجزائر.

٢٢. **سناء عبد الكريم الخناق (٢٠٠٥):** "مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية"، قسم علوم التسيير، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر.
٢٣. **سهاد سمير بدرة (٢٠١٤):** "الدعم النفسي - الاجتماعي وعلاقته بكل من الحاجات النفسية والرضا عن الحياة لدى المسنين"، رسالة الدكتوراه، قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة دمشق، بغداد.
٢٤. **سهيلة عسكر (٢٠٠٣):** "الانتماء الاجتماعي وعلاقته بالإذعان لدى المسنين"، مجلة البحوث التربوية النفسية، المجلد (١٩)، الجامعة المستنصرية، بغداد.
٢٥. **السيد أبو هاشم (٢٠١٠):** "النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة". مجلة كلية التربية، مجلد (20) عدد (81)، كلية التربية، جامعة بنها، مصر.
٢٦. **سيف الإسلام سعد عمر (٢٠٠٩):** "الموجز في منهج البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية"، دار الفكر للنشر والتوزيع، اليرامكة، دمشق.
٢٧. **شذى عبود شاكر، خالد عبدالله أبراهيم (٢٠٢١):** "دور إدارة الجودة الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي مديرية الإعداد والتدريب"، مجلة اقتصاديات الأعمال، العدد (١)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الفلوجة
٢٨. **شريف محمد حورية (٢٠١٢):** "المسنين مشكلات واحتياجات"، الطبعة ١، شبين الكوم. مطابع دار الوثائق الجامعية، المنوفية. مصر.
٢٩. **شريف محمد حورية، هناء سعيد إبراهيم سلامة (٢٠١٩):** "أساليب معاملة المشرفين للمسنيين بدور الرعاية وعلاقتها بجودة حياتهم"، مجلة بحوث في العلوم والفنون النوعية، مجلد (٢) عدد (١١)، كلية التربية النوعية، جامعة الإسكندرية.
٣٠. **عبد الحكيم جري (٢٠١٢):** " أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية"، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس بسطيف.
٣١. **عبد الكريم حسين (٢٠١٢):** "التغيير التنظيمي العوامل المؤثرة واستجابة الإدارة"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٨، العدد الأول، جامعة دمشق.
٣٢. **عبد الله خليف ظاهر (٢٠١٩):** "أثر استراتيجية البرامج التدريبية على أداء العاملين في الجمارك الأردنية"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية: جامعة آل البيت، الأردن.
٣٣. **عبد المنعم الميلادي (٢٠١٤):** "سيكولوجية الشيخوخة وكبار السن "نفسيا" اجتماعيا"، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع والطباعة، ط ١، الإسكندرية، مصر.
٣٤. **عبد الوهاب بوبع (٢٠١٢):** " دور الابتكار في دعم الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف النقال - موبيليس)"، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
٣٥. **عبيد بن عبد الله السبيعي (٢٠٠٩):** الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

٣٦. عز دين علي السويسي، نعمه عباس الخفاجي (٢٠١٠): "الميزة التنافسية وفق منظور استراتيجيات التغيير التنظيمي"، دار الأيام، للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٣٧. عفاف راضي أحمد (٢٠٠٨): "الفروق في الهناء النفسي وتقدير الذات بين المراهقين من أسر مطلقة وغير مطلقة دراسة على تلاميذ المدارس الثانوية"، رسالة ماجستير، قسم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة المنيا، مصر.
٣٨. عمار بوشناق (٢٠٠٢): "الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية: مصدرها، تنميتها وتطويرها"، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بالخروبة، جامعة الجزائر.
٣٩. عمار طهرات (٢٠١٠): "الاستراتيجيات التسويقية وتنافسية المؤسسة الاقتصادية، مداخله ضمن فعاليات الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدولة العربية"، جامعة حسيبة بن بوعلى، الشلف، الجزائر.
٤٠. رغدة محمود، رشا راغب، دلال الضويحي (٢٠٢١): "فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، مجلد ٣٧، عدد ٢.
٤١. سارة عبدالله حسين (٢٠١٨): "درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى قيادات مدارس المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
٤٢. عوض الله محمد (٢٠١٧): "دور التدريب في أداء العاملين دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني فرع كوستي - ريك"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية: جامعة الإمام المهدي، السودان.
٤٣. عوني فتحي عبيد (٢٠٠٩): "واقع إدار التغيير وأثرها على أداء العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية- دراسة حالة مجمع الشفاء الطبي"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
٤٤. فاديا إبراهيم الجفوت (٢٠٠٩): "العنف الموجه ضد كبار السن في دور الرعاية في المجتمع الأردني"، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
٤٥. فوقية زايد (٢٠٠١): "القدرة على القيام بأنشطة الحياة المختلفة اليومية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى المسنين"، مجلة كلية التربية، مجلد ٤، العدد (٢٥) جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
٤٦. فيصل محمد الزراد (٢٠٠٣): "الرعاية الأسرية للمسنين في دولة الإمارات"، مركز الدراسات والبحوث الإستراتيجية أبو ظبي.
٤٧. كمال رزق، عبد سلام عقون (٢٠١١): "مكانة التغيير التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية"، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وتسيير، جامعة سعد دحلب، الجزائر.
٤٨. محسن أحمد الخضيري (٢٠٠٣): "إدارة التغيير: مدخل اقتصادي للبيكولوجيا الإدارية للتعامل مع متغيرات الحاضر لتحقيق التفوق والامتياز الباهر في المستقبل للمشروعات"، دار الرضا للنشر والتوزيع، دمشق.
٤٩. محمد أحمد شلبي، عبد المحسن إبراهيم ديفم (٢٠٠٣): "عوامل الشخصية السبعة الكبرى والتوجهات الاجتماعية المنبئة بالهناء الذاتي، مجلة دراسات طفولة نفسية - اجتماعية - إعلامية - طبية، المجلد السادس، العدد العشرون، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

٥٠. محمد أحمد عوض (٢٠٠١): "الإدارة الاستراتيجية - الأصول والأسس العلمية" الدار الجامعية القاهرة، جمهورية مصر العربية.
٥١. محمد سيد فهمي (٢٠٠٧): "رعاية المسنين"، دار الوفاء: الاسكندرية.
٥٢. محمد طه محمود (٢٠١٠): "فاعلية برنامج إرشاد جمعي يستند إلى النظرية العقلانية النفعالية في تعزيز التفكير العقلاني والتوافق الزوجي لدى الزوجات في الزرقا"، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية، الأردن.
٥٣. محمد عبد المنعم ابراهيم (٢٠١٧): دور إدارة التغيير في التطوير التنظيمي للمؤسسات الحكومية بالملكة العربية السعودية، مجلة التجارة عدد (١) والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا.
٥٤. محمد قاسم القريوتي (٢٠٠٠): "نظرية المنظمة والتنظيم"، دار وائل للنشر، عمان.
٥٥. محمد قاسم القريوتي (٢٠٠٠): "السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة"، ط ١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٥٦. مصطفى محمود أبو بكر (٢٠٠٨): "الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
٥٧. المنتصر محمود ابراهيم بشير (٢٠١٦): "أثر نظم الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، كلية التجارة: جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
٥٨. منير حسن أحمد شقورة (٢٠١٢): "إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير، قسم أصول التربية، كلية التربية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر غزة.
٥٩. مؤسسة التمويل الدولية IFC (٢٠١٩): أثر عضوية المرأة في مجالس الإدارة بالمؤسسات اللبنانية.
٦٠. نجوى سيد عبد الجواد، على عثمان عبد اللطيف (٢٠١٦): "رضا المسن عن دار المسنين وعلاقته بتوافقه الصحي والاجتماعي والنفسي"، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، المجلد (٣)، العدد (٥)، كلية التربية النوعية، جامعة المنوفية.
٦١. نسبية بلول (٢٠٢٠): جودة الحياة لدى المسنين المقيمين بدار العجزة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي.
٦٢. هناء سعيد سلامة (٢٠١١). جودة النظم الإدارية بمؤسسات المسنين وعلاقتها بجودة حياة المسن"، رسالة ماجستير، قسم إدارة المنزل والمؤسسات، كلية الأقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، مصر.
٦٣. الهيئة المصرية العامة للاستعلامات (٢٠١٤): "دستور جمهورية مصر العربية"، الباب الثالث، الحقوق والحريات والواجبات المادة رقم (٨٣).
٦٤. وزارة التضامن الاجتماعي: متاح على الموقع الالكتروني
<https://www.moss.gov.eg/ar-eg/Pages/default.aspx>
٦٥. يوسف صالح الحمد العنزي (٢٠١٣): "أثر إدارة التغيير في تعزيز فعالية الشركات المساهمة العامة في دولة الكويت"، رسالة ماجستير، قسم الإدارة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

66. **Dostie, B. (2014):** “Innovation, Productivity, and Training. IZA Discussion Paper”, 8506: 1-35.
67. **Fu, F.; Liang; An, Y & Zhao, F. (2018):** “Self-efficacy and psychological well-being of nursing home residents in china: the mediating role of social engagement”. Asia pacific journal of social work and development. Volume, 28 No2, pp. 128.
68. **Hu, H.; Chiu, C. J.; Wong, J. D.; Lin, D. C & Wrag, L. A. (2018):** “The role of leisure activities in the relationship between marital transition in later midlife and psychological well-being trajectories”. The international Journal of Aging and Human Development, Vol, 86 No. 4, pp. 327-346.
69. **Janakova, H. & Zatrochova, M. (2015):** “Creative Management and Innovation in Europe Automotive Dimension”. European Scientific Journal, 1: 91-99.
70. **Korankye, A. (2013):** “Total Quality Management (TQM): A Source of Competitive Advantage. A Comparative Study of Manufacturing and Service Firms in Ghana”. International Journal of Asian Social Science, 3(6): 1293-1305.
71. **Naliaka, V. W., & Namusonge, G. S. (2015):** “ Role of Inventory Management on Competitive Advantage among Manufacturing Firms in Kenya”: A Case Study of UNGA Group Limited. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 5(5): 87-104.
72. **Obicci, Peter, (2015):** “Effects of Ethical Leadership on Employee Performance in Uganda”, Net Journal of Business Management, Vol. 3 (1), p 3.
73. **Wiles J. L.; Allen, R. E.; Palmer, A. J.; Hayman, K. J.; Keeling, S & Kerse, N. (2009):** “ Older people and their social spaces: a study of well-being and attachment to place in aotearoa New Zealand”. Social Science & Medicine, Volume 68, No. 4 ,
74. **Ridings, J. (2008):** “ *Using concept mapping to identify elder self-neglect program evaluation information for Metro Chicago*”: University of Illinois at Chicago.
75. **George, A., & Duquette, C. (2006):** “The Psychosocial Experiences of a Student with Low Vision”. Journal of Visual Impairment & Blindness, 100(3).

Managing change in elderly institutions and its relationship to both the competitive advantage of the performance of workers and the psychological well-being of the guests

*Amira Hassan Abed-Elgayed Dwwam** *Fatma Hassan Abd El-gayed Dawwam***

Abstract:

The research aims to study change management in elderly institutions and its relationship to both the competitive advantage of the performance of workers and the psychological well-being of inmates. Explanation of the correlation between change management in elderly institutions and both the competitive advantage of the performance of workers and the psychological well-being of guests. Explanation of the differences in change management and both the competitive advantage of the performance of workers and psychological well-being of guests according to (marital status, obtaining courses, certificate related to the field of work, gender) for employees in the administrative structure, (gender) for inmates. Evaluation of the variance in change management and the competitive advantage of the performance of employees and psychological well-being of inmates according to (age, educational qualification, number of years of work, monthly income) for employees in the administrative structure, (marital status, age) for inmates.

The descriptive analytical approach was used, and the research sample included (40) employees in the administrative structure and the sample was selected in a simple random way from the lists of workers in social institutions in Menoufia and Gharbia governorates, and (40) inmates within the elderly institutions and the sample was chosen in a purposeful squamous manner, The research was applied by 10 employees in the administrative structure, 10 elderly people for each institution in Menoufia Governorate (Elderly Home in Sadat - Elderly Care Home in Barakat El-Sabaa) and in Gharbia Governorate (House of Happiness - Guest House)

* Ass. Prof. at Home Management and Institutions Dept- Faculty of Home Economics - Menoufia University

** Ass. Prof. at Home Management and Institutions Dept- Faculty of Home Economics - Menoufia University

The research tools included a general data form for employees in the administrative structure and inmates in the institution, a questionnaire about change management with its dimensions (cultural change, technological change, evolutionary change), a questionnaire about competitive advantage with its dimensions (quality, efficiency, innovation) for employees in the administrative structure, a questionnaire of psychological contentment with its dimensions (satisfaction with life, psychological and social adjustment) for the elderly in the institution. The data has been unloaded, classified and tabulated and appropriate statistical methods were used through the SPSS statistical program

The results revealed a positive, statistically significant correlation at 0.001 between change management with its dimensions (cultural change, technological change, evolutionary change) and each of the competitive advantage with its dimensions (quality, efficiency, creativity), and psychological well-being with its dimensions (life satisfaction, psychological and social compatibility), and that the most independent variables affecting the competitive advantage according to their sequence and importance are technological change, cultural change, evolutionary change, and the most independent variables affecting the psychological well-being of inmates, according to their sequence and importance, cultural change, technological change, evolutionary change

Keywords: change management - institutions for the elderly - competitive advantage - psychological well-being - inmates (the elderly).