



العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وأداء العاملين في المنظمات الريفية بمركز طنطا محافظة الغربية

ناهد يوسف علي القزاز* - عبير عبد الستار محمد علام - الهام عبده محمد علي

قسم تنمية الأسرة الريفية - كلية الاقتصاد المنزلي بطنطا - جامعة الأزهر - مصر

Received: 30/11/2020 ; Accepted: 20/12/2020

المخلص: يستهدف البحث بصفة رئيسية التعرف على طبيعة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وأداء العاملين في المنظمات الريفية بمركز طنطا محافظة الغربية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية: التعرف على مستوى أداء العاملين بالمنظمات الريفية بأبعاده الثلاثة المدروسة وهي الإلمام الوظيفي، القدرة على العمل، والالتزام الوظيفي، تحديد طبيعة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة ودرجة أداء العاملين بالمنظمات الريفية إجمالاً وبكل بُعد من أبعاده الثلاثة المدروسة، وتحديد العلاقات الإنحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة ودرجة أداء العاملين بالمنظمات الريفية إجمالاً وبكل بُعد من أبعاده الثلاثة المدروسة، والتعرف على الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين الحادث في درجة أداء العاملين إجمالاً وكل بُعد من أبعاده الثلاث، أجري البحث علي عينة عشوائية منتظمة قوامها 380 مفردة بنسبة 30% من العاملين بالمنظمات الريفية الخمس المختارة للدراسة وهي الوحدة المحلية، الجمعية الزراعية، بنك القرية، الوحدة الصحية، والمدارس بكل قرية من قري الدراسة الثلاث وهي نواج، محلة منوف، وشوير، جمعت البيانات عن طريق المقابلة الشخصية باستخدام استمارة استبيان تم تصميمها وتقييمها واختبارها واعادها في صورتها النهائية لهذا الغرض، واستخدمت عدة أساليب احصائية وصفية واستدلالية لتحليل بيانات الدراسة مثل التكرارات العددية والنسبية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط (بيرسون)، ومعامل الارتباط المتعدد ومعامل الانحدار الجزئي المعياري، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة (الإلمام الوظيفي، القدرة على العمل، والالتزام الوظيفي) كان متوسطاً بنسبة 66.4%، و79.7% و51.3% على الترتيب، كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية بين كل من السن، الراتب الشهري، الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، القيادة وإجمالي رأس المال الاجتماعي وبين درجة أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة المدروسة، وكانت العلاقة ارتباطية عكسية معنوية بين متغير عدد سنوات التعليم ودرجة أداء العاملين إجمالاً وبعدي الإلمام الوظيفي، والالتزام الوظيفي، واتضح أن متغير السن أسهم في تفسير التباين في درجة الالتزام الوظيفي، بينما أسهم متغير الراتب الشهري في تفسير التباين في درجة أداء العاملين إجمالاً وبعدي الإلمام الوظيفي، والالتزام الوظيفي، في حين أسهم متغير الثقة في تفسير التباين في درجة كل من الإلمام الوظيفي، والقدرة علي العمل، والالتزام الوظيفي، وأخيراً أسهم كل من التعاون والعمل الجماعي، والقيادة في تفسير التباين في درجة أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة المدروسة،

الكلمات الإسترشادية: رأس المال الاجتماعي، أداء العاملين، المنظمات الريفية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادة، والإلمام الوظيفي، والقدرة علي العمل، الالتزام الوظيفي،

المقدمة والمشكلة البحثية

خاص بها (إبراهيم، 2007)، فالمجتمع الريفي يضم العديد من المنظمات التي تتعلق بمختلف أوجه النشاط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، والتي تحكم في الواقع المداخل الممكنة للتأثير في المجتمع الريفي (الهلباوي، 2001).

وإذا تم تصنيف موارد المنظمة نجدها تتمثل في الموارد البشرية والمادية، الرأسمالية، الطبيعية، والفكرية المستخدمة بين أعضاء المنظمة لتحقيق أنشطتها وتعتبر طبيعة هذه الموارد ونوعياتها وكمياتها وخصائصها ذات أهمية كبيرة في تحديد بنين المنظمة (الهلباوي، 2001).

شهد الريف المصري منذ أواخر الخمسينات من القرن العشرين وحتى الآن محاولات تنموية عديدة للنهوض بالحياة الريفية اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً، وكان من أبرز ملامح تلك المحاولات زيادة الاهتمام بإنشاء وتطوير المنظمات الريفية (طنطاوي، 2002)، فقد سعت المجتمعات إلي إنشاء هذه المنظمات لتتقاسم فيما بينها مهام التنمية الريفية، وقد تعددت أنواع هذه المنظمات داخل المجتمعات الريفية، وأصبح لكل نوع منها مجال عمل

المال الاجتماعي للعاملين بالمنظمات الريفية من خلال أربعة أبعاد فقط تتمثل في شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادة،

المشكلة البحثية

لقد بات واضحاً أنه تحت ظروف المجتمعات الريفية المصرية لا سبيل لتحقيق معدلات مرتفعة من التنمية الريفية إلا من خلال الاعتماد على المنظمات الريفية المتعددة والتي يسعى كل منها إلى تحقيق أهداف محددة، بحيث تتكامل هذه الأهداف مع بعضها البعض لخدمة قضايا التنمية الريفية المنشودة، وأياً كان نوع المنظمة فالعامل هو أساس نجاحها من خلال العمل الذي يؤديه والمقدار الذي يعطيه من جهده وعمله ومهاراته باعتباره العنصر الوحيد الذي يدير الموارد الأخرى بالمنظمة، ومنه تستطيع المنظمة أن تحقق مجموع الأهداف التي أنشئت من أجلها.

لذا فمن الضروري الاهتمام بالعاملين في المنظمات الريفية وتطوير أدائهم، ويتم ذلك من خلال تطوير أساليب العمل المعتمدة على التدريب والإعداد وتحسين المستوي العملي للعاملين وما يتبعه من أساليب إدارية، بالإضافة إلى إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي، وتوفير دخل مناسب لهم، وليس هذا فحسب بل من الضروري أيضاً الاهتمام بإشباع الحاجات الاجتماعية لهم وذلك من خلال إتاحة الفرصة لتكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية في بيئة العمل والتي تقوم على قيم مهنية مثل الاحترام المتبادل، التعاون، الثقة، الانتماء للجماعة، الإيمان بالهدف العام، والحرص على المصلحة العامة، وهذه العلاقات تشكل رأس مال اجتماعي للمنظمة والعاملين فيها.

ونظراً لأهمية رأس المال الاجتماعي للمنظمات الريفية وللعاملين بها حتى تستطيع القيام بدورها وتحقيق أهدافها بما يخدم قضايا التنمية، وفي ظل ندرة الدراسات التي تهتم بدراسة رأس المال الاجتماعي في المنظمات بصفة عامة، بالإضافة الي عدم وجود دراسات تتناول العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وأداء العاملين، من هنا اكتسبت الدراسة أهميتها في التعرف على العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وأداء العاملين في المنظمات، وما إذا كان سيساهم كل بُعد من أبعاد رأس المال الاجتماعي (شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادة) في تحسين أداء العاملين بالمنظمات الريفية؟ هذا ما سوف تجيب عنه الدراسة الحالية.

أهداف البحث

تستهدف الدراسة بصفة رئيسية التعرف على طبيعة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وأداء العاملين في المنظمات الريفية بمركز طنطا محافظة الغربية، ولتحقيق هذا الهدف الرئيسي تم صياغة الأهداف الفرعية التالية:

ويمثل المورد البشري رأس المال الذكي والعامل الأساسي في المنظمة حيث أنه يمتلك الخبرات والمهارات والقدرات المتميزة إلى جانب أنه يقوم بعمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق واتخاذ القرار وتنفيذ الأعمال ومتابعتها، وتسعى المنظمات إلى إشراك العاملين بها في وضع سياساتها بصورة أكبر وأعمق، والعمل على استحداث طرق تدريبية ومتابعة دورية وخلق أساليب حوافز متنوعة سواء كانت أدبية أو معنوية أو مادية بغرض تحقيق ما تصبوا إليه هذه المنظمات وهو تطوير وتحسين أداء العاملين بها (المصري، 2018).

إلا أن ضخامة التحديات وتراكم الصعوبات التي تواجهها المنظمات المحلية اليوم يجعلها أمام التزام يقتضي أن تحقق فاعليتها ليس بالاعتماد على مواردها المادية والبشرية فقط بل بالبحث والاستفادة من الموارد غير الملموسة وبخاصة المتضمنة في علاقاتها الاجتماعية الشخصية وغير الشخصية والتي تعرف اليوم بمفهوم رأس المال الاجتماعي (العطوى، 2009).

وبالنظر إلى رأس المال الاجتماعي داخل المنظمات نجد أنه يعكس طبيعة العلاقات السائدة بين العاملين، والثقة المتبادلة فيما بينهم التي ينبغي أن تركز على قاعدة من القيم والمعايير الصحيحة الحاكمة لعمل الجماعة (قبائلي وبوقرة، 2017)، ولرأس المال الاجتماعي دور ووظائف على المستوى التنظيمي في المنظمات، فهو يوفر بيئة تنظيمية فعالة، ويحقق تنمية مهنية مستدامة للعاملين بالمنظمة، ويرسخ قيم الالتزام التنظيمي، ويساهم في تعزيز العمل الجماعي، ويزيد من فرص الإبداع وتعزيز قوة التعلم الفردي والجماعي (عبد الرحمن، 2018).

لذلك لا يقل هذا النوع من رأس المال في أهميته وفائدته للمنظمة عن رأس المال المادي أو البشري أو رأس المال الفكري، بل يكمل تلك الموارد ويجعلها أكثر قيمة وفائدة، فالأفراد مهما بلغت كفاءتهم ومهاراتهم لن يستطيعوا تطوير العمل القائم عليه دون أن يمتلكوا نظاماً للعمل الجماعي يتسم بالفعالية والكفاءة (عبد الرحمن، 2018).

ونظراً لأهمية رأس المال الاجتماعي للعاملين وللنظم يصبح من الضروري الاهتمام بمتابعته وقياسه داخل هذه المنظمات بصورة أكثر من الاهتمام بأي هدف آخر للتعرف على مدى توافره بين العاملين، والعمل على استثماره داخل المنظمات للاستفادة من فوائده، وقد تعددت الأبعاد والمؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها لقياس رأس المال الاجتماعي ومن أهمها شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، التمكين، المشاركة الاجتماعية، التماسك الاجتماعي، العضوية في الجماعات والمنظمات، القيادة، القيم، والالتزام بالقوانين والأعراف الاجتماعية، وفي الدراسة الحالية سوف يتم قياس رأس

يخدم عدداً من الأهداف، لأنه يركز علي المصادر أكثر من اهتمامه بالنتائج المترتبة علي رأس المال الاجتماعي، ولأنه يعترف بأهمية سمات رأس المال الاجتماعي كالثقة والتبادلية والتي تتبلور خلال عمليات التفاعل (جلبي، 2013)، ويعرفه (Mateju and Skova 2006) على أنه شبكة من العلاقات الاجتماعية تركز علي أشكال متنوعة من الثقة والمصادقية يمكن أن ينجم عنها إلي حد كبير نتائج أو مخرجات عامة وخاصة، في حين تعرفه (Ziegler 2010) بأنه تحقيق المكاسب من خلال العضوية في مجموعات أو شبكات اجتماعية،

أداء العاملين

يقصد به محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيام الفرد بالمهام والواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه (عكاشه، 2008)، أو أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات وظيفته (الدائري، 2015).

المنظمات

عبارة عن وحدات اجتماعية يتم بناؤها بشكل مقصود لتحقيق أهداف محددة (عبداللطيف، 2009)، أو أن المنظمة هي التكوين أو البناء أو الهيكل الذي ينشأ عن تحديد العمل وتجميعه، وتعيين المسؤوليات والسلطات، وتأسيس العلاقات (مساعد، 2013)، أما زناتي (2015) فيعرفها علي أنها وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأفراد الذين يعملون معا لتحقيق مجموعة من الأهداف المنشودة.

وتقوم هذه النظرية بمنتهي البساطة علي أن العامل السعيد والملتزم هو مفتاح حل مشكلة زيادة الإنتاجية.

النظرية التي تستند إليها الدراسة

تستند الدراسة الحالية إلي النظرية اليابانية في الإدارة للعالم وليم أوشي والتي تقوم فرضيتها علي الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوي أدائهم الوظيفي، وأكد "أوشي" علي أن أفضل عملية استثمار هي تلك الموجهة نحو الإنسان، لأنه بالإنسان تستطيع المنظمات أن تتغلب علي معظم مشكلاتها، وأن العمل الجماعي وتوحيد الجهود وخلق روح الجماعة بين صفوفهم ستساعد علي تحقيق قدر أكبر من الفعالية في الأداء (الكردي، 2010).

وتقوم نظرية (Z) علي ثلاثة مبادئ أساسية يلخصها الحريري (2016) فيما يلي:

- أ- الثقة بين العاملين بعضهم ببعض وبين العاملين والإدارة.
- ب- الحدق والمهارة في التعامل والعمل، وينتج ذلك من الخبرة والتجربة وطول ممارسة العمل.

1- التعرف علي مستوي أداء العاملين بالمنظمات الريفية بأبعاده الثلاثة المدروسة وهي الإلمام الوظيفي، القدرة علي العمل، والالتزام الوظيفي.

2- تحديد طبيعة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وهي السن، عدد الأبناء، عدد سنوات التعليم، الراتب الشهري، عدد الدورات التدريبية، الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، القيادية، وإجمالي رأس المال الاجتماعي ودرجة كل بُعد من أبعاد أداء العاملين علي حده ثم أداء العاملين بالمنظمات الريفية إجمالاً.

3- تحديد العلاقات الإندارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وهي السن، عدد الأبناء، عدد سنوات التعليم، والراتب الشهري، عدد الدورات التدريبية، الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادية ودرجة كل بُعد من أبعاد أداء العاملين علي حده ثم أداء العاملين بالمنظمات الريفية إجمالاً.

4- التعرف علي الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة المدروسة وهي السن، عدد الأبناء، عدد سنوات التعليم، والراتب الشهري، عدد الدورات التدريبية، الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادية في تفسير التباين الكلي في درجة كل بُعد من أبعاد أداء العاملين علي حده ثم أداء العاملين بالمنظمات الريفية إجمالاً.

الإطار النظري والاستعراض المرجعي

يعتبر أداء العاملين المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المنظمات لأهميته البالغة في تحقيق أهداف العمل بها، حيث يمثل أداء العامل بالمنظمة مصدر الحركة والدفع لأداء المنظمة ككل، وهو مظهر ومؤشر للنشاط والحياة فيها (عاشور، 1997)، كما تعتمد القدرة التنظيمية للمنظمة علي رأس المال الاجتماعي للعاملين بها حيث يوتر في قدرتها وكفاءتها وتقبل عائدها ومخرجاتها، كما يعد مؤشراً من مؤشرات استقرار بنائها التنظيمي، ويحدد بدرجة كبيرة نمط وطبيعة العلاقات والتفاعلات داخل البناء التنظيمي لها (السروجي، 2009)، كما يساعد المنظمات علي القيام بالمهام التنموية وتعبئة الموارد، وفتح قنوات الاتصال، وحل المشكلات، واتخاذ القرار علي نحو يتميز بالكفاءة والفعالية (خليل، 2018).

مفاهيم الدراسة

رأس المال الاجتماعي

يشير رأس المال الاجتماعي إلي المعايير والشبكات الاجتماعية التي تمكن الناس من العمل علي نحو جمعي

مصادر البيانات والطريقة البحثية

منطقة الدراسة

أختير ريف مركز طنطا محافظة الغربية، مصر كـمجال جغرافي لإجراء هذه الدراسة حيث توجد فيه كلية الاقتصاد المنزلي مقر عمل الباحثة مما يمثل إسهاماً للكلية في دراسة الظواهر والمشكلات البيئية المحيطة بها وتأسيساً لمبدأ خدمة البحث للبيئة والمجتمع المحيط، ويضم مركز طنطا 9 قري رئيسية (أم) و 41 قرية تابعة، وتم اختيار ثلاث قري رئيسية (أم) بالطريقة العشوائية البسيطة لتمثل ريف مركز طنطا فكانت قرية نواج، قرية محلة منوف، وقرية شوبر.

شاملة وعينة الدراسة

تحددت شاملة الدراسة في إجمالي عدد العاملين بالمنظمات الريفية المختارة وهي الوحدة المحلية، الجمعية الزراعية، بنك القرية، الوحدة الصحية، والمدارس في كل قرية من قري الدراسة الثلاثة فبلغت 1219 عاملاً.

ثم اختيرت عينة عشوائية منتظمة بنسبة 30% من العاملين بكل منظمة من المنظمات المختارة في كل قرية من قري الدراسة الثلاث بعد استبعاد فئتي المدراء والعمال (عامل بوفيه - عامل نظافة)، وذلك باستثناء بنك القرية فقد تم ادراج جميع العاملين به في العينة بعد استبعاد المدير والعامل من كل بنك قرية، وعليه فقد بلغ حجم العينة المختارة 380 مفردة من العاملين بالمنظمات الريفية الخمس المختارة بقري الدراسة الثلاث،

أسلوب جمع البيانات

استخدم الاستبيان بالمقابلة الشخصية في جمع بيانات البحث، وقد مرت استمارة الاستبيان بعدة مراحل بدءاً بعرضها علي المتخصصين في المجال وإجراء التعديلات المطلوبة، ثم إجراء اختبار مبدئي للاستمارة علي عينة من العاملين بالمنظمات الريفية بقرية نواج قوامها 30 موظفاً وموظفة بواقع 6 استمارات من الوحدة المحلية، 6 استمارات من الجمعية الزراعية، 6 استمارات من الوحدة الصحية، و 12 استمارة من المدارس بالقرية وقد تم استبعادهم من العينة وأخيراً تم تدقيق الاستمارة وإعدادها في صورتها النهائية بإدخال التعديلات المطلوبة بحذف بعض الأسئلة غير المناسبة وتعديل صياغة بعض العبارات، واستغرقت مدة جمع البيانات خمسة أشهر في الفترة من أول مارس 2020 وحتى نهاية يوليو 2020.

جـ- الألفة والمودة بما تعنيه من علاقات اجتماعية متينة وصدقات وتعاون واهتمام ودعم للآخرين.

ويؤكد أوشي أنه في حال توافر الثقة والمهارة والمودة في العمل فإن ذلك يؤدي إلي الالتزام الوظيفي والانتماء للمنظمة وهو ما يؤدي بالتالي إلي رفع مستوى أداء الفرد ونتاجية المنظمة.

مما سبق يتضح أن المبادئ التي تقوم عليها النظرية وهي الثقة بين العاملين، والمهارة في التعامل، والألفة والمودة بما تعنيه من علاقات اجتماعية وتعاون، والتي تؤدي توافرها إلي الالتزام الوظيفي والانتماء للمنظمة من جانب العاملين وبالتالي رفع مستوى أدائهم هي جوهر ما يسمى برأس المال الاجتماعي وأهم الأبعاد المستخدمة في قياسه، لذا فإن هذه النظرية يمكن أن تفسر جانب كبير من العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وأداء العاملين في المنظمات، ومن ثم يمكن اعتبارها الأساس النظري والفلسفي الذي تعتمد عليه الدراسة الحالية.

الفروض البحثية Hypothesis

1- توجد علاقة ارتباطية بين كل من السن، عدد الأبناء، عدد سنوات التعليم، الراتب الشهري، عدد الدورات التدريبية، الانفتاح على العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، القيادية وإجمالي رأس المال الاجتماعي وبين درجة أداء العاملين إجمالاً ودرجة كل بُعد من أبعاده الثلاثة المدروسة (الإمام الوظيفي، القدرة علي العمل، والالتزام الوظيفي).

2- توجد علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة مجتمعة وهي السن، عدد الأبناء، عدد سنوات التعليم، الراتب الشهري، عدد الدورات التدريبية، الانفتاح على العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادية وبين درجة أداء العاملين إجمالاً ودرجة كل بُعد من أبعاده الثلاثة (الإمام الوظيفي، والقدرة علي العمل، والالتزام الوظيفي).

3- يسهم كل من السن، عدد الأبناء، عدد سنوات التعليم، الراتب الشهري، عدد الدورات التدريبية، الانفتاح على العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادية إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين الحادث في درجة أداء العاملين إجمالاً ودرجة كل بُعد من أبعاده الثلاثة المدروسة (الإمام الوظيفي، القدرة علي العمل، والالتزام الوظيفي).

المتغيرات البحثية وكيفية قياسها

المتغيرات المستقلة وتنقسم إلى جزئين هما
الخصائص الشخصية للمبحوثين وتتمثل في:

السن

ويقصد به عدد سنوات عمر المبحوث من وقت الميلاد حتى وقت استبيان كرقم خام.

عدد الأبناء

ويقصد به عدد أبناء المبحوث وقت جمع البيانات، وتم قياسه برقم خام.

عدد سنوات التعليم

ويقصد به عدد السنوات الدراسية التي أتمها المبحوث بنجاح خلال مراحل التعليم الرسمي كمؤشر رقمي لقياس هذا المتغير، حيث أعطيت درجة واحدة لكل سنة أتمها المبحوث بنجاح.

الراتب الشهري

ويقصد به مقدار ما يحصل عليه المبحوث من المال شهرياً نظير عمله بالمنظمة مقدراً بالجنيه المصري، وذلك وقت جمع البيانات.

عدد الدورات التدريبية

ويقصد به عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوث منذ تعيينه وحتى وقت استبيان، وتم قياسها برقم خام.

الانفتاح علي العالم الخارجي

ويقصد به مدي تعرض المبحوث لمصادر المعلومات المختلفة، بالإضافة إلي مدي ترده علي مناطق أخرى خارج نطاق قريته أو الحي الذي يسكن فيه، وتم قياسه بمقياس مكون من تسع عبارات، وكانت فئات الاستجابة للعبارات (كثيراً - أحياناً - نادراً - لا)، وأعطيت الاستجابات أوزان (1، 2، 3، 4) درجة علي الترتيب، وجمعت درجات العبارات التسعة للحصول علي الدرجة الكلية للانفتاح علي العالم الخارجي، ثم قدرت درجة ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا فكانت 0.64 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس.

القدرة الاتصالية

ويقصد بها المهارات التي يمتلكها المبحوث ويستفيد منها في حياته العملية عند تقديم أو تلقي أي أفكار أو رسائل أو عند تبادل وجهات النظر المختلفة مما يتيح للشخص فهم الآخرين ويتيح لهم فهمه بطريقة مبسطة وصحيحة، وتم قياسها بمقياس مكون من ثماني عبارات بحيث تعكس كل عبارة إحدى القدرات الاتصالية لدي المبحوث، وكانت فئات الاستجابة للعبارات (كثيراً - أحياناً

- نادراً - لا) وأعطيت الفئات أوزان (1، 2، 3، 4) درجة علي الترتيب، وجمعت درجات العبارات الثمانية للحصول علي الدرجة الكلية للقدرة الاتصالية، ثم قدرت درجة ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا فكانت 0.62 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس.

رأس المال الاجتماعي للعاملين

ويقصد به شبكة العلاقات الاجتماعية للعامل داخل المنظمة التي يعمل بها، وكذا الثقة بينه وبين زملاءه ورؤساءه في العمل، وقدرته علي التعاون والعمل الجماعي معهم، والروح القيادية التي يتمتع بها بين العاملين بالمنظمة وتم قياسه في هذه الدراسة بأربعة أبعاد هي شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادية وتم قياسهم علي النحو التالي:

شبكة العلاقات الاجتماعية

ويقصد بها حجم وقوة علاقات العامل وصدقاته داخل وخارج إطار القرية أو الحي الذي يسكن فيه بالإضافة إلي حجم وقوة علاقاته وصدقاته داخل المنظمة التي يعمل بها والمنظمات الأخرى الواقعة في نطاق القرية التي يعمل بها أو خارجها، وتم قياسها بمقياس مكون من سبع عبارات، ومقسم إلي جزئين:

حجم شبكة العلاقات الاجتماعية

ويدور حول تقدير المبحوث لحجم علاقاته وصدقاته في سبع حالات، وكانت فئات الاستجابة هي حجم كبير - حجم متوسط - حجم صغير - لا يوجد وأعطيت الأوزان 4، 3، 2، 1 درجة علي الترتيب، وقدرت درجة ثبات مقياس حجم العلاقات والصدقات باستخدام معامل ألفا فوجد أنها 0.81 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس، لذا تم جمع درجات العبارات السبع للحصول علي الدرجة الإجمالية لمقياس حجم شبكة العلاقات الاجتماعية.

قوة شبكة العلاقات الاجتماعية

ويدور حول تقدير المبحوث لقوة علاقاته وصدقاته في سبع حالات وكانت فئات الاستجابة هي قوية - متوسطة - منخفضة - لا توجد، وأعطيت نفس الأوزان السابقة 4، 3، 2، 1 درجة علي الترتيب، وقدرت درجة ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا فوجد أنها 0.83 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس لذا تم جمع درجات العبارات السبع للحصول علي الدرجة الإجمالية لمقياس قوة شبكة العلاقات الاجتماعية، وتم جمع الدرجة الإجمالية لمقياس حجم شبكة العلاقات الاجتماعية والدرجة الإجمالية لمقياس قوة شبكة العلاقات الاجتماعية للحصول علي الدرجة الإجمالية لمقياس شبكة العلاقات الاجتماعية.

الثقة

ويقصد بها توقعات العامل نحو زملاءه ورؤساءه بالعمل، ونحو إدارة المنظمة بأن كل منهم يمكن الاعتماد

(الموظف)، والالتزام الوظيفي، وتم قياسه بثلاثة أبعاد تتمثل في الإلمام الوظيفي، والقدرة علي العمل، والالتزام الوظيفي، وفيما يلي وصفاً لهذه الأبعاد علي النحو التالي:

الإلمام الوظيفي

ويقصد به معرفة العامل بكافة مسؤولياته ومهامه الوظيفية الرسمية، والمعلومات اللازمة للقيام بها، والقواعد والإجراءات المنظمة لعمله، إلي جانب معرفته بأهداف وأنشطة المنظمة، وتوقعات رؤسائه منه في العمل، وتم قياسه بمقياس مكون من أربعة عشر عبارة، وكانت فئات الاستجابة (نعم - لحد ما - لا) وأعطيت الأوزان (3، 2، 1) درجة علي الترتيب للعبارات الإيجابية، وأعطيت الأوزان (1، 2، 3) درجة علي الترتيب للعبارات السلبية، واتضح وجود ارتباط معنوي بين جميع العبارات والدرجة الإجمالية للمقياس عند المستوي الاحتمالي 0.01 ما عدا العبارة الثانية عشر لذا تم حذفها من المقياس النهائي، وبالتالي أصبح المقياس يتكون من ثلاثة عشر عبارة، وقدرت درجة ثبات مقياس الإلمام الوظيفي باستخدام معامل ألفا فوجد أنها 0.72 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس وتم جمع درجات العبارات الثلاثة عشر للحصول علي الدرجة الإجمالية لمقياس الإلمام الوظيفي.

القدرة علي العمل

ويقصد بها درجة امتلاك العامل (الموظف) لمجموعة من المهارات والإمكانيات التي تمكنه من القيام بمهام عمله في الوقت المحدد وبالدرجة المطلوبة من الإتقان، كما تمكنه من اتخاذ القرارات وحل المشكلات والإبداع والابتكار والتجديد في مجال عمله، وتم قياسه بمقياس مكون من إحدى وعشرين عبارة، وكانت فئات الاستجابة (بدرجة كبيرة - بدرجة متوسطة - بدرجة صغيرة - لا) وأعطيت الأوزان (4، 3، 2، 1) درجة علي الترتيب للعبارات الإيجابية، والأوزان (1، 2، 3، 4) درجة علي الترتيب للعبارات السلبية، واتضح أن هناك ارتباط معنوي بين جميع العبارات والدرجة الإجمالية للمقياس، وقدرت درجة ثبات مقياس القدرة علي العمل باستخدام معامل ألفا فوجد أنها 0.78 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس، وتم جمع درجات العبارات الإحدى والعشرون للحصول علي الدرجة الإجمالية لمقياس القدرة علي العمل.

الالتزام الوظيفي

ويقصد به مدي التزام الموظف بمواعيد العمل الرسمية والمحافظة عليها وأداء كافة مهامه ومسؤولياته الوظيفية في الموعد المحدد، والتزامه بالقوانين واللوائح والأنظمة المنظمة لعمله، إلي جانب مدي اندماجه في مهام عمله وشعوره بالمسؤولية تجاه المنظمة التي يعمل بها وولائه لها، وتم قياسه بمقياس مكون من عشرين عبارة، وكانت فئات الاستجابة (كثيراً - أحياناً - نادراً - لا) وأعطيت

عليه ولديه الاستعداد والكفاءة والإخلاص والعدالة في العمل، وتم قياسها بمقياس رباعي مكون من خمسة عشر عبارة، وكانت فئات الاستجابة للعبارات (كثيراً - أحياناً - نادراً - لا) وأعطيت الأوزان (4، 3، 2، 1) درجة علي الترتيب، وقدرت درجة ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا فوجد أنها 0.86 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس، وتم جمع درجات العبارات الخمسة عشر للحصول علي الدرجة الإجمالية لمقياس الثقة.

التعاون والعمل الجماعي

ويقصد به مدي قدرة العامل علي العمل مع زملاءه وتبادل المعلومات والخبرات والمساعدات معهم داخل نطاق العمل وخارجه، وتم قياسه بمقياس رباعي مكون من أربعة عشر عبارة، وكانت فئات الاستجابة للعبارات (كثيراً - أحياناً - نادراً - لا) وأعطيت الأوزان (4، 3، 2، 1) درجة علي الترتيب، وقدرت درجة ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا فوجد أنها 0.89 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس، وتم جمع درجات العبارات الأربعة عشر للحصول علي الدرجة الإجمالية لمقياس التعاون والعمل الجماعي.

القيادية

ويقصد بها إدراك العامل لدرجة لجوء واحتياج زملاءه إليه طلباً للنصح والمشورة في أمور العمل وفي الأمور الخاصة بالإضافة إلي إدراكه لقدرته علي التأثير في جميع العاملين بالمنظمة، وتم قياسها بمقياس رباعي مكون من عشر عبارات، وكانت فئات الاستجابة للعبارات (بدرجة كبيرة - بدرجة متوسطة - بدرجة صغيرة - لا) وأعطيت الأوزان (4، 3، 2، 1) درجة علي الترتيب، وقدرت درجة ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا فوجد أنها 0.86 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس وتم جمع درجات العبارات العشر للحصول علي الدرجة الإجمالية لمقياس القيادية.

وباستخدام معادلة معامل الثبات قدرت درجة ثبات مقياس رأس المال الاجتماعي إجمالاً فوجد أنها 0.89 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس وتسمح بجمع الأبعاد الأربعة في مقياس واحد لأغراض البحث، وعليه تم جمع درجات أبعاد مقياس رأس المال الاجتماعي للحصول علي الدرجة الإجمالية لرأس المال الاجتماعي للمبحوثين.

المتغير التابع (أداء العاملين)

ويقصد به مجموعة السلوكيات التي تعبر عن قيام العامل بعمله وتتضمن إمامه بكافة جوانب تفاصيل وظيفته، والتزامه بكافة التعليمات والقوانين المنظمة لعمله، بالإضافة إلي امتلاك القدرات المختلفة للقيام بالعمل كالابتكار والإبداع والإتقان في العمل، وتم قياسه بثلاثة أبعاد تتمثل في الإلمام الوظيفي، وقدرات العامل

بالنسبة لمستوى الإلمام الوظيفي

تبين أن 6.8% من أفراد العينة البحثية مستوى الإلمام الوظيفي لديهم منخفض (13-21 درجة)، وأن 66.4% مستوى الإلمام الوظيفي لديهم متوسط (22-30 درجة)، في حين وجد أن 26.8% مستوى الإلمام الوظيفي لديهم مرتفع (31-39 درجة)، وتشير هذه النتائج إلى أن حوالي ثلثي أفراد العينة البحثية بنسبة 66.4% مستوى الإلمام الوظيفي لديهم متوسط.

بالنسبة لمستوى القدرة علي العمل

تبين أن 3.5% من أفراد العينة البحثية قدرتهم علي العمل ضعيفة (21-41 درجة)، وأن 79.7% قدرتهم علي العمل متوسطة (42-63 درجة)، في حين وجد أن 16.8% قدرتهم علي العمل كبيرة (64-84 درجة)، وتشير هذه النتائج إلي أن أربعة أخماس أفراد العينة البحثية تقريباً بنسبة 79.7% قدرتهم علي العمل متوسطة.

بالنسبة لمستوى الالتزام الوظيفي

تبين أن 3.2% من أفراد العينة البحثية مستوى التزامهم الوظيفي منخفض (19-37 درجة)، وأن 51.3% مستوى التزامهم الوظيفي متوسط (38-57 درجة)، في حين وجد أن 45.5% مستوى التزامهم الوظيفي مرتفع (58-76 درجة)، وتشير هذه النتائج إلي أن ما يزيد عن نصف أفراد العينة البحثية بنسبة 51.3% مستوى التزامهم الوظيفي متوسط.

بالنسبة لمستوى أداء العاملين إجمالاً

تبين أن 3.4% من أفراد العينة البحثية مستوى أداءهم منخفض (53-101 درجة)، وأن 64% مستوى أداءهم متوسط (102-150 درجة)، في حين وجد أن 32.6% مستوى أداءهم مرتفع (151-199 درجة)، وتشير هذه النتائج إلي أن ما يقرب من ثلثي أفراد العينة البحثية بنسبة 64% مستوى أداءهم متوسط.

وصف طبيعة العلاقات الارتباطية البسيطة بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة المدروسة

لتحديد العلاقات الارتباطية البسيطة بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين أداء العاملين إجمالاً وكل بُعد من أبعاده الثلاثة المدروسة تم صياغة الفرض البحثي الأول، وللتأكد من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الاحصائي الصفري التالي: لا توجد علاقة ارتباطية بين كل من السن، عدد الأبناء، عدد سنوات التعليم، الراتب الشهري، عدد الدورات التدريبية، الانفتاح على العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، القيادية، وأجمالي رأس المال الاجتماعي وبين درجة أداء العاملين إجمالاً ودرجة

الأوزان (4، 3، 2، 1) درجة علي الترتيب للعبارات الإيجابية والأوزان (1، 2، 3، 4) درجة علي الترتيب للعبارات السلبية، واتضح أن هناك ارتباط معنوي بين جميع العبارات والدرجة الإجمالية للمقياس سواء عند المستوي الاحتمالي 0.01 أو 0.05 ماعدا العبارة الثانية عشر لذا تم حذفها من المقياس النهائي، وبالتالي أصبح المقياس يتكون من تسعة عشر عبارة، وقدرت درجة ثبات مقياس الالتزام الوظيفي باستخدام معامل ألفا فوجد أنها 0.84 وهي قيمة تدل علي ثبات المقياس وتم جمع درجات العبارات التسعة عشر للحصول علي الدرجة الإجمالية لمقياس الالتزام الوظيفي.

وباستخدام معادلة معامل الثبات قدرت درجة ثبات مقياس أداء العاملين إجمالاً فوجد أنها 0.87 وهي قيمة تدل علي صلاحية المقياس، وتسمح بجمع الأبعاد الثلاثة في مقياس واحد لأغراض البحث، وعليه تم جمع درجات أبعاد مقياس أداء العاملين للحصول علي الدرجة الإجمالية لأداء العاملين.

وصف خصائص عينة الدراسة

توضح بيانات جدول 1 أن ما يزيد عن نصف أفراد العينة البحثية بنسبة 57.1% في الفئة السنية المتوسطة (34 - أقل من 48 سنة)، وأن أكثر من ثلثي أفراد العينة البحثية (70.4%) لديهم عدد متوسط من الأبناء، وحوالي ثلثي أفراد العينة البحثية (66.3%) عدد سنوات تعليمهم متوسط، وأكثر من نصف أفراد العينة البحثية (53.7%) راتبهم الشهري متوسط، وما يقرب من ثلاثة أرباع أفراد العينة البحثية بنسبة 74.2% قد التحقوا بعدد صغير من الدورات التدريبية لا يزيد عن ستة دورات، وأن أكثر من ثلاثة أرباع أفراد العينة البحثية (76.3%) مستوى انفتاحهم علي العالم الخارجي متوسط، وغالبية أفراد العينة البحثية (85.5%) قدرتهم الاتصالية كبيرة.

الأساليب الاحصائية

تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط (بيرسون)، كما استخدم معامل ألفا لتقدير درجة ثبات المقاييس متعددة البنود (المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة)، ومعامل الارتباط المتعدد، والانحدار الجزئي لتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.

النتائج والمناقشة

مستوى أداء العاملين أفراد العينة البحثية بأبعاده الثلاثة المدروسة

يعرض جدول 2 توزيع أفراد العينة البحثية وفقاً لمستوى الإلمام الوظيفي، والقدرة علي العمل، والالتزام الوظيفي، وأداء العاملين إجمالاً ويتضح من الجدول ما يلي:

جدول 1. توزيع أفراد العينة البحثية وفقاً للخصائص الشخصية

المتغيرات الشخصية	الفئات	العدد	(%)	المتغيرات الشخصية	الفئات	العدد	(%)
السن	صغير (22 - أقل من 34 سنة)	49	12.9	عدد الدورات	صغير (1 - 6 دورة)	218	74.2
	متوسط (34 - أقل من 48 سنة)	217	57.1	التدريبية	متوسط (7 - 14 دورة)	61	20.7
	كبير (48 - 59 سنة)	114	30.0		كبير (15 - 20 دورة)	15	5.1
	المجموع	380	100		المجموع	294	100
عدد الأبناء	صغير (1-2 أبن)	93	26.5	الانفتاح علي	منخفض (9-17 درجة)	72	18.9
	متوسط (3-4 أبناء)	247	70.4	العالم الخارجي	متوسط (18-27 درجة)	290	76.3
	كبير (5 أبناء فأكثر)	11	3.1		مرتفع (28-36 درجة)	18	4.8
	المجموع	351	100		المجموع	380	100
عدد سنوات التعليم	صغير (أقل من 13 سنة دراسية)	92	24.2	القدرة	صغيرة (8-15 درجة)	صفر	صفر
	متوسط (14 - 17 سنة دراسية)	252	66.3	الاتصالية	متوسطة (16-24 درجة)	55	14.5
	كبير (18 سنة دراسية فأكثر)	36	9.5		كبيرة (25-32 درجة)	325	85.5
	المجموع	380	100		المجموع	380	100
الراتب الشهري	صغير (1000 لأقل من 2200 جنية)	136	35.8				
	متوسط (2200 لأقل من 3400 جنية)	204	53.7				
	كبير (3400 جنية فأكثر)	40	10.5				
	المجموع	380	100				

جدول 2. توزيع أفراد العينة البحثية وفقاً لمستوي الأداء بأبعاده الثلاثة المدروسة

أداء العاملين بأبعاده الثلاثة المدروسة	الفئات	العدد	(%)
الإمام الوظيفي	منخفض (13-21 درجة)	26	6.8
	متوسط (22-30 درجة)	252	66.4
	مرتفع (31-39 درجة)	102	26.8
	المجموع	380	100
القدرة علي العمل	ضعيفة (21-41 درجة)	13	3.5
	متوسطة (42-63 درجة)	303	79.7
	كبيرة (64-84 درجة)	64	16.8
	المجموع	380	100
الالتزام الوظيفي	منخفض (19-37 درجة)	12	3.2
	متوسط (38-57 درجة)	195	51.3
	مرتفع (58-76 درجة)	173	45.5
	المجموع	380	100
أداء العاملين إجمالاً	منخفض (53-101 درجة)	13	3.4
	متوسط (102-150 درجة)	243	64.0
	مرتفع (151-199 درجة)	124	32.6
	المجموع	380	100

يزداد بزيادة عدد الدورات التدريبية التي يحصلون عليها، وهذا أمر منطقي حيث أن الدورات التدريبية تتيح الفرصة لاكتساب المعلومات وتبادل المهارات والخبرات بين العاملين وهذا يزيد بلا شك من قدرتهم علي العمل، في حين تبين أن بعدي الإلمام الوظيفي والالتزام الوظيفي لأفراد العينة البحثية وكذا اجمالي أدائهم يقل بزيادة المستوي التعليمي لديهم وربما يرجع ذلك إلي أن ارتفاع المستوي التعليمي للعامل (الموظف) قد يزيد من مستوي تطلعه، وبالتالي فمستوي العمل في المنظمات الريفية والأجر الذي يتقاضاه منها لا يرضيه ولا يشبع احتياجاته المادية والمعنوية، وربما يرجع ذلك لكونهم الأصغر سناً ولم يمر علي خدمتهم في المنظمة السنوات الكافية لإلمامهم بكل جوانب الوظيفة، وارتباطهم وشعورهم بالولاء تجاه المنظمة وبالتالي هم من يحتاجون لتوضيح بعض الأمور الخاصة بمتطلبات العمل واستشارة ذوي الخبرة لنقص خبرتهم.

العلاقات الانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة المدروسة

العلاقات الارتباطية المتعددة بين المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة وبين درجة أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة المدروسة

لتحديد العلاقات الارتباطية المتعددة بين المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة وبين درجة أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة المدروسة تم صياغة الفرض البحثي الثاني وللتحقق من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الاحصائي الصفري كالتالي: لا توجد علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة مجتمعة وهي السن، عدد الأبناء، عدد سنوات التعليم، الراتب الشهري، عدد الدورات التدريبية، الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادية ودرجة أداء العاملين إجمالاً ودرجة كل بُعد من أبعاده الثلاثة، ولاختبار صحة هذا الفرض حسب قيم معاملات الارتباط المتعدد والانحدار الخطي بين المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة وبين درجة أداء العاملين إجمالاً ودرجة كل بُعد من أبعاده الثلاثة، وقد جاءت النتائج كما هو معروض بجدول 4 ومنه يتبين ما يلي:

- أن المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة الإحدى عشر مجتمعة والتي تضمنتها معادلة الانحدار الخطي ترتبط بدرجة الإلمام الوظيفي لأفراد العينة البحثية بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.728 وبلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية معامل الارتباط المتعدد 27.286 وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوي الاحتمالي 0.01، وعليه نستنتج وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وبين درجة الإلمام الوظيفي لأفراد العينة البحثية.

كل بُعد من أبعاده الثلاثة (الإلمام الوظيفي، القدرة علي العمل، والالتزام الوظيفي)، ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون وقد جاءت النتائج كما هو معروض بجدول 3 ومنه يتبين ما يلي:

1- وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند المستوي الاحتمالي 0.01 بين كل من (السن، الراتب الشهري، الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، القيادية، وإجمالي رأس المال الاجتماعي) وبين درجة الإلمام الوظيفي لأفراد العينة البحثية، في حين كانت العلاقة عكسية ومعنوية عند المستوي الاحتمالي 0.05 بينه وبين متغير عدد سنوات التعليم.

2- وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند المستوي الاحتمالي 0.01 بين كل من الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، القيادية، وإجمالي رأس المال الاجتماعي وبين درجة القدرة على العمل لأفراد العينة البحثية، كما اتضح وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية عند المستوي الاحتمالي 0.05 بين هذا المتغير التابع وكل من السن، الراتب الشهري، وعدد الدورات التدريبية.

3- وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند المستوي الاحتمالي 0.01 بين كل من السن، الراتب الشهري، الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، القيادية، وإجمالي رأس المال الاجتماعي وبين درجة الالتزام الوظيفي لأفراد العينة البحثية، كما اتضح وجود علاقة ارتباطية عكسية معنوية عند نفس المستوي الاحتمالي بين هذا المتغير التابع وبين متغير عدد سنوات التعليم.

4- وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية عند المستوي الاحتمالي 0.01 بين كلاً من السن، الراتب الشهري، الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، القيادية، وإجمالي رأس المال الاجتماعي وبين درجة أداء العاملين إجمالاً، كما اتضح وجود علاقة ارتباطية عكسية معنوية عند المستوي الاحتمالي 0.05 بين هذا المتغير التابع وبين متغير عدد سنوات التعليم.

وبهذه النتائج يمكن رفض الفرض الأول جزئياً وتشير هذه النتائج إلي أن أداء العاملين بأبعاده الثلاثة المدروسة يزداد بزيادة كل من السن، الراتب الشهري، الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، القيادية، وإجمالي رأس المال الاجتماعي لأفراد العينة البحثية، كما اتضح أن بُعد القدرة علي العمل لدي أفراد العينة البحثية

جدول 3. نتائج معاملات الارتباط البسيط (بيرسون) بين المتغيرات المستقلة المدروسة ودرجة أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط البسيط (بيرسون)		
		الأداء العاملين	الالتزام الوظيفي	القدرة علي العمل
1	السن	**0.231	**0.289	*0.123
2	عدد الأبناء	0.036	0.049	0.025
3	عدد سنوات التعليم	*0.103-	**0.155-	0.009-
4	الراتب الشهري	**0.164	**0.155	*0.119
5	عدد الدورات التدريبية	0.102	0.260	*0.139
6	الانفتاح علي العالم الخارجي	**0.360	**0.295	**0.342
7	القدرة الاتصالية	**0.487	**0.422	**0.458
8	شبكة العلاقات الاجتماعية	**0.424	**0.386	**0.352
9	الثقة	**0.600	**0.572	**0.493
10	التعاون والعمل الجماعي	**0.664	**0.639	**0.564
11	القيادية	**0.630	**0.587	**0.526
12	إجمالي رأس المال الاجتماعي	**0.699	**0.658	**0.583

* معنوي عند 0.05

** معنوي عند 0.01

جدول 4. نتائج معاملات الانحدار الجزئي المعياري (النموذج الكامل) بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة ودرجة أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار الجزئي المعياري (النموذج الكامل)		
		الأداء العاملين	الالتزام الوظيفي	القدرة علي العمل
1	السن	0.020	0.094	0.047-
2	عدد الأبناء	0.012-	-	0.014-
3	عدد سنوات التعليم	0.001	0.021-	0.062
4	الراتب الشهري	**0.111	0.084	0.089
5	عدد الدورات التدريبية	0.056	0.004	*0.110
6	الانفتاح علي العالم الخارجي	*0.114	0.092	0.090
7	القدرة الاتصالية	**0.139	*0.128	*0.141
8	شبكة العلاقات الاجتماعية	0.020-	0.042-	0.002
9	الثقة	*0.128	*0.137	0.044
10	التعاون والعمل الجماعي	**0.307	**0.307	**0.319
11	القيادية	**0.245	**0.201	**0.212
12	معامل الارتباط المتعدد R	0.765	0.726	0.662
13	معامل التحديد R ²	0.585	0.528	0.438
14	قيمة "ف" المحسوبة	**34.052	**27.0	**18.882

* معنوي عند 0.05

** معنوي عند 0.01

جاءت النتائج كما هو معروض بجدول 5 ومنه يتبين ما يلي:

- أن هناك خمسة متغيرات مستقلة مجتمعة تفسر نحو 52% من التباين الحادث في درجة الإلمام الوظيفي لأفراد العينة البحثية، وهي علي الترتيب القيادية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، الراتب الشهري، والانفتاح علي العالم الخارجي.

- أن هناك خمسة متغيرات مستقلة مجتمعة تفسر نحو 41.9% من التباين الحادث في درجة القدرة على العمل لأفراد العينة البحثية، وهي علي الترتيب التعاون والعمل الجماعي، الثقة، القدرة الاتصالية، القيادية، وعدد الدورات التدريبية.

- أن هناك ست متغيرات مستقلة مجتمعة تفسر نحو 52.2% من التباين الحادث في درجة الالتزام الوظيفي لأفراد العينة البحثية، وهي علي الترتيب التعاون والعمل الجماعي، القيادية، القدرة الاتصالية، الثقة، السن، والراتب الشهري.

- أن هناك خمسة متغيرات مستقلة مجتمعة تفسر نحو 57.5% من التباين الحادث في درجة أداء العاملين إجمالاً، وهي علي الترتيب التعاون والعمل الجماعي، القيادية، القدرة الاتصالية، الانفتاح علي العالم الخارجي، والراتب الشهري، وبهذه النتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث فيما يتعلق بالمتغيرات التي ثبتت اسهامها في تفسير التباين وقوله بالنسبة للمتغيرات التي لم يثبت اسهامها في تفسير التباين الكلي.

التوصيات

استناداً إلى نتائج البحث يمكن التوصية بما يلي:

- 1- أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع أداء العاملين إجمالاً بزيادة رأس المال الاجتماعي، لذا توصي الدراسة بضرورة إنشاء إدارة أو وحدة خاصة في كل منظمة تكون مسؤولة عن متابعة أنشطتها المرتبطة برأس المال الاجتماعي بها والعمل علي تعزيزه للاستفادة منه في تحفيز العاملين، وتحسين أدائهم داخل المنظمة.
- 2- ضرورة اهتمام إدارة المنظمات بالعمل علي توفير مناخ ملائم لتقوية وتوسيع العلاقات الاجتماعية بين العاملين في إطار ثقافتها التنظيمية من خلال توفير التقنيات والوسائل اللازمة كالتليفونات الثابتة، وشبكات الإنترنت مما يوفر مزيداً من فرص التفاعل والتواصل، ويزيد من فرص بناء الروابط بين العاملين حيث أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الأداء بأبعاده الثلاثة المدروسة بزيادة حجم وقوة شبكة العلاقات الاجتماعية للعاملين.

- أن المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة الإحدى عشر مجتمعة والتي تضمنتها معادلة الانحدار ترتبط بدرجة القدرة على العمل لأفراد العينة البحثية بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.662 وبلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية معامل الارتباط المتعدد 18.882 وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوي الاحتمالي 0.01، وعليه نستنتج وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وبين درجة القدرة على العمل لأفراد العينة البحثية.

- أن المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة الإحدى عشر مجتمعة والتي تضمنتها معادلة الانحدار الخطي ترتبط بدرجة الالتزام الوظيفي لأفراد العينة البحثية بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.726 وبلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية معامل الارتباط المتعدد 27.0 وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوي الاحتمالي 0.01، وعليه نستنتج وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وبين درجة الالتزام الوظيفي لأفراد العينة البحثية.

- أن المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة الإحدى عشر مجتمعة والتي تضمنتها معادلة الانحدار ترتبط بدرجة أداء العاملين إجمالاً بمعامل ارتباط متعدد قدره 0.765 وبلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية معامل الارتباط المتعدد 34.052 وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوي الاحتمالي 0.01، وعليه نستنتج وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وبين درجة الأداء الوظيفي لأفراد العينة البحثية، وبهذه النتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث كلياً.

الإسهام المعنوي الفريد للمتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في درجة الإلمام الوظيفي لأفراد العينة البحثية

لتحديد الإسهام المعنوي للمتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في درجة أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة تم صياغة الفرض البحثي الثالث، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي لا يسهم كل من السن، عدد الأبناء، عدد سنوات التعليم، الراتب الشهري، عدد الدورات التدريبية، الانفتاح علي العالم الخارجي، القدرة الاتصالية، شبكة العلاقات الاجتماعية، الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادية إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين الحادث في درجة أداء العاملين إجمالاً ودرجة كل بُعد من أبعاده الثلاثة، ولاختبار صحة هذا الفرض والتعرف علي الإسهام المعنوي الفريد لتلك المتغيرات في تفسير التباين في درجة أداء العاملين إجمالاً ودرجة كل بُعد من أبعاده الثلاثة تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي، وقد

جدول 5. نتائج معاملات الانحدار الجزئي المعياري (النموذج المختزل) بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة ودرجة أداء العاملين إجمالاً بأبعاده الثلاثة المدروسة

م	معامل الانحدار الجزئي المعياري (النموذج المختزل)			المتغيرات المستقلة
	أداء العاملين	الالتزام الوظيفي	القدرة علي العمل	
1		**0.106		السن
2				عدد الأبناء
3				عدد سنوات التعليم
4	**0.110	*0.085	**0.177	الراتب الشهري
5			*0.107	عدد الدورات التدريبية
6	**0.120		**0.164	الانفتاح علي العالم الخارجي
7	**0.208	**0.182	**0.246	القدرة الاتصالية
8				شبكة العلاقات الاجتماعية
9		*0.138	**0.329	الثقة
10	**0.676	**0.651	**0.579	التعاون والعمل الجماعي
11	**0.352	**0.311	**0.235	القيادية
12	0.759	0.722	0.647	معامل الارتباط المتعدد R
13	0.575	0.522	0.419	معامل التحديد R ²
14	**73.744	**49.296	**49.171	قيمة "ف" المحسوبة

* معنوي عند 0.05

** معنوي عند 0.01

4- إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول علاقة رأس المال الاجتماعي بأداء العاملين في المنظمات في مناطق جغرافية أخرى غير منطقة الدراسة لإثراء وتدعيم النتائج التي تم التوصل إليها.

المراجع

إبراهيم، نفين محمد جلال (2007). المنظمات الاجتماعية الريفية والتنمية الريفية في محافظة الغربية، رسالة دكتوراه، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة طنطا.

الحريري، محمد سرور (2016). علم النفس الإداري، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.

الدائري، وليد (2015). الموارد البشرية في مواجهة التحديات المعاصرة والمستقبلية وأثرها في تطور ورقي المجتمع، شركة نيو لينك للنشر والتدريب، بنغازي، ليبيا، الطبعة الأولى.

السروجي، طلعت مصطفى (2009). رأس المال الاجتماعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

3- تبين أن أبعاد رأس المال الاجتماعي (الثقة، التعاون والعمل الجماعي، والقيادية) يسهم كل منهم اسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في أداء العاملين وفي الاتجاه الموجب لذا يجب العمل علي كسب ثقة العاملين من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات، والأخذ بأرائهم واقتراحاتهم، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن وظائفهم والمهام المطلوب إنجازها لإحباطهم بكل ما يجري داخل المنظمات التي يعملون بها، بالإضافة إلي اتباع أسلوب عادل في التعامل معهم، والاهتمام بحل مشاكلهم، مما يؤدي إلي شيوع الثقة بينهم وبين الإدارة وشعورهم بالولاء والانتماء للمنظمة، وبالتالي يدفعهم ذلك لتحسين أدائهم، زيادة اهتمام إدارة المنظمات بتشجيع العمل الجماعي من خلال وضع فرق للعمل ضمن إطار العمل وذلك بهدف زرع روح التعاون بين العاملين وكسب الخبرات والمهارات فيما بينهم من خلال تبادل الأفكار وطرح كل ما هو جديد والذى يصب في إطار تطوير وتحسين أدائهم، والعمل علي استحداث برامج لتنمية المهارات القيادية لدي العاملين والعمل علي تنفيذها.

عبد اللطيف، رشاد أحمد (2009). أسس طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، مدخل دراسة المجتمع، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، الطبعة الأولى.

عكاشة، أسعد أحمد محمد (2008). أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات paltel في فلسطين)، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

مساعدة، ماجد عبد المهدي (2013). إدارة المنظمات منظور كلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى.

قبايلي، آمال ورابع بوقرة (2017). دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بو ضيفان - المسيلة بالجزائر، العدد السابع عشر.

Mateju, P. and A.V. Skova (2006). Interpersonal trust and mutually beneficial exchanges "measuring social capital for comparative analyses," Czech Sociol. Rev., Sociol. Casopis, Inst. Sociol. as CR, Prague, 42 : 3.

Ziegler, S.K. (2010). The development of bridging and bonding social capital among sudanese refugees in guilford county, north carolina, unpublished M.Sc. Thesis, Dept., Geography and Planning, Appalachian State Univ., Boone, NC.

العطوى، عامر علي حسين (2009). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي الداخلي وفاعلية المنظمة من منظور الأداء السياقي، مجلة الدراسات الإدارية، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، 3 : 5.

الكردي، أحمد (2010). إدارة الأداء الفعال بمنظمات الأعمال.

المصري، علاء فتحي عبد الغني (2018). أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التقييم الذاتي لأداء العاملين والأداء الوظيفي. دراسة تطبيقية على جامعة عين شمس، رسالة دكتوراه، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

الهلباوي، هشام عبد الرازق (2001). المنظمات الاجتماعية الريفية في المجتمع الريفي، قسم المجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

جلبي، على عبد الرازق (2013). علم الاجتماع والتنمية المستدامة- المقومات والمؤشرات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

خليل، منى عطية خزام (2018). رأس المال الاجتماعي في عالم متغير، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، الطبعة الأولى.

زناتي، محمد ربيع (2015). السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات.

طنطاوي، علاء محمد (2002). علاقة الفعالية التنظيمية والتنسيق المنظمي بالتنمية الريفية في محافظة كفر الشيخ، رسالة دكتوراه، قسم المجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة طنطا.

عاشور، أحمد صقر (1997). السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

عبد الرحمن، طارق عطية (2018). نموذج بنائي لدور رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز فعالية الأجهزة الحكومية السعودية، سلسلة ملخصات لإصدارات علمية تصدر عن البرنامج الوطني للتدريب عن بعد، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.

THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL CAPITAL AND WORKERS' PERFORMANCE IN RURAL ORGANIZATIONS IN TANTA DISTRICT-GHARBIA GOVERNORATE

Nahed Y.A. Al-Kazaz, Abeer A.M. Allam and Elham A.M. Ali

Rural Family Dev. Dept., Fac. Home Econ., Al-Azhar Univ., Egypt

ABSTRACT: The research aims mainly to identify the nature of the relationship between social capital and the performance of workers in rural organizations in Tanta District. Gharbia Governorate, Egypt. Three sub-objectives emanate from this objective, which are investigating the performance extent of workers in rural organizations in its three studied dimensions, which are (Familiarity with career, ability to work and career commitment), determining the correlational relationships between the independent variables of the studied quantity and the degree of performance of workers in rural organizations in general and in each of its three studied dimensions, and determining the regressive relationships between the independent variables of the studied quantity and the degree of performance of workers in rural organizations in general and in each of its three studied dimensions. The size of the selected sample reached 380 individuals from the workers in the five selected rural organizations in the three studied villages. Data were collected through a personal interview using a questionnaire designed, evaluated, tested and prepared in its final form for this purpose and used duplicates of numerical relativity, the arithmetic average, standard deviation, coefficient of simple correlation (Pearson) and multiple coefficient of partial regression standard in data analysis. The results indicated that the performance of the employees as a whole and its three dimensions (Familiarity with career, ability to work and career commitment) was an average of 64%, 79.7% and 51.3%, respectively showing a correlation relationship, positive and significant between age, monthly salary, openness to the outside world, the ability of communication, a network of social relationships, trust, cooperation, teamwork, leadership, total social capital and the degree of working performance of the overall dimensions of the three studied, and the relationship was an inverse correlation between the moral and variable number of years of education and the degree of employees' performance of overall and dimensions of familiarity with career and career commitment. It turned out that the age variable shares in the interpretation of variation in the degree of career commitment, while shares of variable monthly salary in explaining the variation in the degree of overall staff performance and dimensions (familiarity with career and career commitment), while shares of confidence variable in interpretation of the degree of variation in both (functional literacy, the ability to work and commitment to career) and finally, shares of both cooperation, teamwork and leadership in explaining the variation in the degree of performance of employees in the total three dimensions studied.

Key words: Social capital, employee performance, rural organizations, social network, trust, cooperation and teamwork, leadership, job familiarity, work ability, job commitment.

المحكمون:

1- أ.د. خالد عبدالفتاح علي قنبيير
2- أ.د. هدى أحمد علوان السديب

أستاذ الاجتماع الريفي – كلية الزراعة – جامعة المنوفية.
أستاذ الاجتماع الريفي – كلية الزراعة – جامعة الزقازيق.