

أثر بعض مكونات بيئة العمل على تحقيق عدد من المنظمات الاجتماعية الحكومية للأهداف التي أنشئت من أجلها بريف محافظة المنيا

إسماعيل عبد الفتاح على

قسم الإقتصاد الزراعى - كلية الزراعة - جامعة المنيا

Received 11 March 2007 Accepted 22 April 2007

مقدمة:

يتأثر الإنتاج الزراعى ومن ثم التنمية الريفية بكمية ونوعية الموارد البشرية الممارسة للعمل الزراعى أو تلك المضطلة بإحداث التنمية، فمنذ زمن طويل أدركت المجتمعات الإنسانية أهمية توافر وتكامل عمل العنصر البشرى فى تنمية الإنتاج الزراعى، فالأفراد هم من يجعلون الأرض وغيرها من الموارد منتجة. فمن الملاحظ إن قدرة الأفراد بالمجتمعات النامية محدودة للغاية سواء فيما يتعلق بتوفير نوعيات عمل جيدة مهنيا أو بالقدرة على توفير فرص عمل جيدة أمام أصحاب الخبرات المهنية الراقية ولعل هذا من أهم ما يميزها عن المجتمعات المتقدمة (Finley & Price, 1994, p. 195).

فالتنمية كعملية هى نتاج للتدخلات الإنسانية الواعية لإحداث تغييرات مرغوبة فى المجتمعات على أساس من التخطيط الواعى لهيئة عوامل التقدم الاقتصادى والاجتماعى للمجتمع عن طريق مساهمة أفرادهم وتنظيماتهم لاستغلال إمكانياته وطاقاته للنهوض بالمجتمع (محمد، ١٩٧٠، ص ١٣٢).

هذا ولا تنحصر أزمة المجتمعات النامية فى نقص إمكانياتها المالية فقط، وإنما تعاني قبل هذا من نقص خطير فى الأسواق والمنظمات الاجتماعية والكوادر البشرية التى تستطيع أداء دورها بأسلوب يتصف بالإبداع ويدفع عجلة التنمية إلى الأمام، ذلك أن تلك المجتمعات تعاني من نقص فى الأسواق الاجتماعية والنظم اللازمة لتطوير قدرات ومهارات واتجاهات أفرادها، وهذه

آثار خلفها الإطار الثقافى والإجتماعى على شخصيات الأفراد وعلى علاقاتهم ببعضهم البعض على امتداد الأجيال والقرون (الجوهري، ١٩٨٤، ص ٥٩).

ولا تعمل المنظمات الإجتماعية - فى أى مجتمع- فى فراغ وإنما تمارس عملها من خلال مجموعة عوامل متداخلة ومتشابكة ومتفاعلة تكون ما يعرف ببيئة العمل تضم مكونات بنائية وظيفية وأخرى علاقية تفاعلية وإتصالية وقانونية، ومن ثم فإن كفاءة وفاعلية هذه المنظمات فيما يتعلق بتحقيق أهدافها يرتبط إلى حد كبير بمدى سلامة وملائمة بيئة العمل أو المناخ العام الذى تمارس من خلاله تلك المنظمات الإجتماعية أدوارها التنموية والذى يطلق عليه (Context) (Poostchi, 1987, p. 256).

مشكلة الدراسة:

على الرغم من المجهودات الضخمة التى بذلت لتنمية الريف المصرى والتى تمثلت فى إدخال ونشر الكهرباء ومياه الشرب النقية وتوفير خدمات الطرق والاتصالات السلكية واللاسلكية بالإضافة إلى عدد آخر من الخدمات التى تعد من مؤشرات التنمية إلا إن شواهد عديدة تشير إلى أن القرية المصرية لازالت تعاني وإلى حد كبير من مظاهر التخلف النسبى الذى يتمثل فى وجود عديد من المعوقات التى تحول دون قيام أفراد المجتمع المدنى ومنظماته بالدور المنشود فى إحداث تنمية حقيقية بمجتمعاتهم. حيث تحول تلك المعوقات دون قيام المنظمات الإجتماعية الريفية بدورها فى تنمية الريف المصرى، فتتعطل مشروعاتها أو تتعثر مما يؤخر ظهور نتائجها أو يلغيتها، فتصبح تلك المنظمات كيانات هزيلة غير ذات فعالية مما يزيد من عزوف أفراد المجتمع المدنى عن المشاركة فى أنشطتها، ومن ثم انعدام قدرة تلك المنظمات على تعبئة موارد وإمكانيات المجتمع المطلوبة للتنمية المنشودة وبدلاً من أن تكون المنظمات الإجتماعية الموجودة بالقرية المدخل الأهم لإحداث التنمية تتحول تلك المنظمات إلى مثبطات للتنمية نظراً لعدم مساهمتها للحاجات الأساسية للتطوير والتنمية. وحتى تؤدي هذه المنظمات دورها التنموى المنشود بكفاءة وفاعلية ينبغى أن تستوفى مقومات الأداء الجيد كجهاز اجتماعى يسعى إلى تحقيق التنمية لسكان المجتمعات الريفية، ومن ثم تعيين البحث عن مدى توافر ومناسبة مكونات بيئة العمل التى قد تحد أو تزيد من كفاءة وفاعلية تلك المنظمات فى أداء أدوارها، ولعلنا نستطيع تقسيم مكونات بيئة العمل إلى المكونات البنائية الوظيفية والعلاقية التفاعلية والاتصالية وحتى تلك القانونية وبذلك يتمكن القائمون على أمر هذه المنظمات من تحديد مكونات بيئة العمل اللازم تحسينها أو تطويرها

أثر مكونات بيئة العمل على تحقيق المنظمات الاجتماعية الحكومية للأهداف التي أنشئت من أجلها أو تعديلها حتى تتمكن تلك المنظمات من القيام بدورها التتموي المنشود في تطوير القرية وتميبتها.

أهداف الدراسة:

تتلخص أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

1. تحديد مستويات إدراك مديري الوحدات الصحية والاجتماعية ومراكز الشباب والوحدات البيطرية لدرجة تحقيق تلك المنظمات للأهداف التي أنشئت من أجلها.
2. تحديد العلاقة ما بين درجة تحقيق المنظمات للأهداف التي أنشئت من أجلها وبعض مكونات بيئة العمل البنائية الوظيفية والعلاقية التفاعلية والاتصالية والتي تمارس تلك المنظمات أنشطتها من خلالها.

فروض الدراسة:

تعتمد الدراسة على فرض بحثي رئيسي هو:

توجد علاقة ما بين تحقيق كل منظمة من المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ومكونات بيئة العمل التي تمارس المنظمة نشاطها من خلالها. هذا وقد أمكن تقسيم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

1. توجد علاقة بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الإمكانيات المادية وحالتها.
2. توجد علاقة بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الموارد البشرية ومهارة أداء تلك الموارد.
3. توجد علاقة بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها وطبيعة علاقة المنظمات المدروسة بالمنظمات الأخرى وتتمثل في تبادل المنساعات والخبرات والمشاركة في الأنشطة.
4. توجد علاقة بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الدورات التدريبية ومساهمة التدريب في تنمية المهارات.
5. توجد علاقة بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها وحرية اتخاذ القائمين عليها أو العاملين بها للقرار ومدى مناسبة قرارات السلطات الأعلى لعمل المنظمة.

إسماعيل عبد الفتاح على

٦. توجد علاقة بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر طرق الاتصال ودرجة تعرض جميع العاملين بها لطرق الاتصال.

التعريفات الإجرائية:

المنظمة الاجتماعية الحكومية: Social Governmental Organization

هي كل بناء تنظيمي حكومي ثابت ومستقر داخل قرية أو عدة قرى متجاورة يقوم بإحداث تغييرات مقصودة مخطط لها مسبقا في إطار السياسة العامة للدولة.

مكونات بيئة العمل: Contents of Context

تشمل كل ما من شأنه مساعدة المنظمة الاجتماعية على تحقيق أهدافها من خلال تحسين كفاءة أدائها للمشروعات والخدمات المطلوبة للنهوض بالمجتمعات الريفية.

الفعالية: Effectiveness

قدرة المنظمة على الاستغلال الأمثل للإمكانات والتسهيلات والموارد المتاحة في بيئة العمل للتغلب على معوقات تقديم الخدمة وتحقيق أهداف التنمية المجتمعية الريفية.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الكمي التحليلي للبيانات التي تم جمعها من خلال استمارة استبيان أعدت لتغطية أهداف الدراسة، وتم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة لإجراء البحث.

منطقة ومجتمع الدراسة:

أجريت هذه الدراسة بريف محافظة المنيا الذي يتكون من ٦١ قرية أم و٣٥٩ قرية تابع موزعين على تسعة مراكز إدارية ويوضح جدول رقم ١ أعداد الوحدات الصحية والاجتماعية ومراكز الشباب والوحدات البيطرية بهذه المراكز.

عينة الدراسة:

تم تقسيم المحافظة إلى ثلاث مناطق جغرافية (شمال، ووسط، وجنوب) بحيث تضم كل منطقة ثلاث مراكز إدارية وتم اختيار مركز واحد من كل منطقة بطريقة عشوائية وأسفر الاختيار عن مراكز مغاغة ممثلا للمنطقة الشمالية ومركز المنيا ممثلا للمنطقة الوسطى ومركز ملوى ممثلا للمنطقة الجنوبية. كما تم اختيار عدد ١٠ قرى أم من كل مركز من المراكز الثلاث بشرط

أثر مكونات بيئة العمل على تحقيق المنظمات الاجتماعية الحكومية للأهداف التي أنشئت من أجلها

أن تضم تلك القرية مختلف المنظمات الاجتماعية التي تستهدفها الدراسة (الوحدة الصحية، والوحدة الاجتماعية، ومركز الشباب، والوحدة البيطرية). وبذلك بلغ مجموع المنظمات المختارة للدراسة ١٢٠ منظمة.

جدول رقم ١ : توزيع الوحدات الصحية الريفية والاجتماعية ومراكز الشباب الريفي والوحدات

البيطرية على مراكز محافظة المنيا

المركز	وحدة صحية	وحدة اجتماعية	مركز شباب	وحدة بيطرية
العدوة	١٩	٨	٩	٨
مغاغة	٢٧	١١	١٥	١٠
بنى مزار	١٩	١٤	٢٣	٨
مطاي	١٦	٨	١٣	٦
سمالوط	٣٨	١٨	١٧	١٣
المنيا	٣٢	٢٢	٢٥	١٥
ابوقرقص	٢٤	١٢	١٧	١٠
ملوى	٢٨	٢٢	٢٠	١٤
دير مواس	١٧	١٠	١٧	٧
الإجمالي	٢٢٠	١٢٥	١٥٦	٩١

أداة البحث:

اعتمدت الدراسة على عقد حلقات نقاش موسعة مع المسؤولين عن المنظمات الاجتماعية الحكومية العاملة في مجال تنمية القرية بريف محافظة المنيا وذلك بغرض الوقوف على إدراكهم لدرجة تحقيق تلك المنظمات للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الإمكانيات والتجهيزات والموارد البشرية وحالتها، وطبيعة علاقة المنظمات المدروسة بالمنظمات الأخرى، ودرجة إعداد وتدريب العاملين، ودرجة اللامركزية وحرية العمل بها، ومدى كفاءة الاتصال فيما بين تلك المنظمات وبعضها البعض. ومن ثم تحددت المحاور الأساسية للدراسة والتي تم في ضوءها تصميم عدد أربع استمارات استبيان تشترك في بنائها الأساسى وإن اختلفت في تفصيلاتها لتناسب وطبيعة نشاط المنظمات المدروسة. فتم تصميم استمارة لمديرى الوحدات الصحية، وثانية لمديرى الوحدات الاجتماعية، وثالثة لمديرى مراكز الشباب، ورابعة لمديرى الوحدات البيطرية وتم الاعتماد عليها في تجميع البيانات اللازمة بطريقة المقابلة الشخصية.

أساليب العرض والتحليل:

اعتمد عرض البيانات على استخدام الجداول التكرارية والنسب المئوية، ولاختبار الفروض الإحصائية تم استخدام اختبار مربع كاي المعدل لحسن المطابقة Modified

Chi-Square goodness-of-fit test حيث تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي.

القياس الرقمي لمتغيرات الدراسة:

تم استخدام مقياس ليكرت ثلاثي النقاط a three-point Likert-type scale لتحديد استجابات المبحوثين ذات الصلة بمتغيرات الدراسة.

أولاً: المتغير التابع:

يعبر عنه بمدى تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها وذلك من خلال وجهة نظر مديري تلك المنظمات حيث صيغت مجموعة من العبارات التي تناسب طبيعة عمل وأهداف كل منظمة من المنظمات المدروسة وتبعاً للدرجة الكلية التي حصل عليها كل مبحوث تم تقسيم الاستجابات المتعلقة بمدى تحقيق المنظمة للأهداف التي أنشئت من أجلها كالآتي: درجة كبيرة، ودرجة متوسطة، ودرجة ضعيفة وذلك تبعاً للدرجة الكلية للاستجابات المحسوبة داخل المدى ما بين الحد الأقصى والأدنى لاختيارات المبحوث.

ثانياً: المتغيرات المستقلة:

تضمنت المتغيرات المستقلة ما يلي:

١. مدى توافر الإمكانيات المادية وحالتها:

للقوف على مدى توافر الإمكانيات والتجهيزات المادية تم صياغة مجموعتين من الأسئلة لكل منظمة من المنظمات المدروسة تناولت المجموعة الأولى مدى توافر الإمكانيات والتجهيزات، بينما تناولت المجموعة الثانية حالة هذه الإمكانيات، ولقد اختلف عدد العبارات المستخدمة في كلا المجموعتين تبعاً لطبيعة عمل ونشاط كل منظمة من المنظمات المدروسة، وتبعاً للدرجة الكلية التي حصل عليها كل مبحوث تم تقسيم الاستجابات المتعلقة بمدى توافر الإمكانيات والتجهيزات كالآتي: كبير، ومتوسط، وقليل. وكذلك فيما يتعلق بحالة الإمكانيات والتجهيزات تحددت الاستجابات كالآتي: جيدة، ومتوسطة، وورديئة.

٢. مدى توافر الموارد البشرية ومهارة أدائها:

فيما يتعلق بالموارد البشرية اتبع التنسيق السابق أسلوباً وقياساً لكل منظمة على حدة وتم تقسيم الاستجابات تبعاً لمدى توافر الموارد البشرية إلى: كبير، ومتوسط، وقليل. وفيما يتعلق بمهارة أداء الموارد البشرية تم تقسيم الاستجابات إلى: مرتفع، ومتوسط، ومنخفض.

أثر مكونات بيئة العمل على تحقيق المنظمات الاجتماعية الحكومية للأهداف التي أنشئت من أجلها

٣. طبيعة علاقة المنظمات المدروسة بالمنظمات الأخرى:

للوقوف على طبيعة هذه العلاقة تم صياغة مجموعة من العبارات التي تقيس حدوث تبادل المساعدات والخبرات، وكذا المشاركة في بعض أنشطة المنظمات الأخرى وذلك فيما بين المنظمات موضوع الدراسة وتبعاً لطبيعة عمل ونشاط كل منظمة تحددت استجابات المبحوثين فيما يتعلق بتبادل المساعدات والخبرات فيما بين المنظمات المدروسة إلى: دائماً، وأحياناً، ونادراً. وفيما يتعلق بالمشاركة في أنشطة المنظمات الأخرى تم تقسيم استجابات المبحوثين إلى: دائماً، وأحياناً، ونادراً.

٤. درجة إعداد وتدريب العاملين:

لقياس درجة إعداد وتدريب العاملين تم الاستفسار عن مدى توافر الدورات التدريبية، ومدى مساهمتها في تنمية وترقية مهارات للعاملين بكل منظمة من المنظمات المدروسة، وتحددت استجابات المبحوثين فيما يتعلق بمدى توافر الدورات التدريبية إلى: دائماً، وأحياناً، ونادراً. وفيما يتعلق بمدى مساهمة تلك الدورات في تنمية مهارات العاملين تم تقسيم الاستجابات إلى: دائماً، وأحياناً، ونادراً.

٥. درجة اللامركزية وحرية اتخاذ القرار:

لقياس هذا المتغير تم صياغة مجموعة من الأسئلة تناولت مدى مناسبة قرارات وسياسات السلطات الأعلى، ومدى قدرة مديري تلك المنظمات على اتخاذ القرار وحرية الاختيار بين البدائل فيما يتخذه من قرارات. وتحددت استجابات المبحوثين فيما يتعلق بمدى مناسبة قرارات وسياسات السلطات الأعلى كالآتي: دائماً، وأحياناً، ونادراً. وفيما يتعلق بمدى قدرة مديري تلك المنظمات على اتخاذ القرار وحرية الاختيار فيما بين البدائل المتاحة تحددت الاستجابات كالآتي: دائماً، وأحياناً، ونادراً.

٦. درجة فاعلية الاتصال فيما بين المنظمات وبعضها البعض:

لقياس درجة فاعلية الاتصال فيما بين المنظمات المدروسة وبعضها البعض تم صياغة مجموعة من الأسئلة تناولت مدى توافر طرق الاتصال فيما بين تلك المنظمات، وكذا درجة تعرض جميع العاملين بتلك المنظمات لطرق الاتصال المستخدمة، وتحددت استجابات المبحوثين فيما يتعلق بمدى توافر طرق الاتصال كالآتي: متوافرة، وإلى حد ما، ونادرة. كما تحددت استجابات المبحوثين فيما يتعلق بدرجة تعرض جميع العاملين بتلك المنظمات لطرق الاتصال المستخدمة كالآتي: دائماً، وأحياناً، ونادراً.

إسماعيل عبد الفتاح على

النتائج البحثية ومناقشتها

أولاً: درجة تحقيق المنظمات للأهداف التي أنشئت من أجلها:

يتبين من الجدول رقم ٢ أن الوحدات البيطرية قد احتلت المرتبة الأولى فيما بين المنظمات المدروسة من حيث درجة تحقيقها للأهداف التي أنشئت من أجلها حيث بلغت نسبة الاستجابات الدالة على تحقيق الأهداف بدرجة كبيرة ٥٠,٠% من جملة الوحدات البيطرية المدروسة في حين احتلت مراكز الشباب المرتبة الأولى من حيث ضعف درجة تحقيقها للأهداف التي أنشئت من أجلها حيث بلغت نسبة الاستجابات الدالة على تحقيق الأهداف بدرجة ضعيفة ٥٦,٧% من إجمالي مراكز الشباب المدروسة. في حين بلغت نسبة الوحدات الصحية التي تحقق الأهداف التي أنشئت من أجلها بدرجة كبيرة ٢٦,٦٧% من جملة الوحدات الصحية المدروسة كما بلغت نسبة الوحدات الاجتماعية التي تحقق الأهداف التي أنشئت من أجلها بدرجة كبيرة ١٦,٧% من إجمالي الوحدات الاجتماعية المدروسة. ونخلص من الجدول أن هناك ضعف في أداء كل من مراكز الشباب والوحدات الاجتماعية والوحدات الصحية العاملة في ريف محافظة المنيا وذلك فيما يتعلق بدرجة تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

جدول رقم ٢ : توزيع المنظمات المدروسة تبعاً لدرجة تحقيقها للأهداف التي أنشئت من أجلها

المنظمات المدروسة	درجة تحقيق الأهداف						الإجمالي
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة		
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
الوحدات الصحية	٨	٢٦,٦٧	٩	٣٠,٠	١٣	٤٣,٣٣	٣٠
الوحدات الاجتماعية	٥	١٦,٧	١٢	٤٠,٠	١٣	٤٣,٣	٣٠
مراكز الشباب	٣	١٠,٣	١٠	٣٣,٣	١٧	٥٦,٧	٣٠
الوحدات البيطرية	١٥	٥٠,٠	١٠	٣٣,٣	٥	١٦,٧	٣٠
الإجمالي	٢٩	٢٤,٢	٤٠	٣٣,٣	٥١	٤٢,٥	١٢٠

ثانياً : العلاقة ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها والمتغيرات المستقلة للدراسة:

فيما يلي استعراض لأثر متغيرات الدراسة على درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها:

١. مدى توافر الإمكانيات المادية وحالتها:

يوضح جدول رقم ٣ مدى التطابق ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الإمكانيات المادية وحالتها، ويلاحظ من بيانات الجدول أن:

أثر مكونات بيئة العمل على تحقيق المنظمات الاجتماعية الحكومية للأهداف التي أنشئت من أجلها

- هناك تطابقاً معنوياً على المستوى الإحصائي ٠,٠٥ ما بين تحقيق كل المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الإمكانيات المادية. ومن ثم يتبين أن توافر الإمكانيات المادية ضروري للمنظمات المدروسة كي تحقق الأهداف التي أنشئت من أجلها.
- هناك تطابقاً معنوياً جداً على المستوى الإحصائي ٠,٠١ ما بين تحقيق الوحدات الصحية للأهداف التي أنشئت من أجلها وحالة الإمكانيات المتوافرة في حين كان التطابق معنوياً على المستوى الإحصائي ٠,٠٥ ما بين تحقيق الوحدات الاجتماعية للأهداف التي أنشئت من أجلها وحالة الإمكانيات المتوافرة. تؤكد هذه النتيجة أهمية الإمكانيات المادية للوحدات الصحية بصفة خاصة وللوحدات الاجتماعية بشكل عام.
- لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق كل من مراكز الشباب والوحدات البيطرية للأهداف التي أنشئت من أجلها وحالة الإمكانيات المتاحة.

جدول رقم ٣ : العلاقة ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها

ومدى توافر الإمكانيات المادية وحالتها

كأ	درجة تحقيق الأهداف						المدى	المتغير	المنظمة
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة				
	عدد	%	عدد	%	عدد	%			
*١٢,٤٦٨	١٨,٢	٧	٢٧,٣	٣	٥٤,٥	٦	كبير	توافر الإمكانيات المادية	الوحدات الصحية
	٣٧,٥	٣	٣٧,٥	٣	٢٥,٠	٢	متوسط		
	٧٢,٧	٨	٢٧,٣	٣	-	-	قليل		
**١٥,٣٣٥	١٤,٣	١	٢٨,٦	٢	٥٧,١	٤	جيدة	حالة الإمكانيات المادية	الوحدات الصحية
	٢٢,٢	٢	٣٣,٣	٣	٤٤,٤	٤	متوسطة		
	٧١,٤	١٠	٢٨,٦	٤	-	-	رديئة		
*١٢,٢٢٤	١٢,٥	١	٣٧,٥	٣	٥٠,٠	٤	كبير	توافر الإمكانيات المادية	الوحدات الاجتماعية
	٣٧,٥	٣	٥٠,٠	٤	١٢,٥	١	متوسط		
	٦٤,٣	٩	٣٥,٧	٥	-	-	قليل		
*٩,٦٤٣	١٢,٥	١	٥٠,٠	٤	٣٧,٥	٣	جيدة	حالة الإمكانيات المادية	الوحدات الاجتماعية
	٤٤,٤	٤	٣٣,٣	٣	٢٢,٢	٢	متوسطة		
	٦١,٥	٨	٣٨,٥	٥	-	-	رديئة		
*١٠,٧٤٤	٣٩,٤	٤	٣٩,٤	٤	٢٧,٣	٣	كبير	توافر الإمكانيات المادية	مراكز الشباب
	٤٢,٩	٣	٥٧,١	٤	-	-	متوسط		
	٨٣,٣	١٠	١٦,٧	٢	-	-	قليل		
٨,١٧٤	٤٠,٠	٢	٤٠,٠	٢	٢٠,٠	١	جيدة	حالة الإمكانيات المادية	الشباب
	٢٨,٦	٢	٤٢,٩	٣	٢٨,٦	٢	متوسطة		
	٧٢,٢	١٣	٢٧,٨	٥	-	-	رديئة		
*٩,٨٦١	-	-	٣٨,٥	٥	٦١,٥	٨	كبير	توافر الإمكانيات المادية	الوحدات البيطرية
	١٦,١	١	٣٣,٣	٣	٥٥,٦	٥	متوسط		
	٥٠,٤	٤	٢٥,٠	٢	٢٥,٠	٢	قليل		
٧,١٩٣	-	-	١٤,٣	١	٨٥,٧	٩	جيدة	حالة الإمكانيات المادية	الوحدات البيطرية
	١٦,٧	٢	٣٣,٣	٤	٥٠,٠	٦	متوسطة		
	٢٧,٣	٣	٤٥,٥	٥	٢٧,٣	٣	رديئة		

عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠١.

عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠٥.

كأ الجدولية = ١٣,٢٧٧

كأ الجدولية = ٩,٤٨٨

٢. مدى توافر الموارد البشرية ومهارة أدائها:

- يبين جدول رقم ٤ مدى التطابق ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الموارد البشرية ومهارة أدائها، حيث تبين من قيم معامل كاي^٢ أن:
- هناك تطابقا معنويا جدا على المستوى الإحتمالي ٠,٠١ ما بين تحقيق الوحدات الصحية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الموارد البشرية ومهارة أداء تلك الموارد. فكلما توافرت الموارد البشرية وارتفعت مهارة أدائها المهنية إزدادت قدرة الوحدات الصحية على تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.
 - هناك تطابقا معنويا على المستوى الإحتمالي ٠,٠٥ ما بين تحقيق مراكز الشباب للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الموارد البشرية وكذا ما بين تحقيق الوحدات البيطرية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومهارة أداء الموارد البشرية. وهذه النتيجة تؤكد على أهمية العنصر البشرى كما ونوعا فى كلا المنظمتين.
 - لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق الوحدات الاجتماعية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الموارد البشرية وكذا مهارة أداء تلك الموارد. كما لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق مراكز الشباب للأهداف التي أنشئت من أجلها ومهارة أداء الموارد البشرية فى حين لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق الوحدات البيطرية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الموارد البشرية. وقد تفسر هذه النتيجة بعض أسباب قصور كلا من الوحدات المحلية ومراكز الشباب فى تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها على مستوى القرية علاوة على انسحاب نفس النتيجة على الوحدات البيطرية فيما يتعلق بمدى توافر الموارد البشرية.

٣. طبيعة علاقة المنظمات المدروسة بالمنظمات الأخرى:

- يبين جدول رقم ٥ مدى التطابق ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ودرجة تبادل المساعدات والخبرات وكذا المشاركة فى أنشطة المنظمات الأخرى، حيث تبين من قيم معامل كاي^٢ أن:
- هناك تطابقا معنويا على المستوى الإحتمالي ٠,٠٥ ما بين تحقيق الوحدات الاجتماعية ومراكز الشباب للأهداف التي أنشئت من أجلها ودرجة المشاركة فى أنشطة المنظمات الأخرى. وتشير هذه النتيجة إلى أهمية المشاركة فى الأنشطة مع المنظمات الأخرى العاملة فى القرية وذلك فيما يتعلق بتحقيق أهداف كلا من الوحدات الاجتماعية ومراكز الشباب كمنظمات اجتماعية تتزايد فاعليتها بزيادة المشاركة.

أثر مكونات بيئة العمل على تحقيق المنظمات الاجتماعية الحكومية للأهداف التي أنشئت من أجلها

جدول رقم ٤ : العلاقة ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها

ومدى توافر الموارد البشرية ومهارة أداؤها

كا	درجة تحقيق الأهداف						المدى	المتغير	المنظمة
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة				
	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
**٢١,٢٣١	١٠,٠	١	٢٠,٠	٢	٧٠,٠	٧	كبير	توافر الموارد البشرية	الوحدات الصحية
	٣٣,٣	٣	٥٥,٦	٥	١١,١	١	متوسط	مهارة أداء الموارد البشرية	
	٨١,٨	٩	١٨,٢	٢	-	-	قليل	مهارة أداء الموارد البشرية	
**١٣,٦٣٧	١٤,٣	١	١٤,٣	١	٧١,٤	٥	مرتفع	مهارة أداء الموارد البشرية	الوحدات الاجتماعية
	٤٥,٥	٥	٢٧,٣	٣	٢٧,٣	٣	متوسط	مهارة أداء الموارد البشرية	
	٥٨,٣	٧	٤١,٧	٥	-	-	منخفض	مهارة أداء الموارد البشرية	
٦,٦٧٨	١٤,٣	١	٤٢,٩	٣	٤٢,٩	٣	كبير	توافر الموارد البشرية	مراكز الشباب
	٣٣,٣	٢	٥٠,٠	٣	١٦,٧	١	متوسط	مهارة أداء الموارد البشرية	
	٥٨,٨	١٠	٣٥,٣	٦	٥,٩	١	قليل	مهارة أداء الموارد البشرية	
٧,٥٦٨	٣٣,٣	٢	٣٣,٣	٢	٣٣,٣	٢	مرتفع	مهارة أداء الموارد البشرية	الوحدات الاجتماعية
	٣٠,٠	٣	٤٠,٠	٤	٣٠,٠	٣	متوسط	مهارة أداء الموارد البشرية	
	٥٧,١	٨	٤٢,٩	٦	-	-	منخفض	مهارة أداء الموارد البشرية	
*١٠,٤٨٩	-	-	٦٦,٧	٢	٣٣,٣	١	كبير	توافر الموارد البشرية	مراكز الشباب
	٤٥,٥	٥	٣٦,٤	٤	١٨,٢	٢	متوسط	مهارة أداء الموارد البشرية	
	٧٥,٠	١٢	٢٥,٠	٤	-	-	قليل	مهارة أداء الموارد البشرية	
٧,٠٠٧	٢٨,٦	٢	٤٢,٩	٣	٢٨,٦	٢	مرتفع	مهارة أداء الموارد البشرية	الوحدات الاجتماعية
	٥٠,٠	٤	٣٧,٥	٣	١٢,٥	١	متوسط	مهارة أداء الموارد البشرية	
	٧٣,٣	١١	٢٦,٧	٤	-	-	منخفض	مهارة أداء الموارد البشرية	
٣,٤٦٨	٩,١	١	٣٦,٤	٤	٥٤,٥	٦	كبير	توافر الموارد البشرية	الوحدات الاجتماعية
	١١,١	١	٢٢,٢	٢	٦٦,٧	٦	متوسط	مهارة أداء الموارد البشرية	
	٣٠,٠	٣	٤٠,٠	٤	٣٠,٠	٣	قليل	مهارة أداء الموارد البشرية	
*١٠,٠٥٩	-	-	١٨,٢	٢	٨١,٨	٩	مرتفع	مهارة أداء الموارد البشرية	الوحدات الاجتماعية
	٢٠,٠	٢	٤٠,٠	٤	٤٠,٠	٤	متوسط	مهارة أداء الموارد البشرية	
	٣٣,٣	٣	٤٤,٤	٤	٤٤,٤	٢	منخفض	مهارة أداء الموارد البشرية	

كا^٢ الجدولية = ١٣,٢٧٧ عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠١

كا^٢ الجدولية = ٩,٤٨٨ عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠٥

إسماعيل عبد الفتاح على

جدول رقم ٥ : العلاقة ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها

وطبيعة علاقاتها ببعضها

كا	درجة تحقيق الأهداف						المدى	المتغير	المنظمة
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة				
	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
٢,٦١٤	٢٥,٠	١	٢٥,٠	٢	٥٠,٠	٢	دائما	تيسر	الوحدات الصحية
	٢٥,٠	٢	٣٧,٥	٢	٣٧,٥	٣	أحيانا	المساعدات	
	٥٥,٦	١٠	٢٧,٨	٥	١٦,٧	٣	نادرا	والخبرات	
٤,٦٧٩	١٤,٣	١	٤٢,٩	٣	٤٢,٩	٣	دائما	المشاركة في	الوحدات الصحية
	٣٧,٥	٣	٣٧,٥	٣	٢٥,٠	٢	أحيانا	أنشطة	
	٦٠,٠	٩	٢٠,٠	٣	٢٠,٠	٣	نادرا	المنظمات	
٦,٢٥٣	١٦,٧	١	٣٣,٣	٢	٥٠,٠	٣	دائما	تيسر	الوحدات الاجتماعية
	٣٧,٥	٣	٥٠,٠	٤	١٢,٥	١	أحيانا	المساعدات	
	٥٦,٣	٩	٣٧,٥	٦	٦,٣	١	نادرا	والخبرات	
*١٢,٣١٤	٢٧,٣	٣	٢٧,٣	٣	٤٥,٥	٥	دائما	المشاركة في	الوحدات الاجتماعية
	٤٢,٩	٣	٥٧,١	٤	-	-	أحيانا	أنشطة	
	٥٨,٣	٧	٤١,٧	٥	-	-	نادرا	المنظمات	
٥,١٦٤	٣٣,٣	٣	٤٤,٤	٤	٢٢,٢	٢	دائما	تيسر	مراكز الشباب
	٥٨,٣	٧	٣٣,٣	٤	٨,٣	١	أحيانا	المساعدات	
	٧٧,٨	٧	٢٢,٢	٢	-	-	نادرا	والخبرات	
*١٠,٢٨٧	٢٨,٦	٢	٢٨,٦	٢	٤٢,٩	٣	دائما	المشاركة في	مراكز الشباب
	٦٦,٧	٦	٣٣,٣	٣	-	-	أحيانا	أنشطة	
	٦٤,٣	٩	٣٥,٧	٥	-	-	نادرا	المنظمات	
٥,٤٧١	٩,١	١	١٨,٢	٢	٧٢,٧	٨	دائما	تيسر	الوحدات البيطرية
	٢٠,٠	٢	٣٠,٠	٣	٥٠,٠	٥	أحيانا	المساعدات	
	٢٢,٢	٢	٥٥,٦	٥	٢٢,٢	٢	نادرا	والخبرات	
٠,٤٥١	١١,١	١	٣٣,٣	٣	٥٥,٦	٥	دائما	المشاركة في	الوحدات البيطرية
	٢٢,٢	٢	٣٣,٣	٣	٤٤,٤	٤	أحيانا	أنشطة	
	١٦,٧	٢	٣٣,٣	٤	٥٠,٠	٦	نادرا	المنظمات	

عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠١

عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠٥

كا^٢ الجدولية = ١٣,٢٧٧

كا^٢ الجدولية = ٩,٤٨٨

أثر مكونات بيئة العمل على تحقيق المنظمات الاجتماعية الحكومية للأهداف التي أنشئت من أجلها.

- لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق كل المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ودرجة تبادل المساعدات والخبرات مع المنظمات الأخرى كما لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق الوحدات الصحية والوحدات البيطرية للأهداف التي أنشئت من أجلها ودرجة المشاركة في أنشطة المنظمات الأخرى. وقد يرجع ذلك إلى الطبيعة الخاصة بعمل تلك المنظمات والذي يركز على الجانب الصحي.

٤. درجة إعداد وتدريب العاملين:

يظهر الجدول رقم ٦ مدى التطابق ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ودرجة إعداد وتدريب العاملين حيث تبين من قيم معامل كاً أن:

- هناك تطابقاً معنوياً جداً على المستوى الإحصائي ٠,٠١ ما بين تحقيق الوحدات البيطرية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الدورات التدريبية للعاملين بها، في حين كان التطابق معنوي على المستوى الإحصائي ٠,٠٥ ما بين تحقيق مراكز الشباب للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الدورات التدريبية للعاملين بها. وتؤكد هذه النتيجة على أهمية توافر الدورات التدريبية للعاملين بكلاً من الوحدات البيطرية ومراكز الشباب الريفية من أجل تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

- لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق كلا من الوحدات الصحية والوحدات الاجتماعية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر الدورات التدريبية للعاملين بها كما لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق الوحدات الاجتماعية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى مساهمة الدورات التدريبية في تنمية مهارات العاملين.

- هناك تطابقاً معنوياً جداً على المستوى الإحصائي ٠,٠١ ما بين تحقيق الوحدات الصحية والوحدات البيطرية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى مساهمة الدورات التدريبية في تنمية مهارات العاملين بهما في حين كان التطابق معنوي ما بين تحقيق مراكز الشباب للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى مساهمة الدورات التدريبية في تنمية مهارات العاملين. فكلما ساهمت الدورات التدريبية المقدمة للعاملين بالوحدات الصحية والبيطرية كلما تمكنت كلتا المنظمتين من تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

إسماعيل عبد الفتاح على

جدول رقم ٦ : العلاقة ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ودرجة إعداد وتدريب العاملين

كأ	درجة تحقيق الأهداف						المدى	المتغير	المنظمة
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة				
	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
٨,٢٨٤	٢٥,٠	٢	٢٥,٠	٢	٥٠,٠	٤	دائما	توافر	الوحدات الصحية
	٢٢,٢	٢	٤٤,٤	٤	٣٣,٣	٣	أحيانا	السدورات	
	٦٩,٢	٩	٢٣,١	٣	٧,٧	١	نادرا	التدريبية	
**١٣,٧٠٩	١٨,٢	٢	٤٥,٥	٥	٣٦,٤	٤	دائما	مساهمة	الوحدات الاجتماعية
	٣٠,٠	٣	٣٠,٠	٣	٤٠,٠	٤	أحيانا	التدريب في	
	٨٨,٩	٨	١١,١	١	-	-	نادرا	تممية المهارات	
١,٩٠٣	٣٣,٣	٢	٥٠,٠	٣	١٦,٧	١	دائما	توافر	مراكز الشباب
	٢٨,٦	٢	٤٢,٩	٣	٢٨,٦	٢	أحيانا	السدورات	
	٥٢,٩	٩	٣٥,٣	٦	١١,٨	٢	نادرا	التدريبية	
٧,٥٢١	٢٠,٠	١	٤٠,٠	٢	٤٠,٠	٢	دائما	مساهمة	الوحدات البيطرية
	١٤,٣	١	٧١,٤	٥	١٤,٣	١	أحيانا	التدريب في	
	٦١,١	١١	٢٧,٨	٥	١١,١	٢	نادرا	تممية المهارات	
*١٢,٤٧٥	-	-	٥٠,٠	٢	٥٠,٠	٢	دائما	توافر	الوحدات البيطرية
	٥٧,١	٤	٢٨,٦	٢	١٤,٣	١	أحيانا	السدورات	
	٦٨,٤	١٣	٣١,٦	٦	-	-	نادرا	التدريبية	
*١٠,٥١٢	٢٠,٠	١	٤٠,٠	٢	٤٠,٠	٢	دائما	مساهمة	الوحدات البيطرية
	٣٣,٣	٢	٥٠,٠	٣	١٦,٧	١	أحيانا	التدريب في	
	٧٣,٧	١٤	٢٦,٣	٥	-	-	نادرا	تممية المهارات	
**١٣,٦٣٢	-	-	٣٠,٨	٤	٦٩,٢	٩	دائما	توافر	الوحدات البيطرية
	١٦,٧	٢	٣٣,٣	٤	٥٠,٠	٦	أحيانا	السدورات	
	٦٠,٠	٣	٤٠,٠	٢	-	-	نادرا	التدريبية	
**١١,٤٥٧	-	-	١٦,٧	٢	٨٣,٣	١٠	دائما	مساهمة	الوحدات البيطرية
	٣٠,٠	٣	٤٠,٠	٤	٣٠,٠	٣	أحيانا	التدريب في	
	٢٥,٠	٢	٥٠,٠	٤	٢٥,٠	٢	نادرا	تممية المهارات	

كأ الجنولية = ١٣,٢٧٧ عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠١
 كأ الجنولية = ٩,٤٨٨ عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠٥

أثر مكونات بيئة العمل على تحقيق المنظمات الاجتماعية الحكومية للأهداف التي أنشئت من أجلها

٥. درجة اللامركزية وحرية اتخاذ القرار:

الجدول رقم ٧ يظهر مدى التطابق ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ودرجة اللامركزية وحرية اتخاذ القرار داخل هذه المنظمات ويتبين من قيم معامل ك^٢ أن:

- هناك تطابقا معنويا جدا على المستوى الإحتمالي ٠,٠١ ما بين تحقيق الوحدات البيطرية للأهداف التي أنشئت من أجلها وحرية اتخاذ القرار كما وأن هناك تطابقا معنويا جدا على المستوى الإحتمالي ٠,٠١ ما بين تحقيق مراكز الشباب للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى مناسبة قرارات السلطات الأعلى.
- لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق كل من الوحدات الصحية والوحدات الاجتماعية ومراكز الشباب للأهداف التي أنشئت من أجلها وحرية اتخاذ القرار كما لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق كل من الوحدات الصحية والوحدات الاجتماعية والوحدات البيطرية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى مناسبة قرارات السلطات الأعلى.

٦. درجة فاعلية الاتصال فيما بين المنظمات وبعضها البعض:

يبين الجدول رقم ٨ مدى التطابق ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها درجة فاعلية الاتصال فيما بينها، حيث تبين من قيم معامل ك^٢ أن:

- هناك تطابقا معنويا جدا على المستوى الإحتمالي ٠,٠١ ما بين تحقيق الوحدات الصحية والوحدات الاجتماعية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر طرق الاتصال، في حين كان التطابق معنوى على المستوى الإحتمالي ٠,٠٥ ما بين تحقيق مراكز الشباب والوحدات البيطرية للأهداف التي أنشئت من أجلها ومدى توافر طرق الاتصال. وتشير هذه النتيجة إلى أهمية توافر الاتصال الفعال فيما بين المنظمات الاجتماعية المدروسة لزيادة درجة تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.
- هناك تطابق معنوى على المستوى الإحتمالي ٠,٠٥ ما بين تحقيق الوحدات الصحية والوحدات الاجتماعية والوحدات البيطرية للأهداف التي أنشئت من أجلها ودرجة تعرض العاملين لطرق الاتصال.
- لم تثبت معنوية التطابق ما بين تحقيق مراكز الشباب للأهداف التي أنشئت من أجلها ودرجة تعرض العاملين لطرق الاتصال.

إسماعيل عبد الفتاح على

جدول رقم ٧: العلاقة ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها ودرجة اللامركزية وحرية اتخاذ القرار

كأ	درجة تحقيق الأهداف						المدى	المتغير	المنظمة
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة				
	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
٦,٨٤٩	٢٧,٣	٣	٢٧,٣	٣	٤٥,٥	٥	دائما	حرية اتخاذ القرار	
	٤١,٧	٥	٣٣,٣	٤	٢٥,٠	٣	أحيانا		
	٧١,٤	٥	٢٨,٦	٢	-	-	نادرا		
٢,٨٤٧	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٣	٣٣,٣	٣	دائما	مناسبة قرارات السلطات الأعلى	
	٣٦,٤	٤	٢٧,٣	٣	٣٦,٤	٤	أحيانا		
	٦٠,٠	٦	٣٠,٠	٣	١٠,٠	١	نادرا		
٠,٧٩٦	٢٥,٠	١	٥٠,٠	٢	٢٥,٠	١	دائما	حرية اتخاذ القرار	
	٥٠,٠	٤	٣٧,٥	٣	١٢,٥	١	أحيانا		
	٤٤,٤	٨	٣٨,٩	٧	١٦,٧	٣	نادرا		
٣,٤٣٣	٥٧,١	٤	٤٢,٩	٣	-	-	دائما	مناسبة قرارات السلطات الأعلى	
	٣٦,٤	٤	٤٥,٥	٥	١٨,٢	٢	أحيانا		
	٤١,٧	٥	٣٣,٣	٤	٢٥,٠	٣	نادرا		
٧,٩٧٧	٢٥,٠	١	٥٠,٠	٢	٢٥,٠	١	دائما	حرية اتخاذ القرار	
	٤٢,٩	٣	٢٨,٦	٢	٢٨,٦	٢	أحيانا		
	٦٨,٤	١٣	٣١,٦	٦	-	-	نادرا		
**١٣,٩٠٣	١٦,٧	١	٥٠,٠	٣	٣٣,٣	٢	دائما	مناسبة قرارات السلطات الأعلى	
	٢٠,٠	١	٦٠,٠	٣	٢٠,٠	١	أحيانا		
	٧٨,٩	١٥	٢١,١	٤	-	-	نادرا		
**١٣,٧٢٨	-	-	٢٢,٢	٢	٧٧,٨	٧	دائما	حرية اتخاذ القرار	
	١٣,٣	٢	٣٣,٣	٥	٥٣,٣	٨	أحيانا		
	٥٠,٠	٣	٥٠,٠	٣	-	-	نادرا		
٥,٦٨٥	١٠,٠	١	٢٠,٠	٢	٧٠,٠	٧	دائما	مناسبة قرارات السلطات الأعلى	
	١٥,٤	٢	٣٠,٨	٤	٥٣,٨	٧	أحيانا		
	٢٨,٦	٢	٥٧,١	٤	١٤,٣	١	نادرا		

كأ الجدولية = ١٣,٢٧٧ عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠١

كأ الجدولية = ٩,٤٨٨ عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠٥

أثر مكونات بيئة العمل على تحقيق المنظمات الاجتماعية الحكومية للأهداف التي أنشئت من أجلها

جدول رقم ٨ : العلاقة ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من أجلها

ودرجة فاعلية الاتصال فيما بينها

كا	درجة تحقيق الأهداف						المدى	المتغير	المنظمة	
	ضعيفة		متوسطة		كبيرة					
	%	عدد	%	عدد	%	عدد				
**١٣,٧٠٩	١١,١	١	٣٣,٣	٣	٥٥,٦	٥	متوافرة	توافر	الوحدات الصحية	
	٣٦,٤	٤	٣٦,٤	٤	٢٧,٣	٣	إلى حد ما	طريق		
	٨٠,٠	٨	٢٠,٠	٢	-	-	نادرة	الاتصال		
*١٠,٧٩٨	٢٢,٢	٢	٣٣,٣	٣	٤٤,٤	٤	دائما	تعرض		
	٣٠,٠	٣	٣٠,٠	٣	٤٠,٠	٤	أحيانا	العاملين		
	٧٢,٧	٨	٢٧,٣	٣	-	-	نادرا	لطريق الاتصال		
**١٣,٥٠٠	-	-	٥٠,٠	٣	٥٠,٠	٣	متوافرة	توافر		الوحدات الاجتماعية
	٥٤,٥	٦	٢٧,٣	٣	١٨,٢	٢	إلى حد ما	طريق		
	٩٣,٨	٧	٤٦,٢	٦	-	-	نادرة	الاتصال		
*١٠,٢٧٩	٤٠,٠	٢	٢٠,٠	١	٤٠,٠	٢	دائما	تعرض		
	٢٥,٠	٢	٣٧,٥	٣	٣٧,٥	٣	أحيانا	العاملين		
	٥٢,٩	٩	٤٧,١	٨	-	-	نادرا	لطريق الاتصال		
*١٠,٥١٢	٢٠,٠	١	٤٠,٠	٢	٤٠,٠	٢	متوافرة	توافر	مراكز الشباب	
	٣٣,٣	٢	٥٠,٠	٣	١٦,٧	١	إلى حد ما	طريق		
	٧٣,٧	١٤	٢٦,٣	٥	-	-	نادرة	الاتصال		
٧,٢٥٩	٣٣,٣	٢	٣٣,٣	٢	٣٣,٣	٢	دائما	تعرض		
	٤٢,٩	٣	٤٢,٩	٣	١٤,٣	١	أحيانا	العاملين		
	٧٠,٦	١٢	٢٩,٤	٥	-	-	نادرا	لطريق الاتصال		
*١٢,٤٩٦	-	-	١١,١	١	٨٨,٩	٨	متوافرة	توافر		الوحدات البيطرية
	١٥,٤	٢	٣٨,٥	٥	٤٦,٢	٦	إلى حد ما	طريق		
	٣٧,٥	٣	٥٠,٠	٤	١٢,٥	١	نادرة	الاتصال		
*٩,٦٤٣	٨,٣	١	٢٥,٠	٣	٦٦,٧	٨	دائما	تعرض		
	٢٣,١	٣	٢٣,١	٣	٥٣,٨	٧	أحيانا	العاملين		
	٢٠,٠	١	٨٠,٠	٤	-	-	نادرا	لطريق الاتصال		

كا^١ الجدولية = ١٣,٢٧٧ عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠١

كا^٢ الجدولية = ٩,٤٨٨ عند درجات الحرية = ٤ ومستوى المعنوية ٠,٠٥

إسماعيل عبد الفتاح على

من العرض السابق لنتائج الدراسة يتبين أن هناك بعض مكونات بيئة العمل التي تحتاج إلى تحسين أو ترقية لزيادة فعالية تلك المنظمات فيما يتعلق بتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها وعلى الرغم من عمد ثبوت معنوية التطابق ما بين تحقيق تلك المنظمات للأهداف التي أنشئت من أجلها وبعض مكونات بيئة العمل إلا أن ذلك لا يعنى عدم أهمية تلك المكونات وإنما قد يرجع إلى بعض الخصائص المتعلقة بالمنظمة ذاتها أو بالمستفيدين من خدماتها أو لأسلوب المعاينة. إن تدعيم بيئة عمل المنظمات العاملة في ريف محافظة المنيا من أهم السبل لتنمية وترقية الحياة الريفية بشكل عام ورفع مستوى معيشة الريفيين بشكل خاص في ريف المحافظة.

ملخص الدراسة

استهدفت الدراسة تحديد مستويات إدراك مديري الوحدات الصحية والاجتماعية ومراكز الشباب والوحدات البيطرية لدرجة تحقيق تلك المنظمات للأهداف التي أنشئت من أجلها كمتغير تابع، وكذا تحديد العلاقة ما بين درجة تحقيق تلك المنظمات للأهداف التي أنشئت من أجلها وبعض مكونات بيئة العمل التي تمارس تلك المنظمات أنشطتها من خلالها كمتغيرات مستقلة وذلك بريف محافظة المنيا. وقد تم عقد مجموعة حلقات نقاش بؤرية مع بعض مديري تلك المنظمات الاجتماعية الحكومية مما ساهم في صياغة وإعداد استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية استخدمت كأداة لجمع البيانات.

بلغ حجم العينة ١٢٠ منظمة حكومية موزعة على ثلاث مراكز إدارية هي مغاغة والمنيا وملوى وتم إختيار عشرة قرى من كل مركز بشرط أن تضم تلك القرى مختلف المنظمات الاجتماعية التي تستهدفها الدراسة (الوحدة الصحية، والوحدة الاجتماعية، ومركز الشباب، والوحدة البيطرية)، وتم عرض البيانات في جداول تكرارية ونسب مئوية وتم استخدام اختبار مربع كاي المعدل كأداة إحصائية لاختبار معنوية حسن المطابقة بين المتغيرات.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن هناك قصورا في أداء كل من مراكز الشباب والوحدات الاجتماعية والوحدات الصحية العاملة في ريف محافظة المنيا وذلك فيما يتعلق بدرجة تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها حيث بلغت نسبة الاستجابات الدالة على تحقيق مراكز الشباب للأهداف التي أنشئت من أجلها بدرجة كبيرة ١٠,٣% في حين بلغت النسبة ١٦,٧% فيما بين الوحدات الاجتماعية ووصلت النسبة إلى ٢٦,٦٧% فيما بين الوحدات الصحية وترتفع النسبة فيما بين الوحدات الصحية لتصل إلى ٥٠,٠% من جملة المنظمات النوعية المدروسة.

أثر مكونات بيئة العمل على تحقيق المنظمات الاجتماعية الحكومية للأهداف التي أنشئت من أجلها
فيما يتعلق بالعلاقة ما بين درجة تحقيق المنظمات المدروسة للأهداف التي أنشئت من
أجلها ومدى توافر الإمكانيات والتجهيزات والموارد البشرية وحالتها، وطبيعة علاقة المنظمات
المدروسة بالمنظمات الأخرى ودرجة إعداد وتدريب العاملين ودرجة اللامركزية وحرية العمل
بها ومدى كفاءة الاتصال فيما بين تلك المنظمات وبعض المتغيرات مستقلة للدراسة تبين
من قيم معامل كلاً أن التطابق ما بين درجة تحقيق الأهداف وكل متغير من المتغيرات المدروسة
تراوح ما بين التطابق المعنوي جدا على المستوى الإحتمالي ٠,٠١ والتطابق المعنوي على
المستوى الإحتمالي ٠,٠٥ وعدم ثبوت التطابق بينهما، وقد ارجع ذلك إلى بعض الخصائص
المتعلقة بالمنظمة ذاتها أو بالمستفيدين من خدماتها أو لأسلوب المعاينة كما تبين أن هناك العديد
من مكونات بيئة العمل التي تحتاج إلى تحسين أو ترقية لزيادة فعالية تلك المنظمات فيما يتعلق
بتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

المراجع باللغة العربية :

الجوهري، محمد محمود (١٩٧٩). المدخل إلى علم الاجتماع، دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة

الأولى، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

محمد، عبد الباسط (١٩٧٠). التنمية الاجتماعية . معهد البحوث والدراسات العربية.

المراجع باللغة الإنجليزية :

Poostchi, Iraj. (1987). Rural Development and The Developing Countries
The Alger Press Limited, Oshawa, Canada.

Finley, E. & Price, R. R. (1994). International Agriculture. New York:
Delmar Publishers Inc. USA.

SOME CONTENTS OF CONTEXT' IMPACT ON THE ACCOMPLISHMENT OF SOME SOCIAL ORGANIZATIONS' GOALS THAT THEY WERE ESTABLISHED FOR IN RURAL MINIA GOVERNORATE

I. A. Aly

Agric. Economics Dept . Fac. of Agric. Minia Univ., Minia , Egypt.

ABSTRACT

The study aimed to identify the perception levels of the directors of the healthy units, social units, youth centers and veterinarian units towards goals accomplishment degree that the previewed social

organizations were established for as a dependent variable. It also aims to define the relationship between goals accomplishment degree of those organizations and some contents of context that worked through as independent variables, in rural Minia Governorate. Focus groups discussions were conducted with some directors of the mentioned organizations in order to prepare and formulate adequate personal interviewing questionnaire as a data collection instrument.

The total sample size was 120 social governmental organizations distributed on three districts: Maghagh, Minia and Malawe. Ten villages were selected from each district under condition "The chosen villages had healthy unit, social unit, youth center and veterinarian unit". Data were presented and analyzed using frequency tables, percentages and Chi square goodness-of-fit test.

The study revealed the following :

- Weakness in the performance of youth centers, social units, and healthy units that work in the rural area of Minia Governorate.
- The percentage of respondents showed highly degree of goals accomplishment that youth centers were established for reached 10.3% of the total number of the youth centers, whereas the percentage was 16.7% between social units and 26.67% among healthy units. The percentage reached 50.0% between veterinarian units.

Concerning the relationship between goals accomplishment degree that social organizations were established for and the adequately of: "needed materials and equipments - human resources and their skills - relationship nature between the studied organizations - prepare and training employees degree - decentralization and freewill degree - communication efficiency between social organizations and each other" as independent variables. Coefficient of modified Chi square goodness of -fit - test showed identity degree between goals accomplishment degree that social organizations were established for and the independent studied variables. Identity degrees varied between; very-significant identity at level of significance 0.01, significant identity at level of significance 0.05 and no significant identity at level of significance 0.05.

The variations were due to organization' characteristics, beneficiaries' characteristics or sampling method. Finally the study showed that there is a need to improve and enhance the contents of context in order to increase the efficiency of social organizations to accomplish the goals that social organizations were established for in rural areas of Minia Governorate.