

## مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية

موقع المجلة & متاح على: [www.iaess.journals.ekb.eg](http://www.iaess.journals.ekb.eg)

## رأس المال الاجتماعي وعلاقته بفعالية المنظمات الاجتماعية " دراسة ميدانية ببعض المنظمات في محافظة كفر الشيخ "

أحمد محمد إبراهيم أحمد الشال\*<sup>1</sup> و مها محمد محمد حجازي<sup>2</sup><sup>1</sup> قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة المنصورة  
<sup>2</sup> معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

Cross Mark

## المخلص .

استهدفت الدراسة تحديد مستوى رأس المال الاجتماعي بالمنظمات الاجتماعية المدروسة، تحديد مستوى فعالية المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة، التعرف على إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في رأس المال الاجتماعي، التعرف على إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في الفعالية المنظمة، التعرف على طبيعة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وفعالية المنظمات الاجتماعية وقد اختير مركزى كفر الشيخ وفوة لاجراء هذه الدراسة، ولقد تم سحب عينة عشوائية منتظمة من السجلات المقيد بها المنظمات الاجتماعية بمركز المعلومات بمحافظة كفر الشيخ بمركزى الدراسة كفر الشيخ وفوة ولقد بلغ حجم العينة إستناداً على جدول تقدير حجم العينة وفق معادلة كرجيسي ومورجان 177 منظمة ولقد تم استيفاء بيانات الدراسة من خلال الاستبيان بالمقابلة الشخصية وقد توصلت الدراسة للنتائج الآتية: أوضحت النتائج أن قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) للمتغيرات المستقلة الإثنى عشر المدروسة مجتمعة تقدر نحو 59,7% من التباين في الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي. أوضحت النتائج أن قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) للمتغيرات المستقلة الستة عشر المدروسة مجتمعة تقدر نحو 60,4% من التباين في الفعالية المنظمة. أظهرت النتائج أن رأس المال الاجتماعي يرتبط بالفعالية المنظمة بمعامل ارتباط قدره 655. وتبلغ قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية النموذج التحليلي 131,788 وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحتمالي 0,001، كما تشير قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) إلى أن متغير رأس المال الاجتماعي يفسر نحو 43% من التباين في الفعالية المنظمة.

الكلمات الدالة : المنظمة - رأس المال الاجتماعي - الفعالية



## المشكلة البحثية للدراسة

بات من المعروف أن مستوى تقدم المجتمع يتحدد من خلال جودة الخدمات والأعمال التي تقدمها المنظمات العاملة فيه ولقد ظهرت المنظمات وأخذت أهميتها في حياة المجتمع الإنساني لكونها الأداة الفعالة في سد الثغرات التي نشأت نتيجة لتحلل الأسرة والقبيلة وغيرها من الجماعات الأولية من وظائفها التقليدية، وقد أخذت تنمو هذه المنظمات وتنتشر بالتدريج حتى أصبحت تغطي أغلب النواحي الحيوية للنشاط في المجتمع الإنساني المعاصر (الإمام، 2017)

فرأس المال الاجتماعي التنظيمي يعبر عن الكيفية التي يتفاعل بها الناس مع بعضهم بعضاً داخل تنظيمات العمل، ويشير إلى المقاصد الطيبة الكامنة في هذا التفاعل، ويكون مصدره كامن في هيكل ومحتوي العلاقات للعاملين. وهذه المقاصد الطيبة التي يملكها العاملون تجاه بعضهم بعضاً هي سبب للتضامن والتلاحم والثقة المتبادلة التي تسهم في تبادل الموارد والخبرات مما يبسر العمل ويسهم في تحقيق جودته وهذا يجعل تلك المقاصد مصدراً للقيمة داخل المؤسسات (محمد، 2012، ص220). ولهذا أنطلقت الدراسة الحالية من تساؤل رئيسي مؤداه: ما دور رأس المال الاجتماعي في تحسين وزيادة فعالية المنظمات الاجتماعية؟

## أهداف البحث

- 1- تحديد مستوى رأس المال الاجتماعي بالمنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة.
- 2- تحديد مستوى فعالية المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة.
- 3- التعرف على إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي.
- 4- التعرف على إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في الدرجة الكلية للفعالية المنظمة.
- 5- التعرف على طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي وفعالية المنظمات الاجتماعية المدروسة.

## الاطار النظري والمرجعي

يعد رأس المال الاجتماعي متغيراً مهماً في التحصيل العلمي والصحة العامة وإدارة المجتمع، كما أنه يؤثر على الأداء الاقتصادي والتجاري. تتلخص الآثار المفيدة المحتملة لرأس المال الاجتماعي في: نمو الناتج المحلي الإجمالي؛ زيادة فعالية المؤسسات الحكومية؛ انخفاض مستويات الجريمة؛ تسهيل تشغيل أسواق العمل وبلوغ تنمية بشرية مستدامة من خلال التفاعل الإنساني (Claridge, T., 2004).

مفهوم رأس المال الاجتماعي وبعض المفاهيم المرتبطة به :

يعتبر تحديد المصطلحات والمفاهيم البحثية أمراً ضرورياً في البحث العلمي وعلي وجه الخصوص البحث الاجتماعي، حيث يعتبر المفهوم الوسيلة

## المقدمة

لقد ظهرت وتطورت اتجاهات ومفاهيم جديدة للفكر الإداري المعاصر تؤكد على أن نشأة المنظمات ونموها وبقائها أو إنهيارها لا يقتصر فحسب على الجانب التقني في المنظمة، وإنما بما تتبناه وتطبقه من مفاهيم إدارية حديثة تسهم في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، لذا فقد توجهت أنظار الباحثين والمختصين في شتى المجالات العلمية والانسانية والاجتماعية نحو دراسة هذه المفاهيم مؤكداً على أهمية تطبيقها في المنظمات والأجهزة، ولعل أبرز هذه المفاهيم مفهوم رأس المال الاجتماعي وهو أداة من الأدوات التي تستطيع من خلالها المنظمات مواكبة التغيرات ومواجهة التحديات وتحقيق الأهداف وبلوغ الغايات، وقد أكدت الكثير من الدراسات والبحوث على أن التفاعل بين كل من الجوانب الإنسانية والاجتماعية والتقنية سوف يؤدي إلى تحقيق التوازن في الجوانب التنظيمية للعملية الإدارية، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الفعالية المنظمة (عبد الرحمن، 2018).

ولقد أحلت مفهوم رأس المال الاجتماعي الآن أحد المفاهيم الهامة في مجال العلوم الاجتماعية، لإرتباطه بالعديد من القضايا الاجتماعية الأخرى، كقضيي التنمية والديموقراطية ومازاد من أهميته في الفترة الأخيرة إهتمام الهيئات والمؤسسات الدولية بدراسة إمكانية استخدامه في طرح إستراتيجيات تنموية بديلة تعتمد على المشاركة المجتمعية. ولقد ازداد الإهتمام بمفهوم رأس المال الاجتماعي، والذي يعكس العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين داخل المنظمة وخارجها، والثقة المتبادلة المبنية على القيم والمعايير الحاكمة لعمل الجماعة في بيئة الدراسات الإدارية نتيجة للتغيرات والتحولات الاجتماعية واسعة المدى التي تشهدها المجتمعات خلال العقدين الماضيين، والتحول من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد المعرفي، وإعتبار رأس المال الاجتماعي أحد الموارد النادرة (عبد الرحمن، 2018) ويعتبر مفهوم رأس المال الاجتماعي وسيلة يمكن من خلالها قيام المنظمات الاجتماعية الرسمية والمدنية على حد سواء بمواكبة التغيرات ومواجهة التحديات التي تواجه تلك التنظيمات لبلوغ أهدافها وتحقيق الإشباع المطلوب لجمهورها المستهدف وذلك من خلال الإستغلال الأمثل للعنصر البشري ولشبكة العلاقات الاجتماعية التي تحيط به ومستوي الثقة المتبادلة بين أفراد المجتمع وتلك المنظمات وكذلك بين الأفراد داخل المنظمة.

فرأس المال الاجتماعي مصطلح اجتماعي يدل على قيمة وفعالية العلاقات الاجتماعية ودور التعاون والثقة في تحقيق الأهداف الاقتصادية. ويستعمل المصطلح في العديد من العلوم الاجتماعية لتحديد أهمية جوانبه المختلفة. وبمفهوم عام، فإن الرأس مال الاجتماعي هو الركيزة الأساسية للعلاقات الاجتماعية ويتكون من مجموع الفوائد التي يمكن تحقيقها من خلال التعاون ما بين أفراد وجماعات مجتمع ما وتفاضلية التعامل معه (https://ar.wikipedia.org).

\* الباحث المسنول عن التواصل

البريد الإلكتروني: [ahmedelshal32@gmail.com](mailto:ahmedelshal32@gmail.com)

DOI: 10.21608/jaess.2023.219159.1200

5- **المنظمات التنسيقية** : وتشمل المنظمات التي تستهدف تنسيق الخدمات والجهود الخاصة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية بالمجتمعات المحلية ومنها الوحدات المجمع والوحدات المحلية القروية.

**مفهوم رأس المال الاجتماعي** : يعرف فياض (2019) رأس المال الاجتماعي على أنه قدرة الأفراد على العمل معاً داخل شبكة من العلاقات المشتركة مما يؤدي إلى تعظيم قيمة العمل الجماعي وتحقيق الترابط الاجتماعي والقدرة على التواصل والانتماء والثقة في الآخرين ، ويعد رأس المال الاجتماعي أحد الموارد الهامة في أي مجتمع من خلال تحويل الفر إلى عنصر فاعل يساهم في تحقيق النهضة المجتمعية (www.makalcloud.com).

كما ذكرت حجازي (2023) أن رأس المال الاجتماعي هو إحدى صور رأس المال التي يصنعها الأفراد ويعمل على زيادة أرصنتها والذي ينتج من خلاله عمل شبكة من الروابط والعلاقات الاجتماعية بين الأفراد سواء داخل المجتمع المحلي أو في ظل تنظيم مؤسسي مشروع رسمي أو غير رسمي (أهلي) أو بين التنظيمات وبعضها البعض ، وتعمل تلك العلاقات على رفع مستوى الثقة بين الأفراد ، وتحقيق منافع متبادلة يصعب تحقيقها في غياب هذا النوع من رأس المال (رأس المال الاجتماعي) ومن ثم إحداث تنمية في كافة قطاعات الحياة.

**صور رأس المال الاجتماعي :**

قدمت عبد الحميد (2009) تصنيف لصور رأس المال الاجتماعي مستنداً إلى الرابطة الاجتماعية التي تسهم في تكوين رأس المال الاجتماعي، وذلك على النحو التالي:

- 1- **رأس مال اجتماعي رسمي Formal Social Capital** : ويشمل الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار أنبئة اجتماعية رسمية كالمؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني.
- 2- **رأس مال اجتماعي غير رسمي Informal Social Capital** : ويقصد به مجموعة الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار الأنبئة الاجتماعية التقليدية غير الرسمية، كتجمعات الجيرة والأصدقاء، ويسهم هذا النوع في تكوين نمط من الثقة لا يحفز على المشاركة في شؤون المجتمع، ولا يتجاوز حدود العلاقات الأسرية، وشبكات القرابة .

**مصادر رأس المال الاجتماعي :**

ينشأ رأس المال الاجتماعي في المجتمع من مجموعته من المصادر حددها بروقي واسماعيل (2018) فيما يلي :

- 1- **الأسرة** : تلعب الأسرة دوراً هاماً في توفير الآليات اللازمة لتحقيق الرفاهية الاجتماعية وذلك عن طريق تنمية الروابط والعلاقات غير الرسمية - خصوصاً في إطار الأسرة الممتدة Extended Family للمساعدة والتعاون داخلها بما يجعلها بمثابة شبكة للضمان الاجتماعي تقدم الخدمات والمساعدات لأعضائها في فترات الأزمات الاقتصادية أو الاجتماعية .
- 2- **الروابط الدينية**: يعد الدين من أهم مصادر تكوين رأس المال الاجتماعي، فالتعاليم السماوية تنطوي على شبكة مفاهيم تساعد على تراكم رأس المال الاجتماعي مثل فكرة التكافل الاجتماعي، والتعاون على البر، والمودة بالإضافة إلى حقوق الجيرة وجميعها عوامل تساعد على تنمية مفهوم رأس المال الاجتماعي .
- 3- **الجماعات**: فالتفاعلات الاجتماعية بين الأقارب والأصدقاء تنتج رأس المال الاجتماعي والقدرة على العمل الاجتماعي للقيام بخدمة عامة. وترجع أهمية هذا المصدر إلى كونه بديلاً عن رأس المال البشري والطبيعي .
- 4- **القطاع العام** : يختص القطاع العام بالدولة ومؤسساتها والتي تقوم بتوفير الرفاهية الاجتماعية للمواطنين وتعمل على حماية حقوق المواطنين وتوفير العدل مع وضع القوانين التي تعزز ذلك ويظهر رأس المال الاجتماعي في القطاع العام من خلال العلاقات التي تنشأ بين الموظفين والتي تساعد على الإسراع في إتمام الأعمال بدلاً من الغرق في الإجراءات البيروقراطية .
- 5- **الشركات** : يعتمد تكوين رأس المال الاجتماعي في الشركات على درجة مرتفعة من الكفاءة والثقة، هذا إلى جانب الاعتماد على التعاون الاجتماعي الضخم، وتتم التفاعلات في هذا النوع في أوجه عديدة فقد تتم بين الأفراد والأقسام المختلفة للشركة، وبين القطاعات، وبين الشركات وبعضها. وتتحقق الاستفادة أيضاً للشركات من رأس المال الاجتماعي من خلال تيسير التعاون والتنسيق مما يقلل من تكلفة الصفقات والمعاملات .
- 6- **المجتمع المدني**: ومنه المنظمات غير الحكومية والتي يعتمد نجاحها على مدى توافر رأس المال الاجتماعي، ومدى توافر البيئة المناسبة لعمل هذه المنظمات .
- 7- **الجمعيات النوعية** : تتواجد بعض المنظمات التي تنشأ تبعاً للنوع كمنظمات خاصة بالمرأة فتنشأ هذه الجمعيات لخدمة أشخاص معينة .
- 8- **الثقافة**: تعتبر الثقافة أحد المصادر الأساسية لرأس المال الاجتماعي لاي مجتمع .

الرمزية التي يستعين بها الإنسان للتعبير عن المعاني وافكار المختلفة بهدف توصيلها لغيره من الناس ، وفيما يلي توضيحاً لأهم المصطلحات والمفاهيم البحثية المستخدمة في هذا الصدد وتتضمن :

**المنظمات الاجتماعية** : هي عبارة عن كيان تنظيمي يهدف إلى تحقيق أغراض معينة من خلال تحريك أنشطة ووظائف محددة باستخدام موارد مختلفة مع أخذها في الاعتبار المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بالمنظمة ، وبناء على هذا فإن المنظمة ما هي إلا وحدة أو نظام جزئي من منظومة متكاملة تمثل البيئة أو المجتمع الذي يحيط بها.

**يتضمن تعريف المنظمة من وجهة نظر أصحاب المنظور السلوكيالعناصر المشتركة التالية والتي حددها عكرش (2002) فيما يلي :**

- 1- المنظمة عبارة عن تركيب اجتماعي يحتوي على أشخاص.
  - 2- أن هؤلاء الأشخاص يستطيعون الإتصال ببعضهم البعض، ويستعدون للتعاون والمساهمة بجهودهم داخل تشكيل رسمي لتحقيق أهداف التركيب.
  - 3- أن هؤلاء الأشخاص تنشأ بينهم علاقات إجتماعية غير رسمية تحكم سلوكهم وتوجههم نحو تحقيق أهدافهم الرسمية.
  - 4- أن كل شخص داخل هذا التركيب له أهدافه الشخصية، التي تعتبر سبباً في إنضمامه، ويتوقع تحقيقها من خلال مشاركته في أنشطة ذلك التركيب.
- خصائص المنظمات الاجتماعية** : قد بين <https://www.business4lions.com> (2023) أن من أهم خصائص المنظمات الاجتماعية هي :

- تهدف أي منظمة إلى تحقيق اهداف مشتركة لصالح كل الاطراف المرتبطة بها من عاملين ومساهمين ومستهلكين والضيوف... الخ ، من خلال الجهود المشتركة والمتعاضدة والمتفاعلة
- المنظمة كيان اجتماعي ديناميكي يتكون من مجموعة من الافراد يتفاعلون معا ويتعاونون للوصول إلى تحقيق اهداف معينه وانجاز مهام معينه .
- لا تتم التفاعلات بين افراد المنظمة بصورة عفوية أو بطريقة عشوائية أو تلقائية ، وإنما تتم بصورة مخطط لها وموجهة لبلوغ اهداف وتحقيق غايات ثم التخطيط لها مسبقاً .
- لكل منظمة حدود معينة تميزها من غيرها من المنظمات ، وتشكل هوية المنظمة وتميز اعضائها من غيرهم من اعضاء المنظمات الاخرى .
- تقوم المنظمة بممارسة بعض الأنشطة والإعمال والأدوار بصورة تتميز بدرجة من الثبات والاستمرارية وليس بصورة مؤقتة أو عارضة .

**أهداف المنظمات الاجتماعية** : وقد تمكنت (Suzanne Nazal, 2018) من تحديد أهداف المنظمات الاجتماعية فيما يلي :

- 1- **توفر حلول وأفكار متطورة ومستدامة لحل مشكلة الفقر**: تكمل المجتمعات المدنية برامج الحكومة المختصة للحد من مشكلة الفقر، وذلك بمساعدة مجتمعية وضعت خطط وحلول مبتكرة لدعم الناس وإخراجهم من الفقر.
  - 2- **سأهم في توطین أهداف التنمية المستدامة ومراقبة تقدمها**: إذ وضعت المجتمعات المدنية على عاتقها تحقيق أهداف التنمية بكفاءة، وربطها مع السياسات المحلية والوطنية.
  - 3- **تعزيز من الحوكمة التعاونية المتمركزة حول المواطن**: تستخدم منظمات المجتمع المدني كفاعلتها وحضورها الفعال في البيئة الاجتماعية المحلية؛ لتحسين مستويات المعيشة الشعبية في الدول النامية وتقديم الخدمات ومعرفة ردود فعل المواطنين تجاهها.
  - 4- **تعزيز تمكين دور المرأة الاقتصادي من أجل تغير المناخ**: توفر منظمات المجتمع المدني الخاصة بالنساء في دول آسيا التامية شبكات اجتماعية تُساعدن على التعاون والعمل مع بعضهن البعض كأفراد في المجتمع.
- تصنيفات المنظمات الاجتماعية في مصر** : قسم عكرش (2007) المنظمات وفقاً لأهدافها الرئيسية إلى خمسة أقسام عامة، هي:
- 1- **المنظمات الاقتصادية** : وتشمل جميع المنظمات التي يكون هدفها الأساسي تحقيق خدمات اقتصادية لأعضائها، ومن أمثلتها الجمعيات التعاونية الزراعية ، بنك القرية .
  - 2- **المنظمات الاجتماعية** : وتتضمن جميع أنواع المنظمات التي تهدف إلى معاونة الريفيين في تأدية خدمات اجتماعية لتحسين مجتمعهم، ومنها النوادي الريفية، والوحدات الاجتماعية القروية، وجمعيات تنمية المجتمع.
  - 3- **المنظمات التعليمية** : وتتضمن كافة المنظمات التي يكون هدفها الأساسي هو تعليم الزراع وتدريبهم على الطرق الحديثة والمحسنة التي ترفع من إنتاجهم الزراعي وكذا من مستوى تعليمهم الثقافي والاجتماعي، ومن أهم هذه المنظمات ، الوحدات الزراعية ، والمؤسسات الثقافية والمدارس .
  - 4- **المنظمات الصحية** : وتضم الأقسام الصحية بالوحدات المجمع، بالإضافة إلى المجموعات الصحية، والوحدات الصحية الريفية، ووحدات العلاج الشامل.

9- الطوائف والائتماءات العرقية: يتكون رأس المال الاجتماعي بهذه الطوائف دون غيرها نتيجة للترابط والثقة والتضامن الموجود في هذا التركيب الاجتماعي، مما ييسر الإتصال والتعاون وتقييم الخدمات لبعضهم البعض (حران، وفائزة، 2018)

10- مواقع التواصل الاجتماعي : حيث أنه نتيجة استخدام الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي تزود لأفراد بطرق جديدة للتفاعل مع الآخرين، والتي تسهل عليهم التشبيك الاجتماعي، سواء داخل الحدود أو خارجها، وتبادل المعلومات والأخبار والمنافع المادية وغير المادية، وهو ما يعرف ب"رأس المال الاجتماعي الافتراضي" كما أنه بجانب خلق علاقات جديدة فهو أيضا يدعم العلاقات الاجتماعية الواقعية، فهو يوفر وسائل إتصال سهلة وغير مكلفة للوصول للآخرين الذين نعرفهم في الواقع .

#### إبعاد رأس المال الاجتماعي :

يتكون رأس المال الاجتماعي من عدة أبعاد منها ما ذكره عبد الرحمن (2018) في الأبعاد الثلاثة التالية :

1- البعد الإدراكي أو المعرفي **Cognitive dimension**: ويشير إلى توافر الموارد للتصورات والتفسيرات ونظم المعاني المشتركة بين الأفراد مثل الرموز واللغة والحكايات المشتركة، فعندما يكون لدى المنظمة أعضاء يتقاسمون نفس الرؤية حول كيف يكون التفاعل فيما بينهم، فإنهم يبتعدون عن التصورات الخاطئة المحتملة لإتصالهم وتزداد الفرص المتاحة لتبادل الأفكار والموارد بحرية.

2- البعد البنائي أو الهيكلي **Structural dimesion**: يرتبط هذا البعد بصفة عامة بالعلاقات بين الأفراد داخل المنظمة، فهو يعبر عن المدى الذي يرتبط فيه الأفراد مع بعضهم البعض داخل المنظمة بمعنى أنه يجب علي سؤال : هل يعرف الموظفون بعضهم البعض داخل المنظمة؟ فهذا البعد يتعلق بخصائص النظم الاجتماعية وشبكات العلاقات ككل، ويصف تكوين الروابط والاتصالات بين الأفراد وبينهم وبين وحداتهم وكذلك الطبيعة غير الشخصية لهذه الروابط والاتصالات، وتعدد نمط العلاقات من حيث الحجم والكثافة والتسلسل الهرمي والتنظيم المناسب بالإضافة إلى تشكيل شبكة العلاقات .

3- البعد العلائقي **Relational dimension**: يصف هذا البعد أنواع العلاقات الشخصية التي تم تطويرها عبر الزمن من قبل الفرد مع الآخرين. ويركز هذا البعد علي العلاقات الخاصة بين الأفراد مثل الاحترام والصدقة والتي سوف تؤثر علي سلوكهم من ناحية، وتمكنهم من تحقيق دوافعهم الاجتماعية مثل الحصول علي الهيبة الاجتماعية من خلال هذه العلاقات. وتعد الثقة والمعيار والالتزام والتوقعات والهوية أهم جوانب هذا البعد.

#### وظائف رأس المال الاجتماعي :

لرأس المال الاجتماعي العديد من المهام أو الوظائف سواء علي مستوى الفرد أو الجماعة وكذلك المجتمع في جميع المجالات سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية

#### علي مستوى الفرد :

بالنسبة لوظائف رأس المال الاجتماعي علي مستوى الفرد فهي تبدو من خلال ما توجه إليه "جيمس كولمان" من فكرة أن الإنسان الذي يسعى إلي توسيع دائرة علاقاته الاجتماعية بالآخرين إنما يخلق رأس المال يمكنه من أن يعول عليه في المستقبل وذلك في ضوء الالتزامات والتوقعات المتبادلة بين الأفراد وأيضاً توافر مناخ الثقة والتضامن والرغبة في مساعدة كلا منها الآخر (خميس، 2008)

#### علي مستوى الجماعة :

فرأس المال الاجتماعي يساعد في تحقيق تماسك الجماعة وتكاملها بالإضافة إلي تمكين الجماعة في تعاملها مع غيرها من الجماعات علي نحو متناغم ومنسجم وربما يبدو ذلك في مؤسسات المجتمع المدني مثل الأحزاب والنقابات والجمعيات والمنظمات غير الحكومية، ففي ضوء توافر شبكة علاقات إجتماعية يمكن لتلك المؤسسات القيام بأدوارها بكفاءة وفعالية علي نحو يخدم أعضائها (خميس، 2008)

#### جدول 1. بوضح الفروق بين المفاهيم الثلاثة (الفعالية، الكفاءة، الأداء)

التعريف	الفعالية	الكفاءة	الأداء
الهدف	فعل أفضل شئ	فعل الشئ بطريقة أفضل	فعل أفضل شئ بأفضل طريقة
الاهتمام	درجة تحقيق الأهداف، توفير الموارد اللازمة	إنتاج العمليات، الإستغلال الأمثل للموارد	معرفة مدي تطابق مآثم إنجاز مع المعايير المحددة كما وكيفاً الهدف والوسيلة
التحليل	نقطة الوصول	كيفية الوصول	نقطة الوصول بالكمية والكيفية والتكلفة
المعالجة	النتائج	الموارد	النتائج والموارد والعمليات

1- **العوائد Outcomes** : وترتكز المؤشرات المعبرة عن العوائد الانتباه حول

نتائج محددة للعمليات التي أجرتها المنظمة. ويمكن اعتبار التغييرات المعرفية

**مؤشرات قياس الفعالية المنظمة :**  
هناك ثلاثة معايير أو مؤشرات لقياس فعالية المنظمة يعتقد في عموميتها وشمولها، تتمثل في:

#### علي مستوى المجتمع :

والتي تنقسم بدورها إلي ثلاث مجالات سياسية، اقتصادية، واجتماعية:  
أ- فيما يتعلق بالناحية الاجتماعية حدد أحمد (2016) دور رأس المال الاجتماعي في المجال الاجتماعي علي النحو التالي :

1- يساهم رأس المال الاجتماعي مساهمة فاعلة في سهولة الحصول علي الخدمات وكذلك مواجهة المشكلات وتفعيل الجهود المدنية وترابط النسيج الاجتماعي وتقوية البناء الاجتماعي والثقة في النظم الاجتماعية وتفعيل الولاء والائتماء والهوية سواء كانت (ثقافية - اجتماعية - اقتصادية).

2- يعمل علي تشييد أواصر الثقة والعلاقة القوية بين البشر وبعضهم البعض أو بينهم وبين الدولة مما ينعكس في صورة مستويات عالية من الأداء.

3- يعمل علي خلق التعاون بين الدولة وقطاعات المجتمع المدني المختلفة.

4- تمديد الالتصاق بين الجماعات وتشجيع ثقافة العمل التطوعي.

5- يساهم في تحقيق التماسك الاجتماعي داخل المجتمع وجعل أهدافه التي يصعب تحقيقها في غيابه أمراً ممكناً .

6- يعمل علي تحقيق الاكتفاء الذاتي داخل المجتمع.

7- يعمل علي تقليل الجريمة من خلال السيطرة علي العوامل التي تؤثر علي معدلات الجريمة في المجتمع وذلك من خلال المشاركة في التجمعات المدنية والاتصال الاجتماعي المنظم.

8- يزيد رأس المال الاجتماعي من قوة ومكانة المجتمع وبخاصة شبكات الأمان الاجتماعي، وروابط الدعم الاجتماعي المتبادل.

9- يعد عنصراً هاماً من عناصر صنع السياسة الاجتماعية وتحليلها في مختلف مجالات الرعاية الاجتماعية.

10- يساهم بصورة مباشرة في تقوية وتمكين بعض الفئات الضعيفة في المجتمع كالفقراء لمشاركتهم الفاعلة في إتخاذ القرارات التي ترتبط بحياتهم ومصيرهم نتيجة التعاون - الثقة في المنظمات الاجتماعية المختلفة.

وقد تحدد ثلاثة محددات باعتبارها الأهم عند قياس رأس المال الاجتماعي وهي:

1- **درجة التجانس داخل الجماعة Internal Cohsion**: يرفض "فوكلياما" استخدام العضوية كمؤشر لقياس رأس المال الاجتماعي، ويؤكد أن المهم هو درجة التجانس بين أعضاء الجماعة، والتي يستدل عليها من خلال التعرف علي طبيعة الأنشطة، مستوى التعاون تحت ضغوط، طبيعة المشكلات التي تواجهها الجمعية.

2- **محيط الثقة Radius of Trust**: تمثل الفائدة الأساسية التي تحققها أي جماعة، كنتيجة مباشرة للعمل الجماعي والتعاون بين أعضائها، إذ تستطيع الجماعات التي رسخت قيم التعاون والثقة والأمانة بين أعضائها. من خلال القيام ببعض الأنشطة. أن تستفيد من هذه القيم في تحقيق أهداف أخرى بعيداً عن هذا النشاط.

3- **العوامل الخارجية Externalities**: ترتبط بالبيئة الخارجية وتفاعل الجماعة مع غيرها من الجماعات الاجتماعية، وعلاقتها بالدولة، وفيما يتعلق بدور الدولة يحدد ثلاثة أدوار رئيسية للدولة: دور مراقب- دور مساعد- دور معوق **مفهوم الفعالية المنظمية :**

ولقد حدد سوليم (2016) بعض الجوانب لمفهوم فعالية المنظمات وهي:

- 1- قدرة المنظمة علي تحقيق أهدافها الخاصة.
- 2- قدرة المنظمة علي التفاعل بينها وبين الظروف الداخلية والخارجية.
- 3- قدرة المنظمة علي تخطيط الموارد المستغلة.
- 4- قدرة المنظمة علي الإنتاج.
- 5- قدرة المنظمة علي التكيف مع مؤثرات البيئة الخارجية.
- 6- قدرة المنظمة علي الاستجابة لإشباع حاجات وتوقعات أفرادها.
- 7- قدرة المنظمة علي تحقيق التوازن الأمثل بين الأنشطة المختلفة للمنظمة.
- 8- قدرة المنظمة علي الإستمرارية في ظل ظروف المجتمع المحلي الذي تعمل فيه. ويرتبط مفهوم الفعالية المنظمية بمفهوم الكفاءة والأداء ويمكن توضيح الفروق بينهم في الجدول التالي :

والاتجاهات والمواقف تنتظم في نظم اجتماعية، كالأسرة، والهيئات الاقتصادية، والسياسية والتعليمية وما إليها (رشوان، 2007).

#### الدراسات السابقة

### 1- قيم رأس المال الاجتماعي كمتغير لتحقيق الأمن في المجتمعات العمرانية الجديدة (محمد ، 2020)

استهدفت الدراسة تحديد مستوي قيم رأس المال الاجتماعي في المجتمعات العمرانية الجديدة ، تحديد مستوي أبعاد الأمن الاجتماعي في المجتمعات العمرانية الجديدة ، تحديد المعوقات التي تواجه تفعيل قيم رأس المال الاجتماعي في تحقيق الأمن الاجتماعي في المجتمعات العمرانية الجديدة ، تحديد مقترحات تفعيل قيم رأس المال الاجتماعي لتحقيق الأمن الاجتماعي في المجتمعات العمرانية الجديدة ، التوصل لتصور تخطيطي مقترح لتفعيل قيم رأس المال الاجتماعي في تحقيق الأمن الاجتماعي للمجتمعات العمرانية. وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية والتي تعتمد على منهج دراسة الحالة باستخدام منهج دراسة الحالة باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل، وتمثلت أدوات جمع البيانات في إستمارة الاستبيان إحداهما لأرباب الأسر القاطنين بمدينة سوهاج الجديدة والأخرى وجهت للمسؤولين والعاملين بجهاز مدينة سوهاج الجديدة. ولقد بلغ عدد أرباب الأسر القاطنين بمدينة سوهاج الجديدة 213 أسرة وعلي الصعيد الآخر بلغ عدد العاملين بجهاز مدينة سوهاج الجديدة 184 مفردة بعد استبعاد العمال والسائقين وعمال الخدمات المعاونة.

#### ولقد توصلت الدراسة إلي بعض النتائج هي :

- بلغ متوسط قيم رأس المال الاجتماعي 2.47 من وجهة نظر أرباب الأسر وبانحراف معياري قدره 105 ، كما بلغ متوسط قيم رأس المال الاجتماعي 3,14 من وجهة نظر العاملين والمسؤولين بانحراف معياري 130 .
- بلغ متوسط أبعاد الأمن الاجتماعي 2,93 من وجهة نظر أرباب الأسر وبانحراف معياري قدره 116 ، ، كما بلغ متوسط أبعاد الأمن الاجتماعي 2,9 من وجهة نظر العاملين والمسؤولين وبانحراف معياري قدره 124 .
- وجود علاقة طردية التأثيرية الدالة الإحصائية بين قيم رأس المال الاجتماعي وتحقيق الأمن الاجتماعي بالمناطق العمرانية الجديدة.

• وجود علاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية لأرباب الأسر وتحديدهم لقيم رأس المال الاجتماعي بالمناطق العمرانية الجديدة مثل السن، الحالة الاجتماعية، الحالة التعليمية، الحالة العملية، نوع السكن، وذلك عند مستوي معنوية 01 .

### 2- العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتحسين نوعية وحياتة المرأة بالمناطق العشوائية (عقر ، 2023)

استهدفت الدراسة تحديد مؤشرات رأس المال الاجتماعي ، تحديد مستوي أبعاد تحسين نوعية الحياة للمرأة بالمناطق العشوائية ، تحديد العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتحسين نوعية الحياة للمرأة بالمناطق العشوائية . وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين وبلغ عددهم (44) مفردة ، والمسح الاجتماعي بالعينة العمدية للمرأة بالعشوائيات وبلغ عددهم (283) مفردة ، وقد طبقت الباحثة استمارة استبيان للمسؤولين ، واستمارة استبيان للمرأة وتوصلت نتائج الدراسة أن مستوي كل من رأس المال الاجتماعي وأبعاد تحسين نوعية الحياة للمرأة بالمناطق العشوائية مرتعا ، كما أثبتت أنه توجد علاقة طردية دالة إحصائية بين بناء رأس المال الاجتماعي وتحسين نوعية حياة المرأة بالمناطق العشوائية كما تحدها المرأة والمسؤولون .

#### 1- وجود علاقة ارتباطية بين درجات كل بعد من أبعاد رأس المال الاجتماعي :

البعد البنائي، البعد العلاقتي، البعد الإدراكي، بعد العلاقات المنظمة وبين الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي.

#### 2- وجود علاقة ارتباطية بين درجات كل بعد من أبعاد الفعالية المنظمة : بعد تحقيق الأهداف، بعد التكيف، بعد التكامل، بعد الصيانة التنظيمية وبين الدرجة الكلية للفعالية المنظمة.

3- تسهم المتغيرات المستقلة التالية : سن المدير أو رئيس مجلس الإدارة، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل، إجمالي عدد العاملين، الحصول علي دورات تدريبية، عمر المنظمة، التسهيلات المنظمة، الرسمية، اللامركزية، الابتكار، وضوح قواعد العمل، حجم الميزانية مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير التباين في الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي.

4- تسهم المتغيرات المستقلة التالية : سن المدير أو رئيس مجلس الإدارة، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل، إجمالي عدد العاملين، الحصول علي دورات تدريبية، عمر المنظمة، التسهيلات المنظمة، الرسمية، اللامركزية، الابتكار ، وضوح قواعد العمل، حجم الميزانية مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير التباين في الدرجة الكلية للفعالية المنظمة.

والإيجابية للطلاب في المنظمات التعليمية، والتغيرات في الحالة الصحية للمرضى في المؤسسات العلاجية أمثلة واضحة لهذه المؤشرات.

2- **العليات Processes** : وترتكز مؤشرات الانتباه حول كمية أو نوعية الأنشطة التي قامت بها المنظمة أو حدثت بها. ويمكن إعتبار عدد المرضى الذين تواجدوا بغرفة الطوارئ (العناية المركزة) بهذه المؤسسة العلاجية أمثلة واضحة لهذه المؤشرات.

3- **البناء Structure** : وتقدر المؤشرات البنائية الحجم المنظمي الملائم للأداء المنظم الفعال، وخصائص المشاركين أو أعضاء المنظمة ومؤهلاتهم وتدريبهم .

#### النظريات المفسرة لور رأس المال الاجتماعي

1- **نظرية الحاجات البشرية** : والتي تستند على أن كل إنسان لديه مجموعة من الحاجات يسعى إلى إشباعها، وهي حاجات أساسية كالطعام والشراب، ثم الحاجة إلى الأمن، فحاجات الحب والانتماء ثم حاجات التقدير، وأخيرا الحاجة إلى إثبات الذات وحينما يشبع الإنسان حاجة معينة فإنه يسعى لإشباع الحاجة التي تليها وهكذا، ويوضح الشكل الاتي التدرج الهرمي للحاجات البشرية طبقا لماسلو



شكل 1. التدرج الهرمي للحاجات البشرية طبقا لنظرية "ماسلو"

ويتبين من هذا الشكل أن الحاجات الفسيولوجية الأساسية لجسم الإنسان مثل النوم والمأكل والمشرب والهواء وغيرها تمثل قاعدة الهرم، وهي هامة لبناء الإنسان، ثم يلي هذا المستوى الحاجة إلى الأمن والأمان وهي تمثل المستوى الثاني، ثم يلي ذلك الحاجات الاجتماعية والانتماء وهي تمثل المستوى الثالث من الحاجات وتضم الحاجة إلى القبول والمودة الاندماج الاجتماعي مع الآخرين، أما المستوى الرابع فيشمل على الحاجات المتعلقة باحترام وتقدير الذات وهي تمثل التقدير والشعور بكفاءة والاستقلالية والقوة والثقة بالذات، ويلي ذلك المستوى الخامس من الحاجات المتعلقة بتحقيق الذات، وهذه الحاجات تكون أقل في الظهور من الحاجات الأخرى السابقة، وذلك لان العديد من الأفراد يكونوا مشغولين بمستوى الحاجات الثالث والرابع، وبالرغم من أن المستوى الخامس وهو تحقيق الذات مهيمنا على قليل من الناس إلا انه يكون مؤثرا في كل الناس.

ويعتقد البعض في أن ما يدفع الفرد واحد من ثلاثة دوافع رئيسية وهي: الدافع للإنجاز، الدافع للقوة، والدافع للإشباع العاطفي، فالأشخاص المدفوعين بدافع الإنجاز يرغبون في تحقيق شيء ما في بيئتهم التي يعيشون فيها، أما الأشخاص المدفوعين بالحاجة إلى القوة فإنهم يرغبون في أن يكون لهم تأثير علي الآخرين، في حين يرغب الأشخاص المدفوعين بالحاجة إلى العطف والتقدير في مصاحبة الغير والشعور بالتميز وزيادة احترام أعضاء المجتمع لهم .

2- **النظرية البنائية الوظيفية** : ويقصد بمفهوم البناء (Structure)، والوظيفة (Function) بأن البناء الاجتماعي يتمثل في العلاقات المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية أو هي الأجزاء المنسقة التي تدخل في التشكيل الاجتماعي كله، وتتحدد بالأشخاص والرموز والجماعات، وما ينتج عنها من علاقات وفقا لأدوارها الاجتماعية، أما الوظيفة الاجتماعية، فهي ذلك الدور الذي يسهم به الجزء في كلة أو أن الوظيفية ترتبط بالتنظيم الاجتماعي وما ينطوي عليه من عمليات تقوم بدور التكامل، بينما يعنى الاتجاه الوظيفي بالتعرف علي مدى التشابك والتفاعل القائم بين النظم التي تؤلف حياة المجتمع ككل(رشوان، 2007) وينطلق الاتجاه البنائي الوظيفي من مسلمة مؤداها تكامل أجزاء النسق والاعتماد المتبادل بين عناصر المجتمع، ذلك أن المجتمع والنظم الاجتماعية والثقافية عبارة عن كائن اجتماعي يشبه الكائن العضوي وهي تمثل نسقا من المناشط والاتجاهات يلعب كل منها دوراً محدداً لتحقيق غاية محددة. وهذا النسق يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة تؤلف كلا متكامل، تتساند فيها الأنماط الاجتماعية والثقافية، والسمات الثقافية والعناصر الثقافية وغيرها من العناصر المكونة للثقافة، كما أن هذه المناشط

5- يسهم رأس المال الاجتماعي إسهاماً معنوياً في تفسير التباين في الفعالية المنظمة

الإجراءات المنهجية للدراسة :  
الشاملة والعينة :

ولقد تكونت شاملة الدراسة من جميع المنظمات الاجتماعية الريفية بمركزي كفر الشيخ وفوة، ولذا أعتبرت المنظمة هي وحدة الدراسة، وبلغ إجمالي عدد المنظمات الاجتماعية الريفية في ريف مركزي كفر الشيخ وفوة 308 منظمة حيث توجد في قري مركز كفر الشيخ (239) منظمة بينما بلغ عدد المنظمات الاجتماعية الريفية بقري مركز فوة (69) منظمة، ولقد تم سحب عينة عشوائية منتظمة من السجلات المقيد بها المنظمات الاجتماعية بمركز المعلومات بمحافظة كفر الشيخ بمركزي الدراسة كفر الشيخ وفوة ولقد بلغ حجم العينة إستناداً علي جدول تقدير حجم العينة وفق معادلة كريجسي ومورجان 177 منظمة وتم تحديد نسبة تمثيل كل منظمة من إجمالي العينة، كما تمثل المجال البشري للدراسة في رؤساء مجالس الإدارة في المنظمات الاجتماعية الريفية الأهلية والمدراء في حالة المنظمات الاجتماعية الريفية الرسمية، ولقد تم استيفاء بيانات الدراسة من خلال الاستبيان بالمقابلة الشخصية.

متغيرات الدراسة :

ويشمل هذا الجزء عرضاً لكيفية القياس الكمي لمتغيرات الدراسة على النحو التالي:

أ – متغيرات شخصية تتعلق بمدير المنظمة ( رئيس مجلس الإدارة ) :

1- السن : وتم قياسه بسؤال مدير المنظمة عن عمره وقت تجميع البيانات (أقرب سنة ميلادية) ويعبر عنها برقم مطلق.  
2- المستوى التعليمي : وتم قياسه بالمرحلة التعليمية التي أتمها المبحوث بنجاح في التعليم الرسمي حتى وقت جمع البيانات، وتراوحت الاستجابات بين ثانوي عام أو فني، فوق المتوسط جامعي، فوق جامعي وأعطيت هذه الاستجابات الأوزان 1، 2، 3، 4.

3- عدد سنوات الخبرة في مجال العمل: وتم قياسه بعدد السنوات التي قضاها المبحوث في مجال عمل المنظمة المنتسب إليها ويعبر عنها برقم مطلق.

4- عدد الدورات التدريبية : وتم قياسه بسؤال المبحوث عن عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها في ميدان عمل المنظمة والتي يعبر عنها برقم مطلق.

ب – متغيرات منظمة :

5- عمر المنظمة : تم قياسه بعدد السنوات الميلادية التي إنقضت منذ إنشاء المنظمة وبنها نشأتها بالقرية حتى وقت جمع البيانات .

6- إجمالي عدد العاملين : تم قياسه بعدد العاملين (المستديمين، والمؤقتين) بالمنظمة كعدد مطلق.

7- حجم الميزانية للعام الماضي : تم قياسه بحجم ميزانية المنظمة للعام الماضي بالجنية برقم مطلق.

8- الدرجة الكلية للتسهيلات المنظمة : وتم قياسها بمجموع الدرجات المتحصل عليها من الاستجابة لثلاثة بنود هي :

أ- الإمكانات المالية : وتم قياسه بمجموع درجات استجابة المبحوث لبندين فرعيين هما (أ) درجة توافر مصادر الدعم المالي للمنظمة وتمثلت الاستجابات في (متعددة، متوسطة، محدودة) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية (3، 2، 1)، (ب) حجم الميزانية الحالي للمنظمة وتمثلت الاستجابات في (كبيرة، متوسطة، منخفضة) وقد أعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (3، 2، 1) وسؤال المبحوث عن درجة كفاية الميزانية لقيام المنظمة بأنشطتها وتمثلت الاستجابات في (كافية، كافية لحد ما، غير كافية) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (3، 2، 1) علي الترتيب.

ب- الإمكانات المكانية : وتم قياسه بمجموع درجات استجابة المبحوث علي عدة بنود وهي (1) حالة المبنى (2) مدي توفر الخدم والمرافق الأساسية (3) مدي مناسبة مكان مقر المنظمة لقيامها بأنشطتها (4) مدي تناسب مبني الوحدة مع حجم العمالة بها، وقد أعطيت استجابات كل بند من البنود الأوزان : متوفرة 3 إلي حد ما 2 غير متوفرة 1 .

ت- الإمكانات التثقيفية والتجهيزية : وتم قياسه بمجموع درجات استجابة المبحوث عن درجة كفاية كل من التجهيزات الفنية، والتجهيزات المكتبية، ولقد تمثلت الاستجابات في (كافية، إلي حد ما، غير كافية)، وقد أعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (3، 2، 1) علي الترتيب، كما تم توجيه سؤال للمبحوث عن حالة التجهيزات الفنية، والمكتبية، ولقد تمثلت الاستجابات في ( جيدة، متوسطة، متهالكة )، ولقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (3، 2، 1) علي الترتيب.

9- الرسمية : تم قياسه بمجموع الدرجات المتحصل عليها من استجابة المبحوث علي مقياس يتكون من (9) بنود تدور جميعها حول مدي رسمية الإجراءات

داخل المنظمة وهي : يوجد سجل مكتوب لسير العمل داخل المنظمة، يتبع أعضاء المنظمة القواعد بدقة مهما كانت مكانتهم، عند إتخاذ أي قرار أو إجراء ولو بسيط في المنظمة تلجأ إلي القوانين واللوائح، يسمح نظام العمل بالمنظمة للموظفين أن يفعل مايعتقد أنه صواب، كل موظف في المنظمة يوكل إليه عمل محدد وعليه أن يفعله حسب التعليمات، يوجد بالمنظمة سجل مكتوب لبيان الدور المطلوب لكل وظيفة، معظم الموظفين بالمنظمة لا يهتمون بإتباع القواعد المكتوبة لسير العمل، لايد من اللجوء إلي اللوائح أو القانون أو التعليمات ومطابقة الإجراءات مع القواعد عند إتخاذ أي إجراء مهما كان، كثيراً مايعوق الألتزام بالقواعد المكتوبة سرعة إنجاز العمل بالمنظمة، وطلب من كل مدير منظمة أن يحدد درجة انطباق كل بند من هذه البنود علي منظمته. وكانت استجابات البنود هي (دائماً، أحياناً، ندرأ، لا)، ولقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب في جميع العبارات ماعدا العبارتان السابعة، والتاسعة كانت عكسية .

10- اللامركزية : تم قياس هذا المتغير بمقياس يتكون من ثمانية (8) بنود تدور جميعها حول مدي مشاركة أعضاء المنظمة في إتخاذ القرارات داخل المنظمة وهي : يشارك أعضاء المنظمة في تحديد أهداف المنظمة، يشارك أعضاء المنظمة في تحديد علاقة المنظمة بالمنظمات الأخرى، يشارك أعضاء المنظمة في تحديد الموارد اللازمة للمنظمة، يشارك أعضاء المنظمة في تحديد أنشطة المنظمة خلال فترة زمنية معينة، يشارك أعضاء المنظمة في تحديد ترقية العاملين، يشارك أعضاء المنظمة في تحديد تبني برامج جديدة، يتخذ المدير (رئيس مجلس الإدارة) القرارات بدون الرجوع لباقى الموظفين، لاتشجع الإدارة أي فرد لأخذ قرار منفرد في المنظمة وتمثلت الاستجابات في (دائماً، أحياناً، ندرأ، لا) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب في جميع العبارات ماعدا العبارتان السابعة والثامنة كانت عكسية .

11- الابتكار : وتم قياس هذا المتغير عن طريق سؤال مدير المنظمة عن عدد البرامج والأنشطة الجديدة التي قامت بها المنظمة أو شاركت فيها خلال الخمسة سنوات السابقة وجمعها كرقم مطلق.

12- وضوح قواعد العمل : تم قياس هذا المتغير بسؤال المدير عن درجة وضوح قواعد العمل بالمنظمة للعاملين بها من مدير، موظفين، إداريين، عمال، جمهور المستفيدين، وكانت الاستجابات هي (واضحة، إلي حد ما، غير واضحة)، وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية (3، 2، 1) علي الترتيب.

13- متغير رأس المال الاجتماعي

تبنت الدراسة الحالية مفهوم رأس المال الاجتماعي علي أنه متغير متعدد الأبعاد، حيث تم قياسه بمقياس مركب يتكون من أربعة أبعاد رئيسية هي ( البعد البنائي، البعد العلاقتي، البعد الإدراكي أو المعرفي، بعد العلاقات المنظمة بين المنظمات ) وتشمل ثمانية أبعاد فرعية يمكن عرضها علي النحو التالي :

أولاً: البعد البنائي

أ- المعلومات والإتصال

تضمن هذا البعد الفرعي علي خمس بنود هي : علاقة منظمنا قوية مع الرؤساء المباشرين في العمل، نتواصل جميعاً كزملاء العمل عبر العديد من وسائل الإتصال الحديثة، نسعي لتحقيق علاقات قوية مع الزملاء بالإدارات والأقسام الأخرى ذات الصلة بعملنا، يتبادل العاملون بالمنظمة المعلومات عن طيب خاطر المعلومات لصالح عمل المنظمة، يتبادل العاملون بالمنظمة المعلومات عن طيب خاطر المعلومات لصالح عمل المنظمة، أبادر بمخاطبة المسؤولين عند حدوث مشكلة وتمثلت الاستجابات في (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، لا تحدث) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب.

ب- التعاون المؤسسي (العمل الجمعي والتعاون)

تضمن هذا البعد الفرعي علي (5) بنود وهي: بفي زملاء العمل دائماً بوعدهم لبعضهم البعض، نتجنب في علاقاتنا مع بعضنا البعض مايمكن أن يلحق الضرر بمصلحة المنظمة، في جهة عملنا نعمل بطريقة جماعية لحل المشكلات المرتبطة بالعمل، يتسامح كل منا مع الآخر حتي لو اختلفنا في الرأي لضمان سير العمل، خلافتنا معاً لامتنعنا من العمل سوياً لصالح المنظمة وتمثلت الاستجابات في (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، لا تحدث) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب

ثانياً: البعد العلاقتي (الهيكلية):

أ- الثقة في زملاء العمل

تضمن هذا البعد الفرعي علي (5) بنود وهي: لدينا الثقة التامة في بعضنا البعض بأننا كزملاء في العمل سنقدم يد العون لمن يحتاج المساعدة منا، لدينا الثقة في إهتمام الإدارة بحاجاتنا الشخصية في العمل، بمكنا الإعتماد علي زملاء العمل في تسهيل

أداء المهام الوظيفية، يتبع كل منا تعليمات لتقنتنا بهم، لا بد من استخدام اليقظة والحذر في التعامل مع الزملاء وتمثلت الاستجابات في (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، لاتحدث) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب وذلك في الأربع عبارات الأولى، في حين أعطيت العبارة الخامسة الأوزان الرقمية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب.

#### ب- الثقة في الإدارة

**تضمن هذا البعد الفرعي علي (6) بنود وهي :** تسود ثقافة المشاركة بين الزملاء في العمل، يتمتع العاملون بالمنظمة بالحرية اللازمة لإنجاز الأعمال المكلفين بها، ثققتنا كبيرة في المعلومات الواردة من الإدارة العليا في جهة عملنا، بشكل عام في جهة عملي يتم التعامل مع الموظفين بنزاهة واحترام، يتم حل النزاعات بين العاملين بطريقة عادلة، متحققه المنظمة من نجاح يعد نجاح شخصي لجميع العاملين وتمثلت الاستجابات في (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، لاتحدث) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب

#### ثالثاً: البعد الإدراكي (المعرفي)

##### أ- المعايير والقيم المشتركة

**تضمن هذا البعد الفرعي علي (10) بنود وهي:** نتفق أنا وزملائي في العمل علي نفس المفردات والمصطلحات اللغوية الخاصة بالعمل، نشارك أنا وزملاء العمل نفس الطموحات في العمل، نشارك كزملاء عمل في نفس الرؤية لما ينبغي أن تحققه جهة عملنا، أشارك مع زملاء العمل في الرؤية حول كيفية تطوير جهة عملنا، نتفق أنا وزملاء دائماً علي ماهو مهم في العمل، لدي إلمام بالقواعد الفنية والمصطلحات التي يستخدمها زملائي في العمل، لدينا توجه نحو مكافحة الفقر والجهل والمرض في المجتمع، نعمل جميعاً سوياً للارتقاء بالمنظمة نحو خدمة الناس، نتبع أنا وزملائي في العمل نفس الأسلوب والطرق من أجل تحقيق أهداف المنظمة، نسر أنا وزملاء العمل الأحداث والتجارب التنظيمية بطريقة مماثلة وتمثلت الاستجابات في (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، لاتحدث) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب.

##### ب- الإلمام بقواعد المنظمة

**تضمن هذا البعد الفرعي علي (6) بنود وهي:** جميع العاملين لديهم إلمام بالقواعد الفنية الخاصة بالعمل، كل الموظفين بالمنظمة يسبرون عملهم حسب الإجراءات واللوائح، العاملين بالمنظمة يتقاضون الحوافز وفقاً للألحقة الخاصة بالمنظمة، تطبق المنظمة نظام الإثابة والعقاب علي جميع الموظفين، كل موظف في المنظمة يلتزم بالقواعد والقوانين، كل الموظفين داخل المنظمة يعاملون معاملة واحدة وتمثلت الاستجابات في (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، لاتحدث) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب

##### رابعاً : بعد العلاقات التنظيمية

##### أ- الإتصال المنظمي

**تضمن هذا البعد الفرعي علي (8) بنود وهي:** العمل مع المنظمات الأخرى في أنشطة مشتركة يؤدي إلى فقد الكثير من الوقت، إحتكاك المنظمة بالمنظمات الأخرى يخلق العديد من المشاكل، لدي منظمنا علاقات قوية مع المنظمات الإجتماعية الأخرى الموجودة بالقرية، أتواصل مع مديري المنظمات الأخرى بالقرية، خلفاتي مع مديري المنظمات الأخرى بالقرية لا ينعني من التعاون معهم لصالح العمل، أتعاون مع المنظمات الأخرى للإستفادة من مواردهم، أنا كمدير منظمة أطلب المساعدة من المنظمات الأخرى لمساعدتي في حل بعض المشاكل التي لا نستطيع حلها، كثيراً ما يؤدي إشتراك المنظمة مع غيرها من المنظمات الأخرى في أنشطة مشتركة إلى تعثر هذه الأنشطة وتمثلت الاستجابات في (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، لاتحدث) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب وذلك للعبارات رقم (3، 4، 5، 6، 7)، في حين أعطيت العبارات رقم (1، 2، 8) الأوزان الرقمية (1، 2، 3، 4) علي الترتيب.

##### ب- التنسيق المنظمي

**تضمن هذا البعد الفرعي علي (5) بنود هي :** يمكن للمنظمة أن تعمل بكفاءة دون الحاجة لمساعدة أي منظمة أخرى، يؤدي العمل الجماعي المشترك بين المنظمات إلى تكامل الجهود التنموية، كثيراً ما تؤدي المساعدات بين المنظمات إلى تحقيق العمل بصورة أفضل، يجب اشتراك المنظمة مستقبلاً في أنشطة مشتركة مع المنظمات الأخرى، يوجد تنسيق بين منظمنا والمنظمات الأخرى الموجودة بالقرية في كثير من الأحيان وتمثلت الاستجابات في (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، لاتحدث) وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب وذلك في جميع العبارات ماعدا العبارة الأولى كانت عكسية .

#### المتغير التابع

##### فعالية المنظمات الريفية :

تم قياس فعالية المنظمات الاجتماعية الريفية في الدراسة الحالية وفقاً للمدخل الجهازي والذي ترجع جذور مبادئه وافكاره إلي بارسونز Parsons والذي أشار إلي أن هناك أربعة متطلبات أساسية للفعالية المنظمة هي تحقيق الأهداف والتكيف، والتكامل، والصيانة التنظيمية. ولقد استخدمت الدراسة الحالية مقياساً يحتوي علي (56) بنداً لقياس فعالية المنظمات الريفية، وتعكس هذه البنود المتطلبات الأربعة للجهاز الاجتماعي التي حددها بارسونز .

**أ- تحقيق الأهداف :** وهو المتطلب الأول للفعالية المنظمة وقد تحدد في البنود التالية : العمل في مجال محو الأمية، نشر بعض القيم والمبادئ الإيجابية في مجتمع القرية، تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية، تنظيم دورات أو محاضرات أو ندوات توعية في الأنشطة المختلفة في القرية، المحافظة علي نظافة القرية، توعية السباب وتنمية مهارتهم، المساهمة في إقامة المشروعات الإنتاجية والصناعات الحرفية، الحد من تلوث البيئة الريفية، مساعدة الشباب في إقامة بعض المشاريع لزيادة دخولهم، تنفيذ خطة تنمية القرية إقتصادياً وإجتماعياً وعمرانياً، تشجيع المشاركة الشعبية لأهالي القرية، المشاركة في إنشاء مختلف المرافق العامة بالقرية، زيادة فرص التعليم لأهل القرية، تنمية الوعي بدور المرأة في المجتمع، تشجيع مساهمة المرأة ومشاركتها في برامج ومشروعات التنمية والتي كانت فيه الاستجابات هي (دائماً ، أحياناً، نادراً، لا يحدث)، وقد أعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب.

**ب- التكيف :** وهو المتطلب الثاني للفعالية المنظمي التي تحدد في البنود التالية : المال اللازم لسداد أجور العاملين، المال اللازم لشراء أجهزة تحتاجها المنظمة، المال اللازم لصرف حوافز العاملين، المال اللازم للقيام ببعض الأنشطة في المناسبات المختلفة، توفير الموظفين المؤهلين للعمل في المنظمة، توفير العدد الكافي من العمال للمنظمة، الحصول علي معلومات دقيقة عما يحدث في القرية، الحصول علي معلومات دقيقة عن مشروعات التنمية في القرية، الحصول علي معلومات دقيقة عن التطورات القومية المرتبطة بمجال عمل المنظمة والتي كانت فيه الاستجابات هي (صعوبة عالية ، صعوبة متوسطة، صعوبة منخفضة، لاتوجد صعوبة)، وقد أعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب.

**ج- التكامل :** وهو المتطلب الثالث للفعالية المنظمة وذلك من خلال البنود التالية : عملي شيق لدرجة أنني لاتأصابق منه، أستمتع بعملتي أكثر من وقت فراغي، أعرف واجبات وتطبيقي من لائحة المنظمة، أعرف إختصاصاتي ومسؤولياتي كويس جداً، عملي في المنظمة مهم جداً بالنسبة لي، أنا غير راضى عن عملي هنا لكنها وظيفة وخالص، أتطوع لعمل أشياء ليست مطلوب مني القيام بها، أقوم بتوجيه الموظفين الجدد إن لم يطلب مني ذلك، أساعد زملائي في أداء أعمالهم، تطوير مهارات وقدرات العاملين شئ مهم في المنظمة، توفر المنظمة الدورات التدريبية لتنمية مهارات العاملين، ظروف العمل بالمنظمة يتساعد الواحد علي سرعة إنجاز عملة، ظروف العمل بالمنظمة يتخلي الواحد حريص علي كل دقيقة في العمل، ظروف العمل بالمنظمة يتخلي الواحد مايصدق إن وقت العمل ينتهي ويرجع الواحد لبيته، يوجد تقدير لعطائي ودوري داخل المنظمة من العاملين والموظفين بالمنظمة، أشعر بتقدير واحترام من سكان القرية لعطائي ودوري كمدير منظمة، توجد علاقة لمنظمتي مع المنظمات الأخرى بالقرية، توجد علاقة لمنظمتي مع المنظمات المماثلة بالقرية المجاورة، توجد علاقة لمنظمتي راسياً مع المنظمات الأعلى والتي كانت فيه الاستجابات هي (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، لاتحدث)، وقد أعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب لجميع العبارات ماعد العبارتين السادسة والرابعة عشر والتي أعطيت الأوزان الرقمية التالية (1، 2، 3، 4) علي الترتيب.

**د- الصيانة التنظيمية :** وهو المتطلب الرابع للفعالية المنظمة والذي تألف من (11) بند مقسمة إلي سؤلين تم توجيههم للمدير أولهما طلب منه توضيح درجة قوة بعض العلاقات داخل منظمته وكانت بنوده : علاقة المدير بالعاملين داخل المنظمة، علاقة الموظفين بالعمال، علاقة الموظفين ببعضهم، علاقة العمال ببعضهم، علاقة المدير بالأهالي، علاقة الموظفين بالأهالي والتي كانت فيه الاستجابات هي (قوية ،متوسطة، ضعيفة، لاتوجد)، وقد أعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب. بينما السؤال الثاني فكان يهدف للتعرف علي درجة قيام المنظمة ببعض الأعمال وكانت بنوده هي : تؤكد جهة عملي علي التطوير المهني للعاملين بالمنظمة، تتيح جهة عملي فرصاً تدريبية متنوعة لجميع العاملين بالمنظمة، تعزز جهة عملي عمليات التطوير الذاتي للعاملين، تقدر جهة عملي الجهود التي يبذلها العاملون من خلال نظام مكافآت مرن، تهتم الإدارة بمعالجة

ما بين 27 سنة إلى 60 سنة، بمتوسط حسابي قدره 46,10 سنة، وبانحراف معياري قدره 9,10 سنة، وقد تم تقسيم هذا المدى الي ثلاث فئات متميزة ومتدرجة تصاعدياً، ويوضح جدول التوزيع العددي والنسبي لأفراد عينة البحث وفقاً لسن المبحوث ويتبين منه أن حوالي 41 مبحوثاً يمثلون 23,16% من إجمالي المبحوثين يقعون في الفئة العمرية (37 سنة - فأقل)، وأن حوالي 81 مبحوث بنسبة 45,77% يقعون في الفئة العمرية (49 سنة - فأكثر).

النتائج الشخصية بين العاملين ولقد كانت الاستجابات هي (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، لا تقوم) وقد أعطيت الاستجابات الأوزان الرقمية التالية (4، 3، 2، 1) علي الترتيب.

## وصف عينة الدراسة

أوضح الجدول رقم (2) ان النتائج الخاصة بدراسة المدى الفعلي لمتغير سن المدير (رئيس مجلس الإدارة) لأفراد العينة البحثية أن أعمارهم قد تراوحت

## جدول 2. التوزيع العددي والنسبي للخصائص الشخصية المتعلقة برئيس مجلس الإدارة أو مدير المنظمة

الفئة	العدد	%
37 سنة - فأقل	41	23.16
38 سنة - 48 سنة	55	31.07
49 سنة - فأكثر	81	45.77
التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة وفقاً للمؤهل الدراسي :		
ثانوي عام أو فني	45	25.42
فوق متوسط	23	12.99
تعليم عالي	89	50.28
فوق العالي	20	11.30
التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة وفقاً لعدد سنوات الخبرة في مجال العمل :		
خبرة قليلة (3 سنة - 14 سنة)	58	32.77
خبرة متوسطة (15 سنة - 27 سنة)	91	51.41
خبرة كبيرة (28 سنة - 39 سنة)	28	15.82
التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة وفقاً للحصول علي دورات تدريبية :		
لم يحصل علي دورات تدريبية	64	36.16
حصل علي دورات تدريبية	113	63.84
التوزيع العددي والنسبي وفقاً لعمر المنظمة :		
10 سنة - 29 سنة	50	28.25
30 سنة - 50 سنة	96	54.24
51 سنة - 70 سنة	31	17.51
التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة وفقاً للتسهيلات المنظمة :		
منخفضة (15 - 20)	25	14.12
متوسطة (21 - 27)	103	58.19
مرتفعة (28 - 33)	49	27.68
التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة وفقاً لل رسمية :		
رسمية منخفضة (22 - 25)	47	26.55
رسمية متوسطة (26 - 28)	82	46.33
رسمية مرتفعة (29 - 32)	48	27.12
التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة وفقاً للامركزية :		
لامركزية منخفضة (18 - 21)	50	28.25
لامركزية متوسطة (22 - 25)	78	44.07
لامركزية مرتفعة (26 - 28)	49	27.68
التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة وفقاً لوضوح قواعد العمل :		
وضوح قواعد العمل بدرجة منخفضة (9 - 10)	36	20.34
وضوح قواعد العمل بدرجة متوسطة (11 - 12)	91	51.41
وضوح قواعد العمل بدرجة مرتفعة (13 - 14)	50	28.25
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً للإبتكار :		
إبتكارية منخفضة (1 - 2)	101	57.06
إبتكارية متوسطة (3 - 4)	65	36.72
إبتكارية مرتفعة (5 - فأكثر)	11	6.22
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً لعدد العاملين بالمنظمة:		
عمالة منخفضة (3 - 7)	115	64.97
عمالة متوسطة (8 - 13)	38	21.47
عمالة مرتفعة (14 - 19)	24	13.56
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً لحجم الميزانية:		
ميزانية منخفضة (2000 - 21000) جنينياً	85	48.02
ميزانية متوسطة (22000 - 41000) جنينياً	78	44.07
ميزانية مرتفعة (42000 - 60000) جنينياً	14	7.91
الإجمالي	177	100

يقعون في الفئة الخبرة المتوسطة (15 سنة - 27 سنة)، وأن حوالي 28 من المبحوثين بنسبة 15,82% يقعون في فئة الخبرة الكبيرة (28 سنة - 39 سنة). وباستعراض التوزيع العددي والنسبي للمبحوثين وفقاً لحصول أفراد العينة البحثية علي دورات تدريبية بجدول السابق تبين أن 64 مبحوثاً بنسبة 36,16 من إجمالي العينة لم يحصلوا علي دورات تدريبية، وأن 113 مبحوثاً بنسبة 63,84% من المبحوثين قد حصلوا علي دورات تدريبية .

وأوضحت النتائج أن المدى الفعلي لقيم متغير عمر المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة تراوح ما بين 10 سنة إلى 70 سنة، وبمتوسط حسابي مقداره 38,86 سنة، وانحراف معياري 12,76، وقد تم تقسيم هذا المدى الي ثلاث فئات متميزة ومتدرجة تصاعدياً، ويوضح جدول التوزيع العددي والنسبي وفقاً لعمر المنظمة أن حوالي 96 منظمة بنسبة 54,24% يقعون في الفئة (30 سنة - 50 سنة)، وأن حوالي 31 منظمة بنسبة 17,51% يقعون في الفئة (51 سنة - 70 سنة).

وأوضحت النتائج الخاصة بدراسة المؤهل الدراسي للمدير أو رئيس مجلس الإدارة لأفراد عينة البحث أن المدى الفعلي لقيم متغير المؤهل الدراسي قد تراوحت ما بين 1 إلى 4 درجات، وقد تم تقسيم هذا المدى الي أربع فئات متميزة ومتدرجة تصاعدياً وفقاً للمؤهل الدراسي الحاصل عليه المبحوث، ويوضح جدول السابق التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة البحثية وفقاً للمؤهل الدراسي الحاصلين عليه ويتبين منه أن 89 من المبحوثين بنسبة 50,28% ينتمون إلى فئة الحاصلين علي "تعليم عالي" ونحو 20 من المبحوثين بنسبة 11,30% في فئة الحاصلون علي "تعليم فوق العالي" .

وأوضحت النتائج الخاصة بدراسة عدد سنوات الخبرة في مجال العمل لأفراد عينة البحث أن المدى الفعلي لقيم متغير عدد سنوات الخبرة في مجال العمل قد تراوحت بين 3 سنوات إلى 39 سنة، بمتوسط حسابي 17,35 سنة وانحراف معياري قدره 8,64، وقد تم تقسيم هذا المدى الي ثلاث فئات متميزة ومتدرجة تصاعدياً، ويوضح الجدول السابق التوزيع العددي والنسبي لأفراد العينة البحثية وفقاً لعدد سنوات الخبرة في مجال العمل. ويتبين منه أن 91 مبحوثاً بنسبة 51,41%

ويتراوح المدى الفعلي لقيم البعد الفرعي التعاون المؤسسي لعينة البحث بين 10 إلى 18 درجة بمتوسط حسابي 14,55 درجة وانحراف معياري قدره 2,34، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 39 منظمة بنسبة 22,03% من إجمالي العينة يقعون في الفئة المنخفضة، بينما يقع حوالي 80 منظمة بنسبة 45,20% في الفئة المرتفعة.

وتم تحويل درجات البعدين الفرعيين ( المعلومات والاتصال، التعاون المؤسسي) إلى درجات معيارية ثم تم جمع الدرجات المعيارية للحصول على متغير البعد البنائي، ويتراوح المدى الفعلي لقيم البعد البنائي لعينة البحث بين 58,32 إلى 128,30 درجة بمتوسط حسابي 50 درجة وانحراف معياري قدره 10، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 22 منظمة بنسبة 12,43% من إجمالي العينة يقعون في الفئة المنخفضة، بينما حوالي 83 منظمة بنسبة 46,89% يقعون في الفئة المتوسطة، ولقد بلغت قيمة معامل الثبات لهذا المتغير نحو 0,684.

ويتراوح المدى الفعلي لقيم البعد الفرعي الثقة في زملاء العمل لعينة البحث بين 11 إلى 18 درجة بمتوسط حسابي 14,67 درجة وانحراف معياري قدره 2,05، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 83 منظمة بنسبة 46,89% يقعون في الفئة المتوسطة، بينما يقع حوالي 39 منظمة بنسبة 22,03% في الفئة المرتفعة.

ويتراوح المدى الفعلي لقيم البعد الفرعي الثقة في الإدارة لعينة البحث بين 12 إلى 20 درجة بمتوسط حسابي 16,44 درجة وانحراف معياري قدره 2,25، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 36 منظمة بنسبة 20,34% من إجمالي العينة يقعون في فئة الثقة المنخفضة، بينما حوالي 77 منظمة بنسبة 43,50% يقعون في فئة الثقة المتوسطة.

حيث تم تحويل درجات البعدين الفرعيين ( الثقة في زملاء العمل، الثقة في الإدارة) إلى درجات معيارية ثم جمع الدرجات المعيارية للحصول على متغير البعد العلاقتي، ويتراوح المدى الفعلي لقيم البعد العلاقتي لعينة البحث بين 62,28 إلى 132,11 درجة بمتوسط حسابي 50 درجة وانحراف معياري قدره 10، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 30 منظمة بنسبة 16,95% من إجمالي العينة يقعون في الفئة المنخفضة، بينما حوالي 96 منظمة بنسبة 54,24% يقعون في الفئة المتوسطة، ولقد بلغت قيمة معامل الثبات لهذا المتغير نحو 0,663، ويتراوح المدى الفعلي لقيم البعد الفرعي المعايير والقيم المشتركة لعينة البحث بين 15 إلى 25 درجة بمتوسط حسابي 20,29 درجة وانحراف معياري قدره 2,87، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 52 منظمة بنسبة 29,38% من إجمالي العينة يقعون في الفئة المنخفضة، بينما حوالي 79 منظمة بنسبة 44,63% يقعون في الفئة المتوسطة 0

ويتراوح المدى الفعلي لقيم البعد الفرعي الإمام بقواعد المنظمة لعينة البحث بين 9 إلى 17 درجة بمتوسط حسابي 12,85 درجة وانحراف معياري قدره 2,25، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 55 منظمة بنسبة 31,07% تقع في فئة الإمام المنخفض بقواعد المنظمة، بينما حوالي 76 منظمة بنسبة 42,94% تقع في فئة الإمام المتوسط بقواعد المنظمة، بينما يقع في فئة الإمام المرتفع بقواعد المنظمة حوالي 46 منظمة بنسبة 25,99%

حيث تم تحويل درجات البعدين الفرعيين ( المعايير والقيم المشتركة، الإمام بقواعد المنظمة) إلى درجات معيارية ثم جمع الدرجات المعيارية للحصول على متغير البعد الإدراكي (المعرفي)، ويتراوح المدى الفعلي لقيم البعد الإدراكي لعينة البحث بين 64,41 إلى 134,85 درجة بمتوسط حسابي 50 درجة وانحراف معياري قدره 10، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 105 منظمة بنسبة 59,32% يقعون في الفئة المتوسطة، بينما يقع حوالي 39 منظمة بنسبة 25,42% في الفئة المرتفعة، ولقد بلغت قيمة معامل الثبات لهذا المتغير نحو 0,666

يتراوح المدى الفعلي لقيم البعد الفرعي الإتصال المنظمي لعينة البحث بين 11 إلى 21 درجة بمتوسط حسابي 16,57 درجة وانحراف معياري قدره 2,74، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 92 منظمة بنسبة 51,98% يقعون في فئة الإتصال المنظمي المتوسط، بينما يقع حوالي 44 منظمة بنسبة 24,86% في فئة الإتصال المنظمي المرتفع.

ويتراوح المدى الفعلي لقيم البعد الفرعي التنسيق المنظمي لعينة البحث بين 9 إلى 17 درجة بمتوسط حسابي 13,33 درجة وانحراف معياري قدره 2,28، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 79 منظمة بنسبة 44,63% يقعون في فئة التنسيق المنظمي المتوسط، بينما يقع حوالي 58 منظمة بنسبة 32,77% في فئة التنسيق المنظمي المرتفع.

وأوضحت النتائج الخاصة بدراسة التسهيلات المنظمة لدي المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة أن المدى الفعلي لقيم متغير التسهيلات المنظمة قد تراوحت بين 15 إلى 33 درجة، بمتوسط حسابي 24,82 درجة وانحراف معياري قدره 3,87، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، ويوضح الجدول السابق التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً للتسهيلات المنظمة. والذي تبين منه أن 103 منظمة بنسبة 58,19% يقعون في فئة التسهيلات المنظمة المتوسطة، وأن حوالي 49 منظمة بنسبة 27,68% يقعون في فئة التسهيلات المنظمة المرتفعة

وأوضحت النتائج الخاصة بدراسة مستوي الرسمية لدي المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة أن المدى الفعلي لقيم متغير الرسمية قد تراوحت بين 22 إلى 32 درجات، بمتوسط حسابي 26,88 درجة وانحراف معياري قدره 2,67، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، ويوضح الجدول السابق التوزيع العددي والنسبي للمنظمات المدروسة وفقاً للرسمية ويتبين منه أن 47 منظمة يمثلون 26,55% من إجمالي العينة يقعون في فئة الرسمية المنخفضة، وأن حوالي 82 منظمة بنسبة 46,33% يقعون في فئة الرسمية المتوسطة.

وأوضحت النتائج الخاصة بدراسة مستوي اللامركزية لدي المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة أن المدى الفعلي لقيم متغير اللامركزية قد تراوحت بين 18 إلى 28 درجات، بمتوسط حسابي 23,32 درجة وانحراف معياري قدره 2,45، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، ويوضح الجدول السابق التوزيع العددي والنسبي للمنظمات المدروسة وفقاً للامركزية ويتبين منه أن 78 منظمة بنسبة 44,07% يقعون في فئة اللامركزية المتوسطة، وأن حوالي 49 منظمة بنسبة 27,68% يقعون في فئة اللامركزية المرتفعة.

وأوضحت النتائج الخاصة بدراسة متغير وضوح قواعد العمل لدي المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة أن المدى الفعلي لقيم متغير وضوح قواعد العمل قد تراوحت بين 9 إلى 14 درجات، بمتوسط حسابي 11,56 درجة وانحراف معياري قدره 1,47، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، ويوضح الجدول السابق التوزيع العددي والنسبي للمنظمات الاجتماعية المدروسة وفقاً لوضوح قواعد العمل. ويتبين منه أن 91 منظمة بنسبة 51,41% يقعون في الفئة المتوسطة من وضوح قواعد العمل بالمنظمة، وأن حوالي 50 منظمة بنسبة 28,25% يقعون في الفئة المرتفعة من وضوح قواعد العمل.

وأوضحت النتائج الخاصة بدراسة متغير الابتكار لدي المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة أن المدى الفعلي لقيم متغير الابتكار قد تراوحت بين 1 إلى 5 درجات، بمتوسط حسابي 2,39 درجة وانحراف معياري قدره 1,14، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، ويوضح الجدول السابق التوزيع العددي والنسبي للمنظمات الاجتماعية المدروسة وفقاً لمستوي الابتكار. ويتبين منه أن حوالي 101 منظمة يمثلون 57,06% من إجمالي العينة يتسمون بالابتكارية المنخفضة، بينما تقع 65 منظمة بنسبة 36,72% يقعون في فئة الابتكارية المتوسطة.

وأوضحت النتائج الخاصة بدراسة متغير عدد العاملين لدي المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة أن المدى الفعلي لقيم متغير عدد العاملين قد تراوحت بين 3 إلى 19 عامل، بمتوسط حسابي 7,47 درجة وانحراف معياري قدره 4,25، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، ويوضح الجدول السابق التوزيع العددي والنسبي للمنظمات الاجتماعية المدروسة وفقاً لعدد العاملين بالمنظمة. ويتبين منه أن حوالي 115 منظمة يمثلون 64,97% من إجمالي العينة يتسمون بانخفاض العمالة، وأن حوالي 24 بنسبة 13,56% يقعون في فئة العمالة المرتفعة 0

وأوضحت النتائج الخاصة بدراسة متغير حجم الميزانية لدي المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة أن المدى الفعلي لقيم متغير حجم الميزانية قد تراوحت بين 2000 إلى 60000 جنيهها، بمتوسط حسابي 22646,893 جنيه وانحراف معياري قدره 11687,985 وقد تم تقسيم هذا المدى إلى أربعة فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، ويوضح الجدول السابق التوزيع العددي والنسبي للمنظمات الاجتماعية المدروسة وفقاً لحجم الميزانية للمنظمة. ويتبين منه أن حوالي 85 منظمة يمثلون 44,07% من إجمالي العينة يتسمون بانخفاض حجم الميزانية، وأن حوالي 14 منظمة بنسبة 7,91% يقعون في فئة الميزانية المرتفعة.

#### نتائج الدراسة

يتضح من الجدول رقم (3) أن يتراوح المدى الفعلي لقيم البعد الفرعي المعلومات والإتصال لعينة البحث بين 9 إلى 18 درجة بمتوسط حسابي 14,59 درجة وانحراف معياري قدره 2,51، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، والذي تبين منه أن حوالي 29 منظمة يمثلون 16,38% من إجمالي العينة يقعون في الفئة المنخفضة، بينما يقع في الفئة المرتفعة حوالي 79 منظمة يمثلون 44,63% من إجمالي العينة.



## جدول 3. التوزيع العددي والنسبي لأبعاد رأس المال الاجتماعي

البعد البنائي		
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً للبعد الفرعي للمعلومات والإتصال :		
الأبعاد	العدد	%
معلومات وإتصال منخفض (9-11)	29	16.38
معلومات وإتصال متوسط (12-15)	69	38.98
معلومات وإتصال مرتفع (16-18)	79	44.63
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً للبعد الفرعي التعاون المؤسسي :		
تعاون مؤسسي منخفض (10-12)	39	22.03
تعاون مؤسسي متوسط (13-15)	58	32.77
تعاون مؤسسي مرتفع (16-18)	80	45.20
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً لتوصيف البعد العلاقتي :		
منخفض (31-58, 64-81)	22	12.43
متوسط (65-81, 98-104)	83	46.89
مرتفع (99-104, 32-128)	72	40.68
البعد العلاقتي		
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً لبعد الثقة في زملاء العمل :		
ثقة منخفضة في زملاء العمل (11-13)	55	31.07
ثقة متوسطة في زملاء العمل (14-16)	83	46.89
ثقة مرتفعة في زملاء العمل (17-18)	39	22.03
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً لبعد الثقة في الإدارة :		
ثقة منخفضة في الإدارة (12-14)	36	20.34
ثقة متوسطة في الإدارة (15-17)	77	43.50
ثقة مرتفعة في الإدارة (18-20)	64	36.16
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً لتوصيف البعد العلاقتي :		
منخفض (27-62, 55-85)	30	16.95
متوسط (56-85, 84-108)	96	54.24
مرتفع (85-108, 13-132)	51	28.81
البعد الإدراكي أو المعرفي		
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً للبعد الفرعي المعايير والقيم المشتركة :		
معايير وقيم مشتركة ضعيفة (15-18)	52	29.38
معايير وقيم مشتركة متوسطة (19-22)	79	44.63
معايير وقيم مشتركة عالية (23-فاكثر)	46	25.99
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً للبعد الفرعي الإلمام بقواعد المنظمة:		
الإلمام منخفض بقواعد المنظمة (9-11)	55	31.07
الإلمام متوسط بقواعد المنظمة (12-14)	76	42.94
الإلمام مرتفع بقواعد المنظمة (15-17)	46	25.99
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً لتوصيف البعد الإدراكي أو المعرفي:		
منخفض (40-64, 88-87)	33	18.64
متوسط (89-111, 37-111)	105	59.32
مرتفع (111-134, 38-111)	39	22.03
بعد العلاقات المنظمة		
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً للبعد الفرعي الإتصال المنظمي:		
إتصال منخفض (11-14)	41	23.16
إتصال متوسط (15-18)	92	51.98
إتصال قوي (19-21)	44	24.86
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً للبعد الفرعي التنسيق المنظمي :		
تنسيق منخفض (9-11)	40	22.6
تنسيق متوسط (12-14)	79	44.63
تنسيق عالي (15-17)	58	32.77
التوزيع العددي والنسبي للعينة البحثية وفقاً لتوصيف بعد العلاقات المنظمة :		
علاقات ضعيفة (69-84, 56-84)	29	16.38
علاقات متوسطة (57-84, 44-108)	94	53.11
علاقات قوية (45-108, 32-132)	47	30.51
الإجمالي	177	100

## جدول 4. نتائج معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد رأس المال الاجتماعي والدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي

المحور	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
البعد البنائي	.727	0,000
البعد العلاقتي	.697	0,000
البعد الإدراكي (المعرفي)	.631	0,000
بعد العلاقات المنظمة	.556	0,000

## توصيف رأس المال الاجتماعي :

ت تراوح المدى الفعلي لمتغير رأس المال الاجتماعي بين 250,59 إلى 487,21 درجة، بمتوسط حسابي بلغ مقداره 50 درجة، وانحراف معياري قدره 10 درجات، وينقسم المدى إلى ثلاث فئات متدرجة تصاعدياً، وجدول (5) يتبين أن أكثر من نصف العينة البحثية (51.41%) تقع درجاتهم على متصل متغير رأس المال الاجتماعي موضوع الدراسة في الفئة المتوسطة، بينما وقعت النسبة التالية وقدرها (42,94%) في الفئة المرتفعة، وأن النسبة المتبقية وقدرها (5,65%) في الفئة المنخفضة، ولقد بلغ قيمة معامل الثبات Reliability coefficient لمتغير رأس المال الاجتماعي 0,882.

تم تحويل درجات البعدين الفرعيين (الاتصال المنظمي، التنسيق المنظمي) إلى درجات معيارية ثم جمع الدرجات المعيارية للحصول على متغير بعد العلاقات المنظمة، ويتراوح المدى الفعلي لقيم بعد العلاقات المنظمة لعينة البحث بين 60,69 إلى 132,31 درجة بمتوسط حسابي 50 درجة وانحراف معياري قدره 10، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومتدرجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 94 منظمة بنسبة 53,11% يقعون في فئة العلاقات المنظمة المتوسطة، بينما يقع حوالي 47 منظمة بنسبة 30,51% في فئة العلاقات المنظمة القوية، ولقد بلغت قيمة معامل الثبات لهذا المتغير نحو 0,638 وللتعرف على مدى إتساق درجة كل بعد من أبعاد متغير رأس المال الاجتماعي بدرجة المقياس الكلي، تقترض الدراسة الفرض الأول القائل توجد علاقة ارتباطية بين درجات كل بعد من أبعاد رأس المال الاجتماعي كل على حدة: (1) البعد البنائي، (2) البعد العلاقتي، (3) البعد الإدراكي، (4) بعد العلاقات المنظمة وبين الدرجة الكلية لمتغير رأس المال الاجتماعي وتوضح النتائج بجدول (4) قيم معاملات الارتباط ومعنويتها بين كل بعد من أبعاد متغير رأس المال الاجتماعي والدرجة الكلية له، وذلك بعد تحويل درجات كل بعد فرعي إلى درجات معيارية ثم جمع الدرجات المعيارية للأبعاد الفرعية لكل بعد رئيسي، ثم جمع الأبعاد الرئيسية لتكوين الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي.

**جدول 5. التوزيع العددي والنسبي للعبئة البحثية وفقاً لرصيد رأس المال الاجتماعي لدي المنظمات الاجتماعية الريفية**

متغير رأس المال الاجتماعي	العدد	%
منخفض (250,59-329,46)	10	5,65
متوسط (329,47-408,34)	91	51,41
مرتفع (408,35-487,22)	76	42,94
الإجمالي	177	100

**1- تحديد مستوي الفعالية المنظمة بالمنظمات الاجتماعية الريفية (المتغير التابع): ولتحقيق الهدف الأول تم قياس الفعالية المنظمة في هذه الدراسة بأربعة أبعاد رئيسية وهي**

- 1- بعد تحقيق الأهداف.
- 2- بعد التكيف.
- 3- بعد التكامل.
- 4- بعد الصيانة التنظيمية.

**جدول 6. التوزيع العددي والنسبي وفقاً لمستوي الفعالية المنظمة**

التوزيع العددي والنسبي للعبئة البحثية وفقاً لبعيد تحقيق الأهداف:		
الأبعاد	العدد	النسبة
تحقيق الأهداف بدرجة منخفضة (33-38)	25	14,12
تحقيق الأهداف بدرجة متوسطة (39-44)	99	55,93
تحقيق الأهداف بدرجة عالية (45-50)	53	29,94
التوزيع العددي والنسبي للعبئة البحثية وفقاً لبعيد التكيف:		
تكيف بدرجة منخفضة (16-فأقل)	33	18,64
تكيف بدرجة متوسطة (20-23)	93	52,54
تكيف بدرجة عالية (24-فأكثر)	51	28,81
التوزيع العددي والنسبي للعبئة البحثية وفقاً لبعيد التكامل:		
تكامل بدرجة منخفضة (46-فأقل)	23	12,99
تكامل بدرجة متوسطة (47-55)	94	53,11
تكامل بدرجة عالية (56-فأكثر)	60	33,9
التوزيع العددي والنسبي للعبئة البحثية وفقاً لبعيد الصيانة التنظيمية:		
صيانة تنظيمية منخفضة (64,99-84,65)	39	22,03
صيانة تنظيمية متوسطة (84,66-104,32)	92	51,98
صيانة تنظيمية مرتفعة (104,33-132,99)	46	25,99
الإجمالي	177	100

**تحديد مستوي الفعالية المنظمة:**

تراوح المدى الفعلي لمتغير الفعالية المنظمة بين 151,43 إلى 319,35 درجة، بمتوسط حسابي مقداره 50 درجة، وانحراف معياري قدره 10 درجات، وينقسم المدى إلى ثلاث فئات متدرجة تصاعدياً جدول (8) يبين أن أكثر من نصف المبحوثين (59,89%) تقع درجاتهم على متصل متغير الفعالية المنظمة في الفئة المتوسطة، بينما وقعت النسبة التالية وقدرها (28,25%) في الفئة المرتفعة، وأن النسبة المتبقية وقدرها (11,86%) في الفئة المنخفضة. ولقد بلغ قيمة معامل الثبات Reliability coefficient لهذا المتغير المركب 0,876.

**جدول 8. التوزيع العددي والنسبي للعبئة البحثية وفقاً لمستوي الفعالية المنظمة لدي المنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة**

الفعالية المنظمة	العدد	%
فعالية منظمة منخفضة (151,43-207,4)	21	11,86
فعالية منظمة متوسطة (207,41-263,38)	106	59,89
فعالية منظمة مرتفعة (263,39-319,36)	50	28,25
الإجمالي	177	100

**1- اسهام المتغيرات المستقلة في تفسير التباين في رأس المال الاجتماعي.**

**1- نتائج تحليل الاحتمال بين المتغيرات المستقلة والدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي:**

لاختبار الفرض البحثي الثالث تم صياغة الفرض الإحصائي التالي: "لا تسهم المتغيرات المستقلة التالية: سن المدير أو رئيس مجلس الإدارة، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل، إجمالي عدد العاملين، الحصول على دورات تدريبية، عمر المنظمة، التسهيلات المنظمة، الرسمية، اللامركزية، الابتكار، وضوح قواعد العمل، حجم الميزانية مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير التباين للدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي". والجدول التالي يوضح أهم النتائج التي تم التوصل إليها في هذا الشأن.

**يتضح من نتائج الجدول رقم (9) أن المتغيرات المستقلة: السن، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل، إجمالي عدد العاملين، الحصول على دورات تدريبية، عمر المنظمة، التسهيلات المنظمة، الرسمية، اللامركزية، الابتكار، وضوح قواعد العمل، حجم الميزانية مجتمعة ترتبط برأس المال الاجتماعي بمعامل ارتباط (r) قدره 0,773. وتبلغ قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية النموذج التحليلي 20,286 وهي قيمة معنوية عند المستوي الإحصائي 0,001، كما تشير قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) إلى أن هذه المتغيرات المستقلة الإثني عشر مجتمعة تفسر نحو 59,7% من التباين في الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي، كما تبين من الجدول مايلي:**

ويتراوح المدى الفعلي لقيم بعد التكامل بين 39 إلى 63 درجة بمتوسط حسابي 52 درجة وانحراف معياري قدره 6,03، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 23 منظمة بنسبة 12,99% من إجمالي العينة يقعون في الفئة المنخفضة، بينما حوالي 94 منظمة بنسبة 53,94% يقعون في الفئة المتوسطة.

وتم تحويل درجات البندين الفرعيين ( بند قوة العلاقات، بند قيام المنظمة ببعض الاعمال) إلى درجات معيارية ثم جمع الدرجات المعيارية للحصول على متغير بعد الصيانة التنظيمية، ويتراوح المدى الفعلي لقيم بعد الصيانة التنظيمية بين 64,99 إلى 132,98 درجة بمتوسط حسابي 50 درجة وانحراف معياري قدره 10، وقد تم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متميزة ومرتجة تصاعدياً، وقد تبين منه أن حوالي 39 منظمة بنسبة 22,03% من إجمالي العينة يقعون في فئة الثقة المنخفضة، بينما حوالي 92 منظمة بنسبة 51,98% يقعون في فئة الثقة المتوسطة.

وللتعرف على مدى إنساق درجة كل بعد من أبعاد الفعالية المنظمة بدرجة المقياس الكلي، تفترض الدراسة فرض رقم (2) وجود علاقة ارتباطية بين درجات كل بعد من أبعاد الفعالية المنظمة كل على حده: (1) بعد تحقيق الأهداف، (2) بعد التكيف، (3) بعد التكامل، (4) بعد الصيانة التنظيمية وبين الدرجة الكلية لمتغير الفعالية المنظمة، وتوضح النتائج الواردة بجدول (7) قيم معاملات الارتباط ومعنويتها بين كل بعد من أبعاد الفعالية المنظمة والدرجة الكلية لمقياس الفعالية المنظمة، وذلك بعد تحويل درجات كل بعد من أبعاد الفعالية المنظمة إلى درجات معيارية ثم جمع الدرجات المعيارية لتكوين الدرجة الكلية لمتغير الفعالية المنظمة، وعند استعراض نتائج معاملات الارتباط - هذه - بين كل بعد من أبعاد الفعالية المنظمة والدرجة الكلية للمقياس، تبين أن قيم معاملات الارتباط قد تراوحت بين 0,691 (و) 0,770، وهي قيم دالة إحصائياً عند المستوي الإحصائي 0,001، مما يشير إلى قوة العلاقة بين كل بعد من أبعاد الفعالية المنظمة والدرجة الكلية للمقياس، وتؤكد على صحة الفروض البحثية المقترضة.

**جدول 7. نتائج معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الفعالية المنظمة والدرجة الكلية للفعالية المنظمة**

المحور	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
بعد تحقيق الأهداف	.635	0,000
بعد التكيف	.575	0,000
بعد التكامل	.629	0,000
بعد الصيانة التنظيمية	.719	0,000

مجال العمل، إجمالي عدد العاملين، الحصول على دورات تدريبية، عمر المنظمة، التسهيلات المنظمة، الرسمية، اللامركزية، الابتكار، وضوح قواعد العمل، حجم الميزانية، البعد البنائي، البعد العلاقتي، البعد المعرفي، بعد العلاقات المنظمة، مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير التباين في الدرجة الكلية للفعالية المنظمة" جزئياً فيما يتعلق بالمتغيرات التي ثبت معنويتها.

#### جدول 10. نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والفعالية المنظمة

م	إسم المتغير	معامل الانحدار الجزئي	معامل الانحدار الجزئي المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى المعنوية
1	سن المدير (رئيس مجلس الإدارة)	-0,074	-0,028	392,696	
2	المؤهل الدراسي	1,392	0,058	1,022	308
3	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	0,727	0,263	3,658	0,000
4	إجمالي عدد العاملين	0,496	0,088	1,609	110
5	الحصول على دورات تدريبية	8,413	0,170	2,937	0,004
6	عمر المنظمة	0,030	0,016	304	761
7	التسهيلات المنظمة	0,020	0,021	347	729
8	الرسمية	0,211	0,024	412	681
9	اللامركزية	0,018	0,002	030	976
10	الابتكار	2,398	0,115	2,010	0,046
11	وضوح قواعد العمل	1,366	0,106	1,746	0,083
12	حجم الميزانية	0,000	-0,089	1,403	162
13	البعد البنائي	0,092	0,063	842	401
14	البعد العلاقتي	0,223	0,151	2,267	0,025
15	البعد المعرفي (الإدراكي)	0,523	0,351	5,492	0,000
16	بعد العلاقات المنظمة	0,248	0,179	3,154	0,002

قيمة "ف" = 15,252 \*\*\* معامل الارتباط المتعدد (R) = 0,777

معامل التحديد (R<sup>2</sup>) = 0,604R<sup>2</sup> معامل التحديد المعدل = 0,564R<sup>2</sup>

(\* معنوي عند المستوى الاحتمالي 0,05. (\*\* معنوي عند المستوى الاحتمالي 0,01. (\*\*\*) معنوي عند المستوى الاحتمالي 0,001.

#### 1- نتائج تحليل الانحدار بين الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي والدرجة الكلية للفعالية المنظمة:

لاختبار الفرض البحثي الخامس تم صياغة الفرض الإحصائي التالي: "لا يسهم رأس المال الاجتماعي إسهاماً معنوياً عند المستوى الاحتمالي 0,05، على الأقل في تفسير التباين في الفعالية المنظمة". والجدول التالي يوضح أهم النتائج التي تم التوصل إليها في هذا الشأن.

تشير نتائج جدول (11) أن رأس المال الاجتماعي يرتبط بالفعالية المنظمة بمعامل ارتباط بسيط (r) قدره 0,655. وتبلغ قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية النموذج التحليلي 131,788 وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0,001، كما تشير قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) إلى أن متغير رأس المال الاجتماعي يفسر نحو 43% من التباين في الفعالية المنظمة، ويتضح من الجدول أن قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري لهذا المتغير 0,655، وهي قيمة موجبة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0,001.

#### جدول 11. نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة بين رأس المال الاجتماعي والفعالية المنظمة

إسم المتغير	معامل الانحدار الجزئي	معامل الانحدار الجزئي المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى المعنوية
الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي	0,340	0,655	11,480	0,000

قيمة "ف" = 131,788 \*\*\* معامل الارتباط البسيط (R) = 0,655

معامل التحديد (R<sup>2</sup>) = 0,430R<sup>2</sup> معامل التحديد المعدل = 0,426R<sup>2</sup>

(\* معنوي عند المستوى الاحتمالي 0,05. (\*\* معنوي عند المستوى الاحتمالي 0,01. (\*\*\*) معنوي عند المستوى الاحتمالي 0,001.

وبناءً على تلك النتائج فإنه يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بيانه وقبول الفرض البحثي البديل الخامس والقاتل "يسهم رأس المال الاجتماعي إسهاماً معنوياً في تفسير التباين في الفعالية المنظمة".

#### توصيات الدراسة:

- 1- ضرورة منح المزيد من الاهتمام بتجسيد أبعاد رأس المال الاجتماعي داخل المنظمة من خلال الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية وتعزيز مستوى الثقة والقيام بجميع الوظائف بشكل جماعي مما يساعدها على تحقيق جميع أهدافها بكل كفاءة وفاعلية.
- 2- توصي الدراسة بزيادة التعاون والتنسيق المنظمي بين المنظمات الاجتماعية الريفية والقضاء على تعارض الأهداف وتوحيد الجهود والتعاون وذلك من خلال إقامة ندوات ثقافية ودورات تدريبية وورش عمل بين المنظمات الاجتماعية الريفية لتبادل المعلومات والخبرات ووضع خطط عمل مشتركة في المجال الثقافي والصحي والرياضي والتعليمي والتنموي والذي من شأنه

وجود علاقة إندحارية موجبة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0,001، بين رأس المال الاجتماعي وكل من المتغيرات التالية: المؤهل الدراسي، الحصول على دورات تدريبية، الرسمية، الابتكار، وضوح قواعد العمل، حجم الميزانية، وقد بلغت قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري (0,199، 0,263، 0,184، 0,199، 0,274، 0,220) على الترتيب، وجود علاقة إندحارية موجبة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0,05، بين رأس المال الاجتماعي ومتغير: عدد سنوات الخبرة في مجال العمل، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري (0,166).

وبناءً على تلك النتائج فإنه يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بيانه وقبول الفرض البحثي الثالث والقاتل: "تسهم المتغيرات المستقلة التالية: سن المدير أو رئيس مجلس الإدارة، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل، إجمالي عدد العاملين، الحصول على دورات تدريبية، عمر المنظمة، التسهيلات المنظمة، الرسمية، اللامركزية، الابتكار، وضوح قواعد العمل، حجم الميزانية مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير التباين في الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي" جزئياً فيما يتعلق بالمتغيرات التي ثبت معنويتها.

#### جدول 9. نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي

م	إسم المتغير	معامل الانحدار الجزئي	معامل الانحدار الجزئي المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى المعنوية
1	سن المدير (رئيس مجلس الإدارة)	0,158	0,031	442	659
2	المؤهل الدراسي	9,224	0,199	3,731	0,000
3	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	0,887	0,166	2,409	0,017
4	إجمالي عدد العاملين	0,115	0,011	196	845
5	الحصول على دورات تدريبية	25,096	0,263	4,989	0,000
6	عمر المنظمة	0,185	0,051	994	322
7	التسهيلات المنظمة	0,190	0,102	1,738	0,084
8	الرسمية	3,176	0,184	3,356	0,001
9	اللامركزية	1,518	0,081	1,378	170
10	الابتكار	8,020	0,199	3,654	0,000
11	وضوح قواعد العمل	6,799	0,274	5,095	0,000
12	حجم الميزانية	0,001	0,220	3,669	0,000

قيمة "ف" = 20,286 \*\*\* معامل الارتباط المتعدد (R) = 0,773

معامل التحديد (R<sup>2</sup>) = 0,597 معامل التحديد المعدل = 0,568

(\* معنوي عند المستوى الاحتمالي 0,05. (\*\* معنوي عند المستوى الاحتمالي 0,01. (\*\*\*) معنوي عند المستوى الاحتمالي 0,001.

#### 2- نتائج تحليل الانحدار بين المتغيرات المستقلة والفعالية المنظمة:

لاختبار الفرض البحثي الرابع تم صياغة الفرض الإحصائي التالي: "لا تسهم المتغيرات المستقلة التالية: سن المدير أو رئيس مجلس الإدارة، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل، إجمالي عدد العاملين، الحصول على دورات تدريبية، عمر المنظمة، التسهيلات المنظمة، الرسمية، اللامركزية، الابتكار، وضوح قواعد العمل، حجم الميزانية، البعد البنائي، البعد العلاقتي، البعد المعرفي، بعد العلاقات المنظمة مجتمعة إسهاماً معنوياً عند المستوى الاحتمالي 0,05، على الأقل في تفسير التباين في الدرجة الكلية للفعالية المنظمة". والجدول التالي يوضح أهم النتائج التي تم التوصل إليها في هذا الشأن.

يتضح من نتائج جدول (10) أن المتغيرات المستقلة: السن، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل، إجمالي عدد العاملين، الحصول على دورات تدريبية، عمر المنظمة، التسهيلات المنظمة، الرسمية، اللامركزية، الابتكار، وضوح قواعد العمل، حجم الميزانية، البعد البنائي، البعد العلاقتي، البعد المعرفي، بعد العلاقات المنظمة مجتمعة ترتبط بالفعالية المنظمة بمعامل ارتباط متعدد (R) قدره 0,777. وتبلغ قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية النموذج التحليلي 15,252 وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0,001، كما تشير قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) إلى أن هذه المتغيرات المستقلة الستة عشر مجتمعة تفسر نحو 60,4% من التباين في الفعالية المنظمة، كما تبين من الجدول مابلي: وجود علاقة إندحارية موجبة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0,001، بين الفعالية المنظمة ومتغيري: عدد سنوات الخبرة في مجال العمل، البعد المعرفي (الإدراكي)، وقد بلغت قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري (0,263، 0,351) على الترتيب، وجود علاقة إندحارية موجبة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0,01، بين الفعالية المنظمة ومتغيري الحصول على دورات تدريبية، وبعد العلاقات المنظمة، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري (0,170، 0,179) على الترتيب، وجود علاقة إندحارية موجبة معنوية عند المستوى الاحتمالي 0,05، بين الفعالية المنظمة وكل من المتغيرات التالية: الابتكار، البعد العلاقتي، وقد بلغت قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري (0,115، 0,151) على الترتيب.

وبناءً على تلك النتائج فإنه يمكن رفض الفرض الإحصائي السابق بيانه وقبول الفرض البحثي البديل الرابع والقاتل "تسهم المتغيرات المستقلة التالية: سن المدير أو رئيس مجلس الإدارة، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة في

سويلم، محمد نسيم علي (2016): التوأمان الكفاءة والفعالية، طبعة 2016، دار جونا للنشر، القاهرة.

عبد الحميد، إنجي محمد (2009): دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي "دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر"، سلسلة أبحاث ودراسات، العدد الأول، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة.

عبد الرحمن، طارق عطية (2018): نموذج بنائي لدور رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز فعالية الأجهزة الحكومية السعودية، مركز البحوث والدراسات، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.

عكرش، أيمن أحمد محمد حسين (2002): المنظمات الاجتماعية الريفية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق.

عقر، إمي محمد سعد الدين محمد (2023)، علاقة رأس المال الاجتماعي وتحسين نوعية وحيوة المرأة بالمناطق العشوائية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد 61، الجزء الأول

فياض، حسام الدين (2019)، رأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز الصمود المجتمعي وقت الأزمات، www.makalcloud.com .

محمد، أشرف السعيد أحمد (2012): رأس المال الاجتماعي التنظيمي بالأقسام الأكاديمية التربوية، دراسة تحليلية، مجلة مستقبل التربية العربية، مجلد 19، عدد (80)

محمد، محمود طه سليمان (2020): قيم رأس المال الاجتماعي كمتغير لتحقيق الأمن الاجتماعي في المجتمعات العمرانية الجديدة، رسالة ماجستير، قسم التخطيط الاجتماعي، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط.

Claridge, T., (2004). Social Capital and Natural Resource Management: An important role for social capital? *Unpublished Thesis, University of Queensland, Brisbane, Australia.*

<https://ar.wikipedia.org>

<https://www.business4lions.com>

Suzanne Nazal (2018), "5 ways civil society organisations can help advance the SDGs", *Eco-Business*, Retrieved 7/7/2021. Edited.

النهوض بكافة جوانب المجتمع الريفي وإزالة الحدود والصراعات بين المنظمات الاجتماعية الريفية، وسيادة روح التعاون والثقة.

3- توصي الدراسة بعمل دورات تدريبية دائمة للعاملين بالمنظمات الاجتماعية الريفية في مجال عمل المنظمة والمستجدات الخاصة به والتي من شأنها رفع كفاءة العاملين وتحسين جودة الخدمة المقدمة للمجتمع المحلي.

4- توصي الدراسة بتعديل القوانين المعوقة لسير العمل المنظمي والتي تعمل علي عرقلة المنظمة في تحقيق أهدافها وأدائها الفعال.

5- توصي الدراسة بتوفير الدعم المالي وزيادة حجم الميزانية السنوية للمنظمات الاجتماعية الريفية الرسمية وتسهيل إجراءات الحصول علي المنح والاعانات الموجهة للمنظمات الاجتماعية الريفية الأهلية حتى تستطيع تحقيق الأهداف المنشودة التي أنشئت من أجلها.

## المراجع

أحمد، محمد عبد الرحمن حسن (2016): قيم رأس المال الاجتماعي وتطوير خدمات الرعاية الاجتماعية بالمجتمعات العمرانية الجديدة، دراسة مطبقة علي مدينة أسيوط الجديدة، مجلة الخدمة الاجتماعية، قسم التخطيط الاجتماعي، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط .

الإمام، محمد السيد (2017): مقدمة في علم الاجتماع الريفي، الطبعة الرابعة، المكتبة المصرية للنشر، المنصورة.

بروقي، وسيلة، وإسماعيل مهبوبى (2018): العمل التطوعي الإلكتروني آلية لتدعيم قيم الرأسمال الاجتماعي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 7، عدد (28) .

حجازي، مها محمد محمد (2023)، دور رأس المال الاجتماعي في تحسين فعالية المنظمات الاجتماعية الريفية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة المنصورة

حران، العربي، والتونسي، فائزة (2018): رأس المال الاجتماعي ودوره في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الديموقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، عدد (7).

خميس، هاني(2008): رأس المال الاجتماعي، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والإستراتيجية، القاهرة.

رشوان، حسين عبد الحميد أحمد (2007): البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، دار مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.

## Social Capital and its Relationship to the Effectiveness of Social Organizations“A Field Study of some Organizations in Kafr El-Sheikh Governorate”

El-shal, A. M. I. A.<sup>1</sup> and Maha M. M. Hegazy<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Agric. Extension and Rural Sociology dept. , Fac. Of Agric., Mans. Univ.

<sup>2</sup> Agricultural Extension and Rural Development Research Institute

### ABSTRACT

The study aimed to determine the level of social capital in the studied rural social organizations, to determine the level of effectiveness of the studied rural social organizations, to identify the contribution of each of the independent variables studied in explaining the variation in social capital, to identify the contribution of each of the independent variables studied in the explanation of the variation in Organizational effectiveness, identifying the nature of the relationship between social capital and the effectiveness of social organizations. The centers of Kafr El-Sheikh and Fuwa were chosen to conduct this study, and a systematic random sample was drawn from the records in which social organizations are registered in the information center in Kafr El-Sheikh Governorate in the study centers of Kafr El-Sheikh and Fowa. Complete the study data through the questionnaire in the personal interview. The study found the following results: 1- The results showed that the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) for the twelve independent variables studied together explains about 59.7% of the variation in the total degree of social capital. 2- The results showed that the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) for the sixteen independent variables studied together explains about 60.4% of the variation in organizational effectiveness. 3- The results showed that social capital is associated with organizational effectiveness with a correlation coefficient of 0.655. The value of "q" calculated to test the significance of the analytical model is 131.788, which is a significant value at the probabilistic level of .001. The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) indicates that the social capital variable explains about 43% of the variance in organizational effectiveness.