رأس المال الاجتماعي وأثره على زيادة فاعلية أداء المنظمات الحديثة

أ.سالم مكرودي
جامعة الجزائر3

ملخص:

تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تلك العلاقة التي تربط كل من رأس المال الاجتماعي وفاعلية المنظ خلال الدور الوسيط الذي يمكن أن يلعبه كل من التسهيلات والمساعدات الشخصية و الإخلاص في العمل با إحدى الأهداف التي تسعى المنظمة الحديثة تحقيقها من خلال تبني العمل بأبعاد رأس المال الاجتماعي والمتمثل في الإدراكي ولعلائقي والهيكلي. وقد شملت الدراسة عينة تتكون من 60 عاملا لمختلف الكليات التابعة لجامعة مختارون بطريق عشوائية. وقد استعنا بالاستمارة بغية الوصول إلى تحقيق أهداف البحث وذلك بصياغة مجمو الفرضيات والتي تختبر تلك العلاقة، عن طريق استخدام أدوات إحصائية المناسبة. وفي الأخير تم التوصل إلى استنباط الدراسة والتي على أثرها صيغت مجموع من التوصيات التي يمكن للمنظمة المبحوثة الاستفادة منها.

Abstract:

The purpose of the study is to shed light on the relationship between the social capital and the organization's effectiveness through the role pl by the mediator by providing facilities, personal assistance, and dedicatio work. These criteria are among the goals which the modern organizatic trying to achieve through adopting labor dimensions of social capital base cognitive, relational, and structural perspectives. The sample of the s consisted of 60 workers of the various colleges of the University of Jijel; were selected randomly. In order to reach the goals of the present resea we used a questionnaire and we formulated a set of hypotheses to test relationship basically through appropriate statistical tools.

تمهيد:

تسعى المنظمات الحديثة جاهدة للبحث على أهم السبل التي من شانها تحسن من طرق الأداء المتبعة من طرف مواردها البشرية بغية تحقيق أهدافها بأقل التكاليف. وتعد الموارد غير ملموسة أو غير قابلة للقياس التي تمتلكها من بين أهم السبل التي تعتمد عليها لتحقيق ذلك، والمتمثل في الاعتماد على فرق العمل، وتبني المخاطرة والتقليل من الخوف، وفتح قنوات الحوار، وتشجيع التعليم والتدريب بشكل مستمر، وفتح قنوات الحوار والاتصال البناء، وتوطيد أوصل الثقة بين العاملين، وتعزيز العلاقة بين الموردين والزبائن بشكل خاص وبينها وبين بيئتها الخارجية. انطلاقا من دورها الجد مهم في تحقيق نجاح المنظمات وإكسابها ميز تنافسية تتفوق بفضلها عن باقي المنظمات الأخرى. ويعد رأس مال الاجتماعي المدخل شبه وحيد الذي يسمح لها بتحقيق ذلك دون مشقة وعناء، من خلال تحسين ظروف العامل وجعله يشعر بالرضاء الوظيفي مما ينعكس على زيادة نسبة أدائه ورفع ما قابليته للتعلم والذي قد يدفعه إلى اكتساب مهارات جديدة والتي تنعكس في الأخير على زيادة مخرجات المنظمة والرفع من جودة منتجاتها والتخفيف من حدة دوران العمل والغيابات المتكررة.

إشكالية الدراسة

تهم دوائر البحث في الدوائر العلمية الحديثة بشكل لا متناهي بموضع الفاعلية وتحديد أهم المداخل الكفيلة بتحقيقها في منظمات الأعمال لما لها من دور فعال في أستمراريتها والحفاظ على حصتها السوقية بما يضمن زياد أرباحها وتلبية حاجيات المستهلكين، في ظل بيئة غير مستقرة. ومن هذا المنطلق يمكن طرح الإشكال لتالي:

كيف يمكن لقيم رأس المال الاجتماعي أن تحسن من مستوى فاعلية المنظمة؟

فرضيات الدراسة: وللإجابة على الإشكالية الرئيسة نستعين بالفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتغير في الخصائص الشخصية

الفرضية الرئيسية الثانية: يرتبط أبعاد رأس المال الاجتماعي معنويا بفاعلية المنظمة.

الفرضية الرئيسية الثالثة: ترتبط أبعاد رأس المال الاجتماعي معنويا بالإخلاص في العمل.

الفرضية الرئيسة الرابعة: يرتبط الإخلاص في العمل معنويا بفاعلية المنظمة.

حدود الدراسة: شملت الدراسة اخذ عينة من موظفي جامعة جيجل بصفة عشوائية وذلك خلال الموسم الجامعي 2015 و 2016.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف والمتمثلة في تعريف رأس المال الاجتماعي وتوضح أهميته بالنسبة للمنظمات الحديثة كما يسمح لنا بالتعريف فاعلية المنظمة واهم المداخل التي تسمح المنظمة بتحقيقها. وفي الأخير توضيح اثر تبني المنظمة لقيم رأس المال الاجتماعي على فاعليتها.

منهج البحث وخطته: إن الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي طالما انه يرتكز على استطلاع الآراء، وهذا المنهج يتميز بنظرة شمولية طالما أن وصف الحالة سيقترن بتحليلها. وفي الأخير يتم استخلاص النتائج والمؤشرات الأساسية. أما المنهج الوصفي فقد استخدم في جمع البيانات والمعلومات للازمة لمتطلبات التحليل فتوخينا منه تحديد النتائج والوقوف على ابرز المؤشرات لإثبات أو نفي فرضيات الدراسة والتي تتوج في الأخير الإجابة على إشكالية الدراسة.

أولا: رأس المال الاجتماعي

نظرا للدور الفعال الذي يلعبه رأس المال الاجتماعي في المنظمات الحديثة من خلال تلك العلاقات التي ينميها داخلها ومن خلال الثقة التي يجسدها فيما بينهم بغية التخفيف من حدت الصراعات وتدعيم مستوى الرضا لديهم فما هو رأس المال الاجتماعي وما هي أهميته مقارنة بالأنواع الأخرى لرأس لمال.

1.1: نشأة المفهوم وتطور ظهوره

أن أول من تطرق إلى مصطلح رأس المال الاجتماعي بشكل غير مباشر يقال هو توفل في كتابه الديمقراطية في الولايات المتحدة الأمريكية في القرن 19م. وذلك بدراسته لتأثير الديمقراطية على الترابط الاجتماعي ونزعة المواطنين اتجاه الخدمات العامة. إلا أن هناك من يعتبر ظهور هذا المصطلح يعود إلى كتابات هاتفان في وائل القرن 20م وبالتحديد لسنة 1916م والتي اهتمت بدراسة رأس المال الاجتماعي وعلاقته ببعض الممارسات الاجتماعية بعينها كالثقة والتواصل الاجتماعي...الخ. ليختفي المصطلح شبه كليتا عن الدراسات الأكاديمية ليعود للظهور في أوائل الستينات وبالتحديد في الدراسات التي قدمها كل من جان كالوب ولورى جيرمين ولكن بصفة مختشمة[i].

إلى أن شهد المصطلح انتعاشا مزدهر في أوائل السبعينات بفضل المجهودات التي بذلها العالم الفرنسي في علم الاجتماع بيير بوردو حيث قدم له تعريف وبين أهم أسسه ولكن تلك الدراسة لهذا المفهوم كانت من ناحية علم الاجتماع. ليأتي العالمان جيمس كلمان وروبرت بوتنام ويقومان بدراسة المصطلح من الناحية الاقتصادية.

ومن بين أهم التعاريف التي نسبة له تعريف العالم الفرنسي بيير بوردو والذي عبر عنه بأنه " جميع الموارد والطاقات الكامنة في الشبكات الاجتماعية، والتي تسعى إلى تحقيق منافع جماعية بفعل القيم التي تتحكم في البنى الاجتماعية. تلك القيم التي تتجسد في هياكل وتنظيمات اجتماعية متماسكة تسهل عملية التفاعل الاقتصادي والسياسي وتشكل البنية الأساسية للعلاقات الاقتصادية وتعزيز الثقة المتبادلة، وتحل المشكلات الاجتماعية"(ii).

كما يعرفه كلا من (Bina,Azari & Falatoon) على انه مفهومه يتمحور في عدد من المعايير أو الأبعاد أبرزها الثقة، الأخلاق، الولاء والعلاقات الحميمية التي منشؤها العمل الجماعي، والتي من شانها أن تسهل عملية التناسق والتكامل في تحسين كفاءة الأداء داخل المنظمة وتفشي روح العمل الجماعي لدى كافة أعضاء المنظمة. (iii)

وفي تقرير التنمية البشرية 2003 تم تعريف رأس المال الاجتماعي بأنه "يعبر على النظام المؤسسي والعادات والتقاليد التي توثر على المجتمع بما ينعكس على التفاعلات الاجتماعية والاقتصادية ذات التأثير المباشر على المجال التنموي من جميع جوانبه"(iv). في حين أشار كل من (Cohen & Fields) إلى أن رأس المال الاجتماعي تعبر عن شبكة عمل شاملة تضم بداخلها جماعات وفرق عمل لا يمكن تجزئتها بكل سهولة ويسر، والتي من شانها توفر الجو المناسب وإطار العمل المتناسق لرأس المال البشري الذي يعمل داخل المنظمة.

وعليه يمكن تعريفه على انه مجموعة من القيم التي تكتسبها الفرد من خلال محيطه. والتي يتولد عنها علاقات اجتماعية وتماسك والتنسيق بين أفراد المجموعة، تنعكس في حدود الثقة التي تنشا بينهم. من اجل القيام بأعمال بشكل جماعي من اجل تحقيق أهداف مشتركة.

2.1 : أهمية رأس المال الاجتماعي:

إن الاهتمام برأس المال الاجتماعي في منظمات الأعمال أصبح ضرورة حتمية وملحة تفرضها التقلبات العالية في البيئة الخارجية والداخلية على حدا سواء، كما أن تطور قدرات هذه الأخيرة على تحقيق الانتماء الاجتماعي وخلق درجة عالية من الثقة المتبادلة وتقوية أواصر التعاون، قد تعد من بين أهم الأدوات التي تعتمد عليها البلدان المتماسكة في مواجهة الصراعات العالمية الراهنة والتي لا تؤمن بالحواجز الجغرافية والعرقية والدينية. وينعكس الإدراك الأساسي لأهمية رأس المال الاجتماعي في المنظمات بالالتزام الكبير للعاملين اتجاه أهداف المنظمة ورغبة واستعداد كبير اتجاه المرونة في العمل وتطوير الرموز واللغة والمعايير المشتركة، ومستويات عالية من الثقة والتعاون. كما يساهم رأس المال الاجتماعي مساهمة فاعلة في سهولة الحصول على الخدمات وكذلك مواجهة المشاكل، وتفعيل الجهود المدنية، وتحقيق الترابط الاجتماعي وتقويته، والثقة في النظم الاجتماعية وتفعيل الولاء والانتماء للهوية الثقافية للمجتمع وتحديد إطار الاتجاه التنموي لمختلف أفراد المجتمعات(V). وعموما يمكن إجمال هذه الأهمية لا على سبيل الحصر في النقاط التالية(Vi):

1) تخفيض تكاليف الصفقات في مجال الأعمال انطلاقا من تحقيق مستويات عالية من الثقة وروح التعاون بين منظمات الأعمال.

2) تخفيض معدل دوران العمال والتقليل من نسبة الغيابات غير مبررة وتخفيض تكاليف التدريب.

3) زيادة نسبة التعاون بين العمال في مجال المعرفة مما يساهم في زيادة مخزون رأس المال الفكري لديها.

4) تحقيق التوازن التنظيمي والفهم المشترك للقضايا المشتركة مما يعمل على تحقيق التماسك بين أفراد المنظمة.

3.1 : أنواع رأس المال الاجتماعي:

1.3.1 : رأس المال الاجتماعي البنيوي والمدرك: يمكن لهذين النوعين أن يتراكما على ثلاثة مستويات وهي على النحو التالي: المستوى الجزئي، والمستوى المتوسط، وأخيرا المستوى الكلي وذلك تبعا لأهمية ودرجة تأثير كل مستوى في الحياة العامة للمجتمع. إذ أن المستوى الجزئي يكون تأثيره محدودا نوعا ما ويشتمل على تلك العلاقات التبادلية التي تنشأ داخل الأسرة والأقارب[vii]. أما المستوى المتوسط فيشتمل بدوره المستوى الجزئي مضاف إليه تلك العلاقات التي يعود منشؤها إلى الجمعيات بشتى أنوعها انطلاقا من جمعيات الحي إلى غاية الجمعيات الإقليمية. وفي الأجير المستوى الكلي والذي بدوره يشتمل على المستوى المتوسط مضاف إليه تلك العلاقات التي تنشأ داخل مؤسسات الدولة كالأحزاب وجمعيات المجتمع المدني التي لها صدى على المستوى الإقليمي والدولي [viii].

2.3.1: رأس المال الاجتماعي الداخلي: ويمثل مجموعة الموارد الداخلية التي تعكس خاصية العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة. وبالتالي فهو يتجسد في تلك العلاقات التي تنشا داخل المنظمة وتعمل على إحداث تنسيق متناغم ما بين موظفيها[ix].

3.3.1: رأس المال الخارجي: ويقصد به مجموعة الموارد الكامنة لدى المنظمة والتي يمكن توظيفها في تلك العلاقة التي تربط المنظمة بمحيطها الخارجي، خاصة تلك العلاقات التي تربطها بالمؤسسات الاقتصادية.

4.3.1: وهناك من يقسمه تبعا لإبعاده وذلك وفقا لما يلي: **البعد الإدراكي:** ويشير إلى الأسلوب العام للعلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل المنظمة. والتي تتضح جليا في علاقات العمل ومدى تنظيمها وتنسيقها من

منطلق أن لكل عامل وجهات نظر وتصورات وأهداف تختلف عن بقية العمال. لذا فان البعد الإدراكي بدوره ينقسم إلي قسمين : الأول يتمثل في الرؤية المشتركة والتي تعني التوحيد في الأهداف والرؤى ؛ والقسم الثاني فيشمل اللغة المشتركة والتي تتجسد في المصطلحات المهنية التي يستخدمها الجماعة في الاتصال فيما بينهم ويطلق عليها القواعد الفنية للاتصال . **أما البعد الهيكلي**: يتجسد في تلك الروابط القوية بين العمال أو فرق العمل داخل المنظمة ؛ من منطقة المشاعر المتبادلة والألفة والتفاعل نتيجة للالتقاء المتكرر ووحدة الأهداف . ويخضع كل ذلك لقوة شبكة العمل. وأخير **البعد العلاقاتي**: ويتجسد هذا الدور في تلك العلاقات الشخصية التي تربط العاملين داخل المنظمة وكافة الأفراد المكونين للمجتمع في بصيفه عامة والزبائن بصيفه خاصة. لذا فهي ترتكز على أسس الثقة التي تسود في المجتمع وعلاقات الصداقة والتعاون والالتزام المشترك[x].

4.1 : قياس رأس المال الاجتماعي

لقياس رأس المال الاجتماعي في مجتمع ما نجد صعوبة كبيرة، وهذا راجع إلى عدم وجود اتفاق محدد لتعريفه. ورغم كل هذا هناك عد محاولات لقياسه واغلبها تعتمد في قياسه على قياس الإبعاد التي يسعى رأس المال الاجتماعي لتحقيقها وذلك من خلال إجراء استفتاء من خلال تحضير استبانه فيها أسئلة تخص المحاور وإبعاد رأس المال الاجتماعي، ويتم توجيهها إلى عينة عشوائية للمجتمع المراد دراسته، ثم يتم تحليلها واستنباط أهم النتائج المتمخضة عنها(xi). وهناك من حاول قياسه انطلاقا من قياس مؤشراته والتي هي على النحو التالي: العلاقات الاجتماعية، الشبكات الاجتماعية بغض النظر عن طبيعتها، العضوية في جمعيات المجتمع المدني، الثقة سواء الشخصية أو اتجاه الإدارة ، المساعدة المتبادلة وأخيرا الروابط(xii).

ثانيا: الفاعلية التنظيمية

تسعى العديد من المنظمات وان لم نقل كلها إلى تحسين مستوى أدائها، من خلال تحقيقها للأهداف التي سطرتها عند صياغة خطتها الإستراتجية.

1: تعريف الفاعلية: يعتبر برنارد أول من حاول أن يقدم تعريف للفعالية التنظيمية، معتمدا في ذلك على عنصر الهدف كمؤشر رئيسي لها، حيث أعتبرها إي نشاط مقترن بمدى النجاح في تحقيق الهدف الذي وجدت من اجله[xiii].

إذ وصفت على أنها النطاق الذي يمكن المنظمة باعتبارها نظام اجتماعي، من الحصول على الموارد اللازمة والوسائل المناسبة من اجل تحقيق أهدافها(xiv).

2.1 : خصائص وأهمية الفعالية التنظيمية:

1.2.1. خصائص الفاعلية: تمتلك الفاعلية العديد من الخصائص تكمن في الاستمرارية على مدى طول حياة المنظمة. كما أنها تمتاز بالشمولية لجميع الأبعاد التي تنطوي عليها المنظمة سواء على الناحية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية...الخ. وأخير التنوع بحيث تستفيد من مخرجاتها جهات عديدة ومتنوعة انطلاقا من العاملين داخلها وصول إلى المجتمع ككل[xv].

2.2.1: أهمية الفاعلية التنظيمية تكمن أهميتها فيما يلي[xvi]:

- تعبر بشكل أساسي عن التنظيم الحركي والمتجدد والذي يسعى إلى تحقيق أهدافه المسطرة، ومن ثم

فالفعالية التنظيمية هي مبرر أساسي لوجود التنظيم، وهو في الأخير معيار للحكم على نجاحه.

- قياس الفعالية يعد بمثابة تقييم الأداء الكلي للمنظمة. لذا تعتمد العديد من المنظمات عليها في التعبير على مدى نجاح الأداء الكلي لها.
- تعتبر بمثابة المؤشر الذي يعبر على مدى نجاحها على جميع الأصعدة. وبشكل متناسق بحيث يمتلك القدرة على وصف وتلخيص الأبعاد المميزة للمنظمة.

3.1: قياس فاعلية المنظمة:

تشير الأدبيات في مجال الإدارة إلى وجود العديد من المداخل والنماذج النظرية لقياس الفاعلية التنظيمية وعناصرها. ومن أهم هذه المداخل ما يلي[xvii] :

1.3.1: مدخل الهدف Gool Model :

يُعَدُّ مدخل الهدف أقدم المداخل التي استخدمت في قياس الفاعلية التنظيمية .. وينطلق أنصار هذا المدخل من الافتراض التالي والذي مفاده إن لكل منظمة غاية نهائية تسعى للوصول إليها.لذا فانه في أخر المطاف يمكن قياس مدى تحقيق ذلك أم لا. وبالتالي الحكم على مدى فاعليتها. ومن بين أهم رواد هذا الاتجاه (Hall,Daft Robbins,) و كل من (Northeraft & Neale) إذ يؤكدن ذلك وبل صراحة أن فاعلية المنظمة تعبر القدرة التي تمتلكها هذه الأخيرة والتي تسمح لها بتحقيق الأهداف المراد الوصول إليها[xviii].

2.3.1.: مدخل الموارد: يركز هذا المدخل على قدرة المؤسسة على الحصول على المصادر النادرة والقيّمة من بيئتها الخارجية واستخدامها لذلك ولقياس فاعلية المؤسسة لابد من تقييم الانسجام الداخلي للمؤسسة وكفاءتها في استخدام مصادرها ونجاح آلية عملها[xix].

3.3.1: مدخل تطور الذات Self – Development ويركز هذا المدخل على قدرة المؤسسة على تطوير ذاتها بذاتها، كمعيار للحكم على مدى فعاليتها، وذلك من خلال التأكيد على المتغيرات الإنسانية والبيئية التي تؤثر في المؤسسة وتتأثر بها

1.4: مؤشرات القياس

اعتمدت البحوث التطبيقية، التي أجريت على العديد من المنظمات ومن بينها الجامعات، عدد من المؤشرات للدلالة على مدى فاعليتها. إذ أن مؤشرات المرونة والتطوير والتماسك والإشراف الديمقراطي والموثوقية والانتقاء والتنوع والتفويض والمساومة والتأكيد على النتائج والتعاون والاتصال والإشراف المحكم كلها مؤشرات اعتمدت للدلالة علة مدى فاعلية المنظمة لكل من Weitzel,et,al.&Mahoney. (xx).

أما Robbins فاعتمد في قياسه للفاعلية على 06 مؤشرات وهي على النحو التالي(xxi): درجة المهارة في تأسيس العلاقات بجميع أنواعها، طبيعة الاتصالات والتفاعل الاجتماعي، اعتماد التقييم على الأطراف الخارجية، السيطرة على البيئة، مستوى الإجماع على الأهداف التنظيمية، وأخيرا مدى إيمان العاملين في المنظمة بالأهداف المراد تقيمها.

أما فيما يخص المنظمات التعليمية بما فيها الجامعات فنجد أن الفاعلية قد عبر عنها بمؤشر الرضاء لدى العاملين فيها وبما تساهم به من أبحاث علمية واختراعات(xxii).

ثالثا: : العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وفعالية المنظمة

توجد هنالك عدة إبعاد يجب أن لا نهملها في الحكم على مدى فعالية المنظمة بمعية الآثار الاقتصادية التي تؤثر بشكل كبيرا ومن بينها الآثار الاجتماعية، آذ يرى G.Bressy " أن نماذج الحياة القيم الأخلاقية والفنية والتيارات الفكرية للمجتمع الذي تقع في المنظمة يؤثران بشكل مباشر في مدى تحقيق نتائجها المسطرة سابق وبالتالي الحكم على مدى فعاليتها"(xxiii). وبالتالي فان دراسة الإطار الثقافي والاجتماعي تساعد على فهم وتفسير المواقف الاجتماعية المختلفة والاتجاهات والأهداف التي يود الأفراد تحقيقها(xxiv).

إذ لا تمثل خسارة المنظمة في انخفاض مبيعاتها فحسب. وإنما المنظمات التي تفتقرا للكفاءة والفاعلية غالبا ما يعزى ذلك إلى افتقارها إلى العناصر التي تولد قيم رأس المال الاجتماعي التنظيمي، الذي لا يمكن تلمس أضارها في المدى القريب وعلى المستوى الفردي للأفراد بقدر ما يظهر ذلك على المدى البعيد، إذ تتدهور سمعة المنظمة وتفقد ثقة الجمهور(xxv).

كما يعبر رأس المال الاجتماعي على تطوير رأس المال الفكري داخل المنظمة. من خلال توفير بيئة ملائمة لتبادل المعارف والخبرات بين فرق العمل داخلها، مما تولد على ذلك من تراكم المعلومات وزيادة رصيدها المعرفي. والتي تترجم في الأخير إلى تحسن في سبل الاستثمار(xxvi).

كما يعمل رأس المال الاجتماعي على تدعيم التعاون بين الأفراد. وخلق توافق بين أسواق العمالة الداخلية والخارجية من خلال تعزيز العلاقات التي تعمل على تطوير فاعلية المنظمة[xxvii].

كما حدد سكولر أربع أسباب تجعل من رأس المال الاجتماعي مهما بالنسبة للمنظمة وأوجزها على النحو التالي[xxviii]:

يؤدي التركيز على العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة إلى تدعيم التماسك بين العمال وجعله من بين أهم الأولويات التي تعمل على القضاء على الخلافات الجانبية.

- يساعد على إحداث التوازن في العلاقات التي تجريها المنظمة سواء الداخلية منها أو الخارجية.
- تساعد على تبني إستراتجية طويلة الأجل في صنع السياسات والاستراتجيات. وتشيع التعاون المفضي إلى زيادة الرصيد الفكري والمعرفي للمنظمة.
- تدعيم الاستقرار الوظيفي والتقليل من نسبة هروب العمالة

وهناك عدة فوائد عملية اضافة إلى ما سبق يمكن للمنظمة تحقيقها من خلال الاستثمار في راس المال الاجتماعي ويمكن اجمالها في النقاط التالية[xxix]:

1) ترسيخ قيم الالتزام الوظيفي.
2) تحقيق ما يسمى بالعمل ذو الاداء العالي.
3) المساهمة في تعزيز العمل الجماعي.

4) تطوير راس المال الفكري

رابعا: الدراسة الميدانية:

وقد شملت الدراسة عينة تتكون من 60 عاملا من مختلف الكليات التابعة لجامعة جيجل مختارون بطريق عشوائية. وقد تم استخدام الاستمارة كأداة لجمع المعلومات من المستجوبين وبما يسمح باختبار الفرضيات باستخدام أدوات إحصائية مناسبة.

.1: صدق وثبات أداة الدراسة:

1.1: معامل ثبات الدراسة: يقصد بثبات(Reliability) المقياس دقته واتساقه فيما يقيسه من معلومات عن سلوك واتجاهات المستقصى، ويمكن التحقق من ثبات واتساق المقياس من خلال تكرار تطبيق المقياس نفسه على نفس المستقصى منهم، وهو ما يعرف بطريقة إعادة الاختبار(Test Retest) .

جدول رقم(01):معاملات الثبات(طريقة ألفا كرونباخ) حسب متغيرات الدراسة

المحور	محتوى المحور	معامل للثبات ألفا كرونباخ
المتغير المستقل	أبعاد رأس المال الاجتماعي	0,651
المتغير الوسيط	الإخلاص في العمل	0,791
المتغير التابع	فاعلية المنظمة	0,891
المتوسط		0,777

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

وبلغ معامل الثبات الكلي (0,777) وهو أكبر من (0.70) مما يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهذا ما طمأننا من تطبيقها على جميع أفراد عينة الدراسة.

2.1: معامل ارتباط محاور الدراسة

جدول رقم(02): معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة جميع محاور الاستبيان(الدرجة الكلية للإستبيان)

		قوة شبكة العمل	تكرار الاتصال	نطاق شبكة العمل	الثقة العاطفية الشخصية	الثقة العاطفية اتجاه الإدارة	الرؤية المشتركة	اللغة المشتركة	الإخلاص في العمل	فاعلية المنظمة
قوة شبكة العمل	معامل الارتباط	1	0,218	0,21	,363**	0,097	0,075	,329*	,266*	,403**
	مستوى الدلالة		0,106	0,12	0,006	0,476	0,583	0,013	0,047	0,002
تكرار الاتصال	معامل الارتباط	0,218	1	0,067	,289*	-0,058	0,047	0,047	0,135	-0,039
	مستوى الدلالة	0,106		0,626	0,03	0,674	0,734	0,733	0,32	0,775
نطاق شبكة العمل	معامل الارتباط	0,21	0,067	1	0,056	-0,165	-0,035	0,021	0,086	0,111

	مستوى الدلالة	0,12	0,626		0,683	0,224	0,8	0,879	0,528	0,415
الثقة العاطفية الشخصية	معامل الارتباط	,363**	,289*	0,056	1	,270*	,552**	,502**	0,231	,416**
	مستوى الدلالة	0,006	0,03	0,683		0,044	0	0	0,087	0,001
الثقة العاطفية اتجاه الإدارة	معامل الارتباط	0,097	-0,058	-0,165	,270*	1	,394**	,376**	0,171	0,083
	مستوى الدلالة	0,476	0,674	0,224	0,044		0,003	0,004	0,207	0,541
الرؤية المشتركة	معامل الارتباط	0,075	0,047	-0,035	,552**	,394**	1	,379**	0,136	,295*
	مستوى الدلالة	0,583	0,734	0,8	0	0,003		0,004	0,318	0,027
اللغة المشتركة	معامل الارتباط	,329*	0,047	0,021	,502**	,376**	,379**	1	,489**	,290*
	مستوى الدلالة	0,013	0,733	0,879	0	0,004	0,004		0	0,03
الإخلاص في العمل	معامل الارتباط	,266*	0,135	0,086	0,231	0,171	0,136	,489**	1	0,084
	مستوى الدلالة	0,047	0,32	0,528	0,087	0,207	0,318	0		0,538
فاعلية المنظمة	معامل الارتباط	,403**	-0,039	0,111	,416**	0,083	,295*	,290*	0,084	1
	مستوى الدلالة	0,002	0,775	0,415	0,001	0,541	0,027	0,03	0,538	

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

توضح نتائج الجدول أن جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم معاملات الارتباط بين محاور الدراسة جاءت معنوية عند مستوى الدلالة 0.01 و0.05، وهذا يؤكد وجود اتساق وتجانس داخلي بين جميع محاور أداة الدراسة، وهو ما يعبر عن الصدق البنائي لها .

2: **عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة**

بعد توزيع استمارات الاستبيان على أفراد عينة الدراسة واسترجاعها، تم تفريغ إجاباتهم حول مختلف العبارات التي تضمنتها، وقد تم تحديد مستوى كل مؤشر من المؤشرات من حيث الارتفاع أو الانخفاض بالاعتماد على ما يلي:

المستوى المنخفض: يمثل الإجابات أبدا ونادرا، حيث تكون قيمة المتوسط الحسابي من 01 إلى 2,60.

المستوى المتوسط: يمثل الإجابات أحيانا، حيث تكون قيمة المتوسط الحسابي من 2,61 إلى 3,40.

المستوى المرتفع: يمثل الإجابات غالبا ودائما، حيث تكون قيمة المتوسط الحسابي من 3,41 إلى 5,00.

وفيما يلي عرض مفصل لمختلف إجابات أفراد عينة الدراسة حسب محاور الاستبيان.

2. 1: قوة الشبكة الاجتماعية ونطاقها

جدول رقم : (03) النسب المئوية لبدائل الفقرات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي وقيمة T ومستوى المعنوية لفقرات محور قوة الشبكة الاجتماعية ونطاقها

	الفقرات	غير موافق شدة %	غير موافق %	محايد%	موافق%	موافق بشدة%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي%	قيمةT	مستوى المعنوية	ترتيب الأهمية
1	الفقرة الأولى	5,4	10,7	14,3	62,5	7,1	3,5536	71,072	27,391	,000	الثاني
2	الفقرة الثانية	0	7,1	1,8	75	16,1	4,0000	80	43,536	,000	الأول
3	الفقرة الثالثة	0	10	28,6	39,3	8,9	3,3036	66,072	24,535	,000	الثالث
جميع الفقـرات	3,619	72,381	31,821								

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا جليا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الجدول ينحصر بين 3,3036 و 4,0000 والوزن النسبي ينحصر بين 66% و 80% والذي بدوره يدل على أن 72,381% من أفراد العينة أدلوا بآرائهم والقيمة الاحتمالية (.Sig) لجميع الفقرات تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرات لها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن المستوى المتوسط والمقدر ب 3,619 % وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

2.2: تكرار الاتصال

جدول رقم : (04) النسب المئوية لبدائل الفقرات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي وقيمة T ومستوى المعنوية لفقرات محور تكرار الاتصال

	الفقرات	غير موافق %بشدة	غير موافق %	%محايد	موافق %	موافق %بشدة	الوسط الحسابي	الوزن %النسبي	قيمة T	مستوى المعنوية	ترتيب الأهمية
1	الفقرة الأولى	2	12	8	28	6	3,4286	68,572	24,221	,000	الثاني
2	الفقرة الثانية	10	17	14	14	1	2,6250	52,5	17,781	,000	الثالث
3	الفقرة الثالثة	0	4	3	31	18	4,1250	82,5	38,089	,000	الأول
الفقـــرات جميع	3,393	67,857	26,697								

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا جليا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الجدول ينحصر بين 2,6250 و4,1250 والوزن النسبي ينحصر بين 52,5 % و 82,5% والذي بدوره يدل على أن ا67,857% من أفراد العينة أدلوا بآرائهم. والقيمة الاحتمالية (.Sig) لجميع الفقرات تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرات لها

دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن المستوى المتوسط والمقدر ب 3,393 وهذا يعني أن هناك شبه موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

3.2: الثقة العاطفية

جدول رقم : (05) النسب المئوية لبدائل الفقرات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي وقيمة T ومستوى المعنوية لفقرات الثقة العاطفية

	الفقرات	غير موافق بشدة%	غير موافق %	محايد%	موافق%	موافق بشدة%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي%	قيمة T	مستوى المعنوية	ترتيب الأهمية
1	الفقرة الأولى	12,5	14,3	16,1	42,9	14,3	3,3214	66,428	19,852	0.000	الثاني
2	الفقرة الثانية	17,9	21,4	30,4	28,6	1,8	2,7500	55	18,440	0.000	السادس
3	الفقرة الثالثة	10,7	19,6	21,4	44,6	3,6	3,1071	62,142	21,011	0.000	الخامس
4	الفقرة الرابعة	3,6	8,9	7,1	66,1	14,3	3,7857	75,714	30,507	0.000	الأول
5	الفقرة الخامسة	7,1	21,4	26,8	35,7	8,9	3,1786	63,572	21,679	0.000	الرابع
6	الفقرة السادسة	7,1	10,7	42,9	32,1	7,1	3,2143	64,286	24,405	0.000	الثالث
الفقرات جميع	3,3928	67,857	25,53033								

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا جليا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الجدول ينحصر بين 2,7500 و 3,7857 والوزن النسبي ينحصر بين 55 % و 75,714% والذي بدوره يدل على أن 67,857 % من أفراد العينة أدلوا بآرائهم. والقيمة الاحتمالية (.Sig) لجميع الفقرات تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرات لها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة والمقدر ب 3,3928 قد زاد عن المستوى المتوسط وهذا يعني أن هناك شبه موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

4.2: الثقة اتجاه الإدارة

جدول رقم :(06) النسب المئوية لبدائل الفقرات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي وقيمة T ومستوى المعنوية

الثقة اتجاه الإدارة لفقرات

	الفقرات	غير موافق بشدة%	غير موافق %	محايد%	موافق%	موافق بشدة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي%	T قيمة	مستوى المعنوية	ترتيب الأهمية
1	الفقرة الاولى	33,9	42,9	14,3	8,9	0	1,9821	39,642	16,049	,000	الخامس

2	الفقرة الثانية	46,4	35,7	8,9	8,9	0	1,8036	36,072	14,323	,000	السادس
3	الفقرة الثالثة	37,5	17,9	16,1	25	3,6	2,3929	47,858	13,599	,000	الرابع
4	الفقرة الرابعة	17,9	17,9	32,1	28,6	3,6	2,8214	56,428	18,426	,000	الثاني
5	الفقرة الخامسة	17,9	25	21,4	26,8	8,9	2,8393	56,786	16,840	,000	الأول
6	الفقرة السادسة	19,6	17,9	30,4	28,6	3,6	2,7857	55,714	17,801	,000	الثالث
الفقـــرات جميع	2,815	56,309	17,689								

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا جليا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الجدول ينحصر بين 1,8036 و2,8393 والوزن النسبي ينحصر بين 55 % و 75,714% والذي بدوره يدل على أن اكبر من نصف أفراد العينة أدلوا بآرائهم. والقيمة الاحتمالية (.Sig) لجميع الفقرات تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرات لها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة والمقدر ب 2,815 وهذا يعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

5,2: الرؤية المشتركة

جدول رقم : (07) النسب المئوية لبدائل الفقرات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي وقيمة T ومستوى المعنوية لفقرات الرؤية المشتركة

	الفقرات	غير موافق بشدة%	غير موافق %	محايد%	موافق %	موافق بشدة%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي%	T قيمة	مستوى لمعنوية	ترتيب الأهمية
1	الفقرة الأولى	7,1	10,7	23,2	57,1	1,8	3,3571	67,142	26,126	0.00	الرابع
2	الفقرة الثانية	5,4	17,9	12,5	53,6	10,7	3,4643	69,286	24,046	0.00	الثاني
3	الفقرة الثالثة	8,9	10,7	14,3	60,7	5,4	3,4286	68,572	24,221	0.00	الثالث
4	الفقرة الرابعة	5,4	7,1	8,9	60,7	17,9	3,7857	75,714	28,220	0.00	الأول
الفقـــرات جميع	3,560	71,191	25,496								

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا جليا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الجدول ينحصر بين 3,3571 و3,7857 والوزن النسبي ينحصر بين 67,142 % و 75,714% والذي بدوره يدل على أن اكبر من نصف أفراد العينة أدلوا بآرائهم. والقيمة الاحتمالية (.Sig) لجميع الفقرات تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه

الفقرات لها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة والمقدر ب 3,560 قد زاد عن المستوى المتوسط وهذا يعني أن هناك شبه موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

6.2: اللغة المشتركة

جدول رقم : (08) النسب المئوية لبدائل الفقرات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي وقيمة T ومستوى المعنوية لفقرات اللغة المشتركة

	الفقرات	غير موافق بشدة%	غير موافق %	محايد%	موافق%	موافق بشدة%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي%	قيمة T	مستوى المعنوية	ترتيب الأهمية
1	الفقرة الأولى	8,9	12,5	21,4	50	7,1	3,3393	66,786	23,066	0.00	الثاني
2	الفقرة الثانية	5,4	7,1	14,3	64,3	8,9	3,6429	72,858	28,924	0.00	الأول
3	الفقرة الثالثة	16,1	16,1	28,6	33,9	5,4	2,9643	59,286	18,880	0.00	الثالث
	جميع الفقـرات	3,316	66,310	23,623							

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا جليا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الجدول ينحصر بين 2,9643 و3,6429 والوزن النسبي ينحصر بين 59,286 % و 72,858% والذي بدوره يدل على أن اكبر من نصف أفراد العينة أدلوا بآرائهم والمقدر نسبتهم ب 66,310% . والقيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع الفقرات تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرات لها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة والمقدر ب 3,316 قد زاد عن المستوى المتوسط وهذا يعني أن هناك شبه موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

7.2: الإخلاص في العمل

جدول رقم : (09) النسب المئوية لبدائل الفقرات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي وقيمة T ومستوى المعنوية لفقرات الإخلاص في العمل

	الفقرات	غير موافق بشدة%	غير موافق %	محايد%	موافق%	موافق بشدة%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي%	T قيمة	مستوى المعنوية	ترتيب الأهمية
1	الفقرة الأولى	1,8	7,1	5,4	55,4	30,4	4,0536	81,072	33,596	0.00	الخامس
2	الفقرة الثانية	1,8	1,8	5,4	51,8	39,3	4,2500	85	40,156	0.00	الثالث
3	الفقرة الثالثة	0	0	7,1	37,5	55,4	4,4821	89,642	53,055	0.00	الثاني
4	الفقرة الرابعة	1,8	3,6	12,5	50	32,1	4,0714	81,428	34,985	0.00	الرابع
5	الفقرة الخامسة	0	0	5,4	35,7	58,9	4,5357	90,714	56,388	0.00	الأول

6	الفقرة السادسة	1,8	14,3	19,6	42,9	21,4	3,6786	73,572	26,757	0.00	السادس
	الفقـرات جميع	4,095	81,905	39,377							

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا جليا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الجدول ينحصر بين 3,6786 و 4,5357 والوزن النسبي ينحصر بين 73,572% و 90,714% والذي بدوره يدل على أن اكبر من ثلاث أرباع أفراد العينة أدلوا بآرائهم والمقدر متوسط نسبتهم ب 81,905% . والقيمة الاحتمالية (.Sig) لجميع الفقرات تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرات لها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة والمقدر ب 4,095 فهم بذلك يعتبرون عن رضاهم الكبير عن جميع العبارات الواردة في هذه الفقرة وذلك من خلال إخلاصهم الكبير في تأدية مهامهم

8.2: فاعلية المنظمة

جدول رقم : (10) النسب المئوية لبدائل الفقرات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي وقيمة T ومستوى المعنوية لفقرات فاعلية المنظمة

	الفقرات	غير موافق بشدة %	غير موافق %	محايد%	موافق%	موافق بشدة%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي %	قيمةT	مستوى المعنوية	ترتيب الأهمية
1	الفقرة الاولى	3,6	1,8	30,4	41,1	23,2	3,7857	75,714	29,884	0.00	الثاني
2	الفقرة الثانية	0	3,6	32,1	48,2	16,1	3,7679	75,358	36,976	0.00	الثالث
3	الفقرة الثالثة	3,6	3,6	37,5	44,6	10,7	3,5536	71,072	30,489	0.00	السابع
4	الفقرة الرابعة	7,1	1,8	30,4	53,6	7,1	3,5179	70,358	28,185	0.00	السادس
5	الفقرة الخامسة	0	5,4	39,3	51,8	3,6	3,5357	70,714	40,114	0.00	الخامس
6	الفقرة السادسة	5,4	12,5	46,4	28,6	7,1	3,1964	63,928	25,384	0.00	التاسع
7	الفقرة السابعة	5,4	16,1	41,1	35,7	1,8	3,1250	62,5	26,109	0.00	العاشر
8	الفقرة الثامنة	1,8	8,9	30,4	57,1	1,8	3,4821	69,642	34,172	0.00	الثامن
9	الفقرة التاسعة	5,4	0	32,1	55,4	7,1	3,5893	71,786	31,673	0.00	الرابع
	الفقرة العاشرة	3,6	1,8	30,4	41,1	23,2	3,7857	75,714	29,884	0.00	الأول
جميع الفقـرات		3,534	70,679	31,287							

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا جليا أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الجدول ينحصر بين 3,1964 و 3,7857 والوزن النسبي ينحصر بين 63,928 % و 75,714% والذي بدوره يدل على أن اكبر من نصف أفراد العينة أدلوا بآرائهم والمقدر متوسط نسبتهم ب 70,679% . والقيمة الاحتمالية (.Sig) لجميع

الفقرات تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرات لها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة والمقدر ب 3,534 قد زاد عن المستوى المتوسط وهذا يعني أن هناك شبه موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

3: نتائج اختبار الفرضيات

1.3: اختبار الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتغير في الخصائص الشخصية

سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال تجزئتها لعدة فرضيات جزئية بناء على الفروع المكونة ها، وذلك باعتماد على نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لايجابيات أفراد عينة الدراسة

1.1.3: الفرضية الفرعية الأولى: H0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في العمر عند مستوى المعنوية 5%

H1 توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في العمر عند مستوى المعنوية 5%

لاختبار هذه الفرضية سيتم استخدام تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم: (11) نتائج تحليل التباين الأحادي(One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في العمر

أبعاد رأس المال الاجتماعي	المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة
البعد الهيكلي	قوة الشبكة الاجتماعية	بين المجموعات	,251	2	,125	,419	,660
		داخل المجموعات	15,844	53	,299		
		المجموع	16,095	55			
	تكرار الاتصال	بين المجموعات	1,424	2	,712	1,443	,245
		داخل المجموعات	26,156	53	,494		
		المجموع	27,579	55			
	نطاق شبكة العمل	بين المجموعات	,166	2	,083	1,988	,147
		داخل المجموعات	2,215	53	,042		
		المجموع	2,381	55			
البعد ألعلائقي	الثقة العاطفية الشخصية	بين المجموعات	1,400	2	,700	1,582	,215
		داخل المجموعات	23,457	53	,443		
		المجموع	24,857	55			
	الثقة في الادارة	بين المجموعات	1,812	2	,906	1,650	,202
		داخل المجموعات	29,108	53	,549		
		المجموع	30,920	55			
البعد الإدراكي	الرؤية المشتركة	بين المجموعات	1,967	2	,984	1,965	,150
		داخل المجموعات	26,528	53	,501		
		المجموع	28,496	55			
	اللغة	بين المجموعات	,254	2	,127	,210	,811

	المشتركة	داخل المجموعات	32,061	53	,605		
		المجموع	32,315	55			
مجموع المحاور		بين المجموعات	,603	2	,301	1,806	,174
		داخل المجموعات	8,848	53	,167		
		المجموع	9,451	55			

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال جدول التباين السابق أن مستوى الدلالة لجميع المحاور يساوي 0,174 وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي نقبل الفرض العدمي H0 أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في العمر عند مستوى المعنوية 5%

2.1.3: الفرضية الفرعية الثانية : H0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في الجنس عند مستوى المعنوية 5%

H1 توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في الجنس عند مستوى المعنوية 5%

لاختبار هذه الفرضية سيتم استخدام تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم(12) نتائج تحليل التباين الأحادي(One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في الجنس

أبعاد رأس المال الاجتماعي	المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة
البعد الهيكلي	قوة الشبكة الاجتماعية	بين المجموعات	,179	1	,179	,606	,440
		داخل المجموعات	15,917	54	,295		
		المجموع	16,095	55			
	تكرار الاتصال	بين المجموعات	,334	1	,334	,661	,420
		داخل المجموعات	27,246	54	,505		
		المجموع	27,579	55			
	نطاق شبكة العمل	بين المجموعات	,203	1	,203	5,038	,029
		داخل المجموعات	2,178	54	,040		
		المجموع	2,381	55			
البعد ألعلائقي	الثقة العاطفية الشخصية	بين المجموعات	,334	1	,334	,734	,395
		داخل المجموعات	24,524	54	,454		
		المجموع	24,857	55			
	الثقة في الإدارة	بين المجموعات	,972	1	,972	1,753	,191
		داخل المجموعات	29,948	54	,555		
		المجموع	30,920	55			
البعد الإدراكي	الرؤية المشتركة	بين المجموعات	1,502	1	1,502	3,004	,089
		داخل المجموعات	26,994	54	,500		
		المجموع	28,496	55			
	اللغة المشتركة	بين المجموعات	,034	1	,034	,056	,814
		داخل المجموعات	32,282	54	,598		
		المجموع	32,315	55			
مجموع المحاور		بين المجموعات	,074	1	,074	,426	,517
		داخل المجموعات	9,377	54	,174		

		المجموع	9,451	55		

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال جدول التباين السابق أن مستوى الدلالة لجميع المحاور يساوي 0,517 وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي نقبل الفرض العدمي H0 أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في الجنس عند مستوى المعنوية 5%

3.1.3: الفرضية الفرعية الثالثة: H0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في المستوى الدراسي عند مستوى المعنوية 5%

H1 توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في المستوى الدراسي عند مستوى المعنوية 5%

لاختبار هذه الفرضية سيتم استخدام تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم: (13) نتائج تحليل التباين الأحادي(One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير المستوى الدراسي

أبعاد رأس المال الاجتماعي	المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة
البعد الهيكلي	قوة الشبكة العمل	بين المجموعات	,671	3	,224	,755	,525
		داخل المجموعات	15,424	52	,297		
		المجموع	16,095	55			
	تكرار الاتصال	بين المجموعات	2,651	3	,884	1,844	,151
		داخل المجموعات	24,928	52	,479		
		المجموع	27,579	55			
	نطاق شبكة العمل	بين المجموعات	,308	3	,103	2,571	,064
		داخل المجموعات	2,073	52	,040		
		المجموع	2,381	55			
البعد ألعلاقي	الثقة العاطفية الشخصية	بين المجموعات	,265	3	,088	,187	,905
		داخل المجموعات	24,592	52	,473		
		المجموع	24,857	55			
	الثقة في الإدارة	بين المجموعات	4,379	3	1,460	2,860	,046
		داخل المجموعات	26,541	52	,510		
		المجموع	30,920	55			
البعد الإدراكي	الرؤية المشتركة	بين المجموعات	,335	3	,112	,206	,892
		داخل المجموعات	28,160	52	,542		
		المجموع	28,496	55			
	اللغة المشتركة	بين المجموعات	1,776	3	,592	1,008	,397
		داخل المجموعات	30,539	52	,587		
		المجموع	32,315	55			
مجموع المحاور		بين المجموعات	,369	3	,123	,704	,554
		داخل المجموعات	9,082	52	,175		
		المجموع	9,451	55			

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال جدول التباين السابق أن مستوى الدلالة لجميع المحاور يساوي 0,554 وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي نقبل الفرض العدمي H0 أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في الجنس عند مستوى المعنوية 5%

4.1.3: الفرضية الفرعية الرابعة: H0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للأقدمية في العمل عند مستوى المعنوية 5%

H1 توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للأقدمية عند مستوى المعنوية 5%

لاختبار هذه الفرضية سيتم استخدام تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في آراء عينة الدراسة والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم: (14) نتائج تحليل التباين الأحادي(One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للأقدمية في العمل

أبعاد رأس المال الاجتماعي	المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	Fقيمة	مستوى الدلالة
البعد الهيكلي	قوة الشبكة الاجتماعية	بين المجموعات	,485	4	0,121	,396	,810
		داخل المجموعات	15,610	51	0,306		
		المجموع	16,095	55			
	تكرار الاتصال	بين المجموعات	3,186	4	,797	1,665	,172
		داخل المجموعات	24,393	51	,478		
		المجموع	27,579	55			
	نطاق شبكة العمل	بين المجموعات	,925	4	,231	8,097	,000
		داخل المجموعات	1,456	51	,029		
		المجموع	2,381	55			
البعد ألعلاقي	الثقة العاطفية الشخصية	بين المجموعات	,935	4	0,234	,498	,737
		داخل المجموعات	23,922	51	0,469		
		المجموع	24,857	55			
	الثقة في الإدارة	بين المجموعات	3,065	4	0,766	1,403	,246
		داخل المجموعات	27,855	51	0,546		
		المجموع	30,920	55			
البعد الإدراكي	الرؤية المشتركة	بين المجموعات	,498	4	0,125	,227	,922
		داخل المجموعات	27,997	51	0,549		
		المجموع	28,496	55			
	اللغة المشتركة	بين المجموعات	1,387	4	0,347	,572	,684
		داخل المجموعات	30,928	51	0,606		
		المجموع	32,315	55			
مجموع المحاور		بين المجموعات	1,015	4	0,254	1,534	,206
		داخل المجموعات	8,436	51	0,165		
		المجموع	9,451	55			

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال جدول التباين السابق أن مستوى الدلالة لجميع المحاور يساوي 0,206 وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي نقبل الفرض العدمي H0 أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تبني قيم رأس المال الاجتماعي وأثرها على فاعلية المنظمة تعزى للتغير في الجنس عند مستوى المعنوية 5%

2.3: الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والإخلاص في العمل.

جدول رقم : (15) معامل الارتباط ومستوى الدلالة لاختبار الفرضية الأولى

رقم	عبارة المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1	يرتبط أبعاد رأس المال الاجتماعي معنويا بالإخلاص في العمل	,313	,019

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن هناك وجود ارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي والإخلاص في العمل ولكنه ضعيف وقد حددت نسبته ب 0,313

3.3: الفرضية الرئيسية الثالثة: يرتبط أبعاد رأس المال الاجتماعي معنويا بفاعلية المنظمة.

جدول رقم : (16) معامل الارتباط ومستوى الدلالة لاختبار الفرضية الثانية

رقم	عبارة المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1	يرتبط أبعاد رأس المال الاجتماعي معنويا بفاعلية المنظمة	,316*	,017

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن هناك وجود ارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي وفاعلية المنظمة ولكنه ضعيف وقد حددت نسبته ب 0,316

4.3: الفرضية الرئيسية الرابعة: يرتبط الإخلاص في العمل معنويا بفاعلية المنظمة.

جدول رقم : (17) معامل الارتباط ومستوى الدلالة لاختبار الفرضية الثالثة

رقم	عبارة المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1	يرتبط الإخلاص في العمل معنويا بفاعلية المنظمة	,863**	,000

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن هناك وجود ارتباط قوي بين الإخلاص في العمل وفاعلية المنظمة والذي حددت قيمته ب 0,86 بحيث انه كلما زادت حدة الإخلاص في العمل إلا وزادت فاعلية المنظمة.

خلاصة:

من خلال الدراسة الميدانية يمكن استنباط النتائج التالية:

- توجد هناك مؤشرات ايجابية على وجود علاقات اجتماعية قوية في محيط العمل والتي يبلورها حجم الاتصالات بين الأفراد سواء بطرق مباشرة ووجها لوجه أو عن طريق وسائل الاتصال الحديثة. وهذا ما يساعد للملمة الجهود الفردية وجعلها تصب في إطار العمل الجماعي.
- توجد هناك ثقة متبادلة ومقبولة نسبيا بين أفراد المنظمة مما يساعدهم على الميل لتأدية الأعمال بشكل جماعي، ويزيد من مستوى مساعدة بعضهم للبعض بشكل مستمر. بالمقابل هناك مستوى متدني للثقة بين العمال والإدارة خاصة فيما يخص مدى استجابة الإدارة لمطالب العمل ومساعدتهم على تخطي العقبات التي تواجههم خلال مسارهم المهني.

- يوجد هناك مؤشرات إيجابية على وجود توحد في الرؤى نحو القضايا المصيرية التي تواجه المنظمة في ظل البيئة الخارجية غير مستقرة.
- هناك إجماع بين العمال داخل المنظمة على ضرورة تحقيق الإخلاص في العمل إيمان منهم بان تحقيق أهدافهم مرتبط ارتباطا وثيقا بتحقيق أهداف المنظمة وبالتالي فهم لا يدخرون إي جهد من اجل الوصول لتحقيق ذلك.
- أفصحت نتائج الدراسة الميدانية على وجود ارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي ومستوى الإخلاص في العمل الأمر الذي يفسر لنا أن تحلي المنظمة بهذه الإبعاد من خلال اهتمامها بتحقيق مستوى عالي من الثقة والعلاقات الاجتماعية بين العمال مما يدفعهم على انجاز كل أعمالهم بكل تفاني وإخلاص. مما يزيد من فعالية المنظمة.
- من خلال النتائج العملية يتضح لنا جليا بان هناك وجود ارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي وفاعلية المنظمة فكلما كان هناك اهتمام بتطبيقها إلا وذادت من فاعلية المنظمة.

التوصيات:

- 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
- ضرورة قيام إدارة المنظمة للاستجابة لمتطلبات العمال بغية تعزيز أواصر الثقة التي تربطها بهم بهدف توحيد كل من جودها وجهودهم وجعلها تصب في قالب واحد وهو تنفيذ الإستراتجية العامة للمنظمة بغية تحقيق أهدافها الإستراتجية.
- ضرورة إيلاء أهمية القصوى للتوظيف الطويل المدى لكي يسمح للأفراد ألزيادة من مستوى الخبرة التي يمتلكونها على جميع الأصعدة، من خلال التعاون وتضافر الجهود للاستفادة القصوى من مخرجات رأس المال الاجتماعي والتي من بينها زيادة رأس المال البشري والفكري للمنظمة إذ بفضلهما يمكن للمنظمة تحقيق ميز نسبية تتفرق بواسطتها عن المنظمات المنافسة لها.
- ضرورة إلغاء جميع الحواجز والعراقيل التي من شانها التقليل من عملية الاتصال المباشر ما بين العمال بغية تدعيم أواصر التلاحم والتكاثف وتوحيد الفهم المشترك وبناء وتدعيم اللغة المشتركة الخاصة بالمنظمة.

[i] انجى محمد عبد الحميد، **دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي**، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، سلسلة أبحاث ودراسات العدد الأول، الوادي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ص 16

[ii] بيير بوردو، **أسئلة علم الاجتماع**، ترجمة إبراهيم فتحي، دار العالم الثالث، د ط، القاهرة، مصر،1995.

[iii] سعد علي العنزي واحمد على صالح، **إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال**، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009، ص 369

[iv] نجلاء محمود رؤوف السيد المصيلحي، **الفيس بوك ورأس المال الاجتماعي في مصر، دراسة سسيولوجية ميدانية**، مجلة شؤون اجتماعية،العدد 115، خريف 2012

[v] طلعت مصطفى السروجي، **رأس المال الاجتماعي**، مكتبة الانجلو مصرية، ط1،القاهرة، مصر، 2009، ص 47

[vi] الهام كاظم الشيباني، **العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وسلوك المواطنة التنظيمية**، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، ص 202

[vii] Stone, W, Measuring Social Capital, Research Paper, No. 24, Australian Institute of family Studies. ., 2001

[viii] كامثال اويسون وآخرون، اذ يركزون على الآثار السلبية للعلاقات والشبكات الاجتماعية

[ix] Pastoriza, D., Arino, M. & Ricart, J. **Antecedents and consequences of the internal social capital of organizations**: An Empirical Study, Journal of usinessEthics.2007**.**

[x] Vilanova, E & Josa, R. **Social Capital as managerial phenomenon** , Tampere university of Technology , Department of Industrial Engineering and Management , Final research Project 2003, p 69.

[xi] **مفهوم رأس المال الاجتماعي وأهميته بالنسبة الأراضي الفلسطينية**، معهد ابحاث الدراسات الاقتصادية الفلسطيني ماس، 2006 ص 31

[xii] طلعت مصطفى السروجي، مرجع سبق ذكره ، ص ص 131- 132

[xiii] Barnard, C, **The functions of the executive**, Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1974. P:55.

[xiv] Georgopoulos, B. S.& Tannenbaum, A. S. " A study ofOrganizational Effectivene', ***American Sociological Review***.(1957), p02

[xv] علي السلمي، **تطور الفكر التنظيمي**، وكالة المطبوعات، الكويت، 1998، ص 230

[xvi] فريد النجار، **النظم والعمليات الادارية**، وكالة المطبوعات، الكويت، ط02، 1999، ص 399

([xvii]) عاليه أخوا رشيده، **المساءلة والفاعلية الإدارية**، دار الحامد للنشر والتوزيع،2006 ص ص 86 . 91.

[xviii] G. B. Northeraft; M. A. Neale, "OrganizationalBehaviour", Chicago: The Dryden Press, 1990,P 6.

[xixxix] Robbins, S.P. "Organization Theory: Structure, Designand pplications", 3th ed., Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice -Hall Inc. 1990

[xx] W. Weitzel; I. A. Mahoney; N. F. Crandall, , "Asupervisory View of Unit Effectiveness", California ManagementReview, XIII,(1971), P4, 39.

[xxi] Robbins, S.P. "Organization Theory: Structure, Designand pplications", 3th ed., Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice -Hall Inc.(1990)

[xxii] Wurster, K"How Dose Organizational Culture Shapethe use of Humar in Corporate Training", Department ofCommunication Studies.. (2002),P 12

[xxiii] G.Bressy : Economie d enterprise, éd. Sirey, Paris, 1990, P 17.

[xxiv] عايدة سيد خطاب، **الإدارة والتخطيط الاستراتيجي**، دار الفكر العربي، ط 01، الأردن، 1985، ص 159

[xxv] زكريا مطلك الدوري واحمد علي صالح، **إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة**، دار ايازوري، عمان، الأردن، 2009، ص 335

[xxvi] Gloshal, S. , Moran, P., Bad For Practice : A critique of the transaction Cost Theory, of Management Review 21 : 1998, P 08

[xxvii] Lesser, Eric L. Knouwledge and Social Capital – Fondation and Application, Butter Worth - Heinemann , Amazon. Com. 2000, P 83

[xxviii] Schuller, To. The Complementary Roles of Human and Social Capital Center of Educational Research and Innovation, Birckbech . Colleg, University of London,. 2002 www.oecd/speaker.html.

[xxix] سعد العنزي، **الاستثمار في رأس المال الاجتماعي: دروس من تجارب الشركات العالمية الكبرى**، مجلة دراسات إدارية، جامعة البصرة– كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد الأول، العدد الثاني، تموز 2006، ص 8