

تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

أ.م.د. سناء عبد الرحيم سعيد / جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد
الباحث/ ارکان عبد الله ردام الزیادي/ مكتب المفتش العام /وزارة الاعمار والاسكان
والبلديات العامة

تاريخ التقديم: 2017/7/20
تاريخ القبول: 2017/10/26

المستخلص

الغرض من البحث معرفة قيمة رأس المال الاجتماعي لمديرية بلدية السماوة مجتمع البحث من خلال تحديد مستوى أبعاده الثلاثة (البعد الهيكلي والبعد العلاقتي والبعد الإدراكي) ، وتحديد السبل المناسبة التي تسهم في زيادة التمكين الهيكلي للعاملين في مديرية بلدية السماوة ، ويهدف البحث الى تقديم اطارا نظريا وتطبيقيا يختبر العلاقة والتاثير بين راس المال الاجتماعي والتمكين الهيكلي للعاملين، فمن منظور راس المال الاجتماعي اختبر الباحثان الارتباط و تاثير الابعاد (الهيكلي ، العلاقتي ، الادراكي) في التمكين الهيكلي للعاملين ، ومع بيانات جمعت من عينة تتكون من (168) موظفا في مديرية بلدية السماوة التابعة لوزارة الاعمار والاسكان والبلديات العامة، وتم من خلال هذا البحث عرض ، وتحليل نتائج البحث (تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين) ، وذلك من خلال عرض الأوساط الحسابية لتشخيص الاجابات للعينة ، والأحرفات المعيارية لتقدير مدى التثشت في الاجابات ، ومعامل الاختلاف لتحديد درجة التجانس في اجابات عينة البحث على المستوى العام لمتغيرات البحث ، إذ اعتمد على مدرج (Likert) الخماسي في اجابات أفراد العينة ، وسيكون مستوى الإجابة محصورا بين (1- 5) وعلى خمسة مستويات على وفق الفئات ، ونصت فرضيتنا البحث على وجود (علاقة ارتباط وعلاقة تاثير بين راس المال الاجتماعي والتمكين الهيكلي للعاملين)، واثبتت النتائج التطبيقية للبحث صحة الفرضيات التي طرحت ، والتي على اساسها تم صياغة جملة من الاستنتاجات وكانت اهمها التي تضمنت مجموعة من الممارسات الادارية الضرورية لبناء راس المال الاجتماعي وتعزيز التمكين الهيكلي للعاملين من خلال ان المنظمة المبحوثة اتصفت بكونها تمتلك شبكات عمل نشيطة وفاعلة ومخزونا عميقا من الثقة فمن المحتمل أن يكون الاهتمام المستقبلي بزيادتهما سيؤدي إلى حصولها على نجاح كبير في مجال إنجاز الاعمال مقارنة بتلك المنظمات التي تتصف بكونها مقسمة و مجزأة إلى حد ما، وذلك كونها لا تتصف بوجود شبكة من العلاقات الاجتماعية، إذ كانت اهم التوصيات التركيز على أهمية العمل المشترك والاهتمام بشبكات العمل عبر تشجيع العاملين على بناء العلاقات الاجتماعية عن طريق الاهتمام بالتدريب وصيغ العمل الجماعي والممارسات غير الرسمية إذ يعد العمل المشترك أسلوبا ناجحا في بناء قاعدة متينة للتمكين الهيكلي، وكانت قيمة البحث العلمية من خلال التوجيه الى استخدام هذه المفاهيم الحديثة للوصول الى السبل العاصرة في ادارة الدوائر الحكومية .

المصطلحات الرئيسية للبحث/ راس المال الاجتماعي – التمكين الهيكلي .

نوع البحث : بحث تطبيقي



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية
العدد 103 المجلد 24
الصفحات 78-101

*البحث مستل من رسالة الدبلوم العالي في ادارة البلديات المعادل للماجستير



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

المقدمة :

نمت وتطورت إتجاهات ومفاهيم جديدة في الفكر الإداري المعاصر نجحت في تطبيقها العديد من المنظمات والمؤسسات في الدول المتقدمة ، وقد أكدت على أن نشأة المنظمات ونموها وبقاؤها وانهيارها واضمحلالها لا يقتصر فقط على الجانب التكنولوجي والتقني في المنظمة ، وإنما بما تتبناه وتطبقه من مفاهيم إدارية حديثة ، وفي السنين الأخيرة من القرن الماضي ظهرت دراسات عدة اهتمت بدراسة العلاقات الاجتماعية وتأثيراتها على الفرد والمجتمع ككل وضمن مفهوم جديد اسمه رأس المال الاجتماعي ، وركزه البحث الحالي على البنى الاجتماعية والعلاقات بين الأفراد لترتكز على مفاهيم تتعلق بالثقافة واللغة والرؤى والقيم والمعايير المشتركة وعلى الثقة المتبادلة والأدوار المتعلقة بكل فرد وعلى الشبكات الاجتماعية التي توضح خطوط الارتباط في تلك العلاقات، فرفع مستوى تمكين العاملين الذي ينعكس بدوره على رفع مستوى أداء المنظمات وتركيز دعائم الثقة والحوار وخلق بيئة عمل صالحة والذي تعتبر الأساس في رفع مستوى أداء العاملين وشعورهم بالرضا الذي ينعكس على أداء المنظمة وتحسين مستوى الخدمة المقدمة للمواطنين والتي تظهر بصورة واضحة في المنظمات الخدمية ، وسيتم من خلال المحور الأول عرض لمنهجية البحث وبعض دراسات سابقة اما المحور الثاني فيتم التطرق الى الجانب النظري لمتغيرات البحث (رأس المال الاجتماعي ، والتمكين الهيكلي) ، ومن خلال المحور الثالث سيتم عرض وتحليل عينة البحث وكذلك مناقشة الفرضيات ، والمحور الرابع يعرض اهم الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول / منهجية البحث وبعض دراسات سابقة

المطلب الأول : منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

التغيرات السريعة التي حدثت خلال عصرنا الراهن والتي تتمثل بتحديات تواجهها المنظمات على مختلف أنواعها سواء كانت منظمات عامة ام قطاع خاص فالإدارة التقليدية أصبحت عاجزة بوسائلها وعملياتها عن جعل المنظمات مواكبة للتغيرات السريعة ، ورغم الأهمية التي يكتسبها قطاع البلديات إلا أنه يشهد ضعفاً في خدماته وضعفاً أكبر في محفزاته، وهو ما ينعكس سلباً على أدائه الاجتماعي في كافة مؤشرات (المجتمع ، العاملين، العملاء، البيئة) ، حيث العاملون لا يتمتعون بحقوقهم التي تمكنهم من تحقيق أداء أفضل، فساعات العمل طويلة، والعطل محدودة، إضافة إلى الجانب المادي غير المغربي حيث الأجور جداً منخفضة وهذا ما أكده الواقع الحالي لما وصفها بالزهيدة والبعيدة عما يجب إن يتقاضوه .
قد يتعذر رفع الدخل المعاشي للعاملين وخصوصاً ما تمر به الميزانية العامة للبلد من تقشف قد يطول ليصل حتى الى رواتب العاملين لذا كان من الأفضل النهوض بالأمور الاجتماعية الأخرى ورفع امكانيات العاملين وتحفيزهم من خلال تمكينهم وتشجيعهم لغرض رفع مستوى الأداء وتحسنه لذا كان من المهم الخوض في هذه البحث وتبني مفهوم جديد يخدم المؤسسات الخدمية وفي ضوء ما تقدم تظهر مجموعة من التساؤلات ونوضحها بالاتي :

1. هل هناك تبني لمفهوم رأس المال الاجتماعي في مجتمع مديرية بلدية السماوة؟
2. هل هناك تعزيز للتمكين الهيكلي للعاملين في مديرية بلدية السماوة عبر دور رأس المال الاجتماعي ؟
3. ما مستوى التمكين الهيكلي للعاملين في مديرية بلدية السماوة ؟

ثانياً: مبررات الدراسة

تم تطبيق رأس المال الاجتماعي على نحو متزايد في البحوث والدراسات الأكاديمية وخاصة في علم الاجتماع والاقتصاد والسياسة منذ عام 1990 من قبل كولمان، بورديو، بوتنام، طبق في مجال التنظيم والإدارة، وقد وفرت عناية الخبراء للإحتياجات الاجتماعية للتوسع برأس المال الاجتماعي .



تأثير ابعاد رأس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

إن ازدهار المنظمات وبقائها ونجاح وفعالية المنظمات يرتبط بالعلاقات المجتمعية ، وإنشاء وتطوير رأس المال الاجتماعي بحيث التطبيق الأمثل للموارد المالية في المنظمة غير ممكن من دون رأس المال الاجتماعي، أي من دون شبكة من العلاقات المتبادلة التي ترتبط مع الثقة، والعاطفة ، والصدقة والتي تحافظ على القيم التنظيمية والمعايير .

ثالثاً: أهمية البحث: تنقسم أهمية البحث الى :

1. الأهمية العلمية:

- أ. يقدم البحث نقاش فكري ومفاهيمي لتسهم في تزويد المهتمين ببحوث رأس المال الاجتماعي و التمكين الهيكلي بمواضيع حديثة في الفكر الإداري .
- ب. قد يعد البحث الحالي من البحوث القليلة التي تناولت رأس المال الاجتماعي والتمكين الهيكلي للعاملين والذي يسهم في ترسيخ مفاهيم حديثة في منظمات مهمة كمديرية بلدية السماوة .

2- الأهمية العملية:

- أ. إن ما سوف يتوصل اليه البحث من خلال الإستنتاجات والتوصيات تساعد القائمين على رفع مستوى أداء مديرية بلدية السماوة بما يخدم المجتمع المعني بالخدمة .
- ب. يوضح البحث العلاقة والتأثير بين رأس المال الاجتماعي والتمكين الهيكلي للعاملين بما ينعكس إيجاباً أو سلباً لغرض تبني مفهوم رأس المال الاجتماعي عند إعداد المؤسسات البرامج والخطط قريبة أو بعيدة المدى وإعداد اللوائح والتعليمات .

رابعاً: أهداف البحث : يمكن تحديد أهداف البحث بالآتي :

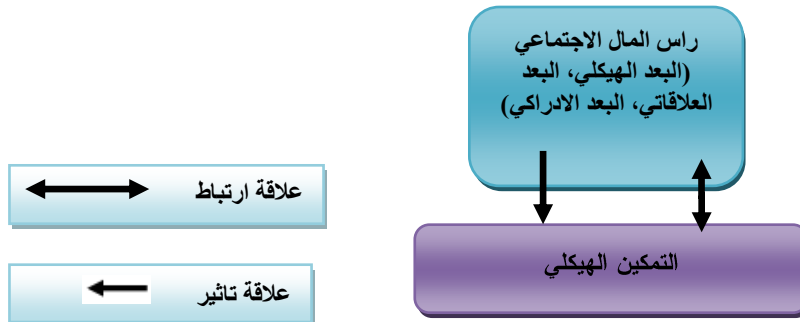
1. معرفة مدى وجود رأس المال الاجتماعي لمديرية بلدية السماوة مجتمع البحث من خلال تحديد مستوى أبعاده الثلاثة (البعد الإدراكي والبعد الهيكلي والبعد العلاقتي) .
2. الكشف عن مدى تعزيز التمكين الهيكلي للعاملين لمديرية بلدية السماوة مجتمع البحث .
3. تقديم توصيات تؤدي الى تحسين إستغلال وتحفيز واضعي السياسات الخدمية على إن تشمل أهمية إستخدام رأس المال الاجتماعي كعامل لتطوير الخدمات العامة من خلال إنجاح برامجها .

خامساً: فرضيات البحث :

ينطلق البحث من الفرضيتين الرئيسيتين ادناه:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي ،البعد العلاقتي ،البعد الادراكي) والتمكين الهيكلي للعاملين .
2. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي ،البعد العلاقتي ،البعد الادراكي) والتمكين الهيكلي للعاملين.

سادساً:المخطط الفرضي:



شكل رقم (1)
المخطط الفرضي



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

سابعا: التعريفات الاجرائية:

1- رأس المال الاجتماعي Social capital: يُشير رأس المال الاجتماعي الى الإتصالات بين الأفراد والشبكات الاجتماعية ويعتبر قاعدة من قواعد المعاملة بالمثل والجدارة بالثقة التي تنجم عنها ، وبهذا المعنى رأس المال الاجتماعي يرتبط وثيقاً بما دعا البعض "الفضيلة المدنية" حيث الفضيلة المدنية أقوى عندما تكون جزءاً لا يتجزأ من شبكة كثيفة من العلاقات الاجتماعية المتبادلة ،
(Smith&Phillipson&Scharf,2002:4-5).

2-التمكين الهيكلي structural Empowerment: يشمل النظر في الهياكل التنظيمية الأساسية مثل الحصول على المعلومات ، والفرصة ، و الموارد ، والدعم ، وكذلك السلطة الرسمية وغير الرسمية التي تتوفر للعاملين لإنجاز العمل بطريقة العمل المشترك، (Callicutt,2015:3) .

ثامنا:الاساليب الاحصائية:

اعتمد الباحثان على مجموعة من الاساليب الاحصائية في تقديم الوصف والتحليل الاحصائي لنتائج البحث واختبار الفرضيات وقد تمثلت هذه الوسائل بالوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل الاتحدار المتعدد ومعامل كرونباخ الفا ومعامل الارتباط البسيط (Person) المتمثل بالمعادلة:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} \quad -1 \leq r \leq +1 \quad (217 : 2016 ، \text{والمشهداني ، رشيد ،})$$

تاسعا: اساليب جمع البيانات :

تم الإعتماد على مجموعة من الأبعاد والمقاييس في تطوير مقياس البحث الحالي والتي استخدمت من قبل مجموعة من الباحثين الآخرين كما شكلت استمارة الاستبانة (ملحق 1) وبعد عرضها للتحكيم(ملحق 2) و إجراء التعديلات عليها وبما يتلائم ومتغيرات البحث وبشكل ينسجم مع العينة المبحوثة وحسب الجدول (1) .

جدول رقم (1) الأبعاد والمقاييس ومصادرها

ت	متغيرات البحث	المتغيرات الفرعية	مصدر الابعاد	عدد الفقرات	مصدر المقاييس
1	رأس المال الاجتماعي(المتغير المستقل)	1-البعد الهيكلي 2-البعد العلاقتي 3-البعد الادراكي	(Nahapiet&Ghoshal,1998)	9 6 6	(Lai et at ,2003) (Yang,2005) (Levin et al,2002)
2	التمكين الهيكلي (المتغير التابع)	1-الفرصة 2-الدعم 3-المعلومات 4-الموارد 5-السلطة الرسمية 6-السلطة غير الرسمية	(Kanter,1977)	3 3 3 3 3 3	(O' Brien,2010) (Dale,BEMBEN EK,2015) (O' Brien,2010) (O' Brien,2010) (O' Brien,2010)

عاشرا: عينة البحث ومجتمعها :

إختار الباحثان العينة (العشوائية) من مجتمع البحث في مديرية بلدية السماوة ، وذلك بسبب التباين الحاصل في مجتمع البحث ، وكذلك من أجل دقة النتائج والوثوق بها ، حيث تم أخذ عينة عشوائية من مديرية بلدية السماوة لجميع المستويات والإدارات في البلدية ، متمثلة بالإدارات العليا (المدير ومعاونيه)، والإدارات الوسطى (مدرء الأقسام والشعب، ومدرء القطاعات ومدرء الشعب) وكذلك العاملين ضمن المستويات الأخرى ولمختلف العناوين والتدرجات الوظيفية . ولقد بلغ حجم المجتمع بحسب إحصائيات المنظمة (275) فرداً، وتم تحديد حجم العينة من هذا المجتمع بحسب نموذج دي موركان (D.Morgan,1970:607) العالمي لتحديد حجم العينة عند مستوى دلالة (0.05) ، ولغاية (0.01) ، إذ بلغ حجم العينة بحسب هذا النموذج (168) فرداً أي بنسبة (61 %) من إجمالي مجتمع البحث ، كما موضح في الجدول رقم (2) .



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

جدول (2) عدد الإستثمارات الموزعة والمستلمة ونسبة الاسترداد

العينة	عدد الإستثمارات الموزعة	عدد الإستثمارات المستلمة	نسبة الاسترداد %
مديرية بلدية السماوة	168	142	85 %

صيغت الاستبانة على وفق مدرج ليكرت الخماسي (Likert) في إجابات أفراد العينة ، وسيكون مستوى الإجابة محصورا بين (1 - 5) ، وعلى خمسة مستويات على وفق الفئات لقياس درجة الاستجابة ، وكما موضح في الجدول (3) .

الجدول (3) مقياس ليكرت الخماسي Likert Scale

الفئة	الإجابة
1.79 - 1	لا أتفق بشدة
2.59 - 1.8	لا أتفق
3.39 - 2.6	محايد
4.19 - 3.4	أتفق
5 - 4.2	أتفق بشدة

وكان ترتيب الإجابات في الإستمارة ، كما موضح في الجدول (4) الآتي :

الجدول (4) ترتيب إجابات الإستمارة

أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
5	4	3	2	1

الجدول (5) وصف لبعض خصائص العينة:

البيان	العدد	التحصيل الدراسي							
		بكالوريوس	الدبلوم	المعهد	الاعدادية	المتوسطة	الابتدائية	الفئة العمرية	سنوات الخدمة
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
الذكور	96	70	19	12	23	12	6	20	37
الإناث	46								
عينة البحث	142								

يعكس الجدول (5) وصف لبعض خصائص العينة ، حيث بلغت نسبة الذكور (67.6 %) وبلغ نسبة الإناث (32.4 %) من مجموع عينة البحث البالغة (142) ، وإن الغالبية العظمى من أفراد العينة حاصلين على شهادة البكالوريوس و بنسبة (49.3 %) ، في حين بلغ نسبة الحاصلين على شهادة الدبلوم (13.4 %) ، في حين بلغت نسبة الحاصلين على شهادة المعهد (8.5 %) ، وبلغت نسبة الحاصلين على شهادة الإعدادية (16.2 %) ، وبلغت نسبة الحاصلين على شهادة الابتدائية (4.2 %) ، من مجموع عينة البحث (100%) ، وهذا يدل على إن غالبية أفراد العينة يتمتعون بثقافة جيدة ، ويمتلكون القدرة العلمية الكافية للإجابة على تساؤلات الاستبانة مما يجعل الإجابات أكثر دقة في حين أكبر فئة عمرية بلغت (59) ، وأصغر فئة عمرية أذ بلغت (20) ، ووسط بينهما بلغ (34.54) ، من مجموع عينة البحث البالغة (142) ، مما يفسر لنا إمتلاك المنظمة ملاكات متنوعة ، وغير محددة بمرحلة ، أو بفئة عمرية معينة ، فالخبرة قد توجد لدى من هم أصغر سناً نتيجة للبحث ، أو الممارسة العملية التي حصل عليها هذا الشخص . وبلغت عدد سنوات الخدمة التي تبدأ باكبر خدمة (37 سنة) ، وأصغر خدمة أذ بلغت (1) سنة ، ووسط بينهما بلغ (9.4) مما يفسر لنا إمتلاك عينة البحث الخبرة اللازمة ، وغير محددة بمرحلة ، أو بفئة عمرية معينة .



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

احد عشر: منهج البحث : أعتد الباحثان على المنهج الوصفي -المسحي من خلال جمع البيانات اللازمة وتحليلها ، كون هذا المنهج يُركز على إستطلاع الآراء لعينة البحث وتوجهاتها ويستعمل في تحليل نتائج المعالجات الإحصائية لمتغيرات البحث، وإستعمال المنهج الوصفي ، لوصف واقع المتغيرات المدروسة .

المطلب الثاني :

اولا : دراسات سابقة:

1- دراسة (Claridge ,2004)

عنوان الدراسة	رأس المال الاجتماعي وادارة الموارد الطبيعية . Social Capital and Natural Resource Management .
هدف الدراسة	وضع مفهوم أكثر وضوحاً لرأس المال الاجتماعي .
تركيز الدراسة	مراجعة شاملة لأدبيات رأس المال الاجتماعي وللعديد من التخصصات بما في ذلك علم الاجتماع والاقتصاد والعلوم السياسية .
عينة الدراسة ومنهجها	العينة هي مجموعة من المؤلفات والمراجع ، والمنهج المستخدم هو المنهج التطبيقي.
النتيجة الرئيسية	وجود صلة ضعيفة بين التفعيل لمفهوم راس المال الاجتماعي في الواقع العملي والفهم النظري للمفهوم .
القيمة العلمية	لا يوجد حالياً اطار مناسب لقياس راس المال الاجتماعي
اهم الاستنتاجات	(1) تطوير الأدبيات لرأس المال الاجتماعي . (2) تحديد مقاييس اكثر ملائمة لرأس المال الاجتماعي . (3) وضع مفهوم مناسب لرأس المال الاجتماعي

2- دراسة (Walston,2012)

عنوان الدراسة	التمكين الهيكلي والرضا الوظيفي لدى الممرضات . Structural empowerment and job satisfaction among nurses .
هدف الدراسة	إختبار الحياة العملية النموذجية للممرضين وشرح نتائج الرضا الوظيفي وكذلك شرح العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي.
تركيز الدراسة	ركزت على استمرار او نية الموظف للاستمرار بالعمل لممارسات التمريض ضمن تنظيم التمكين .
عينة الدراسة ومنهجها	50 ممرضة ، والمنهج المستخدم هو التحليل الوصفي لهذه العينة.
النتيجة الرئيسية	نتائج الدراسة العوامل المسببة لمعظم إستياء الموظفين من خلال عبئ العمل ، و تعزيز المهنية ، و كثرة مسؤوليات العمل.
القيمة العلمية	توفر نتائج هذه الدراسة إستراتيجيات لتحسين أداء الممرضة من خلال التمكين والرضا الوظيفي وتدعم نتائج الدراسة نظرية كائتر 1993 التنظيمية التي تشير الى إن العوامل التنظيمية داخل مكان العمل مهمة في تشكيل السلوكيات التنظيمية.
اهم الاستنتاجات	وجود تأثير ايجابي للتمكين الهيكلي على الرضا الوظيفي .



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

3- دراسة (Tabasi & Gorji, 2016)

الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين تمكين الموظفين ورأس المال الاجتماعي في جمعية الهلال الأحمر محافظة غولستان.	عنوان الدراسة
Role of Mediator The organizational commitment to empower employees and social capital in the Red Crescent Society of Kulstan Governorate	
كان الهدف من هذا البحث دراسة دور وساطة الالتزام التنظيمي بتمكين الموظفين ورأس المال الاجتماعي في جمعية الهلال الأحمر في ولاية غولستان	هدف الدراسة
تمكين الموظف هي واحدة من التقنيات الأكثر فعالية لزيادة إنتاجية الموظفين والإستخدام الأمثل للقدرات الفردية والجماعية بما يتماشى مع الأهداف التنظيمية من خلال تعزيز دور رأس المال الاجتماعي .	تركيز الدراسة
136موظف من الهلال الاحمر لمحافظة غولستان، و إستُخدم المنهج الوصفي التحليلي.	عينة الدراسة ومنهجها
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية وأيجابية بين تمكين الموظفين ورأس المال الاجتماعي لموظفي الهلال الأحمر في محافظة غولستان ، وكذلك تم تحقيق الوساطة للالتزام التنظيمي بين التمكين ورأس المال الاجتماعي.	النتيجة الرئيسية
العلاقة بين التمكين والالتزام التنظيمي علاقة ذات اتجاهين. وهكذا، تم تحديد تحليل المسؤوليات والواجبات والصلاحيات لتحسين مستوى الخبرة لدى الموظفين .	القيمة العلمية
وجود علاقة مهمة بين تمكين العاملين ورأس المال الاجتماعي .	اهم الاستنتاجات

ثانيا : مجال الاستفادة من دراسات سابقة:

1. بينت الدراسة الحالية وأكتمالا لما بحثت به دراسات سابقة حول متغيرات الدراسة(راس المال الاجتماعي، التمكين الهيكلي)، حيث سعت الى أيجاد الربط النظري بين متغيرات الدراسة الحالية لأيجاد مفهوم جديد يمكن من خلاله رفع مستوى التمكين الهيكلي للعاملين عبر دور راس المال الاجتماعي .
2. بينت دراسات سابقة الدور التحفيزي للتمكين الهيكلي واثره على العاملين وهو ماسعت اليه الدراسة الحالية لرفع امكانات العاملين وتمكينهم وتحفيزهم

المحور الثاني / الإطار النظري للبحث

المطلب الأول / راس المال الاجتماعي

أولاً : تعريف:

أول من استخدم مصطلح رأس المال الاجتماعي في المناقشات التي تتنبا ببناء مجتمع (Hanifan,1916) ، حيث ظهر لأول مرة في كتاب نشر في عام 1916 في الولايات المتحدة الذي ناقش كيف يمكن إن يعمل الجبرانَ معاً للإشراف على المدارس حيث أشارت الكاتبة (Lyda Hanifan) لرأس المال الاجتماعي بأنها (الموجودات الملموسة التي تعول على الأكثر في الحياة اليومية للناس) ، (Grewe,2003:24) .

ليس غريبا من عدم وجود تعريف متفق عليه لرأس المال الاجتماعي، بسبب تعدد المفاهيم جنبا الى جنب مع جاذبية رأس المال الاجتماعي وتعدد التخصصات،(Grootaert & Bastelaer,2002:2) ، وعرف (Manyerere,2016:137) راس المال الاجتماعي " إنه الخصائص الاجتماعية للمنظمات مثل الثقة ، والمعايير ، والشبكات ،التي يمكن إن تحسن من كفاءة المجتمع من خلال تسهيل الإجراءات والتعاون من اجل المنفعة المتبادلة " وكما عرف (Kittikunchoti wut,2015:3) بانه" خاصية التنظيم الاجتماعي مثل الشبكات، والمعايير المشتركة ، والثقة ، والمعاملة بالمثل ، والتعاون المتبادل لتحقيق مكاسب" ،ومن اغلبية التعاريف يلاحظ القواسم المشتركة التي تركز على العلاقات الاجتماعية التي لها فوائد إنتاجية .



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

ثانياً: الأنواع:

- أشار (Woolcook,1998:163) إنه يمكن تحديد ثلاثة أشكال أساسية لرأس المال الاجتماعي التي تدور حول أنواع مختلفة من الشبكات الأكثر شيوعاً التي تسمح للناس بالإنخراط بأنواع من العلاقات وهي:
- 1- رأس المال الاجتماعي العلاقتي: يُشير الى العلاقات بين الأفراد والأسر فهي شبكات غير رسمية تعزز الهويات، والانتماء وهو شكل من أشكال رأس المال الاجتماعي يحافظ على التضامن داخل المجموعه، ويكون مفيد لتقديم الدعم لأعضاء المجموعه، (Lollo,2012:10).
 - 2- رأس المال الاجتماعي الإنتقالي: يُشير الى العلاقات البعيده مع الاصدقاء ويعتبر اكثر ملائمة لعالم السياسة العامه لأنه يميل الى جمع الناس من مختلف التجمعات الإجتماعيه وتعزيز التسامح وفهم الثقافات، (Boeck et al,2009:19).
 - 3- رأس المال الاجتماعي الرابطي: يُشير الى العلاقات بين مختلف الطبقات الإجتماعيه في التسلسل الهرمي حيث يتم الحصول على الدعم من المؤسسات الرسميه وبالتالي تطوير مجموعه متنوعه بين الشبكات المحليه مع وكالات أو مؤسسات في مواقع مؤثرة عليا، (Njuki et al,2008:2).

ثالثاً: اهمية رأس المال الاجتماعي:

أهمية رأس المال الاجتماعي واضحه من المفاهيم وكذلك من الدراسات التجريبيه التي ترمي الى اظهار الأهمية كمجموعه واسعة النطاق جدا من الظواهر الإجتماعيه والإقتصادية حيث سهل رأس المال الاجتماعي سلسله من البحوث التجريبيه والمناقشات النظرية التي حفزت اعاده النظر في أهمية العلاقات الإنسانية والشبكات الإجتماعيه والأشكال التنظيميه، وقد يمثل رأس المال الاجتماعي التميز ما بين المنظمات من حيث الاختلاف في الأداء والاختلاف في مقدرتها على إستغلال رأس المال الاجتماعي، (Napet,1998: 200 & Ghosal).

رابعاً: أبعاد رأس المال الاجتماعي:

الدراسات في رأس المال الاجتماعي وسيلة شائعة والتي تشير لأنواع كثيرة الموارد من العلاقات الشخصية فمن السهل نسبياً وصف رأس المال الاجتماعي كثروة أو منفعة موجودة بسبب العلاقات الإجتماعيه الفردية، وهذا المفهوم لا يزال يتجاهل العديد من الجوانب النظرية لمفهوم رأس المال الاجتماعي، و من أجل إن تكون الدراسة موجزة وواضحة يجب إن تركز على الأبعاد الثلاثة الرئيسية (الهيكلي، العلاقتي، الإداري) (Ruíz et al, 2010; 49)، والتي اعتمدها اغلب الدراسات لوصف رأس المال الاجتماعي ومن أهم الأبعاد التي حددها (Nahapiet & Ghoshal, 1998) متمثلة بالبعد الهيكلي، والبعد العلاقتي، والبعد الإداري والاتي توضيح الأبعاد في ضوء مفهوم رأس المال الاجتماعي:

1. البعد الهيكلي (Structural Dimension): يشمل البعد الهيكلي الخصائص غير الشخصية لعلاقات شبكة العمل ومدى ارتباط الأفراد بعضهم ببعض داخل المنظمة ومقدار وصولهم لرأس المال الفكري للآخرين، وأيضاً يُشير الى النهج العام للارتباطات بين الأفراد داخل المنظمة والتي يمكن إن توصف من خلال الارتباطات لشبكة العمل وملامتها وتنظيمها ويصف أيضاً شدة الارتباطات وتكرارها وهرميتها والاتصالات بين الأفراد داخل شبكة العمل، (Arenius, 2002:53).

يختص هذا البعد أيضاً بخصائص شبكة العمل وكالاتي:

ا- قوة شبكة العمل (Network Strength): مفهوم هام في دراسة الشبكات الإجتماعيه والذي يستخدم التمييز بين العلاقات الإجتماعيه القوية والتي تتطلب التزاماً كبيراً وضعف الروابط الإجتماعيه التي لا تتطلب التزام كبير مما يدل على وجود مجتمعات أقل اي فرعية الاصغر ضمن شبكات كبيرة، (Kovanovic et al,2014:2).

ب- نطاق شبكة العمل (Network Range): يصف المدى الذي تختلف فيه المستويات الادارية للعاملين مثل المرووسين والإنداد والمشرفين ضمن شبكة عمل محددة حيث تعزز العلاقات المتباينة بشكل واضح من الاجماع في الرأي والاتفاق، وكذلك في تحقيق العدالة والإهتمام في العمل، وتحقق المعايير والثقة من خلال توسيع نطاق شبكة العمل التي تساعد العاملين مع خلق علاقات قوية مع الآخرين في العمل، (العطوي، 2009: 44).



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

ج-تكرار الإتصال (Connect Frequency): يصف الكيفية التي يتصل بها العاملون ببعضهم عن طريق الايميل أو التلفون أو المقابلات الشخصية وجهاً لوجه حيث تفقد التفاعلات الكثيرة والمتكررة فرص أكبر للوصول والإتصال مع الآخرين ، وتعزز من المساعدة المتبادلة وتزيد من تفاهم الأفراد بعضهم مع البعض (مصدر سابق:45).

2-بعد العلاقات (Relations Dimension) : يُشير هذا البعد الى العلاقة الشخصية الجارية على أساس تاريخ من التفاعلات، والاحترام، والصدقة، والشخصية، والتعلق العاطفي. ويتعزز هذا البعد من خلال الثقة والمعايير ويشمل الالتزامات والتوقعات. ويشمل أيضاً التعاطف مع المجموعة (Avery,2010:19). عرفت الثقة بطرق مختلفة ولها معاني عديدة معتمدة على المنظور الذي اقتبست منه سواء (علم الاقتصاد أو علم الاجتماع أو علم النفس) تعرف الثقة بشكل عام "إنها حالة نفسية تشمل نية القبول المعتمدة على التوقعات الايجابية لنوايا وسلوك الآخرين (Roussaeu et al.,1998:395) ، و يتفق اغلب الباحثون على ثلاث جوانب للثقة هي (الثقة الذاتية ، الثقة الشخصية، الثقة المؤسسية، (yang , 2005:6) ويمكن توضيح هذه الجوانب بما يأتي :

أ- الذاتية:تعرف بإنها شعور من الثقة في قدرات الفرد الذاتية، والصفات، والحكم، ووتتمثل في اثنان من العوامل الرئيسية هما(الفعالية الذاتية، احترام الذات) ، (Krintz, 2015 :2).
ب- الثقة الشخصية:تعرف بكونها دالة على القابلية (القدرة) والاحسان (العناية) والاستقامة (السلامة) الشخص المقابل (الموثوق به) ،(yang,2005:8) ، ووفق التعريف اعلاه يحدد (Mayer et al.1995) ثلاثة أنواع للثقة الشخصية متمثلة (الثقة العاطفية،الثقة الادراكية، الثقة المبنية على الاستقامة) (العطوي،2009: 46) .

ج- الثقة الادارية (الثقة المؤسسية): أو ما تعرف بالثقة غير الشخصية والتي تعرف شعور بالثقة حول قيام المنظمة بفرض وتحديد القوانين والتنظيمات والسياسات التي تحمي حقوق الفرد وتتجنب ايقاع الاذى به ،لذلك هي تعتمد على المؤسسة والتي تزرع الشعور بالثقة أو على الخصائص المدركة من النظام بدلا من الخصائص الفردية للموثوق به ، وتشمل هذه الثقة ثلاثة أنواع هي نفسها الأنواع في الثقة الشخصية (الإدراكية ، والعاطفية ،والاستقامة) ،(Dignum &Eijk,2005:5) حيث تم اختيار الثقة الشخصية دون الثقة الإدراكية والثقة بالادارة بسبب محتوى وطبيعة التبادل الاجتماعي بين العاملين حيث الثقة الإدراكية تركز على التبادلات الاجتماعية المرتبطة بمهام الاعمال على العكس من الثقة العاطفية تدور حول التبادلات الاجتماعية الشعورية وكذلك عكس الثقة بالادارة التي تتمثل ثقة الفرد بالقوانين والتشريعات التي تفرضها المنظمة فالثقة الادراكية تعتبر حافز للفرد نحو التعامل الايجابي بجهود تتلائم مع ما يتقاضاه أو يستلمه ، في حين الثقة العاطفية تحفز الفرد أو العامل للقيام باعمال وجهود إضافية عن طريق تكريس الكثير من الجهد لتطوير علاقات متماسكة وقوية مع الآخرين ،(Yang,2005:9) .

3-البعد المعرفي او الادراكي (Cognitive dimension) : يُشير البعد المعرفي لتلك الموارد التي تقدم(احتجاجات، والتفسيرات، ونظم المعنى المشتركة) بين الأطراف ، (Nahapiet ,1998:244) (&Ghshal) ،ويتضمن هذا البعد تسمية خصائص مثل المعاني المشتركة واللغة والرموز، الخ عبر أعضاء الشبكة ،(Upadhyayul,2004:7) .

يأخذ البعد الإدراكي أحد الشكلين أو كلاهما ، الأول يتمثل باللغة المشتركة (مصطلحات مهنة العمل) ، والتي يسميها (Argyers,1999:162) بالقواعد الفنية للاتصال، حيث العاملون في بعض الجماعات يطورون لغة خاصة بهم تكون صعبة الفهم بالنسبة لإناس خارج المجموعة ،(Moreland & Myaskovasky,2000:120) .

الروايات المشتركة واللغة المشتركة والرموز المشتركة، ضرورية للنجاح في تحقيق الأهداف التي إنشئت لمجموعة عمل، (Ruiz et al,2010:51) .



المطلب الثاني التمكين الهيكلي

اولاً- مفهوم وتعريف التمكين الهيكلي:

كانَ هناك إهتماماً متزايداً في مفهوم التمكين بين كل من المنظرين والعاملين في المنظمات حيث إعتبر التمكين كوسيلة للتشجيع وتعزيز صنع القرار في المستويات الدنيا للتنظيم بالتزامن مع إثراء خبرة الموظف، (Conger & Kanungo, 1988:471).

التمكين الهيكلي وفقاً لنظرية (Kanter,1977)، "يعني تمكين الموظفين من خلال الوصول الى هياكل التمكين (هيكل القوة ، هيكل الفرص) لإتجاز عملهم"، (Boonyari,2010:2)، حيث يُشير التمكين الهيكلي الى الهياكل التنظيمية مع القدرة على تفعيل الموارد لإستكمال العمل الذي يؤثر بصورة واضحة على الحصول على الفرص والموارد والمعلومات والدعم في وضع العمل، (Bembenek,2015:16-17).

عرّفت (Kanter,1993) هيكل الفرص بالصفات التنظيمية التي تُمكن العاملين من النمو والتطور ويؤثر بشكل كبير على الدافعية والإنتاجية ودرجة الإنخراط والالتزام في العمل، (O,Brien 2010:14)، وعرّفت (Kanter) هيكل القوة بأنه الخصائص التنظيمية التي تُمكن العمال من تعبئة الموارد ، حيث أكدت على وجه التحديد يُمكن تحقيق مستويات عالية من التمكين الهيكلي من خلال الوصول الى المصادر التنظيمية (المعلومات ، الدعم ، الموارد ، الفرص)، (Mostefalder & Al-Sulaiti,2015:979)، ومن الناحية النظرية التمكين الهيكلي تكمن جذوره في تصميم الوظائف ووفقاً لهذا المنظور ينشأ التمكين من خلال التغييرات التنظيمية والتي تمنح الأفراد حرية أكبر في إتخاذ القرارات وممارسة النفوذ فيما يتعلق بالعمل لذا عرّف التمكين الهيكلي " بتمكين الأعمال الناجمة عن التغيير المتعمد في الهيكلية والعوامل السياقية لبيئة العمل"، وإنسجاماً مع هذا الرأي تم تحديد، السلطة (الرسمية وغير الرسمية) ، والحصول على المعلومات الفرص، والدعم ، والموارد كأبعاد تفسيرية وسط بيئة تنظيمية، (Tuuli& Rowlinson,2007:241).

وهذه المصادر هي كالاتي :

1. المعلومات : وجود المعارف المهمة والواضحة والتي تكون عاملاً ضروري في إعداد العمل بما في ذلك المعلومات التقنية والخبرة في قراءة البيانات الحيوية لنجاح العمل، حيث يُشير الوصول الى المعلومات لمعرفة القيم التنظيمية والأهداف ، والسياسات والخبرات اللازمة للعمل بفاعلية، (Bembenek,2015:15).
2. الدعم: هو توفير التغذية العكسية أو ردود الفعل ، والتدريب والمساعدة التي يتلقاها العامل من المشرفين أو المروسين أو من الإدارة على سبيل المثال نصائح مفيدة من الزملاء في العمل، (O'Brien,2010:15)
3. الموارد: تتمثل بالادوات اللازمة للحصول على الأموال، والأشخاص الضروريين والمعدات والتجهيزات والوقت المادي المطلوب فكل ما ذكر لهد دور في تمكين العاملين لتحقيق الأهداف التنظيمية (Mostefalder,20115: 980).

4. الفرصة :توفر التحديات والمكافأة ، وفرص التنمية المهنية في مكان العمل لزيادة المعرفة والمهارات ، (Laschinger et al,2014:4-5)

بجانب هذه المصادر التنظيمية الأربعة لهيكل التمكين تعتقد (Kanter,1977,1993) إن الوصول الى نظرية التمكين الهيكلي يمكن إن تتعزز من خلال السلطة الرسمية وغير الرسمية (Mostefalder,20115:979-980)،

5. السلطة الرسمية : تعرف بالسلطة التي تُمنح للموظف وفقاً لموقفه في المنظمة .
6. السلطة غير الرسمية : تعني السلطة النابعة من قدرة الموظف على تسخير سلوكياته مثل السمات ، والخبرة ، والمعرفة وكذلك مهارات التعامل مع الآخرين للحصول على الإحترام والإعجاب وتقديم الدعم لنفسه من أقرانه ومروسيه ومن جماعات متعددين الوظائف داخل المنظمة .



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

ثانيا- أهمية التمكين الهيكلي :

وجدت المفاهيم التنظيمية أهمية التمكين الهيكلي حيث يمثل التحدي بالنسبة للعديد من المدراء ويوفر فوائد إيجابية عن طريق توفير البيئة الملائمة فهو عنصر هام لإنشاء مناخ ملائم لعنصري القيادة والتمكين النفسي الذي يركز على الفرد لتنفيذ السياسات والممارسات الرسمية في الهياكل التنظيمية ، (Bembenk 2015:44-45).

إن التمكين الهيكلي لـ (Kanter) خطوة تأسيسية أو ركيزة لكثير من العلماء وكما يتضمن هذا المفهوم إتخاذ المدراء العديد من الإجراءات لخلق بيئة عالية الجودة والتي تعزز الثقة وتزيد من فعالية العمل ، (Callicult,Dale,2015:14) ، ويبرز التمكين باعتباره الخطاب الإداري الأكثر أهمية وشعبية ومحور العديد من الدراسات العلمية وكثيراً ما تُشير الى فوائد وممارسات التمكين الهيكلي بما في ذلك سهولة الحركة التنظيمية وزيادة الرضا الوظيفي ، (Kasmol&Tangeard,2011:5).

للمتمكين الهيكلي نتائج متعددة مثل الإلتزام ، والمشاركة ، والرضا الوظيفي ، والإحتفاظ بالوظائف ، والدافعية ، والإرتباط بالعمل وجودة العمل ، والإنتاجية كل من هذه النتائج مرتبطة بمفهوم التمكين الهيكلي ، فمثلا العاملون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي يكونون أكثر التزام وإنتاجية وأكثر عرضة للبقاء في وظائفهم الحالية داخل المنظمة ، (Callicult,Dale,2015:15).

بينت (Kanter,1993) إن التمكين الهيكلي يشعر الموظفين بالإيجابية ونتيجة لذلك العاملون أكثر التزام وتنظيم ويشعرون بالسيطرة والقدرة والإستقلالية وأقل توتر وإرهاق (الإجهاد المهني) على العكس من العاملون الذين يشعرون بالعجز والفشل إتجاه عملهم الأمر الذي يؤدي بدوره الى السلوكيات والمواقف السلبية مثل فك الأرتباط، والتغيب ، ودوران العمل مما يؤدي الى المزيد من الإرهاق والتوتر لذا التمكين الهيكلي يؤدي الى توجهات إيجابية ومستويات منخفضة من الإرهاق في العمل ، (O brien,2010:15).

يتميز التمكين الهيكلي من ركائز محورية (الدعم ، الموارد ، المعلومات ، والفرص جنباً الى جنب مع السلطة الرسمية وغير الرسمية) التي يحتاجها الموظفون لتادية عملهم بصورة مثالية وبذلك يتم تطوير علاقة صحية وقوية بين الموظف والمنظمة حيث المنظمة تريد عامل ملتزم والموظف الملتزم يريد الثقة في المنظمة ولتحقيق مكاسب في المنظمة لا بد إن يكون الموظف راضياً ويتحقق ذلك من خلال التمكين الهيكلي حيث يركز على الحلول وليس على المشاكل وبذلك يتعين على المنظمات تعزيز التمكين الهيكلي لموظفيها لتطوير بيئة عمل ناجحة ، (Callicult,Dale,2015:7).

المطلب الثالث/ العلاقة بين رأس المال الإجتماعي والتمكين الهيكلي :

تواجه المنظمات اليوم تغييرات سريعة وغير متوقعة في بيئة الأعمال كونها نظام مفتوح يتفاعل مع الظروف المحيطة بها وبالتالي للحفاظ على ديموميتها فإنها قد تحتاج للإستجابة الى التغيرات الخارجية وفي هذه الحالة أصبح الموظفون من الجوانب الرئيسية لنجاح الإدارة إذ إن وجود مهارات مثل القيادة للمديرين غير كافية لذا ينبغي للمنظمة تمكين الموارد البشرية والتي تعتبر من أهم الموارد و عامل تنافسي فالتركيز على عوامل فشل الموظفين في أداء مهام الوظيفة وأحدة من القضايا المهمة لتحسين أداء المنظمة .

إن الخصائص الشخصية مثل الثقة ، والإبداع ، والأبتكار، والتفكير الإيجابي مهمة جداً للتغلب على المشاكل ، فالتمكين هو واحد من أهم الإستراتيجيات لإنشاء هذه الخصائص وكذلك يعتبر عامل تشغيلي جديد في بيئة عمل ديناميكية حيث لا تعتبر التقنية(التكنولوجيا) المصدر الرئيسي للميزة التنافسية وإنما الإبداع والتفكير الإيجابي والالتزام والجودة وتمكين الموظفين، (Tabasi& Gorji,2016;333).

يرى (Azma et al,2016) إن رأس المال الإجتماعي يحسن من التمير المؤسسي و تعمل المنظمة من خلاله بإستراتيجية مناسبة ، من خلال (الثقة بين أعضاء المنظمات والوحدات التنظيمية، وتوسيع نطاق المشاركة)، حيث يمثل رأس المال الإجتماعي العلاقة التي تخلق الثقة وروح التعاون بين أعضاء الشبكات .

إن العمل داخل المنظمة يتضمن الشعور بالمسؤولية للأفراد إتجاه بعضهم البعض ، فتتولد الثقة وروح التعاون بينهم . فإذا كان هناك شعور بالثقة فتوجد تلبية وإتصال مستمر مع الآخرين لذلك وأحدة من المزايا الرئيسية لرأس المال الإجتماعي هو تسهيل تدفق المعلومات بين أعضاء الشبكة والمنظمات وبأقل تكلفة وأقل وقت . (Azma et al,2016:365).



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

أثبتت دراسة (Sadeghi&Bahamiriyan,2015) وجود علاقة تأثير وارتباط بين أبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلي، والمعرفي، والعلاقاتي) والتمكين الهيكلي إذ إن لكل بعد دور في العوامل المؤثرة على التمكين الهيكلي مثل (وضوح الأهداف، أتراف فرص العمل، الروح المعنوية والانتماء التنظيمي، الصدق والاحلاص والثقة، الاعتراف والتقدير، المشاركة والعمل الجماعي، الاتصالات، اعداد العمل، المعلومات، الموارد)، حيث إن البعد الهيكلي يشير الى التواصل بين الآخرين فالعلاقات الأفقية والعمودية التي تكون فرق العمل وتفويض السلطة، والمشاركة وأخيراً تمكين الموظفين مكونة بذلك مجموعة من العلاقات الصحية في مكان العمل التي يمكن إن تؤثر على تبادل المعلومات ونقل المعرفة.

يؤثر البعد المعرفي المتمثل باللغة المشتركة والقصص والاساطير المشتركة في زيادة عدد الموظفين الذين يقضون وقت أقل للتعرف ببعضهم البعض فيمكن إن توفر الرموز واللغة المشتركة ادات للتقييم ونقل المعلومات.

أما البعد العلاقتي المتمثل بالثقة والقواعد والالتزامات والتوقعات الذي يصف نوع معين من العلاقة الشخصية بين الموظفين التي تؤثر في سلوكهم والتي تعتبر أحد العوامل المؤثرة في التمكين، (Sadeghi&Bahamiriyan,2015:134-144).

ويرى (Chang,2012:7-8) في دراسته علاقة المعلومات مع مورد رأس المال الاجتماعي من خلال العلاقات الاجتماعية المباشرة وغير المباشرة فيعتمد على منظور المورد الاجتماعي باعتبار رأس المال الاجتماعي موردا مهما حيث وضحت الدراسة إن الموظفين مع المزيد من رأس المال الاجتماعي المتمثل باتصال أعضاء الشبكة مع بعضهم البعض يحصلون على موارد غنية ويكونون اكثر نشاطا في السعي للحصول على المعلومات، (Chang,2012:7-8).

كما قد أوضح (Spellerbergi,2001) بأن الشبكات والعلاقات المكونه من خلال مشاركة الأفراد في مجموعات تتيح تدفق وتبادل المعلومات اي توفر فرص للاتصال وبالتالي امكانية الوصول للمعلومات، وتمكين ومشاركة وجهات النظر، ومعالجة المعلومات وتحويلها من بيانات الى معرفة مثل (الاتصال بالانترنت، التلفزيون، المكتبات العامة، الخ) ما هو مطلوب لحصول الأفراد على فرصة لإقامة حوار مع الآخرين، إن رأس المال الاجتماعي يتيح تقييم المخاطر والفرص وكذلك توفير فرصة للتحقق من حالات الأفراد وسمعة الأشخاص أو المنظمات وإنجازاتها وفيما إذا يمكن الوثوق بها وتوفير الفرصة للأفراد لتفهم خياراتهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية وكذلك الفرص المتاحة لهم. (Spellerberg,2001:8).

المحور الثالث الجانب العملي

المطلب الاول / عرض وتحليل النتائج

سيتم من خلال هذا المبحث عرض، وتحليل نتائج البحث (دور راس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين الهيكلي)، وذلك من خلال عرض الأوساط الحسابية لتشخيص الاجابات للعينة، والانحرافات المعيارية لتقدير مدى التشتت في الاجابات، ومعامل الاختلاف لتحديد درجة التجانس في اجابات عينة البحث على المستوى الفرعي والعام لمتغيرات البحث.

اولاً: عرض وتحليل واقع متغير راس المال الاجتماعي:

1- البعد الهيكلي (خصائص شبكة العمل)

أ- عرض وتحليل نتائج قوة شبكة العمل: بحسب وجهات نظر العينة بشأن (قوة شبكة العمل)، حيث يمثل جدول رقم (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة بـ (قوة شبكة العمل)، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.64) من أصل (5)، والتي تشير الى خيار (أتفق)، وهي قيمة جيدة، وبانسجام عالي في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي، إذ بلغت قيمتها (0.83)، (22.82)، في حين كانت الاهمية النسبية (72.86) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول قوة شبكة العمل في المنظمة، أما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول اجابات العينة بحسب فقرات متغير قوة شبكة العمل من الفقرة (1 - 3) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها.



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

الجدول رقم (6)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي لقوة شبكة العمل

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
1	التقي مع زملاء العمل خارج نطاق دائرتي	3.49	1.14	32.66	69.86	3
2	اشعر بإمكانيه طلب اي خدمة من زملائي	3.70	0.99	26.76	73.94	2
3	تربطني علاقة صداقة مع كل شخص من زملائي في العمل.	3.74	0.97	26.01	74.79	1
	اجمالي قوة شبكة العمل	3.64	0.83	22.82	72.86	

ب- عرض وتحليل نتائج تكرار الاتصال : بحسب وجهات نظر العينة بشأن (تكرار الاتصال) ، حيث يشير الجدول (7) إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة ب (تكرار الاتصال) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.67) من أصل (5) ، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام عالي في الإجابات ، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي ، إذ بلغت قيمتها (0.75) ، (20.37) ، في حين كانت الاهمية النسبية (73.47) وهي ما تؤكد درجة اهتمام عينة البحث حول تكرار الاتصال ، أما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير تكرار الاتصال من الفقرة (4 - 6) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها ،

الجدول رقم (7)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي لتكرار الاتصال

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
4	عن طريق التلفون (النقال او الثابت)	3.92	0.93	23.66	78.31	1
5	عن طريق الایمیل .	3.23	1.16	35.88	64.51	3
6	بشكل مباشر (وجها لوجه)	3.88	1.00	25.77	77.61	2
	اجمالي تكرار الاتصال	3.67	0.75	20.37	73.47	

2- عرض وتحليل البعد العلاقتي : الثقة العاطفية (الثقة الشخصية)

أ- يظهر الجدول رقم (8) النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (الثقة العاطفية (الثقة الشخصية)) ، حيث يشير إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة ب (الثقة العاطفية (الثقة الشخصية)) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.57) من أصل (5) ، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام عالي في الإجابات ، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي ، إذ بلغت قيمتها (0.79) ، (22.22) ، في حين كانت الاهمية النسبية (71.38) وهي ما تؤكد درجة اهتمام عينة البحث حول الثقة العاطفية (الثقة الشخصية) في المنظمة ، وعلى المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال جدول رقم (8) ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير الثقة العاطفية (الثقة الشخصية) من الفقرة (10 - 15) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها .



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

الجدول رقم (8)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي للثقة العاطفية (الثقة الشخصية)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
10	لدي ثقة ان زملائي سيهتمون دائما بحاجاتي في العمل .	3.64	1.03	28.20	72.82	3
11	لدي ثقة تامة بزملائي لاني اشعر بانهم سيقدمون التوضيحات لي حينما احتاج لها .	3.24	1.08	33.48	64.79	6
12	إذا أشركت زملائي بمشكلاتي، فانا اعرف بانهم سيسنجييون لي باهتمام .	3.54	1.08	30.56	70.85	4
13	واثق بانني يمكن ان أشارك مع زملائي بصعوبات العمل التي تواجهني .	3.78	1.03	27.30	75.63	2
14	متأكد بإمكان إيصال مشاعري بصراحة لزملائي في العمل .	3.49	1.13	32.30	69.86	5
15	اشعر بالارتياح مع زملائي في العمل بسبب إخلاصهم لي .	3.72	0.85	22.73	74.37	1
	أجمالي البعد العلاقتي: الثقة العاطفية (الثقة الشخصية)	3.57	0.79	22.22	71.38	

3- عرض وتحليل البعد المعرفي او الادراكي

أ- الرؤية المشتركة : يظهر الجدول رقم (9) النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (الرؤية المشتركة) ، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة بـ (الرؤية المشتركة) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.63) من أصل (5) ، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام جيد في الإجابات ، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي ، إذ بلغت قيمتها (0.77) ، (21.25) ، في حين كانت الاهمية النسبية (72.68) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول الرؤية المشتركة في المنظمة، وأما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول ، ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير الرؤية المشتركة من الفقرة (16 - 18) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها .

الجدول رقم (9)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي للرؤية المشتركة

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
16	اعتقد أنني اشترك مع زملائي بالالتزام نحو رؤية عامة .	3.77	0.86	22.72	75.35	1
17	اعتقد أنني اهتم مع زملائي بالقضايا نفسها .	3.61	0.88	24.49	72.11	2
18	اعتقد بأنني عملت مع زملائي باتجاه انجاز أهداف مختلفة تماماً .	3.53	1.00	28.38	70.56	3
	أجمالي الرؤية المشتركة	3.63	0.77	21.25	72.68	



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

ب- اللغة المشتركة : يظهر الجدول رقم (10) النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (اللغة المشتركة) ، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة بـ (اللغة المشتركة) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.68) من أصل (5) ، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام جيد في الإجابات ، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي ، إذ بلغت قيمتها (0.67) ، (17.30) ، في حين كانت الاهمية النسبية (77.23) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول اللغة المشتركة في المنظمة ، وأما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال جدول رقم (10) ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير اللغة المشتركة من الفقرة (19 – 21) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها .

الجدول رقم (10)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي (اللغة المشتركة)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
19	لدي الامام بالمصطلحات (المفردات التخصصية والقواعد الفنية) التي يستخدمها زملائي في العمل .	3.85	0.79	20.50	77.04	2
20	افهم بشكل تام ما يقصده زملائي عندما يتكلمون .	4.03	0.80	19.82	80.56	1
21	هناك تفاهم متبادل بيني وبين زملائي وكاننا نتصل على طول الموجه نفسها .	3.70	0.99	26.67	74.08	3
	أجمالي اللغة المشتركة	3.86	0.67	17.30	77.23	

ثانياً: عرض وتحليل واقع متغير التمكين الهيكلي

1-الفرصة : يظهر الجدول رقم (11) النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (الفرصة) ، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة بـ (الفرصة) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.71) من أصل (5) ، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام جيد في الإجابات ، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي ، إذ بلغت قيمتها (0.77) ، (20.81) ، في حين كانت الاهمية النسبية (74.18) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول الفرصة في المنظمة وأما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير الفرصة من الفقرة (22 – 24) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها ،

الجدول رقم (11)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي (الفرصة)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
22	يوفر فرصة اثارة التحدي والحماس.	3.62	0.97	26.68	72.39	2
23	الفرصة لاكتساب مهارات ومعارف جديدة على وظيفتك الحالية	3.85	0.85	22.18	76.90	1
24	يوفر العمل الذي يستخدم جميع المهارات والمعارف الخاصة بك	3.66	1.00	27.38	73.24	3
	أجمالي الفرصة	3.71	0.77	20.81	74.18	



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

2- الدعم : يظهر الجدول رقم (12) ، النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (الدعم) ، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة ب (الدعم) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.76) من أصل (5) ، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام جيد في الإجابات ، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي ، إذ بلغت قيمتها (0.73) ، (19.42) ، في حين كانت الاهمية النسبية (75.21) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول الدعم في المنظمة وأما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير الدعم من الفقرة (25 – 27) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها،

الجدول رقم (12)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي (الدعم)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
25	معلومات محددة حول الأشياء التي تقوم بها بشكل جيد.	3.74	0.86	23.12	74.79	3
26	معلومات محددة حول الاعمال التي يمكن أن تحسن.	3.73	0.84	22.54	74.65	1
27	نصيحة او مشورة مفيدة لحل تحل المشاكل المتعلقة في العمل.	3.81	0.87	22.74	76.20	2
	أجمالي الدعم	3.76	0.73	19.42	75.21	

3- المعلومات : يظهر الجدول رقم (13) ، النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (المعلومات) ، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة ب (المعلومات) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.45) من أصل (5) ، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام جيد في الإجابات ، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي ، إذ بلغت قيمتها (0.81) ، (23.36) ، في حين كانت الاهمية النسبية (69.01) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول المعلومات في المنظمة ،أما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير المعلومات من الفقرة (28 – 30) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة

الجدول رقم (13)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي (المعلومات)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
28	معلومات حول وضع الدائرة الحالي	3.66	0.87	23.87	73.24	1
29	معلومات حول قيم الادارة العليا وفلسفتها .	3.38	0.97	28.57	67.61	2
30	معلومات حول اهداف الادارة العليا .	3.31	0.95	28.83	66.20	3
	أجمالي المعلومات	3.45	0.81	23.36	69.01	



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

4-الموارد : يظهر الجدول رقم (14) النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (الموارد) ، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة بـ (الموارد) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.77) من أصل (5) ، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام جيد في الإجابات ، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي ، إذ بلغت قيمتها (0.60) ، (15.97) ، في حين كانت الاهمية النسبية (75.45) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول الموارد في المنظمة، أما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير الموارد من الفقرة (31 – 33) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها ،

الجدول رقم (14)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي (الموارد)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
31	الوقت المتاح للقيام بالأعمال الورقية اللازمة .	3.70	0.80	21.61	73.94	2
32	الوقت المتاح لإنجاز متطلبات الوظيفة .	3.87	0.70	18.15	77.46	1
33	الحصول على مساعدة مؤقتة عند الحاجة .	3.75	0.83	22.12	74.93	3
	أجمالي الموارد	3.77	0.60	15.97	75.45	

5- السلطة الرسمية : يظهر الجدول رقم (15) ، النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (السلطة الرسمية) ، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة بـ (السلطة الرسمية) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.73) من أصل (5) ، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام جيد في الإجابات ، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي ، إذ بلغت قيمتها (0.72) ، (19.35) ، في حين كانت الاهمية النسبية (19.35) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول السلطة الرسمية في المنظمة وأما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير السلطة الرسمية من الفقرة (34 – 37) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها ،

الجدول رقم (15)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي (السلطة الرسمية)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
34	يملك الموظف اللقب الرسمي لتنفيذ مشروع او برنامج خاص بعمله	3.85	0.92	24.05	76.90	2
35	يملك المدير دور قيادي ويحاكي الدور (دور المرئي ، تحمل المهام والواجبات، تنظيم الاعمال) .	3.82	1.07	27.91	76.48	4
36	ترد ممارسات القيادة في الوصف الوظيفي.	3.68	0.86	23.40	73.66	1
37	يملك الموظف مرونة كافية لتحديد التوقعات الوظيفية .	3.58	0.96	26.91	71.55	3
	أجمالي السلطة الرسمية	3.73	0.72	19.35	74.65	



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

6- السلطة غير الرسمية : يظهر الجدول رقم (16) النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (السلطة غير الرسمية) ، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة بـ (السلطة غير الرسمية) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.80) من أصل (5) ، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام جيد في الإجابات ، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي ، إذ بلغت قيمتها (0.70) ، (18.47) ، في حين كانت الاهمية النسبية (75.92) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول السلطة غير الرسمية في المنظمة ، أما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير السلطة غير الرسمية من الفقرة (38 – 40) قد تم ترتيب فقرات هذا البعد تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها ،

الجدول رقم (16)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي (السلطة غير الرسمية)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
38	يتم التعرف على العلاقات الوظيفية وتشجيعها داخل المنظمة او مع منظمات اخرى لتحقيق اهداف المنظمة .	3.60	1.03	28.67	71.97	3
39	يتم استعانتك بالمهنيين لتحقيق اهداف الادارة .	3.83	0.85	22.20	76.62	2
40	تساعدك العلاقات الوظيفية في عملك .	3.96	0.87	21.88	79.15	1
	أجمالي السلطة غير الرسمية	3.80	0.70	18.47	75.92	

المطلب الثاني /تحليل علاقات الارتباط والتأثير

يعرض هذا المبحث إختبار فرضيات البحث ، والتي تتضمن إختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية بإستعمال الأساليب الإحصائية التحليلية المتمثلة بمعامل ارتباط بيرسون (Person) ، وكما يتضمن إختبار فرضيات التأثير بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية بإستعمال الأساليب الإحصائية المتمثلة بتحليل الانحدار الخطي البسيط ، لذا يتضمن هذا المبحث محورين :-
أولاً : إختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث الرئيسية .
ثانياً : إختبار علاقة التأثير بين متغيرات البحث الرئيسية .

أولاً : علاقة الارتباط بين رأس المال الاجتماعي والتمكين الهيكلي للعاملين على المستوى الكلي

يشير مضمون هذه العلاقة التحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى ، والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي ، والتمكين الهيكلي للعاملين) ، إذ تشير معطيات الجدول (17) إلى وجود علاقة ارتباط طردية معنوية موجبة قوية بين رأس المال الاجتماعي ، والتمكين الهيكلي للعاملين في المنظمة عينة البحث على المستوى الكلي ، وبمعامل ارتباط بلغت قيمته (**501) عند مستوى دلالة معنوية (0.01) ، وهذه النتيجة تدل على قبول الفرضية الرئيسية الأولى .



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

جدول (17)

نتائج علاقة الارتباط بين متغيري رأس المال الاجتماعي و التمكين الهيكلي للعاملين على المستوى الكلي

التمكين الهيكلي للعاملين	متغير التابع متغير المستقل
.501**	رأس المال الاجتماعي

(**) ارتباط ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0.01)

ثانياً : اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث الرئيسية.

يهدف هذا المحور على اختبار علاقات التأثير بين المتغير التفسيري (رأس المال الاجتماعي) ، والمتغير المستجيب (التمكين الهيكلي للعاملين) ، وفي ضوء الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (هناك تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين في المنظمة) ، وذلك باستخدام أنموذج الانحدار الخطي البسيط ، وقد اتخذت مستويات التحليل المستويين الفرعي والإجمالي ؛ لمعرفة معنوية التأثير لكل متغير فرعي من المتغيرات التوضيحية في كل متغير فرعي من متغير الاستجابة ، أما عن قبول ، أو رفض فرضية التأثير ، فيتم ذلك عبر مقارنة (F) المحسوبة بقيمة (F) الجدولية تحت مستويين معنوية (0.05) ، و(0.01) وحسب جدول رقم (18) ،

الجدول رقم (18)

يوضح تأثير رأس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي

رأس المال الاجتماعي	الحد الثابت (a)	معامل بيتا β	معامل التحديد R^2	قيمة F المحسوبة	المعنوية	القرار
رأس المال الاجتماعي	1.885	.497	.262	49.789	.000	يوجد تأثير

الجدول من إعداد الباحثان باعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية برنامج (SPSS)

* قيمة (F) الجدولية عند مستوى (0.05) = (3.91)

** قيمة (F) الجدولية عند مستوى (0.01) = (6.82)

تحليل تأثير رأس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي : يتضح من الجدول (18) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (49.789) ، وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (6.82) عند مستوى دلالة (0.01) ، وبمستوى معنوية (0.000) ، وهذا يعني وجود تأثير قوي لرأس المال الاجتماعي في المتغير المستجيب التمكين الهيكلي في المنظمة عينة البحث ، ومن خلال الجدول نفسه يمكن ملاحظة قيمة الثابت (a = 1.885) ، وهذا يعني أن هناك وجوداً لرأس المال الاجتماعي مقداره (1.885) حتى وأن كان مقدار التمكين الهيكلي يساوي صفر ، أما قيمة (β = .497) ، فهي تعني أن تغير مقداره وحدة واحدة في رأس المال الاجتماعي سيؤدي إلى تغيير في التمكين الهيكلي مقداره (.497) ، أما قيمة معامل التحديد (R^2) ، والذي يعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم ، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار ، فقد كان مقداره (.262) ، وهذا يعني أن رأس المال الاجتماعي تفسر ما نسبته (26.2 %) من التباين الحاصل في التمكين الهيكلي ، وأن (73.8 %) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار . وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الفرعية الاولى التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين في المنظمة) .



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

المطلب الاول / الاستنتاجات:

- 1- تبدأ العلاقة بين رأس المال الاجتماعي و التمكين الهيكلي للعاملين ، فثمة افتراض راسخ بان للتمكين الهيكلي شروط اجتماعية وبحاجة ماسة الى علاقات الثقة والشفافية، والى مجموعة من الاتصالات والمعايير الادراكية (الرؤية المشتركة ، اللغة المشتركة) فالأفراد بحاجة الى وجود بعضهم البعض، وقدرتهم على خلق شبكات اجتماعية لفضاء حوائجهم ، وتحقيق أهدافهم ، واهداف المنظمة .
- 2- يضيف التمكين الهيكلي الكثير من النشاط والحيوية للعاملين ويزيد من كفاءة العاملين فتمكين العاملين لا يتمثل بالموارد والمعلومات وانما يعد الخطة من خلال تحليل الواجبات ووضع حلول للمشاكل.
- 3- حصلت ابعاد راس المال الاجتماعي على وسط حسابي عام للابعاد (البعد الهيكلي ، البعد العلاقتي ، البعد الادراكي) وتبين ان البعد الادراكي قد حصل على اعلى الاوساط الحسابية ، اما المتغيرات الفرعية لهذه الابعاد فقد حصل متغير تكرار الاتصال على اعلى وسط حسابي ضمن البعد الهيكلي ، اما البعد الادراكي فقد حصل فيه متغير اللغة المشتركة على وسط حسابي اعلى من متغير الرؤية المشتركة ، وتشير جميع هذه الانحرافات المعيارية الى تجانس اجابات عينة البحث حول فقرات مقاييس هذه الابعاد وقد يدل الوسط الحسابي لراس المال الاجتماعي على وجود تقبل معتدل لدى افراد عينة البحث اتجاه توافر ابعاد هذا المتغير لان مقدار الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي.
- 4- حصلت ابعاد التمكين الهيكلي (الفرصة ، الدعم ، معلومات ، المورد ، السلطة الرسمية ، السلطة غير الرسمية) على وسط حسابي عام وقد حصل بعد السلطة الرسمية على اعلى الاوساط الحسابية ، اما الانحرافات العامة لهذه الابعاد التي دلت على انسجام اجابات افراد العينة حول ابعاد التمكين الهيكلي ، ويشير الوسط الحسابي لمتغير لبعد التمكين الهيكلي الى تقبل جيد لدى افراد عينة البحث اتجاه توافر ابعاد التمكين الهيكلي لان مقدار الوسط الحسابي العام اعلى من الوسط الحسابي الفرضي.
- 5- وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين راس المال الاجتماعي والتمكين الهيكلي للعاملين .

المطلب الثاني / التوصيات:

1. طرح مفهوم راس المال الاجتماعي والتمكين الهيكلي باعتباره مفهوما حديثا امام ادارات المنظمات المبحوثة والعمل به بما يخدم موقعها بين المنظمات وأدائها التنظيمي .
2. ضرورة التوجه نحو تطوير رأس المال الاجتماعي وتحسينه في المنظمة خدمة لصالحها العام وذلك في إطار الاستفادة من تعميق الفهم وزيادة الوعي نحو ابعاده الثلاثة (الهيكلي ، العلاقتي ، الادراكي) .
3. التركيز على أهمية العمل المشترك والاهتمام بشبكات العمل إذ يعد العمل المشترك أسلوباً ناجحاً في بناء قاعدة متينة للتمكين الهيكلي للعاملين.
4. ضرورة العمل على تنسيق المنظمة من الداخل لغرض ايجاد فرصة لبناء تصورات منسقة وواضحة حول ابعاد التمكين الهيكلي.
5. ضرورة اهتمام المنظمة المبحوثة بإشراك العاملين بالمعلومات الخاصة بالمنظمة وذلك لتمكينهم على اتخاذ القرارات وتأدية ادوارهم بما يحقق أهداف المنظمة ، وبناء قاعدة ونظام للمعلومات تتفق ومتطلبات العمل ووفق التطورات الحاصلة في هذا المجال.
6. إقامة دورات تضم جماعات متفهمة بهدف إكسابهم المهارات التي توجه عملهم الجماعي وتمكنهم من أداء أفضل للمنظمة.

المصادر العربية

1. الجادري ، عدنان حسين ، و أبو حلو ، يعقوب عبد الله ، (2009) ، " الأسس المنهجية والإستخدامات الإحصائية في بحوث العلوم التربوية والإنسانية " ، الطبعة الأولى ، اثناء للنشر و التوزيع ، عمان - الاردن.
2. رشيد ، ظافر حسين ، والمشهداني ، كمال علوان خلف ، (2016) ، " الإحصاء للتخصصات الإدارية والمحاسبية " ، الطبعة الأولى ، مكتب الجزيرة للطباعة والنشر ، بغداد - العراق .



تأثير ابعاد راس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة

3- العطوي، عامر علي حسين: 2009، العلاقة بين راس المال الاجتماعي وفاعلية المنظمة من منظور الاداء السياقي دراسة تطبيقية في عينة من المنظمات الصناعية الحكومية - العراقية، دراسات ادارية، المجلد (3)، العدد (5).

4- ملحم، محمود ابراهيم سعيد، (2010) ، " بحث تحليلية للعلاقة بين ادارة الوقت وأداء العاملين : بالتطبيق على المؤسسات العامة والخاصة بمحافظة قلقيلية فلسطين " ، أطروحة دكتوراه ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة .61.

المصادر الانكليزية

- 5- Arenius, P., (2002). Creation of firm-level social capital, its exploitation and the process of early internationalization, doctoral dissertation, Helsinki University of Technology Institute of Strategy and International Business.
- 6- Argyres, N. S. (1999). The impact of information technology on coordination: Evidence from the B-2 "Stealth" bomber. *Organization Science*, 10(2), 162-180.
- 7- Avery, S. (2010). Impact of social capital on buyer supplier relationships in a multi-cultural context.
- 8- Azma, Mohammad Bagher Zamir Khorsandi², Alireza Mirshahi.(2016). The Relationship between Empowerment and Social Capital of Red Crescent Staff in Golestan Province>
- 9- Bembenek -Damask, B. (2015). Perceptions of Effective Forms of Structural Empowerment Models by Nursing Faculty Members and Administrators. Northcentral University.
- 10- Boeck, T., Makadia, N., Johnson, C., Cadogan, N., Salim, H., & Cushing, J. (2009). The impact of volunteering on social capital and community cohesion.
- 11- Boonyarit, I., Chomphupart, S., & Arin, N. (2010). Leadership, empowerment, and attitude outcomes. *International Journal of Behavioral Science (IJBS)*,
- 12- Cheng, M. S. Soo, W. L., , Lim, W. V., Tan, K. X., & Tan, S. L. (2014). The influence of psychological empowerment and organisational justice on organisational commitment among secondary school teachers (Doctoral dissertation, UTAR).
- 13- Claridge, T. (2004). Social capital and natural resource management (Doctoral dissertation, School of Natural and Rural Systems Management, University of Queensland).
- 14- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- 15- Damask-Bembenek, B. (2015). Perceptions of Effective Forms of Structural Empowerment Models by Nursing Faculty Members and Administrators. North central University.
- 16- Dignum, M. V., & Van Eijk, R. M. (2005). Towards a model to understand the influence of trust in knowledge sharing decisions. In Workshop on Trust AAMAS'05.
- 17- Ghoshal, S. & Nahapiet, J., (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.



- 18- Grewe, N. R. (2003). Social capital and local development: an exploration of three forms of community-based social capital. ISO 690.
- 19- Grootaert, C., & Van Bastelaer, T. (2002). Understanding and measuring social capital: A synthesis of findings and recommendations from the social capital initiative (Vol. 24). World Bank, Social Development Family, Environmentally and Socially Sustainable Development Network.
- 20- Kittikunchotiwt, P. (2015). The role of social capital on absorptive capacity and organizational innovation. Journal of Business and Retail Management Research, 10(1).
- 21- Kovanovic, V., Joksimovic, S., Gasevic, D., & Hatala, M. (2014). What is the source of social capital? The association between social network position and social presence in communities of inquiry.
- 22- Krejcie & Morgan in their 1970 article "Determining Sample Size for Research Activities" (Educational and Psychological Measurement, #30, pp. 607-610).
- 23- Krintz, Chandra ,(2015), BUILDING SELF CONFIDENCE.
- 24- Lai, Ch., Liu, X. & Shaffer, M. (2003). International Citizenship Behaviors of Employees in Greater China: A social capital perspective, School of business, Business research center, Hong Kong Baptist University, BRC Papers on Cross-Culture Management.
- 25- Laschinger, H. K. S., Nosko, A., Wilk, P., & Finegan, J. (2014). Effects of unit empowerment and perceived support for professional nursing practice on unit effectiveness and individual nurse well-being: A time-lagged study. International journal of nursing studies, 51(12), 1615-1623. ISO 690.
- 26- Levin, D. Z., Cross, R., & Abrams, L. C. (2002). Why should I trust
- 27- Lollo, E. (2012). Toward a theory of social capital definition: its dimensions and resulting social capital types. In 14th World Congress of Social Economics. Available at: <http://socialeconomics.org/PapersLollo1C.pdf>.
- 28- Manyerere, D. J. (2016). Social Capital: A Neglected Resource to Create Viable and Sustainable Youth Economic Groups in Urban Tanzania. Journal of Education and Practice, 7(3), 136-146.
- 29- Moreland, R. L., & Myaskovsky, L. (2000). Exploring the performance benefits of group training: Transactive memory or improved communication?. Organizational behavior and human decision processes, 82(1), 117-133.
- 30- MostefaIder, Al-Sulaiti, Ahmed, Salman,(2015). Antecedents of Structural Empowerment and the Relationship Between Structural Empowerment and Performance, Bayview Hotel, Singapore. Moreland, R. L., & Myaskovsky, L. (2000). Exploring the performance benefits of group training: Transactive memory or improved communication?. Organizational behavior and human decision processes, 82(1), 117-133.
- 31- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of management review, 23(2), 242-266.



- 32- Njuki, J., Mapila, M., Zingore, S., & Delve, R. (2008). The dynamics of social capital in influencing use of soil management options in the Chinyanja Triangle of southern Africa. *Ecology and society*.
- 33- O'Brien, J. L. (2010). Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers (Doctoral dissertation, Rutgers University-Graduate School-Newark).
- 34- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*, 23(3), 393-404.
- 35- Ruiz, P., Martínez, R., & Rodrigo, J. (2010). Intra-organizational social capital in business organizations. A theoretical model with a focus on servant leadership as antecedent. *Ramon Llull journal of applied ethics*, 1(1), 43-59.
- 36- Sadeghi, M., & Bahamiryan, M. (2015). Study the Relationship between Social Capital of Organization and Empowering Staff of Universities: A Case Study of Applied Science Centers of Kermanshah.
- 37- Spellerberg, A. (2001). Framework for the measurement of social capital in New Zealand. Wellington: Statistics New Zealand.
- 38- Tabasi, F., & Gorji, (2016). M. B. To Study the Mediating Role of Organizational Commitment on Empowerment of Employees and Social Capital in Golestan Province Red Crescent Society.
- 39- Upadhyayula, R. S., & Kumar, R. (2004). Social capital as an antecedent of absorptive capacity of firms. In DRUID Summer Conference on Industrial Dynamics, Innovation and Development, Elsinore, Denmark.
- 40- Walston, L. E. (2012). Structural empowerment and job satisfaction among nurses (Doctoral dissertation, Ball State University).
- 41- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and society*, 27(2), 151-208
- 42- Yang, J. (2005). The role of trust in organizations: Do foci and bases matter? (Doctoral dissertation, Faculty of the Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College In partial fulfillment of the Requirements for the degree of Doctor of Philosophy in The Interdepartmental Program in Business Administration (Management) by Jixia Yang BA, Nanjing University, China, 1999).



The impact of social capital dimensions on the structural empowerment of workers Applied research in the Directorate of the Municipality of Samawa
Abstract

The purpose of the research is to identify the social capital of the Municipality of Samawah Municipality by defining the level of its three dimensions (the structural dimension, the relational dimension and the cognitive dimension) and identifying the appropriate means that contribute to increasing the structural empowerment of the workers in the Municipality of Samawah. Between the social capital and the structural empowerment of the workers. From the perspective of social capital, the researchers examined the correlation and the effect of dimensions (structural, relational, cognitive) on the structural empowerment of the workers and with data collected from a sample of (168) Samawah, which is part of the Ministry of Construction, Housing and Public Municipalities. This research was presented and analyzed the results of the research (the effect of social capital on the structural empowerment of workers), By presenting the computational environment to diagnose sample responses, standard deviations to estimate the extent of dispersion in the responses, and the coefficient of variation to determine the degree of homogeneity in the responses of the research sample at the general level of the search variables. Based on the fifth Likert scale in the responses of the sample, the response level will be limited (1 - 5) and five levels according to the categories, and the two research hypotheses on the existence of (relationship and relationship between the impact of social capital and the structural empowerment of workers), and proved the results of the application of the validity of the hypotheses that were raised, on the basis of which was formulated a set of results that Include A set of administrative practices necessary to build social capital and enhance the structural empowerment of workers. The organization, which has been characterized by having active and active networks and a deep reservoir of trust, is likely to have future interest in increasing them. Is characterized by being divided and fragmented to some extent, because it does not characterized by a network of social relations ,the main recommendations were to focus on the importance of joint work and attention to the networks of work by encouraging workers to build social relations through attention to training, working methods and informal practices. Joint work is a successful way to build a solid foundation for structural empowerment. and the value of scientific research through the guidance to use these modern concepts to access the sporadic ways in the management of government departments.

Key terms of research: social capital - structural empowerment Search Type: Applied Research