

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة-
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة الموارد البشرية
من إعداد الطالب: جبور عبد الباسط
بغوان:

أثر رأس المال الإجتماعي على تعزيز السلوك الإبداعي
لدى العاملين
دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني
بالمنيعة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: /... /... /2018
أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ/دويس محمد الطيب
الأستاذ/مولاي لخضر عبد الرزاق
الأستاذ/بن شويحة بشير
(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا
(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا
(أستاذ مساعد ب- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2017-2018

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التسيير



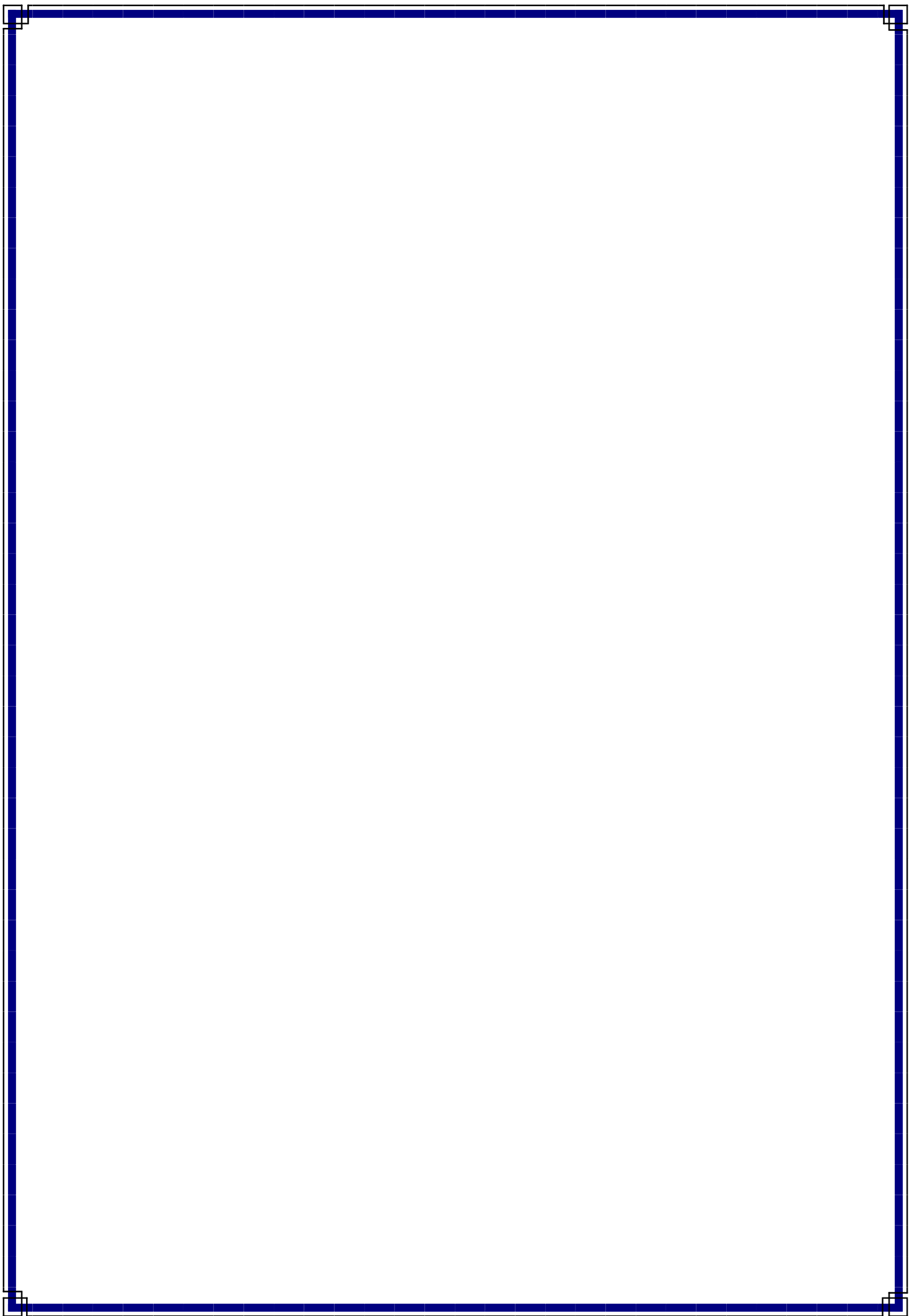
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تسيير الموارد البشرية
من إعداد الطالب: جبور عبد الباسط
بعنوان:

اثر رأس المال الإجتماعي على تعزيز السلوك الإبداعي
لدى العاملين
دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد
شعباني بالمنية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: /.../.../ 2018
أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ/دويس محمد الطيب
الأستاذ/مولاي لخضر عبد الرزاق
الأستاذ/بن شويحة بشير
(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا
(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا
(أستاذ مساعد ب- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2017-2018



إهداء

أهدي ثواب هذا العمل المتواضع إلى روح الوالد الطاهرة
وإلى الوالدة الكريمة أطال الله في عمرها وإلى إخوتي
وأخواتي حفظهم الله جميعا وإلى أهلي وأقربائي إلى
الأصدقاء والزملاء إلى الأساتذة الكرام
إلى كل من سقط من قلبي سهوا أهدي ثمرة هذا لعمل
عبد الباسط

شكـر و تقديـر

" وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب "
 الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة ووفقنا إلى
 انجاز هذا العمل المتواضع
 أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من
 قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل و في تذليل ما
 واجهني من صعوبات، و اخص بالذكر الأستاذ المشرف
 مولا لخضر عبد الرزاق الذي لم يبخل عليا بتوجيهاته
 ونصائحه القيمة

كما يفوتني أن أشكر الأستاذ مناصريه رشيد على
 مساعدته في الجانب الإحصائي
 ولا يفوتني أن اشكر كل عمال وموظفي المؤسسة
 العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية
 كما نشكر جميع موظفي قسم علو التسيير على تعاونهم
 معنا

إلى جميع الزملاء والزميلات في قسم تسيير الموارد
 البشرية

عبد الباسط

الملخص:

هدفت الدراسة الى معرفة أثر رأس المال الإجتماعي على تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنيعية، حيث تم الإعتماد على المنهج الوصفي و استخدام الاستبيان على عينة من الأطباء والممرضين و تم استرجاع (60) حيث خضعت هذه استبيانات إ □ التحليل وفق ال □ نامج الإحصائي (spss) نسخة 22 و □ ليلها للوصول إ □ هذا الأثر، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: يوجد مستوي مرتفع راس المال الإجتماعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنيعية، ، يوجد مستوي مرتفع لأبعاد السلوك الإبداعي للعاملين في مؤسسة بلغ متوسط الحسابي لها (2,5653)، يوجد تأثير مرتفع لرأس المال الإجتماعي على أبعاد السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الإجتماعي، السلوك الإبداعي.

Summary:

The study aimed at identifying the effect of social capital on enhancing the creative behavior of employees in the public hospital hospital, Col. Shaabani in Mania, where the descriptive approach was used and the questionnaire was used on a sample of doctors and nurses. The results of the study were the most important: There is a high level of social capital in the public hospital hospital Col. Shaabani Mania, there is a high level of dimensions of creative behavior of workers in the (2,5653), there is a high impact of social capital on the dimensions of creative behavior in the institution under study

Keywords: social capital, creative behavior

قائمة المحتويات

IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة المختصرات
VII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لرأس المال الإجتماعي والسلوك	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول رأس المال الإجتماعي والسلوك الإبداعي.
20	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
25	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع رأس المال الإجتماعي والسلوك الإبداعي في "المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنيعه"	
27	تمهيد
28	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
37	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
46	الخاتمة
50	المراجع
54	الفهرس
56	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1-1)		08
(2-1)		24
(3-2)		39
(4-2)		41

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
(1-1)		15
(1-2)		33

قائمة الاختصارات

الرمز	عنوان الرمز	الصفحة
		28
		28
		39
		39
		40
		21

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة الأساتذة ا □ كم □	
02	الاستبيان	
03	SPSS نتائج برنامج	

(أ) التوطئة:

إن من أهم ما يميز عالم الأعمال المعاصر سرعة التحول الديناميكية والتغير الذي أصبح السمة المميزة التي أحدثت حدة المنافسة بين المنظمات , الأمر الذي نتج عنه إفراز مشكلات معقدة ومتشابكة والتي بدورها تؤثر على منظمات العمل , وبالتالي حتم على المنظمات ابتكار حلول لمواجهة تلك المشكلات غير أن ابتكار الحلول لا يأتي من قبيل الصدفة , بل يتطلب توفير البيئة المناسبة لخلق الإبداعات وفتح الخيال المنتج.

لذا أصبح الاهتمام بالإبداع ضرورة لنجاح المنظمات العمل وسببا لقدرتها على البقاء ومواجهة تغييرات البيئة الخارجية ولكي تضمن المنظمات نمو القدرات الإبداعية في محيطها يتوجب عليها أن تشكل نسيج رأسمالها الاجتماعي لتكون داعمة ومشجعة للإبداع والابتكار . لان رأس المال الاجتماعي وما يوفره من قيم ومعتقدات توجه سلوك الأفراد إلى ما يجب و ما لا يجب عمله في المنظمة، ومن هنا يمكن ملاحظة أن رأس المال الاجتماعي له دور على أنشطة المنظمات ومنها السلوك الإبداعي لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة في المنظمات، وبما أن الأفراد يحملون أفكارا ومعتقدات خاصة بهم فإن ذلك سيؤثر على التفاعل الاجتماعي والإبداعي والثقافي داخل المنظمات.

مما بناء على ما سبق فإن إشكالية الدراسة يمكن , صياغتها في التساؤل الرئيسي التالي :< إلى أي مدى يمكن أن يؤثر رأس مال الاجتماعي على تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنيعه ؟

ويتفرع عن الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما تأثير البعد الهيكلي على السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة الميدانية ؟
- ما تأثير البعد العلاقتي على السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة الميدانية ؟
- ما تأثير البعد الإدراكي على السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة الميدانية ؟
- ما تأثير المتغيرات (الجنس, العمر, المستوى التعليمي, الخبرة) على السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة الميدانية ؟

(ب) الفرضيات

وللإجابة على هذه التساؤلات يمكن وضع الفرضيات التالية:

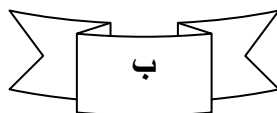
- يوجد تأثير مرتفع للبعد الهيكلي على السلوك الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة.
- يوجد تأثير متوسط للبعد العلاقتي على السلوك الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة.
- يوجد تأثير متوسط للبعد الإدراكي على السلوك الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة.
- يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية للسلوك الإبداعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، المستوى

التعليمي، الخبرة) على السلوك الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة.

(ت) مبررات اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيار الموضوع إلى عدة أسباب أهمها :

- الميول الشخصي لهذا النوع من المواضيع، وتماشيه مع تخصصنا العلمي.
- عدم التطرق لهذا الموضوع من قبل في حدود علم الطالب.
- إثراء المكتبة الجامعية لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة بمثل هذه المواضيع.



ث) أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

- التعرف بشكل دقيق على الرأس المال الإجتماعي.
- التعرف على العوامل المؤثرة على السلوك الإبداعي لدى العاملين.
- دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة .

ج) أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

- أهمية الموضوع بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة, لم يتم التطرق لمثل هذه المواضيع من قبل في حدود علم الطالب.
- الأهمية القصوى لدراسة رأس المال الإجتماعي وتأثيره على السلوك الإبداعي للعاملين.

ح) حدود الدراسة :

وتتمثل في الحدود الزمنية والمكانية كالتالي:

- **الحدود الزمنية:** فكانت الدراسة خلال شهري مارس –أفريل 2018 .
- **الحدود المكانية:** المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية.

خ) منهج البحث والأدوات المستخدمة :

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا في الفصل الأول على المنهج الوصفي لدراسة الموضوع، أما الفصل الثاني فقد تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة من خلال : الاستبيان ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج SPSS نسخة 22.

د) مرجعية البحث :

وتمثلت في المقالات والمذكرات والمداخلات والندوات والملتقيات السابقة في الموضوع، وكذا بعض المواقع الالكترونية التي لها علاقة واهتمام بالموضوع.

ذ) صعوبات الدراسة :

من أهم هذه الصعوبات نذكر ما يلي :

- عدم توفر الوقت الكافي لجمع المعلومات.
- صعوبة ضبط رأس المال الإجتماعي بناء على الدراسات السابقة.
- قلة الكتب المتخصصة في رأس المال الإجتماعي.
- وجد صعوبة كبيرة في أعداد الموضوع لأنها أول دراسة تعالج هذا الموضوع.

ر) هيكل الدراسة :

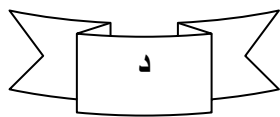
من أجل معالجة هذا الموضوع تم تقسيم البحث إلي فصلين كالآتي:

الفصل الأول: الإطار النظري رأس المال الإجتماعي و السلوك الإبداعي وتناولنا في الفصل مبحثين هما :

المبحث الأول: الأدبيات والنظرية مدخل حول رأس المال الإجتماعي و السلوك الإبداعي حيث تقدمنا بمفهوم رأس المال الإجتماعي واهميته وأبعاده، المطلب الثاني: مفهوم و أهمية وأبعاد السلوك الإبداعي. المبحث الثاني: الدراسات السابقة لرأس المال الإجتماعي و السلوك الإبداعي الذي بدوره ينقسم الي مطلب الاول : دراسات للمتغير المستقل وهو رأس المال الإجتماعي و المتغير التابع السلوك الإبداعي ، المطلب الثاني : موقع الدراسات السابقة من الدراسة المحلية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر رأس المال الإجتماعي على السلوك الإبداعي، دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية وتناولنا في الفصل مبحثين هما:

تناول الدراسة الميدانية لأثر أس المال الإجتماعي على السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية وفي المبحث الأول تطرقنا إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في دراسة الحالة أما المبحث الثاني فكان لعرض نتائج الدراسة والمناقشة، أما الخاتمة فقد عرضنا من خلالها لأهم النتائج والتوصيات المتوصل إليها في الدراسة.



الفصل الأول: الأدبيات النظرية
والتطبيقية لرأس المال
الاجتماعي والسلوك الإبداعي

تمهيد

إن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يقاس بمجموعة من المتغيرات، حيث يعتبر كل من رأس المال الاجتماعي والسلوك الإبداعي من أهم المتغيرات التي من شأنها أن تؤدي إلى نجاح المؤسسة، حيث أصبح السلوك الإبداعي مصدر اهتمام لأي مؤسسة والشغل الشاغل لها، وهذا سعيًا منها لزيادة بعض السلوكيات لدي موظفيها بصفة عامة وتنمية وتعزيز مكانة رأس المال الاجتماعي خاصة. ومن خلالها تسعى المؤسسة للحفاظ علي الموارد البشرية التي تحقق لها أهدافها سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف أكثر على: مفهوم رأس المال الاجتماعي و السلوك الإبداعي وذلك من خلال تغطية المباحث التالية:

المبحث الأول: رأس المال الاجتماعي و السلوك الإبداعي

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الأول: الأدبيات النظرية رأس المال الإجتماعي والسلوك الإبداعي

سنتطرق □ هذا □ بحث □ عرض الأدبيات النظرية لكلا من رأس المال الإجتماعي والسلوك الإبداعي □ اول□ بذلك الإ□ام أكثر □ يثبات □ وضع من □ انب النظري المطلب الأول: البعد المفاهيمي لرأس المال الإجتماعي.

الفرع الأول: مفهوم رأس المال الإجتماعي

من المصطلحات الحديثة على مجال إدارة الموارد البشرية ما يطلق عليه رأس المال الإجتماعي.

أولاً : مفهوم رأس المال الإجتماعي

تعريف 1: Bourdieu et wacquant 1999 هو مجموعة الموارد الفعلية التي تتراكم للفرد أو المجموعة وفق امتلاكهم شبكة علاقات ذات قوة أكبر أو أقل من خلال اشراكهم بالمعرفة والإدراك.¹
تعريف 2: cohen et kwon 2001 الثقة والفهم المتعدد للقيم المشتركة والسلوكيات التي تربط أعضاء شبكة العلم والاتصالات والمشاركة والتعاون الممكن.²

تعريف 3: الموارد المشتركة للعائلة والتي تساعدهم في رسم الأحداث المستقبلية لأطفالهم.³

تعريف 4: مجموعة من الموارد المتأصلة والتي تعكس خصائص العلاقات الاجتماعية داخلها والتي يمكن إدارتها من خلال توجيههم نحو العمل الإجماعي والأهداف الجماعية والثقة المشتركة . الدوري وصالح 2009⁴

تعريف 5: ذلك الكل المركب غير الملموس من العلاقات والمعايير والقيم المتقاسمة التي تتسم بالتماثل النسبي بين أفراد الجماعة (المؤسسة أو المجتمع) وتكون ذات أشكال ومستويات مختلفة ولها آثار متباينة علة قدرة الأفراد على تحقيق أغراض مشتركة في الظروف المختلفة. نجم عبود نجم⁵
ومن هذه التعاريف يمكن أن نخرج بالتعريف التالي: "أن رأس المال الاجتماعي هو رأس مال متفرد عن باقي أشكال رأس المال الأخرى لكونه لا يرتبط بالواقع المادي وإنما يعكس استثمار العلاقات الاجتماعية بين الأفراد وإمكان الحصول على المعلومات والمنافع بشكل متبادل".⁶

ثانياً : أهمية رأس المال الإجتماعي⁷

تتمثل أهمية رأس المال الإجتماعي في دعمه لمختلف جوانب حاجات المجتمع، حيث يمكن أن يسهم رأس المال الإجتماعي في المجالات الآتية:

المجالات التعليمية: حيث يمكن لرأس المال الإجتماعي المساهمة في دعم التعليم الرسمي والمساهمة في القضاء على الأمية فضلاً عن أهميته في تنمية اتجاهات التعليم المستمر لدى الأفراد.

المجالات الإجتماعية: تعمل عناصر رأس المال بمجموعها على تقديم شبكة ضمان إجتماعي لإفراد المجتمع من خلال نشاطاتها في مجال تقليل معدلات الفقر، ومحاربة البطالة عن طريق تنفيذه أو

ميسرة محمود كفارنة – دور الجمعيات الأهلية في بناء رأس المال الاجتماعي في دولة فلسطين – رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية غزة ص 25¹

إسعاف حمد رأس المال الاجتماعي مقارنة تنمية مجلة جامعة دمشق المجلد 31 العدد 3/ 2015 ص 15²

م.م عمر علي حسين العطوي العلاقة بين رأس المال الاجتماعي الداخلي وفاعلية المنظمة دراسات إدارية المجلد 3/ العدد 2015 ص 31³

4 ا.قيابلي أمال/د. بوقرة رابع دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية جامعة محمد بوضياف المسيلة مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية 2017/17 ص 13

5 ابراهيم ملحم رأس المال الاجتماعي عناصره ومؤشرات قياسه وأهميته في حياة المؤسسة الاقتصادية رسالة ماجستير في علم الاجتماع جامعة دمشق 2009 ص 19

Sharon Jeannotte SE POINTER : LE CAPITAL SOCIAL ET LCAPITAL CULTUREL DANS LA VIE DE TOUS LES JOURS⁶

Rechercheet analyse stratégiques (RAS) Ministère du Patrimoine canadien 2006

مساهماته في المشاريع الصغيرة والمتوسطة لمساعدة هذه الشريحة، بما يساهم تحقيق التكامل الاجتماعي، وتحسين مستوى المعيشة، وخفض معدل الجريمة، هذا إلى جانب دوره المهم في إدماج الأقليات والجماعات العرقية في المجتمع وإتاحة الفرصة لهم للعيش برفاهية اسوة بباقي أفراد المجتمع.

المجالات البيئية: يساهم رأس المال الاجتماعي المتمثل بالجمعيات الأهلية والنفابات العمالية والمهنية ومنظمات المجتمع المدني وغيرها من أنشطة حماية البيئة، كالمشاركة في برامج حماية البيئة من كافة أشكال التلوث.

المجالات الصحية: ويسهم رأس المال الاجتماعي هنا من خلال نشاطات نشر الوعي، وتقديم الخدمات المالية للمستشفيات، والمساهمة في بناء المراكز الصحية، وتقديم الخدمات لبعض الفئات الخاصة كالمعاقين

والمكفوفين، هذا إلى جانب مساهمة عناصر المال بخدمة المجتمع في الأوقات التي تسودها حالات الطوارئ كإنتشار الأوبئة.

المجالات الاقتصادية: ان وجود رأس مال إجتماعي فعال في أي دولة يسهم بإرتفاع الناتج المحلي الإجمالي، حيث تساعد العلاقات الاجتماعية الإيجابية المكونة لرأس المال الإجتماعي على تقليل تكلفة المعاملات والمشاريع، فتزيد نسب الإستثمارات، لإنخفاض القواعد الروتينية التي تعوق الدخول إلى السوق مما يسهم في زيادة المنافسة المحلية، وإرتفاع مستوى الإبتكار والإبداع في إستثمار الموارد.

المجالات السياسية: يسهم رأس المال الإجتماعي في الحياة السياسية والمدنية من خلال الآتي:

- أنه يسهم في خلق علاقة قوية بين الدولة والمجتمع تسمح بخلق قنوات مؤسسية لمناقشة الأهداف والسياسات التنموية.

- تحقيق الإستقرار في المجتمع حيث أن رأس المال الإجتماعي هو مقياس لدرجة التماسك الإجتماعي، وبالتالي مقياس للإستقرار، وهذا ما نجده في علاقات الثقة بين الأطراف المختلفة في المؤسسة، أو الجماعة المحلية أو المجتمع بشكل عام.

- دوره في ترسيخ الديمقراطية ودعم المجتمع المدني الذي ارتبط ظهوره ونهضته كنتيجة نهائية لنشاطات رأس المال الإجتماعي، لذا يعتبر شرطا ضروريا لإقامة الديمقراطية التحررية الحديثة، وتظهر آثار هذا العامل في مشاركة الأفراد في المنظمات والجمعيات التي مع زيادتها في المجتمع تزداد قدرة أفراد المجتمع على التعاون لأجل المصلحة العامة.

ثالثا : مصادر تكوين رأس المال الإجتماعي

❖ **الأسرة :** تمثل المصدر الأول والأساسي لرأس المال الإجتماعي، إذ تضع أسس العلاقة بين الفرد والمجتمع المحيط به، من خلال دورها في تنمية ثقة الفرد في الآخرين، كما تلعب الأسرة دورا في توفير الآليات اللازمة لتحقيق الرفاهية الإقتصادية، وذلك عن طريق تنمية الروابط والعلاقات غير الرسمية خصوصا للمساعدة والتعاون في إطار الأسرة الممتدة ويجعلها بمثابة شبكة للضمان الإجتماعي لتقدم الخدمات والمساعدات لأعضائها في فترات الأزمات الاقتصادية والاجتماعية.

ولا يقتصر دور الأسرة على توفير الموارد لأعضائها، وإنما تسهم أيضا في مراكمة رصيد رأس المال الاجتماعي المتاح للمجتمع، ومع ذلك فإن فالأسرة قد تكون في بعض الأحيان عائقا أمام تكوين رأس المال الاجتماعي الذي يساهم في تحقيق الرفاهية، حيث يؤدي ارتفاع مستويات الثقة داخل الأسرة على عدم ثقة اعضائها في من هم خارج نطاق الأسرة، وفي احيان اخرى تقوم الأسرة بعزل نفسها عن المجتمع المحيط، وذلك تجنباً للضغوط الاجتماعية، والمخاطر المادية.

❖ **الروابط الأتنية:** اعتبر الباحثون الرابطة الأتنية احد مصادر رأس المال الاجتماعي، إذ تؤثر على طريقة تنشئة الأفراد وتساهم في تشكيل وعيهم وافكارهم تجاه انفسهم واتجاه الآخرين، وهي بذلك تساهم ف ربط مجموعة من الافراد معا، ومن ثم ربطهم او عزلهم من المجتمع المحيط، كي تستطيع ان تحشد الموارد وتعبئتها لخدمة اهداف محددة، وتساهم الروابط الأتنية أيضا في إتاحة المزيد من الفرص امام أعضائها لتحقيق اهداف مشتركة. ومع ذلك فهذه الروابط ذاتها قد تؤدي إلى التعصب ضد من يقعون

خارج نطاق الجماعة الأتنية بما يقود في كثير من الاحيان إلى زيادة درجة التطرف في المجتمع، وتدهور قيم التسامح فيه.

❖ **المجتمع المدني:** يعد المجتمع المدني احد المصادر الهامة والأساسية لتكوين رأس المال الاجتماعي، وذلك في بعض المجتمعات خاصة المتقدمة منها والتي تتميز بارتفاع مستوى الوعي لدى مواطنيها، وارتفاع معدلات المشاركة في الحياة المدنية ويتكون المجتمع المدني وفقا للتعريف الشائع من الجمعيات والتنظيمات الرسمية وغير الرسمية، ولا يعنى تمييزها عن الدولة والسوق انها منفصلة عنهما وانما يعنى استقلالها عن اي منهما، فهي تتعاون معها، ولكنها في نفس الوقت غير تابعة لأي منهما، ويلعب المجتمع المدني دورا محوريا في مساعدة افراد المجتمع على تكوين الثقة التي تربط من أجل القيام بنشاط معين، وهو امر ضروري لنجاح اي مؤسسة لأنها بذلك تمنح من لم تتح له الفرصة من قبل المشاركة، فرصة الاندماج معا لآخرين في أنشطة هامة.

❖ **القطاع العام:** يشمل القطاع العام المؤسسات التابعة لإشراف الدولة وإدارتها، إذ تستطيع هذه المؤسسات من خلال إدارتها للعلاقة بين موظفيها بتدعيم ثقة المواطنين في المجتمعات التي انضوت في السابق تحت راية المسكر الشرقي.

الفرع الثاني: أبعاد وخصائص رأس المال الاجتماعي

أولا: أبعاد رأس المال الاجتماعي

1* **البعد الهيكلي:** ((structural dimension)) يعكس هذا البعد الخصائص غير الشخصية لعلاقات شبكة العمل ومدى إرتباط العاملين بعضهم مع البعض داخل المنظمة ومقدار وصولهم لرأس المال الفكري للآخرين . ويشير أيضا إلى الأسلوب العام للإرتباط بين الأطراف داخل المنظمة والتي وصفها من خلال إرتباطات شبكة العمل وتنظيمها وملاءمتها، ويصف هذا البعد شدة الإرتباطات وتكرارها وهرميتها والإتصالات بين الأفراد داخل شبكة العمل وهي:

- **قوة شبكة العمل:** تشير إلى عمق العلاقة بين أعضاء شبكة العمل، فالعاملون الذين يلتقون إجتماعيا مع زملائهم خارج العمل الذين يعرفون زملائهم من خلال علاقات شخصية خارج السياق الرسمي للعمل ويشعرون بالراحة معهم فإن لديهم شبكة عمل قوية. ومثل هذه الشبكات تتألف من التبادل وقوة العاطفة والألفة.

- **نطاق شبكة العمل:** ويشير على المدى الذي تختلف فيه المستويات الإدارية للعاملين، مثل الأنداد والمرؤوسين والمشرفين ضمن شبكة العمل عمل محددة. إذ تعزز العلاقات المتباينة بشكل كبير من الإتفاق والإجماع في الرأي وكذلك في تحقيق العدالة والإهتمام بالعمل، وتتحقق الثقة والمعايير من خلال توسيع نطاق شبكة العمل التي تساعد العاملين في خلق علاقات قوية مع زملائهم.

- **تكرار الإتصال:** ويشير إلى الكيفية التي يتصل بها العاملون بعضهم مع البعض عن طريق الهاتف أو الإيميل أو المقابلة الشخصية وجها لوجه. إذ تقود كثرة تكرار التفاعلات لفرص أكثر للوصول والإتصال مع الآخرين وكذلك تزيد من تفاهم الأفراد بعضهم مع البعض وتعزز من المساعدة المتبادلة.

2* **بعد العلاقات (relations dimension):** ويشير إلى طبيعة وجودة الإرتباطات والإتصالات بين العاملين داخل المنظمة، والتي تصف نوع العلاقات الشخصية التي يطورها الناس بعضهم مع البعض من تاريخ التفاعلات، وتشير أيضا إلى الديناميكيات الإجتماعية المتنوعة المتضمنة الثقة والمعايير المشتركة والقيم والتوقعات والإلتزامات الشخصية.

وتعد الثقة أحد العوامل الرئيسية في هذا البعد فقد ذكرت بشكل متكرر بأنها العنصر الرئيسي لرأس المال الاجتماعي وبأنها المركز الأساسي لبعد العلاقات فهي مصدر أساسي لتطوير العلاقات وتفعيلها.

وعرفت الثقة بطرائق مختلفة واما معاني عديدة معتمدة على المنظور الذي أخذت منه (سواء علم الإجتماع أم النفس أم الإقتصاد)، إذ تعرف الثقة بشكل عام بأنها " حالة نفسية تشمل نية القبول المعتمدة

على التوقعات الإيجابية لنوايا وسلوك الآخرين " وجوانب الثقة التي يتفق عليها أغلب الباحثين تتضمن ثلاثة أنواع (الثقة الذاتية، الثقة الشخصية والثقة المؤسساتية.) ويقصد بالثقة الذاتية ميل الفرد ونزعه للثقة أو عدم الثقة بنفسه والآخرين فهذه الثقة تنبع من المضامين الذاتية للفرد إتجاه نفسه وإتجاه الأفراد الآخرين.

أما الثقة الشخصية فهي دالة لقابلية (قدرة) وإحسان (عناية) وإستقامة (سلامة) الشخص المقابل (الموثوق به.) أما النوع الثالث للثقة فهو الثقة المؤسساتية (الثقة بالإدارة) أو ما يسمى بالثقة غير الشخصية والتي تعرف بأنها شعور بالثقة حول قيام المنظمة بتحديد وفرض القوانين والسياسات والتنظيمات التي تحمي حقوق الفرد وتتجنب إيقاع به، فهي تعتمد على الخصائص المدركة من النظام أو المؤسسة والتي تزرع شعور الثقة بدلا من الخصائص الفردية للموثوق به.

3* البعد الإدراكي (cognitive dimension): يتعلق هذا البعد بالمدى الذي يتشارك فيه العاملون داخل المنظمة بوجهات النظر والأهداف والتصورات والتأويلات، وهذا البعد يعتم على خاصية المنظمة في تسهيل الفهم العام للأهداف الجماعية والطرائق الصحيحة لتفاعل الناس بعضهم مع البعض، والموارد المكرسة في هذا البعد تتمثل بالشفرة واللغة والقصاص المشتركة ويشير هذا البعد أيضا إلى قابلية المشاركة والتي تعني الإستعداد والقابلية لأعضاء المنظمة لإتباع الأهداف الفردية والأفعال المشتركة إلى أفعال وأهداف جماعية.

ويأخذ البعد الإدراكي أحد شكلين أو كلاهما، الأول يتمثل بالرؤية المشتركة والتي تعني إمتلاك أهداف وأغراض مشتركة، إذ أشار بأن الرؤية المشتركة تعد أحد المظاهر الرئيسية لبعد الإدراك لرأس المال الإجتماعي، أما الشكل الثاني لهذا البعد فيتمثل باللغة المشتركة (مصطلحات مهنة معينة) التي نسميها بالقواعد الفنية للإتصال، فالعاملون في بعض جماعات العمل يطورون لغة مشتركة خاصة بهم تكون صعبة الفهم بالنسبة لأناس خارج المجموعة.

ثانيا :خصائص وسمات رأس المال الإجتماعي

يمكن بيان أبرز الخصائص التي تميز رأس المال الإجتماعي عن غيره من أشكال رؤوس الأموال المساهمة في تنمية المجتمع من خلال الآتي:

- ✓ أن رأس المال الإجتماعي ليس كينونة واحدة أو تكوين بسيط، وإنما تكوين مركب من كينونات مختلفة مما يجعله يتسم بنوع من التعقيد لكونه يرتبط بقضايا تتعلق بطبيعة الإنسان كالثقة والإلتزام والميول للتواصل مع الآخرين من خلال شبكات العلاقات الإجتماعية.
- ✓ - خلافا للأشكال التقليدية فإن رأس المال الإجتماعي يمثل رصيد علاقات ينشأ جراء تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض أو على نطاق المؤسسات، وهو لا يتكون نتيجة معرفة علمية أو مهارة فنية ولهذا يتسم بأنه غير ملموس مقارنة مع رأس المال المادي، وهذه الصفة تجعله صعب القياس، إلا أنه يتمثل مع الأشكال الأخرى من رأس المال في إمكانية إستثماره للحصول على منافع وعوائد مستقبلية.
- ✓ إن رأس المال الإجتماعي يماثل استخدام المعرفة التي لا تستهلك بالاستخدام وإنما تنمو وتنتج أكثر بالاستخدام المكثف الفعال.
- ✓ أن رأس مال أقرب إلى الإيثار والغرض الأعلى الذي يتعلق بالمجتمع والجماعة، منه إلى الكينونة الفردية، والغرض الذاتي الأدنى.
- ✓ رأس المال الإجتماعي في كثير من الأحيان ينتج بشكل عفوي، أو يأتي نتيجة ثانوية للدين والتقاليد وغيرها من العوامل التي تقع خارج سيطرة الحكومة، لذا يجب توجيهها ايجابيا لصالح المجتمع.

المطلب الثاني: البعد المفاهيمي للسلوك الإبداعي

الفرع الأول: مفهوم السلوك الإبداعي

أولا : مفهوم السلوك الإبداعي

لغة: جاء على لسان العرب ان كلمة ابداع من " بدع " وبدع الشيء أي أنشأه على غير مثال

سابق

اصطلاحا: يرى كل من chen /yung أن الإبداع عبارة عن " عملية انتاج أفكار جديدة ومفيدة

"

ويرى حسين (2000) أن الإبداع يعرف على أنه " امتلاك الأفراد قدرات إضافية خلاقه مثل : رح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات.

- هو السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو الجماعة في موقع العمل ليس بالضرورة أن ينجم عنه نتائج أو خدمات وسلع جديدة .
- أما الموسوعة البريطانية عرفت السواك الابداعي " أنه القدرة على إيجاد الحلول لمشكلة معينة أو أداة جديدة أو أثر فني أو أسلوب جديد" .
- السواك الإبداعي " يعني تصرف الفرد المميز لممارسة الفرد والجماعة في موقع العمل ليس بالضرورة أن ينجم عنه نتائج أو خدمات أو سلع جديدة، إذ أنه سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك الإبداعي في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المؤسسة.

وعليه يمكن تعريف السلوك الابداعي على أنه" سلوك أو تصرف مميز يسبق الإبداع، يمارسه الفرد في موقع العمل، كتولد أفكار جديدة مع عدم ضرورة أن ينتج عنه خدمة أو منتج جديد.

ثانيا : أهمية السلوك الإبداعي

أصبحت المنظمات بأمس الحاجة إلى التغيير والتجديد واحتضان الطاقات المبدعة و الأفكار الخلاقة للأفراد المبدعين والتميزين فيها وذلك لكثير التحديات التي تواجهها حيث ان الإبداع يمكن في راس المال البشرية الذي يعمل ويقود المنظمات لتحقيق أهدافها كما يساعد على تعزيز علاقات التفاعل بين المنظمة وبيئتها كما يساعد على إيجاد الحلول لمشكلاتها، ان السلوك الإبداعي لا يتحقق في ظل عمل لا تشجع على الإبداع و انه يعد من العوامل الرئيسة في نجاح وتطوير المنظمات، وتوضح أكثر أهمية سلوك الإبداعي من خلال ما يلي :

- يطور قدرة الفرد على استنباط الافكار الجديد ويساعد في الوصول للحل الناجح للمشكلة.
- يعد مهارة حياتية يمارسها الفرد يوميا ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم والتدريب.
- يساهم في تحقيق الذات الابداعية وتطوير المنتجات الابداعية والاسهام في تنمية المواهب وادراك.
- يجعل الفرد يستمتع باكتشاف الأشياء بنفسه.
- يؤدي الى الانفتاح على الافكار الجديد والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسؤوليات لادارة المخاطر والتكيف مع المتغيرات.
- يساهم في تحضير المنظمات لتكون بيئة ملائمة لاكتشاف المواهب والعمل على تنميتها .

ثالثا : أنواع السلوك الإبداعي

يمكن تحديد نوعين من الإبداع:

- **إبداع إداري:** وهو ابداع يشمل على تغييرات في الهيكل التنظيمي ومختلف العمليات والسياسات واستراتيجيات جديد ونظم رقابة جديد وكذا طبيعة العلاقات مع العاملين، فهو ابداع لتحقيق تنظيم جديد كتطبيق فلسفات إدارية جديدة مثلا.
- الإبداع الإداري يضم إبداعا هيكليا إي يتم في إحداث تغيير في نظم الاتصال أو في علاقات السلطة، كما قد يضم إبداعا في الموارد باعتماد تقنيات جديدة لتعديل سلوكهم أو يتم تعيين أفراد جدد لتولي مناصب معينة، كما أن الإبداع الذي يكون بداخل المؤسسة يطلق عليه إبداع داخلي و الإبداع الذي يكون من خارج المؤسسة إبداع خارجي.

إبداع فني: ويشمل تطوير منتجات أو الخدمات جديدة أو تغييرات في أساليب الإنتاج ويطلق عليه الإبداع التكنولوجي ويتضمن :

أ- **إبداع في إنتاج منتج جديد:** أي ذلك الإبداع الذي ينتج عنه منتج جديد سواء كانت سلعة أو خدمة ويعبر عنه بأنه أحداث التغيير في مواصفات المنتج أو خصائصه لأشباع الحاجات بطريقة أفضل.

ب- **إبداع في طريقة الإنتاج:** وهو تحسن أو إدخال طريقة جديدة في الإنتاج أو في تقديم الخدمات أي في المنتجات، والتي ينتج عنها تخفيض في تكاليف الإنتاج وزيادة المبيعات من جهة كما يعبر بأنه تبني طرق إنتاج جديدة أو الطرق المعمول بها من قبل المؤسسة مع تحسينات عليها .

الفرع الثاني : أبعاد ومتطلبات السلوك الإبداعي

أولاً: أبعاد السلوك الإبداعي

- 1. الأصالة والمرونة:** وهي المقدرة على توليد الأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة كذلك هي القدرة على إنتاج استجابات أصيلة قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد.
- 2. الحساسية للمشكلات:** ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف.
وتعتبر العناصر الأربعة السابقة (الأصالة، المرونة، الطلاقة والقدرة على التحليل، والحساسية للمشكلات) هي السمات الرئيسية للسلوك الإبداعي، حيث اتفقت عليها أغلب الدراسات والبحوث، واعتمدها العديد من النماذج الغربية منها والعربية على حد سواء.
- 3. القابلية للتغيير:** ويتمثل في دعم المؤسسة للتغيير المتجدد في أساليب وطرق العمل، وتشجيع الأفكار الجديدة، التي تحفز على ممارسة العمل ضمن فريق متكامل.
- 4. المخاطرة وروح المجازفة:** اخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار و الأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها ، في الوقت نفسه يكون الفرد فيه قابلاً لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ، ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة عن ذلك.
- 5. الطلاقة والقدرة على التحليل:** وهي قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار ، تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية معينة ، ويقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية، والتحليل هو القدرة على تفكيك المركبات إلى عناصرها الأولية ، وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض .
- 6. سعة الاتصالات:** بإعطاء الفرصة للعاملين للمبادرة بتقديم تعقيبات و مناقشات مفيدة وبناءة، وبالاطلاع على المعلومات التي من خلاله تحقيق الأهداف وذلك من خلال تحسين العلاقات بين العاملين ومرؤوسيههم وزملاء العمل، والسعي إلى توطيد العلاقات مع الخبراء في نفس الاختصاص خارج المؤسسة .

ثانياً : متطلبات السلوك الإبداعي

للسلوك الإبداعي مجموعة من المتطلبات نلخصها فيما يلي:

- *1 يعد الانتماء والولاء من أهم كائز الإبداع، فالفرد الذي □ ب منظمته يتقا □ □ خدمتها وتتوافر لديه دوافع الإبداع أكثر من غ□ ه.
- *2 تحسين المناخ العام للمؤسسة وجعله أكثر إنفتاحاً وتبادلاً الخبرات وتقبلاً لرأى الآخر؛
- *3 تشجيع الأداء الإبداعي ودعم المبدعين من خلال الدراسة الجادة لأفكارهم ولو بدت غريبة للوهلة الأولى؛

*4 من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة البدعة، نبالأسلوب العشوائي وأسلوب الأول واطأ الذي يبدد الوقت واطهد والتكلفة .

المبحث الثاني: الدراسات السابقة حول رأس المال الاجتماعي والسلوك الإبداعي لدى العاملين

سنتطرق الي مجموعة من الدراسات السابقة في المغيرات وبحكم أن دراستنا أول دراسة تتحدث على هذا الموضوع نظرا للحدثة الموضوع وقلة دراسات السابقة في هذا الموضوع في حدود مقدور الباحث تم عرض الدراسات على النحو الموالي:

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

سنحول التطرق الى الدراسات السابقة التي تحدثت على رأس المال الاجتماعي والسلوك الابداعي للعاملين سيتم عرضها في هذا المطلب.

الفرع الاول: الدراسات السابقة عن المتغير المستقل (رأس المال الاجتماعي)

(1) دراسة فضل النقيب 2006 بعنوان : مفهوم رأس المال الاجتماعي وأهميته بالنسبة للأراضي الفلسطينية المحتلة.

هدفت الدراسة إلى التركيز على التمييز بين مفهوم رأس المال الاجتماعي الذي ينشأ نتيجة تفاعل الناس في جماعات أهلية غير رسمية والبنى التحتية الاجتماعية التي تعرف على أنها المؤسسات والسياسات التي تعمل على تشجيع أنشطة الاستثمار، وتثبيط أنشطة الإستهلاك، كما تشجع الانشطة الإنتاجية وتثبيط الانشطة الريعية.

(2) عبد الحميد 2012 بعنوان : دور منظمات المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي- دراسة حالة الجمعيات الأهلية-

هدفت الدراسة لمحاولة التأصيل النظري لأحد المفاهيم الجديدة المستخدمة في العلوم الاجتماعية، معرفة العلاقة بين المجتمع المدني ورأس المال الاجتماعي في المجتمع وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة ، غياب المشاركة الحقيقية داخل الجمعيات بسبب القيود القانونية والإدارية التي تعرضها الدولة على عمل الجمعيات الأهلية، نقص الوعي لدى العاملين في الجمعيات الأهلية لطبيعة العمل التطوعي وأهدافه كونهم يعملون بأجر، غياب التفاعل بين الجمعية والمجتمع المستفيد، لا يوجد شكل أو نمط محدد لرأس المال الاجتماعي ، وأخيرا تتعدد مصادر رأس المال الاجتماعي في المجتمع وأكثرها تأثيرا هي التي يتم تكوينها عن طريق الروابط الاجتماعية غير الرسمية.

(3) الثقفي 2013 بعنوان: قيم الشباب الموهوب وعلاقتها برأس المال الاجتماعي – دراسة تطبيقية على الشباب الموهوب بجامعة الملك عبد العزيز * السعودية*

هدفت الدراسة للتعرف على طبيعة القيم التي يتبناها الشباب ومساهمته في بناء رأس المال الاجتماعي بالإضافة إلى أبعاد العلاقة بين قيم الشباب الموهوب ورأس المال الاجتماعي حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك توافر في قيمة العلاقة لدى الشباب الموهوب ورأس المال الاجتماعي حيث تتوافر القدرة على الاختيار العقلاني وترتيب البدائل المتاحة بما هو أفضل وكذلك تنوع في الوحدات والمؤسسات التي يشارك الشباب بعضويتها وأنشطتها المتنوعة وإدراك الشباب الموهوب لبرامج تنمية المجتمع.

(4) المولي 2014: " رأس المال الاجتماعي واعدادة توزيع الدخل"

هدفت الدراسة على تقييم دور رأس المال الاجتماعي في تقليل التفاوت ودعم الفقراء، وتحليل محددات اللجوء إلى رأس المال الاجتماعي وتقييم علاقته بالآليات الرسمية لإعادة التوزيع البديلة أو المكملة وتحديد أهم الفاعلين في هذا الصدد، وتحليل محددات الميل إلى المساهمة في دعم رأس المال الاجتماعي

وتحديد عدد من الإجراءات المطلوبة لحفز هذا الدور في مصر. وتوصلت الدراسة إلى أن الانتفاع برأس المال الاجتماعي يتوقف على تقييم الأسرة لوضعها، وليس على دخلها على النقيض من التحويلات الحكومية التي يعتمد الانتفاع بها على تحقيق شروط ترتبط بالدخل، كذلك إن أهم محددات رأس المال الاجتماعي هي على الترتيب الحالة العلمية والتقييم الذاتي للفقر، نوع رب الأسرة، عمره، مستواه التعليمي، وحالته الزوجية وما إذا كانت تعيش في الريف أو الحضر.

(5 Social Capital, Wang, Graddy, (2008), Volunteering, and Charitable Giving

هدفت الدراسة لاكتشاف تأثير رأس المال الاجتماعي في الجمعيات من خلال قياس الثقة المجتمعية، الشبكات الاجتماعية، في الجمعيات العلمانية والمتدينة في الولايات المتحدة. استخدم الباحثان المسح الميداني كأداة لجمع المعلومات من خلال استهداف 2000 جمعية عاملة في الولايات المتحدة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك معايير مختلفة لقياس التأثير وتعتمد على الثقة المجتمعية، بناء الشبكات الاجتماعية، تزايد الارتباط المجتمعي في المؤسسات عينة الدراسة، الأنشطة الطوعية لرأس المال البشري، أنشطة الجمعيات المختلفة) كمؤشر ايجابي على أداء المنظمات.

(6 Nan Lin(2002):Social Capital: A Theory of Social Structure and Action

Structural Analysis in the Social Scie

هدفت الدراسة لتوضيح أهمية رأس المال الاجتماعي في الروابط الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية، ومدى الوصول للموارد من خلال مثل هذه الاتصالات والعلاقات، جنباً إلى جنب مع رأس المال البشري، لتحقيق أهداف الأفراد والفئات الاجتماعية والمنظمات والمجتمعات. توصلت الدراسة إلى أن رأس المال الاجتماعي يبين وبقوة التركيز على " الذي يتطلب على أن تعرفه- الأفراد والمنظمات"، وكذلك "ما تعرفه للاستفادة منه" حتى يمكن لرأس المال الاجتماعي أن يحدث فرقاً في الحياة والمجتمع.

Putnam Robert(2002) : social capital and civic

(7

community

هدفت الدراسة إلى معرفة السبب في انخفاض مؤشرات الديمقراطية في الولايات المتحدة المتمثلة في التصويت للانتخابات، العضوية في التنظيمات المدنية وتكوين تنظيمات مدنية. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج هامة منها، أن السبب في ذلك يرجع إلى تراجع معدلات الثقة المجتمعية والتي جوهرها رأس المال الاجتماعي، الدور الذي تلعبه وسائل الاعلام والتكنولوجيا الحديثة والتي جعلت الفرد مغلقاً على ذاته، وأقل احتياجاً للآخرين، وأقل رغبة في المشاركة في شؤون الآخرين وفقدان روح الجماعة.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة عن المتغير التابع (السلوك الإبداعي)

1- محمد عبد الوهاب العزاوي، أثر أبعاد رأس المال الفكري في السلوك الإبداعي للعاملين 2013 . هدفت هذه الدراسة إلى اختبار علاقة الارتباط والأثر المعنويين بين وفي كل أبعاد رأس المال الفكري والسلوك الإبداعي لعينة عشوائية من العاملين متكونة من مسؤولو الأقسام والشعب والوحدات الخدمية في المنظمة المبحوثة بالاعتماد على مقياس (لكبرت)، كما تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (Spss)، حيث توصل الباحث في هذا المقال إلى وجود علاقة ارتباط وأثر معنوية بين متغيرات، توصلت الدراسة إلى تتبع أهمية أبعاد رأس المال الفكري من إدارتها للسلوك الإبداعي فتمت ما توفرت أساليب الاستقطاب والتنشيط الجيدة ومتى ما يتم المحافظة على الموارد البشرية داخل المنظمة من خلال تطوير مهاراتهم وإشراكهم بالدورات التدريبية ومتى ما تم الاهتمام بالمستفيدين من الخدمة والتعرف على طلباتهم، أدى ذلك إلى تحفيز العاملين وإبراز مواهبهم الإبداعية في تقديم الخدمات؛ من خلال النتائج الميدانية التي تم التوصل إليها في الفقرات السابقة نستنتج بأن المنظمة المبحوثة تحاول التأثير قدر الإمكان من خلال اهتمامها بمتطلبات ومقترحات العاملين وجعله مبدعاً المستفيدين ومحاولتها استقطاب العناصر الكفوءة وتشجيعهم بشكل محدود بالاشتراك

2- عالية جواد محمد علي، دور السلوك الإبداعي للأفراد في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إهتمام الإدارة بتطوير السلوك الإبداعي للعاملين لعينة مكونة من 30 شخص من جميع المستويات لشركة في قطاع الصناعات الصوفية، حيث اعتمدت الباحثة على

الأساليب الإحصائية باستخدام البرنامج الحاسوبي (Spss)، وأخيرا تم التوصل في هاته الدراسة إلى وجود علاقات إرتباط معنوية وكذا وجود أثر معنوي للتغير السلوك الإبداعي في تحقيق ريادة الشركة، توصلت الدراسة الى تبيان من خلال اللقاء مع العاملين ان ضعف اهتمام الادارة بالاشخاص المبدعين له عدة اسباب منها قلة ادراك المديرين لاهمية تلك الافكار الجديد وما يمكن ان توديه للمنظمة من تقدم وتميز بين المنظمات، فضلا عن خوف الكثير من المديرين على مناصبهم واعتقادهم ان بروز او ظهور أي شخص مبدع يمكن ان يؤثر على مكانتهم في العمل بعد توجه الانظار لهم خصوصا من قبل الادارات العليا.

li-Yueh Lee & Emmelia tan the influene of antecedents on -3 employee creativety and employee performance

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة إذا ما يمكن الظروف ان أن تعزز من الأداء الإبداعي للعاملين في مكان العمل، وقد حاولت هذه الدراسة دمج نتائج 57 دراسات ذات الصلة التي بحثت في المنظمات على مستوى عرضية من العام 1990-2011 باستخدام تقنية تحليلية، وتوصلت الدراسة إلى أن إبداع الموظف والاداء يكونان في مستويات جيد، عندما تكون هناك علاقات ذات جودة عالية بين الموظف والمشرف عليه ويساهم بشكل كبير في إبداع الموظف والاداء، بالإضافة إلى ذلك الدعم التنظيمي والمناخ الابتكاري والقائد يكونان ذو تأثير معتدل على إبداع الموظف، توصلت الدراسة الى هناك علاقات ذات جودة عالية بين الموظف والمشرف عليه ويساهم بشكل كبير في إبداع الموظف؛ أن الدعم التنظيمي والمناخ الابتكاري والقائد يكونان ذو تأثير معتدل على إبداع الموظف.

المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

بعد استعراضنا للدراسات السابقة التي تم إجراءها نجد أنه هناك أوجه تشابه وأوجه اختلاف في عدة جوانب يمكن عرضها في الجدول التالي:

جدول رقم (1-2) يوضح: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

البيانات	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الهدف	لقد اشتركت جل الدراسات حول هدف رئيسي واحد وهو التعرف على العوامل الشخصية والتنظيمية وتم ربطها إما بالولاء التنظيمي أو بمستوى الأداء داخل المؤسسة، كما هدفت دراسات أخرى إلى دراسة تخطيط المسار الوظيفي.	تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على رأس المال الاجتماعي، وأثره على تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين، وهو الاختلاف بينها وبين الدراسات السابقة التي لم يتم الجمع بين الاثنين.
مجتمع وعينة الدراسة؛	وجود اختلاف بين الدراسات في مجتمع وعينة الدراسة، فكل دراسة أسقطت دراستها على عينة معينة، معظمها طبقت في مؤسسات محل الدراسة، والبعض الأخر أسقط دراسته على مجموعة من المؤسسات.	لقد أسقطنا الدراسة على المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنبوعة.
أدوات التحليل والمنهج المستعمل	معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح جوانب الموضوع النظرية.	اعتمدنا على المنهج الوصفي لدراسة الموضوع، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية.

<p>أهم النتائج التي توصلنا إليها:</p> <ul style="list-style-type: none">- توفر رأس المال الاجتماعي بالمؤسسة محل الدراسة بمستوى مرتفع- مستوى مرتفع من السلوك الإبداعي بالمؤسسة محل الدراسة	<p>وتمثلت أهم نتائج معظم الدراسات في:</p> <ul style="list-style-type: none">- توافر في قيمة العلاقة لدى الشباب الموهوب ورأس المال الاجتماعي.- أن الانتفاع برأس المال الاجتماعي يتوقف على تقييم الأسرة لوضعها.- هناك علاقات ذات جودة عالية بين الموظف والمشرف عليه ويساهم بشكل كبير في إبداع الموظف.	<p>نتائج الدراسة</p>
--	---	----------------------

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على الدراسات السابقة

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل وبدءا بالمبحث الأول والذي يتضمن الأدبيات النظرية لرأس المال الإجتماعي والسلوك الإبداعي والتطرق إلى ماهية رأس المال الإجتماعي, مفهومه, أهميته, أهدافه, استخداماته, مراحل وأبعاده بالإضافة إلى الإطار المفاهيمي السلوك الإبداعي. أما المبحث الثاني فكان بعنوان الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع دراستنا, والذي تم من خلال استعراض لأهم جوانب هذه الدراسات والمتمثلة في الهدف من الدراسة, الإشكالية المطروحة, المنهج المتبع, عينتها, وكذا ذكر أهم النتائج المتوصل إليها, ومن ثم إبراز أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسات فيما بينها, ومع دراستنا.

الفصل الثاني: الدراسة لميدانية
لواقع رأس المال الإجتماعي
والسلوك الإبداعي في المؤسسة
العمومية الإستشفائية العقيد
شعباني بالمنيرة

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى المفاهيم المتعلقة برأس المال الاجتماعي والسلوك الإبداعي والدراسات السابقة لتجسيد هذه المفاهيم قمنا بإسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي وحاولنا القيام بدراسة حالة في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية، ولدراسة أعمق وأكثر تفصيل لهذا الفصل تم تقسيمه إلى مبحثين هما:

✓ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
✓ المبحث الثاني: نتائج الدراسة □ يدانية □ ليها، تفسد □ ها و مناقشتها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

يناقش هذا المبحث □ تمع الدراسة و العينة وكيفية قياسها وطريقة □ مع □ علومات والأدوات □ ستخدمة □ □ مع.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

سنتناول □ هذا □ طلب عرض للطريقة □ □ تبعة □ الدراسة وذلك من خلال التعرف على □ تمع وعينة الدراسة وأهم مصادر البيانات بالإضافة إلى □ أدوات □ مع البيانات .

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: يعد حصر مجتمع الدراسة من العوامل الأساسية التي يجب على أي باحث تحديدها قبل البدء في دراسته، ومجتمع الدراسة وهو عبارة عن مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً، تجمعها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي تقتصر عليها الدراسة.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

نذكر في هذا المطلب الأدوات الدراسة المستعمل من أجل الوصول إلى النتائج الدراسة ونعرضها كالتالي :
(أولاً)- الأدوات الإحصائية المستخدمة: للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي وهي:

- مقاييس التحليل الإحصائي الوصفي : تم استخدام جملة من معاملات التحليل الإحصائي تتمثل فيما يلي
- التكرارات والنسب المئوية : للتعرف على الصفات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة المستهدفة؛
- المتوسط الحسابي المرجح : وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل فقرة أو بعد، مع العلم أنه يساعد في ترتيب الفقرات حسب أعلى متوسط مرجح
- الانحراف المعياري : وذلك بغية التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل فقرة، ويلاحظ أيضاً أن الانحراف المعياري يوضح أيضاً التشتت في استجابات أفراد الدراسة، وكما هو معلوم كلما اقتربت قيمته من الصفر، وتشتتها. فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، أما إذا كانت قيمته تساوي الواحد أو أكبر، فذلك يعني عدم تركيز الإجابات
- التحليلات الإحصائية : أهم المعاملات الإحصائية التي تم استعمالها في الدراسة ما يلي
- معامل الثبات كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات أداة الاستبيان، حيث يأخذ هذا المعامل قيمته بين الصفر والواحد، وكلما اقترب من الواحد فهذا يعني ثباتاً أكبر للأداة وفق ما يلي: - إذا كان معامل كرونباخ ألفا أقل من (0.6) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ضعيف، الأمر الذي يلزم إعادة النظر في بناء أداة الدراسة؛ - إذا كان معامل كرونباخ ألفا يتراوح بين (0.6) و(0.7) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات مقبول؛ - إذا كان معامل كرونباخ ألفا يتراوح بين (0.7) و(0.8) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات جيد؛ - إذا كان معامل كرونباخ ألفا أكبر من (0.8) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.
- اختبار ANOVA الأحادي لمقارنة التبيان في إجابات عينة الدراسة.

ثالثاً) الطريقة المستخدمة في القياس: صممت أسئلة الاستبيان وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي وكانت الخيارات الواردة على مقياس " ليكارت الثلاثي " كما يلي :

- موافق تعطى لها 3 درجات.
- محايد تعطى لها درجتان
- غير موافق تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الثلاثي " كما هو موضح كما يلي:

ول رقم (2-2): يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

مجال المتوسط الحسابي المرجح	ستوى الموافق له
من 1 إلى 1.66	قليل
من 1.67 إلى 2.34	متوسط
من 2.35 إلى 3	مرتفع

المصدر: من أعداد الطالب

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (3 - 1 = 2) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية ($0.66 = 3/2$)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 إلى 1.66 قليل ومن 1.67 إلى 2.34 متوسط ومن 2.35 إلى 3 مرتفع).

المطلب الثاني : أداة الدراسة

بناءً على طبيعة الدراسة والبيانات التي يراد جمعها تم الإعتماد على الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة في قائمة الإستقصاء

الفرع الأول: بناء الاستبيان

اعتمد الباحث على الاستبيان والذي تم اعداده كالتالي:

* اعداد استبيان اولي بغرض جمع البيانات والمعلومات؛

* تم عرض الاستبيان على مجموعة من الاساتذة قصد تحكيمه والذين قاموا بدورهم بتقديم ملاحظاتهم وتعديل مايلزم تعديله؛

وقد تم تقسيم الإستبيان على النحو التالي:

القسم الأول: المعلومات العامة المتعلقة بعينة الدراسة.

القسم الثاني: العبارات المتعلقة بمدى إدراك مفهوم رأس المال الإجتماعي وأبعاده والذي ينقسم إلى 03 محاور وتتكون من 15 سؤال، من خلالها يمكن اختبار الفرضية الأولى .

القسم الثالث: العبارات المتعلقة بإبعاد عينة الدراسة نحو تأثير رأس المال الإجتماعي على السلوك الابداعي والذي يتكون من 24 سؤال.

الفرع الثاني: صدق وثبات الاستبيان :

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته, مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين متخصصين في هذا الموضوع, بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

أ- **صدق الاستبيان:** لغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الإستبيان فقد تم عرضها على الاستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في هذا المجال (أنظر الى الملحق رقم 1) ، وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

ب- **ثبات استبيان:** لقد تم فحص عبارات الإستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضوع في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات فلو حظ أن معامل الثبات نسبته مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث أن لا تقل قيمة المعامل عن (60%) لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (03-2): يوضح صدق الاستبيان

عدد العبارات	معامل الفايكرونباخ
39	0.688

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

ومن اذول يتضح بعد إدخال فقرات الاستبيان لإجراء اختبار ألفا كرومباخ أنه قد بلغت قيمة معامل الثبات لكافة فقرات الاستبيان 68,8 % وهذا يعنى أن هناك ثبات مقبول □ الاستمارة الأمر الذي يدل على صدق أداة الدراسة لأغراض التحليل.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

يتم عرض و□ليل نتائج الدراسة ومناقشتها □ ضوء كل من أهداف الدراسة، حيث نبدأ بعرض □صائص الشخصية، □ نتطرق إلى □ التحليل التفصيلي للبيانات وعرض للنتائج من خلال □ عا□ة الإحصائية □□ إجراءها على عينة الدراسة، ومن □□ ليل ومناقشة النتائج

المطلب الاول: عرض نتائج الدراسة

□اول من خلال هذا □طلب عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

الفرع الأول: خصائص عينة الدراسة

إن السعي نحو الإلمام بجوانب موضوع الدراسة يتطلب عرضاً تفصيلياً لأهم الخصائص التي تتميز بها عينة الدراسة، وأنها فعلاً تعكس مجتمع الدراسة، وأن طبيعة البيانات التي تتم معالجتها كونها صادرة من ممارسين مختصين أم غير ذلك، كما هو مبين على النحو الموالي:

1- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

جدول رقم (4-2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
38.3%	23	ذكر

أنثى	37	%61.7
مجموع	60	%100

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-4) أن أغلبية أفراد العينة كانوا من الإناث بنسبة (61.7%) أي 37 أنثى في حين بلغت نسبة الذكور (38.3%) أي 23 أنثى من مجموع أفراد العينة، ويعود ذلك الى طبيعة مجتمع الدراسة وطبيعة العمل التي تعمل فيها المؤسسة.

2- توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

جدول رقم (2-05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	13	%21.7
من 30 سنة الى أقل من 40 سنة	29	%48.3
من 40 إلى أقل من 50 سنة	11	%18.3
من 50 سنة وأكثر	7	%11.7
مجموع	60	%100

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

أما فيما يتعلق بالجدول (2-05) المتغير العمر فقد كانت الفئة العمرية (من 30 سنة الى أقل من 40 سنة) حققت أعلى نسبة بواقع (48.3%) ، وتالي الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) بنسبة (21.7%)، وتأتي ما قبل الأخير الفئة العمرية (من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة) بنسبة (18.3%) أما في الأخير الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) وهذه النتائج تتدق □ □ أن معظم العامل □ □ ل الدراسة من فئة الشباب.

3- توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوي التعليمي

جدول رقم (2-06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوي التعليمي

المستوي التعليمي	التكرار	النسبة %
أقل من الثانوي	1	%1,7
الثانوي	8	%13,3
جامعي	36	%60,0
دراسات عليا	15	%25,0
مجموع	60	%100

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

أما بالنسبة لتوزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى التعليمي، فيظهر الجدول (2-06) أن نسبة 60.0% من المستجوبين لديهم مستوى جامعي ، وهذا يدل على أن المؤسسة تحتوي على الكفاءات البشرية ذوي المستوى الجامعي وخريجي المعاهد. في حين أن نسبة 25.0% من المستجوبين لديهم دراسات عليا. وتأتي ما قبل الأخير نسبة 13.3% من المستجوبين من المستوي التعليمي الثانوي وفي الأخير نسبة 1.7% من ذوي المستوى أقل من الثانوي.

4- توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

جدول رقم (2-07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 05 سنوات	22	%36.7
من 05 إلى أقل من 10 سنوات	11	%18.3
من 10 إلى أقل من 20 سنة	15	%25.0

أكثر من 20 سنة	12	20.0%
مجموع	60	100%

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر الجدول (07-2) توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في المؤسسة حيث كانت نسبة 36.7% هي الأعلى بالنسبة لفئة (أقل من 05 سنوات) وهذا يدل على أن العمال جديدي التوظيف يالي ذلك فئة من (10 سنوات إلى 20 سنة) بنسبة (25.0%) وهذه نتيجة تدل على أن هناك خبرات لدى أفراد المؤسسة أيضًا للكفاءات الشابة، وتأتي بعد ذلك بنسبة فئة أكثر من (20 سنة) بنسبة (20.0%) وهي تدل على أن في المؤسسة كفاءات عالية، وفي آخر نسبة للفئة من (05 سنوات إلى 10 سنوات) بنسبة (18.3%).

الفرع الثاني: عرض نتائج رأس المال الإجتماعي

المتعلقة بواقع رأس المال الإجتماعي في المؤسسة من وجهة نظر عينة الدراسة

المجال أولاً: البعد الهيكلي

الجدول رقم (08-2): يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده المتغير المستقل (البعد الهيكلي)

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	التقي مع زملاء العمل حتى خارج نطاق العمل.	2.8833	.37243	3	مرتفع
02	اطلب بسهولة أي خدمة من زملائي .	2.8000	.54617	4	مرتفع
03	تربطني علاقة صداقة مع كل زملائي في العمل	2.4833	.74769	5	مرتفع
04	أبدي كل الاحترام والمودة للآخرين في العمل	2.9500	.21978	1	مرتفع
05	قدم يد العون والمساعدة لزملائي لإتمام أعمالهم	2.9000	.35415	2	مرتفع
	المتوسط العام	2.8033	.22846	-	مرتفع

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (08-2) أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بالترتيب الداخلي بلغ (2.8033) و انحراف معياري (0,22846) وهو مستوى مرتفع وهذا ما يدل على أن العمال لديهم ثقافة الإحترام والمساعدة ، ولقد احتلت الفقرة رقم 04 (أبدي كل الإحترام والمودة للآخرين في العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2,9500) وانحراف معياري (0,21978) وهذا يدل على أن كثير من التقدير يسود في المؤسسة، في حين جاءت الفقرة رقم 03 (تربطني علاقة صداقة مع كل زملائي في العمل) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2,4833) وانحراف معياري (0,74769).

المجال الثاني: البعد العلاقتي

الجدول رقم (09-2): يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده المتغير المستقل (البعد العلاقتي).

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	زملائي سيهتمون دائماً بحاجاتي الشخصية في العمل	1.9833	.77002	5	متوسط
02	إذا أشركت زملائي في طرح مشاكلي، فأنا أعرف بأنهم سينصتون لي باهتمام	2.4833	.72467	2	مرتفع
03	ستطيع مشاركة زملائي صعوبات ومشكلات العمل بكل ثقة	2.7167	.64022	1	مرتفع
04	أشعر بالارتياح في كل تعاملاتي مع الإدارة	2.4000	.74105	3	مرتفع
05	أثق في إمكانية مشاركة المشكلات والصعوبات التي تواجهني مع رؤسائي	2.4000	.71781	4	مرتفع

مرتفع	-	.44568	2.3967	المتوسط العام
-------	---	--------	--------	---------------

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (2-09) يتضح لنا أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بالعلاقات بلغ (2,3967) و انحراف معياري (0,44568) وهو مستوى مرتفع هذا ما يدل على أن هناك علاقات صداقة قوية بين العمال في المؤسسة ، ولقد احتلت الفقرة رقم 03 (أستطيع مشاركة زملائي صعوبات ومشكلات العمل بكل ثقة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2,7167) وانحراف معياري (0,64022) وهذا يدل على أن هناك ثقة قوية بين الموظفين، في حين جاءت الفقرة رقم 01 (زملائي سيهتمون دائماً بحاجاتي الشخصية في العمل) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (1,9833) و انحراف معياري (0,77002).

المجال الثالث: البعد الإدراكي

الجدول رقم(2-10): يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعد المتغير المستقل (البعد الإدراكي).

لرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	اعتقد أنني اشترك مع زملائي بالالتزام نحو رؤية عامة.	2.4667	.65008	4	مرتفع
02	أعتقد بأن اهتماماتي هي نفسها اهتمامات زملائي.	1.7000	.76579	5	متوسط
03	أشعر بالمسؤولية العالية إتجاه إنجاز مهامي	2.9833	.12910	1	مرتفع
04	أتناقش مع زملائي قبل القيام بأي عمل قد يؤثر عليهم سلباً	2.8500	.48099	2	مرتفع
05	لدي إلمام بالمصطلحات (القواعد الفنية والمفردات التخصصية) التي يستخدمها زملائي في العمل	2.7167	.58488	3	مرتفع
المتوسط العام		2.5433	.30608		مرتفع

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (2-10) يتضح لنا أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بالإدراكي بلغ (2,5433) و انحراف معياري (0,30608) وهو مستوى مرتفع ولقد احتلت الفقرة رقم 03 (أشعر بالمسؤولية العالية إتجاه إنجاز مهامي) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2,9833) وانحراف معياري (0,12910) وهذا يدل على شعور الموظفين بالمسؤولية الكبير الملقاة على عاتقهم، في حين جاءت الفقرة رقم 02 (أعتقد بأن اهتماماتي هي نفسها اهتمامات زملائي).

المجال الرابع: أبعاد رأس المال الإجتماعي

الجدول(2-11): يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل رأس المال الإجتماعي

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	البعد الهيكلي	2.8033	.22846	01	مرتفع
02	البعد العلاقتي	2.3967	.44568	03	مرتفع
03	البعد الإدراكي	2.5433	.30608	02	مرتفع
المتوسط العام		2.5811	.24917	-	مرتفع

المصدر: من أعداد الطالب بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (11-2) يتضح لنا أن المتوسط العام لفقرات هذا لمحور المتعلق بواقع بيئة العمل في مؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بلغ (2.5811) و انحراف معياري (0,24917) وهو مستوى مرتفع حسب أجابة العاملين، ولقد احتل المحور الهيكلي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2,8033) وانحراف معياري (0,22846) وهو مستوى مرتفع، في حين جاء المحور الإدراكي في المرتبة الثاني بمتوسط حسابي بلغ (2,5433) و انحراف معياري (0,30608) وهو مستوى مرتفع، أما المحو العلاقتي في مرتبة الاخير بمتوسط حسابي بلغ (2,3967) و انحراف معياري (0,44568) وهو مستوى مرتفع.

الفرع الثالث: عرض نتائج المحور السلوك الإبداعي:

المتعلق بإتجاه عينة الدراسة حول تأثير رأس المال الإجتماعي على السلوك الإبداعي لعمال المؤسسة كما هو مبين في الجول الموالي:

الجدول رقم (2-12): يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للمحور الثالث(السلوك الإبداعي).

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	النحراف المعياري	الترتيب ب	المستوى
01	أسعى بجد لأن يكون التَّمَيُّزُ السِّمَّةَ الغالبة على طريقة عملي.	2.8500	.40442	3	مرتفع
02	أحلل الأمور والقضايا من عدة زوايا قبل الحكم عليها.	2.9667	.18102	1	مرتفع
03	أحرص على معرفة الرأي المخالف لنظرتي في العمل لتقييمه والاستفادة منه.	2.9167	.27872	2	مرتفع
04	أشعر بالملل والروتين من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.	1.9833	.79173	4	متوسط
المتوسط العام: الأصالة والمرونة					
05	أستطيع التعبير عن أفكار بلغة وطريقة يفهما الجميع.	2.9000	.35415	02	مرتفع
06	لدي القدرة على التفكير السريع في مختلف ظروف العمل.	1.9833	.77002	01	متوسط
07	أهتم بتحليل المستجدات للبحث عن طرق جديدة في العمل.	2.4833	.72467	04	مرتفع
08	أركز على تحديد تفاصيل العمل ومراحله قبل البدء في تنفيذه.	2.7167	.64022	03	مرتفع
المتوسط العام: الطلاقة والقدرة على التحليل					
09	لدي القدرة على التنبؤ بمشاكل العمل قبل وقوعها.	2.0167	.77002	04	متوسط
10	أركز على مشاكل عملي وأسعى بجد لحلها بسرعة.	2.9000	.30253	02	مرتفع
11	أهتم بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق أعمال الآخرين.	2.7000	.61891	03	مرتفع
12	أحرص على معرفة أوجه الخلل والقصور في ما أقوم به من عمل.	3.3500	3.9265 5	01	مرتفع
المتوسط العام : الحساسية للمشكلات					
مرتفع	-	2.7417	1.0374	-	مرتفع

		0			
13	مرتفع	01	.43048	2.8667	تحتاج المؤسسة إلى التغيير المتجدد في أساليب وطرق العمل.
14	متوسط	04	.82954	2.3000	تشجع المؤسسة على التغيير وتدعم الأفكار والممارسات الجديدة.
15	مرتفع	02	.74314	2.4167	أقوم بتجربة الأفكار والأساليب الجديدة في العمل.
16	متوسط	03	.72875	2.3333	أشجع الآخرين على تغيير طرق عملهم وأسعى لمساعدتهم على ذلك
	مرتفع	-	.42259	2.4792	المتوسط العام: القابلية للتغيير
17	مرتفع	01	.41545	2.8833	أرفض كل الممارسات المهنية الخاطئة وإن كانت شائعة في بيئة عملي
18	مرتفع	02	.74485	2.5667	أتحمل المخاطر والصعوبات في أداء المهام المرتبطة بعمل
19	متوسط	04	.78762	1.7000	أحب العمل في فريق يميل إلى المخاطرة ويتميز بروح المجازفة
20	متوسط	03	.82681	1.8333	أتحلى بالشجاعة الكافية للمبادرة بأعمال إبداعية حتى وإن كانت تنسم بالمخاطرة.
	متوسط	-	.48164	2.2458	المتوسط العام: المخاطرة وروح المجازفة
21	مرتفع	03	.67565	2.5333	أبادر بتعقيبات ومناقشات مفيدة وبناءة في اجتماعات العمل.
22	متوسط	04	.87188	2.0500	لدي اطلاع كامل على المعلومات الصادرة والواردة من دائرتي.
23	مرتفع	01	.49030	2.7833	أعمل على تحسين علاقاتي الشخصية مع زملائي ورؤسائي لتطوير قدراتي ومهاراتي.
24	مرتفع	02	.53256	2.7667	أسعى إلى توطيد علاقاتي خارج مؤسستي مع أشخاص وخبراء في نفس اختصاصي
	مرتفع	-	.43780	2.5333	المتوسط العام: سعة الإتصالات
	مرتفع	-	.30995	2.5653	المتوسط العام

المصدر: من أعداد الطالب بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (12-2) يتضح لنا أن المتوسط العام لفقرات محور أثر برأس المال الإجتماعي على السلوك الإبداعي بلغ (2,5653) و انحراف معياري (0,30995) وهو مستوى مرتفع، ولقد احتلت الفقرة رقم 12 (أحرص على معرفة أوجه الخلل والقصور في ما أقوم به من عمل.) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3,3500) وانحراف معياري (3.92655)، وفي حين جاءت الفقرة رقم 19 (أحب العمل في فريق يميل إلى المخاطرة ويتميز بروح المجازفة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (1.7000) و انحراف معياري (0,78762)، لوحظ في الأخير أن أغلب هذه المتوسطات الحسابية جاءت بدرجة مرتفع

مما يدل على أن في المؤسسة سلوك إبداعي وهذا من خلال معرفة العاملين بالمؤسسة بالأعمال الملقاة على عاتقهم ، وفي حين احتل بعد الحساسية للمشكلات في المرتبة الأولى من بين أبعاد السلوك الإبداعي بلغ متوسطه الحسابي (2.7417) وانحراف معياري (1.03740) بينما أحتل بعد المخاطرة وروح المجازفة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.2458) وانحراف معياري قدره (48164).

الفرع الثاني: تحليل التباين الأحادي

تستخدم نتائج تحليل التباين ANOVA لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات عينة البحث تبعاً لمتغير (الجنس، العمر، مستوى العلمي و الخبرة) ومدى تأثيرها في إجابات عينة الدراسة حول مستوى تأثير رأس مال الإجتماعي على السلوك الإبداعي لعمال المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية.

1- متغير الجنس:

جدول رقم (13-2) يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين للسلوك الإبداعي تبعاً لمتغير الجنس

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	(F) قيمة	مستوى الدلالة
اثر رأس المال الإجتماعي على لسلوك الإبداعي	بين المجموعات	0,096	1	0,096	1,001	0,321
	داخل المجموعات	5,572	58	0,096		
	المجموع	5,668	59	-		

المصدر: من أعداد الطالب بناء على مخرجات spss.

يظهر من خلال الجدول السابق لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية لمتغير الجنس هي (0,321) وهي اكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس والسلوك الإبداعي، ومنه متغير الجنس للمبحوثين لا يؤثر على السلوك الإبداعي.

2-متغير العمر:

جدول رقم (14-2): يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لسلوك الإبداعي تبعاً لمتغير العمر

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	(F) قيمة	مستوى الدلالة
اثر رأس المال الإجتماعي على لسلوك الإبداعي	بين المجموعات	0,177	3	0,059	0,603	0,616
	داخل المجموعات	5,491	56	0,098		
	المجموع	5,668	59	-		

المصدر: من أعداد الطالب بناء على مخرجات spss.

يظهر من خلال الجدول السابق لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية لمتغير العمر هي Sig= 0,616 وهي اكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود دلالة إحصائية، وهذا يعني أن متغير العمر لم يؤثر في إجاباتهم حول مستوى السلوك الإبداعي

2- متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (15-2) يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لسلوك الإبداعي تبعا لمتغير المستوى التعليمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة
اثر رأس المال لإجتماعي على السلوك الإبداعي	بين المجموعات	2,265	3	0,755	12,423	0,00
	داخل المجموعات	3,403	56	0,061		
	المجموع	5,668	59			

المصدر: من أعداد الطالب بناء على مخرجات spss.

يظهر من خلال الجدول السابق لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية لمتغير مستوى التعليمي هي 0,00 Sig= وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي وجود فروقات ذات دلالة إحصائية، وهذا يعني أن المستوى التعليمي يؤثر في إجاباتهم حول مستوى تأثير رأس المال الإجتماعي في السلوك الإبداعي. متغير الخبرة:

جدول رقم (16-4) يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لسلوك الإبداعي تبعا لمتغير الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة
اثر رأس المال الإجتماعي على السلوك الإبداعي	بين المجموعات	0,023	3	0,008	0,075	0,973
	داخل المجموعات	5,645	56	0,101		
	المجموع	5,668	59			

المصدر: من أعداد الطالب بناء على مخرجات spss.

يظهر من خلال الجدول السابق لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية لمتغير الجنس هي Sig= 0,973 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود دلالة إحصائية، وهذا يعني أن متغير الخبرة لم يؤثر في إجاباتهم حول مستوى تأثير رأس المال الإجتماعي في السلوك الإبداعي.

1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى :

تقر الفرضية بأنه: " يوجد تأثير مرتفع لبعده الهيكلية على السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية.

يتبين من الجدول (11-2) أن المتوسط العام لبعده الهيكلية بلغ (2.8033) وانحراف معياري (0.22846) بمستوى مرتفع، وهذا ما يثبت صحة الفرضية التي تقول أنه" يوجد تأثير مرتفع لبعده الهيكلية على السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية.

2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تقر الفرضية بأنه: " يوجد تأثير متوسط لبعده العلاقتي على السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية. يتبين من الجدول (11-2) أن المتوسط العام لروح المجازفة بلغ (2,3967) وانحراف معياري (0,44568) بمستوى مرتفع، ومنه نقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه" يوجد تأثير مرتفع لبعده العلاقتي على السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية.

3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تقر الفرضية بأنه يوجد تأثير متوسط للبعد الإدراكي على السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية.

يتبين من الجدول (11-2) أن المتوسط العام لروح المجازفة بلغ (2,5433) وانحراف معياري (0,30608) بمستوى مرتفع، ومنه نقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه " يوجد تأثير مرتفع لبعده الإدراكي على السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية.

4-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تقر الفرضية بأنه: " توجد فروق في إجابات عينة الدراسة تعزى إلى (الجنس، العمر، المستوى التعليمي و الخبرة)".

الفرضية الفرعية 1 : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية تعزى لمتغير الجنس وقد تم تقسيم هذه الفرضية إلى:

H0 : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية

العقيد شعباني بالمنية يعزى لمتغير الجنس عند مستوى $\alpha \geq 0,05$

H1 : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي تعزى لمتغير الجنس عند مستوى $0,05$

$\alpha \leq$

تشير نتائج التحليل الإحصائي كما موضح أعلاه في الجدول (2 - 13) أن قيمة قيمة Sig هي 0,321 حيث أنها أكبر من

قيمة الدلالة $\alpha \leq 0,05$.

ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.321) بين إجابات عينة الدراسة حول أثر رأس مال الإجتماعي على السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير الجنس.

الفرضية الفرعية 2 : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية تعزى لمتغير العمر

وقد تم تقسيم هذه الفرضية إلى:

H0 : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية يعزى لمتغير العمر عند مستوى $\alpha \geq 0,05$

H1 : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد

شعباني بالمنية تعزى لمتغير العمر عند مستوى $\alpha \leq 0,05$

تشير نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح في الجدول (2 - 14) أن قيمة قيمة Sig هي 0,616 حيث أنها أكبر

من قيمة الدلالة $\alpha \leq 0,05$.

ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.616) بين إجابات عينة الدراسة حول أثر رأس مال الإجتماعي على السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير العمر.

الفرضية الفرعية 3 : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي وقد تم تقسيم هذه الفرضية إلى

H0 : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية يعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى $\alpha \geq 0,05$

H1 : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى $\alpha \leq 0,05$

تشير نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح أعلاه في الجدول (2 - 15) أن قيمة قيمة Sig هي 0,00 حيث

أنها أصغر من قيمة الدلالة $0,05$

ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.00) بين إجابات عينة الدراسة حول أثر رأس مال الإجتماعي على السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

الفرضية الفرعية 4 : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنیعة تعزى لمتغير الخبرة وقد تم تقسيم هذه الفرضية إلى H0: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنیعة يعزى لمتغير الخبرة عند مستوى $\alpha \geq 0,05$
H1: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى السلوك الإبداعي في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنیعة تعزى لمتغير الخبرة عند مستوى $\alpha \leq 0,05$
تشتير نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (2 - 16) أن قيمة Sig هي 0,973 حيث أنها أكبر من قيمة الدلالة $\alpha \geq 0,05$
ومنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.00) بين إجابات عينة الدراسة حول أثر رأس مال الإجتماعي على السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير لمستوى الخبرة.

خلاصة الفصل

تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية للمؤسسة محل الدراسة حول أثر رأس المال الإجتماعي على تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين، حيث يناقش هذا البحث تمع الدراسة و العينة وكيفية قياسها وطريقة مع معلومات والأدوات ستخدمة، و المبحث الثاني يتم فيه عرض و ليل نتائج الدراسة ومناقشتها ضوء كل من أهداف الدراسة، حيث نبدأ بعرض صائص الشخصية، نتطرق إلى التحليل التفصيلي للبيانات وعرض للنتائج من خلال عا الإحصائية الـ إجراؤها على عينة الدراسة، ومن ليل و مناقشة نتائج الفرضيات.

الخاتمة

خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على أثر رأس المال الاجتماعي على تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى قسمين رئيسيين الأول الجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى الأدبيات رأس المال الاجتماعي و السلوك الإبداعي ، وبعض الدراسات السابقة لكل متغير من متغيرات الدراسة الحالية لأنها أول دراسة تتحدث على هذا الموضوع ، أما القسم الثاني فخصص للدراسة التطبيقية فقد أردنا دعم مضمون هذا البحث و التعمق في إشكاليته و الإحاطة بها من جوانبها المختلفة من خلال الدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية، وعليه توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتمثلة فيما يلي

أولاً: نتائج اختبار الفرضيات

لقد كشفت دراسة وتحليل أثر رأس المال الاجتماعي على تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين أن في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية ورقة عن النتائج التالية بالنسبة للفرضية الأولى: يتبين أن البعد الهيكلي يؤثر بشكل مرتفع على السلوك الإبداعي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى التي تنص إلى أن: " يوجد مستوى مرتفع لبعد الهيكلية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية بالنسبة للفرضية الثانية: يتبين أن البعد العلاقتي يؤثر بشكل مرتفع بالمؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية ، و هذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية التي تنص الي أن: " يوجد تأثير متوسط للبعد العلاقتي على روح المجازفة لدى العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية

بالنسبة للفرضية الثالثة: يتبين أن البعد الإدراكي يؤثر بشكل متوسط بالمؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية ، و هذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية التي تنص الي أن: " يوجد تأثير متوسط للبعد العلاقتي على روح المجازفة لدى العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية

بالنسبة للفرضية الرابعة: حسب نتائج الدراسة في مؤسسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات، وهذا ما يثبت صحة الفرضية التي تنص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى إلى (الجنس، العمر، المستوى التعليمي و الخبرة)" في المؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية.

ثانياً: نتائج الدراسة

من خلال ما سبق توصلنا إلى بعض النتائج وهي كالأ

يوجد مستوى مرتفع رأس مال الاجتماعي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية. يوجد مستوى متوسط لأبعاد السلوك الإبداعي للعاملين في مؤسسة بلغ متوسط الحسابي لها (2.5653)؛

يوجد تأثير مرتفع لرأس مال الاجتماعي على أبعاد السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة؛ توجد فروقات إحصائية للمتغيرات الديموغرافية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية العقيد شعباني بالمنية حسب إجابات العاملين.

ثالثاً: توصيات

*زيادة الاهتمام بدراسة رأس المال الاجتماعي من أجل تحسين صورة المؤسسة داخليا وخارجيا و الاهداف الاستراتيجية التي تسع المؤسسة للوصول إليها؛

*ضرورة التوجيه و القيام بدورات وندوات للعاملين حول رأس المال الإجتماعي والسلوك الابداعي من أجل إعطاء قيم مضافة للمؤسسة؛
*ضرورة تشجيع العاملين على الابداعي داخل المؤسسة و استغلال الافكار الابداعية لديهم.

رابعاً: آفاق البحث

وفي ختام البحث وبناء على النتائج التي توصلنا إليها، نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلاً لإكمال البحث على سبيل المثال:

- 1- دراسة أثر رأس المال الإجتماعي على بيئة العمل في المؤسسة العمومية.
- 2- دراسة أثر رأس المال الإجتماعي على ثقافة المؤسسة العمومية.

A graphic of a scroll with a black outline and a grey shadow. The scroll is partially unrolled, with the top and bottom edges curled. The text is centered on the unrolled portion.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1_ الأطروحات والمذكرات:

- *1 ميسرة محمود كفارنة – دور الجمعيات الأهلية في بناء رأس المال الإجتماعي في دولة فلسطين – رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية غزة.
- *2 ابراهيم ملحم رأس المال الإجتماعي عناصره ومؤشرات قياسه وأهميته في حياة المؤسسة الإقتصادية رسالة ماجستير في علم الإجتماع جامعة دمشق 2009.
- *4 أسماء بلعالم، أثر إدارة المعرفة على السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، سنة 2017؛
- *5 عبد الحكيم ريموش، صلاح الدين بولعراوي، أثر النمط القيادي على السلوك الإبداعي للمرووسين، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال مؤسسات، جامعة تبسة، سنة 2016؛

2_ الملتقيات والمجلات:

- *1الدكتورة إسعاف حمد رأس المال الإجتماعي مقاربة تنموية مجلة جامعة دمشق المجلد 31 العدد3 /2015.
- *2.أ.م.د فيصل علوان الطائي المكتبات العامة ودورها في تنمية رأس المال الإجتماعي مجلة جامعة كربلاء العلمية المجلد 12/العدد1/2014.
- *3.إ.قبايلي أمال/ا.د بوقرة رابح دور رأس المال الإجتماعي في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الإقتصادية جامعة محمد بوضياف المسيلة مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية 2017/17.
- *4.م.م عامر علي حسين العطوي العلاقة بين رأس المال الإجتماعي الداخلي وفاعلية المنظمة دراسات إدارية المجلد 3/العدد/2015.
- *5.د.سلطان احمد خليف دور رأس المال الإجتماعي لقادة التغيير في إحتواء القوى المعيقة للتغيير مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية المجلد 14/العدد1/2012.
- *6*حمزاوي محمد السيد، السلوك الاداري والتنظيمي في المنظمات الامنية والمدنية، مكتبة الشقري لنشرو التوزيع، الرياض 2008.
- *7 محمد ذيب المبيضين، محمد احمد الطراونة، أثر التمكين الاداري في السلوك الابداعي للعاملين في البنوك التجارية الاردنية، مجلة دراسات للعلوم الادارية ، العدد 2، 2011.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

*1L'IMPACT DU CAPITAL HUMAIN ET DU CAPITAL SOCIAL DES PME SUR LES COLLABORATIONS INTERNATIONALES MÉMOIRE PRÉSENTÉ L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

*2 Aïcha Kaddour-Rebihah Capital social, processus d'intégration et sant des immigrantes algériennes à Montréal Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maîtres (M.Sc) en santé communautaire Université de Montréal Décembre 2006.

*3M. Sharon Jeannotte SE POINTER : LE CAPITAL SOCIAL ET LE CAPITAL CULTUREL DANS LA VIE DE TOUS LES JOURS Recherche et analyse stratégiques (RAS) Ministère du Patrimoine canadien

*4li-Yueh Lee & Emmelia tan the influence of antecedents on employee creativity and employee performance

*5Jan and Yan , jen-chia, chang and yang, yu-ling. 2012. The effect of organizations innovation climate on student creative self-efficacy and innovative behavior, Business and



الملاحق

الملحق رقم(01): قائمة الاساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الوظيفة
01	مناصرية رشيد	استاذ بجامعة ورقلة
02	الحاج عرابة	استاذة بجامعة ورقلة
03	أسماء يوسف	استاذ بجامعة ورقلة

الملحق رقم (02): الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: ادارة الموارد البشرية



إخواني أخواتي الأطباء

السلام عليكم

أتوجه إليكم بفائق الاحترام والتقدير، راجيا حسن تعاونكم معنا لإنجاح هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف على "أثر رأس المال الإجتماعي على تعزيز السلوك الابداعي لدى العاملين " وذلك كمطلب للحصول على شهادة الماستر في التسيير من جامعة قاصدي مرباح ورقلة أملين منكم الدعم والتعاون من خلال المشاركة في تعبئة الاستبيان وإعادته إلينا، مع العلم أن المعلومات التي سنحصل عليها هي لغرض البحث العلمي فقط، وسوف تحظى بالسرية التامة.

ضع علامة (x) في الخانة المناسبة

أولا: معلومات عامة:

	الجنس	
	أنثى	ذكر
	2	1
العمر	من 30 إلى أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	أقل من 30 سنة
	4	1
مستوى التعليم	الثانوي	أقل من الثانوي
	جامعي	أقل من الثانوي
	4	1
سنوات الخبرة	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 05 سنوات
	من 10 إلى أقل من 20 سنة	أقل من 05 سنوات
	4	1

ثانياً: العبارات المتعلقة برأس المال الإجتماعي

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
	البعد الهيكلي	1	2	3
01	التقي مع زملاء العمل حتى خارج نطاق العمل.			
02	اطلب بسهولة أي خدمة من زملائي .			
03	تربطني علاقة صداقة مع كل زملائي في العمل			
04	أبدي كل الاحترام والمودة للآخرين في العمل			
05	أقدم يد العون والمساعدة لزملائي لإتمام أعمالهم			
	البعد العلاقتي			
01	زملائي سيهتمون دائماً بحاجاتي الشخصية في العمل			
02	إذا أشركت زملائي في طرح مشاكلي، فأنا أعرف بأنهم سينصتون لي باهتمام			
03	أستطيع مشاركة زملائي صعوبات ومشكلات العمل بكل ثقة			
04	أشعر بالارتياح في كل تعاملاتي مع الإدارة			
05	أثق في إمكانية مشاركة المشكلات والصعوبات التي تواجهني مع رؤسائي			
	البعد الإدراكي			
01	اعتقد أنني اشترك مع زملائي بالالتزام نحو رؤية عامة.			
02	أعتقد بأن اهتماماتي هي نفسها اهتمامات زملائي.			
03	أشعر بالمسؤولية العالية إتجاه إنجاز مهامي			
04	أتناقش مع زملائي قبل القيام بأي عمل قد يؤثر عليهم سلباً			
05	لدي إلمام بالمصطلحات (القواعد الفنية والمفردات التخصصية) التي يستخدمها زملائي في العمل			

ثالثاً: العبارات المتعلقة بالسلوك الإبداعي

الرقم	الفقرة	غير موافق	محايد	موافق
	البعد الأول : الأصالة والمرونة:			
01	أسعى بجد لأن يكون التَّمَيُّزُ السِّمَّةَ الغالبة على طريقة عملي.			
02	أحلل الأمور والقضايا من عدة زوايا قبل الحكم عليها.			
03	أحرص على معرفة الرأي المخالف لنظرتي في العمل لتقييمه والاستفادة منه.			
04	أشعر بالملل والروتين من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل.			
	البعد الثاني :الطلاقة والقدرة على التحليل			
		غير موافق	محايد	موافق

			05	أستطيع التعبير عن أفكارى بلغة وطريقة يفهمها الجميع.
			06	لدى القدرة على التفكير السريع في مختلف ظروف العمل.
			07	أهتم بتحليل المستجدات للبحث عن طرق جديدة في العمل.
			08	أركز على تحديد تفاصيل العمل ومراحله قبل البدء في تنفيذه.
			البعد الثالث: الحساسية للمشكلات	
موافق	محايد	غير موافق		
			09	لدى القدرة على التنبؤ بمشاكل العمل قبل وقوعها.
			10	أركز على مشاكل عملي وأسعى بجد لحلها بسرعة.
			11	أهتم بالمشاركة في حل المشاكل التي تعيق أعمال الآخرين.
			12	أحرص على معرفة أوجه الخلل والقصور في ما أقوم به من عمل.
			البعد الرابع: القابلية للتغيير	
موافق	محايد	غير موافق		
			13	تحتاج المؤسسة إلى التغيير المتجدد في أساليب وطرق العمل.
			14	تشجع المؤسسة على التغيير وتدعم الأفكار والممارسات الجديدة.
			15	أقوم بتجربة الأفكار والأساليب الجديدة في العمل.
			16	أشجع الآخرين على تغيير طرق عملهم وأسعى لمساعدتهم على ذلك
			البعد الخامس: المخاطرة وروح المجازفة	
موافق	محايد	غير موافق		
			17	أرفض كل الممارسات المهنية الخاطئة وإن كانت شائعة في بيئة عملي.
			18	أتحمل المخاطر والصعوبات في أداء المهام المرتبطة بعملتي.
			19	أحب العمل في فريق يميل إلى المخاطرة ويتميز بروح المجازفة
			20	أتحدى بالشجاعة الكافية للمبادرة بأعمال إبداعية حتى وإن كانت تتسم بالمخاطرة.
			البعد السادس: سعة الاتصالات	
موافق	محايد	غير موافق		
			21	أبادر بتعقيبات ومناقشات مفيدة وبناءة في اجتماعات العمل.
			22	لدى اطلاع كامل على المعلومات الصادرة والواردة من دائرتي.
			23	أعمل على تحسين علاقاتي الشخصية مع زملائي وروؤساني لتطوير قدراتي ومهاراتي.
			24	أسعى إلى توطيد علاقاتي خارج مؤسستي مع أشخاص وخبراء في نفس اختصاصي

شكرا جزيلاً لكم على تعاونكم

الملحق رقم(03): نتائج تحليل استبيان أثر رأس المال الإجتماعي على تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين

معام اتساق الفا كرونبيخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.688	39

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid 1.00	23	38.3	38.3	38.3
2.00	37	61.7	61.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid 1.00	13	21.7	21.7	21.7
2.00	29	48.3	48.3	70.0
3.00	11	18.3	18.3	88.3
4.00	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid 1.00	1	1.7	1.7	1.7
2.00	8	13.3	13.3	15.0

3.00	36	60.0	60.0	75.0
4.00	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	22	36.7	36.7	36.7
2.00	11	18.3	18.3	55.0
3.00	15	25.0	25.0	80.0
4.00	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
P1	60	2.8833	.37243
P2	60	2.8000	.54617
P3	60	2.4833	.74769
P4	60	2.9500	.21978
P5	60	2.9000	.35415
P6	60	1.9833	.77002
P7	60	2.4833	.72467
P8	60	2.7167	.64022
P9	60	2.4000	.74105
P10	60	2.4000	.71781
P11	60	2.4667	.65008
P12	60	1.7000	.76579

P13	60	2.9833	.12910
P14	60	2.8500	.48099
P15	60	2.7167	.58488
C1	60	2.8500	.40442
C2	60	2.9667	.18102
C3	60	2.9167	.27872
C4	60	1.9833	.79173
C5	60	2.8167	.53652
C6	60	2.5500	.59447
C7	60	2.7500	.57120
C8	60	2.7333	.63424
C9	60	2.0167	.77002
C10	60	2.9000	.30253
C11	60	2.7000	.61891
C12	60	3.3500	3.92655
C13	60	2.8667	.43048
C14	60	2.3000	.82954
C15	60	2.4167	.74314
C16	60	2.3333	.72875
C17	60	2.8833	.41545
C18	60	2.5667	.74485
C19	60	1.7000	.78762
C20	60	1.8333	.82681
C21	60	2.5333	.67565
C22	60	2.0500	.87188
C23	60	2.7833	.49030
C24	60	2.7667	.53256
البعد الهيكلية	60	2.8033	.22846

البعد العلاقتي	60	2.3967	.44568
البعد الإدراكي	60	2.5433	.30608
المتغير المستقل رأس المال الإجتماعي	60	2.5811	.24917
البعد الأول : الأصالة والمرونة:	60	2.6792	.20112
البعد الثاني: الطلاقة والقدرة على التحليل	60	2.7125	.42142
البعد الثالث: الحساسية للمشكلات	60	2.7417	1.03740
البعد الرابع: القابلية للتغيير	60	2.4792	.42259
البعد الخامس: المخاطرة وروح المجازفة	60	2.2458	.48164
البعد السادس: سعة الاتصالات	60	2.5333	.43780
المتغير التابع السلوك الإبداعي	60	2.5653	.30995
N valide (listwise)	60		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي (رأس المال الإجتماعي) والمتغير التابع هو (السلوك الإبداعي) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع :

Variables introduites/supprimées^b

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل رأس المال الإجتماعي	.	Entrée

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.383 ^a	.146	.132	.28882

a. Valeurs prédites : (constantes), رأس المال الإجتماعي المتغير,

b. Variable dépendante : السلوك التابع المتغير

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : المتغير التابع السلوك الإبداعي

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Sig.
1 Régression	.830	1	.830	9.947	.003 ^a
Résidu	4.838	58	.083		
Total	5.668	59			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل رأس المال الإجتماعي

b. Variable dépendante : المتغير التابع السلوك الإبداعي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1.337	.391		3.416	.001
المتغير المستقل رأس المال الإجتماعي	.476	.151	.383	3.154	.003

a. Variable dépendante : المتغير التابع السلوك الإبداعي

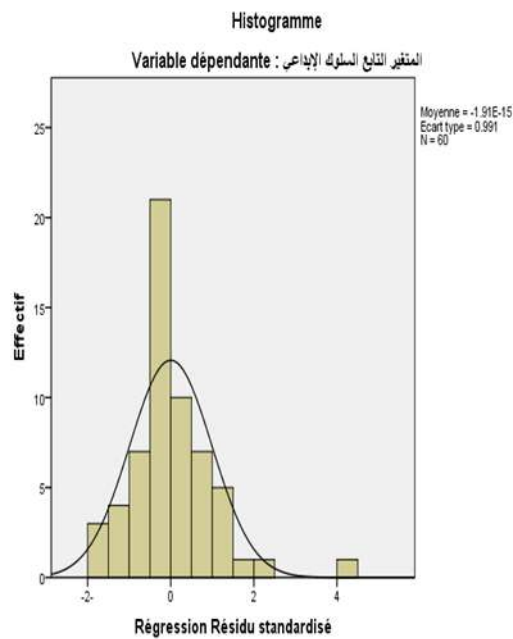
Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.2570	2.7646	2.5653	.11859	60
Résidu	-.56433	1.21548	.00000	.28636	60

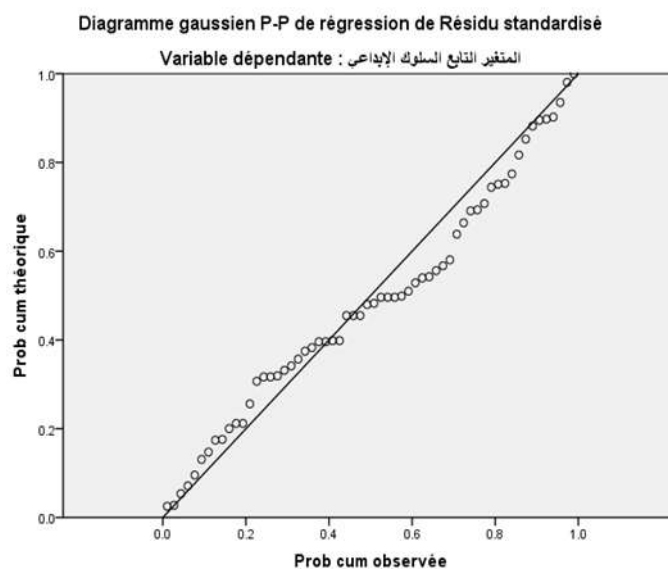
Erreur Préviation	-2.600	1.681	.000	1.000	60
Erreur Résidu	-1.954	4.208	.000	.991	60

a. Variable dépendante : المتغير التابع السلوك الإبداعي

Diagrammes



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي



انحدار المتدرج:

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	البعد العلاقتي	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq .050$, Probabilité de F pour éliminer $\geq .100$).

a. Variable dépendante : الإبداع السلوك التابع المتغير

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.347 ^a	.121	.105	.29316

a. Valeurs prédites : (constantes), العلاقتي البعد

b. Variable dépendante : الإبداع السلوك التابع المتغير

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	.683	1	.683	7.950	.007 ^a
	Résidu	4.985	58	.086		
	Total	5.668	59			

a. Valeurs prédites : (constantes), العلاقتي البعد

b. Variable dépendante : الإبداع السلوك التابع المتغير

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.987	.209		9.519	.000
	البعد العلاقتي	.241	.086	.347	2.820	.007

a. Variable dépendante : الإبداع السلوك التابع المتغير

Variables exclues^b

Modèle	Bêta dans	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité	
					Tolérance	
1	البعد الهيكلي	.074 ^a	.508	.613	.067	.723
	البعد الإداري	.178 ^a	1.409	.164	.184	.939

a. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes), العلاقتي البعد

b. Variable dépendante : الإبداعي السلوك التابع المتغير

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.3246	2.7110	2.5653	.10761	60
Résidu	-.58125	1.20571	.00000	.29066	60
Erreur Prévision	-2.236	1.354	.000	1.000	60
Erreur Résidu	-1.983	4.113	.000	.991	60

a. Variable dépendante : الإبداعي السلوك التابع المتغير

Diagrammes

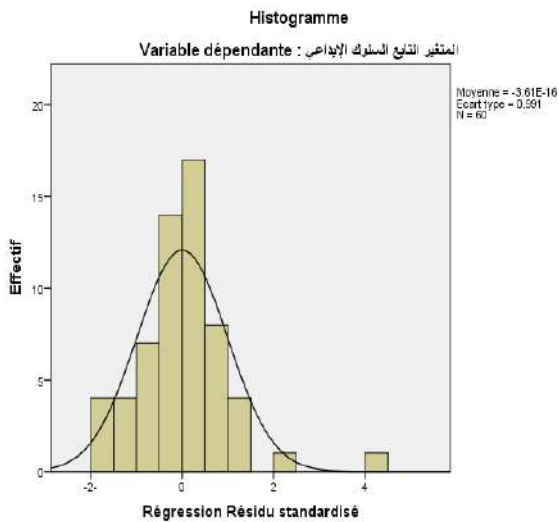
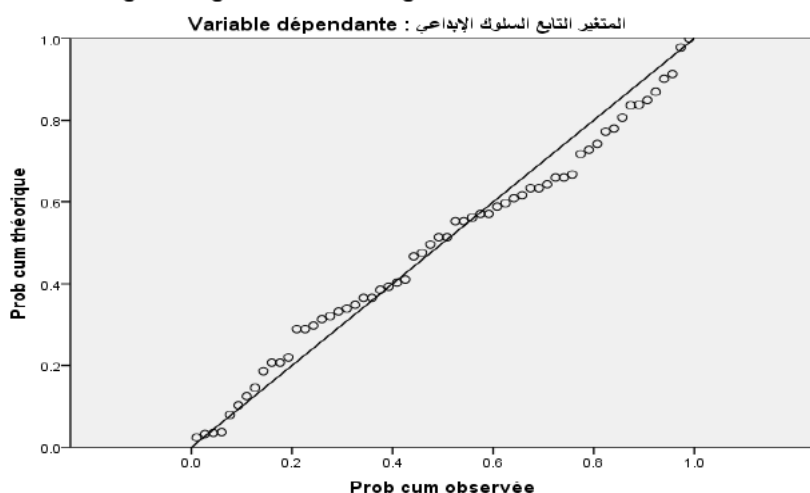


Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

أولا علاقة الجنس لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للجنس

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.096	1	.096	1.001	.321
Intra-groupes	5.572	58	.096		
Total	5.668	59			

ثانيا علاقة العمر لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.177	3	.059	.603	.616
Intra-groupes	5.491	56	.098		
Total	5.668	59			

ثالثا علاقة المستوى التعليمي توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	2.265	3	.755	12.423	.000
Intra-groupes	3.403	56	.061		
Total	5.668	59			

رابعا علاقة بالخبرة لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع السلوك الإبداعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.023	3	.008	.075	.973
Intra-groupes	5.645	56	.101		
Total	5.668	59			

الصفحة	الفهرس
IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة المختصرات
X	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتخطيط المسار الوظيفي والعوامل الشخصية	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لتخطيط المسار الوظيفي والعوامل الشخصية والتنظيمية
03	المطلب الأول: ماهية تخطيط المسار الوظيفي.....
03	الفرع الأول: مفهوم تخطيط المسار الوظيفي.
06	الفرع الثاني: أهمية وأهداف تخطيط المسار الوظيفي
07	الفرع الثالث: استخدامات تخطيط المسار الوظيفي.....
09	المطلب الثاني: مراحل وأبعاد تخطيط المسار الوظيفي.
09	الفرع الأول: مراحل تخطيط المسار الوظيفي
12	الفرع الثاني: أبعاد تخطيط المسار الوظيفي
14	الفرع الثالث: الاعتبارات التي تحدد فعالية تخطيط المسار الوظيفي
16	المطلب الثالث: الإطار المفاهيمي للعوامل الشخصية
61	الفرع الأول: مفهوم العوامل الشخصية.....
19	الفرع الثاني: مفهوم العوامل التنظيمية
22	المبحث الثاني : الدراسة السابقة للموضوع
22	المطلب الأول : الدراسات العربية
22	الفرع الأول : دراسة احمد بن محمد الغانم و دراسة مالكي محمد أمين.
23	الفرع الثاني: دراسة فايزة بوراس و دراسة خضراوي
24	المطلب الثاني:الدراسة الأجنبية
24	الفرع الأول : دراسة David Giauque,et al,

25	الفرع الثاني: دراسة Jarunee Saetang et al-
26	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
27	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حالة شركة كهرباء وطاقات متجددة "وحدة تقرت"
29	تمهيد
30	المبحث الأول: الطرق والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية.....
30	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
30	الفرع الأول: تقديم العينة
32	الفرع الثاني: منهج الدراسة وطبيعة المتغيرات
32	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
32	الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة
33	الفرع الثاني : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
35	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
35	المطلب الأول: نتائج الدراسة التطبيقية
35	الفرع الأول: خصائص عينة الدراسة
36	الفرع الثاني : تحليل البيانات
42	المطلب الثاني :تحليل ومناقشة النتائج التطبيقية
46	الفرع الأول: تحليل النتائج
42	الفرع الثاني: مناقشة النتائج
49	خلاصة الفصل الثاني
51	الخاتمة
52	المراجع
	الفهرس
	الملاحق

الملاحق