



جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علومالتسيير
قسم علوم التسيير
مذكرة مقدمة للاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
في ميدان علوم اقتصادية و التسيير و علوم تجارية
فرع علوم التسيير ، تخصص: إدارة أعمال
بعنوان:

رأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي في المؤسسات الجزائرية

دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية لطب العيون ورقلة

• من إعداد الطالبين: _

▪ طویل نور الهدى

▪ بن تريح أحمد المعراج

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ: .../.../2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

مشرفا و مقررا.

د/هتهات المهدي(أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة)

السنة الجامعية : 2021/2022

الإهداء

إلى أظهر القلوب بحياتي والداي الأعزاء

إلى أمي العزيزة التي علمتني العطاء وغمرتني من كرمها وحنانها بالكثير.

إلى أبي الغالي من تكبد الصعاب من من أجل أن يراني ناجحة.

إلى رفاقي في الكفاح: أخواتي (عفاف، ميمي، سعاد، نصيرة).

وأخص بالذكر أختي وصديقتي: طويل نصيرة.

إلى زملائي: أيمن لموسخ، مارية الهلة. بن تريح رودينة.

إلى كل من عجز اللسان عن ذكر مكانتهم و إلى من رافقني في مشواري
الدراسي، و إلى كل هؤلاء وكل الذين مروا بحياتي وصنعوا حلمي... أهدىكم بحثي
هذا الذي أرجو أن يكون مكللا بالنجاح، وأدعو بأن ينال إعجابكم...

اهداء

الى روح ابي الطاهرةرحمه الله

الى روضة الحب و ينبوع الحنانامي الغالية

الى قناديل الدرب سندي في الحياةاخوتي الاعزاء

الى جميع الاصدقاء والصديقات وكل طلاب العلم

الى الاستاذ المشرفالتهنات المهدي

الى كل من تعلمت على يده حرف

الى كل هؤلاء اهدي ثمرة مجهودنا هذا

احمد معراج بن

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم، والسلاة والسلام على أشرف المرسلين "محمد صلى الله عليه وسلم" بداية نشكر الله الذي من علينا بنعمته العلم والحمد لله الذي أثار بصيرتنا بنور العلم ومدانا من الظلمات إلى النور، ثم أرفع شكري المحمل بالتقدير والإحترام وأتوجه بالشكر والإمتنان الخالص إلى الأستاذ

المشرف "الدكتور **متماز المصدي**" على إرشاداته القيمة، ورعاية صدره

وتوجيهاته التي قادتنا إلى المضي في الطريق الصحيح لإتمام بحثنا.

ونتقدم بجزيل الشكر إلى كل من الأستاذ الدكتور "مناصرة

رشيد" والأستاذ الدكتور "عزابة الحاج"

على إسهاماتهم وإرشاداتهم الجليلة

وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور "سيف الدين جديدي"

على إسهاماته وإرشاداته.

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر إلى جميع عمال المؤسسة الإستشفائية

لطيب العيون بورقة.

منه، 12 من شهر ربيع الأول سنة 1435 هـ

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى مناقشة وتحليل رأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي، بإعتبار أن رأس المال الاجتماعي هو من أهم مكونات رأس مال المؤسسات، والذي يساهم في توفير مناخ عمل جيد بين الأفراد العاملين فيها، بما ينعكس بالإيجاب على مهارتهم وقدراتهم ومعارفهم، وبالتالي على كفاءتهم البشرية تضمن تحقيق أهداف المؤسسة وطموحاتها المستقبلية.

ولأجل دراسة رأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي، تم إختيار المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة E.H.O.O وذلك من خلال إختيار عينة عشوائية 30 موظف تم إستجوابهم من خلال الإستبيانات الموزعة. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن هناك تفاعل ملحوظ بين العمال وتعاون فيما بينهم مما يساهم في تعزيز العمل الجماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة
- عمال وأفراد مؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة يتمتعون بمستوى عال من العمل الجماعي مما يكسبها ميزة تنافسية أكبر.

الكلمات المفتاحية: رأس مال اجتماعي، عمل جماعي، مهارات، منافسة.

Résumé :

Cette étude vise à examiner et analyser le capital social et son rôle dans la promotion travail collective , considérant que le capital social est l'une des composantes les plus importantes du capital entreprise , qui contribue à la création d'un bon climat de travail parmi les personnes qui y travaillent , reflétant positivement sur leurs compétences , capacités et connaissances, et donc sur leur compétence humaine assurer la réalisation des objectifs de l'institution et les aspirations futures.

Afin d'étudier le capital social et son rôle dans la promotion du travail collective , la fondation de l'hôpital d'ophtalmologie a été sélectionnée avec E.H.O en sélectionnant un échantillon aléatoire de 30 employés interviewés au moyen de questionnaires distribués . les résultats de l'étude étaient les suivant :

- Il y a une interaction entre les travailleurs et une contribue à la promotion de l'action collective à l'hôpital d'ophtalmologie de Burkel.
- Les travailleurs et les membres de la fondation hospitalière d'Ophtalmologie de Burgal bénéficient d'un haut niveau de travail d'équipe, ce qui lui confère un plus grand avantage concurrentiel .
- Mots-clés : capital social, travail collective, compétences,compétition.

محتويات الدراسة:

الصفحة	البيان
I	الإهداء
II	الشكر
III	ملخص الدراسة
V	فهرس المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال البيانية
VIII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول رأس المال الإجتماعي والعمل الجماعي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الإطار النظري لرأس المال الاجتماعي والعمل الجماعي
04	المطلب الأول: ماهية رأس المال الاجتماعي
08	المطلب الثاني: رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالعمل الجماعي
21	المبحث الثاني: مكانة الموضوع ضمن الدراسات السابقة
21	المطلب الأول: الدراسات السابقة
26	الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية
27	الفرع الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
	المطلب الثاني: مقارنة الدراسات الحالية بالدراسة السابقة
	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لرأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة	
33	تمهيد
34	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
34	المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة
40	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
48	خلاصة الفصل الثاني
58	خاتمة
63	المراجع

67	الملاحق
86	الفهرس

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
5	التطور التاريخي لمفاهيم رأس المال الاجتماعي	1-1
14	عناصر العمل الجماعي	2-1
15	قوانين العمل الجماعي	3-1
28	أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والسابقة	4-1
35	توزيع العمال الكوبيين لسنة 2021	1-2
40	إحصائية إستمارة الإستبيان	2-2
42	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)	3-2
43	ثبات أداة الدراسة	4-2
44	عينة الدراسة حسب متغير الجنس	5-2
45	عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	6-2
47	عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	7-2
48	عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	8-2
50	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والإستجابة لبعء رأس المال الاجتماعي	9-2
51	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء العمل الجماعي	10-2
52	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الزمالة	11-2
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الثقة	12-2
54	نتائج الإنحدار المتعدد	13-2

قائمة الاشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
خ	أنموذج الدراسة	1-1
19	العوامل المؤثرة على نجاح العمل الجماعي	2-1
20	علاقة رأس المال الإجتماعي بالعمل الجماعي	3-1
5	دائرة توزيع الموظفين حسب الجنس	2-2
46	دائرة توزيع الموظفين حسب متغير الدرجة العلمية	3-2
47	دائرة توزيع الموظفين حسب متغير سنوات الخبرة المهنية	4-2
48	دائرة توزيع الموظفين حسب متغير الوظيفة	5-2
85	الهيكال التنظيمي	1-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	
65	الإستبيان الخاص بالدراسة	01
68	قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان	02
69	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية	03
70	نتائج التحليل الإحصائي spss نسخة 17	04

المقدمة

أ - توطئة:

ازداد الاهتمام بمفهوم رأس المال الاجتماعي في بيئة الدراسات الإدارية في السنوات الحالية نتيجة التحول من الاقتصاد الصناعي الى الاقتصاد المعرفي، إذ يعتبر رأس المال الاجتماعي هو أحد الموارد النادرة و المهمة في المؤسسة التي لا يمكن المتاجرة بها أو تبادلها بين المؤسسات و قد أثارت العديد من البحوث الى الدور الذي يؤديه رأس المال الاجتماعي في مسار عمل المؤسسة و هذا يتمثل في تحسين حال العامل و تحقيق الحاجات الشعورية و الأخلاقية حيث أن الإنسان في المجتمع لا يمكنه العيش بمعزل عن باقي الأفراد ، و إنما يتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض من خلال علاقات إجتماعية و هذا بالذات ما يحصل في تنظيمات المجتمع و يتمثل أيضا في تحسين أداء العامل الذي يشمل زيادة التعلم و الإبداع و تحسين مستوى أداء المهام ، أما الجانب الثالث فيتعلق بإنتاجية المؤسسة الذي يشمل زيادة المخرجات وتخفيض الغياب و دوران العمل.

حيث يتحقق العمل الجماعي الفعال حين يظل كل فرد على دراية كاملة باحتياجات الآخرين وأدوارهم ووجهات نظرهم، ويقتضي هذا تعلم تفهم الأشخاص المختلفين عنا وتعلم دمج وجهات النظر المختلفة.

و هنا يأتي دور رأس المال الاجتماعي ليسهم في تحسين العمل الجماعي و تطوير الاتصال بين العاملين والتنسيق فيما بينهم داخل المؤسسة ، إذ يعتبر مورد من الموارد الجوهرية لها، لا يمكن تقليده من قبل المنافسين ويتجسد بالارتباطات و العلاقات التي تبنى على أساس الثقة مما سينعكس على روح الولاء التنظيمي داخل المؤسسة.

ثانيا: الإشكالية:

انطلاقا من أهمية رأس المال الاجتماعي و دوره في تعزيز العمل الجماعي داخل المؤسسة الجزائرية واستكمالا للأعمال البحثية السابقة جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على العلاقة بينهما لذلك يمكن طرح الإشكالية التالية:

- أين يكمن دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز العمل الجماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة؟

من خلال هذه الإشكالية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

1. ماهي درجة قوة رأس المال الاجتماعي بأبعاد الأربعة (الزمانة، الثقة، التعاون، المشاركة) في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون

بورقلة؟

2. هل تتبنى المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة أسلوب العمل الجماعي؟

3 هل هناك علاقة إرتباطية بين رأس المال الإجتماعي (بأبعاده الأربعة) والعمل الجماعي في المؤسسة محل الدراسة ؟

ثالثا: فرضيات الدراسة:

بناء على ماتم تناوله مما سبق في طرح التساؤل الرئيسي للدراسة يمكن صياغة الفرضيات الرئيسية للدراسة كالتالي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

"هناك مستوى مقبول لرأس المال الإجتماعي (بأبعاده الأربعة) في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة من وجهة نظر عينة من الموظفين"

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أسلوب للعمل الجماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة من وجهة نظر عينة من الموظفين

الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد علاقة إرتباطية بين رأس المال الإجتماعي بأبعاده الأربعة والعمل الجماعي من وجهة نظر عينة من الموظفين.

رابعا: مبررات إختيارالموضوع:

1. ارتباط موضوع البحث بمجال تخصصنا؛
2. نظرا للأهمية الكبيرة لرأس المال الإجتماعي ومختلف أبعاده المتنوعة؛
3. التعرف على الجوانب الإيجابية لرأس المال الإجتماعي على المؤسسة الاقتصادية.

خامسا: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف و التي يمكن إيجازها كالأتي:

1. تشخيص قوة رأس المال الإجتماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة E .H.O.O؛
2. قياس درجة مساهمة رأس المال الإجتماعي في تعزيز العمل الجماعي في مؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة E.H.O.O؛
3. تهدف إلى التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة بالعمل الجماعي ورأس المال الاجتماعي؛

4. قياس درجة مساهمة التعاون والتكافل في تعزيز العمل الجماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة E.H.O.O.

سادسا: أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في جوانب عديدة والتي يمكن تلخيصها في الأسطر التالية:

تتمثل أهمية دراسة هذا الموضوع في طرحها لموضوع يتعلق بالموارد البشرية داخل المنظمة، والذي يعتبر عنصر أساسي ذو قيمة كبيرة وعالية فهو يعتبر رأس المال البشري والمحرك الأساسي لقوة واستمرارية المنظمة، وله تأثير كبير في نوعية أدائها وعليه تم إتماد منهجية و طريقة للإهتمام برأس المال الإجتماعي و متغيراته الذي يساهم بدوره في تعزيز العمل الجماعي داخل المؤسسة.

سابعا: حدود الدراسة:

تتمثل حدود هذه الدراسة فيما يلي:

الحدود البشرية: اشتملت دراسة الحالة على الموظفين وعمال المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة العلاقة بين المتغيرين التاليين: رأس المال الإجتماعي و العمل الجماعي

الحدود المكانية: تم اعتماد المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة كمجال لدراسة الموضوع

الحدود الزمانية للدراسة الميدانية: أنجزت خلال الفترة الزمانية من 13 أفريل 2022 الغاية 05 ماي 2022.

ثامنا: مرجعية الدراسة:

بغرض إتمام إنجاز هذه الدراسة على أكمل وجه استعملنا عدة مصادر لجمع البيانات تمثلت في:

أولا: مصادر البيانات الثانوية:

تتمثل في الاعتماد على الكتب والمراجع باللغة العربية والأجنبية ذات العلاقة بدراستنا والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت مع موضوع الدراسة والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة وذلك بهدف الإحاطة بجوانب الموضوع وفهم مكوناته وتحليل أبعاده.

ثانيا: مصادر البيانات الأولية:

من خلال جمع المعلومات الميدانية حول مجتمع الدراسة و المتمثل في موظفي المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة و لغرض هذا تم تصميم استبيان يتناسب مع إشكالية الدراسة و فرضياتها، وتوزيعه على عينة قصدية من مجتمع الدراسة، حيث تم تحليل هذا الاستبيان بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (الإصدار 25) وبرنامج EXCEL.

ثاسعا: منهج و أدوات الدراسة:

بغية تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على الأسئلة واختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري، وذلك بالاعتماد على العديد من المصادر والمراجع.

كما تم الاعتماد على أسلوب دراسة الحالة في الجانب التطبيقي من الدراسة و ذلك باستخدام أداة الاستبيان والاعتماد على برنامجي exel +spss في تحليل بيانات الدراسة من خلال إستخدام الأساليب الإحصائية بالإضافة إلى أدوات الإحصاء الوصفي (كالتكرارات، الانحرافات، المتوسطات الحسابية،... الخ) و الإحصاء الإستدلالي (معامل ألفا كرومباخ، اختبار بيرسون. الخ) لمعالجة البيانات التي تم جمعها.

عاشرا: صعوبات الدراسة:

لقد واجهت الدراسة مشاكل و صعوبات عديدة، إذ لا يخلو أي عمل من وجود عراقيل و صعوبات أثناء البحث سواء كانت متعلقة بالجانب النظري أو الجانب التطبيقي ويمكن حصر هذه الصعوبات فيما يلي:

1. وجود صعوبات في التواصل مع الأطباء الكوئين بسبب انشغال المترجمين في المؤسسة.
2. قلة المراجع من كتب ومذكرات في موضوع الدراسة.
3. تأخير بعض المستجوبين في إرجاع الاستمارات بسبب انشغالهم.
4. وجود صعوبات في الحصول على إجابات جادة من بعض العمال في المؤسسة.

احدى عشر: هيكل البحث:

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول للجانب النظري والفصل الثاني للجانب التطبيقي.

الفصل الأول قسم الى مبحثين حيث تناول المبحث الأول مفاهيم عامة لرأس المال الاجتماعي والعمل الجماعي، أما المبحث الثاني فقد خصص للدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية.

الفصل الثاني قسم إلى مبحثين حيث تناول المبحث الأول تقديم عام للمؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة أما المبحث الثاني فقد خصص لإجراءات الدراسات التطبيقية وتحليل نتائج الدراسة و اختبار الفرضيات.

ثاني عشر: نموذج الدراسة:

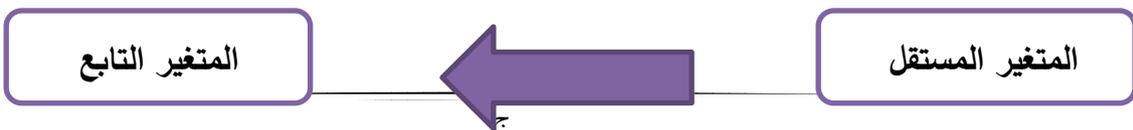
يتمثل نموذج الدراسة في تقديم صورة عامة حول العلاقة التي تربط المتغير المستقل بالمتغير التابع وفقا لما يلي:

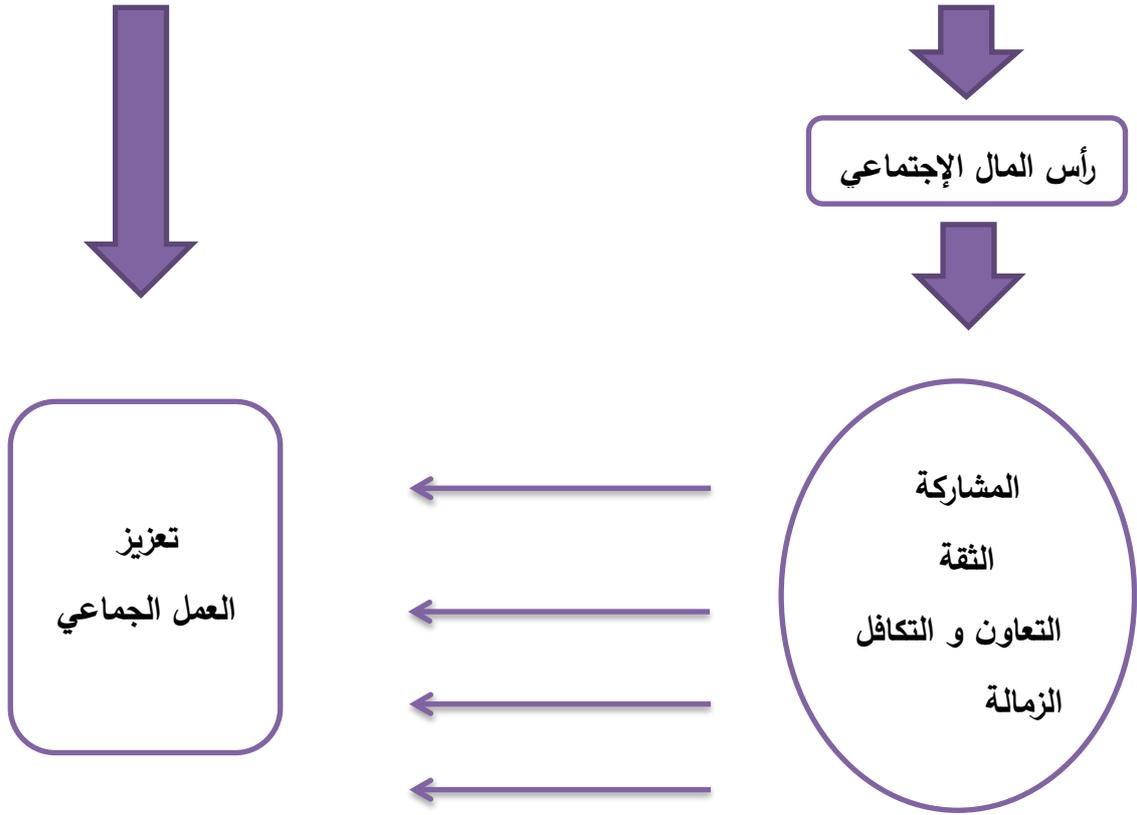
المتغير المستقل: رأس المال الاجتماعي

المتغير التابع: العمل الجماعي

ويمكن توضيح هذه العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم(1-1): يوضح نموذج الدراسة





المصدر: من إعداد الطالبين.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية لأسس المال
الاجتماعي والعمل الجماعي

تمهيد:

يعتبر رأس المال الاجتماعي أحد أبرز مكونات رأس المال للمؤسسات الحديثة وقد أخذ نطاقه كمفهوم سلوكي يتسع ليشمل شبكة الارتباطات الاجتماعية المبنية على الثقة المتبادلة والتفاعل الاجتماعي، وهو ما يتطلب وقتاً من أجل الوصول إليهما، وهو ما يؤدي بعد ذلك إلى بيئة تعاونية بين العاملين ومنه تحسين أدائهم ومن ثم تحسين أداء المؤسسة.

وهذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال هذا الفصل الأول من الدراسة حيث يعالج هذا الفصل في المبحث الأول الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، أما المبحث الثاني فقد تم عرض مكانة الموضوع ضمن الدراسات السابقة ذات الصلة.

المبحث الأول: الإطار النظري لرأس المال الاجتماعي والعمل الجماعي

يرجع الفضل لتطور ونشأة مفهوم رأس المال الاجتماعي إلى عدة باحثين مهتمين بإدارة الأعمال والموارد البشرية، وكذا تطبيقه في مجالات التسيير والاقتصاد وعلاقته بالولاء التنظيمي وأهميتها بالنسبة للمؤسسة، ومن خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى مفهوم رأس المال الاجتماعي وماهية العمل الجماعي وإبراز العلاقة فيما بينهما.

المطلب الأول: ماهية رأس المال الاجتماعي

سنقوم من خلال هذا المطلب بالتطرق إلى توضيح ماهية رأس المال الاجتماعي من خلال العناصر الموالية:

الفرع الأول: نشأة وتطور رأس المال الاجتماعي

يختلف الدارسون المهتمون برأس المال الاجتماعي حول الفترة الزمنية التي ظهر فيها هذا المفهوم، ولكن البعض منهم يشير إلى الدور الأول له تعود إلى كتابات توكفيل عن الديمقراطية في الولايات المتحدة في القرن التاسع عشر، ففي كتابه الشهير عن هذا الموضوع أرجع توكفيل الديمقراطية إلى نزوح المواطنين إلى المشاركة في الحياة العامة، هذه القيم تنقل جوهر رأس المال الاجتماعي بالمعنى الذي يتناول المعاصرون من خلاله هذا المفهوم.

ويشير البعض إلى أن البداية الحقيقية تعود إلى كتابات "هانفان" في أوائل القرن العشرين (بالتحديد في 1916) التي ربطت بين رأس المال الاجتماعي و بين ممارسات اجتماعية بعينها تتم في إطار جماعة إجتماعية محددة.

وتوالى بعد ذلك عدة إسهامات ومحاولات من طرف المؤسسات والهيئات الدولية والجامعات والمراكز البحثية لنحاول وضع إطار لدراسة رأس المال الاجتماعي، بما يساهم في تحديد علاقته بعدد الظواهر الاجتماعية.¹

الفرع الثاني: مفهوم رأس المال الاجتماعي

ينقسم مصطلح رأس المال الاجتماعي إلى قسمين رئيسيين: جانب رأس المال والجانب الآخر الاجتماعي، أما رأس المال فيشير إلى أنه يقوم بإعطاء إيجابيات من خلال فترات زمنية طويلة المدى ويشير الجانب الاجتماعي بأن رأس المال الاجتماعي لا يقوم على فرد واحد بذاته وإنما يتحد في إطار جماعة اجتماعية بحيث ينظم الأفراد مع بعضهم البعض، بغرض ما يوفر لهم من مزايا، وعلى الرغم من عدم

¹ نجى محمد عبد الحميد دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر، سلسلة الأبحاث والدراسات، الإصدار الأول، القاهرة، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية 2010 ص 18.

وجود اتفاق متكامل وموحد حول تعريف رأس المال الاجتماعي، فهو عبارة عن تركيبة من العلاقات الاجتماعية المبنية على الثقة والمشاركة والتبادلية.¹

وعلى ضوء ما سبق يمكننا استعراض بعض التعاريف لرأس المال الاجتماعي لعدة مفكرين وباحثين وفق الجدول التالي :

الجدول رقم (1-1) التطور التاريخي لمفاهيم رأس المال الاجتماعي

المؤلف	سنة التأليف	المفهوم
Baker	1990	وهو المردود الذي يستمده العاملون من هياكل إجتماعية خاصة، ومن ثم الاستفادة منه لتحقيق مصالحهم.
Wacquan & Bourdieu	1992	هو مجموع الموارد الفعلية، أو الحقيقية التي تتراكم للفرد، أو المجموعة، وفق إمتلاك شبكة علاقات قوية.
Boxman, Degr_aaf and flap	1991	مجموعة الأفراد الذين من الممكن أن تتوقع منهم توفير الدعم والموارد الخاصة بهم .
Konke	1997	العملية التي يتمكن من خلالها العامل تعبئة علاقاته الإجتماعية داخل المؤسسة .
Portes	1999	قدرة العاملين للوصول للمنافع غير العضوية في شبكة العلاقات الإجتماعية.
Rahn & Brehm	1997	شبكة العلاقات التعاونية بين المواطنين التي تسهل حل مشاكل العمل المشتركة
Protes & Sensenbre mer	1993	توقعات العمل داخل المجموعة المؤثرة في الأهداف الإقتصادية، والسلوك الباحث عن تح
Putnam	1995	ميزة متعلقة بالمؤسسات الإجتماعية مثل شبكات العمل، الثقة الإجتماعية .. الخ
Thomas	1996	تلك الوسائل والعمليات الطوعية المحسنة داخل المجتمع المدني .

¹ Serageldin, ismial and Grootart, Christian, **Definig Social Capital** :Anintegrating review, Washington, D, C, The world Bank, pp 80_81 .

قدرة الأفراد على العمل سوية لإغراض مشتركة في جماعة المؤسسة.	1995	Fukuyama
---	------	----------

SORCE : Adler.paul ,social capital : prospects for anew
concept,2002 :20 &stephen,the future of social capital in
development economic (research,2005,pp2_3.)

الفرع الثالث:أهمية رأس المال الاجتماعي :

لاحظ العديد من دارسي رأس المال الاجتماعي مجموعة من المزايا التي يمكن أن تتحقق من خلاله والتي يمكن تلخيصها كما يلي¹:

1. يعد وسيلة مهمة للحد من التفكك الاجتماعي، مع تدعيم أوأصرت الثقة المتبادلة في المؤسسة. وبالتالي فهو يوفر بيئة اجتماعية صحية يتم عبرها تبادل المعلومات والخبرات والمعرفة بين¹الأفراد فالعلاقات تنشأ على الثقة والأطر المرجعية المشتركة والأهداف الجماعية؛
2. يقلل من الكلفة الإنتاجية عبر سمات العلاقات المتواجدة بين العاملين في المؤسسة ولاسيما تقليل معدل دوران العمالة، ما ينتج عنه تقليل كلفة التوظيف والتدريب؛
3. توفير نوع من الترابط والتماسك الداخلي بالمؤسسة مما يؤدي الى الاستقرار وارتفاع الروح المعنوية في وجه تقلبات الأسواق والمنافسة، وهذا يعمل على تغليب الصالح العام على الصالح الخاص. وبالتالي يمكن لرأس المال الاجتماعي² من حل المشاكل بشكل جمالي وموضوعي؛
4. إن رأس المال الاجتماعي عامل مساعد لتحقيق صيغة الأداء العالي، إذ أن وجود الثقة بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة يعد عاملا رئيسيا في تبني الممارسات الإدارية الهادفة إلى تطوير روح الولاء لدى العاملين مثل تلك التي تعتمد على ترسيخ الارتباط العالي بمعايير الألفة والتعاون والثقة.
5. تطور رأس المال الاجتماعي قاعدة المعرفة، عبرالعلاقات الداخلية بين أعضاء المؤسسة،والعلاقات الخارجية مع المؤسسات الأخرى داخل بيئة العمل؛

¹ سعد الدوسري، ظغوط العمل و علاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايب العربية،2005 ص ص 118 119 (عن هيبية بلعلوم، ناجم طارق ، دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز الولاء التنظيمي،مذكرة ماستر تخصص تسيير الموارد البشرية ،ص 23 ،20192020 .

6. تتبين أهمية رأس المال الاجتماعي للمؤسسات من خلال كونه يساعد الإدارة على خلق المعرفة عبر تطوير رأس المال الفكري والتأثير في ظروف التبادل الفكري الذي يعتمد على جمع المعرفة والخبرة من أطراف متعددة، وكما يلعب دورا بارزا في تطوير الميزة التنافسية المستدامة من خلال خلق المعرفة.

الفرع الرابع: أبعاد رأس المال الاجتماعي

يتألف رأس المال الاجتماعي من مجموعة من المكونات التي تعبر بحملها عن أبعاده والتي إختلف الباحثون في تصنيفها ، ويمكن توضيح مفاهيم الأبعاد الخمسة لرأس المال الاجتماعي كما يلي :

1. الزمالة (القابلية الاجتماعية):

تعرف بأنها إحدى أهم عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي، والتي تتمثل برغبة الأفراد وقابليتهم على تحقيق أهداف المؤسسة من خلال العمل الجماعي.

فهي مجموعة من المنافع التي يجنيها الأفراد في المؤسسة بحكم مشاركتهم في جماعات العمل.

2. الثقة:¹

هي الاعتقادات والافتراضات التي تفترض بأن الطرف الآخر سوف لن يكون انتهازيا وغير أمين ولهذا السبب سوف لن يقوم بعمل يكون ضارا بالآخرين، وأن الثقة بالشريك تعني بشكل خاص الاعتقاد بأن الشخص سيلتزم بالمعايير الأخلاقية العامة.

3. التعاون والتكافل .:

يعد التعاون مكونا من مكونات رأس المال الاجتماعي، وأن الأفراد الذين لديهم ميول تعاونية يمتلكون مستويات مختلفة من الثقة والجدارة بالثقة، ولذلك فإن الاستثمار باتجاه التعاون يلقي هامشا من الأرباح، وتعزيز وتطوير للقدرة المعرفية

4. المشاركة:

¹ عبد الرضا فرج بدرأوي، رشا مهدي صالح كسار الخفاجي، العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأداء التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية، العدد السادس والثلاثون، 2015، ص ص 79-80 .

عرف كيث وجي لينغ الإشراك على أنه ذلك النمط الإداري الذي يقوم على المشاركة النظامية والملموسة للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات المؤسسة ومشكلاتها، ومنجهة أخرى هناك من عرف الإشراك على أنه تفاعل الفرد ذهنياً وانفعالياً مع الجماعة التي يعمل بها من مايساعده على توفير جهوده وطاقاته لتحقيق أهدافها وتحمل مسؤولياتها.

المطلب الثاني العمل الجماعي وعلاقته برأس المال الاجتماعي

الفرع الأول: ماهية العمل الجماعي مفهومه وأهميته وأنواعه:

أولاً: مفهوم العمل الجماعي

يعتبر مفهوم العمل الجماعي مفهومًا قديماً، حيث عاش الإنسان القديم في جماعات لتحقيق منافع وليصل لذلك لا بد له من

العمل الجماعي

ولقد عرف العديد من الباحثين العمل الجماعي، فسندكر منها مايلي:

تعريف نارافو naravo:

«العمل الجماعي يعني العمل على هدف مشترك يؤدي إلى ظهور معارف جديدة متعلقة بالعمل، استعمال لغة مشتركة بين

أعضاء الجماعة، إنشاء قواعد للعمل واحترام كل عضو لهذه القواعد وتنفيذ الأعمال المشتركة»

تعريف Plquet alexander:

"العمل الجماعي هو تجمع مجموعة من الأفراد حول هدف محدد، قد يكون لمعالجة مشكلة ما أو لأداء مهمة معقدة أو بسيطة في

المؤسسة"

karsenty وPavard

يريان بأن "العمل الجماعي هو تظافر مجموعة من المهارات أو مجموعة من المهام الفردية المنجزة اللازمة لتحقيق الهدف المشترك"

نابليون هيل:

يرى"؛ المبدأ الذي يقوم عليه العمل الموجه هو أن إثنين أو أكثر من الناس ينهكوم في ملاحقة هدف محدد مع إتجاه ذهني إيجابي يشكبون قوة لا تحزم :"¹

ثانيا :أهمية العمل الجماعي

إن استخدام العمل الجماعي بالمؤسسات يعتبر من المفاهيم الحديثة نسبيا في أدبيات الإدارة والتي ظهرت جنبا إلى جنب مع مفاهيم الإدارة بالمشاركة jestion par participation و التمكين الإداري

كل هذه المفاهيم لفتت انتباه مؤسسات الأعمال إلى الربط بين العاملين والمنظمة و empowerment

وعملائها ويمثل العمل الجماعي أساسا لنجاح و دعم القدرات الابتكارية في المنظمات، حيث تساعد المنافسة بين الأفراد الذين يعملون في فريق واحد على زيادة الجدية والحماس، التركيز على حسن الأداء و تماسك الجماعة، زيادة الرضا من خلال تبادل المعلومات والآراء و إثرائها بأفكار جديدة مما يؤدي إلى تكامل المعارف والقدرات والخبرات وحسب ما ذكرت العديد من الدراسات فإنه توجد العديد من الأسباب لاستخدام العمل الجماعي يمكن توضيحها فيما يلي :

إن العمل الجماعي يحقق نتائج أفضل مما يحققه الأفراد حسب ray et bronstein

✚ إن العمل الجماعي ينتج قرارات أكثر جودة مما ينتجه الأفراد وبناء على ما توصل إليه الباحثان وذلك لانهم يمتلكون مجموعة من

المهارات والخبرات لحل المشكلات mainz et sims .

✚ الكثير من المنظمات تفضل فرق العمل كوسيلة لزيادة الكفاءة في العمل بناء على ما توصل إليه ancona.

¹ therminologie et perspectices danalis du travail collectif en ،beatrice barthe et yvon quininec (laboratoire travail cognition(universite toulouse،ergonomie 665p،1999،) guide paratiqvedu travail collaboratif theories methods au service de la ،alexander piquet 7 p2009، ،collaboration telecom departement lussi france laurent karsenty et bermard pavard differents niveaux danalyse du contextdans etude p73.. volumepè1997، ergonomique du travail collectif reseaux (عن بلعور كوثر، ولاد سعد سليمة،مذكرة ماستر تخصص إدارة أعمال،دور العمل الجماعي في تكوين رأس المال الاجتماعي،دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بغرداية،2019 |2020 ،ص08 .

✚ إن العمل الجماعي يفيد كلا من صاحب العمل و العاملين بزيادة الجودة، المرونة والتنسيق وتقليل الغياب وتحسين اتجاهات

العاملين بالمنظمة بناء على دراسات كل من Harring et machin¹.

ثالثاً: أنواع العمل الجماعي :

لقد حاول "sayles" أن يميز بين جماعات العمل وأن يصنفها طبقاً لسلوكها بصفة خاصة أي طبقاً للأساليب التي تستخدمها لحل مشكلاتها اليومية، ومدى استجابتها للإدارة، والإشراف، واستطاع "sayles" أن يميز بين أربعة نماذج لجماعات العمل مستندا في ذلك على معلومات جمعت عن طريق الملاحظة والمقابلة أجريت على جماعة عمل في ثلاثين مصنعا بأمريكا وقد توصل البحث إلى أنواع الجماعات التالية:¹

الجماعة السلبية : مثل كثير من العمال غير الماهرين:

وتقل فيها المعارضة والشكاوي وتتميز بقيادة غير واضحة وبوحدة داخلية ضئيلة، وهي لا تعتبر في نظر الإدارة جماعات تعاونية أو جماعات على مستوى عال من الإنتاج، كما أنها تلعب دورا بسيطا في الأعمال النقابية.

الجماعات الضالة: كعمال خطوط التجميع في صناعة السيارات:

وهي أكثر اتحاد من المجموعة الأولى، كما أنها أكثر تظلماً، ولكن أعضائها لا ينضبون اتجاه السلوك الذي لا يتفق مع أهدافهم الواضحة، وغالبا ما تكون القيادة فيها على درجة عالية من التركيز وهي تعتبر في نظر الإدارة جماعات متمردة غير راضية.

الجماعات الاستراتيجية:

¹ فوزية عيد أحمد مبروك ونادية أمين محمد علي، دور الرؤساء في دعم العمل الجماعي لتنمية الابتكار للعاملين في القطاع السياحي، مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، العدد الثاني، المجلد الرابع عشر، كلية التجارة بسوهاج جامعة جنوب الوادي، ديسمبر، 2000، ص160. (عليان علي رحمة عليان، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، تحت عنوان العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم، السودان، إبريل 2014، ص66).

² performance team managerial responses in leadership teams: a study of team performance management volume 10, no, 3_2004: 4 pp52_45.

تتميز بأعلى مستويات التظلم وكثيرا ما تمارس ضغوطا كثيرة تأكيداً لمصالحها الخاصة، وهي على درجة عالية من الوحدة الداخلية، كما تشارك مشاركة فعالة في أنشطة النقابات وتكون مصدرا لقيادات عديدة، هذا فضلا عن أن تقارير الإدارة عنهم كعاملين تكون حسنة الى حد ما على المدى الطويل.

الجماعات المحافظة: (كصناع الملابس):

وهي أكثر الجماعات ثباتا وأغلاها من حيث الوحدة الداخلية، وتعتبر في نظر الإدارة: ثر العاملين رضاء، وهي عادة ما تستخدم ضغوطا رادعة لإنصاف بعض المظالم الخاصة، كما أنها أقل إيجابية فيما يتعلق بأعمال النقابة.

هذه الدراسة تحدد نوعية وطبيعة جماعات العمل التلقائية المشكلة في محيط العمل وهي تصنف تلك الجماعات حسب إديولوجيتها الخاصة التي تؤمن بها.

أما من حيث خضوعها للأنظمة والقوانين فهناك نوعين من الجماعات:

أ_ جماعات العمل الرسمية:

وهي التي ينتمي إليها العاملون بحكم عملهم، وعادة ما تكون مفروضة عليهم وليس لهم يد في اختيارهم لها، أو إدخال التغيير في طبيعة العلاقات داخل هذه الجماعة والتي تحدد أساسا من خلال الأدوات التنظيمية كبطاقات الوصف الوظيفي والهيكلة التنظيمي وسياسات ونظم العمل، وتتميز الجماعات الرسمية للعمل عن غيرها من الجماعات غير الرسمية بما يلي:

- عادة ما يقضي الفرد في هذه الجماعة أطول فترة زمنية ممكنة من يوم العمل؛
- عادة ما يعين قائداً أو رئيس للجماعة الرسمية بموجب قرار صادر من سلطة عليا أو بموجب انتخابها من أفراد الجماعة وفقا لأسس موضوعة ومحددة؛
- سلوك العاملين في الجماعة الرسمية محكوم بسياسات ونظم ولوائح لا يمكنه التصرف إلا في إطارها وفي حدودها.¹

¹ فوزية عبيد أحمد مبروك ونادية أمين محمد علي، دور الرؤساء في دعم العمل الجماعي لتنمية الابتكار للعاملين في القطاع السياحي، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مرجع سابق ذكره.

جماعات العمل غير الرسمية:¹

بجانب الجماعات الرسمية للعمل توجد داخل المؤسسات الكبيرة أعداد كبيرة من جماعات العمل غير الرسمية، وكل جماعة من هذه الجماعات عادة ما تتضمن أعداد أقل من العاملين، ومن أمثلة هذه الجماعات ما نلاحظه من تجمع عدد من العاملين سوياً وبصفة دائمة وهم يتناولون طعام الإفطار، وقيام علاقات اجتماعية وثيقة بين هؤلاء الأفراد ليشكلوا جماعات عمل غير رسمية خاصة إذا لم تتمكن جماعات العمل الرسمية من إشباع حاجات هؤلاء العاملين، وإذا كان هناك توافق في الاتجاهات والتطلعات والقيم والمعتقدات لدى هؤلاء الأفراد وتشابه المشكلات التي يعانون منها، فجماعات العمل غير الرسمية لا يوجد لديها دستور واضح للعمل أو تقوم العلاقات فيها على أساس شخصي بعيد عن الصبغة الرسمية وتميز بما يلي:

➤ ليس لها بناء اجتماعي واضح؛

➤ ليس لها إسم محدد؛

➤ ليس لها قواعد ومعايير معروفة؛

➤ ليس لها غرض محدد؛

➤ قراراتها غير رسمية وغير مكتوبة ليس لها دستور مكتوب.

فالعلاقات بين أعضاء الجماعة غير الرسمية على سبيل المثال قد تتضمن بعض العناصر الرسمية كما أن الجماعة الرسمية تتضمن بعض

العناصر غير الرسمية، والجماعات الرسمية وغير الرسمية عادة تؤدي إلى هذه الوظائف:

➤ تبذل ضبطاً اجتماعياً على أعضائها وتفرض عليهم أنماطاً سلوكية معينة؛

➤ تساعد هذه الجماعة على تكوين رأي عام خاص بالجماعة؛

➤ توفر هذه الجماعات الطمأنينة والأمن لبعض الشيء لأعضائها.

يساعد الجو الاجتماعي على التعبير عن الضغوط والتوترات النفسية وعلى التعبير بانطلاق الذاتية.²

¹شطي أمينة، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بديناميكية جماعة العمل، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة

محمد خيضر بسكرة، (غير منشورة) 2013_2014 ص86. (عن باسو أنفال، مذكرة ماستر، تخصص تدبير الموارد تحت عنوان دور العوامل التنظيمية في تعزيز العمل الجماعي، البشرية، 2018_2019، ص15).

الفرع الثاني: أساسيات بناء العمل الجماعي وعوامل نجاحه
أولاً: عناصر العمل الجماعي:

يعد العمل الجماعي أساس المشاريع الناجحة وفيما يأتي نذكر عناصر العمل الجماعي والجدول رقم (2) يوضح عناصر العمل

الجماعي¹:

الجدول رقم (2-1) عناصر العمل الجماعي:

عناصر العمل الجماعي	مفهومه
التواصل	يعد التواصل جزءاً مهماً في العمل الجماعي لأنه يسمح بتبادل المعلومات والأفكار الجديدة بين الأشخاص والتركيز على التواصل الفعال عن طريق الاستماع الجيد الذي يعتبر طريقة لإظهار الاحترام، ثم تنمية الثقة المتبادلة داخل بيئة أعضاء العمل الجماعي.
التفويض	يمكن أن تتم عملية التفويض من خلال معرفة نقاط القوة والضعف التي يتميز بها كل عضو في فريق العمل الجماعي ثم توزيع المهام ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب .
الكفاءة	تؤدي معرفة قدرات الأعضاء والتعاون في توزيع ضغط العمل بناءً عليها أمراً مهماً لإتمام المهمة في الوقت المطلوب، والكفاءة المناسبة.
الأفكار	إن العمل ضمن جماعة تتركز علاقات أعضائه على الاحترام والثقة المتبادلة بينهم، يعزز قدرات الفرد على إنتاج أفكار مبدعة.
الدعم	تعد التحديات جزءاً من بيئات العمل كلها. لذلك فإن دعم الأعضاء لبعضهم، والتعاون في تنمية أداء الجماعة، وتحسينها يعتبر عنصراً مهماً لتحقيق الهدف المشترك الذي يلتزمون به جميعاً.
توفير الفرص الجديدة	لحفاظ على فعالية العمل الجماعي يتطلب توفير الفرص الجديدة، ومساعدة أعضاء فريق العمل الجماعي على التخطيط المهني الخاص بهم بناءً على الاحتياجات التنظيمية المتوقعة، مما يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة وذلك من خلال جذبهم الحفاظ عليهم .
الثقافة الإيجابية	تعد البيئة الإيجابية للعمل محفزاً جيداً لأعضاء فريق العمل الجماعي، فهي توفر التحديات التي تثير الإبداع، وبالتالي فهم الموظف وتدريبه ومساعدته وتمكينه وإعطائه صلاحية اتخاذ القرارات المطلوبة.
التغذية الراجعة الإيجابية	الافتقار إلى التغذية الراجعة يؤدي إلى خيبة الأمل، وحدوث الارتباك في العمل، لهذا لا بد من تقديمها بشكل منتظم، وليس الاكتفاء بتقديم الآراء فقط .

المصدر: Ranoly stechta، team work componentes of an effective،

team . p01، united states of America leader ship Management.

² شطي أمينة ، مرجع سابق ص 88.

³ السيد عبد الحميد عطية، أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي ضالحديث، الاسكندرية، مصر (غير منشورة)، 2002، ص 191_193. (عن ياسو أنفال، مذكرة ماستر، تحت عنوان دور العوامل التنظيمية في تعزيز العمل الجماعي، تخصص تسيير الموارد البشرية، 2018_2019 ص 15).

ثانيا: قوانين العمل الجماعي:

يؤطر العمل الجماعي بعدة قوانين لضمان نجاحه، وتتمثل هذه القوانين فيما يلي:

جدول رقم (3-1) يوضح قوانين العمل الجماعي:¹

قانون العمل الجماعي	مفهومه
قانون الأهمية	ينص هذا القانون على أن أهمية العمل الجماعي يؤديه كل عضو من أعضاء فريق العمل الجماعي، هو ما يمكن أن يحقق نتائج عظيمة .
قانون الصورة الكبيرة	وهو قانون ينص على تسخير أعضاء فريق العمل الجماعي لأدوارهم وجدول أعمالهم تبعاً للصورة الكبيرة التي تخدم الهدف العام للفريق وتعكس رؤيته.
قانون التخصصية	هو القانون الذي يعتمد على وضع كل عضو في مكانه المناسب لتحقيق الاستفادة القصوى من طاقته، وإمكاناته، ويكون ذلك تبعاً لكا يراه فيه القائد من مهارات ونقاد قوة.
قانون جبل إفرست	هو القانون الذي يدفع أعضاء فريق عمل الجماعي للتحدي بشكل مستمر للوصول للهدف بالاعتماد على خبرات الأفراد وتصميمهم إلى بلوغ الهدف تماماً مثل متسلقي جبل إفرست.
قانون السلسلة	يقتضي هذا القانون مساعدة الأفراد ذوي المهارة والإمكانية للفرد الأضعف من أعضاء العمل الفريق الجماعي لئلا يكون نقطة ضعف تحكم قوة هذا الفريق الذي يشبه السلسلة
قانون الحفز	تتنوع شخصيات الأفراد داخل أعضاء فريق العمل الجماعي إلا أن هناك نوعين من الأشخاص الموهوبين، مما يقع على عاتقهم مهمة تحفيز بقية أعضاء فريق العمل الجماعي لتحقيق الهدف.
قانون التفاحة الفاسدة	يشير هذا القانون إلى قدرة الأعضاء على العمل معاً لتحقيق الأهداف المشتركة، والاعتماد عليهم مهما صعبت الظروف .
قانون البوصلة	يتمثل هذا القانون في رؤية القائد الواضحة، والتي تمنح أعضاء فريق العمل الجماعي الثقة أثناء السير لتحقيق الهدف المشترك.
قانون الإعتمادية	يشير هذا القانون إلى قدرة الأعضاء على العمل معاً لتحقيق الأهداف المشتركة، والإعتماد عليهم مهما صعبت الظروف.
قانون مقاعد البدلاء	يعتمد هذا القانون على ان رغبة الفريق بالتفوق ، وتحقيقه، تأتي من إيجاد بدائل جيدة وخيارات واسعة، حيث يحتوي الفريق على أفراد أساسيين ، وآخرين يمكن الإعتماد عليهم في المستقبل.
قانون السعر	يؤمن الفريق الناجح بقانون السعر الذي يشير إلى أن لكل شيء ثمن يجب على الجميع أن يتحمله
قانون لوحة المفاتيح	هذا القانون يعني قدرة الفريق على إجراء التعديلات عند إدراكه لمكانه الصحيح من الخطة، حيث تعتبر لوحة المفاتيح أداء ضرورية لتقييم الأداء وأخذ القرارات تبعاً لهذه الخطوة

¹ranoly stechta،team work components of an effective team،united states of america leadership management، p01

(عن بلعور كوثر،ولاد سعد سليمان، مذكرة ماستر ،تخصص إدارة اعمال،دور العمل الجماعي في تكوين رأس المال الاجتماعي،2020_2019،غرداية،ص16.)

قانون التواصل	يخلق التواصل بين القائد وأفراد الفريق، وبين أفراد الفريق أنفسهم وبين أفراد الفريق وغيرهم إتصالا فعلا يعد وقودا للإنجاز والتطور
قانون الحافة	هذا القانون ينسق فكرة الطاولة المستديرة التي تعني تساوي كل أعضاء فريق العمل الجماعي في الإمكانيات.
قانون المعنويات العالية	هذا القانون ينادي بضرورة الحفاظ على الروح المعنوية العالية، يتيح للفريق التعامل مع أي ظرف .
قانون العائدات	يرى هذا القانون أن الإستثمار في الفريق بعد إختياره بعناية، وخلق فرص جديدة لأفراده، وتمكينهم من تحمل المسؤولية ومنحهم السلطة لا بد أن يعود على الفريق بالنفع والنجاح.

. المصدر: keith walker، The 17 indisputable Laws of teamwork، Maxwell.johnc

. 2020 Edited. 1. 14، Retrived.ca

ثالثا: فريق العمل الجماعي وأدواره:

يمكن تقسيم الأدوار الخاصة بأعضاء فريق العمل الجماعي لفهم كيفية عمله، وذلك على النحو التالي:¹

- **المُشكل:** يهتم المشكل (**façonneur**) بتشكيل أعضاء فريق العمل الجماعي، وتنتهي مهمته بعد إتمام تشكيل الفريق، علما ان لشخصيته تأثيرا في جذب الجماعة نحو الإتفاق والقدرة على صنع القرار، ومواجهة التحديات.
- **المطبق:** إذ يحول المطبق أو المنفذ (**réalisateur**) الأفكار الى أنشطة تطبق على أرض الواقع، ومن المحتمل أن يكون شخصا او جماعة من الأشخاص الذين عادة ما يتميزون بالتنظيم، والقدرات المميزة، والخبرات العالية في إنجاز المهمات .
- **المتمم:** يهتم متمم اللمسة النهائية (**complèteur**) بالمواعيد النهائية لإنجاز أهداف الفريق، ويكون لديه إهتمام بالتفاصيل البسيطة التي تتعلق بإنجاز المهمة، بالإضافة إلى تفويض المهام للموظفين.
- **الرئيس:** عادة ما يتميز الرئيس بالهدوء والإيجابية والقدرة العالية على التعامل مع الآخرين، وتكمن وظيفته في توضيح الأهداف وتوزيع الأدوار والمسؤوليات داخل الفريق.
- **داعم العمل الجماعي:** يقدم هذا العضو الدعم والتشجيع للفريق، كما يتولى مهمة إدارة أعضاء الفريق مع مراعاة اختلاف الشخصيات ووضع قرارات حاسمة تصب في مصلحة الجماعة.
- **محقق الموارد:** يوفّر محقق الموارد (**resource invester**) أفكارا إبداعية تساهم في إنجاز المهام المطلوبة، ويكون على تواصل مع أشخاص من خارج الفريق لتحقيق ذلك.

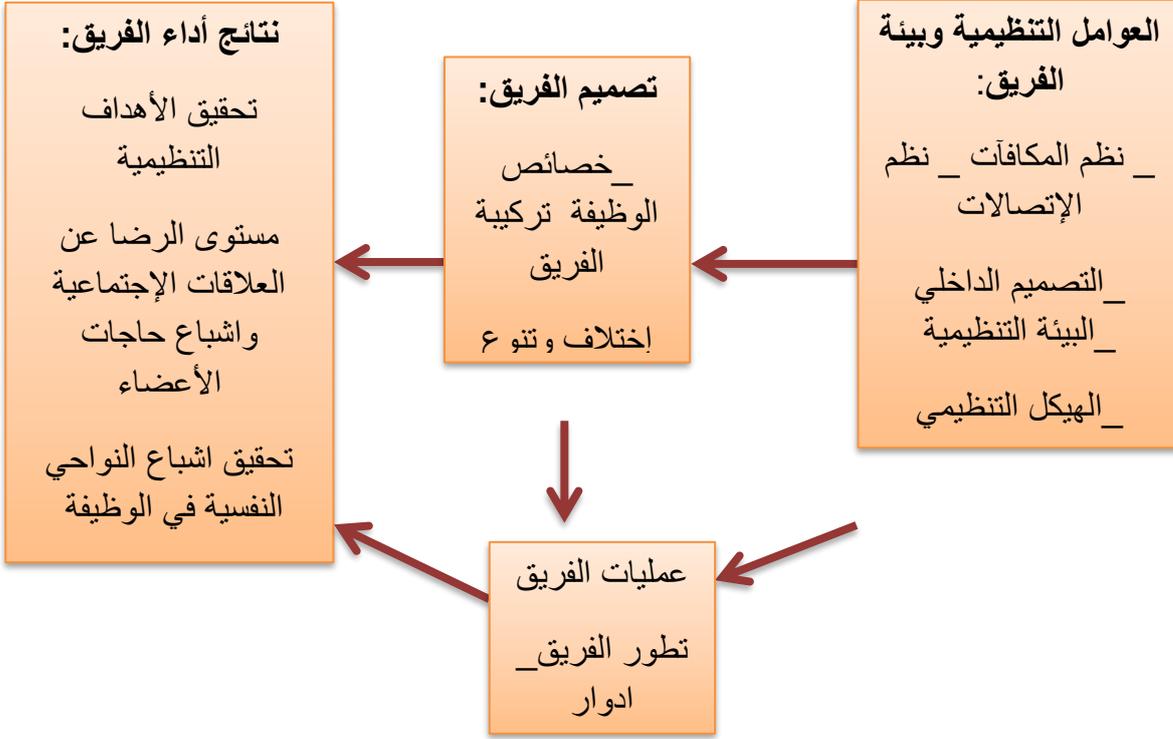
- **المبتكر:** وهو مصدر الأفكار الإبداعية داخل فريق العمل الجماعي، بالرغم من أنه قد يقدم أفكار غير واقعية دلالة على الإبداع الفكري.
- **المقيم:** يراقب المقيم (**surveiller l'évaluateur**) أعضاء الفريق، ولديه معرفة بنقاط القوة والضعف لدى كل عضو، كما أنه يقدم النقد البناء وقيم الأفكار، ويطلع على الإقتراحات المطروحة من قبل أعضاء الفريق.
- **المختص:** يمتلك المختص (**spécialiste**) أو المختصون بمجال معين ومحدد عدة مهارات متعلقة به، مما يسهم في نجاح جزء من عمل الجماعة.

رابعاً: عوامل نجاح العمل الجماعي

تناولت الدراسات العوامل التالية:¹

- ✓ تحالف الفريق وعلاقات أعضائه
- ✓ لتساند في حل مشاكل الفريق
- ✓ الالتزام
- ✓ الاتصالات
- ✓ إدارة الصراعات بين الأعضاء
- ✓ التحسين المستمر
- ✓ التركيز
- ✓ تمكين الأعضاء
- ✓ وضع الأهداف وإدارة الأداء
- ✓ القيادة
- ✓ مهارات إدارة الاجتماعات واللقاءات
- ✓ التمييز والتقدير والمكافآت
- ✓ الثقة

الشكل (1-2): العوامل المؤثرة على نجاح العمل الجماعي .



المصدر: عليان علي رحمة عليان، العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 1 أبريل 2014، ص 73 .

الفرع الثالث: علاقة رأس المال الاجتماعي بالعمل الجماعي

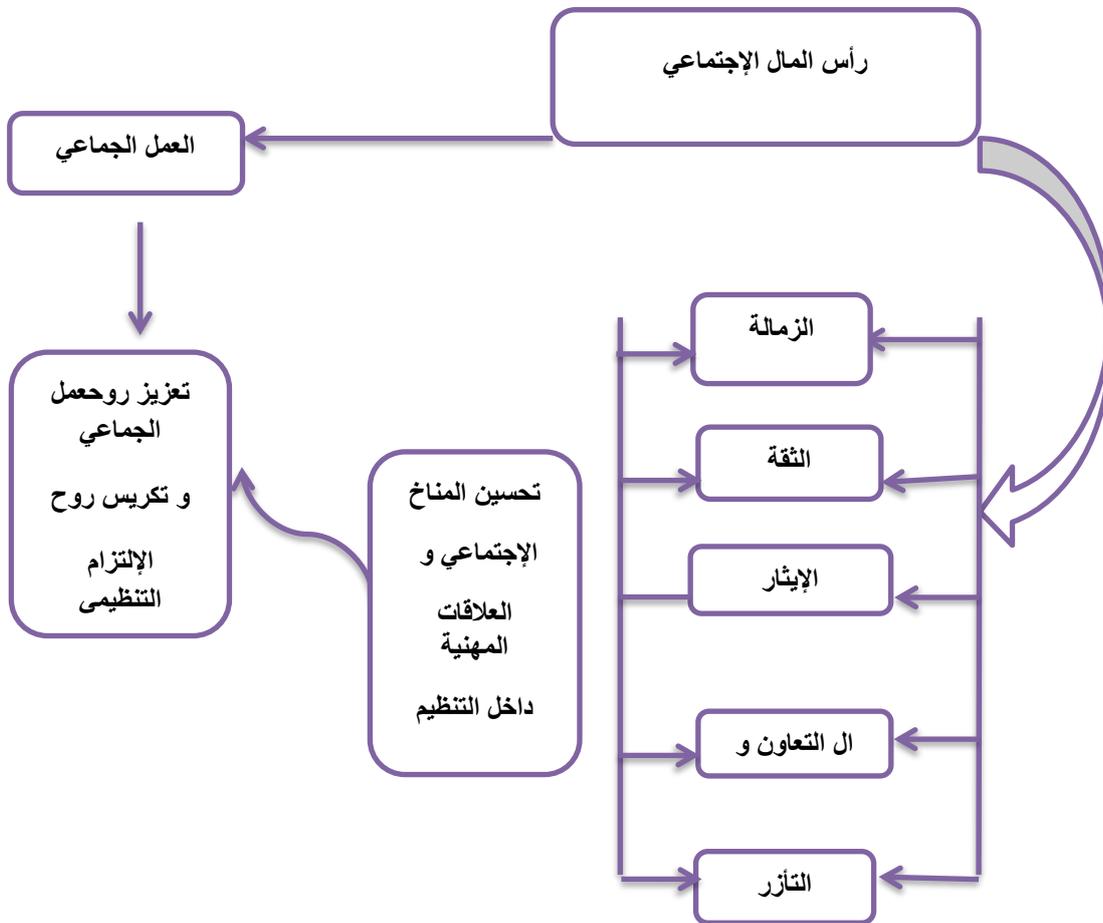
من الطبيعي أن يكون لرأس المال الاجتماعي علاقة وثيقة ومختلفة بالمؤشرات التي تتبنى العمل الجماعي خاصة وأنه عملية اجتماعية محضة، فكما أن العمل الجماعي مهم بالنسبة للعلاقات الاجتماعية لا تنقص أهميته مع باقي مؤشرات رأس المال الاجتماعي، فبالنسبة لبعد الثقة نجد أن للعمل الجماعي دور كبير في إحقاقها بين الأفراد والجماعات ولبين مؤسسات الدولة والمجتمع. بالعودة لأبعاد رأس المال الاجتماعي وتحديد بعد التعاون والتكافل الذي هو عبارة عن مستويات من الثقة ، ولذلك فإن الإستثمار باتجاه التعاون يلقي هامشا

¹عليان علي رحمة عليان، مرجع سبق ذكره، ص 69 شارك.

من الأرباح، ناهيك عن بعدي المشاركة والزمالة. ومن جهة أخرى العمل الجماعي لا يتحقق من دون وجود مختلف أبعاد رأس المال الاجتماعي سابقة الذكر، حيث أن رأس المال الاجتماعي هو مجموعة من الموارد الفعلية¹

والمحتملة المرتبطة بامتلاك الشخص لشبكة من العلاقات على منظومة من القيم تأتي في مقدمتها التعاون والعمل الجماعي.²

الشكل رقم (3-1) يوضح علاقة رأس المال الاجتماعي بالعمل الجماعي:



المصدر: من إعداد الطالب.

¹د. هناء حسين محمد عبد المنعم، هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة عين الشمس، العدد الخامس والأربعون، الجزء الثاني، المجلد 8، العدد 03، ديسمبر 2021، ص 673

²عليان علي رحمة عليان، مرجع سبق ذكره، ص 69 شارك.

المبحث الثاني: مكانة الموضوع ضمن الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

الدراسة الأولى: دراسة بلعور كوثر ، ولاد سعد سليمة(2019)

تحت عنوان: دور العمل الجماعي في تكوين رأس المال الاجتماعي دراسة حالة الشركات الجزائرية لتوزيع

الكهرباء والغاز بغرداية SADEG:1

هدفت الدراسة إلى مناقشة وتحليل والتعرف على دور العمل الجماعي في تكوين رأس المال الاجتماعي في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز "سونلغاز" بغرداية، مستخدمين في ذلك المنهج الوصفي التحليلي ومعتمدين على مصادر أولية، وأخرى ثانوية في الدراسة، وقد تم تصميم إستبانة قسمت على عينة عشوائية مكونة من 57 موظفا يشغلون مناصب مختلفة في المؤسسة، وبعد تحليل الاستبيان عن طريق البرنامج Spss فتم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

_هناك تطبيق للعمل الجماعي في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز " سونلغاز " غرداية، وأظهرت النتائج بأنه يوجد تأثير العمل الجماعي على تكوين رأس المال الاجتماعي في المؤسسة، وكذلك العمل الجماعي يزيد ويحسن من جودة أداء الفرد والجماعة.

الدراسة الثانية:ناجم طارق ، هيبه بلعلوم (2019)

تحت عنوان: دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز الولاء التنظيمي، دراسة حالة شركة الأنايب الحلزونية

ALFAPIPE ، غرداية. 2

هدفت هذه الدراسة إلى مناقشة وتحليل دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز الولاء التنظيمي، باعتباره أن رأس المال الاجتماعي هو من أهم مكونات رأس مال المؤسسات، والذي يساهم في توفير مناخ عمل جيد بين الأفراد العاملين فيها، بما يعكس بالإيجاب على مهارتهم، وقدراتهم ومعارفهم، وبالتالي على كفاءتهم البشرية التي تتضمن تحقيق أهداف المؤسسة وطموحاتها المستقبلية.

ولأجل دراسة دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز الولاء التنظيمي، تم إختيار مؤسسة الأنايب ALFAPIPE وحدة غداية وذلك من خلال إختيار عينة عشوائية مكونة من 50 موظف تم استجوابهم من خلال الإستبيانات الموزعة. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

__ أن هناك تفاعل ملحوظ بين العمال والتعاون فيما بينهم مما يساهم في تعزيز الولاء التنظيمي في مؤسسة ALFAPIPE

__ عمال وأفراد مؤسسة ALFAPIPE يتمتعون بمستوى عال من الولاء التنظيمي مما يكسبها ميزة تنافسية أكبر.

الدراسة الثالثة: أنجي محمد عبد الحميد (2009)، "دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي، دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر" سلسلة أبحاث ودراسات، الإصدار الأول، رسالة ماجستير، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة³

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي في المجتمع المصري من خلال دراسة بنية وتكوين بعض مؤسسات المجتمع المدني في مصر، وتأثيرها على رصيد المجتمع من رأس المال الاجتماعي، واعتمدت على الاقتراب بالسياقية في الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه يتأثر دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي، بعوامل عديدة تتعلق بعضها بمؤسسات المجتمع المدني نفسها وطريقة إدارتها ويتعلق البعض الآخر بالبيئة المحيطة فوجدت عدم المشاركة ولا تعاون، ومع تغلب القيم السلبية واللامبالاة، وعدم الثقة في الآخرين، يصعب الحديث عن دور حقيقي للمجتمع المدني، ويستحيل وجود رأس المال الاجتماعي بالصورة التي طرحتها الكتابات الغربية، وعلى الرغم من ذلك فلا يمكن إغفال الدور الذي لعبه رأس المال الاجتماعي الخاص في مساعدة كافة فئات المجتمع المصري.

الدراسة الرابعة: دراسة شطي أمينة (2014)

بعنوان: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدناميكية جماعة العمل دراسة مسحية على عمال ثانوية عمراني العابد ببلدية سيدي عمران:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على المسح الشامل لكل عمال ثانوية عمراني العابد سيدي عمران، حيث قدر عددهم ب 74 عامل وجاءت هذه الدراسة لإظهار العلاقة بن الثقافة التنظيمية والعمل الجماعي، وهدفت الى:

تحديد طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية ودناميكية جماعة العمل، التعرف على القيم التنظيمية السائدة بين العاملين وأثرها على دناميكية جماعة العمل، معرفة العلاقة الموجودة بين السلوك التنظيمي ودناميكية جماعة العمل، معرفة العلاقة الموجودة بين اللوائح التنظيمية ودناميكية جماعة العمل، التقليل من المشكلات التي تقع داخل المنظمة بسبب عدم التوافق في القيم والمعايير، وتوصلت النتائج الى:

أن هناك درجة عالية من التماسك وارتباط الجماعة، وأن الثقافة التنظيمية في مؤشراها اللوائح التنظيمية تعتبر محرك أساسي لحدوث دناميكية جماعة العمل داخل المنظمة، وأن هناك ارتباط بين السلوك التنظيمي كمتغير من متغيرات الثقافة التنظيمية ودناميكية جماعة العمل الذي يتجلى من خلال: تفاعل العاملين داخل المنظمة وتوقع سلوكهم والتحكم فيه وكذا فهم أسلوب تفكيرهم وفهم تفاعل سلوكهم مع بيئة المنظمة والتقنية المستخدمة داخل المنظمة وكذلك توصلت الى ان هناك ارتباط بين القيم التنظيمية كمتغير من متغيرات الثقافة التنظيمية ودناميكية جماعة العمل والذي يتجلى من خلال :

تكوين اختيارات العامل وتمييز هذا الأخير بين الصحيح والخطأ وبين ماهو مرغوب وغير مرغوب وبين ما هو كائن وبين ما يجب أن يكون على أن يسعى العامل لتحقيق أهداف المنظمة، كما أن تكون المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات مرتبطة بالوسائل والغايات التي تسعى إليها المنظمة فنظام المكافآت والعقوبات يحقق دناميكية جماعة العمل لاسيما تحفيز السلوك مما يؤدي إلى إنجاز الأعمال.

الدراسة الخامسة: باسو أنفال (2019)

بعنوان: دور العوامل التنظيمية في تعزيز العمل الجماعي، دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عمراتبقترت:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على العوامل التنظيمية وعلى العوامل المؤثرة على العمل الجماعي، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على دراسة الحالة من خلال الملاحظة العلمية، و الوثائق الرسمية، والمقابلة الشخصية، والاستبيان ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج Spss 19 نسخة وخلصت الدراسة إلى: وجود مستوى متوسط من مفهوم العوامل التنظيمية لدى العاملين نظرا لاهتمام المؤسسة بهذه العوامل وممارستها، العلاقة الارتباطية بين العوامل التنظيمية كمتغير مستقل والعمل الجماعي كمتغير تابع علاقة ارتباطية طردية، ويتجسد ذلك من خلال البعدين التدريب والهيكل التنظيمي من أبعاد العوامل التنظيمية.

الدراسة السادسة: دراسة عليان علي رحمة عليان(2014)

دراسة بعنوان: العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم دراسة على البنوك التجارية العاملة بولاية الخرطوم:

هدف هذا البحث إلى توضيح أثر استخدام فرق العمل على أداء العاملين في قطاع الخدمات السوداني في ظل وجود عوامل وسطية تتمثل في الجوانب السلوكية لا أعضاء الفريق، وقد استخدم الباحث (فعالية قيادة الفريق، تفاعل أعضاء الفريق ووضوح الأهداف وتكامل الأدوار) كعناصر مرتبطة باستخدام فرق العمل، كما استخدم (زيادة القدرة على الابتكار، الكفاءة والفعالية) كعناصر لقياس أداء العاملين، أما فيما يتعلق بالجوانب السلوكية لأعضاء الفريق فقد ركز الباحث على (التماسك بين أعضاء الفريق وحل الصراعات التنظيمية وبناء الثقة بين أعضاء الفريق) كعوامل تتوسط العلاقة بين استخدام فرق العمل وأداء العاملين وقد توصل الباحث الى العديد من النتائج أهمها:

1_ أن غالبية المنظمات السودانية تتبنى أسلوب فرق العمل في الإدارة على الورق والإعلام فقط؛

2_ أن غالبية هذه المنظمات تتبنى أسلوب ومنهجية علمية واحدة فقط في بناء فرق عملها في حين أن هناك سبعة مناهج علمية لبناء فرق العمل؛

3_توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام فرق العمل كأسلوب إداري وتحسين أداء العاملين؛

4_أن تفاعل أعضاء فريق العمل ووضوح أهدافهم وتكامل أدوارهم يعمل على خلق العديد من الجوانب السلوكية لهؤلاء الأعضاء
مثل: التماسك، القدرة على حل الصراعات التنظيمية وبناء الثقة فيما بينهم؛

5_لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين الباحثين حول تأثير استخدام فرق العمل على أداء العاملين تعزي لسنوات الخبرة النوع، المستوى التعليمي والدرجة الوظيفية.

الدراسات السابقة باللغة الأجنبية:

دراسة Alejandroportes ترجمة 1988 thalerDeb.

"Social capital Its origins and Applications in modern Sociology"

هدفت هذه الدراسة لاستعراض أصول رأس المال الاجتماعي وتعريفاته في كتابات بوذيو و لوي كولمنا ومؤلفين آخرين وهي تمية أربعة مصادر لرأس المال الاجتماعي، أما تطبيقات هذا المفهوم في أدبيات علم الاجتماع فتؤكد دوره في الضبط الاجتماعي والدعم الأسري. ومن تعريفات الدراسة يقول وبارتبوتنا (العمل معا يكون أسهل في جماعة تنعم بمخزون كبير من رأس المال الاجتماعي)

توصلت الدراسة أن مجموعة التي يشملها هذا المفهوم ليست جديدة وسبقت دراستها في الماضي تحت تسميات أخرى وتسميتها لرأس المال الاجتماعي مجرد وسيلة لعرضها في أشد جاذبية.

الدراسة الثانية:

دراسة David Giauque, et al بعنوان:

« Les leviers de la performance individuelle et collective dans les organisations publiques »

ركزت الدراسة على مجموعة من العوامل التنظيمية لدراسة أي منها له علاقة بالأداء الفردي والجماعي وطبقت على أربعة مؤسسات سويسرية عمومية، وهدفت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر من أهمها:

تصنيف العوامل التنظيمية التي تؤثر على الأداء إلى معيق ومعزز للأداء الفردي والجماعي في ظل مبادرات الإصلاح في التسيير العمومي الحديث، تحديد دور العوامل التنظيمية (فهم العمل، التحفيز، مناخ العمل، أسلوب القيادة والإدارة) في تحليل الأداء الفردي والجماعي، وبغرض الوصول إلى هذه الأهداف تم الاعتماد على هذا المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية، بحيث تم توزيع استبيان على عينة بحجم 107 فرد وتم تحليل الاستبيان عن طريق SPSS و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

بعض جوانب التحفيز لها تأثير إيجابي على أداء الأفراد، الربط بين دور الأفراد والأهداف التنظيمية يرتبط كثيرا بشكل إيجابي مع الأداء الفردي. تحسين الهيكل التنظيمي حيث يعتمد على زيادة المرونة وتقليل الهرمية، ووضع الأهداف على أساس تشاركي.

الدراسة الثالثة: Martin hoegl & Luigi

بعنوان « Team member proximity and teamwork in innovative projects » تقارب

أعضاء الفريق و العمل الجماعي في المشروعات.. Prosepio، 2004

تناولت هذه الدراسة فرق العمل من حيث فعالية القائد، تفاعل أعضاء الفريق، ودرجة وضوح الأهداف وتكامل الأدوة بين الأعضاء كمتغيرات مستقلة ناتجة عن استخدام فرق العمل على أن تكون المتغيرات الوسيطة هي درجة التماسك بين أعضاء الفريق، حل الصراعات التنظيمية وبناء الثقة.

المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

سنحاول في هذا المطلب تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

الجدول رقم (4-1) أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والسابقة

المقارنة	أوجه الاختلاف	أوجه الشبه
الدراسات السابقة الخاصة برأس المال الاجتماعي		
دراسة بلعور كوثر، اولاد سعد سليمة، 2019	<p>تختلف الدراسات من حيث المتغير....، حيث إهتمت دراسة (بلعور، وولاد سعد) بدور العمل الجماعي في تكوين رأس المال الاجتماعي، بينما تهم الدراسة الحالية برأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي.</p> <p>تختلف الدراسات من حيث الهدف، حيث تحدف دراسة (بلعور كوثر، وولاد سعد سليمة) إلى مناقشة وتحبيب والتعرف على دور العمل الجماعي في تكوين رأس المال الاجتماعي، بينما الدراسة الحالية إهتمت برأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي.</p>	<p>تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بإعتبارها يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي وكذا الإستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات.</p> <p>تتفق الدراسات من حيث مجتمع وعينة الدراسة حيث تكونت دراسة (بلعور كوثر، وولاد سعد سليمة) على عينة مكونة من 57 موظفا يشغلون مناصب مختلفة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز "سونلغاز" غرداية، بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية جميع العاملين في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة، وذلك من خلال إختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 39 عامل.</p>
دراسة ناجم طارق، هبية (بلعلوم، 2019)	<p>يبرز الإختلاف بين الدراستين في المتغير التابع، حيث إهتمت دراسة (ناجم، بلعلوم) بدراسة دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز الولاء التنظيمي، في حين تركز دراستنا على رأس المال الاجتماعي كمتغير مستقل.</p>	<p>تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بإعتبارها يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي وكذا الإستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات.</p> <p>تتشابه الدراسات كذلك في المتغير المستقل وهو رأس المال الاجتماعي.</p>
دراسة أنجي محمد عبد الحميد (2009) «دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي».	<p>يبرز الإختلاف بين الدراستين في المتغير المستقل، حيث إهتمت دراسة (انجي محمد عبد) بدراسة دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي، في حين تركز دراستنا على رأس المال الاجتماعي كمتغير مستقل.</p> <p>تختلف الدراسات من حيث الهدف المرجو حيث تحدف دراسة إنجي عبد الحميد إلى التعرف على العلاقة بين المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي في المجتمع المصري من خلال دراسة بنية وتكوين بعض المؤسسات في المجتمع المدني في مصر وتأثيرها على رصيد المجتمع من رأس المال الاجتماعي.</p>	<p>تتشابه الدراسات بإعتبارها يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي وكذا الإستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات .</p>
دراسة شطي أمينة 2014 الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدناميكية جماعات العمل.	<p>تختلف الدراسات في المتغير المستقل ، اذ إهتمت دراسة شطي امينة بالتعرف على القيم التنظيمية السائدة بين العاملين وأثرها على ديناميكية جماعة العمل. في حين دراستنا تركز على رأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي.</p> <p>كذلك فيما يخص مجتمع وعينة الدراسة، والذاعتمد على المسح الشامل لكل عمال الثانوية والذي قدر عددهم ب 74 عامل، بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية جميع العاملين في المؤسسة الإستشفائية من خلال إختيار عينة عشوائية مكونة من 39 عامل.</p>	<p>تتفق الدراسات بإعتبارها يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي وكذا الإستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات .</p> <p>تتفق الدراسات كذلك من حيث تركيز كل منهما على العمل الجماعي أو جماعات العمل كمتغير تابع.</p>

<p>تتفق الدراساتان بإعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي وكذا الإستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات.</p> <p>تتفق الدراساتان كذلك من حيث تركيز كل منهما على العمل الجماعي كمتغير تابع.</p>	<p>يبرز الاختلاف بين الدراستين في المتغير المستقل، إذ إهتمت دراسة باسو أنفال بالتعرف على العوامل المؤثرة على العمل الجماعي في حين تركز دراستنا على رأس المال الاجتماعي كمتغير مستقل.</p> <p>- تختلف الدراستان من حيث الهدف المرجوحيث تهدف دراسة باسو أنفال إلى التعرف بشكل دقيق على العوامل التنظيمية وعلى العوامل المؤثرة على العمل الجماعي، في حين إهتمت دراستنا على رأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي.</p>	<p>دراسة باسو أنفال 2019 دور العوامل التنظيمية في تعزيز العمل الجماعي.</p>
<p>تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي والمتمثل في المنهج الوصفي وكذا الإستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات.</p> <p>تتفق الدراستان كذلك من حيث تركيز كل منهما على العمل الجماعي كمتغير مستقل في دراسة (عليان علي رحمة عليان) ومتغير تابع في الدراسة الحالية.</p>	<p>يبرز الإختلاف بين الدراستين في المتغير التابع، إذ إهتمت دراسة عليان علي رحمة عليان بتوضيح أثر إستخدام فرق العمل على أداء العاملين، في حين دراستنا تركز على رأس المال الاجتماعي كمتغير مستقل.</p> <p>تختلف الدراستان من حيث الهدف، حيث تهدف دراسة (عليان علي رحمة عليان) إلى توضيح أثر إستخدام فرق العمل على أداء العاملين في قطاع الخدمات السوداني، بينما الدراسة الحالية إهتمت برأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي.</p>	<p>دراسة عليان علي رحمة عليان 2014 العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين</p>
<p>تميز أربعة مصادر لرأس المال الاجتماعي. أهمية العمل الجماعي في تكوين مخزون رأس المال الاجتماعي.</p>	<p>تستعرض هذه الدراسة أصول رأس المال الاجتماعي وتعريفاته في كتابات بورديو ولوي وكولمان ومؤلفين آخرين متعددة حدود الدراسة بينما الدراسة الحالية دراسة محدودة</p>	<p>دراسة Aiejandro Portes ترجمة Thaer Deeb 1988</p>

<p>- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث تركيز كل منهما على متغير العمل الجماعي.</p>	<p>تهدف هذه الدراسة إلى تصنيف العوامل التنظيمية التي تؤثر على الأداء إلى معييق ومعزز للأداء الفردي والجماعي في ظل مبادرات الإصلاح في التسيير العمومي الحديث</p>	<p>دراسة David .et al Giauque</p>
<p>- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة السابقة من حيث تركية كل منهما على متغير العمل الجماعي أو فرق العمل.</p>	<p>تناولت هذه الدراسة فرق العمل من حيث فعالية القائد، تفاعل أعضاء الفريق، ودرجة وضوح الأهداف وتكامل الأداء بين الأعضاء كمتغيرات مستقلة ناتجة عن استخدام فرق العمل على أن تكون المتغيرات الوسيطة هي درجة التماسك بين أعضاء الفريق، حل الصراعات التنظيمية وبناء الثقة.</p>	<p>دراسة Martin hoegl & Luigi</p>

المصدر: من إعداد الطلبة (بناء على ما سبق).

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل وبدءا بالمبحث الأول والذي يتضمن الإطار النظري لرأس المال الاجتماعي والعمل الجماعي والتطرق الى ماهية رأس المال الاجتماعي، مفهومه وأهميته، مراحل وأبعاده وكذلك العلاقة بين العمل الجماعي وفرق وجماعات العمل بالإضافة إلى الإطار المفاهيمي للعمل الجماعي، تم تحديد المفاهيم الخاصة برأس المال الاجتماعي والعمل الجماعي.

واتضح لنا أن رأس المال الاجتماعي ركيزة أساسية في تطور المؤسسات من بداية نشأته إلى غاية تطبيقه الفعلي، فهو يساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها ويكسبها ميزة تنافسية، كما أصبح رأس المال الاجتماعي ضمن استراتيجيات المؤسسات الحديثة، ذلك لما له دور في تعزيز العمل الجماعي بين أفراد المؤسسات.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لراس المال الاجتماعي
ودوره في تعزيز العمل الجماعي في
المؤسسة الاستشفائية لطب العيون ورقلة

تمهيد:

نحاول في هذا الفصل إسقاط ما تناوله في الفصل الأول على عمال المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة، بحيث نبين فيه أداة الدراسة ، دقتها، ثباتها، إجراءات ومحددات الدراسة،أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات ،وأخيرا تحليل ومناقشة نتائج الدراسة،وذلك من خلال تقسيم الفصل إلى مبحثين كالتالي:

➤ المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية.

➤ المبحث الثاني:تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية:

يبرز هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة وعرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى لمحة عامة حول المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة E.H.O.O بالإضافة إلى المنهجية المستخدمة، مع إبراز مجتمع وعينة الدراسة.

❖ أولاً: نبذة تعريفية عامة للمؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة

1_ التقديم العام للمؤسسة الإستشفائية لطب العيون ورقلة محل الدراسة

أقمنا هذا التبرص في مستشفى طب العيون بورقلة الذي يقع على بعد حوالي 300 متر من البريد المركزي الرئيسي للولاية، ويعد هذا المستشفى قطبا صناعيا فعالا في الوطن، وهو يغطي عدد كبير جدا من حاجبات المواطنين من كل بقاع الوطن وتتمثل متطلبات المستشفى فيما يلي:

- الشروع في العمل عام 2010.
- يتربع على مساحة قدرها 37500 م²
- المساحة المبنية 32000 م².

2- توزيع العمال بالمؤسسة

توزيع العمال الكوبيين لسنة 2021

الجدول رقم (2-1) يوضح توزيع العمال الكويين لسنة 2021

Type	SPECIALITE	F	M	Gand Total
Spécialis M.te	ANEST+REA	2		2
	BIOCHIMIE	1		1
	OPHTALMO	7	1	8
	PEDIATRIE	1		1
	RADIO	1		1
Spécialis M .te Total		12	1	13
Paramèd ical	Soins G	23	4	27
	Optomètriste	5	2	7
	Tech en biologie	1		1
	Tech en pharm	1		1
Paramèd ical Total		30	6	36
Techniq ue	Ingenieur Electromedecine		3	3
Techniq ue Total			3	3
Grand Total		42	10	52

المصدر: من الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة.

3-الموقع:

شمالا: يحد المؤسسة طريق مزدوج تليه الحماية المدنية + نزل الشرطة

جنوبا: طريق معبد تليه مديرية الثقافة + مركز السجل التجاري + المديرية الولائية لمفتشية العمل

شرقا: طريق مزدوج تليه ثكنة عسكرية

غربا: طريق معبد يليه الديوان الوطني لأعضاء المعوقين ولواحقها.

3- تنظيم ومهام المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة:

1- الهيكل التنظيمي

الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة (أنظر الملحق رقم)

5- : مهام المؤسسة:

1. الفحوصات

2. الاستشفاء

3. إجراء العمليات

❖ ثانيا: منهج الدراسة:

المنهج هو مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسة ظاهرة ما أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، من خلال النتائج التي تم التوصل إليها. ولتحقيق الأهداف المراد التوصل إليها تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يمكن من جمع البيانات والمعلومات عن الموضوع المراد دراسته ووصف النتائج التي تم التوصل إليها و تحليلها وتفسيرها حول رأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي لدى عمال المؤسسة الإستشفائية لطب العيون ولاية ورقلة.

وذلك باستخدامك مصدرين أساسيين للمعلومات:

المصادر الثانوية: تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، الملتقيات والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة.

المصادر الأولية: وتتمثل في جمع البيانات من خلال تصميم استبيان مخصصة لهذا الغرض، ووزعت على الموظفين بالمؤسسة الإستشفائية لطب العيون بولاية ورقلة.

ثالثا: مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع وعينة الدراسة في الأطباء في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بولاية ورقلة ، بلغ عدد العمال الجزائريين 190 عامل ، وبلغ عدد العمال الكوبيين 52 عامل ، أما بالنسبة لعينة الدراسة فقدرت ب 39 عامل، حيث تم توزيع 39 استبانة على عدد من العمال في المؤسسة، وتم استرجاع 33 استبانة ، حيث أن عدد الإستبيانات الغير مسترجعة 6 ، والاستبيانات الغير قابلة للتحليل 0

الجدول رقم(2-2) يوضح إحصائية استمارة الاستبيان

الإستبيانات	الموزعة	المستردة	الغير مسترجعة	الغير قابلة للتحليل
المجموع	39	33	6	0
النسبة	%100	97%	6%	0%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

أولا: البرامج الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى

الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 25 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الإستبيان

في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

1. مقياس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي

والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛

2. تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (العمل الجماعي)؛

ثانياً: الإستبيان:

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الإستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.

حيث خصص الإستبيان لتحديد رأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي في المؤسسة الاستشفائية لطب العيون بورقلة عينة الدراسة.

وقد تم تصميمه من خلال الاعتماد والرجوع إلى بعض الإستبيانات المتعلقة بالدراسات السابقة، كما تم تحكيم الإستبيان من طرف مجموعة من الأساتذة من أجل الاستفادة من ملاحظاتهم وخبراتهم في هذا المجال لتمكن من إخراجه في شكله النهائي (الملحق رقم)، وقد تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء كما يلي :

الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة من عمال المؤسسة الاستشفائية لطب العيون بولاية ورقلة مثل (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، الحالة العائلية، الوظيفة)؛

الجزء الثاني: يتعلق برأس المال الاجتماعي ويحتوي على 17 عبارة؛

الجزء الثالث: يتعلق بمتغير العمل الجماعي ويحتوي على 8 عبارات.

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث في الإستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 3 درجات، ونظراً لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات 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:

صف إجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة:

يتم تحديد اتجاه إجابات المستجوبين من خلال استخدام الترجيح لخبرات مقياس ليكارت الثلاثي، حيث عدد المجالات = 2، وعدد الخبرات = 3، وعليه $0.66 = 3/2$ إذا:

جدول رقم (2_3): يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
قليل	من 1 إلى 1.66
متوسط	من 1.67 إلى 2.33
مرتفع	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الطلبة

ثالثا: صدق وثبات أداة الدراسة:

1/ صدق الإستبيان:

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الإستبيان للتأكد من صحة وثباته، مستخدمين في ذلك تحكيم الإستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

2/ صدق المحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الإستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية، ومنهم متخصصين في الأساليب الإحصائية ومعالجة البيانات وقد تم أخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

3/ ثبات الإستبيان :

يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت قائمة الاستقصاء ستعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة، وقد تم فحص عبارات الإستبيان في دراستنا من خلال مقياس (ألفا كرونباخ) حيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62% لكي لا نعتمد النتائج المتواصل إليها في نتائج البحث، لوحظ أن معامل الثبات لإجابات نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، من خلال نتائج الجدول أدناه أن معامل (ألفا كرونباخ) بلغ حوالي 92% حيث يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات والثقة، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الإستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير.

ثبات أداة الدراسة:

الجدول رقم(4-2) يوضح ثبات أداة الدراسة:

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
رأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي	25	0.920

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS .

من خلال الجدول (6-2) يمكن أن نلاحظ قيمة ألفا كرومباخ تقدر ب(0.920) وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن يعطيها الإستبيان مرة أخرى، في حالة إذا قمنا بإستجواب أفراد العينة من جديد وبنفس الظروف فإن (92%) من أفراد العينة المدروسة تكون نفس الإجابة، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن إستخلاصها.

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات:

بعد عملية تفرغ الإستبيانات المسترجعة والصالحة للدراسة في برنامج Spss نسخة 25، سنعرض فيما يلي مختلف النتائج المتحصل عليها والخاصة بالعينة المستجوبة .

المطلب الأول : عرض و تحليل نتائج الدراسة

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

سنعرض خصائص العينة المستجوبة و ذلك من خلال متغيرات : (الجنس، المؤهل العلمي،الخبرة المهنية،المسمى الوظيفي)

يتسم أفراد عينة الدراسة بعدة سمات يمكن توضيحها فيما يلي:

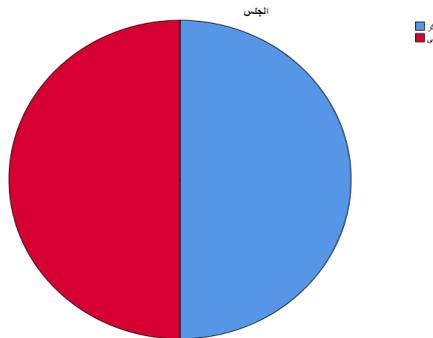
1. متغير الجنس: يوضح الجدول التالي نتائج عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

2.

جدول رقم (5-2) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	15	50%
أنثى	15	50%
المجموع	30	100%

الشكل رقم (2-2) يمثل دائرة توزيع الموظفين حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات Spss

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين لنا التكرارات المطلقة والنسبية لأفراد العينة المدروسة وذلك حسب متغير الجنس حيث نلاحظ أن النسب كانت متساوية، حيث نسبة الذكور كانت 50% أي ما يعادل 15 فردا من إجمالي أفراد العينة ، في حين أن نسبة الإناث بلغت 50% أي ما يعادل 15 إناث، وهذا ما يدل على أنه بالمؤسسة محل الدراسة نسبة الذكور الموظفين متساوية مع نسبة الإناث وقد يكون بسبب طبيعة الوظائف المتاحة بالمؤسسة، الشكل الموالي يوضح لنا نتائج ذلك:

متغير المؤهل العلمي: يوضح الجدول التالي نتائج عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

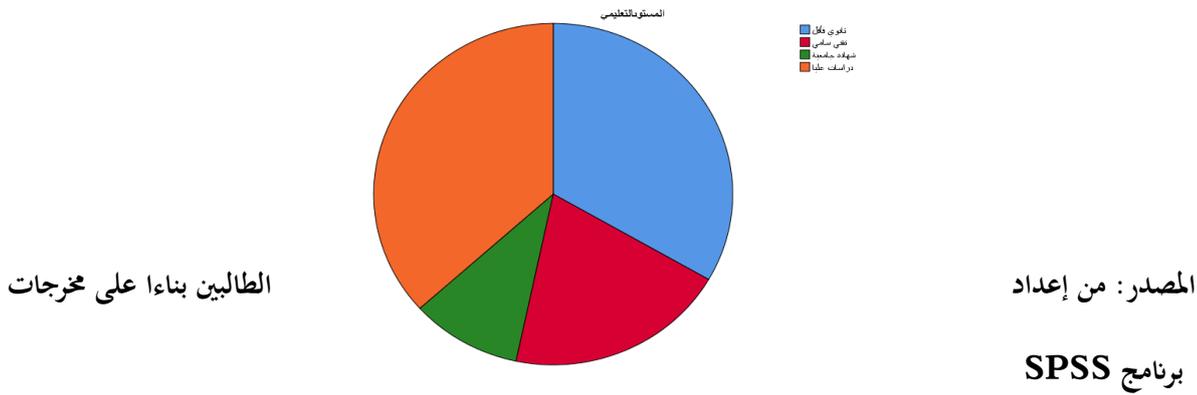
توزيع الموظفين حسب متغير الدرجة العلمية

جدول رقم (6-2) يوضح توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل	التكرار المطلق	التكرار النسبي
ثانوي فأقل	10	33.3%
تقني سامي	6	20%
شهادة جامعية	3	10%
دراسات عليا	11	36.7%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (3-2) يمثل دائرة



يبين لنا الجدول الموضح أعلاه عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، حيث كانت أغلبية العينة من الحاصلين على شهادات عليا وذلك بنسبة قدرها 36.7% أي ما يمثل 11 فردا من إجمالي أفراد العينة، ثم تليها نسبة الحاصلين على مؤهل ثانوي لتبلغ نسبة قدرها 33.3%، أما الحاصلين على شهادات تقني سامي فقد بلغو 6 أفراد أي بنسبة 20%، والحاصلين على شهادات جامعية، فقد كانوا في آخر الترتيب لبلوغهم نسبة 10% أي ما يمثل 3 أفراد من العينة، وبهذا يمكن القول بأن أغلب موظفي المؤسسة محل الدراسة كانوا من الحاصلين على شهادات عليا والتقنية والجامعية وهذا ما يمكننا من الاطمئنان من أن عينة الدراسة ستمكن من فهم الأسئلة وبالتالي الحصول على نتائج معبرة أكثر للواقع العلمي، بالإضافة إلى أن المؤسسة تعمل على توظيف ذوي الشهادات المتخصصة والشهادات الجامعية لرفع من مستوى كفاءة العاملين داخل المؤسسة، والشكل التالي يوضح لنا ذلك

2- المتغيرات الوظيفية:

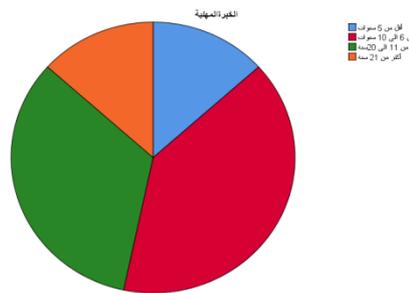
الجدول رقم (7-2) يوضح عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

التكرار النسبي	التكرار المطلق	الفترة الزمنية
13.3%	4	أقل من 5 سنوات
40%	12	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
33.3%	10	من 10 إلى أقل من 20 سنة
13.3	4	أكثر من 20 سنة

المجموع	30	%100
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (2_4) توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS

يوضح لنا الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية والتي كانت موزعة عبر فئات زمنية، حيث نلاحظ أن الفئتين الثانية والثالثة كان لهما أكبر النسب تكرر وذلك لحصولهما على 40% و 33.3% على التوالي، لتكون الفئتين الأولى والرابعة لهما أقل تكرر بحصولهما على نسبة 13.3% لكل منهما، أي أن المؤسسة محل الدراسة لها موظفين ذوي خبرة مهنية مقبولة إلى حد ما تمكنهم من المعرفة الجيدة بإجراءات و ظروف العمل وكذا ول بعض صعوبات ومعوقات العمل بالمؤسسة.

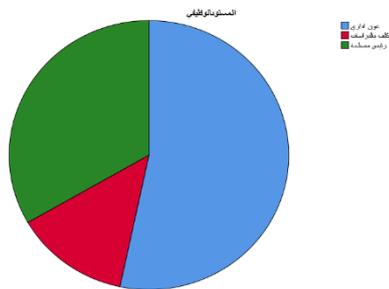
1- متغير المسمى الوظيفي: يوضح الجدول التالي نتائج عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

الجدول رقم(8-2) عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار المطلق	التكرير النسبي
عون إداري	16	53.3%
مكلف بالدراسات	4	13.3%
رئيس مصلحة	10	33.3%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم(5-2) توزيع العينة حسب متغير الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا التكرارات المطلقة والنسب المئوية حسب متغير المسمى الوظيفي موزعة إلى أربع وظائف، حيث حصلت الوظيفة الأولى (أعوان إداريين) على أكثر تكرارا وذلك لبلوغها نسبة 53.3% أي ما يمثل 16 فردا من إجمالي أفراد العينة المدروسة، ثم تليها الوظيفة الثالثة (رئيس مصلحة) فقد بلغت نسب تكرارها 33.3% أي ما يمثل 10 أفراد، أما المكلفين بالدراسات فقد كانوا 4 أفراد وهو ما يمثل 10.0 %، ليكون بهذه العينة المدروسة عدد كبير جدا من الموظفين المنفذين لإجراءات العمل وهم أصحاب الفئة الأولى كأعوان أو موظفين إداريين والذين لهم دور كبير في تنفيذ و تحقيق أهداف المؤسسة محل الدراسة وهذت لا

يخلو أن تتم هذه الأعمال دون بقية الوظائف الأخرى التي لها دور متكامل ومشترك فيما بينها، والشكل التالي يوضح لنا أكثر نتائج ذلك:

المطلب الثاني: مناقشة النتائج:

يتطرق هذا المبحث إلى نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها من أجل الإجابة على فرضيات الدراسة للخروج باستنتاجات تتعلق برأس العمل الجماعي دوره في تعزيز العمل الجماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بولاية ورقلة.

أولاً: اختبار الفرضيات:

1- نتائج اختبار الفرضية الأولى:

الفرضية الرئيسية الأولى: «هناك مستوى مقبول لرأس المال الاجتماعي بأبعاده الأربعة في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة من وجهة نظر عينة من الموظفين»

النتائج المتعلقة ببعد رأس المال الاجتماعي:

الجدول رقم(9-2) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاستجابة لبعد رأس المال الاجتماعي

بعد: راس المال الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
بعد المشاركة	2.74	0.49	مرتفع
بعد الثقة	2.62	0.50	مرتفع
بعد الزمالة	2.74	0.43	مرتفع
بعد التعاون والتكافل	2.79	0.38	مرتفع
رأس المال الاجتماعي	2.72	0.37	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات Spss

يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام بعد رأس المال الاجتماعي بلغ (2.72) وانحراف معياري (0.37) وقد احتل بعد التعاون و التكافل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.79) وانحراف معياري (0.38)، في حين جاء بعدي المشاركة والزمانة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (2.74) وانحراف معياري بلغ (0.49) و(0.43) على التوالي، في حين احتل بعد الثقة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.62) وانحراف معياري بلغ (0.50)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب عبارات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفع .

النتائج المتعلقة ببعد العمل الجماعي :

الفرضية الرئيسية الثانية : "يوجد أسلوب العمل الجماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة من وجهة نظر عينة من الموظفين"

الجدول رقم(10-2) يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد العمل الجماعي

البعـد: العمل الجماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يمنح المشرفون لإعضاء الفريق حرية ممارسة أعمالهم بالطريقة التي يفضلونها دون قيود	2.46	0.81	مرتفع
يحرص المشرفون على مشاركة آراءهم من أجل إتخاذ القرار السليم	2.76	0.57	مرتفع
يحصل أعضاء الفريق على الدعم الكافي والتشجيع من المشرف لتحسين الأداء	2.63	0.67	مرتفع
يدعم المشرفون إبداع العاملون	2.83	0.38	مرتفع
وسائل الإتصال في المؤسسة تتميز بالحدائثة والملائمة	2.83	0.38	مرتفع
توفر المؤسسة للعاملين المعلومات المناسبة في الوقت المناسب وبالذقة اللازمة	2.90	0.30	مرتفع
تتكامل قدرات أعضاء فريق العمل لإعطاء نتائج أفضل	2.83	0.46	مرتفع
تتلائم الأهداف الفرعية للفريق مع الأهداف الكلية للمؤسسة	2.80	0.48	مرتفع
العمل الجماعي	2.76	0.35	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات Spss

يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام لبعد العمل الجماعي بلغ (2.76) و إنحراف معياري(0.35) وقد احتلت العبارة (توفر المؤسسة للعاملين المعلومات اللازمة في الوقت المناسب وبالذقة اللازمة)المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.90) و إنحراف معياري (0.30) في حين جاءت العبارة (يمنح المشرفون لإعضاء الفريق حرية ممارسة أعمالهم بالطريقة التي يفضلونها دون قيود)في المرتبة

الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمبوسط حسابي بلغ (2.46) و إنحراف معياري بلغ (0.81)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب عبارات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفع مما يدل على أن الفرضية التي تنص على " يوجد أسلوب للعمل الجماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة من وجهة نظر عينة من الموظفين " محققة .

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة :

الفرضية الرئيسية الثالثة: " يوجد علاقة إرتباطية بين رأس المال الإجتماعي بأبعاده الأربعة من وجهة نظر عينة من الموظفين "

للتأكد من صحة الفرضية أو عدمها قام الطالبان بحساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية وجرى إستجابة أفراد العينة للبيانات الممثلة لبعد الزمالة .

الجدول رقم (11-2) يمثل الإنحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لبعد الزمالة

البيانات: الزمالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تتسم العلاقة مع أعضاء العمل الجماعي بإستقرار ضمن ذات المصلحة	2.80	0.48	مرتفع
غالبا ماتقدم تنازلات ضمن أعضاء العمل الجماعي تنازلات شخصية تصب في مصلحة مؤسستنا ككل	2.63	0.61	مرتفع
لا نشعر بضغوط العمل طالما يسود العمل روح الفريق الجماعي	2.80	0.41	مرتفع
الزمالة	2.74	0.49	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام لعبارات بعد الزمالة بلغ (2.74) و إنحراف معياري (0.49) ، وقد احتلت العبارتين (تتسم العلاقة مع أعضاء العمل الجماعي بإستقرار ضمن ذات المصلحة) و العبارة (لانشعر بضغوط العمل طالما يسود العمل روح الفريق الجماعي) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.80) و إنحراف معياري بلغ (0.48) و (0.41) ، في حين جاءت العبارة (غالبا ماتقدم تنازلات ضمن أعضاء العمل الجماعي تنازلات شخصية تصب في مصلحة مؤسستنا ككل) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.63) و إنحراف معياري (0.61)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب عبارات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفع ومنه نقول بأن الفرضية التي تنص على " يوجد علاقة إرتباطية بين رأس المال الإجتماعي بأبعاده الأربعة والعمل الجماعي من وجهة نظر عينة من الموظفين " محققة .

النتائج المتعلقة ببعء الثقة :

الجدول رقم (12-2) يمثل الإنحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لبعء الثقة

البعء: الثقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
_أستطيع الإعتماد على زملائي في العمل لتنوع مهاراتهم ومعرفهم	2.60	0.72	مرتفع
_أشعر أن العمل الجماعي داخل مؤسستي زاد من ثقتي بزملائي في العمل	2.66	0.66	مرتفع
لا يحتاج العاملون إلى رقابة مباشرة في تأدية مهامهم و أعمالهم	2.40	0.81	مرتفع
زاد العمل الجماعي من ثقتي بمؤسستي وإدارتها	2.63	0.61	مرتفع
زاد العمل الجماعي من ثقتي بالمصلحة التي أنتمي إليها	2.80	0.55	مرتفع
الثقة	2.62	0.50	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات Spss

يظهر من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد الثقة بلغ (2.62) وإنحراف معياري (0.50) و احتلت العبارة (زاد العمل الجماعي من ثقتي بالمصلحة التي أنتمي لها) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.80) و إنحراف معياري (0.55) في حين جاءت العبارة (لا يحتاج العاملون إلى رقابة مباشرة في تأدية مهامهم وأعمالهم) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي (2.40) وإنحراف معياري (0.81)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب عبارات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفع، ومنه نقول بأن الفرضية التي تنص على " يوجد علاقة إرتباطية بين رأس المال الإجتماعي بأبعاده الأربعة من وجهة نظر عينة من الموظفين " محققة .

العلاقة بين المتغيرات المستقلة (المشاركة،الثقة،التعاون والتكافل،الزمالة) والمتغير التابع العمل الجماعي:

الجدول رقم(13-2) يوضح نتائج الإنحدار المتعدد.

الابعاد	(R)	(R2)	المعاملات المؤشرية Beta	T المحسوبة	*Sig مستوى الدلالة T	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	معامل الارتباط	معامل التحديد						

0.001	29	6.486	0.039	2.193		0.530	0.728	العمل الجماعي
			0.764	0.304	0.052			بعد المشاركة
			0.839	-	-0.040			بعد الثقة
				0.040				
			0.081	0.428	0.428			بعد الزمالة
	0.145	0.346	0.346	بعد التعاون والتكافل				

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن قيمة الارتباط R قدرت ب (0.728)، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغير التابع العمل الجماعي والأبعاد الأخرى لرأس المال الاجتماعي (المشاركة، الثقة، التعاون والتكافل، الزمالة) كما نلاحظ أن قيمة R^2 قدرت ب 0.530 مما يدل على أن الأبعاد (المشاركة، الثقة، الزمالة، التعاون و التكافل) تفسر ما قيمته 53% من التباين في المتغير التابع (العمل الجماعي)، وهي قيمة معنوية.

أما قيمة (F) قدرت ب 6.486 عند درجة حرية بمستوى دلالة 0.001 أقل من 0.05 مما يدل على معنويتها، ومنه نرفض الفرضية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 وهو أن: توجد علاقة بين العمل الجماعي ورأس المال الاجتماعي عند مستوى دلالة 0.05، وبالتالي توجد علاقة بين المتغير التابع (العمل الجماعي) و الأبعاد (المشاركة، الثقة، الزمالة، التعاون والتكافل)، ولمعرفة أي متغير له أثر كبير في هذه العلاقة نلاحظ قيمة الدلالة لإختبار t ، فنجد أن لها أثر ذو دلالة لأن قيمتها كانت أقل من 0.05، ومنه فإن جميع الأبعاد (المشاركة، الثقة، الزمالة، التعاون والتكافل) لها أثر في المتغير التابع.

ومما سبق ذكره يمكننا القول إن الفرضية: توجد علاقة بين العمل اجماعي ورأس المال الاجتماعي عند مستوى دلالة 0.05 محققة.

خلاصة الفصل:

لقد كان لدراسة الحالة دور كبير في إبراز العناصر غير الواضحة في الجانب النظري، ولهذا حاولنا قدر الإمكان دراسة أهم الجوانب النظرية لموضوع الدراسة على أرض الواقع العملي، إذ تطرقنا في بداية هذا الفصل إلى التعريف بالمؤسسة الإستشفائية لطب العيون لولاية ورقلة، ثم أبرزنا مجتمع دراستنا والعينة التي أخذت منه، للإضافة إلى إبراز المنهجية والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة حيث سمحت لنا هذه الدراسة بالتعرف على الخصائص النوعية للمتغيرات الشخصية والعامة لأفراد العينة، ومعرفة إتجاهاتهم وآرائهم حول فقرات محاور الإستبيان التي كانت حول الأبعاد المكونة لرأس المال الاجتماعي بالمؤسسة محل الدراسة، ليتم التأكد بعدها باستخدام لإختبارات مناسبة حول صحة وثبات الأسئلة المتضمنة بالإستبيان من مدى توافقها مع أهداف هذه الدراسة، وهو ما كان أمراً إيجابياً سمح لنا بمواصلة وإتمام هذه الدراسة، كما قمنا بإختبار فرضيات الدراسة التي تعتبر أساس دراسة الحالة والتأكد من صحة الفرضيات التي كانت تراودنا قبل إجراء هذه الدراسة، ليتم بعدها التوصل إلى قبول فرضيات و رفض أخرى زمعرفة أسباب ذلك، وهذا ما مكنا بصورة عامة من الإطلاع وفهم موضوع الدراسة إلى حد ما بجانبه النظري والتطبيقي والتمكن من الوصول إلى حل إشكالية لبحرنا لبتى تم طرحها في بداية الدراسة.

خاتمة

خاتمة:

لقد أتاحت هذه الدراسة معرفة الجوانب النظرية والتطبيقية حول رأس المال الاجتماعي وأبعاده المتنوعة من جهة و العمل الجماعي من جهة أخرى حيث يعتبر رأس المال الاجتماعي الرابطة الاجتماعية بين عمال المؤسسة وإدارتها لتحقيق أهدافها بكل كفاءة و فعالية، مما يتطلب على الإدارة العليا تعزيز هذا المفهوم من خلال تشجيع التعاون والتكافل فيما بينهم وتوفير كفاءة السبل والمتطلبات لخلق جو تسوده الأخوة والراحة النفسية من أجل تحقيق المنفعة العامة بشكل مشترك ومتبادل.

ولقد قمنا في هذه الدراسة بمحاولة معرفة الأثر الذي تحدثه أبعاد رأس المال الاجتماعي (المشاركة، الثقة، الزمالة، التعاون والتكافل) بالمؤسسة محل الدراسة على العمل الجماعي لموظفيها وهذا ما أدى بنا محاولة الإجابة على الإشكالية الرئيسية من خلال معالجة هذا الموضوع بمؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة، وذلك بهدف التوصل إلى إظهار ومعرفة كيف تساهم أو تؤثر مختلف أبعاد رأس المال الاجتماعي على العمل الجماعي.

ومن خلال ما تم تناوله وإستعراضه بالفصلين السابقين من هذه الدراسة قصد الإجابة على الإشكالية الرئيسية لها، وبعد معالجة هذا الموضوع بمؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة فقد تم التوصل إلى جملة من النتائج والخروج بعدد من التوصيات والمقترحات سنقوم بعرضها في العناصر الموالية من هذه الدراسة.

ثانيا :نتائج الدراسة:

1- نتائج الدراسة النظرية:

- التركيز على رأس المال الاجتماعي يدر بفوائد و عائدات كبيرة.
- تعتبر ثقة الجماعة بالمؤسسة من أهم مصادر رأس المال الاجتماعي.
- رأس المال الاجتماعي المطور يخلق ميزة تنافسية للمؤسسة ما يؤدي الى تطورها وإرتقائها.
- أصبح من الضروري اليوم تطبيق رأس المال وأكثرها غموضا،فهو مجموعة من الروابط بين الأفراد لخدمة أهداف مشتركة مما يعود بالإيجاب على المؤسسة في حالة الإهتمام بتنميته و تطويره.

نتائج إختبار الفرضيات:

➤ **النتيجة الأولى:** أثبتت الدراسة أن رأس المال الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة جاء بدرجة جيد حيث بلغ المتوسط العام لرأس المال 2.72 وهو مستوى جيد.

➤ **النتيجة الثانية:** أثبتت الدراسة أن العمل الجماعي في المؤسسة محل الدراسة جاء بدرجة جيد حيث بلغ المتوسط العام 2.76 وهو مستوى جيد.

➤ **النتيجة الثالثة:** أثبتت الدراسة أن الزمالة في المؤسسة محل الدراسة جاءت بدرجة جيد حيث بلغ المتوسط العام للزمالة 2.74 وهو مستوى جيد.

➤ **النتيجة الرابعة:** أثبتت الدراسة أن الثقة في المؤسسة محل الدراسة جاءت بدرجة جيد حيث بلغ المتوسط العام للثقة في المؤسسة محل الدراسة جاءت بدرجة جيد حيث بلغ المتوسط العام للثقة 2.62 وهو مستوى جيد .

نتائج الدراسة الميدانية:

- مستوى رأس المال الاجتماعي جيد في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون ورقلة؛
- توجد علاقة إرتباطية قوية بين المتغير التابع العمل الجماعي والأبعاد الأخرى لرأس المال الاجتماعي (المشاركة، الثقة ، التعاون والتكافل،الزمالة)في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة؛
- مستوى العمل الجماعي جيد في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة؛
- الأبعاد الأكثر تأثيراً على العمل الجماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة هي: (التعاون والتكافل).

➤ التوصيات

- حرص الإدارة العليا على الإستثمار في رأس المال الاجتماعي نظراً لما يعود عليها من منافع و مزايا وظيفية ؛
- ضرورة توفير المناخ الملائم لسير العمل بكل كفاءة و فاعلية من خلال توفير التجهيزات الحديثة وتوفير وسائل الوقاية من حوادث العمل؛
- إعطاء أهمية أكبر لعقود التوظيف الدائمة وتجنب التوظيف الوقتي،لأن بناء أبعاد رأس المال الاجتماعي يكون عبر الأجل الطويلة؛
- تشجيع العمال على كسب الثقة فيما بينهم من خلال الإهتمام بالعمل الجماعي؛
- أهمية مشاركة العمال على كسب الثقة فيما بينهم من خلال الإهتمام بالعمل الجماعي؛

- أهمية مشاركة العمال في إتخاذ القرارات المهمة المتعلقة بالمؤسسة، مما يؤدي هذا الإشارك إلى زيادة ثقة العمال بالمؤسسة.

آفاق الدراسة:

من خلال إجراء هذه الدراسة قد لفت إنتباهنا عدة مواضيع للبحث في هذا المجال التي يمكن أن تكون محاور لبحوث

مستقبلية تكمل مختلف زوايا هذا البحث كالأتي:

- معوقات ومتطلبات بناء رأس المال الإجتماعي في المؤسسات الجزائرية.
- مساهمة رأس المال الإجتماعي في الوقاية من ظاهرة ضغوط العمل في المؤسسات الجزائرية.
- دور رأس المال الإجتماعي في تعزيز الولاء التنظيمي في المؤسسة الإقتصادية.
- العدالة التنظيمية كمدخل من مداخل تعزيز رأس المال الإجتماعي في المؤسسات الإقتصادية.

المراجع

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- (1) السيد عطية عبد الحميد ،أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات،المكتب الجامعي ضال حديث، الإسكندرية،مصر(غير منشورة)،2002
- (2) الدوسري سعاد، ضغوط العمل و علاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية،2005
- (3) بلعوم هيبه ، نجم طارق ، دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز الولاء التنظيمي،مذكرة ماستر تخصص تسيير الموارد البشرية2019/2020
- (4) باسو أنفال، مذكرة ماستر،تخصص تسيير الموارد تحت عنوان دور العوامل التنظيمية في تعزيز العمل الجماعي،البشرية،2018_2019
- (5) شطي أمينة،الثقافة التنظيمية وعلاقتها بديناميكية جماعة العمل،مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم،جامعة محمد خيضر بسكرة،(غير منشورة)2013 – 2014
- (6) علي رحمة عليان عليان ، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال،تحت عنوان العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم،السودان، ابريل 2014
- (7) عيد أحمد مبروك فوزية ،أمين محمد علي نادية ،دور الرؤساء في دعم العمل الجماعي لتنمية الابتكار للعاملين في القطاع السياحي، مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، العدد الثاني، المجلد الرابع عشر، كلية التجارة بسوهاج_جامعة جنوب الوادي،ديسمبر، .
- (8) فرج بدرأوي عبد الرضا ، مهدي رشاكسار الخفاجي صالح ،العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأداء التنظيمي،مجلة الغري للعلوم الاقتصادية، العدد السادس والثلاثون،2015

(9) محمد عبد الحميد إنجي دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر،

سلسلة الأبحاث والدراسات ، الإصدار الأول، القاهرة، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية 2010

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Adler.paul ,social capital : prospects for anew concept,2002 :20 &stephen,the future of social capital in development economic (research,2005,pp2_3.
- 2- alexander piquet, guide paratiquedu travail collaboratif theoriesmethods au service de la collaboration telecomdepartementlussifrance2009, ، p7
- 3- beatricebarthe et yvonquinnecc,therminolojie et perspectivesdanalis du travail collectif en ergonomie.universitetoulouse(laboratoire travail cognition,1999.)p665
- 4- laurentkarsenty et bermardpavarddifferentes niveaux danalyse du contextdansetude ergonomique du travail collectif reseaux1997, volumepè. p73.
- 5- Ranolystehta, team workcomponentes of an effective team ,united states of America leader ship Management, p01.
- 6- Samuel m natal et al leadrship in teams managerial responses team² performance management volume 10,no,3_.2004 4 pp52_45.
- 7- Samuel m natal et al leadrship in teams managerial responses team² performance management volume 10,no,3_.2004 4 pp52_45.
- 8- Serageldin, ismial and Grootart, Christian,**Definig Social Capital** :Anintegrating review, Washington,D,C,The world Bank,pp 80_81

الملحق رقم 01: إستمارة الدراسة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

المستوى: سنة ثانية إدارة أعمال

إستمارة الاستبيان

السادة و السيدات إيطارات موظفوالمؤسسة: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة الماستر تحت عنوان رأس المال الإجتماعي و دوره في تعزيز العمل الجماعي في المؤسسات الجزائرية وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحظى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط. نشكركم جزيلاً على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة. ولكم منا كل الشكر و التقدير

من إعداد الطالبين: _ طويل نور الهدى

_ بن تريح أحمد

toulnour175@gmail.com: émail

المشرف الأستاذ: هتهات المهدي

المحور الأول : المعلومات الشخصية.

الجنس :

أنثى

ذكر

المستوى التعليمي :

ثانوي فأقل تقني سامي شهادة جامعية دراسات عليا

الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات من 5 الى أقل من 10 سنوات

من 10 الى أقل من 20 سنة أكثر من 20 سنة

المستوى الوظيفي :

عون إداري مكلف بالدراسات رئيس مصلحة

المحور الثاني : رأس المال الإجتماعي

درجة الموافقة			العبارة	
موافق	محايد	غير موافق		
			1_ العمل الجماعي داخل المؤسسة التي أعمل فيها يساهم في زيادة المشاركة المهنية و الإجتماعية لدى العاملين	تعد المشاركة
			2_ يتم نشر المعلومات اللازمة و بصفة دائمة و التي تساعدنا على انجاز مهماتنا على أحسن وجه	
			3_ تزداد مشاركة العمال في حملات تضامنية مع بعضهم البعض بزيادة العمل الجماعي داخل المؤسسة	
			4_ على مستوى مؤسستكم يتمتع العاملون فيها بالحرية اللازمة لإنجاز الأعمال المكلفين بها	
			5_ أستطيع الإعتماد على زملائي في العمل لتنوع مهاراتهم ومعارفهم	تعد الثقة
			6_ أشعر أن العمل الجماعي داخل مؤسستي زاد من ثقتي بزملائي في العمل	
			7_ لا يحتاج العاملون إلى رقابة مباشرة في تأدية مهامهم و أعمالهم	

			8_ زاد العمل الجماعي من ثقتي بمؤسستي و إدارتها	
			9_ زاد العمل الجماعي من ثقتي بالمصلحة التي أُنتمي لها	
			10_ تتسم العلاقة مع أعضاء العمل الجماعي بإستقرار ضمن ذات المصلحة	تعد الزمالة
			11_ غالبا ماتقدم تنازلات ضمن أعضاء العمل الجماعي تنازلات شخصية تصب في مصلحة مؤسستنا ككل	
			12_ لا نشعر بضغوط العمل طالما يسود العمل روح الفريق الجماعي	
			13_ ساهم العمل الجماعي في تقديم العاملون العون لبعضهم البعض دون إنتظار مقابل	تعد التعاون و التكافل
			14_ في المؤسسة نعمل سويا كأعضاء فريق عمل جماعي أكثر تماسكا و متانة	
			15_ العمل الجماعي يؤكد على أهمية التعاون بين العاملين فيما بينهم وخاصة في الظروف الصعبة	
			16_ توجد آليات إتصال مستمرة بين العاملين في أداء العمل لبلوغ أهداف المؤسسة	
			17_ لدي رغبة كبيرة لمساعدة الآخرين وهذا بفضل العمل الجماعي الموجود في المؤسسة	

المحور الثالث: العمل الجماعي

درجة الموافقة			العبارة
موافق	محايد	غير موافق	
			1_ يمنح المشرفون لإعضاء الفريق حرية ممارسة أعمالهم بالطريقة التي يفضلونها دون قيود
			2_ يحرص المشرفون على مشاركة آراءهم من أجل إتخاذ القرار السليم
			3_ يحصل أعضاء الفريق على الدعم الكافي والتشجيع من المشرف لتحسين الأداء
			4_ يدعم المشرفون إبداع العاملون

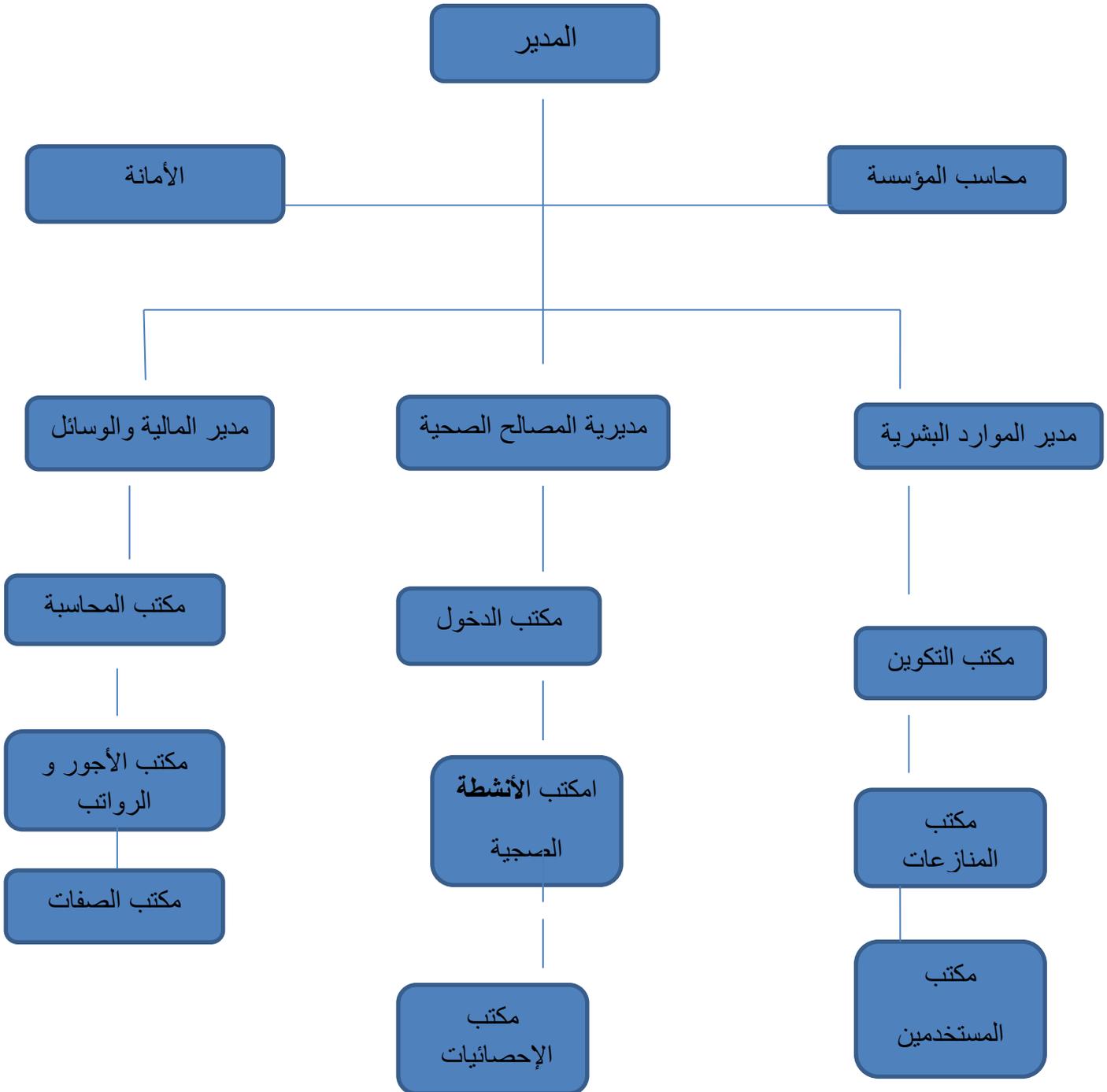
			5_ وسائل الإتصال في المؤسسة تتميز بالحدائة والملائمة
			6_ توفر المؤسسة للعاملين المعلومات اللازمة في الوقت المناسب وبالذقة اللازمة
			7_ تتكامل قدرات أعضاء فريق العمل لإعطاء نتائج أفضل
			8_ تتلائم الأهداف الفرعية للفريق مع الأهداف الكلية للمؤسسة

الملحق رقم 02: قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

الرقم	لقب وإسم الأستاذ المحكم	مكان العمل
01	أ.د هتهات المهدي	كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
02	أ.د حلومي نبيل	كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
03	أ.د ميلودي عبد العزيز	كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

شكرا جزيلاً لكم على حسن تعاونكم .

الملحق رقم 03: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة



الملحق رقم 04: نتائج التحليل الإحصائي SPSS نسخة 17

نتائج تحاليل إستبيان رأس المال الإجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي في المؤسسات الجزائرية

Statistiques

		الجنس	المستوى التعليمي	الخبرة المهنية	المستوى الوظيفي
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0
Somme		45	75	74	54

Table de fréquences

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	15	50.0	50.0	50.0
	أنثى	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي فأقل	10	33.3	33.3	33.3
	تقني سامي	6	20.0	20.0	53.3
	شهادة جامعية	3	10.0	10.0	63.3
	دراسات عليا	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

الخبرة المهنية

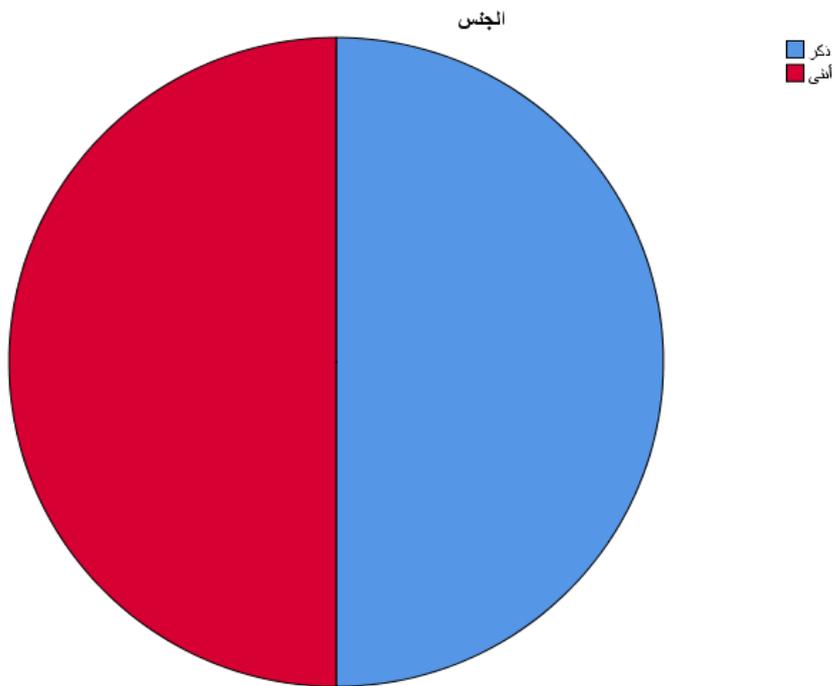
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	4	13.3	13.3	13.3
	من 6 الى 10 سنوات	12	40.0	40.0	53.3
	من 11 الى 20 سنة	10	33.3	33.3	86.7
	أكثر من 21 سنة	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

المستوى الوظيفي

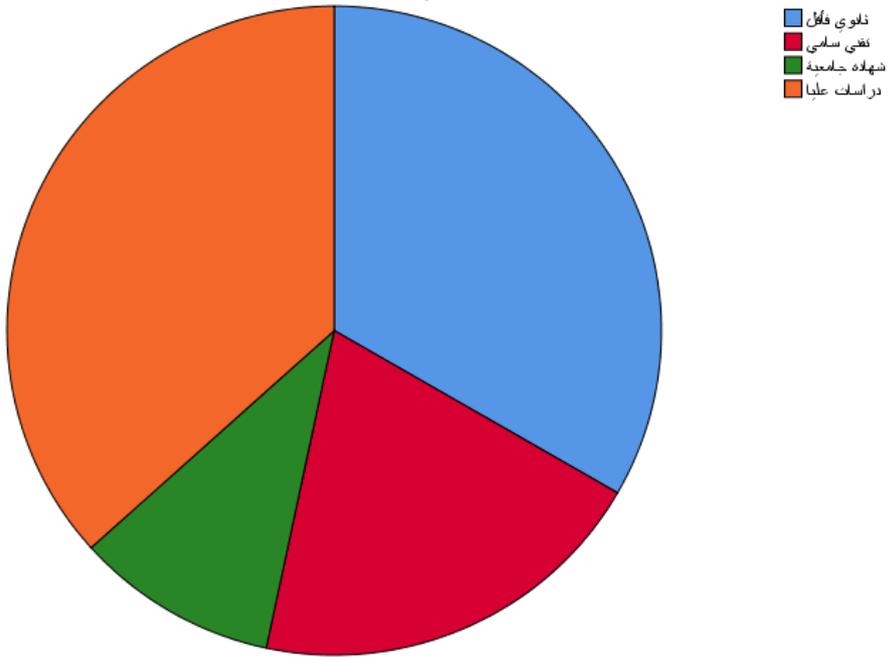
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عون اداري	16	53.3	53.3	53.3
	مكلف بالدراسات	4	13.3	13.3	66.7

رئيس مصلحة	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

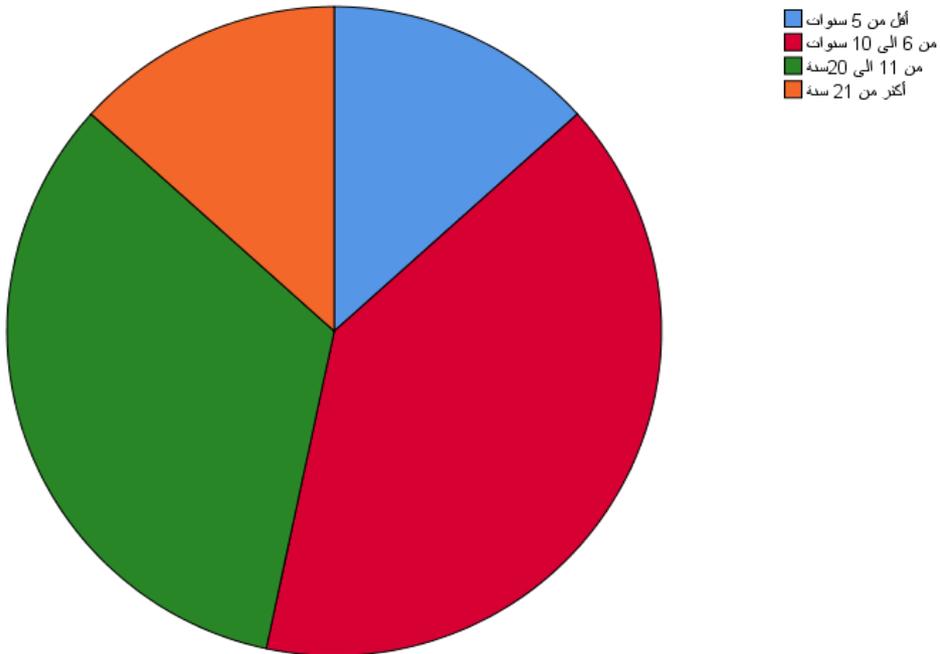
Graphique circulaire



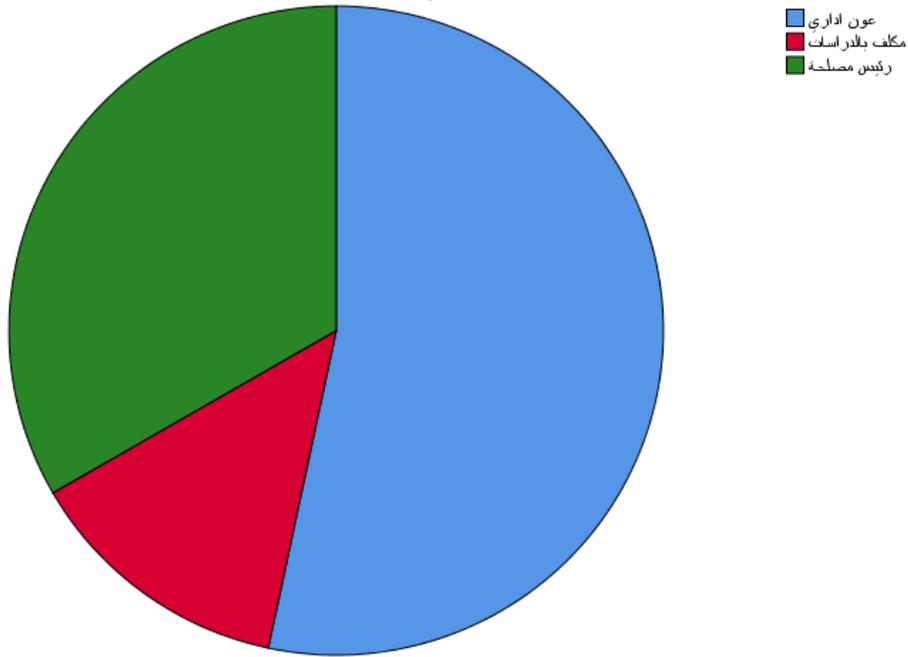
المستوى التعليمي



الخبرة المهنية



المستوى الوظيفي



Statistiques

		1ب	2ب	3ب	4ب	5ب	6ب	7ب
N	Valide	30	30	30	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2.8000	2.7667	2.7667	2.5667	2.6000	2.6667	2.4000
Ecart type		.55086	.50401	.56832	.77385	.72397	.66089	.81368
Somme		84.00	83.00	83.00	77.00	78.00	80.00	72.00

Statistiques

		8ب	9ب	10ب	11ب	12ب	13ب	14ب
N	Valide	30	30	30	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2.6333	2.8000	2.8000	2.6333	2.8000	2.8333	2.7667

Ecart type	.61495	.55086	.48423	.61495	.40684	.46113	.43018
Somme	79.00	84.00	84.00	79.00	84.00	85.00	83.00

Statistiques

		15ب	16ب	17ب	18ب	19ب	20ب	21ب
N	Valide	30	30	30	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2.7667	2.7000	2.8667	2.4667	2.7667	2.6333	2.8333
Ecart type		.56832	.53498	.43417	.81931	.56832	.66868	.37905
Somme		83.00	81.00	86.00	74.00	83.00	79.00	85.00

Statistiques

		22ب	23ب	24ب	25ب	1م	2م	3م
N	Valide	30	30	30	30	28	30	30
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2.8333	2.9000	2.8333	2.8000	2.7411	2.6200	2.7444
Ecart type		.37905	.30513	.46113	.48423	.49292	.49647	.42601
Somme		85.00	87.00	85.00	84.00	76.75	78.60	82.33

Statistiques

		4م	5م
N	Valide	30	30
	Manquant	0	0
Moyenne		2.7867	2.7583
Ecart type		.37850	.34885

Somme		83.60	82.75
-------	--	-------	-------

Table de fréquences

ب1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	6.7	6.7	6.7
	محايد	2	6.7	6.7	13.3
	موافق	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	1	3.3	3.3	3.3
	محايد	5	16.7	16.7	20.0
	موافق	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	6.7	6.7	6.7

محايد	3	10.0	10.0	16.7
موافق	25	83.3	83.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

ب4

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	5	16.7	16.7	16.7
محايد	3	10.0	10.0	26.7
موافق	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

ب5

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق	4	13.3	13.3	13.3
محايد	4	13.3	13.3	26.7
موافق	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

ب6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	3	10.0	10.0	10.0
	محايد	4	13.3	13.3	23.3
	موافق	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	6	20.0	20.0	20.0
	محايد	6	20.0	20.0	40.0
	موافق	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	6.7	6.7	6.7
	محايد	7	23.3	23.3	30.0
	موافق	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	6.7	6.7	6.7
	محايد	2	6.7	6.7	13.3
	موافق	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب10

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	1	3.3	3.3	3.3
	محايد	4	13.3	13.3	16.7
	موافق	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	6.7	6.7	6.7
	محايد	7	23.3	23.3	30.0
	موافق	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب12

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	6	20.0	20.0	20.0
	موافق	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب13

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	1	3.3	3.3	3.3
	محايد	3	10.0	10.0	13.3
	موافق	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب14

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محايد	7	23.3	23.3	23.3
	موافق	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب15

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	6.7	6.7	6.7
	محايد	3	10.0	10.0	16.7
	موافق	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب16

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	1	3.3	3.3	3.3
	محايد	7	23.3	23.3	26.7
	موافق	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب17

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	1	3.3	3.3	3.3
	محايد	2	6.7	6.7	10.0
	موافق	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب18

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	6	20.0	20.0	20.0
	محايد	4	13.3	13.3	33.3
	موافق	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب19

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	2	6.7	6.7	6.7
	محايد	3	10.0	10.0	16.7
	موافق	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب20

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	3	10.0	10.0	10.0
	محايد	5	16.7	16.7	26.7
	موافق	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب21

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مجايد	5	16.7	16.7	16.7
	موافق	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب22

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مجايد	5	16.7	16.7	16.7
	موافق	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب23

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مجايد	3	10.0	10.0	10.0
	موافق	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب24

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	1	3.3	3.3	3.3
	محايد	3	10.0	10.0	13.3
	موافق	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ب25

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	1	3.3	3.3	3.3
	محايد	4	13.3	13.3	16.7
	موافق	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Corrélations

		رأس المال الاجتماعي	العمل الجماعي
رأس المال الاجتماعي	Corrélacion de Pearson	1	.651**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	30	30
العمل الجماعي	Corrélacion de Pearson	.651**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
العملا لجماعي	2.7500	.35843	28
بعد المشاركة	2.7411	.49292	28
بعد الثقة	2.6143	.50751	28
بعد الزمالة	2.7262	.43559	28
بعد التعاون والتكافل	2.7857	.38846	28

Corrélations

		العملا لجماعي	بعد المشاركة	بعد الثقة	بعد الزمالة	بعد التعاون والتكافل
Corrélation de Pearson	العملا لجماعي	1.000	.380	.453	.692	.672
	بعد المشاركة	.380	1.000	.504	.463	.435
	بعد الثقة	.453	.504	1.000	.610	.595
	بعد الزمالة	.692	.463	.610	1.000	.764
	بعد التعاون والتكافل	.672	.435	.595	.764	1.000
Sig. (unilatéral)	العملا لجماعي	.	.023	.008	.000	.000
	بعد المشاركة	.023	.	.003	.007	.010
	بعد الثقة	.008	.003	.	.000	.000
	بعد الزمالة	.000	.007	.000	.	.000
	بعد التعاون والتكافل	.000	.010	.000	.000	.
N	العملا لجماعي	28	28	28	28	28
	بعد المشاركة	28	28	28	28	28
	بعد الثقة	28	28	28	28	28
	بعد الزمالة	28	28	28	28	28
	بعد التعاون والتكافل	28	28	28	28	28

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	بعد التعاون والتكافل , بعد المشاركة , بعد الثقة , بعد الزمالة ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : العملا لجماعي

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.728 ^a	.530	.448	.26622

a. Prédicteurs : (Constante), بعد الزمالة, بعد الثقة, بعد المشاركة, بعد التكافل, بعد التعاون والتكافل

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1.839	4	.460	6.486	.001 ^b
	de Student	1.630	23	.071		
	Total	3.469	27			

a. Variable dépendante : العمالجماعي

b. Prédicteurs : (Constante), بعد الزمالة, بعد الثقة, بعد المشاركة, بعد التكافل, بعد التعاون والتكافل

بما أن قيمة الدلالة أقل من 0.05 فإن الانحدار معنوي أي توجد علاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة (بعد المشاركة، الثقة، الزمالة، التعاون والتكافل)

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.871	.397		2.193	.039
	بعد المشاركة	.038	.124	.052	.304	.764
	بعد الثقة	-.028	.138	-.040	-.206	.839
	بعد الزمالة	.352	.193	.428	1.826	.081
	بعد التعاون والتكافل	.319	.212	.346	1.508	.145

a. Variable dépendante : العمالجماعي

فهرس المحتويات:

I	الإهداء
II	شكر وعرهان
III	الملخص
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول رأس المال الإجماعي والعمل الجماعي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الإطار النظري لرأس المال الإجماعي والعمل الجماعي
03	المطلب الأول: ماهية رأس المال الإجماعي
04	الفرع الأول: نشأة وتطور رأس المال الإجماعي
04	الفرع الثاني: مفهوم رأس المال الإجماعي
05	الفرع الثالث: أهمية رأس المال الإجماعي
07	الفرع الرابع: أبعاد رأس المال الإجماعي

08	المطلب الثاني: العمل الجماعي وعلاقته برأس المال الاجتماعي
08	الفرع الأول: ماهية العمل الجماعي مفهومه وأهميته وأنواعه
14	الفرع الثاني: أساسيات بناء العمل الجماعي وعوامل نجاحه
19	الفرع الثالث: علاقة رأس المال الاجتماعي بالعمل الجماعي
21	المبحث الثاني: مكانة الموضوع ضمن الدراسات السابقة
21	المطلب الأول: الدراسات السابقة
21	الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
23	الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
26	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية
27	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
خلاصة الفصل الأول	
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لرأس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز العمل الجماعي في المؤسسة الإستشفائية لطب العيون بورقلة	
33	تمهيد
34	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
34	المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة
34	أولا: نبذة تعريفية عامة للمؤسسة الإستشفائية لطب العيون ورقلة
38	ثانيا: منهج الدراسة
39	ثالثا: مجتمع وعينة الدراسة
40	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
40	أولا: البرامج الإحصائية المستخدمة
40	ثانيا: الاستبيان
42	ثالثا: صدق وثبات أداة الدراسة
44	المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة وإختبار الفرضيات
44	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
44	أولا: الخصائص الديموغرافية للعينة

49	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
49	أولاً: إختبار الفرضيات
56	خلاصة الفصل
58	خاتمة
63	المراجع و المصادر
قائمة الملاحق	
86	فهرس المحتويات