

تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

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

تاريخ التقديم: 2017/7/20

تاريخ القبول: 2017/9/25

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى دراسة راس المال الاجتماعي ودوره في تعزيز التمكين النفسي للعاملين عبر متغيرين رأس المال الاجتماعي ضمن ابعاده (الهيكلي، العلاقتي، الادراكي) ومتغير التمكين النفسي وضمن عناصره (المقدرة، والمعنى، الارادة الشخصية، والتأثير)، وتتركز مشكلة البحث بضعف الجانب التحفيزي للعاملين وعدم الاستغلال الامثل للموارد الاجتماعية المتمثلة برأس المال الاجتماعي، استعملت الاستبانة أداة رئيسية في جمع البيانات ومع بيانات جمعت من عينة تتكون من (168) موظفا في مديرية بلدية السماوة التابعة لوزارة الاعمار والاسكان والبلديات العامة، وسيتم من خلال هذا البحث عرض نتائج البحث (تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين) وتحليلها، وذلك من خلال عرض الأوساط الحسابية لتشخيص اجابات العينة، والانحرافات المعيارية لتقدير مدى التشتت في الاجابات، ومعامل الاختلاف لتحديد درجة التجانس في اجابات عينة البحث على المستوى العام لمتغيرات البحث، إذ اعتمد على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي في اجابات أفراد العينة ، وسيكون مستوى الإجابة محصورا بين (1- 5) وعلى خمسة مستويات على وفق الفئات، وتمثلت فرضيتنا البحث بوجود (علاقة ارتباط وعلاقة تأثير بين رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي للعاملين)، وتوصل البحث الى جملة من الاستنتاجات اهمها بينت ان الثقة بناء ذو اهمية وقيمة موجودة في فرق العمل داخل المنظمة المبحوثة مع ضرورة امتداد هذه الثقة إلى الزبائن، والمجهزين، وعدم حصرها بالأفراد العاملين، وهذا يعني أن الثقة العالية هي نتيجة العمل الجماعي الناجح في هذه المنظمة وأنها عنصر مهم من عناصر رأس المال الاجتماعي إذ انها يمكن أن تنتج التزاماً وظيفياً، وتنظيم جماعي، ومرونة عمل عالية ويمكن أن يهيأ بيئة عمل صالحة للتمكين النفسي للعاملين لدى المنظمة المبحوثة، اما اهم التوصيات فقد تركزت على ان تشمل تحليلات الجانب النفسي للعاملين فكل من الاهداف والغايات للمنظمة والشعور بالسلطة والاستيعاب تصف مفهوم التمكين النفسي التي تتناول مشاعر الموظفين ويمكن ان يعزز من كفاءة المنظمة من خلال تحسين الاجواء داخل المنظمة،

المصطلحات الرئيسية للبحث: رأس المال الاجتماعي – التمكين النفسي



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية
العدد 105 المجلد 24
الصفحات 79-102

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



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

المقدمة

ظهرت في السنين الأخيرة من القرن الماضي دراسات عدة اهتمت بدراسة العلاقات الاجتماعية وتأثيراتها على الفرد والمجتمع ككل وضمن مفهوم جديد اسمه رأس المال الاجتماعي، وركزت الدراسة الحالية على البنى الاجتماعية والعلاقات بين الأفراد لترتكز على مفاهيم تتعلق بالثقافة واللغة والروى والقيم والمعايير المشتركة وعلى الثقة المتبادلة والأدوار المتعلقة بكل فرد وعلى الشبكات الاجتماعية التي توضح خطوط الارتباط في تلك العلاقات، وان حركة تلك البنى تعتمد على العلاقات بين الأفراد التي يسودها التعاون والتكافل ومبدأ التبادلية والكرم والثقة وسلوكيات أخرى تنشأ في مختلف التفاعلات الاجتماعية، وتتحقق للأفراد من هم أعضاء في تلك الشبكات موارد تسهل تحقيقهم أهدافهم الشخصية والذي يؤدي بالنتج إلى تحقيق الأهداف الجماعية. إن التفاعلات الاجتماعية تنتج عن عدة عوامل وينتج عنها عدة نتائج، ومن هذه العوامل التي تسهل تلك التفاعلات هي الثقة والتي اعتبرها العديد من الباحثين أساس لكل العلاقات الاجتماعية. وحيث التمكين النفسي واحد من أهم الإستراتيجيات لإنشاء هذه الخصائص في الناس وعاملاً محركاً جديداً في بيئة عمل ديناميكية والتمكين النفسي يعد عنصراً مهماً ويعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين بمنحهم الثقة بالمنظمة مما يدفع العاملين الى العمل بجد واتقان أكثر معطياً بذلك معنا للعمل، والذي يعني ذلك الحافز الداخلي الجوهري الذي يقاس من خلال عدد من المدارك التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها في وظائفهم المتمثلة بالمعنى، والكفاءة، والتأثير، والإرادة الشخصية، ومهياً للعاملين بيئة من الاستقلالية وحرية التصرف في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.

المحور الأول / منهجية البحث ودراسات سابقة

المبحث الأول : منهجية البحث

اولاً : مشكلة البحث

ان التغيرات السريعة التي حدثت خلال عصرنا الراهن والتي تعد تحديات تواجهها المنظمات على مختلف أنواعها منظمات عامة أو قطاع خاص فالإدارة التقليدية أصبحت عاجزة بوسائلها وعملاتها عن جعل المنظمات مواكبة للتغيرات السريعة، فمفهوم رأس المال الاجتماعي من المفاهيم الغربية وغير متبناة في واقعنا العملي إذ يعد من المفاهيم ذائعة الصيت وواسعة الانتشار في الآونة الأخيرة وعلى الرغم من حداثة استخدامه في بداية الثمانينات من القرن العشرين حيث انه يلعب دوراً أساسياً في صياغة المشكلات الاجتماعية، كالفقر، والبطالة، ومدى قدرة المجتمعات على التعايش مع بعضها بعضاً ، ويعالج تلك المشكلات الاجتماعية، ويعد رأس المال الاجتماعي ايضاً كإطار اداري واجتماعي يقدم بيئة عمل جيدة للعاملين، فالإستجابة للتغيير والتطوير هي حاجة ملحة للإدارة المعاصرة فالتمكين النفسي للعاملين من المتغيرات المهمة التي توفر امكانيات محتملة لإستغلال قدرات العاملين حيث ان ما يضيفه التمكين النفسي للمنظمة من خلال تحفيز العاملين وزيادة انتماهم للمنظمة من خلال اعطاء قيمة او معنى للعمل وكذلك رفع كفاءة ومقدرة العاملين وعليه فان التمكين الهيكلي والنفسي للعاملين أمر لا بد منه لمواكبة التغيرات البيئية وزيادة المنافسة، وان المشكلة ليست في وجود رأس المال الاجتماعي من عدمه، بل في كيفية أظهار أهميته وتعزيزه وتطويره بشكل يؤدي إلى تحقيق الأهداف المطلوبة من خلال التعاون في نقل المعلومات والمعرفة والتكافل بين العاملين واتخاذ سلوك الثقة والكرم فيما بينهم محققاً دور في تعزيز النفسي للعاملين، لذا كان من المهم الخوض في هذا البحث وتبني مفاهيم جديدة تخدم مديرية بلدية السماوة وفي ضوء ما تقدم، تظهر إشكالية دراستنا على النحو الآتي:

1. هل تمتلك مديرية بلدية السماوة رأس مال اجتماعي؟
2. ما مستوى التمكين النفسي في مديرية بلدية السماوة؟
3. هل يوجد ارتباط بين رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي؟
4. هل يوجد تأثير بين رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي؟



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

ثانياً: أهمية البحث: يمكن بيان أهمية البحث من النقاط الآتية :

1. تكتسب الدراسة أهميتها كونها تناقش موضوعاً بالغ الأهمية في المنظمات وهو (تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين) حيث يُعد هذا من المفاهيم المهمة والحديثة لمعالجة القصور الذي يحصل في المنظمات ولاسيما الخدمية منها وذلك لإرتباطه بالعديد من القضايا الاجتماعية الأخرى، ومما يُزيد من أهمية الموضوع هو الإهتمامات الحديثة برأس المال الاجتماعي والذي يعتمد على المشاركة المجتمعية.
2. يقدم البحث نقاش فكري ومفاهيمي حول متغيرات البحث لتسهم في تزويد المهتمين بدراسات رأس المال الاجتماعي وكذلك التمكين النفسي بمواضيع حديثة في الفكر الإداري وإنّ ما سوف يتوصل اليه البحث من خلال الإستنتاجات والتوصيات تساعد القائمين على رفع مستوى أداء مديرية بلدية السماوة بما يخدم المجتمع المعني بالخدمة.
3. يوضح البحث العلاقة والتأثير بين رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي للعاملين بما ينعكس إيجاباً أو سلباً لغرض تبني مفهوم رأس المال الاجتماعي عند إعداد المؤسسات البرامج والخطط قريبة أو بعيدة المدى وإعداد اللوائح والتعليمات .
4. التنبيه إلى أهمية التمكين النفسي للعاملين في مديرية بلدية السماوة، في زيادة شعورهم بالانتماء إلى مؤسساتهم ومن ثم تنمية قدراتهم ومهاراتهم وتحسين أدائهم، وكذلك توضيح أهمية اندماج مؤسسة البلدية في الثقافات والفلسفات الإدارية الجديدة، والتي منها رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي للعاملين.
5. توضيح بعض الطرق العلمية والعملية لقياس رأس المال الاجتماعي وكذلك التمكين النفسي للعاملين لمديرية بلدية السماوة التي أصبحت هذه المتغيرات أحد المزايا التي تعزز المكانة التنافسية لها وتحقق إستدامتها .

ثالثاً: أهداف البحث: يمكن بيان أهداف البحث في الآتي :

1. معرفة قيمة رأس المال الاجتماعي لمديرية بلدية السماوة مجتمع البحث من خلال تحديد مستوى أبعاده الثلاثة (البعد الإدراكي والبعد الهيكلي والبعد العلاقتي) .
2. الكشف عن قيمة التمكين النفسي للعاملين لمديرية بلدية السماوة مجتمع البحث .
3. تشخيص علاقة الارتباط والتأثير لرأس المال الاجتماعي في التمكين النفسي للعاملين .
4. تحديد السبل المناسبة التي تسهم في زيادة التمكين النفسي للعاملين في مديرية بلدية السماوة .
5. بناء مخطط نظري يصف شكل العلاقة والتأثير بين متغيراتها الرئيسية منها ، والتحقق من المصادقية والجدوى العلمية والعملية للمخطط الفرضي في محاولة للوصول الى نموذج يعكس علاقات الارتباط، والتأثير بين رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي للعاملين.

رابعاً : فرضيات البحث

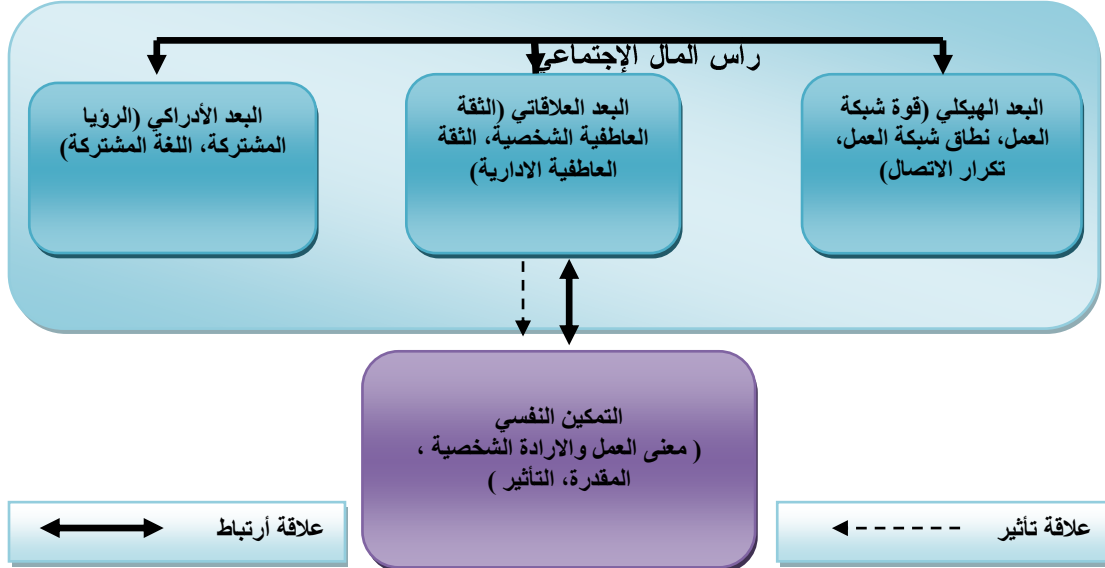
ينطلق البحث من الفرضيتين الرئيسيتين الآتيتين:

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



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

خامسا: المخطط الفرضي:



شكل رقم (1) المخطط الفرضي

سادسا: الاساليب الاحصائية

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

سابعا: اساليب جمع البيانات .

تم الاعتماد على مجموعة من الأبعاد والمقاييس في تطوير مقياس البحث الحالي والتي استخدمت من قبل مجموعة من الباحثين الآخرين كما شكلت استمارة الاستبانة (الملحق 1) بعد عرضها للتحكيم و إجراء التعديلات عليها وبما يتلاءم ومتغيرات البحث وبشكل ينسجم مع العينة المبحوثة وبحسب الجدول (1) .

جدول رقم 1 الأبعاد والمقاييس ومصادرها

ت	متغيرات البحث	المتغيرات الفرعية	مصدر الأبعاد	عدد الفقرات	المقاييس
1	رأس المال الاجتماعي (المتغير المستقل)	1- البعد الهيكلي 2- البعد العلاقتي 3- البعد الإدراكي	(Nahapiet&Ghoshal,1998)	9	(Lai et at ,2003) (Yang,2005)
2	التمكين النفسي (المتغير التابع)	1- المعنى 2- الكفاءة 3- تقرير المصير 4- التأثير	(Sprettzer,1995)	3 3 3 3	(Sprettzer,1995) (Sprettzer,1995) (Gansen,2009) (Gansen,2009)



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

ثامنا: عينة البحث ومجتمعها :

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

جدول (2) عدد الإستثمارات الموزعة والمستلمة ونسبة الاسترداد

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

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

الجدول (3) مقياس ليكرت الخماسي Likert Scale

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

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

الجدول (4) ترتيب إجابات الإستمارة

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

الجدول (5) وصف لبعض خصائص العينة:

البيان	العدد	التحصيل الدراسي						سنوات الخدمة
		بكالوريوس	الدبلوم	المعهد	الاعدادية	المتوسطة	الابتدائية	
الذكور	96	70	19	12	23	12	6	
الاناث	46							
عينة البحث							142	

يصف الجدول (5) بعض خصائص العينة إذ بلغت نسبة الذكور (67.6 %) وبلغت نسبة الاناث (32.4 %) من مجموع عينة البحث البالغة (142)، وإن الغالبية العظمى من أفراد العينة حاصلين على شهادة البكالوريوس وبنسبة (49.3 %) ، في حين بلغت نسبة الحاصلين على شهادة الدبلوم (13.4 %)، في حين بلغت نسبة الحاصلين على شهادة المعهد (8.5 %)، وبلغت نسبة الحاصلين على شهادة الاعدادية (16.2 %)، وبلغت نسبة الحاصلين على شهادة المتوسطة (8.5 %)، وبلغت نسبة الحاصلين على شهادة الابتدائية (4.2 %)، من مجموع عينة البحث (100 %)، وهذا يدل على إن غالبية أفراد العينة يتمتعون بثقافة جيدة، ويمتلكون القدرة العلمية الكافية للإجابة عن تساؤلات الاستبانة مما يجعل الإجابات أكثر دقة في حين أكبر



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

فئة عمرية بلغت (59)، وأصغر فئة عمرية أذ بلغت (20)، ووسط بينهما بلغ (34.54)، من مجموع عينة البحث البالغة (142)، مما يُفسر لنا إمتلاك المنظمة ملاكات متنوعة، وغير المحدد بمرحلة، أو بفئة عمرية معينة، فالخبرة قد توجد لدى من هم أصغر سناً نتيجة للبحث، أو الممارسة العملية التي حصل عليها هذا الشخص . وبلغت عدد سنوات الخدمة التي تبدأ بأكبر خدمة (37 سنة)، وأصغر خدمة أذ بلغت (1) سنة، ووسط بينهما بلغ (9.4) مما يفسر لنا إمتلاك عينة البحث الخبرة اللازمة، وغير محددة بمرحلة، أو بفئة عمرية معينة.

تاسعاً: منهج البحث: أعتد الباحثان على المنهج التحليلي من خلال جمع البيانات اللازمة وتحليلها ، اذ ان هذا المنهج يركز على إستطلاع الآراء لعينة البحث وتوجهاتها ويستعمل في تحليل نتائج المعالجات الإحصائية لمتغيرات البحث، وإستعمال المنهج الوصفي ، لوصف واقع المتغيرات المدروسة .

المبحث الثاني / اولا: دراسات سابقة:

1- دراسة (Grootaert& Bastelaer, 2001)

عنوان الدراسة	تأثير الاستثمارات التنظيمية في رأس المال الاجتماعي فيما يتعلق بموظف الخدمة والالتزام والأداء الوظيفي.
هدف الدراسة	Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance
تركيز الدراسة	تحسين خبرات العاملين لخدمة العملاء من خلال تأثير رأس المال الاجتماعي على الالتزام الوظيفي، والاداء الوظيفي .
عينة الدراسة ومنهجها	العلاقات الاجتماعية والسلوكيات التنظيمية.
النتيجة الرئيسية	407 زبون، المنهج الوصفي التحليلي .
القيمة العلمية	تحسين خدمة العملاء من خلال العلاقات الانسانية المتبادلة بين الممارسات البشرية داخل المنظمة .
اهم الاستنتاجات	تحفيز واشراك موظفي الخدمة هي قضية مهمة للمنظمات الخدمية .
اهم التوصيات	تأثير رأس المال الاجتماعي بشكل إيجابي على التزام موظفي الخدمة، والأداء الوظيفي، والمواطنة التنظيمية.
	يمكن أن تحسن مستويات الالتزام للعاملين الخدمة الخارجية للعملاء وزملاء العمل .

2- دراسة (corsun,1999)

عنوان الدراسة	توقع التمكين النفسي بين عمال الخدمة : تأثير الدعم القائم على العلاقات .
هدف الدراسة	Expecting psychological empowerment among service workers: the impact of relationship-based support
تركيز الدراسة	إنشاء بيئة عمل داعمة من قبل المنظمة ترتبط بشكل ايجابي لتمكين العاملين في مجال الخدمات من ذوي الخبرة وكذلك علاقة عمال الخدمة مع العملاء هي أيضاً عامل حاسم في تحديد درجة التمكين مثل الإحترام أو رفع شأن العامل وغيرها
عينة الدراسة ومنهجها	دعم الإقران وعلاقات العملاء لتمكين خبرة الموظف .
النتيجة الرئيسية	أجريت الدراسة على 292 من عمال الخدمة في النوادي وإستخدام المنهج الوصفي التحليلي.
القيمة العلمية	للتمكين النفسي للعاملين دور ايجابي في مجال الخدمات حيث يجب على المنظمات الخدمية الا تغفل الدور المهم الذي تلعبه العلاقات .
اهم الاستنتاجات	لنجاح الهيكلية ينبغي إدراج التمكين النفسي ودعم ومساندة العلاقات اذ يجب مواصلة إستكشاف الطرق التي تؤدي الى أيجاد علاقات صحية لتعزيز الاداء التنظيمي .
اهم التوصيات	ان تصورات الموظفين للتمكين تزيد من فرص النجاح للهيكلية التنظيمية . يجب على المنظمات الخدمية ان لا تتجاهل الدور المهم الذي تؤديه العلاقات



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

3- دراسة (Ladan Behtooee,2016)

عنوان الدراسة	نموذج لتفسير رأس المال الاجتماعي في المنظمات، والتمكين النفسي، والمشاركة الوظيفية، وسلوك المواطنة التنظيمية . A model for explanation of social capital in organizations, psychological empowerment, job involvement, and organizational citizenship behavior
هدف الدراسة	التحقيق في دور رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي في تحسين سلوك المواطنة التنظيمية من خلال دور الوسيط (المشاركة الوظيفية) .
تركيز الدراسة	التركيز على تأثير الوسيط المشاركة في العمل. لتحقيق هدف الدراسة .
عينة الدراسة ومنهجها	239 من الموظفين والمعلمين للمديرية العامة للتعليم الفني والمهني في مقاطعة البرز، وإستخدام المنهج الوصفي التحليلي.
النتيجة الرئيسية	تسلط النتائج الضوء على دور رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي والمشاركة الوظيفية على السلوك التنظيمي في المنظمة .
القيمة العلمية	المشاركة الوظيفية تلعب دور الوساطة في العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي وبين سلوك المواطنة التنظيمية.
اهم الاستنتاجات	علاقة تأثير مباشر بين رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي للعاملين.
اهم التوصيات	الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية يزيد من التمكين النفسي وكذلك يحسن من الاداء التنظيمي للعاملين

ثانيا : مجال الافادة من الدراسات السابقة:

- 1- قدمت الدراسات السابقة دليلاً قوياً على ان رأس المال الاجتماعي له تأثير مباشر في الاداء التنظيمي والتأثير على الاداء الوظيفي والالتزام الوظيفي .
- 2- تم الافادة من الدراسات السابقة في بناء الاطار النظري وكذلك صياغة المنهجية والاهتداء الى بعض المصادر والمراجع والإطلاع عليها .
- 3- قد يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة من خلال متغيرات الدراسة والتأثير الذي يحققه المتغير المستقل رأس المال الاجتماعي على المتغير التابع التمكين النفسي.

المحور الثاني/ الاطار النظري للبحث

المبحث الأول – رأس المال الاجتماعي

أولاً : مفهوم رأس المال الاجتماعي وتعريفه:

مصطلح رأس المال الاجتماعي يعود الى القرن التاسع عشر، وتم الترويج لاحقاً للمفهوم من خلال عمل (Robert Putnam، James Coleman، Bourdieu Pierre) حيث قدم كمفهوم نظري في علم الاجتماع من قبل (Bourdieu 1996، Coleman, 1990-1988)، وقدم أيضاً رأس المال الاجتماعي في العلوم السياسية كمفهوم من قبل (Robert Putnam 1990-1980) ومن ذلك الحين استخدم مفهوم رأس المال الاجتماعي على نطاق واسع وبشكل تدريجي في مجال البحوث والدراسات، (Forsman, 2012: 19). حيث لاقى مفهوم رأس المال الاجتماعي إهتمام كبير في العقد الماضي وخصوصاً بعد ما نشر (James Coleman) عن دور رأس المال الاجتماعي في خلق رأس المال البشري، كما قام (Robert Putnam) بحساب قدرة رأس المال الاجتماعي لتعزيز التنمية الاقتصادية اذ إن فائدة المفهوم تكمن في (Meaowcroet&Pennington,2007:17):

1. المفهوم له أهمية في جميع العلوم الاقتصادية، وعلوم الإنترنتولوجيا (علوم الإنسان)، والعلوم الاجتماعية، والعلوم السياسية، وما يشكله من أهمية لعلماء هذه التخصصات .
2. إن رأس المال الاجتماعي له متطلبات غير عادية مما أثار إهتمام الباحثان وصناع القرار.



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

3. خاصية التنظيم الاجتماعي مثل الشبكات، والمعايير المشتركة، والثقة، والمعاملة بالمثل، والتعاون المتبادل لتحقيق مكاسب. وعرف (Kittikunchotiwt,2015:3) رأس المال الاجتماعي بأنه "خاصية التنظيم الاجتماعي مثل الشبكات، والمعايير المشتركة، والثقة، والمعاملة بالمثل، والتعاون المتبادل لتحقيق مكاسب"، وكما عرف (Acquaah et al,2014:11) بأنه "يمثل الغراء الذي يربط المجتمع معاً".

ثانياً : مصادر رأس المال الاجتماعي

يُشير العديد من الباحثين الى الشبكات كمصدر مهم لرأس المال الاجتماعي ، ويعكس هذا الرأي الذي يركز على الاتصالات التي تقوم بها العناصر الفعالة للمجموعة مع بعضها بعضاً متمثلة بعلاقات الفرد المباشرة مع الآخرين، (Chair&Ebrahim,2004:10).

وضح (Burt,1997:340) وظيفة رأس المال الاجتماعي متمثلة بفرص الوساطة في الشبكة اية فرصة للتوسط لتدفق المعلومات بين الناس والتحكم في شكل المشاريع التي تجمع الناس، وكل ذلك يوصي بأن يتم إنشاء رأس مال اجتماعي يمكن الناس من الإتصال بين قطاعات مختلفة ، ويمكن اعتبار ذلك هيكل دائم من خلال ما ينظمه أو يؤسسه الفرد، في حين يرى (Bourdieu&Cleman,1988) ، الشبكات تميل الى اعادة إنتاج نمط موروث من العلاقات عبر جهود الأفراد للحفاظ على رأس المال الاجتماعي، ويرى (Chair& Ebrahim, 2004) على وجه الخصوص إن الشبكات الاجتماعية المغلقة تعزز وبقوة العلاقات المترابطة والمتبادلة بين مختلف الجهات الفاعلة في المجتمع، وتحافظ على وجود قواعد فعالة ومصادقية مع الآخرين ومن ثم تعزز من رأس المال الاجتماعي، وعلى النقيض من ذلك الشبكات التي تملك هيكل أكثر إنفتاحاً قد تسمح للأفراد إنتهاك القواعد مما يؤدي الى ضعف الثقة بين الأعضاء ومن ثم ضعف رأس المال الاجتماعي، (Chair&Ebrahim,2004:11) .

ثالثاً : أهمية رأس المال الاجتماعي

أشار (Rasmussen et al 2001) الى رأس المال الاجتماعي حيث يساعد في توفير سبل الوصول الى التكنولوجيا والحصول على الموارد البشرية باستخدام شبكه من العلاقات لتحديد الأفراد ويعد مفيد للوصول الى الموارد من حيث توفرها وإخفاض تكاليف البحث عن المعلومات للموارد المتاحة من خلال الشبكات الاجتماعية التي يضمها رأس المال الاجتماعي، (Arenius,2002:36)، وأضاف (Tuner,2011:2) الى إن العلاقات الاجتماعية تمثل مصدراً قيماً للمنظمات لتحقيق الأهداف وبدون تكلفة إضافية، ومع ذلك تعد المعلومات أهم وأبرز فائدة مباشرة من رأس المال الاجتماعي بسبب العلاقات والإجراءات في الهياكل الاجتماعية هي الى حد كبير تشكل على أساس تدفق تلك المعلومات بين الجهات الفاعلة والفائدة الأساسية المتعلقة بالمعلومات هي إن رأس المال الاجتماعي يسهل الوصول الى المعلومات الضرورية ومشاركة تلك المعلومات وتعزيز جودة المعلومات،(Sahin,2010:15) ، مع الاعتراف بأهمية رأس المال الاجتماعي لنوعية الأفراد أوضح (Putnam, 2000, : 20) بأن العلاقات الاجتماعية لرأس المال الاجتماعي لها تأثير على المتوسط والمستوى الكلي للمجتمع حيث أوضح بوتنام من خلال البحوث التجريبية إن التفاعلات اليومية للناس لها آثار ايجابية على المستوى المحلي الذي يعكس على الأداء العام، (Vilhelmsdottir,2012:2) .

رابعا: أبعاد رأس المال الاجتماعي

الدراسات في رأس المال الاجتماعي وسيلة شائعة وتشير لأنواع كثيرة من الموارد من العلاقات الشخصية فمن السهل نسبياً وصف رأس المال الاجتماعي كثروة أو منفعة موجودة بسبب العلاقات الاجتماعية الفردية، وهذا المفهوم لا يزال يتجاهل العديد من الجوانب النظرية لمفهوم رأس المال الاجتماعي، ومن أجل إن تكون الدراسة موجزة وواضحة يجب إن تركز على الأبعاد الثلاثة الرئيسية (الهيكلية، العلاقاتية، الإدراكية) (Ruíz et al, 2010 ; 49)، والتي اعتمدها الدراسات لوصف رأس المال الاجتماعي ومن أهم الأبعاد التي حددها (Nahapal & Ghoshal, 1998) متمثلة بالبعد الهيكلية، والبعد العلاقاتية، والبعد الإدراكية وفيما يأتي توضيح الأبعاد في ضوء مفهوم رأس المال الاجتماعي.

1. البعد الهيكلية (Structural Dimension): مفهوم البنيوية (الهيكلية) لرأس المال الاجتماعي يركز على المزايا الممنوحة بواسطة تكوين شبكة فاعلة من الاتصالات غير الشخصية لعلاقات شبكة العمل، ومن بين هذه المزايا تلك التي تأتي من وجود جهات الإتصال التي هي أكثر أو أقل اتصال مع بعضها ، وتلقى بعض جهات الإتصال أكبر قدر من الإهتمام والحجة في وجهة النظر هذه التي كانت الأكثر منهجية بسبب إن أولئك



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

الذين لديهم شبكات متفرقة من الأسماء التي لا ترتبط بالفائدة الواحدة بالأخرى، (Moran,2005:1132)، ويعكس هذا البعد الخصائص مثل علاقات الشبكة، وكثافة الإتصال، ونطاق شبكة العمل. (Upadhyayula, 2004: 7) ويختص هذا البعد أيضاً بخصائص شبكة العمل وهي. (العطوي ، 2009: 44-45):

أ- قوة شبكة العمل (Network Strength): مفهوم مهم في دراسة الشبكات الاجتماعية والذي يستخدم التمييز بين العلاقات الاجتماعية القوية والتي تتطلب التزاماً كبيراً وضعف الروابط الاجتماعية التي لا تتطلب التزام كبير مما يدل على وجود مجتمعات أقل أي فرعية الأصغر ضمن شبكات كبيرة، (Kovanovic et al,2014:2) .
ب- نطاق شبكة العمل (Network Range) : يصف المدى الذي تختلف فيه المستويات الإدارية للعاملين مثل المرؤوسين والأنداد والمشرفين ضمن شبكة عمل محددة حيث تعزز العلاقات المتباينة بشكل واضح من الإجماع في الرأي والاتفاق، وكذلك في تحقيق العدالة والإهتمام في العمل، وتحقيق المعايير والثقة من خلال توسيع نطاق شبكة العمل التي تساعد العاملين مع خلق علاقات قوية مع الآخرين في العمل. (العطوي، 2009: 44).

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

2- بعد العلاقات (Relations Dimension): يُشير هذا البعد إلى العلاقة الشخصية الجارية على أساس تاريخ من التفاعلات، والاحترام، والصداقة، والشخصية، والتعلق العاطفي. ويتعزز هذا البعد من خلال الثقة والمعايير ويشمل الالتزامات والتوقعات. ويشمل أيضاً التعاطف مع المجموعة، (Avery,2010:19). تحفز الثقة على وجه الخصوص عملية تبادل الآراء التي قد تعمل على تعزيز وبناء رأس المال الاجتماعي كما يرى (Nahapiet & Ghshal, 1998 :251)، وعرفت الثقة بطرائق مختلفة ولها معاني عديدة معتمدة على المنظور الذي اقتبست منه سواء (علم الاقتصاد أو علم الاجتماع أو علم النفس)، وتعرف الثقة بشكل عام "إنها حالة نفسية تشمل نية القبول المعتمدة على التوقعات الإيجابية لنوايا وسلوك الآخرين (Roussaeu et al.,1998:395)، وينفق اغلب الباحثين على ثلاث جوانب للثقة هي (الثقة الذاتية، الثقة المؤسساتية، الثقة الشخصية، (yang , 2005:6) ويمكن توضيح هذه الجوانب بما يأتي:

أ. الثقة الذاتية: تعرف بأنها شعور من الثقة في قدرات الفرد الذاتية، والصفات، والحكم، وتتمثل في اثنين من العوامل الرئيسية هما (الفعالية الذاتية، احترام الذات) ، (Krintz, 2015 :2).

ب- الثقة الشخصية: تعرف بكونها دالة على القابلية (القدرة) والاحسان (العناية) والاستقامة (السلامة) الشخص المقابل (الموثوق به)، (yang,2005:8)، ووفق هذا التعريف يحدد (Mayer et al.1995) ثلاثة أنواع للثقة الشخصية متمثلة (الثقة العاطفية، الثقة الإدراكية، الثقة المبنية على الاستقامة) ، (العطوي، 2009: 46).

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

3- البعد المعرفي أو الإدراكي (Cognitive dimension) : البعد المعرفي يجسد مفاهيم المعايير المشتركة، ونظم المعاني والقيم، وعلى هذا النحو يمكن التوقع إن البعد المعرفي يؤثر بشكل مباشر على تنمية رأس المال الاجتماعي وتطوير العلاقات، (Turner,2011 :15). حيث يتعلق هذا البعد بالمجال الذي يتشارك فيه الأفراد داخل المنظمة بالأهداف والتصورات والتأويلات ووجهات النظر، ويعتمد هذا البعد على خاصية



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

المنظمة في تسهيل الفهم العام للطرائق الصحيحة لتفاعل الناس مع بعضهم بعضاً ، والأهداف الجماعية، والموارد المكرسة لهذا البعد تتمثل باللغة ، والشفرات ، والقصاص المشتركة، (Pastoriza,2007:5)، ويتضمن هذا البعد تسمية خصائص مثل المعاني المشتركة واللغة والرموز، الخ عبر أعضاء الشبكة،(Upadhyayul,2004:7).

يأخذ البعد الإدراكي أحد الشكلين أو كلاًهما، الأول يتمثل باللغة المشتركة (مصطلحات مهنة العمل)، والتي يسميها (Argyers,1999:162) بالقواعد الفنية للاتصال، حيث العاملون في بعض الجماعات يطورون لغة خاصة بهم تكون صعبة الفهم بالنسبة لآناس خارج المجموعة ، (Moreland & Myaskovasky, 2000: 120). الروايات المشتركة واللغة المشتركة والرموز المشتركة، ضرورية للنجاح في تحقيق الأهداف التي إنشئت لمجموعة عمل، (Ruiz et al,2010:51).

المبحث الثاني/ التمكين النفسي

أولاً- مفهوم التمكين النفسي وتعريفه

على الرغم من استخدام مفهوم التمكين منذ عام 1980 حيث الدراسات التي أجراها (Kurt Lewin) بينَ فيها إن الموظفين من يقوموا بإجراء تغييرات متوقعة وفقاً للقرارات الخاصة بهم، (Uzunbacak, 2015: 977). التمكين كمفهوم مهم لأنه يُحتمل إن يؤثر على النتائج التي تعود بالفائدة على الأفراد والمنظمات، (TetiK,2016:222) فالتمكين النفسي النهج الآخر للتمكين وفسر من وجهة نظر نفسية ابتكرت من قبل،(Conger & Kanungo, 1988)، حيث أعد التمكين الهيكلي كنهج كلي أو عام على العكس من التمكين النفسي بوصفه نهجاً جزئياً الذي يتعامل مع إدراك الموظفين للتمكين في مكان العمل (Al-Madadha & Koufopoulos:2014:143)، ومفهوم التمكين النفسي في هذا النهج يكون كتصور أو موقف الأفراد تجاه عملهم ودورهم في المنظمة، (Thomas & Velthouse, 1990:666).

يرى كل من (Kanung & Conger, 1988)، و (Spreitzer,1995) بأن العوامل مثل الأهداف والغايات للمنظمة، والشعور بالسيطرة، وتصور للسلطة، والإستيعاب، من وجهة النظر الفردية للموظفين تصف مفهوم التمكين بالعملية التي تتناول مشاعر الموظفين وعالمهم الداخلي في المنظمة، ومع هذه النظرة جعلوا من التحليلات على المستوى النفسي (Choong et al, 2011: 238).

تم وصف التمكين النفسي على نطاق واسع وذلك عبر زيادة الحافز الذي يعد مهمة جوهرية ويمكن إن يستند مفهوم التمكين النفسي على العوامل الخارجية التي تحيط بالأفراد ويتجلى في أربع مجاميع هي الإدراك، المعنى ، الكفاءة ، تقرير المصير (Thomas & Velthouse, 1990:667) . التمكين النفسي لا يعزز فقط فعالية المنظمة ولكن أيضاً يعزز الإنتاجية، لذا فإن رفع الكفاءة الذاتية للموظفين يحسن من أجواء العمل داخل المنظمة، (Singh,2016:23).

أشار كل من (Conger and Kanungo ,1988:483) للتمكين بوصفه عملية تعزيز الشعور بفعالية الذات من خلال الإدارة، وتصور كل من (Thomas and Velthouse, 1990) التمكين النفسي كنموذج معرفي متضمناً المعنى، والكفاءة، والإختيار، والتأثير، (Nel,2015:3)، وعُرف التمكين النفسي "كعملية داخل الشخص نفسه والتي يتم تحديدها من قبل الخبرات والمعتقدات الشخصية للأفراد حول دور عملهم"، (Laschinger et al,2014:7)، وعُرف (Spreitzer ,1995:1444) التمكين النفسي كبناء لتحفيز العاملين يتكون من أربعة معارف تتم عن النشاط والحيوية بدلاً من التوجه بلا حراك الى العمل، وتشمل المعنى، والكفاءة، والتأثير، وتقرير المصير. أعتبر كل من (Conger and Kanungo ,1988) أول من طبقاً نهج التمكين النفسي كنهج تحفيزي ودافع نفسي للأشخاص في مكان العمل حيث عرفاه "بعملية تعزيز مشاعر الموظفين من الكفاءة الذاتية من خلال تحديد الظروف في مكان العمل"، حيث يمكن التخلص من الشعور بالعجز عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية والنظم غير الرسمية التي توفر معلومات الفاعلية التنظيمية عن طريق تصور التمكين كطاقة بدلاً من قوة أو سلطة،(Bester&Van,2015:3).

يمكن إن نلاحظ من هذه التعاريف بأن التمكين النفسي ليس فقط مجرد تقاسم للسلطة أو إعطاء المزيد من السيطرة أو تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية وإنما الالم من ذلك هو الهام وتحفيز الموظف لأداء مهامه الجوهرية والمهمة .



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

ثانياً- أهمية التمكين النفسي

التمكين النفسي يؤدي الى نتائج سلوكية مهمة على سبيل المثال الموظفون الذين مكنوا أو اكتسبوا القدرة لديهم شعور عالي من الكفاءة الذاتية، وبإمكانهم تفهم إحتياجات العملاء وحل مشاكل الخدمة في الوقت المناسب وبشكل فعال وتظهر أداءً متميزاً في الخدمة، (Tetik, 2016:222-223)، ويقدم الموظفون خدمة نوعية أفضل ويشعرون بنوع من الفخر في وظائفهم إذا تم تمكينهم والثوق بهم، (Chow, et al, 2006: 483). يُحقق التمكين النفسي فوائد للموظفين وكذلك يمكن الموظفين للقيام بعمل جيد وتحمل مسؤولية الأداء، ويزيد من خبرة العاملين لأيجاد أفضل طرائق بديلة لتنفيذ وظائفهم، ويزيد من قدرة العاملين على الترقيات ويحقق الرضا الوظيفي، وكذلك يؤدي التمكين النفسي من نمو شخصية العاملين ويزيد من إدراكهم والثقة والتحكم في أنفسهم، (Tetik,2016: 223)، وهكذا، يرتبط التمكين النفسي مع الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، (Seibert, et al., 2004:337).

للمتمكين النفسي أربعة أبعاد، (المعنى، التأثير، الكفاءة، تقرير المصير) ومع هذه الأبعاد الأربعة التي تعكس التوجه النشط للعاملين وتزيد من الرغبة والشعور لدى العاملين من أداء أعمالهم بأكمل وجه، (Spreitzer, 1995:1443).

يُشير التمكين النفسي لمجموعة من الحالات النفسية والتي هي ضرورية للأفراد ويشعرون من خلالها بنوع من السيطرة في العمل، وبدلاً من التركيز على الممارسات الإدارية في تقاسم السلطة مع الموظفين على جميع المستويات على العكس من التمكين النفسي الذي يركز حول كيفية تجربة الأفراد عملهم مثل المعتقدات الشخصية لدى العاملين حول دورهم في المنظمة، (Spreitzer,2008:56).

ثالثاً: أبعاد التمكين النفسي

يرى كل من (Conger & Kanungo,1988:484) إن التمكين الهيكلي كمنظور غير مُكتمل لأن الممارسات الإدارية يكون لها أثر يذكر على الموظف إذ إنها تفتقر الى الشعور بالكفاءة الذاتية فالتمكين عملية تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية بين أعضاء المنظمة من خلال إزالة الظروف التي تُعزز الشعور بالعجز.

طور كل من (Thomas and Velthouse,1990) أفكار (Conger and Kanungo,1988) وقدمتا التفسيرات التي تجعل من التمكين كحافز نفسي ضمن أربع أبعاد إدراكية التي تعكس من خلالها التوجه لنشاط العمل، وللتأكد من هذه الأبعاد الأربعة تخص جوهر التمكين النفسي، أوضح (Spreitzer, 1997:680) بأن العديد من التخصصات تناولت دراسة التمكين النفسي مثل علم النفس، وعلم الاجتماع، والتعليم، ووجد تأييداً واسعاً لهذه الأبعاد الأربعة عبر هذه المفاهيم المختلفة. تشمل الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي:

أ- المقدرة: تشير الى الفعالية الذاتية أو اتقان الشخصية فتمثل مدى إعتقاد الأفراد بإمتلاكهم الخصائص والمهارات اللازمة لأداء عملهم بصورة جيدة، (Dev,2014:46)، وتمثل إعتقاد الشخص بإمتلاكه القدرة على أداء الأنشطة بمهارة ونجاح وبذل الجهد للحصول على النتائج المتوقعة ضمن عمل المنظمة فهي شعور العاملين بالثقة في قدراتهم كمفهوم الكفاءة الذاتية لـ1988، (Conger & Kanungo)، (Tetik,2016:223).

ب- المعنى: يصف هذا البعد قيمة أهداف العمل أو إقتراح أو الإحساس بوجود الارتباط الشخصي أو الغاية من العمل، وهذا من شأنه يعزز المصالح في تمكين العاملين للبحث عن طرق جديدة والتي من المرجح إن تؤدي مستويات عالية من الإبداع، (Cekmecelioglu&ozbag,2014:3).

ج- التأثير: يُشير الى المدى الذي يعتقد به الأفراد بأنهم قادرين إن يؤثروا في نتائج العمل وخلق الفرق في المنظمات فهو إدراك الدرجة التي يمكن من خلالها الأفراد إن يؤثروا في النتائج الإدارية والعملياتية، (Hashmi,2012:134).

د- الإرادة الشخصية: هو شعور الأفراد بالحرية إزاء طريقة عملهم، وتمثل الإستقلالية للشروع في السلوكيات وطرق الأداء للعمل فهو الشعور بالإختيار في بدء وتنظيم أعمال الشخص فتعكس الإحساس بالحكم الذاتي مثل صناعة القرارات حول أساليب العمل، وسرعة العمل، ومقدار الجهد المبذول. (Ambad, 2012: 74)، فتمثل تقرير المصير الذاتي في بدء وإستمرار سلوكيات العمل والعمليات إذ يقوم الفرد بإتخاذ القرارات حول كيفية أداء الأعمال، (Ertuk,2012:155).



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

المبحث الثالث/ العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي

أوجد عدد من الباحثين تأثير رأس المال الاجتماعي على التمكين النفسي للعاملين حيث يرى (Rasouli&Beyramzadegan,2015) إن رأس المال الاجتماعي هو ناتج من الاعراف الاجتماعية والتفاعلات الحاصلة التي تخفض نفقات ادارة المجتمع وأيضاً يمكن أن يقلل من نفقات الوظائف التنظيمية وبذلك يؤدي الى تحسن الوظائف التنظيمية، بعبارة أخرى نوعية وكفاءة القوى العاملة هي واحدة من العناصر الهامة في بقاء المنظمات .

إن تعزيز التمكين النفسي من خلال دور رأس المال الاجتماعي في المنظمات يكمن في استخدام قدرات الموظفين والتي حالياً لا تستخدم بكامل طاقتها حيث يمكن أن تكتسب المنظمات إنجازات من خلال تعزيز دور رأس المال الاجتماعي الذي يؤثر في كل من الرضا الوظيفي للموظفين، التزام الموظفين، وتحسين نوعية الاعمال، والعلاقة الجيدة بين المديرين والموظفين، وزيادة كفاءة عملية صناعة القرار، ويحاول المديرون ومن خلال تقييم مواضع مختلفة الحصول على العناصر التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في تمكين الموظفين ويعد رأس المال الاجتماعي أحد المفاهيم التي في السنوات الأخيرة كثيراً ما يستخدم في مجال الإنتاجية والتقدم وتحسين نوعية الحياة، وتم تحقيق ذلك من خلال أبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلية، العلاقاتية، المعرفية)، مع أبعاد التمكين النفسي المتمثلة بأربعة أبعاد (الكفاءة، معنى العمل، الفعالية، الإرادة الشخصية).

إن أهم ما توصل اليه هو إن المنظمات مع مستوى عالي من رأس المال الاجتماعي تمكن أعضاء الشبكة للحصول على وظائف مناسبة بحيث يسهل الوصول الى المعلومات والموارد ومن ثم تكتسب المعرفة اللازمة التي تتعلق بالعمل أو الوظيفة وهذا يمكن العاملين من الوصول الى حلول عملية لحل المشاكل وهو مصدر مهم لزيادة التبادل بين الأعضاء فالبعض يعتمد على الآخرين لإسداء النصح ومن ثم يجدون فرصة اكبر للتعلم والمساعدة في وظائفهم التنظيمية وكذلك يمكن أن تشعرهم بأهمية العمل والجدارة والفاعلية ومن ثم يزيد ذلك من كفاءة وفعالية المنظمة، (Rasouli & Beyramzadegan,2015:60-64) .

إن علاقة رأس المال الاجتماعي مع التمكين النفسي أوضحها (Behtooee,2016) خلال إن هناك وجود تأثير إيجابي لرأس المال الاجتماعي على التمكين النفسي للعاملين و يمكن تفسير هذه النتيجة حيث يعكس رأس المال الاجتماعي التنظيمي جودة العلاقات والاهتمامات المشتركة للأعضاء فرأس المال الاجتماعي الذي يعتبر ميزة تنظيمية وليس أصول كل عضو وما يعني ذلك التنظيم الذي يمتلكه الأعضاء، إن الشبكات الاجتماعية (الاتصال الشخصي) وفرت مع مرور الوقت اساساً للثقة والتعاون وتشمل الموارد القيمة الفعلية والمحتملة لتوجيه العلاقات الاجتماعية فتعزيز التعاون وبناء الثقة كل ذلك يؤثر في التمكين النفسي للعاملين فإن رأس المال الاجتماعي له تأثير إيجابي وكبير على مشاركة الوظيفة، (Behtooee,2016:84-85) .

المحور الثالث/ الجانب العملي

المبحث الأول - عرض النتائج وتحليلها

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

أولاً: عرض واقع متغير رأس المال الاجتماعي وتحليله:

1- البعد الهيكلي (خصائص شبكة العمل)

أ- عرض نتائج قوة شبكة العمل وتحليلها: بحسب وجهات نظر العينة بشأن (قوة شبكة العمل) ، حيث يشير الجدول (6) إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة ب (قوة شبكة العمل)، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.64) من أصل (5)، والتي تشير الى خيار (أتفق)، وهي قيمة جيدة، ويتسجم عال في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي، إذ بلغت قيمتها (0.83) ، (22.82) ، في حين كانت الاهمية النسبية (72.86) وهي ما تؤكد اهتمام



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

عينة البحث حول قوة شبكة العمل في المنظمة، أما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول، وان اجابات العينة بحسب فقرات متغير قوة شبكة العمل من الفقرة (1 - 3) قد تم ترتيبها تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها .

الجدول رقم (6)

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

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

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

الجدول رقم (7)

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

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

2- عرض البعد العلاقتي وتحليله:

ا- الثقة العاطفية (الثقة الشخصية)

يظهر الجدول رقم (8) ، النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (الثقة العاطفية (الثقة الشخصية) ، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة بـ (الثقة العاطفية (الثقة الشخصية)، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.57) من أصل (5)، والتي تشير الى خيار (أتفق)، وهي قيمة جيدة ، وبانسجام عال في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي، إذ بلغت قيمتها (0.79)، (22.22)، في حين كانت الاهمية النسبية (71.38) وهي ما تؤكد درجة اهتمام عينة البحث حول الثقة العاطفية (الثقة الشخصية) في المنظمة .



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

أما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال جدول رقم (8)، اجابات العينة بحسب فقرات متغير الثقة العاطفية (الثقة الشخصية) من الفقرة (10 - 15) قد تم ترتيبها تنازليا بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها وبحسب الجدول .

الجدول رقم (8)

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

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

4- عرض البعد المعرفي او الادراكي وتحليله:

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

الجدول رقم (9)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية والترتيب بحسب الاهمية للمتغيرات

على المستوى الفرعي والاجمالي للرؤية المشتركة

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



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

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

الجدول رقم (10)

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

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

ثانياً: عرض واقع متغير التمكين النفسي وتحليله

1- المعنى (قيمة العمل) : بحسب وجهات نظر العينة بشأن (المعنى (قيمة العمل)، حيث بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة ب (المعنى (قيمة العمل)) ، إذ يعكس الجدول (11) وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (4.01) من أصل (5)، والتي تشير إلى خيار (أتفق)، وهي قيمة جيدة، وبانسجام جيد في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي، إذ بلغت قيمتها (0.80) ، (19.95)، في حين كانت الاهمية النسبية (80.28) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول المعنى (قيمة العمل) في المنظمة، وأما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال جدول رقم (11) ، وان اجابات العينة بحسب فقرات متغير المعنى (قيمة العمل) من الفقرة (41 – 43) قد تم ترتيبها تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها وكالاتي :-

الجدول رقم (11)

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

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
41	العمل الذي أقوم به مهما جدا لي .	4.07	0.95	23.34	81.41	2
42	نشاطات عملي ذات معنى كبير لي شخصياً.	4.09	0.86	20.97	81.83	1
43	يتناسب عملي مع مؤهلاتي .	3.88	1.06	27.36	77.61	3
	أجمالي المعنى (قيمة العمل)	4.01	0.80	19.95	80.28	



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

2- الكفاءة : يظهر الجدول رقم (12)، النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (الكفاءة) ، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العامة المتعلقة بـ (الكفاءة) ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (4.14) من أصل (5)، والتي تشير الى خيار (أتفق) ، وهي قيمة جيدة، وبانسجام جيد في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي، إذ بلغت قيمتها (0.65) ، (15.75) ، في حين كانت الاهمية النسبية (82.72) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث بالكفاءة في المنظمة وأما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول، اجابات العينة بحسب فقرات متغير (الكفاءة) من الفقرة (44 – 46) قد تم ترتيبها تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها وكالاتي :-

الجدول رقم (12)

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

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
44	لدي الفرصة لاستخدام ابداعي الشخصي لتنفيذ عمالي .	3.92	1.01	25.72	78.31	3
45	اثق بقدراتي التي تمكنني من اداء عمالي .	4.33	0.68	15.73	86.62	1
46	تمكنت من استيعاب المهارات الضرورية لعملي .	4.16	0.75	18.02	83.24	2
	أجمالي الكفاءة	4.14	0.65	15.75	82.72	

3- تقرير المصير: يظهر الجدول رقم (13) ، النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (تقرير المصير)، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة بـ (تقرير المصير)، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.93) من أصل (5)، والتي تشير الى خيار (أتفق)، وهي قيمة جيدة، وبانسجام جيد في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي، إذ بلغت قيمتها (0.84) ، (21.41)، في حين كانت الاهمية النسبية (78.69) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول تقرير المصير في المنظمة، وأما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال جدول رقم (39)، ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير (تقرير المصير) من الفقرة (47 – 49) قد تم ترتيبها تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها وكالاتي :-

الجدول رقم (13)

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

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
47	لدي القدرة ذاتيا للانطلاق في اداء عملي .	4.14	0.81	19.63	82.82	1
48	املك فرصة كافية لإداء عملي باستقلالية وحرية.	3.85	1.01	26.22	77.04	2
49	املك حرية كافية لتقرير كيفية اداء عملي .	3.81	1.04	27.42	76.20	3
	أجمالي تقرير المصير	3.93	0.84	21.41	78.69	



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

4- التأثير: يظهر الجدول رقم (14)، النتائج بحسب وجهات نظر العينة بشأن (التأثير)، حيث يشير الجدول إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية العام المتعلقة بـ (التأثير)، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً إجمالياً بلغت قيمته (3.96) من أصل (5)، والتي تشير إلى خيار (أنفق)، وهي قيمة جيدة، وبانسجام جيد في الإجابات، وتؤكد قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فيه وعلى التوالي، إذ بلغت قيمتها (0.76)، (19.24)، في حين كانت الاهمية النسبية (79.15) وهي ما تؤكد اهتمام عينة البحث حول التأثير في المنظمة، وأما على المستوى الفرعي فنلاحظ من خلال الجدول، ان اجابات العينة بحسب فقرات متغير (التأثير) من الفقرة (50 – 52) قد تم ترتيبها تنازلياً بحسب درجة موافقة أفراد الدراسة عليها وكالاتي:-

الجدول رقم (14)

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

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الترتيب بحسب الاهمية
50	يأخذ بأرائي لاتخاذ القرارات على مستوى القسم .	3.75	1.03	27.51	75.07	3
51	املك تأثير فعال على مستوى القسم	3.85	0.98	25.49	77.04	2
52	اثق بكفائتي وقدراتي اللازمة لإداء عملي	4.27	0.76	17.85	85.35	1
	أجمالي التأثير	3.96	0.76	19.24	79.15	

المبحث الثاني (تحليل علاقات الارتباط والتأثير)

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

أولاً : إختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث الرئيسية .

ثانياً : إختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث الرئيسية .

اولاً: علاقة الارتباط بين رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي للعاملين على المستوى الكلي يُشير مضمون هذه العلاقة التحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى، والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي، والتمكين النفسي للعاملين)، إذ تُشير معطيات الجدول (15) إلى وجود علاقة ارتباط طردية معنوية موجبة قوية بين رأس المال الاجتماعي، والتمكين النفسي للعاملين في المنظمة عينة البحث على المستوى الكلي، وبمعامل ارتباط بلغت قيمته (**395). عند مستوى دلالة معنوية (0.01) ، وهذه النتيجة تدل على قبول الفرضية الرئيسية الأولى .

جدول (15)

نتائج علاقة الارتباط بين متغيري رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي للعاملين على المستوى الكلي

متغير التابع	التمكين النفسي للعاملين
متغير المستقل	
رأس المال الاجتماعي	.395**

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



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

معادلة معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} \quad -1 \leq r \leq +1$$

(رشيد ، والمشهداني ، 2016 : 217)

ثانياً : اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث الرئيسية.

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

الجدول رقم (16)

يوضح تأثير رأس المال الاجتماعي في التمكين النفسي للعاملين

رأس المال الاجتماعي	الحد الثابت (a)	معامل بيتا β	معامل التحديد R^2	قيمة F المحسوبة	F المعنوية	القرار
رأس المال الاجتماعي	2.356	452.	.156	25.880	.000	يوجد تأثير

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

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

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

1- تحليل تأثير رأس المال الاجتماعي في التمكين النفسي للعاملين: يتضح من الجدول (16) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (25.880)، وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (6.82) عند مستوى دلالة (0.01)، وبمستوى معنوية (.000)، وهذا يعني وجود تأثير قوي لرأس المال الاجتماعي في المتغير المستجيب التمكين النفسي للعاملين في المنظمة عينة البحث ، ومن خلال الجدول نفسه يمكن ملاحظة قيمة الثابت (a = 2.356)، وهذا يعني أن هناك وجوداً لرأس المال الاجتماعي مقداره (2.356) حتى وأن كان مقدار التمكين النفسي للعاملين يساوي صفر، أما قيمة ($\beta = .452$)، فهي تعني أن تغير مقداره وحدة واحدة في رأس المال الاجتماعي سيؤدي إلى تغيير في التمكين النفسي للعاملين مقداره (.452)، أما قيمة معامل التحديد (R^2)، والذي يعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم ، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار ، فقد كان مقداره (.156)، وهذا يعني أن رأس المال الاجتماعي تفسر ما نسبته (15.6 %) من التباين الحاصل في التمكين النفسي للعاملين، وأن (84.4%) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار . وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الفرعية الثانية التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الاجتماعي في التمكين النفسي للعاملين في المنظمة).



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الأول / الاستنتاجات

- 1- تبين إن الثقة ببناء ذو أهمية وقيمة موجودة في فرق العمل داخل المنظمة المبحوثة مع ضرورة امتداد هذه الثقة إلى الزبائن، والمجهزين، وعدم حصرها بالأفراد العاملين، وهذا يعني أن الثقة العالية هي نتيجة العمل الجماعي الناجح في هذه المنظمة وأنها عنصر مهم من عناصر رأس المال الاجتماعي إذ أنها يمكن أن تنتج التزاماً وظيفياً، وتنظيم جماعي، ومرونة عمل عالية ويمكن أن يهيأ بيئة صالحة للتمكين النفسي للعاملين لدى المنظمة المبحوثة.
- 2- إجراء الاتصالات المشتركة بين العاملين يساعد في الفهم المشترك، وزيادة الانفتاح، والصراحة، بما يحقق نظره شمولية لمصالح العلاقات الاجتماعية في العمل وشعور العاملين بأنهم كالعائلة لا توجد أسرار بينهم، ولا تضع ضغوطاً زائدة على زميل دون آخر.
- 3- إن العلاقات الاجتماعية بين العاملين، وعدم تخوف بعضهم من بعض يفيد في زيادة وتحفيز مشاعر الولاء وزيادة التمكين النفسي للعاملين .
- 4- تبدأ العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتمكين النفسي للعاملين، فثمة افتراض راسخ بان للتمكين النفسي شروط اجتماعية وبحاجة ماسة الى علاقات الثقة والشفافية، وإلى مجموعة من الاتصالات والمعايير الإدراكية (الرؤية المشتركة، اللغة المشتركة) فالأفراد بحاجة الى وجود بعضهم البعض، وقدرتهم على خلق شبكات اجتماعية لقضاء حوائجهم، وتحقيق أهدافهم، واهداف المنظمة .
- 5- يعد رأس المال الاجتماعي ضرورة من الضروريات ذات الأهمية البالغة الاستمرار المنظمات وتكيفها مع الواقع الحالي. والذي يركز على دراسة الجوانب المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية والتعاون والقيم والأعراف الصحيحة .
- 6- يستند مفهوم التمكين النفسي على العوامل الخارجية متمثل بزيادة الحافز لدى العاملين .
- 7- حصلت ابعاد رأس المال الاجتماعي على وسط حسابي عام للابعاد (البعد الهيكلي، البعد العلاقتي، البعد الإدراكي) وتبين ان البعد الإدراكي قد حصل على اعلى الاوساط الحسابية، اما المتغيرات الفرعية لهذه الابعاد فقد حصل متغير تكرار الاتصال على اعلى وسط حسابي ضمن البعد الهيكلي، اما البعد الإدراكي فقد حصل فيه متغير اللغة المشتركة على وسط حسابي اعلى من متغير الرؤية المشتركة، وتشير الانحرافات العامة للابعاد (الهيكلي، الإدراكي، العلاقتي) الى تجانس اجابات عينة البحث حول فقرات مقاييس هذه الابعاد ويدل الوسط الحسابي العام لمتغير راس المال الاجتماعي على وجود تقبل معتدل لدى افراد عينة البحث تجاه توافر ابعاد هذا المتغير لان مقدار الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي.
- 8- حصلت ابعاد التمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير، التأثير) على وسط حسابي عام وحصل بعد الكفاءة على اعلى الاوساط الحسابية إذ يدل على ان الانحرافات المعيارية العامة لهذه الابعاد تتسجم مع اجابات افراد العينة حول ابعاد التمكين النفسي، إذ يشير الوسط الحسابي الى تقبل عال لدى افراد عينة البحث اتجاه توافر ابعاد التمكين النفسي لان مقدار الوسط الحسابي العام اعلى من الوسط الفرضي.
- 9- وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين راس المال الاجتماعي والتمكين الهيكلي للعاملين .



تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة.

المبحث الثاني / التوصيات

1. بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية من خلال تشجيع العاملين على بناء تلك العلاقات عن طريق الاهتمام بالتدريب وصيغ العمل الجماعي والممارسات غير الرسمية.
2. ضرورة التوجه نحو تطوير رأس المال الاجتماعي وتحسينه في المنظمة خدمة لصالحها العام وذلك في إطار الافادة من تعميق الفهم وزيادة الوعي نحو ابعاده الثلاثة (الهيكلي، العلاقاتي، الادراكي).
3. التركيز على أهمية العمل المشترك والاهتمام بشبكات العمل إذ يعد العمل المشترك أسلوباً ناجحاً في بناء قاعدة متينة للتمكين النفسي للعاملين.
4. يجب ان تشمل التحليلات الجانب النفسي للعاملين فكل من الاهداف والغايات للمنظمة والشعور بالسلطة والاستيعاب تصف مفهوم التمكين النفسي التي تتناول مشاعر الموظفين ويمكن ان يعزز من كفاءة المنظمة من خلال تحسين الاجواء داخل المنظمة .

المصادر العربية

1. الجادري، عدنان حسين، وأبو حلو، يعقوب عبد الله، (2009)، "الأسس المنهجية والإستخدامات الإحصائية في بحوث العلوم التربوية والإتسبائية"، الطبعة الأولى، اثرأ للنشر والتوزيع، عمان – الاردن .
2. رشيد ، ظافر حسين، والمشهداني، كمال علوان خلف، (2016)، " الإحصاء للتخصصات الإدارية والمحاسبية"، الطبعة الأولى ، مكتب الجزيرة للطباعة والنشر ، بغداد – العراق .
- 3- العطوي، عامر علي حسين: 2009، العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وفاعلية المنظمة من منظور الاداء السياقي دراسة تطبيقية في عينة من المنظمات الصناعية الحكومية – العراقية، دراسات ادارية، المجلد (3)، العدد(5) .
- 4- ملحم ، محمود ابراهيم سعيد، (2010)، "بحث تحليلية للعلاقة بين ادارة الوقت وأداء العاملين: بالتطبيق على المؤسسات العامة والخاصة بمحافظة قلقيلية فلسطين"، أطروحة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة القاهرة .61.

المصادر الانكليزية

5. Arenius, P., (2002). Creation of firm-level social capital, its exploitation and the process of early internationalization, doctoral dissertation, Helsinki University of Technology Institute of Strategy and International Business.
6. Argyres, N. S. (1999). The impact of information technology on coordination: Evidence from the B-2 "Stealth" bomber. Organization Science, 10(2), 162-180.
7. Avery, S. (2010). Impact of social capital on buyer supplier relationships in a multi-cultural context.
8. Azma, Mohammad Bagher Zamir Khorsandi², Alireza Mirshahi. (2016). The Relationship between Empowerment and Social Capital of Red Crescent Staff in Golestan Province.



9. Behtooee, Ladan. (2016). A model for explanation of social capital in organizations, psychological empowerment job involvement, and organizational citizenship behavior, *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 3(5) 2016, Pages: 80-87.
10. Bester, J., Stander, M. W., & Van Zyl, L. E. (2015). Leadership empowering behaviour, psychological empowerment, organisational citizenship behaviours and turnover intention in a manufacturing division: original research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-14.
11. Burt, R. S. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative science quarterly*, 339-365.
12. Çekmecelioglu, H. G., & Özbağ, G. K. (2014). Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity and Firm Innovativeness: A Research on Turkish Manufacturing Industry. *Business Management Dynamics*, 3(10), 01-13.
13. Choong, Y. O., Wong, K. L., & Lau, T. C. (2011). Psychological empowerment and organizational commitment in the Malaysian private higher education institutions: A review and research agenda. *Academic Research International*, 1(3), 236.
14. Chow, I. H. S., Lo, T. W. C., Sha, Z., & Hong, J. (2006). The impact of developmental experience, empowerment, and organizational support on catering service staff performance. *International Journal of Hospitality Management*, 25(3), 478-495.
15. Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
16. Dignum, M. V., & Van Eijk, R. M. (2005). Towards a model to understand the influence of trust in knowledge sharing decisions. In *Workshop on Trust AAMAS'05*.
17. Ebrahim, Alnoor. (2004). Trust, social capital and organizational effectiveness.
18. Ertürk, A. (2012). Linking psychological empowerment to innovation capability: Investigating the moderating effect of supervisory trust. *International Journal of Business and Social Science*.
19. Forsman, A. K. (2012). The importance of social capital in later life: Mental health promotion and mental disorder prevention among older adults (Doctoral dissertation, Nordic School of Public Health NHV Göteborg, Sweden).
20. Hashmi, M. S., & Naqvi, I. H. (2012). Psychological Empowerment: A key to boost organizational commitment, evidence from banking sector of Pakistan. *International journal of human resource studies*, 2(2), 132.
21. Jansen, J. L. (2009). Trust and Empowerment: Affecting Employee Satisfaction and Productivity of the IT Related Knowledge Worker (Doctoral dissertation, Erasmus Universiteit).



22. Kittikunchotiwut, P. (2015). The role of social capital on absorptive capacity and organizational innovation. *Journal of Business and Retail Management Research*, 10(1).
23. Kovanovic, V., Joksimovic, S., Gasevic, D., & Hatala, M. (2014). What is the source of social capital? The association between social network position and social presence in communities of inquiry.
24. Krintz, Chandra ,(2015), BUILDING SELF CONFIDENCE.
25. Lai, Ch., Liu, X. & Shaffer, M. (2003). International Citizenship Behaviors of Employees in Greater China: A social capital perspective, School of business, Business research center, Hong Kong Baptist University, BRC Papers on Cross-Culture Management.
26. Laschinger, H. K. S., Nosko, A., Wilk, P., & Finegan, J. (2014). Effects of unit empowerment and perceived support for professional nursing practice on unit effectiveness and individual nurse well-being: A time-lagged study. *International journal of nursing studies*, 51(12), 1615-1623.ISO 690.
27. Levin, D. Z., Cross, R., & Abrams, L. C. (2002). Why should I trust.
28. Meadowcroft, J., Pennington, M., & Boettke, P. J. (2007). Rescuing social capital from social democracy. Institute of Economic Affairs.
28. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
29. Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital. In *Culture and politics* (pp. 223-234). Palgrave Macmillan US.
30. Pastoriza, D., Arino, M. & Ricart, J. (2007). Antecedents and consequences of the internal social capital of organizations: An Empirical Study, *Journal of Business Ethics*.
31. Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*, 23(3), 393-404.
32. Ruíz, P., Martínez, R., & Rodrigo, J. (2010). Intra-organizational social capital in business organizations. A theoretical model with a focus on servant leadership as antecedent. *Ramon Llull journal of applied ethics*, 1(1), 43-59.
33. Rasouli, Mohammad, Rahim & Beyramzadegan, Sanaz, (2015), The Relationship Social Capital and Empowerment in Central Libraries' Librarians of Public Universities in Tehran, *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* Volume 20, Issue,6.
34. Sahin, I. (2010). Organizational social capital and perceived performance of drug law enforcement departments: A case study in turkey (Doctoral dissertation, University of Central Florida Orlando, Florida).
35. Ahadi, S., & Suandi, T. (2014). Structural Empowerment and Organizational Commitment: The Mediating Role of Psychological Empowerment in Malaysian Research Universities. *Stud*, 3(1).(ISO 690>.
36. Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981.



37. Singh, V.(2016). EMPLOYEE EMPOWERMENT AND JOB SATISFACTION: AN EMPIRICAL STUDY OF MANUFACTURING SECTOR.ISO 690.
38. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
39. Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of organizational behavior*, 54-72.
40. Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of management*, 23(5), 679-704.
41. Tetik, N. (2016). The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 221-239.
42. Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management*
43. Turner, J. (2011). Social capital: Measurement, dimensional interactions, and performance implications.
44. Upadhyayula, R. S., & Kumar, R. (2004, June). Social capital as an antecedent of absorptive capacity of firms. In *DRUID Summer Conference on Industrial Dynamics, Innovation and Development*, Elsinore, Denmark.
45. UZUNBACAK, H. H. (2015). THE IMPACTS OF EMPLOYEE EMPOWERMENT ON INNOVATION: A SURVEY ON ISPARTA AND BURDUR ORGANIZED INDUSTRIAL ZONES. *Journal of International Social Research*, 8(37).
46. Acquah, M., Amoako- Gyampah, K., Gray, B., & Nyathi, N. Q. (2015). Measuring and valuing social capital: a systematic review. *Network for Business Sustainability South Africa*, viewed, 16, 309-321.
48. Vilhelmsdóttir, S. (2012). Three dimensions of social capital and government performance.
47. Yang, J. (2005). The role of trust in organizations: Do foci and bases matter? (Doctoral dissertation, Faculty of the Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College In partial fulfillment of the Requirements for the degree of Doctor of Philosophy in The Interdepartmental Program in Business Administration (Management) by Jixia Yang BA, Nanjing University, China, 1999.
48. Al-Madadha, A., & Koufopoulos, D. N. (2014). LINKING AN INTEGRATED APPROACH OF EMPOWERMENT TO EMPLOYEE CREATIVITY. *European Scientific Journal*
49. Ambad, S. N. A., & Bahron, A. (2012). Psychological empowerment: The influence on organizational commitment among employees in the construction sector. *Journal of Global Business Management*, 8(2), 73.and Administrators. North central University.



The impact of social capital in enhancing the psychological empowerment of workers

Applied research in the Directorate of the Municipality of Samawah

Abstract

The current research aims to study social capital and its effect in enhancing the psychological empowerment of workers through the two variables of social capital within its dimensions (structural, relational, cognitive) and the variable of psychological empowerment within its components (ability, meaning, personal will and influence). The questionnaire was used as a main tool in the collection of data and with data collected from a sample of 168 employees in the Municipality of Samawa Municipality, which is part of the Ministry of Construction, Housing, Municipalities and Public Works. The results of the research (The impact of social capital in enhancing the psychological empowerment of workers Applied research in the Directorate of the Municipality of Samawah) will be presented and analyzed by presenting the computation community to diagnose sample responses, standard deviations to estimate the extent of dispersion in the responses, and the coefficient of variation to determine the degree of homogeneity in the responses of the sample The level of response is limited to (1 - 5) and five levels according to the categories. The research hypotheses were: (a relationship of correlation and relationship of social capital and empowerment) Psychological Workers), And the research concluded that a constructive confidence of importance and value exists in the teams within the organization, with the need to extend this confidence to customers and processors, and not limited to working individuals. This means that the high confidence is the result of successful collective work in this organization and An important component of social capital as it can produce a functional commitment, group organization, high flexibility of work and can create an environment conducive to the psychological empowerment of the employees of the organization in question. The most important recommendations were focused on the analyzes include the psychological aspect of the workers. The goals for Organization and sense of power and assimilation describe the concept of psychological empowerment that addresses the feelings of staff and can enhance the efficiency of the organization by improving the atmosphere within the organization.

Key words/ Social capital - Psychological empowerment.