

انعكاسات منظومة رأس المال الاجتماعي في تطوير ابعاد الثقافة التنظيمية

_ دراسة تحليلية على عينة للقيادات الوسطى والدنيا بمعمل الاحبار/

منشأة ذات الصواري

The implications of the social capital system in developing the
dimensions of organizational culture

An analytical study on a sample of middle and lower-ranking _
leaders at the ink factory/Dhat Al-Sawari facility

م.م. عبدالخالق هشام يوسف

الجامعة العراقية - مركز البحوث والدراسات الاسلامية (مبدأ)

Abdul Khaleq Hisham Youssef

Iraqi University - Center for Islamic Research and Studies

Akhaleq666@gmail.com

م.م علي عبدالسلام عبدالدايم

الجامعة العراقية كلية العلوم الاسلامية قسم العلوم المالية والمصرفية الاسلامية

Ali Abdel Salam Abdel Dayem

Iraqi University - College of Islamic Sciences - Department of Islamic Banking
and Financial Sciences

 10.58564/MABDAA.62.1.2024.780

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير أبعاد رأس المال النفسي والاجتماعي على تطوير وتحسين الثقافة التنظيمية. يركز هذا البحث على كيفية تأثير أنظمة رأس المال الاجتماعي على سلوك الموظفين وأدائهم داخل المنظمة، بالإضافة إلى العلاقات الداخلية والخارجية. وتم تحديد عدة قضايا فرعية تتعلق بالعلاقة بين رأس المال الاجتماعي والثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية الثقافة التنظيمية وأبعادها. إن فهم دور رأس المال الاجتماعي في تحديد اتجاهات وسلوكيات موظفي المنظمة، وكذلك في تطوير الثقافة التنظيمية، يعد من أهم التحديات التي تواجه البحث في هذا المجال. وتسلط الضوء على أهمية هذه الدراسة في فهم كيفية تأثير العلاقات الاجتماعية داخل المنظمات على تطوير الثقافة التنظيمية ودور قادة المستوى المتوسط والأدنى في تحسين الثقافة التنظيمية. ويساهم هذا البحث أيضًا في تحسين التواصل والتعاون بين أعضاء المنظمة، وتعزيز بيئة العمل الإيجابية وتعزيز الإبداع والتطوير. إن فهم تأثير رأس المال الاجتماعي على الثقافة التنظيمية يمكن أن يساعد المؤسسات على تحسين الكفاءة واتخاذ قرارات أفضل. كما تهدف إلى فهم تأثير أنظمة رأس المال الاجتماعي على تنمية الثقافة التنظيمية، وتحليل العلاقات الاجتماعية داخل المنظمات وتأثيرها على تكوين الثقافة التنظيمية، والمساهمة في تحسين الثقافة التنظيمية وزيادة الدافعية وتحديد العوامل المسببة لتزويد الموظفين بالتفاعلات الإيجابية. كما تسعى إلى استكشاف أفضل الممارسات

لتطوير الثقافة التنظيمية وتقديم توصيات لتحسين الإنتاجية التنظيمية والكفاءة الإدارية. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مصنع الأحبار التابع لمصنع ذات الصواري، وتم جمع المعلومات والبيانات اللازمة للموظفين عن طريق استبانة تم توزيعها على العينة المختارة عشوائياً استناداً إلى الجدول الذي وضعه (Krejcie & Morgan: 1970) والذي يوضح الحد الأدنى المطلوب لتمثيل مجتمع الدراسة. وقد بلغ عدد أفراد العينة ١٥٠ وبلغ عدد الاستبانات المناسبة للتحليل الإحصائي ١٢٨ استبانة بنسبة ٨٥.٣٣٪ من عدد الاستبانات الموزعة. **الكلمات المفتاحية:** رأس المال الاجتماعي - الثقافة التنظيمية - أبعاد - منظمات

Abstract:

This study aims to understand the impact of psychological and social capital dimensions on the development and enhancement of organizational culture. It focuses on how social capital systems influence employees' behavior and performance within the organization, along with internal and external relationships. Several sub-issues have been identified regarding the relationship between social capital and organizational culture and its impact on the development and dimensions of organizational culture. Understanding the role of social capital in shaping the behaviors of organization employees and in developing organizational culture is one of the main challenges facing research in this field. This study highlights the importance of understanding how social relationships within organizations affect the development of organizational culture and the role of middle and lower-level leaders in enhancing organizational culture. This research also contributes to improving communication and collaboration among organization members, enhancing a positive work environment, fostering creativity and development. Understanding the impact of social capital on organizational culture can help institutions improve efficiency and make better decisions. Additionally, it aims to understand the impact of social capital systems on the development of organizational culture, analyze social relationships within organizations and their impact on shaping organizational culture, and contribute to improving organizational culture and increasing motivation by identifying factors that provide employees with positive interactions. Furthermore, it seeks to explore best practices for developing organizational culture and provide recommendations for improving organizational productivity and managerial efficiency. The study community comprises employees of the ink factory affiliated with Dhat Al-Suwari Factory. The necessary information and data for the employees were collected through a questionnaire distributed to a randomly selected sample based on the table developed by Krejcie & Morgan (1970), which indicates the minimum required representation of the study community. The sample size reached 150 individuals, with 128 questionnaires deemed suitable for statistical analysis, representing 85.33% of the distributed questionnaires. **Keywords:** Social capital, Organizational culture, Dimensions, Organizations.

المقدمة:

إن التحولات والتطورات التي يشهدها العالم هي نتيجة للتقدم التكنولوجي والنمو الاقتصادي، مما أدى إلى ظهور اتجاهات ومفاهيم جديدة في مجال الإدارة العامة، ويتم وضع هذه المفاهيم موضع التنفيذ في إنشاء المنظمات وتطويرها، وكذلك في صيانتها. ولم يعد التركيز يقتصر على الجوانب الفنية للمنظمة، بل يتجاوز الممارسات الإدارية الحديثة التي تتبناها المنظمة وتنفذها. وهكذا أصبحت جوانب رأس المال الاجتماعي إحدى الأدوات الرئيسية التي تمكن المنظمات من حل المشكلات والاستجابة للتغيير وتحقيق الأهداف بفعالية. ولذا يسعنا ان ندرس تأثير جوانب رأس المال الاجتماعي على تطور الثقافة التنظيمية في قدرتها على الاستجابة للتحولات والتغيرات السريعة في الهياكل الاجتماعية والمؤسسية والتطراً إلى مدى تأثير جوانب رأس المال الاجتماعي على أبعاد الثقافة التنظيمية.

أولاً- مشكلة البحث:

تتمثل الإشكالية في فهم وتحليل تأثير أبعاد رأس المال النفسي والاجتماعي على التطور والتحسين في الثقافة التنظيمية. ومن هنا نطرح السؤال الرئيس: كيف تنعكس منظومة رأس المال الاجتماعي على سلوك وأداء أفراد المنظمة، وعلى علاقاتهم الداخلية والخارجية. وينبثق عن السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية:

- ما مدى استفادة المنظمات من رأس المال الاجتماعي في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المنظمة، وكذلك في تحسين الأداء والفعالية التنظيمية بشكل عام؟

- ما مدى العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وبين الثقافة التنظيمية؟

- كيف تؤثر هذه العلاقة على تطور الثقافة التنظيمية وأبعادها؟

ومن هنا، تكمن الاشكالية في فهم دور رأس المال الاجتماعي في تحديد اتجاهات وسلوكيات أفراد المنظمة وبالتالي تطور ثقافتها التنظيمية والعمل على تحسينها.

ثانياً- أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في فهم تأثير أنظمة رأس المال الاجتماعي على تطوير وتشكيل جوانب الثقافة التنظيمية داخل المنظمات، وتحديد كيفية تأثير قادة المستوى المتوسط والأدنى على هذه العملية. وفيما يلي بعض النقاط التي تبرز أهمية هذه الدراسة.

١- تساعد هذه الدراسة على فهم كيف تؤثر العلاقات الاجتماعية وشبكات الاتصال داخل المنظمة على تطوير الثقافة التنظيمية، وكيف يشكل الموظفون داخل المنظمة ثقافة العمل الشاملة.

٢- تكشف هذه الدراسة عن دور قادة المستوى المتوسط والأدنى في تطوير وتعزيز الثقافة التنظيمية، مما يمكنهم من تبني أساليب قيادية فعالة تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

٣- إن فهم دور رأس المال الاجتماعي يحسن التواصل والتعاون بين أعضاء المنظمة، مما يؤدي إلى بيئة عمل إيجابية تعزز الإبداع والتطوير.

٤- من خلال فهم كيفية تأثير رأس المال الاجتماعي على الثقافة التنظيمية، يمكن للمؤسسات تحسين التواصل والتعاون بين مختلف الإدارات والشركات التابعة، مما يزيد من الكفاءة.

٥- توفر هذه الدراسة رؤى جديدة حول كيفية استخدام رأس المال الاجتماعي في صياغة وتطوير الإستراتيجية التنظيمية، مما يحتمل أن يمكن المنظمات من اتخاذ القرارات الأكثر فعالية واستهدافاً.

ثالثاً- أهداف البحث:

تتمثل أهداف الدراسة في:

١. فهم تأثير منظومة رأس المال الاجتماعي على تطوير وتشكيل أبعاد الثقافة التنظيمية داخل منشأة الصواري.
٢. تحليل التفاعلات والعلاقات الاجتماعية بين القيادات الوسطى والدنيا داخل المنشأة، وكيفية تأثيرها على تشكيل الثقافة التنظيمية.
٣. تحديد العوامل التي تساهم في تعزيز الثقافة التنظيمية المناسبة وتحفيز الموظفين على التفاعل الإيجابي داخل المنظمة.
٤. استكشاف أفضل الممارسات والإجراءات التي يمكن اتخاذها من قبل القيادات الوسطى والدنيا لتعزيز التفاعل الاجتماعي وتطوير الثقافة التنظيمية بشكل فعال.
٥. تقديم توصيات عملية تساعد في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز الفاعلية الإدارية في منشأة الصواري من خلال تنمية وتطوير الثقافة التنظيمية.

الاطار النظري للبحث

أولاً: رأس المال الاجتماعي:

١- ماهيته ونشأته:

رأس المال الاجتماعي هو مصطلح حظي بالكثير من الاهتمام والاهتمام في عدة مجالات لأنه يمثل مفهوماً شاملاً للعلاقات والتفاعلات الاجتماعية التي تؤثر في تطور المجتمع وتطوره. تعود أصول فكرة رأس المال الاجتماعي إلى العصور القديمة، وقد اقترح العديد من الفلاسفة والمفكرين أفكاراً مماثلة. من أولى الإشارات إلى مفهوم رأس المال الاجتماعي، كان مفهوم "العصبية" الذي قدمه ابن خلدون في القرن الرابع عشر، والذي استخدمه لتفسير التغيرات والظواهر الاجتماعية والثقافية والسياسية، وقد استخدمته. وفي هذا الصدد يشير ابن خلدون ضمناً إلى أهمية العلاقات الاجتماعية وتأثيرها في تحديد مكانة الفرد في المجتمع، ولذلك ينسبون رأس المال الاجتماعي إلى الأرباب والمجتمع، وكان ينظر إليه على أنه مصدر للمكانة الاجتماعية. بعد ذلك، زاد الاهتمام بمفهوم رأس المال الاجتماعي بين العديد من علماء الاجتماع الأوروبيين، مثل إميل دوركايم. وقد استمر الاهتمام بهذا المفهوم وتطوره على مدى عصور عديدة، حتى أصبح يعتبر جزءاً هاماً من النظرية الاجتماعية والتنمية. جون ديوي، فيلسوف ومؤرخ أمريكي، العديد من الأفكار المتعلقة بالتواصل الاجتماعي والعلاقات بين الأشخاص. ورغم أنه لم يذكر مفهوم رأس المال الاجتماعي صراحة، إلا أنه تحدث عن بعض المفاهيم والمبادئ التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بفكرة رأس المال الاجتماعي. كان ديوي مهتماً بالتواصل والتفاعل بين الأفراد والمجتمع، وكان يعتقد أن الخبرة الاجتماعية والتفاعل يشكلان أساساً مهماً لتنمية الفرد وتكوين

الشخصية. ولذلك يمكن اعتبار اهتمام ديوي بالارتباط المستمر بين الفرد والمجتمع بمثابة تأكيد ضمنى على أهمية العلاقات الاجتماعية ودورها في تحقيق التنمية الشخصية والاجتماعية. على سبيل المثال، أكد ديوي في كتاباته عن التعليم والديمقراطية على أهمية التفاعل الاجتماعي في عملية التعلم والتنمية الشخصية لأن الناس يتعلمون من خلال الخبرة والتفاعل مع أفراد المجتمع الآخرين. ولذلك فإن اهتمامه بالتواصل الدائم بين الفرد والمجتمع هو جزء من فلسفته التي تؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية في بناء الشخصية وتحقيق التنمية الشخصية والاجتماعية. وبشكل عام يمكن القول أن رأس المال الاجتماعي يشير إلى القيم والعلاقات الاجتماعية التي تساهم في تنمية المجتمع وتحقيق الرفاهية، وترتكز الفكرة على أفكار مختلف الفلاسفة وعلماء الاجتماع على مر القرون.

٢- تطور مفهوم رأس المال الاجتماعي:

لقد تطور مفهوم رأس المال الاجتماعي لعدة قرون، ولكن بعد فترة من السكون، عاد إلى التركيز بشكل أكثر وضوحاً في القرن العشرين. لقد استخدم مصطلح "رأس المال الاجتماعي" لوصف أهمية العلاقات والصلات الاجتماعية في حياة الأفراد والمجتمع. وعلى الرغم من تنوع تعريفات هذا المفهوم وتمت دراسته بطرق مختلفة، إلا أن العديد من العلماء لعبوا أدواراً مهمة في تكوينه وتطويره، ومن بينهم بيير بورديو، وجيمس كولمان، وروبرت بوتنام.

بدأ عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو في تحليل رأس المال الاجتماعي بشكل منهجي في السبعينيات، وربطه بشبكة العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها الأفراد داخل المجتمع. وصف بورديو رأس المال الاجتماعي بأنه "مجموع الموارد الفعلية والمحتملة المرتبطة بامتلاك الفرد لشبكة من العلاقات الاجتماعية، بما في ذلك قيم مثل الاحترام والتعاون والثقة المتبادلة". يعتقد بورديو أن الأفراد يمكنهم امتلاك رأس المال الاجتماعي وتحويله إلى فوائد اجتماعية واقتصادية من خلال العمل الهادف. الباحث جيمس كولمان دور الشبكات الاجتماعية في نقل المعلومات وتبادل الموارد بين الأفراد والمنظمات، وكيف يمكن لهذه الشبكات أن تؤثر على الأداء الاقتصادي والاجتماعي للأفراد والمجتمعات. لقد كنت مهتماً به. بالنسبة لروبرت بوتنام، فهو يبحث في تأثير التفاعلات الاجتماعية والشبكات الاجتماعية على الديمقراطية والحكم الرشيد، باستخدام مفهوم رأس المال الاجتماعي لبناء الثقة والتعاون داخل المجتمعات وخلق شعور بالانتماء والمسؤولية المشتركة. وشرحت كيفية زيادته. باختصار، على الرغم من اختلاف التعريفات والمناهج المعتمدة في أبحاث رأس المال الاجتماعي، فإن الأعمال التي نشرها بيير بورديو، وجيمس كولمان، وروبرت بوتنام قد ساهمت بشكل كبير في تحديد أبعاد المفهوم وتطوره، وأنه أصبح هذا موضوع مركزي في أبحاث رأس المال الاجتماعي. بحوث رأس المال الاجتماعي. المناقشات النظرية والتطبيقية وكانت مساهمات كولمان وبوتنام حاسمة في توضيح مفهوم واستخدام رأس المال الاجتماعي في مجالات الاقتصاد والسياسة. يؤكد جيمس كولمان على أهمية السلوك العقلاني في خلق الثقة والالتزام بين الناس، ويرى أن رأس المال الاجتماعي يتشكل من خلال التفاعل المستمر في ضوء الالتزامات الاجتماعية، ونعتقد أن ذلك سيكون بمثابة مورد استثماري للمستقبل. أما روبرت بوتنام، فيسلط الضوء على الروابط الأفقية بين الأشخاص من نفس الوضع الاجتماعي، وأن هذه الروابط تتشكل من خلال التشابه في الهوية الثقافية والقيم المشتركة، وأن قطع هذه الروابط يكشف فهمه أنها قد تؤدي إلى الانهيار. للمجتمع. مثل هذا. جميع. ويركز تحليل بورديو على الفوائد التي يجنيها الناس من المشاركة في المجموعات والشبكات الاجتماعية، وعلى العلاقات الاجتماعية التي تسمح للناس بالوصول إلى الموارد المملوكة لزملائهم أعضاء المجموعة. ويشير تعريف المنظمة الدولية لرأس المال الاجتماعي إلى الشبكات الاجتماعية والقيم المشتركة والتفاعلات التي تعزز التعاون بين الأفراد والجماعات وتعزز التنمية الاجتماعية والاقتصادية تساعدنا وجهات النظر والتعاريف المتنوعة هذه على فهم نطاق وأهمية رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية الاجتماعية والتقدم. تعكس التعريفات العديدة لرأس المال الاجتماعي تنوع النظريات والمفاهيم المرتبطة بهذا المصطلح. وفقاً للبنك الدولي، يمكن تعريف رأس المال الاجتماعي بأنه المؤسسات والعلاقات والأعراف التي تحدد نوعية وكمية التفاعلات الاجتماعية في المجتمع. يركز هذا التعريف على أهمية العلاقات الاجتماعية في بناء المجتمعات ويصف رأس المال الاجتماعي بأنه الغراء الذي يجمع المؤسسات والعلاقات معاً. أيضاً تعريف رأس المال الاجتماعي بأنه المؤسسات والعلاقات والأعراف التي ويمكن ملاحظة أنه يلعب دوراً مهماً في تعزيز التنمية الاجتماعية والازدهار. ويلاحظ أيضاً أن بعض التعريفات تركز على الروابط الاجتماعية بين الأفراد والمجتمعات، بينما يركز البعض الآخر على أهمية رأس المال الاجتماعي كمورد للمنظمات والمجتمعات. وعلى الرغم من هذه الاختلافات في المراجعات، يمكننا أن نتفق على أن رأس المال الاجتماعي يعد مورداً هاماً يمكن استثماره لتحقيق فوائد اقتصادية واجتماعية.

وبالنظر إلى هذه التعريفات العديدة، يتضح أن دراسة رأس المال الاجتماعي تعد إضافة مهمة لفهم وتطوير ثقافة ريادة الأعمال وتحقيق الأهداف الاجتماعية، وأنه ينبغي اعتبار الجامعات إحدى المؤسسات التي يمكن أن تستفيد من هذا المفهوم. بناء الثقافة وتحقيق التنمية. والتقدم الاجتماعي.

٣- خصائص رأس المال الاجتماعية: ويمكن تلخيص خصائص رأس المال الاجتماعي على النحو التالي:

- **التوسع:** يمتد رأس المال الاجتماعي من عائلتك إلى جميع جوانب المجتمع، بما في ذلك الحي ومكان العمل والأصدقاء والنوادي والمؤسسات العامة.
- **موارد للمنظمات الاجتماعية:** يعتبر رأس المال الاجتماعي مورداً محتملاً يمكن تعزيزه وتقويته وتحويله إلى أهداف استراتيجية تخدم تنمية المجتمع ونموه.
- **وسائل تحقيق المصالح:** يعمل رأس المال الاجتماعي كوسيلة لتحقيق المصالح الفردية والجماعية في المجتمعات الإنسانية ويحفز العمل الجماعي.
- **الاعتماد على العلاقات الاجتماعية:** يعتمد رأس المال الاجتماعي على العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع، ويتميز بزيادة الثقة والتعاون والدعم.
- **نقاط الضعف الهيكلية:** تذكر أن تدمير رأس المال الاجتماعي أسهل وأسرع من إنشائه.
- **التأثير على العلاقات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية:** يشبه رأس المال الاجتماعي الأصول الإنتاجية للمجتمع ولا يؤثر فقط على العلاقات بين الناس ولكن أيضاً على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع. (Flint, 2011, p.3)

إن رأس المال الاجتماعي يكمل أشكال رأس المال الأخرى، لكنه لا يحل محلها.

٤- أهمية رأس المال الاجتماعي: تكمن أهمية رأس المال الاجتماعي في جوانب مختلفة:

- أ- تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية:** لرأس المال الاجتماعي أهمية في تحقيق فوائد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات الحديثة لأنه يعزز التعاون والإبداع بين أفراد المجتمع ويزيد من قدرتهم على التطور والنمو، وله دور مهم.
 - ب- التخطيط والتنبؤ:** يساهم رأس المال الاجتماعي في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تطوير البرامج والمشاريع والتنبؤ بالمنافع الاقتصادية والاجتماعية.
 - ج- حل المشكلات بشكل جماعي:** يسهل رأس المال الاجتماعي حل المشكلات بشكل جماعي ويجمع المجتمعات معاً ويمنعها من الانهيار عندما يستمتع الناس بالتعاون البناء.
 - د- رفع مستوى الوعي وتحقيق الأهداف:** يعمل رأس المال الاجتماعي على تحسين وتوسيع وعي الناس لأن الشبكات الاجتماعية تسهل الوصول إلى المعلومات وتحقيق الأهداف.
 - هـ- صياغة السياسة الاجتماعية:** رأس المال الاجتماعي هو عنصر فعال في صياغة سياسات الضمان الاجتماعي لأفراد المجتمع.
 - و- تحسين الرفاهية الاجتماعية والنفسية:** يساهم رأس المال الاجتماعي في التكيف النفسي والاجتماعي وتحسين الشعور بالرفاهية في المجتمع.
 - ز- تسهيل الوصول إلى الخدمات الاجتماعية:** يسهل رأس المال الاجتماعي وصول الناس إلى الخدمات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية.
 - ح- تحسين العمل الجماعي:** يعد رأس المال الاجتماعي أداة قيمة لتحسين العمل الجماعي، وتعزيز قيمة الالتزام، وتحقيق نتائج متفوقة في المجتمع.
 - ط- تحفيز التعلم والإبداع:** يعتبر رأس المال الاجتماعي وسيلة هامة لتعزيز التعلم والإبداع ويساهم في تكوين رأس المال الفكري وتطويره.
- ونظراً لهذه الأهمية، فمن الواضح أننا بحاجة إلى التطرق والاهتمام ببناء رأس المال الاجتماعي في الجامعات من أجل تحقيق عدد من الفوائد والأهداف، وخاصة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال التي تستجيب للطلب. من العصر الحالي. (هشام معيري وحسان الجيلاني، ٢٠١٧: ٧٤)
- هـ- أشكال رأس المال الاجتماعي ومصادره:** لرأس المال الاجتماعي أشكال وتصنيفات عديدة ويمكن تصنيفه إلى عدة أشكال وأنواع. يتضمن تصنيف رأس المال الاجتماعي العديد من الاتجاهات والارتباطات التي تربط الأفراد وينقسم إلى أشكال مختلفة.
 - أ- التقسيم حسب المستوى:** يشمل رأس المال الاجتماعي الأبعاد الرأسية والأفقية. الأول يعتمد على الروابط الداخلية داخل المجموعات المتجانسة، والثاني يرتبط بالارتباطات بين المجموعات المختلفة.
 - ب- التقسيم حسب المجال:** يحتوي رأس المال الاجتماعي على مستويات جزئية ومتوسطة وكلية ويعتمد على مدى الروابط والعلاقات بين الناس.

ج- **الفصل حسب الغرض:** يشمل رأس المال الاجتماعي كلا من رأس المال المتعمد وغير المتعمد. الأول يرتبط بارتباطات تهدف إلى تحقيق هدف محدد، أما الثاني فهو غير مقصود.

د- **التصنيف حسب المواد المكونة له:** يشمل رأس المال الاجتماعي كلاً من رأس المال الرسمي وغير الرسمي، اعتماداً على مكان نشوء الروابط الاجتماعية.

هـ- **انقسام بطبيعته:** يشمل رأس المال الاجتماعي الروابط، والعبورية، والروابط، اعتماداً على طبيعة الروابط والعلاقات بين الناس. وبالإضافة إلى التصنيفات المذكورة أعلاه، يمكن تصنيف مصادر رأس المال الاجتماعي على النحو التالي:

- العلاقة بين الأسرة والدين.

- الروابط المؤسسية داخل المؤسسات الاجتماعية.

- الروابط المهنية داخل المجتمع.

- التواصل مع المنطقة والمجتمع.

- الروابط الرقمية عبر الشبكات الاجتماعية.

ثانياً: الثقافة التنظيمية:

١- **مفهوم الثقافة التنظيمية:** الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تتشكل في بيئة اجتماعية ونفسية معينة ويقلها مجموعة من الأشخاص داخل منظمة معينة. تعتبر الثقافة التنظيمية بمثابة عقد أخلاقي يعقده الأفراد داخل المنظمة، وتتشارك تصرفات وتصرفات الأفراد داخل هذا الهيكل في نمط واحد من السلوك. وبالتالي فإن لغة العمل داخل المؤسسة هي لغة متجانسة، حيث يهدف العمل إلى خدمة رسالة وأهداف المؤسسة والمجتمع الذي تعمل فيه. تؤثر الثقافة التنظيمية على طريقة تفاعل الأشخاص داخل المنظمة، وتشكل الأساس لتبادل المعرفة بين الأشخاص، وهي الأساس الذي يتم عليه جمع المعرفة ومشاركتها. كما أنهم يلعبون دوراً في إدارة ومقاومة التغيير داخل المنظمة. (ابراهيم، ٢٠٢٢: ٦٤٦) تمثل الثقافة التنظيمية رؤية المنظمة وقيمها وقواعدها وأنظمتها ورموزها ولغتها وافتراساتها وبيئتها وموقعها ومعتقداتها وعاداتها ومبادئها. يمكن أيضاً أن تتأثر الثقافة التنظيمية بعوامل مختلفة مثل التاريخ ونوع المنتج والسوق والتكنولوجيا والاستراتيجية ونوع الموظف وأسلوب الإدارة والثقافة. تعريفات أخرى للثقافة التنظيمية يقترحها العلماء: يعرف (Shain) الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من المبادئ التي يكتشفها الناس ويطورونها ويستخدمونها لحل المشكلات المتعلقة بالتكامل الداخلي والتكيف الخارجي. يعرف (Deal) الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من الضغوط النفسية التي تشكل المجتمع وبيئة العمل والتي تساهم في تكوين أفكار ومعتقدات العاملين في المنظمة وبيئتها. يعرف (Miner) الثقافة التنظيمية بأنها كل ما يوحد أعضاء المنظمة من حيث السلوك والسمات الشخصية والطموحات والميول. (ميموني، ٢٠١٩: ٤) يعرف جيبسون الثقافة التنظيمية وثقافة المجتمع العامة بأنها التعبير عن القيم والأعراف والمعايير والافتراضات والقواعد التي يخلقها كل شخص لنفسه، والتعبير عن شخصية ذلك الشخص وثقافة المنظمة. يعرف كيرت ليفين الثقافة التنظيمية بأنها البيئة التي يؤدي فيها الأشخاص مهام مختلفة. وهو شيء غير ملموس لا يمكن رؤيته أو لمسها لأنه موجود في كل مكان في المنظمة ويؤثر على المنظمة. (الطائي، ٢٠١٧: ٦٠) يعرف هاريسون الثقافة التنظيمية بأنها معتقدات الأشخاص التي تنظم وتتحكم وتكافئ طريقة عملهم، والطريقة التي يعبرون بها عن خططهم ويمارسون السلطة داخل المنظمة. (Kefela, 2010, p. 163)

٢- **أنواع الثقافة التنظيمية:** تختلف هذه حسب المنظمة، ولكن الأنواع الشائعة تشمل:

- **الثقافة الإبداعية:** يتمتع أعضاء المنظمات التي تتمتع بهذه الثقافة بالقدرة على اتخاذ قرارات جريئة وفعالة وتتميز بخلق بيئة تشجع الابتكار والإبداع.

- **ثقافة المهمة:** تركز على نتائج الإنجاز والأداء وكيفية الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة لتحقيق الأهداف بشكل فعال.

- **ثقافة الدور:** تركز على اهتمامات الشخص وخبراته ودوره داخل المنظمة، وتتميز بالأمان الوظيفي وتعزيز الشعور بالولاء والانتماء للمنظمة.

- **ثقافة الأداء:** تهتم بأداء العمل نفسه دون التركيز على الأداء أو النتائج، ويعتمد نجاح الأفراد داخل المنظمة على الانضباط والدقة التي يؤدون بها عملهم.

- **الثقافة الداعمة:** تركز على الجانب الإنساني وتعزز التعاون والتواصل بين المواهب داخل المنظمة.

- **الثقافة البيروقراطية:** يتم تحديد السلطة والمسؤولية بشكل واضح، ويتميز نظام السلطة بالهيكل الهرمي والالتزام بالقواعد والإجراءات.

٣- محددات الثقافة التنظيمية:

- أثبتت الأبحاث والدراسات أن المحددات المؤثرة في الثقافة التنظيمية تشمل:
- **البيئة:** تشمل العوامل الخارجية والداخلية المحيطة بالمنظمة، مثل الموارد البشرية والمادية والمالية. تؤثر هذه العوامل على المنظمات وتتأثر بها، وتلعب أيضًا دورًا في تشكيل كيفية تنظيم الموارد والأنشطة وتحديد الثقافة التنظيمية..
 - **الأفراد:** يشكلون الموارد البشرية للمنظمة، لأن الإدارة لا تستطيع فرض ثقافة تنظيمية لا يؤمن بها الناس، ولا يمكن للموارد البشرية أن تتوافق مع ثقافة تنظيمية يرفضها الأفراد؛ فلها تأثير كبير على تعريف ثقافة المنظمة.
 - **الحجم:** يؤثر حجم المنظمة على كيفية إدارتها ويحدد ثقافتها.
 - **التكنولوجيا:** بناءً على القيم المتعلقة بالمهارات التقنية، تختلف طبيعة المنظمات سواء كانت منظمات صناعية أو خدمية في استخدامها للتكنولوجيا، وهو ما يحدد الثقافة التنظيمية.
 - **الأهداف:** تعتبر من أهم العوامل المؤثرة على الثقافة التنظيمية حيث تسعى المنظمات لتحقيق أهداف محددة، مثل تحسين الخدمة أو تحسين العلاقات بين العملاء والموظفين.
 - **التاريخ والممتلكات:** يلعب تاريخ المنظمة وأساليب وأساليب القيادة دورًا في تحديد الثقافة التنظيمية، ويختلف شكل الملكية سواء كانت خاصة أو عامة أو محلية أو دولية.

٤- **أهمية الثقافة التنظيمية:** تمثل الثقافة التنظيمية روح وشخصية أي منظمة. وهي تشكل الأساس لتحديد كيفية تفكير الأشخاص في المنظمة وتصرفاتهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض والعملاء والبيئة. وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في قدرتها على توجيه المنظمة. "العمل الجماعي نحو تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل فعال ومستدام. يمكن للثقافة التنظيمية المناسبة أن تعزز قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات في بيئتها الداخلية والخارجية وإدارة التغيير بفعالية. كما تساعد الثقافة التنظيمية على إدارة سلوك الموارد البشرية، وتحفزهم على تحقيق نتائج متوقعة، وتعزز روح الفريق والتعاون بين أعضاء المنظمة. (Szczepańska-Woszczyzna, 2014, p. 30-32) علاوة على ذلك، تساهم الثقافة التنظيمية في الحفاظ على الاستقرار التنظيمي والاستدامة حيث تزيد من الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة وتوجيه الجهود بشكل مستمر نحو تحقيق رؤيتها وأهدافها المستقبلية. بشكل عام، يعتبر فهم الثقافة التنظيمية وإدارتها بشكل صحيح أحد أهم العوامل لنجاح المنظمة في سوق الأعمال التنافسي وتحقيق التميز والابتكار.

٥- خصائص الثقافة التنظيمية:

- تختلف خصائص الثقافة التنظيمية وتتحدد بعدة عوامل أهمها:
- **الابتكار:** تعكس هذه الخاصية الدرجة التي تؤكد بها المنظمة على الابتكار والإبداع في أداء وظائفها. في حين أن بعض المنظمات تشجع الابتكار وبالتالي تهدف إلى تحسين إنتاجية الموظفين، فإن بعض المنظمات أقل اهتمامًا بهذا الجانب ولا تشجع الابتكار.
 - **الاهتمام بالتفاصيل:** تشير هذه السمة إلى درجة الدقة في عمل الموظف. من المتوقع من الموظفين في المنظمات ذات التوجه التفصيلي أن يؤدوا وظائفهم بدقة واهتمام بالتفاصيل.
 - **تسليط الضوء على النتائج:** تركز بعض المنظمات على النتائج والنتائج المحققة ولا تهتم بالعمليات المستخدمة لتحقيقها.
 - **اتجاه الشخص:** تتميز بعض المنظمات بالالتزام بمعاملة الموظفين بكرامة واحترام وإنسانية.
 - **العمل الجماعي:** تعكس هذه الخاصية اهتمام المنظمة بتشكيل مجموعات العمل وتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق، بدلاً من التركيز على عمل الأفراد. (Lubis & Hanum, 2020, p. 88-91)

٦- أبعاد الثقافة التنظيمية: وتتميز الثقافة التنظيمية ببعدين رئيسيين: الوصفي والمعياري.

- أ- **البعد الوصفي:** يعكس الحالة الراهنة للثقافة التنظيمية في المنظمة ويتم دراسته بناءً على مواقف حقيقية دون تقييم أو تحليل. تعتبر الجوانب الوصفية تعكس الثقافة التنظيمية الحالية وتساعد على فهم الوضع الحالي داخل المنظمة وكيفية معالجته.
- ب- **البعد المعياري:** يمثل الحالة المثالية التي تسعى فيها المنظمة إلى تطوير ثقافتها التنظيمية. ويتمثل هذا الجانب في القيم والمبادئ والممارسات التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها وتطبيقها على البيئة الحضرية والثقافية المحيطة بها. (Zeqiri & Alija, 2016, p. 20-21)

أولاً: مجتمع ومجال البحث:

يتكون مجال البحث المستهدف من العاملين في معمل الاحبار منشأة ذات الصوري , حيث اعتمد البحث على المجتمع المتاح من الموظفين , حيث تم تصنيفهم في جمع المعلومات والبيانات اللازمة التي تسعى في تحقيق اهداف البحث واختبار فرضياتها . وبإعتماد على اسلوب المعاينة في تحديد حجم العينة اعتماداً على الجدول الذي اعده (Krejcie & Morgan: ١٩٧٠) الذي يبين الحد الأدنى المطلوب لتمثيل مجتمع الدراسة, وتقديراً لعدم استجابة بعض افراد العينة , اعتمدت الدراسة على عينة قومية (١٥٠) استبانة, ولجمع البيانات تم استخدام العينة العشوائية المنتظمة. وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (١٢٨) استمارة بنسبة بلغت (٨٥.٣٣٪) من عدد الاستبانات الموزعة

ثانياً: أداة الدراسة:

تم اعداد انموذج استبانة من ثلاث محاور رئيسية, تضمن المحور الاول المتغيرات الديمغرافية للعينة , وتضمن المحور الثاني المتغير الرئيسي الاول رأس المال الاجتماعي وقد اشتمل على ثلاث ابعاد (البعد الهيكلي, البعد العلاقتي, البعد المعرفي), وتضمن المحور الثالث المتغير الرئيسي الثاني الثقافة التنظيمية.

ثالثاً : صدق وثبات اداة البحث:

- ١- **صدق الاستبانة:** ان عملية التحقق من صدق اداة الدراسة يتم وفق عرضها على مجموعه من المختصين من الاكاديمين والمهنيين المتخصصين في مجال الادارة , حيث تعبر ارائهم وملاحظاتهم وتعديلاتهم الحجر الاساس في رصانة اداة الدراسة, وقد تم الاستفادة من ارائهم ومقترحاتهم في التنضيد العلمي للاستبانة.
- ٢- **ثبات الاستبانة:** ان معامل الفا كرونباخ قد وفر المعيار الاحصائي في قياس ثبات اداة البحث , حيث تراوحت قيم معامل الثبات للمتغيرات البحث الرئيسية وابعادها بين (٠.٧٨٣ و ٠.٨٩٢) حيث تبين جميعها على ان اداة الدراسة تتصف بدرجة عالية من الثبات والاستقرار في النتائج.

جدول (١) قيم الفا كرونباخ لمتغيرات البحث

المتغيرات	عدد العبارات	قيمة الثبات
البعد الهيكلي	٤	٠.٧٩٥
البعد العلاقتي	٤	٠.٧٨٣
رأس المال الاجتماعي	٤	٠.٧٩٢
البعد المعرفي	١٢	٠.٨٢٩
الثقافة التنظيمية	١٠	٠.٨٨١
اداة الدراسة	٢٢	٠.٨٩٢

رابعاً : عرض نتائج البحث الوصفية:

- ١- **النتائج المتعلقة بمدى توافر (رأس المال الاجتماعي) من وجهة نظر عينة الدراسة**

جدول (٢) المقاييس الوصفية للمتغير رأس المال الاجتماعي

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب من حيث الأهمية
١-	تشجع القيادات الوسطى والدنيا التواصل مع العاملين في المنشأة بسهولة ودون تعقيد	4.210	0.538	84.2%
٢-	تشجع القيادات الوسطى والدنيا على انشاء شبكات شراكة اجتماعية مستقرة لأعضاء المنشأة	4.030	0.522	80.6%
٣-	تشجع القيادات الوسطى والدنيا الحصول على المعلومات القيمة عبر قنوات التواصل بين الاعضاء لإنجاز المهام بشكل مستمر وبصورة فعالة.	4.120	0.253	82.4%
٤-	توفر القيادات الوسطى والدنيا المعلومات لجميع العاملين وفي اقامة علاقات تنظيمية التي تسهم في انجاز العمل بدقة وجودة عالية	4.140	0.276	82.8%
البعد الهيكلي				
١-	تشجع القيادات الوسطى والدنيا العلاقات الشخصية في بيئة عمل تتسم بالنقة وتحفيزهم على التفاعل الإيجابي داخل المنشأة.	٤.٢٧٠	0.741	85.4%
٢-	تعزز القيادات الوسطى والدنيا في خلق بيئة ودية تتسم بالمشاركة والمساعدة المتبادلة بين العاملين لتعزيز التفاعل الاجتماعي.	٤.٤٠١	0.678	88.02%
٣-	تسهم القيادات الوسطى والدنيا في تبني العلاقات المهنية بين العاملين كميزة تنافسية تساعد في تحسين الأداء التنظيمي.	٤.٠٩٠	0.738	81.8%
٤-	تسهم سياسة التواصل للقيادات الوسطى والدنيا في تعزيز قيمها التنظيمية بطريقة يمكن فهمها بوضوح من قبل جميع العاملين تسهم في تعزيز الفاعلية الإدارية	٤.٤٠٠	0.622	88.0%
البعد العلاقتي				
١-	تدرك القيادات الوسطى والدنيا أهمية توفير المعلومات للأفراد وادوارهم التنظيمية بدقة في فهم قيمها الوظيفية وثقافتها التنظيمية.	٤.٢٠٠	0.517	84.0%
٢-	تقوم القيادات الوسطى والدنيا بتخصيص المؤهلات الوظيفية مع الوظائف بين العاملين.	٤.٢٣٠	0.554	84.6%

٣-	تدرك القيادات الوسطى والدنيا نوعية المهارات المهنية المطلوبة للعمل في اطار متناسق داخل الهيكل الاداري.	٤.٣٧٠	0.500	87.4%
٤-	تشجع القيادات الوسطى والدنيا الافراد العاملين المشاركة في دورات تدريبية وتطويرية كأساس لاكتساب المهارات الادارية والتنظيمية المتنوعة	٣.٩٧٠	0.425	79.4%
البعد المعرفي		٤.١٩٣	٠.٤٩٩	83.9%
رأس المال الاجتماعي		٤.٢٠٣	٠.٥٣٠	84.1%

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٢) بأن مستوى العام لعبارات المتغير رأس المال الاجتماعي قد نالت الاتفاق العام حيث تحصلت على مستوى اتفاق ما بين (٣.٩٧ و ٤.٤٠١) من وجهة نظر عينة البحث , فقد سجل الاتجاه العام للمتغير رأس المال الاجتماعي معدل اتفاق بلغ (٤.٢٠٣) وبنسبة اتفاق سجلت (٨٤.١٪) , هذه النتيجة تبرز ان العاملين في المنشأة لا تختلف في اهمية رأس المال الاجتماعي ودور القيادات الوسطى والدنيا أهمية توفير المعلومات للأفراد وادوارهم التنظيمية بدقة في فهم قيمها الوظيفية وثقافتها التنظيمية التي تسهم في تعزيز قيمها التنظيمية بطريقة يمكن فهمها بوضوح من قبل جميع العاملين تسهم في تعزيز الفاعلية الإدارية. كما ان هذه النتيجة متفقة بشكل عام في ترتيب الابعاد محل الدراسة, حيث سجل البعد العلاقتي اعلى معدل اتفاق من وجهة نظر عينة الدراسة بمعدل اتفاق (٨٥.٨٪) لما له دور فعال في تشجيع العلاقات الشخصية في بيئة عمل تتسم بالنقطة وتحفيزهم على التفاعل الإيجابي داخل المنشأة و تبني العلاقات المهنية بين العاملين كميزة تنافسية تساعد في تحسين الأداء التنظيمي. بينما نال البعد المعرفي المرتبة الثانية بعد اتفاق عام بلغ (٨٣.٩٪) حيث يشير الى اهمية تخصيص المؤهلات الوظيفية مع الوظائف بين العاملين مع توفير المعلومات للأفراد وادوارهم التنظيمية بدقة في فهم قيمها الوظيفية وثقافتها التنظيمية, بينما سجل البعد الهيكل المرتبة الثالثة بمعدل اتفاق بلغ (٨٢.٥٪) حيث تشير هذه النتائج الى اهمية التواصل مع العاملين في المنشأة بسهولة ودون تعقيد و انشاء شبكات شراكة اجتماعية مستقرة لأعضاء المنشأة.

٢- النتائج المتعلقة بمدى توافر (الثقافة التنظيمية) من وجهة نظر عينة الدراسة

جدول(٣) المقاييس الوصفية للمتغير الثقافة التنظيمية

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب من حيث الاهمية
١-	تهتم القيادات الوسطى والدنيا بالتواصل مع العاملين وعلى تبني القيم والمواقف التي تعزز انجازك لأهدافها.	4.25	0.642	85.0%
٢-	تدعم القيادات الوسطى والدنيا الحرية في عملية تقدير الافكار التي تسهم في تطوير الاجراءات الروتينية للعمل	4.15	0.462	83.0%

٣-	تمنح القيادات الوسطى والدنيا العاملين الثقة في اتخاذ قرارات خاصة في العمل دون الرجوع اليها.	4.07	0.327	81.4%
٤-	تدعم القيادات الوسطى والدنيا العنصر البشري في التكيف مع المتغيرات والتطورات الجديدة في جميع الانشطة.	3.94	0.623	78.8%
٥-	تدعم القيادات الوسطى والدنيا العاملين في تعزيز قدراتهم و مهاراتهم من اجل القدرة على الابداع والابتكار وتطوير انظمة العمل	4.37	0.692	87.4%
٦-	تهتم القيادات الوسطى والدنيا في توافر الامان للعاملين الملتزمين بالقوانين وانظمة العمل الداخلي.	3.89	0.691	77.8%
٧-	تهتم القيادات الوسطى والدنيا في تهيئة المعايير السائدة بين الموظفين التي تسهم في تهيئة مناخ الابداع والابتكار.	4.07	0.503	81.4%
٨-	تعزز القيادات الوسطى والدنيا روح التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين والاهتمام بمبدأ التفويض الاداري للعاملين.	4.34	0.484	86.8%
٩-	تعزز القيادات الوسطى والدنيا العاملين على تقييم وتحديد التصميم الجديد والملائم للعمل في انسياب المعلومات داخل الشركة.	4.02	0.413	80.4%
١٠-	تشجع القيادات الوسطى والدنيا العاملين الى الوصول الى المعلومات بطرق عالية السرعة	4.32	0.425	86.4%
	الثقافة التنظيمية	4.14	0.526	82.8%

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٣) بأن مستوى العام لعبارات المتغير الثقافة التنظيمية قد نالت الاتفاق العام حيث تحصلت على مستوى اتفاق ما بين (٣.٨٩ و ٤.٣٧) من وجهة نظر عينة البحث , فقد سجل الاتجاه العام للمتغير الثقافة التنظيمية معدل اتفاق بلغ (٤.١٤) وبنسبة اتفاق سجلت (٨٢.٨٪) , حيث تشير هذه النتائج الى اهمية تهيئة المعايير السائدة بين الموظفين التي تسهم في تهيئة مناخ الابداع والابتكار , والتي تسهم في تبني القيم والمواقف التي تعزز انجازك لأهدافها و تعزيز قدراتهم و مهاراتهم من اجل القدرة على الابداع والابتكار وتطوير انظمة العمل.

خامساً: نتائج واختبار الفروض:

- ١- التحقق من الفرضية الاولى :توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين منظومة رأس المال الاجتماعي و تطوير الثقافة التنظيمية. وتنبثق منها الفروض الاتية
 - أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين البعد الهيكلي و تطوير الثقافة التنظيمية.
 - ب. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين البعد العلاقتي و تطوير الثقافة التنظيمية.

ت. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٠٥) بين البعد المعرفي و تطوير الثقافة التنظيمية.

جدول (٤) معامل الارتباط بين متغيرات البحث وابعاده

المتغيرات	البعد الهيكلي	البعد العلاقتي	البعد المعرفي	رأس المال الاجتماعي
الثقافة التنظيمية	**٠.٦٢٩	**٠.٧١٤	**٠.٦٧٨	**٠.٨٤٤
	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

تشير نتائج الدراسة في الجدول (٣) ان الدلالة المعنوية تساوي (٠.٠٠٠) اي اصغر من (٠.٠٠٥) وتبرز إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين عناصر الثقافة التنظيمية , كانت أقوى علاقات الارتباط بين البعد العلاقتي و الثقافة التنظيمية حيث جاء معامل الارتباط (٠.٧١٤**) ثم تليها علاقات الارتباط بين البعد المعرفي و الثقافة التنظيمية حيث جاء معامل الارتباط (٠.٦٧٨**), ثم اخيراً حل (البعد الهيكلي) المرتبة الاخيرة من حيث قوة الارتباط حيث بلغ قيمة الارتباط (٠.٦٢٩**) وبشكل عام تشير معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط بين المتغير رأس المال الاجتماعي و الثقافة التنظيمية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٨٤٤**). وفق ذلك تشير النتائج الى وجود علاقة خطية طردية وقوية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) بين متغيرات الدراسة رأس المال الاجتماعي بأبعاده مع الثقافة التنظيمية, وهذه النتيجة تبرز قبول الفرضية الاولى والفرضيات المنبثقة منها.

٢- تحليل علاقات التأثير بين المتغيرات المبحوثة افادت الفرضية الثانية الى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين رس المال الاجتماعي بأبعاده في الثقافة التنظيمية, حيث تم اختبار انموذج الفرضية وفق طريقة الانحدار الخطي المتعدد وطريقة (Stepwise)

جدول () تحليل الانحدار الخطي المتعدد

انموذج كاملاً	طريقة Stepwise
قيمة اختبار F	٢٧٩.٧٤٥
الحد الثابت	٠.٢٠٩
البعد الهيكلي	٠.١١٤
البعد العلاقتي	٠.٤٣٥
البعد المعرفي	٠.٣٨٧
قيمة اختبار T	٤.٦٣٤
معامل R ²	٠.٧١٢
الخطأ المعياري	٠.٤٥١

الابعاد المعنوي (البعد العلاقتي , البعد المعرفي, البعد الهيكلي)

بينت النتائج ان قيمة F قد بلغت (٢٧٩.٧٤٥) كما بلغ مستوى الدلالة (٠.٠٠٠) وهو اقل من (٠.٠٥) و تفسر في صلاحية نموذج البحث في التنبؤ بقيمة المتغير (الثقافة التنظيمية) كما بلغ معامل التحديد (٠.٧١٢) وهو يفسر (٧١.٢٪) من التباين والتغير الحاصل في الثقافة التنظيمية, وهو ما يؤكد و بقوة القدرة التفسيرية العالية لنموذج رأس المال الاجتماعي في التأثير المباشر في الثقافة التنظيمية, حيث تؤكد النتائج في معنوية الابعاد المتغير رأس المال الاجتماعي وحسب قوة تأثيرها المباشر والتي تم ترتيبها وفقاً لمعلمة الانحدار حيث سجل البعد العلاقتي اعلى معامل تأثير بلغ مقداره (٤٣.٥٪) ثم يليه البعد المعرفي حيث سجل معلمة تأثير بلغ مقدارها (٣٨.٧٪) ثم اخيراً سجل البعد الهيكلي ما مقداره (١١.٤٪) من قيمة التأثير المباشر في الثقافة التنظيمية, واطاراً الى ذلك تكون معادلة الانحدار الخطي المتعدد لنموذج البحث المفترض

الثقافة التنظيمية = ٠.٢٠٩ + ٠.٤٣٥ البعد العلاقتي + ٠.٣٨٧ البعد المعرفي + ٠.١١٢ البعد الهيكلي

و يفسر انموذج الانحدار ان الثقافة التنظيمية تتأثر بنسبة (٤٣.٥٪) من البعد العلاقتي في حالة ثبات الابعاد (المعرفي و الهيكلي) و تتأثر بنسبة (٣٨.٧٪) من البعد المعرفي في حالة ثبات الابعاد (العلاقتي و الهيكلي) بينما تتأثر بنسبة (١١.٢٪) من البعد الهيكلي في حالة ثبات الابعاد (العلاقتي و المعرفي), حيث نلاحظ من ان جميع ابعاد رأس المال الاجتماعي تتأثر وبنسب متفاوتة في الثقافة التنظيمية مما يشير الى اهمية ودور القيادات الوسطى والدنيا في انشاء شبكات شراكة اجتماعية مستقرة لأعضاء المنشأة واقامة علاقات تنظيمية التي تسهم في انجاز العمل بدقة وجودة عالية و تبني العلاقات المهنية بين العاملين كميزة تنافسية تساعد في تحسين الأداء التنظيمي. وعليه يمكن قبول صحة الفرضية الثانية التي تقول (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الاجتماعي في الثقافة التنظيمية) وقبول الفرضيات المنبثقة منها.

الاستنتاجات:

- ١- اشارت النتائج الى توافر واهمية ابعاد رأس المال الاجتماعي, فقد جائت جميع المتوسطات النسبية للمتغير رأس المال الاجتماعي بدرجة اعلى من المتوسطة , مما يشير الى اهمية جميع فقرات المتغير رأس المال الاجتماعي من خلال التفاعل المستمر في ضوء الالتزامات الاجتماعية ودور شبكات الاجتماعية والقيم المشتركة والنفاهات التي تعزز التعاون بين الأفراد والجماعات وتعزز التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- ٢- بينت النتائج الى ان البعد العلاقتي سجل اعلى معدل اتفاق في مضمون العبارات التي تضمنها البعد ' محققاً معدل اتفاق نسبياً بلغ (٨٥.٥٨) مما يبرز اهمية توافر العلاقات الشخصية في بيئة عمل تتسم بالثقة وتحفيزهم على التفاعل الإيجابي داخل المنشأة.
- ٣- بينت النتائج الى اهمية الثقافة التنظيمية في بيئة العمل ودورها في التواصل مع العاملين وعلى تبني القيم والمواقف التي تعزز انجازك لأهدافها و التكيف مع المتغيرات والتطورات الجديدة في جميع الانشطة وتعزز روح التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين والاهتمام بمبدأ التفويض الاداري للعاملين.
- ٤- توصلت الدراسة الى معنوية علاقة الارتباط بين متغيري الدراسة وابعادها حيث كانت علاقة الارتباط عند مستوى معنوية اقل (٠.٠٥) دال معنوياً ولجميع ابعاد المتغير رأس المال الاجتماعي في الثقافة التنظيمية.
- ٥- دلت نتائج الاحصائية في معنوية معلمة التأثير المباشر للمتغير رأس المال الاجتماعي بأبعاده في الثقافة التنظيمية, حيث دلت النتائج الى معنوية جميع ابعاد المتغير رأس المال الاجتماعي.

التوصيات:

١. ضرورة الاهتمام بتجسيد جوانب رأس المال الاجتماعي داخل المنظمات من خلال التركيز على العلاقات الاجتماعية وزيادة مستوى الثقة وتحسين الأداء الجماعي لكافة الوظائف. يتيح لك ذلك تحقيق جميع أهدافك بكفاءة وفعالية.

٢. تقديم برامج تدريبية وورش عمل لمديري مصانع الأحبار حول أهمية بناء وتعزيز رأس المال الاجتماعي داخل المنظمة وكيفية الاستفادة منه لتحسين الثقافة التنظيمية.
٣. تعزيز التواصل والتعاون بين الإدارة الوسطى والدنيا داخل المنظمة من خلال جلسات تفاعلية واجتماعات منتظمة لمناقشة التحديات والفرص المتعلقة بتطوير الثقافة التنظيمية.
٤. بذل الجهود لتحفيز الموظفين على المشاركة في بناء العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة وتعزيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين.
٥. إنشاء منصات إلكترونية أو أدوات تواصل داخلية لتبادل المعرفة والخبرات بين الإدارة والموظفين على مختلف المستويات. وهذا يزيد من الشفافية والتفاعل بين الأعضاء.
٦. تمكين الأشخاص على كافة المستويات من زيادة مستوى خبرتهم من خلال التعاون وتضافر الجهود لتعظيم فوائد رأس المال الاجتماعي، بما في ذلك زيادة رأس المال البشري والفكري للمنظمة، ويجب إعطاء الأولوية للتوظيف على المدى الطويل. ومن خلال القيام بذلك، يمكن للمنظمات الحصول على ميزة نسبية وتميز نفسها عن المنظمات المنافسة.

المصادر العربية:

- (١) سالم مكرودي. (٢٠١٧: ٣٧). رأس المال الاجتماعي وأثره على زيادة فاعلية أداء المنظمات الحديثة. مجلة الاقتصاد الجديد، العدد ١٧ - المجلد (٢).
- (٢) غراز الطاهر و سوالمية نورية. (٢٠٢٠: ١٠٨). دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين بالمنظمات الحديثة. الساورة للدراسات الانسانية والاجتماعية، المجلد ٦ العدد ٢، ١٠٥-١٣٠.
- (٣) محمد عبدالمنعم محمد ابراهيم. (٢٠٢٢: ٦٤٦). دور رأس المال النفسي في تحديد الثقافة التنظيمية للمؤسسات الربحية (دراسة تطبيقية). . المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية. حلوان، ٣٦(٣)، ٦٣٣-٦٧٥.
- (٤) محمد فايز حسن و ضياء كريم عبدعلي. (٢٠١٣:). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي.
- (٥) منذر ميموني. (٢٠١٩: ٤). دور الثقافة التنظيمية في دعم التغيير التنظيمي-دراسة ميدانية بالمتحف الجهوي للمجاهد بسكرة. كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير.
- (٦) منى حيدر عبد الجبار الطائي. (٢٠١٧: ٦٠). دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة. المجلة العربية للإدارة المجلد ٣٧، العدد ٣، ٥٩-٨٠.
- (٧) هشام معيري وحسان الجيلاني. (٢٠١٧: ٧٤). رأس المال الاجتماعي كقوة محركة للمنظمات. جلة علوم الإنسان و المجتمع، ع ٢٥، ج ١، ٦١-٤٨.

(٨) هناء حسين محمد عبدالمنعم. (٢٠٢١: ٢٨١). هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية. . مجلة كلية التربية في العلوم التربوية - جامعة عين شمس العدد ٤٥ (الجزء الثاني).

- 1) Salem Makrodi. (2017: 37). Social capital and its impact on increasing the effectiveness of the performance of modern organizations. New Economics Journal, Issue 17 - Volume (2).
- 2) Gharaz Al-Taher and Sawalmiya Nouriya. (2020: 108). The role of organizational culture in achieving organizational commitment for workers in modern organizations. Al-Saoura for Humanitarian and Social Studies, Volume 6, Issue 2, 105-130.
- 3) Muhammad Abdel Moneim Muhammad Ibrahim. (2022: 646). The role of psychological capital in determining the organizational culture of for-profit institutions (an applied study). . Scientific Journal of Business Research and Studies. Helwan, 36(3), 633-675.
- 4) Muhammad Fayez Hassan and Dhia Karim Abdul Ali. (2013:). The role of organizational culture in enhancing organizational commitment.
- 5) Munther Maymouni. (2019: 4). The role of organizational culture in supporting organizational change - a field study at the Mujahid Regional Museum in Biskra. College of Economic, Commercial and Management Sciences.
- 6) Mona Haider Abdel-Jabbar Al-Tai. (2017: 60). The role of organizational culture in building an effective organization. Arab Journal of Management, Volume 37, Issue 3, 59-80.
- 7) Hisham Mairi and Hassan Al-Jilani. (2017: 74). Social capital as a driving force for organizations. Journal of Human and Society Sciences, No. 25, Part 1, 61-48.
- (^Hanaa Hussein Muhammad Abdel Moneim. (2021: 281). Social capital engineering as a requirement for strengthening entrepreneurial culture among Egyptian university students. . Journal of the Faculty of Education in Educational Sciences - Ain Shams University, Issue 45 (Part المصادر الأجنبية:
- 1) G. T. Kefela . (2010) Knowledge-based economy and society has become a vital commodity to countries . *International NGO Journal*, 5.١٦٦-١٦٠ ، (٧)
- 2) K. Szczepańska-Woszczyna ,٢٠١٤) .p. 30-32 .(The importance of organizational culture for innovation in the company ., *In Forum scientiae oeconomia (Vol. 2, No. 3)* ,pp. 27-39.(
- 3) Lubis & Hanum ,٢٠٢٠) .p. 88-91 .(Organizational culture . *In 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)* (Atlantis Press ,pp. 88-91(
- 4) .N. Flint ,٢٠١١) .p.3 .(Schools, communities and social capital: building blocks in the 'Big Society' . Research Associate Full report.
- 5) Zeqiri & Alija ,٢٠١٦) .p. 20-21 .(The organizational culture dimensions–the case of an independent private university in Macedonia . *Studia Universitatis Babes-Bolyai Oeconomica*, 61.٢١-٢٠ ، (٣)