

الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع تندوف

**The social capital and its role in improving the job performance of the economic institution**

**Field Study At Sonelgaz Corporation, Tindouf Distribution Branch**

شالا ابراهيم<sup>1</sup>، بوشخي علي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة سيدي بلعباس الجيلالي ليايس، الجزائر [brahim.challa@univ-sba.dz](mailto:brahim.challa@univ-sba.dz)

مخبر الدراسات و البحوث الاجتماعية في الجزائر حول التنمية المحلية و الشأن العام

<sup>2</sup> جامعة سيدي بلعباس الجيلالي ليايس، الجزائر ، [alibouchikhiali@yahoo.fr](mailto:alibouchikhiali@yahoo.fr)

تاريخ النشر: 2021/04/25

تاريخ القبول: 2021/01/28

تاريخ الاستلام: 2020/11/13

**ملخص:**

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أهمية الرأس مال الاجتماعي و دوره الفعال في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الاقتصادية ، مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف والوقوف على العوامل المؤثرة لأداء العمال داخل المؤسسة وذلك من أجل تحقيق سبل التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالولاية ،وقد تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات بالاعتماد على عينة مجتمع الدراسة الذين بلغ عددهم 65 مبحوثا ، ومعالجتها باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) (Statistical Package For Social Sciences version 22) قراءة البيانات ومعالجتها و تحليلها إحصائيا . ومن بين أهم النتائج المتوصل اليها أن المؤسسة تولي أهمية بالغة للرأس المال الاجتماعي بأبعاده الثلاث : البعد الهيكلي ، البعد المعرفي ، البعد العلاقي مما ساهم وبشكل واضح في تحقيق مستويات جد مرتفعة من الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة .

**الكلمات المفتاحية:** الرأس مال الاجتماعي ، أبعاد الرأس مال الاجتماعي ، الأداء الوظيفي ، المؤسسة الاقتصادية .

**تصنيف JEL:** Z13،M54،M12،A14،A12

**Abstract:**

This study aims to reveal the importance of social capital and its effective role in improving the job performance of the employees of the economic institution, Sonelgaz Corporation, the distribution branch of Tindouf, and to identify the factors affecting the performance of orkers within the institution in order to achieve social and economic development methods in the state, A questionnaire was used to collect data based on the study of 65 respondents from the society as a sample, and process them using (SPSS) version 22 program to process and analyze the data statistically.

Among the most important results reached is that the institution attaches great importance to social capital in its three dimensions: the structural dimension, the knowledge dimension, and the relational dimension, which clearly contributed on achieving very high levels of job performance in the institution under study.

**Keys words:** the Social Capital,Dimensions Of Social Capital,The Job Performance ,The Economic Institution.

**JEL classification codes:** A12،A14،M12،M54،Z13

المؤلف المرسل: شالا ابراهيم ، الإيميل: [brahimchalla889@mail.com](mailto:brahimchalla889@mail.com)

تمهيد:

إن سوسيوولوجيا المؤسسة الاقتصادية في علم الاجتماع تنظيم وعمل تجاوزت ذلك الطرح الذي يعتبر المؤسسة وحدة اقتصادية تتوقف نجاحها في مدى قدرتها على تقسيم العمل و توزيع المهام الجزئية على الفاعلين داخلها باعتبارها مؤسسة اجتماعية منتجة من ثقافة تجعل أعضائها يشعرون بالانتماء إليها وهذا ما يسمى برأس المال فعندما نسمع هذا المصطلح رأس المال "فإن أول ما يتبادر إلى أذهاننا هو ما تملكه المؤسسات من سيولة وإمكانات مادية وأصول ثابتة ومنقولة، وعندما نسمع مصطلح " رأس المال البشري "فإننا ندرك على الفور أنه يشير إلى الموارد البشرية، التي تمثل العاملين داخل المؤسسة بكل معارفهم العلمية وخبراتهم العملية، فكل هذا يعتبر من العوامل الرئيسة التي تحرك المؤسسة وتدفع بها إلى التقدم والإزدهار.

ففي هذا الإطار هناك عدة عوامل أخرى قد تكون قوة محركة للمؤسسات باختلافها، فيمكن اعتبار العلاقات الحسنة أحد هذه العوامل، من خلال تحقيق الأداء العالي بحيث يعد العمل على تحقيق الأداء الوظيفي ظاهرة اجتماعية واقتصادية لما له من دور يفرزه في إطار العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وما يمثلها الأداء الوظيفي من أهمية تدفعه للإستمرار ، حيث أن الإستثمارات في العلاقات له عوائد فعلية على الإدارات المختلفة بالمؤسسة ، من خلال جعل العاملين مرتبطين ببعض ببعض وهذا ما يخلق رأس المال الاجتماعي وهو الطاقات و العلاقات الاجتماعية والصلات الثقافية التي تربط بين العاملين وتساعد على شيوع روح التعاون بينهم بما يحقق مصلحة العمل والعاملين.

I. إشكالية البحث :

شكلت دراسة المؤسسة الاقتصادية أهمية كبيرة باعتبارها وحدة من الوحدات الاجتماعية، و الاقتصادية التي تتكون بطريقة محكمة و معتمدة، ووفقا لنموذج بنائي معين، لهذا فيعتبر التنظيم اللبنة الأساسية لأي منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها والحفاظ على وجودها داخل البناء الاجتماعي ، ويتوقف نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها على أساس مدى الاهتمام بالموارد البشرية العاملة بها.

فالجوائز بما تشهده من تحولات اجتماعية واقتصادية هامة لاسيما انتقالها من التخطيط المركزي إلى اقتصاد السوق،

يفرض أن يلعب قطاعها الاقتصادي العمومي دورا مميزا، لذلك تعتبر مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف من بين أهم المؤسسات الاقتصادية التي تهتم بالعنصر البشري كونه يعتبر أهم عنصر فيها وكانت حتمية الاهتمام به من خلال تنمية ورفع كفاءة وفاعليته داخل المؤسسة من خلال إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، وتحقيق رضا العمال .

واستنادا لما ذكر سابقا، نطرح الاشكالية التالية:

- كيف يمكن للرأسمال الاجتماعي أن يحسن من مستوى الأداء الوظيفي لعمال مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف ؟  
وينقسم هذا السؤال إلى الأسئلة الفرعية التالية :
- ❖ هل تولي المؤسسة محل الدراسة إهتماما برأس مالها الاجتماعي ؟
- ❖ هل الرأس مال الاجتماعي للعمال يساهم في رفع مستوى الأداء بالمؤسسة؟
- ❖ ما مدى مساهمة الممارسات الاجتماعية للعمال في تحسين أداء مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع تندوف؟
- ❖ هل توجد علاقة إحصائية بين الاهتمام برأس المال الاجتماعي و تحقيق الأداء في المؤسسة محل الدراسة ؟

II. فرضيات الدراسة:

- يحتل رأس المال الاجتماعي اهتماما كبيرا في مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف .
- تهتم مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتحقيق أهدافها و أدائها الفعال وتطويره للعمال .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام برأس المال الاجتماعي و مستوى الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية

### عنوان المقال : الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة ...

#### III. أهمية الدراسة :

- إن الظاهرة محل الدراسة لها أهميتها الحيوية من حيث المعالجة السوسولوجية و الاقتصادية وتتمثل أهمية هذه الدراسة فيما يلي :
- التعرف على السلوك الاجتماعي لفئة معينة من المجتمع والتي تتمثل في العاملين في مجال هام هو المجال الاقتصادي ومدى تأثير الرأس مال الاجتماعي على الأداء الوظيفي للعامل داخل المؤسسة الاقتصادية بمنطقة صحراوية تقع في أقصى الجنوب الغربي من الجزائر .
- محاولة كشف بعض جوانب المحيط الداخلي للمؤسسة سونلغاز بولاية تندوف ، ومعرفة أهمية رأس المال الاجتماعي بأبعاده الثلاث ومدى تأثيره على فاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة .
- السعي إلى إبراز الدور الذي يلعبه الرأس مال الاجتماعي في زيادة الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية.

#### IV. الهدف من الدراسة :

- ✓ تهدف هذه الدراسة إلى مجموعة من النقاط يمكن أبراز أهمها في النقاط التالية :
- ✓ التعرف على أهمية رأس المال الاجتماعي في التحسين من فاعلية الأداء داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- ✓ تحديد أفضل الحلول لتطوير أداء عمال مؤسسة سونلغاز وحدة التوزيع بتندوف .
- ✓ محاولة الربط بين مستوى الرأس مال الاجتماعي و تعزيزه بالأداء الوظيفي للمؤسسة لتحقيق البقاء و التطور لها

#### V. المنهج المتبع في الدراسة :

تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات والذي كونه يعتمد على دراسة الواقع من خلال الاستبيان و المسح الميداني للحصول على المعلومات من مصادرها الرئيسية من خلال شرح وتحليل وتفسير المتغيرات بشكل علمي منظم للوصول إلى أغراض محددة لوضعية إجتماعية و إقتصادية حيث تم تقسيم الدراسة إلى جانبين الأول نظري و الثاني تطبيقي.

#### VI. الدراسات السابقة :

لقد تطرقت العديد من الدراسات العربية و الاجنبية إلى كل من الرأس مال الاجتماعي و الاداء الوظيفي سواء معا أو كل متغير على حدى وفيما يلي سنتطرق على بعضها و التي نخدم دراستنا الحالية :

-الدراسة الأولى : دراسة ملحم ابراهيم (2008) بعنوان : رأس المال الاجتماعي :عناصره ومؤشرات قياسه و أهميته في حياة المؤسسة الاقتصادية ،دراسة ميدانية اجتماعية لشركة الوليد للغزل و النسيج في حمص ، حيث قام الباحث بدراسة دور رأس المال الاجتماعي في هذه الشركة من خلال توظيف المنهج الوصفي التحليلي ل350 مبحوث اختير عشوائيا ،وتوصلت الدراسة إلى انخفاض رأس المال الاجتماعي في الشركة ،وضعف ثقة المرؤوسين بالرئيس و اقتصار العلاقات بين العاملين على المصالح فقط ،وبالتالي ضعف التكافل الاجتماعي بين الأفراد مما انعكس على الوضع الانتاجي للشركة .

-الدراسة الثانية : -دراسة عامر علي حسين العطوي (2009) بعنوان :العلاقة بين رأس المال الاجتماعي الداخلي وفاعلية المنظمة من منظور الاداء السياقي دراسة تطبيقية في معمل سمنت المثني، جامعة القادسية - كلية الإدارة والاقتصاد - قسم إدارة الأعمال ، قدم البحث الحالي إطار نظري وتطبيقي يختبر العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وفاعلية المنظمة من خلال الدور الوسيط للأداء السياقي ، وفق صيغة تبين انعكاس نتائج استثمار المنظمات في الموارد الاجتماعية على مستوى فاعليتها ، فمن منظور رأس المال الاجتماعي اختبر الباحث تأثير ( البعد الهيكلي ، وبعد العلاقات والبعد الإدراكي ) على الاداء السياقي وفاعلية المنظمة ، ومع بيانات جمعت من عينة من (102) عامل في معمل سمنت المثني اختبر الباحث فرضيات البحث باستخدام تحليل

الانحدار البسيط وتحليل الانحدار المتعدد للمتغير الوسيط (**Mediator Variable**) وأثبتت اغلب النتائج التطبيقية للبحث صحة الفرضيات التي اقترحت ، والتي على أساسها صاغ الباحث جملة من التوصيات التي تضمنت مجموعة من الممارسات الإدارية الضرورية لبناء رأس المال الاجتماعي الداخلي وتحسين مستوى الاداء السياقي للعاملين .

-الدراسة الثالثة : دراسة Abeer Imam (2014) بعنوان:

### **Mediating Relationship Of Job Organizational commitment Satisfaction Between Social Capital And In Employees**

رأس المال الاجتماعي هو عائلة الموظف و الأصدقاء والشركاء الذي يساعد الموظفين على التغلب لكل العقبات التي جاءت تحدد المواقف للموظف فرأس المال الاجتماعي يخلق الازدهار للمؤسسة ، حيث وجدت الدراسة أن الرضا يتوسط جزئيا العلاقة بين رأس المال الاجتماعي و الالتزام التنظيمي لموظفي القطاع المصرفي في باكستان ، وكشفت النتائج أنه إذا كان هناك رأس مال اجتماعي للموظفين في وظائفهم يؤدي هذا إلى تعزيز الرضا و خلق رضا في الابداع والالتزام التنظيمي للموظفين خاصة في ظل الأوضاع للقطاع المصرفي في باكستان .

-الدراسة الرابعة : دراسة خلفاوي عفاف ، بن سعود عومرية (2016) بعنوان : دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الرضى

الوظيفي ، دراسة بعسنة من البنوك بسعيدة ، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين رأس المال الاجتماعي بأبعاده و الرضا الوظيفي ، وكذا تقديم اقتراحات و أفاق للبحث من أجل الارتقاء برأس المال الاجتماعي في بنوك من خلال الربط بين متغيرات الدراسة ،ومن بين أهم النقاط التي توصلت اليها الدراسة هو أن يكون مفهوم رأس المال الاجتماعي جزءا من ثقافة المؤسسة حتى يتسنى لها الرقي و التقدم و الحفاظ على تنافسيتها من خلال تحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية الذي يعكس على أدائهم ومن ثمة على أداء المؤسسة .

-الدراسة الخامسة : دراسة مصطفى محمد الهادي، مسلم عبد الرضا مشكو(2017) بعنوان : دور الثقة التنظيمية في تطوير

راس المال الاجتماعي ،سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي تلعبه الثقة التنظيمية في تطوير رأس المال الاجتماعي ، حيث طبق هذا البحث على عينة عشوائية مكونة من 31 موظفا في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية كما تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

توصل هذا البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة تأثير على المستوى الكلي للثقة التنظيمية في راس المال الاجتماعي كما خرج البحث بمجموعة توصيات أهمها ضرورة أن يكون المسؤول على معرفة تامة بدقائق الأمور التي تخص عمل الموظفين لأنها تجعلهم يتقنون به وكذلك أيضا أن يحافظ الزملاء في العمل على مستوى إقامة العلاقات و الاتصالات التي من شأنها زيادة مستوى الثقة فيما بينهم .

### **1: الإطار النظري للدراسة :**

#### **1-1-1- مفاهيم أساسية حول الرأس مال الاجتماعي :**

#### **1-1-1 مفهوم رأس المال الاجتماعي :**

شهد انتشارا كبيرا، حيث برز في الأدبيات الأكاديمية في سنوات التسعينات ، ويدهش المتتبع للأبحاث المنتجة حول هذا المفهوم لتزايدها المضطرد خلال العقود الأخيرة ولتنوع منظوراتها ، فمن عدد محدود من المقالات السوسيولوجية في عقد الثمانيات

## عنوان المقال : الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة ...

إلى عدة آلاف من الوثائق كل سنة ، ، في مجال السوسيولوجيا كما هو في العلوم السياسية والاقتصاد بصفة خاصة (Ponthieux, 2006, p. 32)، ولا شك في أن مفهوم رأس المال الاجتماعي فيه شئ مألوف من خلال الربط بين لفظ "رأس المال" الذي يشير إلى الثروة الاقتصادية المادية ولفظ "الاجتماعي" الذي يحيل على اللا اقتصادي، ولعل هذا المحور الذي يذهب من الاقتصادي إلى الاجتماعي ومن الاجتماعي إلى الاقتصادي، هو العمود الفقري للمفهوم .

من هنا فانبثاق مفهوم رأس المال الاجتماعي غير مفصول عن التحولات التي شهدتها حقل المعرفة الاجتماعية، خصوصا في حقلين أساسيين هما :علم الاجتماع والاقتصاد (بوخريص ف.، 2013، صفحة 23)، ففي الانشاءات النظرية التي تنتقل عبر المحور الذي بين علم الاجتماع والاقتصاد، سينبثق مفهوم رأس المال الاجتماعي، بثلاث صيغ على الأقل : صيغة James Coleman التي تخترق الحدود بإدماج الاختيارات العقلانية بالمعنى الضيق للكلمة لدى الاقتصاديين، في بناء نظرية سوسيولوجية عامة، والصيغة الثانية تمت صياغتها في إطار سوسيولوجيا الشبكات، وتستند إلى أعمال Granovetter و Mark ويتمثل الاختراق هنا في إعادة دمج الاجتماعي في تفسير السلوكيات الاقتصادية، والصيغة الثالثة هي تلك التي قام بها Pierre Bourdieu، ويمكن تقديمها كاختراق تام، بما أنها تتأسس في إطار مفاهيمي مختلف جذريا، ذلك أن Pierre Bourdieu يقيم قطيعة تامة مع نظرية الاختيارات العقلانية، لكن الصعود القوي لهذا المفهوم كان انطلاقا من أعمال الباحث Putnam Robert المختص في العلوم السياسية، ولا سيما بعدما نشر بحثا مقتضبا حول رأس المال الاجتماعي سنة 1991، يؤكد فيه التأثير الحاسم لتزايد حجم رأس المال الاجتماعي في حسن العيش، و النمو ، والصحة العمومية... والواقع أن المفهوم ليس جديدا، فقد سبق أن استعمله Pierre Bourdieu في فرنسا و James Coleman في الولايات المتحدة (بوخريص ف.، 2013، صفحة 24).

- "يذهب نان لين في تعريفه للرأس مال الاجتماعي على أنه استخدام و استثمار للموارد في العلاقات الاجتماعية و التي من المتوقع أن يعود استثمارها على صاحبها بمختلف المنافع و الأرباح الاجتماعية " (ياسر سليمان ، 2010، صفحة 57)

فبدأ Pierre Bourdieu في سنة 1986 يعرف رأس المال الاجتماعي أنه هو "مجموع الموارد المحققة والمتوقعة التي ترتبط بملكية شبكة العلاقات المستمرة التي تكون أقل أو أكثر تنظيم للمعرفة و استطلاع المعارف المتبادلة بمعنى آخر هو الإلتزام لمجموعة " (bourdieu, 1980, pp. 2-3)، فرأس المال بالنسبة له "يتألف من العلاقات الاجتماعية المتاحة لدى الشخص أو المجموعة و المستعملة لأجل الوصول للموارد التي يتم توظيفها في العمليات الاقتصادية بما فيها الموارد الكمية و النوعية، ذلك كونه يتجلى في العلاقات بين الأفراد وبين المجموعات ويتجلى كذلك في الموارد الاجتماعية كجزء خاص ومهم من تركيبه (Levesque & White, 1999, pp. 23-27-33) ومن ثم ظهرت دراسات J. Coleman 1988 والذي عرفه بأنه "سلسلة من الوحدات المختلفة المتباينة التي لها عنصرين مشتركين هما من جهة أنها تشكل تركيب أو جهاز اجتماعي، ثم يسهل العمليات و تنفيذ مهام الأشخاص داخله كجزء آخر منه ، بخلاف باقي رؤوس الأموال فإن الأسس الاجتماعية ينحل في العلاقات بين الأشخاص ، وهو لا ينحصر في الأشخاص بعينهم ولا في أجهزة الإنتاج المادية "

(Colmen, 1988, pp. 95-98-120)

فالرأس مال الاجتماعي والذي عرفه بورديو من وجهة أخرى بأنه رصيد اجتماعي من العلاقات والرموز يتفاعل مع الرصيد الذي يملكه الفرد من رأس مال المادي فهو رصيد قابل للتداول و التراكم و الاستخدام، فالفرد عندما ينشئ شبكات اجتماعية أو ينضم إلى أحزاب سياسية أو يستخدم ماله من رموز المكانة في الممارسات الاجتماعية، فإنما يكون لنفسه رصيда اجتماعيا .

- كما عرفه أيضا في سياق آخر بيير بورديو بأنه : " هو مجموع الموارد ، سواء كانت فعلية أو ظاهرية ، التي تعود على الفرد أو المجموعة بحكم امتلاك شبكة متينة من العلاقات والإعتراف المتبادلة " (غول، 2011، صفحة 7).

- "قام بورديو في نظريته للرأس مال الاجتماعي بصياغة مجموعة من الفرضيات مركزا فيها على جملة معطيات إستهلها بالعلاقات الاجتماعية (Social Relations) التي يرى أن إنتاجها يعاد في شكل رأسمال اجتماعي ، فالفرد يستثمر ما يمتلكه من شبكة علاقات اجتماعية لتحقيق منافع ، طرح بورديو هذه الفكرة مقرا فيها أن إعادة إنتاج الرأسمال الاجتماعي يحتاج متغيرين مهمين يتعلق الأمر الأول بالوقت Time ، والثاني الجهد Effort . (نريمان و الطاهر، 2020، صفحة 270)

### 1-1-2 أبعاد الرأس مال الاجتماعي :

إن لرأس المال الاجتماعي بنية ثلاثية الأبعاد، وهذا التقسيم بقصد التحليل أو زاوية النظر لكل باحث التي ينظر من خلالها للتحليل في هذا الموضوع، وهذه البنية تتكون من البعد الهيكلية والبعد المعرفي والبعد العلائقي، حيث يعتقد البعض بأن هناك علاقة أو ترابط بين هذه الأبعاد، وفيما يلي توضيح لهذه البنية :

### 1-1-2-أ- البعد الهيكلية:

تكوين علاقات مع الآخرين في المؤسسة أمر ضروري، بواسطة امتلاك العلاقات بين الفاعلين داخل المؤسسة ، هذا التكوين يسهل نقل المعلومات ، كما يهتم هذا البعد بتكوين الروابط بين الأفراد أو الوحدات، وصيرورتها إلى العلاقات القوية والضعيفة المباشرة وغير المباشرة، ويصف هذا المصطلح تكوين الروابط الشخصية بين الأفراد أو الوحدات.

فهذا البعد يتضمن التفاعل الاجتماعي، فعدد الروابط والعلاقات التي يملكها الشخص الفاعل داخل المؤسسة وكذلك جدوى هذه الروابط والعلاقات يتأثر بالموقع الذي يشغله هذا الفاعل داخل بنية المؤسسة ، حيث يعطي هذا الموقع لتفاعلاته بعض المزايا التي تساعده في الحصول على المعلومات والوصول إلى موارد محددة.

إذن فالبعد الهيكلية، هو تلك الروابط بين الفاعلين وكتافتها التي تعمل على التأثير بشكل رئيسي في الوصول إلى الموارد الفكرية المتواجدة بالمؤسسة ، وبالتالي الفرصة للوصول إلى المعرفة.

### 1-1-2-ب- البعد المعرفي:

إن التفاعل بين أعضاء المؤسسة أو المنظمة يكون سهلا عندما يتشاطرون السياق العام واللغة، النماذج العقلية والقصص المشتركة التي تمكنهم من فهم بعضهم البعض ومن التعاون الفعال، لذلك فإن التمثيلات والتفسيرات المشتركة ضمن سياق المنظمة ، يجب أن تشكل خطأ استراتيجيا في كافة أنحاء المؤسسة من توجيه جهودهم نحو الأهداف الجماعية.

فالتفاهم المتبادل بين العاملين داخل المؤسسة من خلال اللغات والقصص المشتركة، يمكنهم من حل سلمي للمشاكل في أماكن عملهم أو في الخارج، لتبادل الأفكار ومساعدة بعضهم البعض وتبادل المعرفة.

إذن فالبعد المعرفي، يتألف من الرموز، اللغة والتفسيرات المشتركة، تعزز من فرص الحصول على المعرفة، من حيث أنه يساهم في تجميع الروتين الجماعي وتحويله إلى القدرة على إنتاج وتبادل المعرفة ، لذا "فالإنسان حينما ينظم شبكة علاقاته الاجتماعية يوحى الفكرة في انبثاقها فإنه يتحرك في مسيرته عبر الأشخاص و الأشياء المحيطة به فيتخذ العالم الثقافي إطاره في إنجاز هذه المسيرة ، ويأخذ طابعه تبعا للعلاقة بين العناصر الثلاثة المتحركة: الأشياء ، الأشخاص ، الأفكار " (بن نبي ، 1988، صفحة 10).

### 1-1-2-ج- البعد العلائقي:

يعبر البعد العلائقي لرأس المال الاجتماعي عن طبيعة العلاقات الشخصية التي يطورها الأفراد عبر تاريخ طويل من التفاعلات، ويركز هذا البعد على الجوانب التي تؤثر في السلوكيات على النحو التالي: الثقة وعدم الثقة، والمعايير الالتزامات والتوقعات والهوية، هذه التفاعلات التي تتميز بدرجة عالية من الثقة، والمعايير المشتركة، وإدراك الالتزامات المشتركة، وتعد الثقة أحد العوامل الرئيسية في هذا البعد ، و الثقة "هي العائد المنتظر من التجمع و التصرفات المنضبطة و الأمنية و التعاون المؤسس على القواعد و القيم المشتركة و المتقاسمة من طرف الأعضاء في هذه التجمعات " (Grootaert & Bastelaer, 2001, p. 9)

## عنوان المقال : الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة ...

وبالتالي الهوية المشتركة فهذه الميزات التي تصف البعد العلائقي ينجم عنها شيوع النوايا الحسنة والمعاملة بالمثل من كل طرف داخل المؤسسة فهذه الميزات تسهل التواصل وتبادل المعلومات والمعرفة والموارد بين الفاعلين داخل المؤسسة .

إذن فالبعد العلائقي، هو العلاقات الشخصية القائمة عبر تاريخ طويل من التفاعلات داخل المؤسسة وتعبئة في هذه العلاقات وتحدد بقوة الفرصة للوصول إلى المعرفة، والتوقعات والدافع لمشاركة وتبادل المعرفة داخل المؤسسة ، ذلك أن العون يبني إستراتيجيته من خلال فهمه للشروط الموضوعية لاشتغال الحقل ، أي من خلال إدراكه للعلاقات الموضوعية بين مواقع الأعوان أصحاب الشرعية و الباحثين عنها داخل الحقل أولاً، وللعلاقات الموضوعية بين المؤسسات الحقل ثانياً، وللعلاقات الموضوعية بين الحقل الذي يشتغل فيه و الحقول الأخرى، ثالثاً فمن بين الأشياء التي يتحدد بها الحقل، كالحقل العلمي مثلاً، هو كونه يعين الرهانات والمصالح النوعية التي لا يمكن اختزالها في الرهانات والمصالح الخاصة بحقول أخرى (Bourdieu, 1992, pp. 212-213). كما يرى الكثير من المفكرين أن الاستثمار في العلاقات الاجتماعية له فائدة ومردود إيجابي في كل المجالات المختلفة، فالأفراد يتعاملون مع بعضهم البعض عبر شبكة من العلاقات الاجتماعية من أجل الحصول على فوائد اجتماعية ومادية موزعة عبر هذه الشبكات ومتاحة لعناصرها في ضوء قواعد الاشتراك فيها وموقع كل فرد فيها وقدرته على بناء رأس ماله الاجتماعي داخله. وباعتبار أن الجزء الاجتماعي من الهوية يرتبط بطريقة تفسير الفرد لوجوده ضمن المجتمع وإعادة تعريف شخصيته، وشعوره بالألفة والتنافس والمشاركة والمكانة ضمن الآخرين، فإن هذه المتطلبات تعتمد على انتماءه الفعلي للشبكات الموجودة في هذه المجموعة من أجل تشكيل الهوية الاجتماعية له في مكان اجتماعي معين له خصائصه ومعايير (أحمد و حمدادي ، صفحة 781)، حيث لا تساعد هذه الجماعات المجتمع ككل ولا تكون لها رغبة في الخروج خارج نطاق جماعتهم وذلك للحفاظ على الثقة الشخصية لكن بالمقابل هذه الجماعات تميل إلى توليد مستويات عالية من الثقة و التعاون، وتنظيم و تسهيل العمل الجماعي و التعلم بين أعضائها (Staveren & Knorringa, 2006)

### 1-2- الرأس مال الاجتماعي أداة للسيطرة عند بيار بورديو :

"أعطى بيار بورديو أهمية كبيرة في دراسته السوسولوجية لعلاقات القوة و السيطرة كعوامل بنائية للمحيط الاجتماعي، يتكزن هذا الأخير من مجموعة من الحقول ويتميز كل حقل عن غيره من حيث الموارد التي يحتويها أطلق عليها بورديو إسم رؤوس الأموال وقسمها إلى ثلاث أنواع :

1-2- أ- **الرأس مال الثقافي** : يتم اكتسابه من خلال التنشئة الاجتماعية كاللغة و الاخلاق .

1-2- ب- **الرأس مال الاجتماعي** : يضم العلاقات الاجتماعية المسخرة من أجل الحصول مثلاً على عمل .

1-2- ج- **الرأس مال الاقتصادي** : وهو يمثل الموارد المالية" .

\*يرى بورديو (P. Bourdieu 1986) أنه من الصعب ترتيب هذه الأنواع الثلاث من الرأس مال حسب أهميتها في المجتمع ، لأن ترتيب القيم يتغير من حقل إلى آخر و من فترة إلى أخرى ، كما أن الرأس مال يتحول من نوع إلى آخر حسب الظروف الاجتماعية فتستعمل مثلاً العلاقات الاجتماعية من أجل الحصول على عمل ذو أجرة مرتفعة و بالتالي يتحول الرأس مال الاجتماعي إلى رأس مال اقتصادي (رزيقة ، 2018، الصفحات 113-114)

### 1-3 - مكانة الرأس مال الاجتماعي في المؤسسة:

نجد أن الكثير من المؤسسات الاقتصادية تسعى جاهدة على النهوض بقطاعها ،فمن بين أهم العوامل المساعدة في ذلك اهتمامها وبشكل خاص على بناء علاقات متينة بين عمالها في مختلف الرتب الادارية مما يساهم في رفع أداء العمال و المؤسسة فذلك يعزز مكانة رأس المال الاجتماعي داخل المؤسسة ويتجلى عن طريق المشاركة والتعاون والتفاعل الاجتماعي وما يتضمنه

من روابط و أواصر تحسن و ترفع من كفاءة و فاعلية أداء المؤسسة الاقتصادية والذي يرتبط ارتباطا وثيقا بطبيعة العلاقات الانسانية فيتحلى في هدف زيادة قابليتهم لتحسين مستوى الأداء للارتقاء بالمؤسسة .

"عندما ترغب المؤسسات في وضع استراتيجيات فاعلة لهذا الغرض فإن رأس المال الاجتماعي يكون الآلية المحققة لذلك وهذا من خلال قيامه بالتالي (سعد و حميد اعلي، 2015، صفحة 19) :

❖ تحديد ما تحتاجه المؤسسة من أفرادها للنجاح.

❖ البحث عن مواقع التفوق

❖ صياغة إطار المقدرات و إطار الأداء

❖ خطط تطوير المواهب (التدريب، والتعاقب، و التوظيف ) لإطار الأداء .

❖ إعادة العمل بشكل منظم

ومنه يمكن استنتاج أن رأس المال الاجتماعي يعمل كأداة فعالة في تطوير مهارات العاملين و مساعدتهم والرفع من مستوى أدائهم داخل المؤسسة .

-أما بنسبة للثقة فتتغزز من خلال التبادلات الشعورية وتحفز الافراد العاملين على القيام بأعمال إضافية تطوعية وبدل الكثير من الجهود لتطوير الاداء وتحسنه أما بالنسبة للتكامل والتعاون فإنهما يزيدان من المشاركة بين العاملين ويوسعان من نطاق الفهم المتبادل وفتح مجال أكثر للإبداع و تعزيز التبادل الاجتماعي والذي ينعكس بالنتيجة على مستوى الأداء (عامر علي ، 2009، الصفحات 47-51)

### 1-3- الأداء الوظيفي داخل المؤسسة :

-إن مصطلح الأداء ليس حديثا ، توجد عدة دراسات و أبحاث من الناحيتين : النظرية والتطبيقية التي كانت تهدف إلى

تدقيق مفهومه إلا أنه لا يوجد اتفاق عام حول مفهومه إضافة إلى اختلاف المصطلحات المستخدمة لدلالة على الأداء مثل الكفاءة و الفعالية.

### 1-3-1 مفهوم الأداء الوظيفي من الناحية الاقتصادية :

-يعرف الأداء لغة بأنه انجاز عمل ما و هو يقابل الكلمة اللاتينية Performare التي تعني إعطاء الشكل الكلي بشيء

ما و التي اشتقت منها الكلمة اللاتينية Performanace التي تعني انجاز العمل أو الكيفية التي بواسطتها تحقق المنظمة أهدافها (محززي، 2010، صفحة 43).

❖ كما يعرف بأنه درجة تحقيق الفرد العامل للمهام الموكلة إليه من حيث الجهد و الجودة و النوعية المحققة مع العمل على تخفيض تكاليف الموارد المستخدمة (كلادة، 2010، صفحة 242).

❖ و يعرف أيضا بأنه : درجة بلوغ الأهداف المحددة بأفضل استغلال الإمكانيات و الموارد المتاحة كما يعرف على أنه المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله (عبد العزيز ، 2002، صفحة 22).

❖ يشير الأداء إلى درجة تحقيق واطمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعيش الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة فغالبا ما يحدث لبسا وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة إما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد (حسن ، 2000، صفحة 2015) .

❖ كما أنه نتاج السلوك الذي هو النشاط الذي يقوم به الأفراد أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك (درة، 2003، صفحة 15).

### **1-3-2- المفهوم السوسولوجي للأداء:**

و يعرف على انه " نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة و خاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال (عشيري ، 1992، صفحة 244)" يستخدم مصطلح الأداء في عديد من الميادين و المجالات مما جعل منه مصطلحا متعدد المعاني و الأبعاد ويرى البعض أن استخدام هذا المصطلح مأخوذ عن حقل المالية و يعني " تقديم نموذج محكم بمعنى انجاز العمل وفقا لأسس و قواعد و معايير محددة فالأداء:" هو أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال" (عشوي، 1992، صفحة 14).

### **1-3-3- أنواع الأداء :**

يقسم إلى نوعين أساسيين ، الأداء الداخلي الذي يعبر عن أداء الوحدة نتيجة لما تمتلكه من موارد (بشرية، مالية وتقنية) والأداء الخارجي الناتج عن تفاعل المؤسسة مع متغيرات محيطها مما يسمح لها بتحقيق نتائج معينة (بو الشرش، 2015، صفحة 90)

### **1-3-4- أبعاد الأداء :**

أما فيما يتعلق بأبعاده فهو يقوم على بعدين أساسيين:

#### **1-3-4-أ- البعد التنظيمي:** يتعلق الأمر بمستوى الاجراءات والآليات المتبعة للوصول للأهداف المرسومة ، بالاعتماد

على معايير معينة لقياس فعاليتها (الاجراءات) (الحاسنة ، 2012، صفحة 95).

#### **1-3-4-ب- البعد الاجتماعي:** يتعلق الأمر بمستوى الرضا لدى أفراد المؤسسة باختلاف مستوياتهم، كونه يمثل مؤشرا لمقدار

الوفاء لدى العاملين بالمؤسسة. فكما هو معروف في أدبيات التسيير أن جودة التسيير في المؤسسة ترتبط بمدى تلازم الفعالية الاقتصادية مع الفعالية الاجتماعية، لذا ينصح بإعطاء أهمية معتبرة للمناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة، أي لكل ما له صلة بطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة (الحاسنة ، 2012، صفحة 96).

### **1-3-5- معايير الأداء و شروط بنائها :**

تعتبر هذه الأخيرة عن الأسس المعتمدة لقياس مستوى الانجاز المخطط وهي نوعان معايير كمية تشتمل على قياس الجوانب التي من السهل التعبير عنها بشكل كمي، مثل: عدد الوحدات المنتجة أو كمية المبيعات وأخرى نوعية وهي التي تمثل إصدار أحكام أو تقديرات يضعها أفراد لديهم خبرة و معرفة في هذا المجال، و هذه التقديرات يتم استخدامها لقياس الإنجاز في بعض الأعمال كعمل المشرف (خليل، 2010، صفحة 168) ، بالإضافة إلى معايير التكلفة والتي تمثل السقف المالي المحدد لانجاز العمل، في اطار معيار الزمن والمعبّر عن الوقت أو مجال انجاز هذا الأخير. كما يمكن اعتماد معيار آخر والمتمثل في القيم المعنوية والتي مرتبطة بمجالات غير ملموسة مثل: مدى دعم المشروع ، درجة إخلاص العاملين و ولائهم للمنظمة و روحهم المعنوية، نجاح برنامج العلاقات العامة وغيرها، يرتبط تبني معايير الأداء في المؤسسة الاقتصادية توفر مجموعة من الشروط المتمثلة في:

#### **1-3-5-أ- الواقعية:** أي أن تكون مناسبة للواقع بحيث لا تكون سهلة التحقيق بشكل لا يحث الأفراد على بذل المزيد من

الجهد، كما يجب ألا تكون مبالغاً فيها حتى لا يتعذر تطبيقها مما ينعكس في النهاية على معنويات الأفراد.

#### **1-3-5-ب- الارتباط بالنشاط:** يوجد في التنظيم أنشطة متباينة في طبيعتها و نوعياتها و من المنطقي أن يؤثر هذا الاختلاف

على نوعية المعيار الواجب تطبيقه، فالمعيار الذي لا يرتبط بالنشاط هو معيار عديم القيمة.

#### **1-3-5-ت- الدقة:** يجب أن يحدد المعيار بدقة حتى لا يصبح عرضة للتأويل أو التفسير من قبل الأشخاص سواء الذين يتم

تقييم أدائهم وفقا لهذه المعايير أو القائمين على عمليات قياس و تقييم الأداء.

#### **1-3-5-ث- المرونة:** فعملية و وضع المعايير لا تعني أن الإدارة يجب أن تلتزم بها مهما تغيرت الظروف، حيث يجب أن يتغير

معيار الأداء كلما تغيرت الظروف و قد تتعلق هذه الظروف بأساليب أداء العمل، فاستخدام تكنولوجيا جديدة مثلا يسهل من

أداء الأفراد للعمل مما يستوجب تعديل المعيار، كما أن وجود ظروف مناوئة مثل حالات الركود أو الكساد أو كثافة المنافسة أو إصدار تشريعات جديدة مقيدة لنشاط المنظمة، يجب أن يؤثر على المعيار حتى يصبح مناسباً.

### 1-2-5-ج- عدم المغالاة في عدد المعايير : حيث أن ذلك قد يعقد من العملية الرقابية كما توجد خطورة عند إهمال

استخدام بعض المعايير الرئيسية نتيجة لتعدد المعايير المستخدمة. إضافة إلى ذلك توجد شروط أخرى يجب توافرها في معايير الأداء الجيدة وهي كالتالي.:

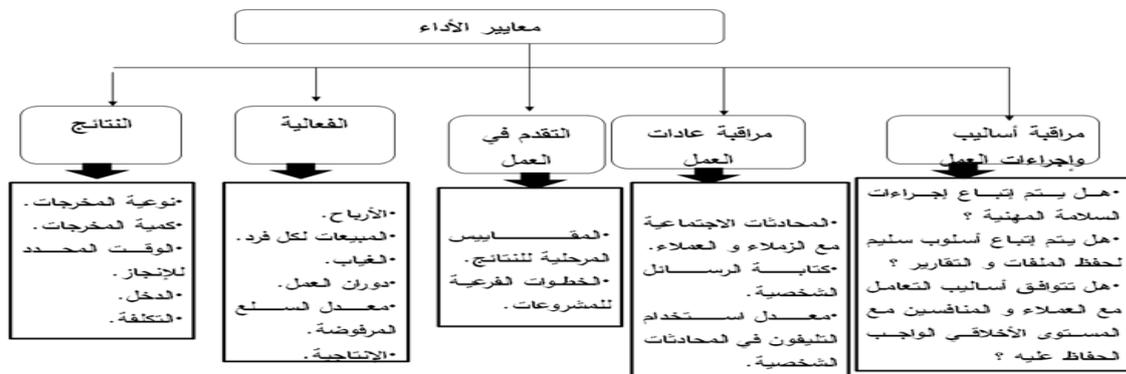
### 1-2-5-ح- الموثوقية : يتعلق الثبات بالمقياس و ليس بالأداء، لأن أداء الفرد يتغير أو يخضع للتقلبات.

### 1-2-5-خ- أن يكون عملي : سهولة استخدام المقياس و وضوحه، القصر النسبي للوقت و قلة الجهد في عملية القياس.

### 1-2-5-د- الوضوح : أن يكون المعيار مفهوماً من قبل الجميع و خاصة الذين يتعاملون مع هذا المعيار ليسهل عليهم التطبيق

بحيث تعتمد معايير الأداء في وضعها على العناصر التالية (بن زكورة، 2020، الصفحات 111-112).

### الشكل رقم: 01 يبين عناصر معايير الأداء في المؤسسة الاقتصادية



المصدر : مُجَّد الصيرفي، الحاسوب في إدارة الأعمال، دار قنديل للنشر و التوزيع، عمان الأردن ، 2010، صفحة 78.

إنَّ كافة القرارات المتخذة في مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف وكفاءتها تعتمد إلى حد كبير على دقة البيانات التي يجمعها مركز المعلومات وعلى حسن ترقيتها ومستوى جودتها وعلاقتها بالقرار المراد اتخاذه، فالمؤسسة هي هيكل اجتماعي يتميز بخصائص تنظيمية تتفاعل فيما بينها وتسير وفق تركيب معين، وذلك بموجب قانون مصادق عليه من طرف الدولة يكون لها تسمية وشعار ولها غاية وأهداف تسعى لتحقيقها وللمؤسسة الاقتصادية بُنيان: داخلية وخارجية، وتمثل كلاهما جميع الظروف المؤثرة على نموها من خلال محيطها المتغير، وتشتمل البيئة الداخلية الجانب الإنساني والنفسي والتنظيمي بالإضافة إلى ظروف العمل.

وتعتمد الفاعلية الإنسانية على ثلاثة عناصر هي: (التحفيز، الكفاءة، ثقافة المؤسسة)، أما البنية الخارجية فتتمثل في جميع الظواهر التي تؤثر على مؤسسة سونلغاز بالولاية، وتشتمل المؤثرات الخاصة بمصادر مدخلاتها وتلك المتعلقة بخصائص المجتمع (احتياجات المجتمع، وخصائصه الديمغرافية، مستويات التدخل) كما تشتمل أيضاً تلك المؤثرات المتعلقة بالرقابة الاجتماعية (مؤسسات الرقابة، الصحافة، وجهات نظر أفراد المجتمع) (Ddieu, 1992, p. 59).

### 1-2-3- العلاقة بين أشكال الرأس مال وموقع الأفراد في تحقيق الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية :

من بين الأشكال المختلفة للرأسمال الاقتصادي و الرأسمال الثقافي اللذان يكشفان عن مقاييس التمايز الأكثر ملائمة لبناء الفضاء الاجتماعي للمجتمعات ومنه فإن الأعوان الاجتماعيين يتوزعون حسب منطقتين مزدوج وحسب بعد مضاعف و يتمثل فيما يلي :

### 1-2-3-أ- المنطق الأول: في خلق تدرج بين الجماعات الاجتماعية حسب حجم الرأسمال الذي تتوفر عليه، ويتم ذلك في البعد العمودي ومن ثم يمكن أن نقارن بين الاطارات أو الأعوان الذين لهم رأس مال قوي سواء كان اقتصادياً أو ثقافياً مع

## عنوان المقال : الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة ...

الاخرين الذين لهم رأسمال ضعيف ، هذا التدرج يبدو كأنه حاسم فهو يضع أرباب العمل و أعضاء المهن الحرة و أساتذة الجامعات في قمة الهرم ، بينما الذين لا يملكون رأسمالا ثقافيا واقتصاديا فهم يوجدون في أسفل السلم الاجتماعي .

**1-2-3-ب- المنطق الثاني :** فهو يقيم التمايز على أساس بنية رأس المال ، بمعنى على الأهمية المتبادلة للنوعين من الرأسمال في الحجم الاجمالي لهذا الأخير ، لهذا يمكننا أن نقارن بين الاطارات أو الأعوان الاجتماعيين الذين يعطون للرأسمال الاقتصادي أهمية مقارنة بالرأسمال الثقافي (المُجَد و سلامي، 2019، صفحة 154).

كما أن نوعي رأس المال الاجتماعي bonding و bridging يستبعد بعضهما عن بعض فالاقتصاد يحتاج كلا النوعين من رأس المال الاجتماعي كما يؤكد M.Granvoet على امكانية تحول رأس المال الاجتماعي bonding إلى رأس المال الاجتماعي bridging يرجع السبب في ذلك إلى تغير هيكل وبنية التفاعلات الاجتماعية و أنه لا يوجد خط فاصل بينهما" (Yausmoto, 1998, p. 647)

### 2: الجانب الميداني للدراسة :

#### 1-2- عينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من 134 عامل بمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع تندوف، أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية عددها 65 عامل أي مانسبته 48.50 % من الحجم الكلي للعينة وقد اخترنا أفراد العينة من مختلف الرتب الإدارية .

#### 2-2- أداة الدراسة:

تم تقسيم الاستبيان الى جزئين كما يلي :

**2-2-أ-الجزء الأول :** يحتوي على البيانات الشخصية المتعلقة بالمبحوث : الجنس ،السن ،المؤهل العلمي ، الوظيفة ، الخبرة

**2-2-ب-الجزء الثاني :** يتناول الرأس مال الاجتماعي بمختلف مكوناته وأبعاده المتمثلة في البعد الهيكلي ، البعد المعرفي البعد العلائقي أي العلاقات الاجتماعية و أثره على أداء العاملين داخل مؤسسة سونلغاز بتندوف وقد قسمت عبارات الاستبيان إلى مجالين:

**2-2-ج-المجال الأول :** الرأس مال الاجتماعي ويضم المحاور التالية :

المحور الأول: البعد الهيكلي يتضمن (4 عبارات )

المحور الثاني: البعد المعرفي (4 عبارات ) .

المحور الثالث: البعد العلائقي ( العلاقات الاجتماعية)(4 عبارات ) .

**2-2-د-المجال الثاني :** الأداء الوظيفي والذي يتضمن (8 عبارات )

**2-3- تقنية البحث :** بعد اعداد الاستبيان و الأخذ بأراء مجموعة من الباحثين و الاساتذة تم توزيعه على عينة الدراسة ،ليتم بعد ذلك إسترجاع الاستبيانات لإدخال البيانات في برنامج spss-version 22 و الشروع في تقنياته :

**2-3-أ-حساب ألفا كرونباخ :** للتأكد من تماسك و تناسق العبارات في المقياس .

**2-3-ب-الاحصاء الوصفي :** التكرارات و النسب المؤية لوصف متغيرات الدراسة، المتوسطات الحسابية ، الانحرافات المعيارية لتقدير المستويات ،إختبار الفروقات بين المتوسطات بإستخدام T-Test و حساب معامل الارتباط .

**2-4-المعالجة الاحصائية لمتغيرات البحث :**

الجدول رقم 01: يمثل قيمة الوسط المرجح و درجات الموافقة لمحاور الاستبيان :

الدرجة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5	
مجال الموافقة	من -1 إلى أقل	من 1.81 إلى	من 2.61 إلى	من 3.41 إلى	من 4.2 إلى
(الوسط المرجح)	من 1.80	أقل من 2.6	أقل من 3.4	أقل من 4.2	أقل من 5

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS Version 22

تم اعتماد إجابات الفقرات على مقياس ليكرت الخماسي لمعرفة درجة الاتجاه العام لأراء أفراد العينة حول كل عنصر من الاستبيان ، وتعد طريقة ليكرت من الطرق الشائعة الاستخدام في قياس الاتجاهات العلمية و البحوث الاحصائية ، إذ يمكننا استخدام الوسط المرجح ، ولقد تم حساب المتوسط المرجح في مقياس ليكرت الخماسي بإتباع الخطوات التالية :

حساب المدى و الذي يساوي أعلى درجة في المقياس "5" ناقص أدنى درجة في المقياس "1" وعليه فالمدى يساوي :

\* المدى = 5-1 = 4 (أعلى نقطة في سلم ليكرت و 1 أدنى نقطة فيه).

\* حساب طول المدى =  $5/4 = 0.8$  (المدى على عدد الدرجات).

\* ثم إضافة العدد 0.8 إلى أقل درجة في المقياس (أي 1) من أجل وضع الحد الأعلى و عليه تكون قيمة الوسط المرجح موضحة في الجدول أعلاه ، كون المقياس يعتبر من أكثر المقاييس استخداما لقياس الآراء وذلك لسهولة فهمه وتوازن درجاته ، حيث يعبر الأفراد المجهيون عن مدى موافقتهم على كل عبارة من العبارات وفق خمسة درجات وقد ترجمت الاجابات في الجدول أعلاه.

## 2-5- نتائج و إحصائيات الدراسة :

قياس ثبات الاستبيان: لقد تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach Alpha لقياس الثبات الكلي للاستبيان والاتساق الداخلي لعباراته، فكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان كما في الجدول الموالي:

الجدول رقم 02 : يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس صدق و ثبات الاستبيان:

المحور	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
الرأس مال الاجتماعي (البعد الهيكلي ، المعرفي،العلاقائي)	(12 عبارة)	0.779
الأداء الوظيفي	(08 عبارات)	0.832
جميع عبارات الاستبيان	(20 عبارة)	0.860

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS Version 22

بالنظر إلى النتيجة المسجلة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن معامل " ألفا كرونباخ" (Alpha Cronbach) لجميع عبارات الاستبيان فقد بلغت 0.860 وهي نسبة ثبات عالية، مما يدل على أن عبارات الاستبيان تتسم بالتناسق الداخلي وبالوثوقية وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل واستخلاص النتائج.

## 2-6- الوصف الاحصائي لعينة الدراسة و وفق المتغيرات الشخصية :

سنعرض في هذا الجزء أهم الصفات الديمغرافية و الوظيفية لعمال مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف محل الدراسة والتي تمثل عوامل مهمة لتفسير اتجاهاتهم حول محاور الدراسة :

## 2-6-أ- توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

## عنوان المقال : الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة ...

جدول رقم 03 : يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنس :

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	58	89.2%
أنثى	7	10.8%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS Version 22

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذكور المستجوبين من مؤسسة سونلغاز وحدة التوزيع تندوف هو 89.2% و نسبة الإناث 10.8% و يمكن أن نستنتج من خلال المعطيات أن طبيعة عمل مؤسسة سونلغاز تستدعي العنصر الرجالي أكثر من العنصر النسوي خاصة العمل في المصالح التقنية ، وذلك راجع إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة وخارجها ونشاطاتها المتعددة

2-6-ب- توزيع أفراد العينة حسب العمر : جدول رقم 04: يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب العمر :

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 30	18	27.7%
من 30 سنة إلى 36 سنة	27	41.5%
من 37 إلى 43 سنة	7	10.8%
من 44 سنة إلى 50 سنة	9	13.8%
من 51 سنة فأكثر	4	6.2%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS Version 22

يتضح من خلال الجدول أنه يوجد تباين واختلاف بين الفئات العمرية لأفراد عينة الدراسة حيث أن معظم عمال مؤسسة سونلغاز فئة تتراوح أعمارهم ما بين من 30 سنة إلى 36 سنة أي بنسبة 41.5% وتأتي في المركز الثاني الفئة التي تقل أعمارهم عن أقل من 30 سنة بنسبة 27.7%، ومنه نلاحظ أن 69.2% من عمال المؤسسة تقل أعمارهم عن 37 سنة و يمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل في المؤسسة الذي يحتاج إلى فئات عمرية ذات خبرة عالية كما تتضمن شريحة من الشباب لا بأس بها كون الشباب لهم مردودية أكبر و طاقة أكثر للعمل ، أما بخصوص الفئة العمرية التي تفوق 50 سنة و ذلك للإستفادة من خبرة هؤلاء المسنين في التسيير وبذلك نستنتج من هذا أن المؤسسة تركز في استراتيجياتها على هذا الجانب بدون أن تواجه مشاكل في نقص الكفاءات بسبب تقاعد العمال وذلك على الأقل في المدى المتوسط محققة بذلك الاستقرار الوظيفي كما يمكن أن تعزز استراتيجياتها بوضع خطط تدريبية على المدى الطويل .

2-6-ت- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي :

جدول رقم 05 : يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث المستهدف حسب المؤهل العلمي :

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
جامعي	30	46.2%
تقني سامي	11	16.9%
مهندس	20	30.8%

ثانوي	4	6.2%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS Version 22

يتضح لنا من خلال الجدول أن مانسبته 46.2% من المبحوثين لديهم شهادة جامعية كون هذه المؤسسة تقدم خدمات فإنها تعتمد على كفاءات و إطارات بنسبة كبيرة يتمتعون بمستوى جامعي يؤهلهم لشغل هذه المناصب الحساسة والتي فيها مسؤولية بحكم أنهم حائزون على رصيد معرفي هام من المفاهيم النظرية و التقنية التي تساعدهم في الحياة الوظيفية يليه 16.9% حاملي شهادة تقني سامي 30.8% و أخيرا الذين في طور الثانوي كانت نسبتهم 6.2% حيث يتمركز أصحاب الشهادات الجامعيين والمهندسين في المستويات العليا للمؤسسة أما الباقيين فنتركز مهامهم في كونهم تقنيين أو موظفين في المؤسسة .

## 2-6-ث- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية :

جدول رقم 06: يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث المستهدف حسب الخبرة المهنية :

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	18	27.7%
من 6 إلى 10	28	43.1%
من 11 إلى 15	11	16.9%
أكثر من 15	8	12.3%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS Version 22

يتضح لنا من خلال الجدول حسب نسبة معظم المستجوبين من العمال لهم خبرة مهنية من 6 إلى 10 سنوات بنسبة 43.1% تليها نسبة 27.7% للفئة أقل من 5 سنوات 16.9% لمن يملكون خبرة من 11 إلى 15 سنة و نسبة 12.3% لمن لهم أكثر من 15 سنة خبرة في مؤسسة توزيع لسونلغاز وحدة التوزيع بولاية تندوف فهذا ما يوضح أن مايقارب 70.8% من الموظفين لا تتجاوز سنوات خدماتهم 10 سنوات و يرجع ذلك إلى حداثة نشأة المؤسسة وكون أن الفئة الأكبر من العمال هم الجامعيون حديثو التخرج .

## 2-7- التحليل الإحصائي و اختبار فرضيات الدراسة:

سنعمل على استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة، النتائج الخاصة بالمحور الأول موضحة في جدول رقم 07:

جدول رقم 07: "المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل عبارة من عبارات المجال الأول " الرأس مال الاجتماعي

(البعد الهيكلي ، المعرفي ،العلاقاتي) "

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	يوفر الهيكل التنظيمي لمؤسستكم درجة كبيرة من الوضوح في طبيعة العلاقات القائمة بين الرؤساء و المرؤسين	3.921	15.235	34.214	0.000*

## عنوان المقال : الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة ...

2	أتمتع بمكانة اجتماعية رفيعة نتيجة التعامل الجيد مع جميع العمال بمختلف الرتب الذي اشغله في المؤسسة	3.984	14.205	41.256	0.000*
3	تطور مؤسستكم هيكلها التنظيمي بشكل مستمر بما يتناسب مع البيئة التنافسية	3.725	16.214	30.458	0.000*
4	لدى مؤسسة سونلغاز شبكات إتصال داخلية متطورة	3.667	14.235	36.154	0.000*
5	يوجد لدى موظفي المؤسسة المعرفة اللازمة لأداء مهامهم بأكمل وجه	3.556	15.147	40.147	0.000*
6	ينجز الموظفون أعمالهم بشكل متجدد ولديهم القدرة على تقديم أفكار جديدة للمؤسسة	3.521	13.451	42.254	0.000*
7	يتشارك الموظفون في المعرفة من خلال ما يقدمه الموظفون القدامى من خبرات لازمة للموظفين الجدد	3.778	16.523	38.457	0.000*
8	يمتلك موظفو مؤسسة سونلغاز قدرات إبداعية تساهم في تطوير العمل	3.667	14.233	44.254	0.000*
9	تسهر المؤسسة على ضمان العمل ضمن فريق موحد ومجتمع يتسم بالتعاون وتوطيد العلاقات الاجتماعية	4.270	13.245	41.568	0.000*
10	تدعم المؤسسة جميع أعضاء الفريق بالمساواة دون تمييز واقضاء	3.532	14.789	47.521	0.000*
11	يضمن الهيكل التنظيمي لمؤسستكم تدفق المعرفة اللازمة لجميع المستويات الادارية	3.911	15.319	48.214	0.000*
12	تتبنى المؤسسة نظام ضمان اجتماعي يمسنى ويمس أفراد أسرتي	3.978	14.123	45.884	0.000*
<b>المجال الأول : الرأس مال الاجتماعي</b>		<b>3.849</b>	<b>0.751</b>	<b>46.145</b>	<b>0.000*</b>

المصدر من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS Version 22

### 2-7-أ-إختبار الفرضية الرئيسية الأولى :

- H0 : لا يحتل رأس المال الاجتماعي اهتماما كبيرا في مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف .

- H1 : يحتل رأس المال الاجتماعي اهتماما كبيرا في مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف .

\* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  .

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات المحور الأول لرأس المال الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة تتراوح بين (3.984، 4.270) ، حيث أن محور رأس المال الاجتماعي حاز على وسط إجمالي (3.849) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي و التي تشير إلى الخيار "موافق" و بإختراف معياري قدره (0.751) الذي يظهر تشتت ضعيف ، مما يدل على تركز الاجابات و عدم تشتتها ويمكن تفسير ذلك بأن المؤسسة محل الدراسة تولي إهتماما كافيا لرأس مالها الاجتماعي داخل المؤسسة ، وبالنسبة للعبارة رقم (2) جاءت بمتوسط حسابي قدره 3.984 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة بمعنى " موافق" حيث أن أفراد العينة يتفقون مع عبارة " أتمتع بمكانة اجتماعية رفيعة نتيجة التعامل الجيد مع جميع العمال بمختلف الرتب الذي اشغله في المؤسسة " و هو مايفسر أن مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف تولي أهمية بالغة لجميع

موظفيها دون تمييز ، حيث احتلت العبارة رقم (9) المرتبة الأولى من حيث واقعها ودرجة قبولها لدى عينة الدراسة ، " تسهر المؤسسة على ضمان العمل ضمن فريق موحد ومجتمع يتسم بالتعاون وتوطيد العلاقات الاجتماعية "مما يوحي أن المؤسسة تساهم وبشكل كبير في تنمية روح الجماعة والعمل ضمن فريق واحد و بالنظر إلى قيمة (T) بالنسبة لهاتين العبارتين فهي مقبولتين لدى أفراد العينة ، وعلى العموم فكل العبارات ذات دلالة إحصائية لأن مستوى الدلالة المحسوب أقل من مستوى الدلالة النظرية و المحدد بـ "0.05" بمعنى أن :قيمة مستوى الدلالة المعنوية Sig= 0.00 و هو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة و بالتالي نرفض H0 : لا يحتل رأس المال الاجتماعي اهتماما كبيرا في مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف .

و نقبل H1: يحتل رأس المال الاجتماعي اهتماما كبيرا في مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف . وهذا مايفسر أنه هناك إهتمام كبير برأس المال الإقتصادي لدى مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف من وجهة نظر أفراد العينة مما يثبت صحة الفرضية الأولى : " يحتل رأس المال الاجتماعي اهتماما كبيرا في مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف " .

#### جدول رقم 08 "المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل عبارة من عبارات المجال الثاني " الأداء الوظيفي "

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) القيمة الاحتمالية (Sig)
13	تسعي مؤسسة سونلغاز لاكتساب احدث التقنيات والآلات لاستخدامها في نشاطها و إحداث تغيير كلي في أنماط عملها.	4.125	14.125	0.000*
14	توفر المؤسسة للعمال دورات تدريبية و تكوينية للرفع من مستوى الأداء الوظيفي .	4.236	13.547	0.000*
15	ساهمت التغييرات المحدثه في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة.	4.368	16.251	0.000*
16	يتم تحديد مؤشرات مسبقة لقياس الأداء و تحديد مستوياته.	4.223	13.458	0.000*
17	يتم قياس أداء العاملين لكل قسم من أقسام المؤسسة باستخدام أساليب إحصائية.	3.645	15.219	0.000*
18	تسعي المؤسسة إلى التطوير و التحسين المستمر في أدائها.	3.561	14.987	0.000*
19	يتم تحسين أداء العمال من خلال دورات تدريبية مستمرة	4.854	15.231	0.000*
20	يحقق الأداء الفعال للأفراد العاملين بالمؤسسة كافة أهدافها	4.858	14.521	0.000*
	المجال الثاني :الاداء الوظيفي	3.796	0.843	0.000*

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS Version 22

\* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  .

- H0 : لا تهتم مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتحقيق أهدافها و أدائها الفعال وتطويره للعمال .

## عنوان المقال : الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة ...

**H1 -** تهمم مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتحقيق أهدافها و أدائها الفعال وتطويره للعمال .

**2-7-ب-إختبار الفرضية الرئيسية الثانية :**

\* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.05$  .

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسطات لجميع عبارات المحور الثاني ألا وهو الأداء الوظيفي تتراوح بين (3.561, 4.858) حيث أن هذا المحور حاز على متوسط إجمالي (3.849) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرات الخماسي و التي تشير إلى الخيار " موافق" (الدرجة الكلية من 5) و بإختلاف معياري قدره (0.751) الذي يظهر تشتت ضعيف ، مما يدل على تركز الاجابات و عدم تشتتها ويمكن تفسير ذلك بأن المؤسسة محل الدراسة تولي إهتماما كافيا لأداء العمال الوظيفي بكافة أبعاده ومستوياته وبالنسبة للعبارة رقم (18) جاءت بمتوسط حسابي قدره 3.561 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة بمعنى " موافق" حيث أن أفراد العينة يتفقون مع عبارة " تسعى المؤسسة إلى التطوير و التحسين المستمر في أدائها" و هو مايفسر أن مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف تسعى إلى تطوير وتحسين أداء عمالها وتكوينهم حيث احتلت العبارة رقم (20) المرتبة الأولى من حيث واقعها و درجة قبولها لدى عينة الدراسة ، " يحقق الأداء الفعال للأفراد العاملين بالمؤسسة كافة أهدافها" مما يوحي أن مؤسسة سونلغاز تساهم و بشكل كبير في تكوين اطاراتها من خلال تسطيرها لأهداف قصيرة أو طويلة المدى لضمان خدامتها ، بالنظر إلى قيمة (T) بالنسبة لهاتين العبارتين فهي مقبولتين لدى أفراد العينة ، وعلى العموم فكل العبارات ذات دلالة إحصائية لأن مستوى الدلالة المحسوب أقل من مستوى الدلالة النظري و المحدد بـ "0.05" بمعنى أن : قيمة مستوى الدلالة المعنوية Sig= 0.00 و هو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة و بالتالي نرفض H0 : لا تهمم مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتحقيق أهدافها و أدائها الفعال وتطويره للعمال . و نقبل H1: تهمم مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتحقيق أهدافها و أدائها الفعال وتطويره للعمال .

وهذا مايفسر أنه هناك إهتمام كبير لمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتندوف من وجهة نظر أفراد العينة مما يثبت صحة الفرضية الثانية و التي مفادها : تهمم مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بتحقيق أهدافها و أدائها الفعال وتطويره للعمال .

**جدول رقم 09: يمثل مساهمة رأس المال الاجتماعي في تحقيق الأداء الوظيفي للمؤسسة :**

الأداء الوظيفي	رأس المال الاجتماعي		
**0.71	1	Pearson Correlation	رأس المال الاجتماعي
0.000		Sig (2-tailed)	
65	65	N	
1	**0.71	Pearson Correlation	الأداء الوظيفي
	0.000	Sig (2-tailed)	
65	65	N	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS Version 22

من خلال الجدول يتضح أنه يوجد إرتباط قوي جدا بين رأس المال الاجتماعي و تحقيق الأداء الوظيفي بنسبة قدرت بـ 0.71 أي أنه توجد علاقة إرتباط قوية طردية موجبة بين رأس المال الاجتماعي بأبعاده الثلاث و تحقيق الاداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع بولاية تندوف حسب وجهات نظر المستجوبين ، و بالتالي توجد علاقة إحصائية بحيث يساهم رأس المال الاجتماعي بشكل كاف في تحقيق الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة .

## ❖ الخلاصة :

خلصت هذه الدراسة إلى أن الأهمية التي يلعبها رأس المال الاجتماعي بمؤسسة سونلغاز ولاية تندوف ساهم و بشكل جلي في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين بها ، كما أظهرت النتائج المتحصل عليها بأن هناك توجه إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة بشأن مؤشرات كل منهما ، كما بينت أن هناك إهتمام كاف من قبل المؤسسة محل الدراسة فيما يتعلق بالاستفادة من خبرات و تجارب العاملين ، وهذا حسب وجهة نظر الأفراد المستجوبين ، وفي المقابل حققت المؤسسة مستويات مقبولة من الأداء الاقتصادي و الاجتماعي .

- وجود تباين في العلاقات الاجتماعية بين العاملين لدى مؤسسة سونلغاز فمنها ما هو رسمي و المتمثل في علاقة الرئيس مع المرؤوسين ، و التي لا تخرج عن إطار العمل، ومنها ما هو غير رسمي و المتمثل في العلاقات مع الزملاء في نفس المستوى الإداري.

- بينت نتائج البحث أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين رأس المال الاجتماعي ومساهمته في تحقيق الأداء الوظيفي.

- حث المؤسسة على الزامية تحسين في مستويات أداءها والتطوير في منتجاتها و خدماتها المقدمة لزملائها ضمانا لبقائها و استمراريتها ، نظرا لما تتميز به هذه المؤسسات من تقلبات مفاجئة في بيئتها الداخلية و الخارجية.

## ❖ التوصيات و الاقتراحات :

- وفي ضوء النتائج السابقة نورد أهم النقاط التي نأمل أن تكون محط عناية واهتمام المؤسسة محل الدراسة ومنها:
- الحث على زيادة الاهتمام بالرأس مال الاجتماعي من خلال إبراز دوره الفعال لبناء المؤسسة وتوطيد العلاقات بين عمالها .
  - السهر على تحسين وتطوير أداء العاملين بالمؤسسة من خلال تكثيف البرامج التكوينية وفتح التربصات .
  - إعطاء فرصة للعمال من أجل إفساح المجال لهم وذلك لإبداء آرائهم حول تطوير و تحسين العمل و خلق بيئة إبداعية .
  - ينبغي على المؤسسات الاقتصادية أن تهتم أكثر بالجانب الاجتماعي ، الثقافي ، الاقتصادي لها ، بزيادة تحسين مردودية العمل والمشاركة في مختلف التظاهرات العلمية التي تساهم في نشر الوعي .

## الهوامش و المراجع :

1. bourdieu, p. (1980). Le Capital Social, Notes Provisoires, (L'éditeur de Persée, Éd.) *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31, pp. 2-3.
2. Bourdieu, P. (1992). *Les Règles De L'art – Genèse Et Structure Du Champ Littéraire*. paris: édition du Seuil.
3. Colmen, J. (1988). Social Capital In The Creation Of Human Capital. *The American Journal Of Sociology*, 94, pp. 95-98-120.
4. Ddiu, D. (1992). *L'approche Systématique Pour Une Meilleure Compréhension Du Fonctionnement Socio Organisationnel De L'entreprise In Stratégie Pour De Main*. paris.
5. Grootaert, C., & Bastelaer, V. (2001). *Understanding And Measuring Social Capital, Capital Social Initiative* (The World Bank ed.). (S. D. Socially, Ed.)
6. Levesque, M., & White, D. (1999). Le Concept De Capital Social Et Ses Usages. *lien social et politiques, Erudit*(41), pp. 23-27-33.

7. Ponthieux, S. (2006). *Le Capital Social Un Concept Flou*. paris: alternatives economiques.
8. Staveren, L., & Knorringa, P. (2006, 01 18). Social Capital in Economic: How Social Relations. *Draft paper to be presented at seminar of the economics department of Utrecht University*, p. 8.
9. Yausmoto, F. (1998). Social Capital with in and Between Subgroups. *American Journal*, 109, p. 647.
10. ابراهيم مُجد المحاسنة . (2012). *إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق* (الإصدار ط1). (ط1، المحرر) عمان ، الأردن: دار جرير للنشر و التوزيع.
11. العنزي سعد ، و أحمد الملا حميد اعلي. (2015). إطار مفاهيمي للعلاقة بين رأس المال البشري و رأس المال الاجتماعي. (كلية الادارة والاقتصاد، المحرر) *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية*، 21(84)، صفحة 19.
12. العونية بن زكورة. (30 06, 2020). مراقبة التسيير ودورها في تحسين معايير تقييم الأداء للمؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة شركة توزيع الكهرياء و الغاز لولاية معسكر. *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية*، 16(01)، الصفحات 105-122.
13. أمين عبد العزيز . (2002). *إدارة الأعمال و تحديات القرن الواحد و العشرون*. القاهرة.
14. بخوش أحمد، و عمر حمداوي . (بلا تاريخ). الهوية التنظيمية و تشكيل الرأس مال الاجتماعي للأساتذة الباحثين في مؤسسة التعليم العالي. الصفحات 772-791.
15. بن العربي المُجد، و عبد الباقي سلامي. (03 05, 2019). الرأس مال الثقافي و المادي وعلاقته بمارسة العنف في الوسط المدرسي ، دراسة ميدانية بتانونية كيجل بن شهرة الجلفة. *مجلة آفاق للعلوم*، 14(04)، الصفحات 148-161.
16. حسين العطوي عامر علي . (2009). العلاقة بين رأس المال الاجتماعي الداخلي وفاعلية المؤسسة من منظور الأداء السياقي. *مجلة أكاديمية*، 3(5)، الصفحات 51-47.
17. حفيان نريمان ، و بصيص الطاهر. (2020). قراءة في افتراضية الرأس مال الاجتماعي لدى كل من بيار بورديو و نان لين . *مجلة آفاق فكرية* ، الصفحات 263-284.
18. رواية مُجد حسن . (2000). *إدارة الموارد البشرية*. مصر: الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع.
19. سامي بليخاري. (2008-2009). استخدام التحليل العاملي للمتغيرات في تحليل استبيانات التسويق ،دراسة تطبيقية على بعض البحوث،مذكرة ماجستير في العلام التجارية تخصص تسويق. باتنة ،الجزائر: جامعة العقيد الحاج الأخضر.
20. سمير خليل. (2010). *إدارة الانتاج و العمليات*. عمان ، الأردن: دار أسامة للنشر و التوزيع.
21. صالح محرزوي. (2010). *أثر الحوافز المادية على أداء العاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية*. قالمة -الجزائر.
22. طاهر مُجد كلالدة. (2010). *الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية*. الأردن: دار طهران للنشر و التوزيع.
23. عبد الباري إبراهيم درة. (2003). *تكنولوجيا الأداء البشري في المؤسسات* . القاهرة : منشورات المؤسسة العربية للتنمية الادارية .
24. عبد الرحمن عبد الله ، و مُجد عبد الدايم . (1998). *المنهجية العلوم في البحوث الاجتماعية* (المجلد 2). الكويت: منشورات ذات السلاسل.
25. فرحات غول. (2011). *إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية. الملتقى الدولي ،حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الإقتصاديات الحديثة*، (صفحة 7). جامعة الشلف -الجزائر .
26. فوزي بوخريص. (2013). مفهوم رأس المال الاجتماعي عند بورديو و حدود التلقي العربي. *إضافات* (23-24).
27. كمال بو الشرش. (2015). *الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية و الادارية* (الإصدار ط1). (ط1، المحرر) عمان ، الاردن: دار الأيام للنشر و التوزيع.
28. مالك بن نبي . (1988). *مشكلة الأفكار في العالم الإسلامي* (المجلد 01). (بسام بركة، و أحمد شعبو ، المترجمون) بيروت لبنان: دار الفكر المعاصر.

29. محبوب رزيقة . (2018). الرأسمال الاجتماعي، قراءة في أدبيات العلوم الاجتماعية. مجلة آفاق لعلم الاجتماع، 7(2)، الصفحات 109-121.
30. مُجد الصيرفي. (2010). الحاسوب في إدارة الأعمال . عمان ، الأردن : دار قنديل للنشر و التوزيع .
31. مُجد سليمان ياسر سليمان . (2010). محددات توزيع الرأس مال الاجتماعي في القرية المصرية. ،دراسة وصفية ، رسالة دكتوراه. قسم علم الاجتماع ، كلية الاداب: جامعة ألمانيا.
32. مصطفى عشيري . (1992). أسس علم النفس الصناعي التنظيمي. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.
33. موريس أنجرس. (2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية. (بوزيد صحراوي، المترجمون) الجزائر: دار القصبه.