

دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز السلوك الاستباقي دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي شركة بغداد للمشروبات الغازية

الباحث - عادل ولي ابراهيم الدلفي - أ. د ميثاق هاتف عبد السادة الفتلاوي
Adel09wali@gmail.com Methakhatef@yahoo.com

العراق - جامعة كربلاء - كلية الادارة والاقتصاد

المستخلص

تسعى البحث الى تحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والسلوك الاستباقي لعينة من الافراد العاملين في شركة بغداد للمشروبات الغازية ، وانطلاقا من مشكلة تضمنت اتجاهين يناقش الأول منها الجدل الفكري والفجوة المعرفية التي شكلت دافعا للباحث للخوض بها ، اما الاتجاه الثاني تمحور حول اهم المشاكل المشخصة في شركة بغداد للمشروبات الغازية ولتحقيق ذلك تم استخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية ، اذ تم توزيع (١١٠) استبانة ، بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (١٠٣) استبانة ، اذ تم صياغة مجموعة من التساؤلات تعكس في معالمها تصورات الباحث حول المشكلة ثم وضع الأهداف التي تحدد مجال الاستهداف العلمي لتلك المشكلة كما تم وضع مجموعة فرضيات لغرض اختبارها ميدانيا ، وسعيا لتحقيق ذلك اعتمدت البحث الابعاد (رأس المال الهيكلي ، ورأس المال المعرفي ، ورأس المال العلاقتي) لمتغير رأس المال الاجتماعي ، والابعاد (تولي المسؤولية ، وصوت الموظف ، والابتكار الفردي، والوقاية من المشاكل) لمتغير السلوك الاستباقي .

وقد تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية من أهمها نمذجة المعادلة الهيكلية في اختبار التأثير المباشر والمتعدد بين المتغيرات وقد خرجت البحث بمجموعة من الاستنتاجات منها ان توافر متغير رأس المال الاجتماعي بأبعاده (الهيكلية، والمعرفية، والعلاقاتية) يؤدي الى تعزيز مستوى السلوك الاستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية.

الكلمات الدالة: رأس المال الاجتماعي، السلوك الاستباقي، شركة بغداد للمشروبات الغازية

Abstract

The study seeking to determine the nature of the relationship between social capital and the proactive behavior of a sample of individuals working in the Baghdad Company for Soft Drinks, and based on a problem that included two directions, the first of which discusses the intellectual debate and the knowledge gap that formed a motivation for the researcher to engage in it, while the second direction focused on the most important problems diagnosed in Baghdad Soft Drinks Company To achieve this, the stratified random sampling method was used, as (١١٠) questionnaires were distributed, the number of questionnaires valid for analysis reached (١٠٣). A set of questions was formulated that reflect in its features the researcher's perceptions about the problem and then set goals that determine the field of scientific targeting of that problem. A set of hypotheses were developed for the purpose of field testing for the social capital variable and the dimensions (assuming responsibility, employee voice, individual innovation, and problem prevention) for the proactive behavior variable.

A set of statistical methods were used, the most important of which is the structural equation modeling in the direct and multivariate impact test. The study came out with a set of conclusions, including that the availability of the social capital variable with its dimensions (structural, cognitive, and relational) leads to enhancing the level of proactive behavior in the Baghdad soft drink Company.

Keywords: – Social capital, proactive behavior, Baghdad Soft Drinks Company

المقدمة

ان الواقع الجديد اوجد حاجة متزايدة لنوعية حياة جديدة للموارد البشرية داخل المنظمات، نوعية تعشق التجديد وتطمح الى أن تكون لاعباً استراتيجياً في ادارة المنظمات، اذ تحتل دراسة السلوك في المنظمات مكانة مهمة في علم الإدارة، وينطوي تحت هذا العنوان كثير من الموضوعات التي تدرس السلوكيات المختلفة للعاملين داخل المنظمة، ولقد تطورت النظرة الى المنظمات خلال العقود المنصرمة من النظرة الميكانيكية الصرفة الى النظرة العضوية والايكولوجية. وتبع هذا التطور وعي بأهمية سلوك العمل الاستباقي الذي يعد نشاطاً لخلق المستقبل وقيادة بدلا من انتظاره والتأثير به فالاستباقية تؤثر في ابداع الموظفين وكيفية تحقيق الرؤية والرغبة والهدف لتحقيق التميز ، كما ان لرأس المال الاجتماعي دور مميز في تعزيز مستوى الأداء للمنظمة لضمان البقاء والاستمرار في السوق والذي يعد من الأهداف الرئيسية للمنظمات، إذ يمكنها من امتلاك ميزة تنافسية مستدامة من خلال ما تمتلكه المنظمة من موارد بشرية كفؤة ومبدعة تعمل على اقتناص الفرص ومواجهة التحديات فرأس المال الاجتماعي يمكن ان يفسر التغير بمجموعة واسعة من الظواهر مثل النمو الاقتصادي وصحة الانسان ورفاهيتهم فهو يشكل شبكة اجتماعية يلتزم فيها الافراد بتحقيق هدف مشترك . اذ يكتسب البحث اهميته من اهمية الموضوع المتناول، حيث ان الشركة تواجه تحديات في بيئتها التنافسية لوجود العديد من المشروبات الغازية والمعدنية في السوق العراقية ذات مناشئ عالمية وعربية ومحلية.

تهدف البحث الى معرفة دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز سلوك العمل الاستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية اذ قام البحث على تساؤل أساسي مفاده (ما هو مستوى تأثير رأس المال الاجتماعي في السلوك الاستباقي) والذي تم استكشافه في شركة بغداد للمشروبات الغازية التي كانت مكان تطبيق البحث كونها تعد احدى الشركات التي اثبتت قدرتها على البقاء في سوق المنافسة فضلا عن كونها شركة مدرجة في سوق العراق للأوراق المالية وهي تشكل احدى الاستثمارات التي لها مساهمة في الاقتصاد المحلي .

ولتحقيق أهداف البحث فقد تم تقسيمه الى اربعة فقرات، وقد خصصت الاولى لعرض المنهجية العلمية للبحث اما الفقرة الثانية فقد تضمن عرض مفهوم رأس المال الاجتماعي ومفهوم سلوك العمل الاستباقي، إضافة الى تناول الربط بين المتغيرات، اما الفقرة الثالثة فقد خصص

لاستجلاء الجانب التطبيقي للبحث بما تتضمنه من اختبار للفرضيات ووصف للنتائج والتحقق من دقة المقاييس، وجاءت الفقرة الرابعة ليختتم البحث بالاستنتاجات والتوصيات.

اولاً: الإطار المنهجي للبحث: تعد منهجية البحث العلمي بمثابة خارطة طريق للباحث وكما يلي:

١. مشكلة البحث: تمثلت مشكلة الدراسة بمجموعة تصورات لدى الباحث نتيجة الزيارة للشركة وطرح مواضيع البحث على بعض الافراد فيها بهدف تحديد مدى اهتمامهم بها فقد التمس الباحث أن هناك تركيز أكثر على العلاقات الرسمية وعدم أهتمام بطبيعة العلاقات الاجتماعية فضلاً عن التزام أغلب الموظفين بما يطلب منهم من مهام محددة إذ استطاع الباحث من خلال ذلك تشخيص وجود حاجة بالتركيز ولفت الانتباه لموضوع البحث الحالية بمتغيريه من خلال طرح تساؤل عام ((كيف يمكن ان يؤثر راس المال الاجتماعي في سلوك العمل الاستباقي للشركة قيد الدراسة)) ومن هذا السؤال يمكن ان نحدد عدة اسئلة فرعية وهي:

أ-ما مستوى توافر راس المال الاجتماعي والسلوك الاستباقي في الشركة عينة البحث؟
ب-ما مستوى الارتباط والتأثير بين راس المال الاجتماعي وسلوك العمل الاستباقي في الشركة المبحوثة؟

٢.اهمية البحث:- يمكن بيان أهمية البحث من خلال مجموعة من النقاط التي تعكس أهمية المتغيرات من جهة وأهميتهن لمكان التطبيق من جهة أخرى: -

أ-أشارت الدراسات الى أهمية رأس المال الاجتماعي كونه يعد مكملاً للموارد الأخرى في المنظمة فهو فاعل في تحسين كفاءة رأس المال المادي فضلاً عن أهميته في زيادة مستوى الثقة بين الافراد والمبادئ والقيم والاهداف المشتركة وانه يحتل اهميه كبيرة على المستوى البحثي واثارة على مستوى أداء المنظمة بشكل عام (٣:١٩٩٩، Adler&Wookwon) .

ب-أوضح الباحثين الى ان الحاجة المتزايدة لإدارة الذات للعمل الوظيفي لا يمكن التنبؤ به بشكل سريع في بيئة العمل المتغيرة ومن المتوقع ان الانخراط في السلوكيات الاستباقية تعزز الإدارة الذاتية لدى الافراد في المنظمة (٥٨٨:٢٠١٦، Cbakker) فالسلوك الاستباقي يمتلك اهميه خاصة على المستوى الفردي من خلال ميل الافراد ذوي السلوك الاستباقي لتوليد الافراد الجديدة (٣:٢٠١٥، Zhen&Chia) .

ت-ان البناء الاجتماعي يُعد احدى الضروريات التي تركز عليها الإدارة في تحقيق نتائج إيجابية للمنظمة اذ يمكن ان يعزز الاهتمام برأس المال الاجتماعي في شركة بغداد للمشروبات الغازية جوانب تحقيق السلوك الأستباقي للأفراد العاملين

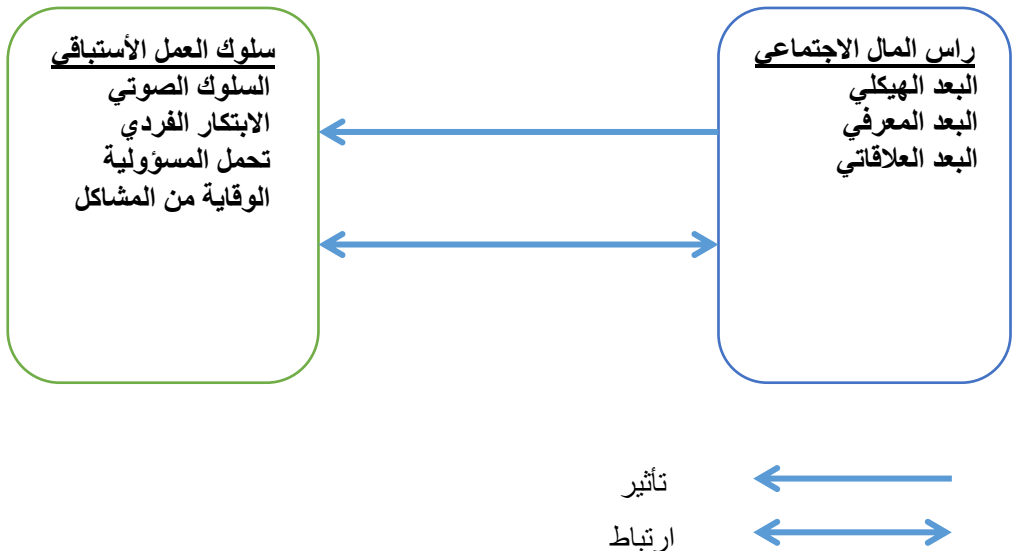
ث-تعد شركة بغداد للمشروبات الغازية احدى الشركات ذات التأثير في السوق العراقي لما تساهمه في رفد السوق بالمشروبات الغازية واقداح الماء وامتلاكها لخطوط إنتاجية مختلفة وذات تقنيات حديثة فضلاً عن مساهمتها في تشغيل عدد كبير من الافراد أي المساهمة بتشغيل جزء من الطاقة البشرية وتقليل نسب البطالة.

٣. اهداف البحث: تتمحور اهداف البحث حول ما يلي:

أ توضيح مدى توافر رأس المال الاجتماعي وسلوك العمل الأستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث.

ب- الكشف عن طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين راس المال الاجتماعي وسلوك العمل الأستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية.

٤. المخطط الفرضي للبحث: يوضح الشكل التالي المخطط الفرضي للبحث:



شكل (١) المخطط الفرضي للدراسة

٥. فرضيات الدراسة: تم بناء فرضيات البحث وفق مشكلة واهداف البحث وكما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين راس المال الاجتماعي وسلوك العمل الاستباقي في الشركة المبحوثة وتتفرع منه الفرضيات.

أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الهيكلي ومتغير سلوك العمل الاستباقي.

ب. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد المعرفي ومتغير سلوك العمل الاستباقي.

ت. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد العلاقتي وسلوك العمل الاستباقي.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الاجتماعي في سلوك العمل الاستباقي للشركة المبحوثة ويتفرع منها ثلاث فرضيات فرعية وهي: -

أ. يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للبعد الهيكلي في سلوك العمل الاستباقي.

ب. يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للبعد المعرفي في سلوك العمل الاستباقي.

ت. يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للبعد العلاقتي في سلوك العمل الاستباقي.

٦. مجتمع وعينة البحث: تم اختيار شركة بغداد للمشروبات الغازية مجتمعاً للبحث وهي إحدى الشركات التابعة للقطاع الخاص ، اخذين بنظر الاعتبار ان الشركة لديها نشاط عمل ملحوظ في الاسواق العراقية، فضلاً عن اهتمامها في الجوانب البحثية من خلال تعاونها مع الباحث لتقديم البيانات والمعلومات وتسهيل مهمته في انجاز البحث الميداني اذ بلغ مجتمع البحث (١٥٠) فرداً عاملاً في شركة بغداد للمشروبات الغازية وباعتماد على قانون (Krejcie & Morgan ١٩٧٦) ، تم توزيع (١١٠) استبانة عليهم بعد استرجاعها تبين ان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (١٠٣) ، و (٢) استبانة لم تسترجع فضلاً عن وجود (٥) استبانات غير صالحة للتحليل وكما موضح في الجدول لغرض احتساب حجم العينة التي سوف تختبر اذ بلغ عددهم (١٠٨) اما الاستبانات الصالحة للاختبار فقد بلغت (١٠٣) اذ تبين ان هناك (٥) استبانة غير صالحة للتحليل، كما مبينة في الجدول (١) .

جدول (١) عدد ونسب العينة لشركة بغداد

شركة بغداد للمشروبات الغازية				
العدد للعينة المبحوثة	العدد الاستثمارات الكلية الموزعة	العدد الاستثمارات الصالحة	العدد الاستثمارات الغير صالحة	عدد الاستثمارات المفقودة
١٥٠	١١٠	١٠٣	٥	٢

٧. وسائل جمع البيانات والمعلومات

تمثلت عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة لإنجاز البحث الحالي في جانبين رئيسيين هما:

أ- الجانب النظري للبحث: لقد اعتمد الباحث على ما توفر في الادبيات العربية والاجنبية من كتب ومقالات ورسائل جامعية والدراسات المنشورة عبر شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

ب- الجانب التطبيقي للبحث اعتمدت للبحث في هذا الجانب على عدد من الوسائل للحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة من اهمها: الاستبانة: تعد أداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات للبحث الحالي ، فضلاً عن الحصول على بيانات كثيرة في وقت واحد، وقد اشتملت الاستبانة على محورين هما محور المعلومات الشخصية لإفراد عينة البحث مثل (النوع البشري، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والعنوان الوظيفي)، ومحور متغيرات البحث وهما راس المال الاجتماعي وسلوك العمل الأستباقي، وتضمن على (ثلاثة) ابعاد للمتغير المستقل (راس المال الاجتماعي) و(اربعة) ابعاد للمتغير التابع (سلوك العمل الأستباقي)، وتم اعتماد مقياس (Likert) الخماسي الذي يحدد درجات الاجابة بمستويات خمسة كما في الجدول الآتي:

جدول (٢) درجات مقياس ليكرت

لا اتفق تماماً	لا اتفق	اتفق الى حد ما	اتفق	اتفق تماماً
١	٢	٣	٤	٥

٨. وسائل التحليل الاحصائي :اعتمد الباحثان على عدد من الأساليب والبرامج الإحصائية التي في نظرهما تخدم العينة المبحوثة ومن هذه البرامج (Spss v.٢٥ and Amos. V.٢٣).....
اما اهم الوسائل هي:

أ- (التأكد من فقدان البيانات، تدقيق شذوذ البيانات وتطرفها، التحقق من اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، التحليل العاملي التوكيدي، كرونباخ الفا)

ب- (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الاهمية النسبية)

ت-(معامل الارتباط (بيرسون)، نمذجة المعادلة الهيكلية)

ثانيا: الإطار النظري للبحث: تتضمن هذه الفقرة عرض مفهوم واهمية وابعاد متغيري البحث

أ. مفهوم رأس المال الاجتماعي: ظهر مصطلح رأس المال الاجتماعي Social

(Capital) في الفترة الاخيرة التي تمخضت عن التطور العلمي في حقل الادارة

والذي يرمز له اختصارا (SC) الذي يشير الى معايير الثقة والعلاقات والتعاون بين

الافراد .ويتطلب بقاء المنظمات واستمرارها بعملها بشكل فعال في عالم المنافسة

المفرطة في البيئة التنافسية وجود شبكات عمل متماسكة مبنية على العلاقات والثقة

والتعاون والتنسيق والحس العام بالهدف، وبعد رأس المال الاجتماعي المصدر الحقيقي

لتفوق المنظمات في سوق الاعمال الذي يتسم بالتغيير السريع.

حظي مفهوم رأس المال الاجتماعي بأهمية بالغة خلال العقود الماضية سواء على المستوى

النظري او المستوى التطبيقي من قبل الباحثين والمنظمات في القطاع العام والخاص. وفقا لقاموس

ويبستر (Webster) فإن رأس المال يشير الى تراكم الثروة ويستعمل لإنتاج المزيد من الثروة

،أي عادة هو ملموس ودائم وقابل للتحويل . بينما ترى (Hanifan) ان رأس المال الاجتماعي هو

أحد الموارد غير الملموسة ، بينما ذكر (ادم سميث ١٧٧٦) في نفس الوقت الذي يسعى الفرد

لمصالحه يتمسك بالمعنى الأخلاقي.

وقد اوضحت (٢ : Hampton, ٢٠٠٠) أن رأس المال الاجتماعي يشير إلى معالم التنظيم الاجتماعي مثل الشبكات، والأعراف، والثقة التي تسهل التنسيق والتعاون من أجل المنفعة المشتركة. وأشار (١٩ : Putnam, ٢٠٠٠) إلى أنه في الوقت الذي يشير فيه رأس المال المادي إلى الأشياء المادية الملموسة ورأس المال البشري يشير إلى مهارات الأفراد وخبراتهم، فإن رأس المال الاجتماعي يشير إلى العلاقات والصلات ما بين الأفراد والشبكات الاجتماعية والأعراف المتبادلة والموثوقة التي تبرز منها.

جدول (٣) تعاريف رأس المال الاجتماعي وفق آراء بعض الباحثين

١	Claridge, ٢٠١٢	شبكات تشترك في المعايير والقيم والتي تسهل التعاون داخل المجموعات أو فيما بينها
٢	لقيسي والطائي ٢٠١٤	علاقات اجتماعية تساعد الافراد على المشاركة والتفاعل مع الآخرين ويتضمن هذا التصور المنظمات الاجتماعية وعلاقات الثقة والمشارك التبادلية ويشمل ذلك الفرد والمجموعة والمجتمع
٣	لعنزي، ٢٠١٤	حصة المنظمة من الارتباطات الفاعلة بين العاملين فيما بينهم والفهم المتبادل في النظم المشتركة التي تربطهم ، والسلوكيات التي تلزم أعضاء شبكات وفرق العمل على النشاط التعاوني الممكن للغاية
٤	Cai & et al., ٢٠٢٠	يتمثل "بالأصدقاء والزملاء وجهات الاتصال العامة التي تتلقى من خلالها فرصاً لاستخدام رأس المال المالي والبشري".
٥	Gannon Roberts, ٢٠٢٠	مصطلح واسع يشمل القواعد والشبكات التي تسهل العمل الجماعي من أجل المنفعة المتبادلة

ب. **أهمية رأس المال الاجتماعي:** حضي رأس المال الاجتماعي باهتمام العديد من الباحثين وصناع القرار ولازال هذا الاهتمام مستمراً لما له من دور في تحقيق سلوك ابداعي للعاملين يسهم في رفع انتاجية المنظمة، لذا تهتم المنظمات باعتبارها الوحدة الاجتماعية التي من الممكن ان تساعد في شرح الجوانب ذات الصلة بالأفراد والمجتمع وليس فقط في العمليات الإنتاجية والتنمية الاقتصادية ، فضلا عن مستوى الحياة الاجتماعية ، كالصحة والإسكان (٥ : Righ, ٢٠١٣)، واتفق (١ : World Bank Group, ٢٠٠٢) و (٣ : Adler & Wookwon, ١٩٩٩) مع الرأي السابق في أن رأس المال الاجتماعي يمكن أن يكون مكملاً للموارد الأخرى في المنظمة، لأنه

يعمل على تحسين كفاءة رأس المال المادي من خلال تقليل كلف الصفقات التجارية مثل (التفاوض والتنفيذ والمعلومات غير الكاملة)، وكذلك يمكن استخدام روابط الزمالة ضمن شبكة عمل الأفراد لأغراض الحصول على المعلومات والمشورة السليمة. ويمكن ادراج بعض النقاط عن اهمية راس المال الاجتماعي كما يلي:

(أ)

دي الى زيادة مستويات الثقة بين الافراد والمبادئ والقيم والاهداف المشتركة والتي تهدف الى تكوين جملة من العلاقات الإيجابية بين رأس المال الاجتماعي وادارات العمل الجماعي (حوالة، ٢٠١٤: ٥١٩).

(ب)

وفقا لـ (السروجي، ٢٠٠٩: ٣٦) فقد أشار الى أهمية رأس المال الاجتماعي وكما مبينه بالنقاط التالية:

(١)

تشابه رأس المال الاجتماعي مع الأصول او الرأسمالية في المجتمع ويؤثر على العلاقات البشرية والاقتصادية في المجتمع.

(٢)

وؤدي الى تماسك المجتمع ومنعه من الانهيار.

(٣)

ساهم في تحديد هوية المجتمع ويحافظ عليها.

(٤)

ما يعد معيارا من معايير قياس السعادة لدى الافراد في المجتمع، وشعورهم بالتوافق النفسي والاجتماعي، ويدعم احساسهم بالرفاة.

(٥)

عد عنصرا فاعلا في صنع سياسات الرعاية الاجتماعية للإنسان في المجتمع من خلال المشاركة الفاعلة للشبكات الاجتماعية ومنظمات المجتمع المدني.

ت. ابعاد رأس المال الاجتماعي: يعبر عن راس المال الاجتماعي بقيمة علاقات الناس مع بعضهم البعض وعلاقة الناس مع المنظمات، والمنظمات مع بعضها البعض. ولهذا فقد اشار (Dai et al ٢٠٢٠، ٢) الى ان هناك متغيرات في البيئة الاجتماعية تسهم في تغيير راس المال

الاجتماعي بمرور الوقت وقد حدد ان انواع رأس المال الاجتماعي تتمثل (رأس المال الهيكلي والمعرفي والعلاقي) . اما (Swart, ٢٠٠٦: ١٣٧) فقد أشار الى ان تنمية المهارات في المنظمة لا يمكن فهمها بالسياق الفردي بل يجب الاخذ بنظر الاعتبار سياقها الاجتماعي ، اي ان خلق المعرفة يتم من خلال خلق علاقات داخل المنظمة وعلى المستويين الفردي والجماعي وخلق العلاقات مع الزبائن. لقد تبين الباحثين في استخدام ابعاد رأس المال الاجتماعي حيث استخدم (Mello, ٢٠١٣: ٦) ابعاد لرأس المال الاجتماعي تمثلت بالعلاقات الاجتماعية ، والقيم والأعراف الصحيحة ، والتعاون، وقد اعتمد عدد اخر من الباحثين ومنهم (Christine et al, ٢٠١١: ٣٠٣) و (Eriksson et al , ٢٠١١: ٢٦٤-٢٦٥) و (David et al, ٢٠١١: ٥٨٤-٥٨٥) ابعاد لرأس المال الاجتماعي تتمثل بالبعد الهيكلي والبعد العلاقي والبعد الادراكي . واخيراً اتفق الباحثون (Lenea & Buren , ١٩٩٩: ٥٤١) (Hertz, ٢٠٠١: ٤) و (Hitt et al, ٢٠٠١: ١١٨) و (Mello, ٢٠١٣: ٦) وجاء هذا الاختيار بسبب تناسب الابعاد مع موضوع البحث وطبيعة الافراد المستهدفين اذ تم اختيار فقرات وابعاد البحث وفق عدد من الدراسات وهي , (Lawson et al. , ٢٠٠٨) (Alireza et al., ٢٠٢٠) (Turner James, ٢٠١١) وكالاتي:

١- البعد المعرفي : يعبر عنه بقيمة رأس المال البشري والهيكلية ويتمثل ببراءات الاختراع

والمعرفة والتجارب الشخصية للعاملين في الشركة . اذ أن رأس المال الاجتماعي له دور في تطوير رأس المال الفكري ضمن المنظمة، ويظهر ذلك جلياً في الاعتماد على العلاقات الاجتماعية في عملية الحصول وتبادل المعلومات والمعرفة الضرورية بطريقة غالباً ما تكون أكثر فاعلية وأقل كلفة من الاعتماد على الهيكلية الرسمية. وأن رأس المال الاجتماعي يمكن أن يكون عنصراً مهماً وربما أساسياً في دعم رأس المال المعرفي الذي يؤمن ميزة تنافسية فريدة للمنظمة. وفي هذا الصدد أكد (Nahapiet & Ghoshal, ١٩٩٨ : ٢٥١) أيضاً أن رأس المال الاجتماعي يعمل على تطوير رأس المال المعرفي داخل المنظمة من خلال العلاقات الاجتماعية ذاتها إذ يعد وسيلة لإيصال المعلومات والمعرفة بأساليب فاعله وكفاءة. ويتفق معه في هذا الرأي الباحث (Baker, ٢٠٠١ : ١) من خلال تأكيده على أنه يدعم انسياب المعلومات والمشاركة في المعرفة والتعاون والإبداع وحل المشكلات وزيادة الإنتاجية.

٢- البعد الهيكلي : وهو كل ما من شأنه دعم البنى التحتية لرأس المال البشري، يرتبط رأس

المال الاجتماعي الهيكلي بنمط الشبكات الاجتماعية والهياكل الأخرى، مثل الجمعيات

والنوادي والمجموعات الثقافية والمؤسسات المكملة بالقواعد والإجراءات والسوابق التي تحكمها.

لذا يوفر رأس المال الاجتماعي الهيكلي مزايا معينة للجهات الفاعلة ، مثل العثور على الوظيفة أو الحصول على المعلومات أو الوصول الى الموارد (Pert, ١٩٩٢). رأس المال الاجتماعي المعرفي الذاتي وغير الملموس يهيئ الناس لذلك العمل الجماعي متبادل المنفعة من خلال القيم والمواقف المشتركة (uphoff, ٢٠٠٠). ويشير (Putnam, ١٩٩٣) ، بأن المشاركة في الشبكات الاجتماعية والمنظمات التطوعية تشكل عادات التعاون والتضامن والعقلية المدنية .الى جانب ذلك فإنه يعزز تنمية ونشر الثقة. غالباً ما تخلق هذه الخاصية المزوجة مشاكل في قياس رأس المال الاجتماعي لان القياس يركز على بعد واحد وليس كلاهما

٣- راس المال العلائقي: يشير الى العلاقات الشخصية الجارية على اساس تاريخ من التفاعلات والاحترام والصداقة، والتعلق العاطفي، والشخصية ويتعزز هذا البعد من خلال الثقة والمعايير والالتزامات والتوقعات (Avery, ٢٠١٠: ١٩). ويتفق الباحثون ان هناك ثلاث جوانب للثقة وهي (الثقة الذاتية، الثقة الشخصية ، والثقة المؤسسية) (yang, ٢٠٠٥: ٦). اشار (Marinn&Mucell, ٢٠١١: ٤٨٠) ان رأس المال العلائقي يدعم توجه المنظمات بصورة مباشرة من خلال تعزيز المعرفة لاسيما المعرفة الضمنية، كذلك يؤدي إلى تقليل حالة اللاتأكد التي تعاني منها المنظمات الإنتاجية ويساعد في زيادة التجانس بين المستويات التنظيمية كافة. بينما وضع (Milano& Capello, ٢٠٠٥: ٧٥) إلى ان جميع أنواع العلاقات المتوقعة كعلاقات السوق وعلاقات القوة والتعاون بين العاملين أو المنظمات، كذلك يعكس ثبات العلاقات بين الإدارة العليا والأفراد العاملين والتي تتبع من شعور قوي إلى الانتماء وقدرات عالية ومتطورة. كذلك بين (Quang& et al, ٢٠٠٥: ٢٨٩) ان رأس المال العلائقي يشير الى الثقة المتبادلة والاحترام والتفاهم والعلاقات والصداقات الوثيقة بين العاملين داخل المنظمات .لذا تنعكس أهميته من خلال تحديد وتطوير العلاقات التي تساعد في تحديد تبادل المعلومات بين الأفراد وتطوير

الاستثمار (Kakabadse et al, ٢٠٠٧:١٠٣) كذلك يساعد المنظمات على تحقيق التوازن واكتسب قدرات جدية مع إمكانية الأصول المملوكة من جهة ويستهل التعلم من خلال التفاعل الوثيق بين الأفراد داخل التحالف من ناحية أخرى، علما إن رأس المال المنخفض يؤدي إلى احتمال دفع المدير أو الفرد العامل إلى الانخراط في سلوك انتهازي من جانب واحد أو سرقة المعلومات من مصادرها المختلفة مما يؤدي إلى سلبا على الأداء التنظيمي بشكل عام Lee et al (٢٠٠٧:٦١).

ث. مفهوم السلوك الاستباقي: يعني المصطلح (Proactive) استباقي أو ما يطلق عليه في بعض الأحيان روح المبادرة، والاستباقي لغةً يعني استباق الأحداث: تَعَجُّلُهَا قَبْلَ حُدُوثِهَا. استبق القوم سابق بعضهم بعضاً، (مصطفى، ٢٠٠٤: ٢٦٥). كما يُعرِّف قاموس أوكسفورد الإنجليزي (٢٠٠٨) الاستباقية أنها "خلق أو السيطرة على موقف من خلال أخذ زمام المبادرة وتوقع الأحداث أو المشاكل، بدلاً من مجرد الرد عليها بعد حدوثها، ركز علم النفس في العمل على خصائص العمل التي يضبطها الأفراد من أجل أداء وظيفتهم، على التزام الموظفين بالأهداف التي تقدمها المنظمة، وعن الهياكل الاجتماعية والثقافات في العمل التي يحتاج الأفراد الجدد للتكيف معها، في المقابل تركز البحوث حول السلوك "النشط" على كيفية تغيير الأفراد لخصائص وظيفتهم ووضعهم. فعلى سبيل المثال، يعيد الأفراد أحيانا تحديد الأهداف التي تضعها المنظمة من أجل التوصل إلى أهداف أكثر تحدياً، ويؤثرون بنشاط على عمليات التنشئة الاجتماعية من أجل تحسين نوعية تجاربهم في العمل، وقد أصبحت هذه السلوكيات النشطة يشار إليها بشكل متزايد على أنها سلوكيات استباقية (Bindl & Parker, ٢٠١٠: ٦)، تم بناء مفهوم الاستباقية لأول مرة من قبل (Bateman & Crant, ١٩٩٩: ١)، وهو يحدد الاختلافات في التصرف لدى الأفراد بمدى اتخاذ إجراءات للتأثير على بيئتهم، إذ يميل الأفراد الاستباقيون إلى تحديد الفرص والتصرف عليها من خلال اتخاذ المبادرة والمثابرة حتى حدوث تغيير ملموس، وعلى النقيض من ذلك، فإن الأفراد الذين الغير استباقيين يميلون إلى الفشل في تحديد الفرص الممكنة وتميل إلى أن تكون سلبية ومتفاعلة في الطريقة التي تتكيف مع الظروف بدلا من تغييرها (Hopkins, ٢٠٠٩: ٤) ونتيجة لزيادة الضغط على المرونة والابتكار والنماذج المهنية التي

تتطلب مزيداً من التوجيه الذاتي، والعلماء يؤكدون في الوقت الحاضر على أهمية استباقية سلوك الموظف (Parker, Williams, & Turner, ٢٠٠٦). تحتاج المنظمات إلى المرونة والموظفين المتجاوبين الذين يقتربون من العمل بشكل استباقي من خلال إظهار المبادرة دون الحاجة المستمرة للإشراف الدقيق (Belschak & Den Hartog, ٢٠١٠: ٤٧٦) وبرز الاهتمام بالسلوك الاستباقي بسبب ضعف السلوكيات الرسمية على التنبؤ بالسلوكيات المطلوب أدائها وذلك بسبب ارتفاع عدم التأكد (Griffin et al., ٢٠٠٧: ٣٨٢). وبسبب الانتشار الأخير للعناية في التوجهات الاستباقية بوصفها سلوك استباقي ضروري في العديد من المنظمات الحديثة والديناميكية العالمية (Thomas et al., ٢٠١٠: ٢٧٥). ولابد من الإشارة إلى أن السلوك الاستباقي يكون في ثلاثة مستويات وهي السلوك الاستباقي على مستوى المنظمة والسلوك الاستباقي على مستوى الفريق والسلوك الاستباقي على مستوى الفرد وهو محل تركيزنا في هذه الدراسة. وتتميز السلوكيات الاستباقية بأنها سلوكيات استباقية أو مستقبلية أو موجهة نحو التغيير ونشطة وذاتية البدء ومستمرة، وقد درست تحت تسميات مختلفة، بما في ذلك السلوك الاستباقي وتولي المسؤولية والمبادرة الشخصية (Belschak & Den Hartog, ٢٠١٠: ٤٧٦) .

جدول (٤) بعض تعاريف السلوك الاستباقي لبعض الباحثين

١	Wu & Parker, ٢٠١٣	أنه السلوك الذي يقوم به الفرد بنفسه باتخاذ إجراءات لإتقان وتغيير حالته أو بيئته الخارجية
٢	Chiahuei Wu & Parker, ٢٠١٣	بأنها السمات الشخصية، والسلوكيات، أو سلسلة من الإجراءات التي تهدف إلى إحداث التغيير.
٣	العتوي والحسيني، ٢٠١٧	بأنه اتخاذ المبادرة في تحسين الظروف الراهنة أو خلق طرق جديدة وأنه ينطوي على تحدي الوضع الراهن بدلاً من التكيف السلبي مع الظروف الحالية.
٤	الفتلاوي، ومحيسن، ٢٠١٨	بأنه المدى الذي يتخذ فيه الفرد إجراءات ذاتية للتنبؤ أو التغيير في نظام العمل أو أدوار العمل والدعم الفعال للشخصية أو التنظيمية، وتم الإشارة إلى ثلاث عناصر محددة تدعم أشكال متعددة من السلوك الاستباقي وهي التوجه الذاتي والتركيز المستقبلي والتوجه نحو التغيير.

٥	الحكيم والطائي، ٢٠١٩	التوجه ذاتيا نحو احداث تغيير في اساليب العمل من خلال وضع خطط جديدة وتوليد الافكار المقترنة بالابداع والابتكار والكفاءة الذاتية لتحقيق النتائج الايجابية في العمل وحل المشكلات والتصدي للمعوقات قبل ثقةها واقتراح الحلول المناسبة عن طريق المبادرة الشخصية وتشجيع صوت الموظفين مع ضرورة توافر الدعم المناسب من القادة.
---	-------------------------	---

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على ادبيات الموضوع

ح. ابعاد السلوك الاستباقي: بعد الاطلاع على اغلب الدراسات السابقة وبعد مسح ابعاد المتغير التابع (السلوك الاستباقي) وجد الباحثان عدد من الدراسات التي تناولت ابعاد السلوك الاستباقي وهذه الدراسات لا تختلف في جوهرها من حيث الابعاد التي بواسطتها يتم قياس السلوك الاستباقي، حيث هناك شبه اجماع من قبل اغلب الباحثين يتفقون على الابعاد التي جاء بها مقياس (Searle, ٢٠١١) في دراسته الموسومة بـ"فحص متعدد المستويات لسلوكيات العمل الاستباقية: الاختلافات السياقية والفردية كسوابق" إذ اشار الى ان السلوك الاستباقي رباعي الابعاد وهذه الابعاد هي (السلوك الصوتي، تولي المسؤولية، الوقاية من المشاكل، الابتكار الفردي) وتم وضع مقياس من ١٣ فقرة لقياس هذه الابعاد وتم تقييم الردود باستخدام مقياس ليكرت (١ = اتفق بشدة ٥ = لا اتفق بشدة). وادناه شرح مفصل لهذه الابعاد:

١- تحمل المسؤولية: يعد (Morrison & Phelps, ١٩٩٩:٤٠٣) اول من قدم مفهوم تحمل المسؤولية باعتباره جزء من سلوكيات الدور المضاف اذ يعرف تحمل المسؤولية هو السلوك تطوعي وليس الزامي من قبل المنظمة بهدف تحسين بيئة العمل الداخلية (Moon et al, ٢٠٠٥). اذ اشار (Crent, ٢٠٠٠) ان تحمل المسؤولية شكل من اشكال السلوك الاستباقي الذي ينطوي على جهد تطوعي وبناء من قبل الشخص الموظف لأحداث تغيير وظيفي فيما يتعلق بكيفية العمل، وكذلك اجراء تحسينات داخل مكان العمل، وأشار (الحكيم والطائي ، ٢٠١٩ :٤٦٠) ان النشاط الاستباقي يرتبط بتحمل المسؤولية واخذ زمام المبادرة في العمل ومع ذلك لا يعرف الا القليل عن الاستباقية فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي الاستباقي من ناحية التخطيط الوظيفي والسير الوظيفي والخطط الممكنة للوصول الى اهداف وظيفية تتطوي على تحمل المسؤولية عند وضع الخطط وتنفيذها (Presbitero, ٢٠١٥:١٧).

٢- الوقاية من المشاكل: ان الشخصية الاستباقية لها سمة التغلب على المشاكل وهذا ما اشار له (Fay & Frese, ٢٠٠١: ١٤١) ان اصحاب السلوك الاستباقي لديهم ميل نحو السيطرة على المشاكل قبل حدوثها وتقليل تأثيرها على الممتلكات والتغلب عليها وكذلك يتسم ذات الشخصية الاستباقية بذاتية الانطلاق، والوقاية من المشكلات تتضمن اتخاذ إجراءات ذاتية التوجيه واستباقية لمنع حدوث مشاكل العمل (Parker & Collins, ٢٠١٠: ٦٣٧). اي هي استجابات ذاتية تهدف إلى منع تكرار حدوث مشكلة (مثل معالجة أسبابها الجذرية) أو التي تنطوي على حلها بطريقة غير عادية وغير قياسية (Parker et al., ٢٠٠٦: ٦٣٧).

٣- صوت الفرد (تقديم المقترحات والشكاوى): اوضح (Beck et al , ٢٠١٤: ١٣٧٠) ان صوت الموظف يعد البداية الاساسية للتغيير، كذلك دعا (Morrison, ٢٠١٤: ١٨٣) يفترض التشديد على العمليات اللاوعية والعاطفية وراء سلوك الشخص، حيث اوضح Fuller وزملاؤه (٢٠٠٦) ان الصوت شكل من اشكال السلوك الاستباقي ، لذا فان السلوك الصوتي الايجابي يهدف الى تحسين الأداء، والشكل (٤) يوضح كيف تؤثر الشخصية الاستباقية في السلوك الصوتي (Marler, ٢٠٠٨: ٢٥). ويهدف السلوك الصوتي إلى ان يكون أكثر ايجابية في المنظمة (Van Dyne et al., ٢٠٠٣: ١٣٦١). وهو نتيجة الجهد المبذول لتحليل المشاكل والبحث عن فرص التحسين (LePine & Van Dyne, ٢٠٠١: ٣٢٦). ومع ذلك، يمكن عدّ الصوت سلوكا منحرفا من حيث أنه يتحدى الوضع الراهن (Warren, ٢٠٠٣: ٦٢٢). ويمثل صوت الموظف أحد السلوكيات الاستباقية التي تتعلق بقيام الفرد بتقديم المقترحات والافكار الجديدة حتى وان تعارضت مع توجهات الادارة (العطوي والحسيني، ٢٠١٧: ١٧).

٤- الابداع الذاتي او الفردي: اشار (Searle, ٢٠١١: ٣) ان الابداع الذاتي او الفردي يشير الى القيام بطرق جديدة والبحث عن الفرص الجديدة وتوليد الافكار والعمل على تنفيذ تلك الافكار الجديدة، وقد اوضح (الكعبي: ٢٠١٨، ٨١) ان الابداع الفردي في مكان العمل هو أساس الأداء العالي، وقد تم عدّه مصدرا مهماً للأبداع الراسخ الذي قد يحسن القدرة التنافسية للمنظمة، ويعزز النجاح على المدى الطويل، وهكذا يسهم سلوك الابداع الفردي بشكل إيجابي في الفعالية الفردية، وفي نهاية المطاف إلى الإبداع التنظيمي والفعالية (Wu et al., ٢٠١٤: ١٥١٢).

خ. الربط الفكري بين رأس المال الاجتماعي والسلوك الاستباقي

اقترح الباحثين للعديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر في سلوكيات العاملين تجاه الأداء المتميز للمنظمات ، إلا إن هذه العوامل في الغالب ركزت على العوامل الفردية والشخصية دون إعطاء العوامل التنظيمية والسياسية الأهمية الكافية وهذا ما أشار إليه كلا من (Morrison & Phelps , ١٩٩٩ , Parker & Collins , ٢٠١٠) إذ أن عامل تحمل المسؤولية من خلال إعطاء استقلالية للموظفين أو تقديم بعض المقترحات للجهات العليا في المنظمة أو المبادرة في خلق الأفكار أو إعطاء الحرية في حل المشكلات التي تواجههم أو الابتكار في مجال العمل من الممكن أن يساهم في خلق الولاء والثقة بين العاملين والمنظمة ومما يساهم في التزام العاملين بإجراءات العمل والسياسات المتبعة فيها. وكما بين (McElroy , ٢٠٠١ : ٢) أن رأس المال الاجتماعي يشير إلى قيمة العلاقات بين الأفراد في المنظمة، وبين المنظمة والمنظمات الأخرى، والمبنية على الثقة، والعلاقات التبادلية، والقيم المشتركة، وشبكة العمل والمعايير السلوكية، وأنها تضيف قيمة للمنظمة. حيث أشار (Morrison & Phelps) بأن الأفراد الذين يتمتعون بمسؤولية عالية عن التغيير سيشهدون تحمل المسؤولية بشكل إيجابي لأنه يوفر لهم شعوراً بالارتياح الشخصي والإنجاز. وهذا يوضح مدى أهمية بناء رأس مال اجتماعي إذ أن العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات تجعل من السهل إنجاز الأعمال لا سيما الأعمال التطوعية أو الأعمال التي يوجد فيها نوع من المرونة والاستقلالية في العمل لا سيما الأعمال ضمن فرق العمل.

فالتوجه نحو الأنشطة الوظيفية وتحمل المسؤولية هو تنبؤ بالسلوك الاستباقي (Parker et al., ٢٠٠٦ : ٦٣٩). فالأفراد الذين لديهم مرونة في أدوارهم يحددون أدوارهم على نطاق واسع، وعلى هذا النحو فإنهم يشعرون بقدرتهم على تحقيق الأهداف ومعالجة المشاكل التي تتجاوز مهام مجموعتهم المباشرة، ويرون فيها وظيفتهم بدلاً من التخلي عنها (Parker et al., ١٩٩٧ : ٩٠٢). وتظهر أهمية التوجه نحو المرونة في التزام الموظفين الاستباقيين بأهداف الوحدة الذي ينتمون إليها، والشعور بالمسؤولية عن نجاحها الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمشاعرهم اتجاه الوحدة وأفرادها وأهدافها وعملياتها (Campbell, ٢٠٠٠ : ٥٤). وهذا يبرز دور الولاء والثقة والإخلاص للمنظمة وهي سمات بناء رأس المال الجيد للمنظمات ومن ثم تحقيق أهدافها

المستقبلية لما للمرونة في العمل في تحمل المسؤولية وفي تعزيز السلوكيات الاستباقية مثل توليد الأفكار (١٢٥ : ٢٠٠٤، Howell & Boies). مما سبق تبين ان هناك إشارات من قبل الباحثين الى ان إيجاد أسس سليمة لرأس المال الاجتماعي من الممكن ان يحمل في طياته اختفاء مشاعر الثقة والمودة بين العاملين مما ينعكس على الصحة النفسية للعاملين والتي تولد اندفاع الافراد نحو زيادة التزامهم بتحقيق اهداف المنظمة من خلال مبادراتهم بتوليد الأفكار ومحاولة حل المشكلات وعدم تضخمها وبالتالي ذلك يعني تحقيق السلوك الاستباقي.

ثالثا: الإطار العلمي للبحث: يشتمل الجانب العملي على عدة فقرات كالآتي:

أ. ترميز متغيرات البحث الرئيسة وابعادها الفرعية وتوصيفها: تتضمن البحث متغيرين متغيرات اساسية والجدول (٥) يوضح المتغيرات وابعادها الفرعية ورموزها في التحليل الاحصائي وعدد الفقرات التي تقيس كل بعد.

الجدول (٥) الترميز والتوصيف

المتغير	البعد	عدد الفقرات	الرمز	المصدر
رأس المال الاجتماعي	البعد الهيكلي	٩	So	et al :٢٠١٥,٢٧) (Fandiño
	البعد الاجتماعي	٧	Ri	
	البعد المعرفي	٨	No	
السلوك الاستباقي	السوك الصوتي	٣	Vo	العطوي والحسيني : ٢٠١٧
	تولي المسؤولية	٣	Re	
	الوقاية من المشاكل	٣	Pr	
	الابتكار الفردي	٤	Cr	

المصدر :من اعداد الباحثان بالاعتماد على الادبيات المذكورة

ب. تحليل العوامل الديموغرافية للأفراد المشاركين في الاستبيان: هذه الفقرة اختصت بتحليل العوامل الديموغرافية للعينة المبحوثة وهي شركة بغداد للمشروبات الغازية ويمكن إعطاء ملخص عن البيانات الشخصية كما يلي:

١-ارتفاع عدد الذكور لشركة بغداد للمشروبات الغازية عينة الدراسة، وقد يعزى الامر الموضوعية في اختيار الملاكات للشركة، اذ لم يأخذ مساحة واسعة يتناسب مع حجم المناصب التي يشغلها الاناث، اذ بلغت نسبة الذكور (٦٩). مقابل (٣١). الاناث للشركة بغداد للمشروبات الغازية.

٢-اشارت النتائج الاحصائية تفوق واضح لنسب الفئات العمرية التي تنسم بالنضج في عينة الدراسة، والتي شملت النسبة الاكبر للفئة العمرية (٢٦-٣٥) اذ شكلت هذه الفئات العمرية ما مجموعه (٥٢%)، تليها (٢٥-فاقل) بنسبة (٢٠). ويمكن ان يعزى ذلك الى اهمية هذه الفئات في تولى العمل في الشركة بسبب الخبرات والمهارات التي لديهم روح الابداع والابتكار نحو العمل.

٣-سجلت عدد سنوات الخبرة الوظيفية اعلى نسبة الفئة الخامسة الذين اتموا (١-١٠) والتي بلغت (٦٩). من افراد العينة شركة بغداد للمشروبات الغازية حيث يتضح ان العينة المبحوثة تتصف بالنضج الفكري وهذا ما يخلق قوة للبحث في اجابة العينة عن فقرات الاستبانة، من حيث الفهم والاستيعاب والبحث لفقراتها.

٤-يوضح النتائج الاحصائية ان اعلى نسبة هي حملة شهادة بكالوريوس احتلت المرتبة الاولى بنسبة (٨١). ويليها المرتبة الثانية شهادة دبلوم معهد بنسبة (١١).

٥-تبين النتائج الاحصائية ان الحالة الاجتماعية ان نسبة فئة المتزوجين بنسبة (٧١) وتليها فئة غير المتزوجين بنسبة (٢٩). والجدول (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦) خصائص عينة البحث

	النسبة	العدد			
النوع البشري	٦٩.٠	٧١	متوسطة	٢	٠.٢
	٣١.٠	٣٢	اعدادية	٧	٠.٧
	١٠٠.٠ %	١٠٣	دبلوم	١١	١.١
العمر	٢٠.٠	٢١	٢٥- فاقل	٨٣	٨.٠
	٥٢.٠	٥٤	٣٥-٢٦		
	١٧.٠	١٧	٤٥-٣٦	١٠٣	١.٠ %
	٠.٧	٧	٥٥-٤٦	٧١	٠.٦٩
	٠.٤	٤	٥٦- فأكثر	٢٢	٠.٢١
الحالة الاجتماعية	١٠٠.٠ %	١٠٣	المجموع	٥	٠.٥
	٧١.٠	٧٣	متزوج	٥	٠.٥
	٢٩.٠	٣٠	اعزب	١٠٣	١.٠ %
	١٠٠.٠ %	١٠٣	المجموع		

ث. اختبار معامل الثبات: - يمثل اختبار معامل الثبات الدرجة التي يمكن ان تقاس فيها الفروق الفردية بانسجام وتجانس عند الاجابة عن مقياس معين ، ويعد المقياس ثابتاً عندما يقيس ما بني من اجله، وللتحقق من ثبات اداة القياس اعتمدت البحث اكثر الاساليب شيوعاً وهو كرونباخ الفا ، الذي تعد قيمته معتمدة كلما تجاوز نسبة (٠.٧٠) على مستوى البحوث السلوكية اذ نلاحظ من الجدول (١٦) أن قيم معامل كرونباخ الفا لمتغيرات البحث الرئيسة وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (٠.٧٩ - ٠.٩٤) وتعد هذه القيم مقبولة ومعتمدة وذات مستوى ثبات ممتاز في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم كرونباخ ألفا المعيارية ، وبذلك أصبحت أداة البحث ومقاييسها صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والثبات وكما موضح في الجدول (٧):

الجدول(٧) ثبات البنائي اداة القياس

المتغير الرئيس	الابعاد	معامل كرونباخ الفا للمقياس
راس المال الاجتماعي	٠.٩٤	٠.٨٨ البعد الهيكلي
		٠.٨٥ البعد الاجتماعي
		٠.٨٧ البعد العلاقائي
السلوك الأستباقي	٠.٩٣	٠.٧٩ السلوك الصوتي
		٠.٨٢ تولي المسؤولية
		٠.٨١ الوقاية من المشاكل
		٠.٨١ الابتكار الفردي

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.

ح. وصف وتشخيص مقاييس البحث وتحليل نتائجها: يسلط هذا المبحث الضوء في عرض نتائج التحليل الوصفي لاستجابات (عينة الدراسة) حول توافر متغيرات البحث وابعاده في شركة ببسي

بغداد للمشروبات الغازية (عينة الدراسة)، وتم تحديد مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية^١

١. رأس المال الاجتماعي: تتعلق هذه الفقرة بالوصف الخاص بمتغير راس المال الاجتماعي وابعاده الثلاثة وكما يلي: ومن خلال البيانات ضمن الجدول اعلاه نلاحظ أن (البعد الهيكلي) قد حصل على المرتبة الاولى بدرجة الاهمية الترتيبية، وذلك حسب اجابات عينة البحث اما البعد الأقل فقد كان من نصيب البعد المعرفي، وبشكل عام كان المتوسط الحسابي العام لمتغير راس المال الاجتماعي مرتفع (٣.٩٦) وبانحراف معياري عام بلغ (٠.٨٤٨). وبشدة اجابة بلغت (٠.٧٩).

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية لأبعاد راس المال الاجتماعي (n=١٠٣)

البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	شدة الاجابة	الاهمية الترتيبية
١. البعد الهيكلي	٤.٠٣	٠.٨٣٠	مرتفع	٠.٨١	الاول
٢. البعد الاجتماعي	٣.٩٩	٠.٨٥٢	مرتفع	٠.٨٠	الثاني
٣. البعد المعرفي	٣.٩١	٠.٨٦١	مرتفع	٠.٨٠	الثالث
المعدل العام لمتغير راس المال الاجتماعي	٣.٩٦	٠.٨٤٨	مرتفع	٠.٧٩	-

٢. السلوك الأستباقي: تتعلق هذه الفقرة بالوصف الخاص بمتغير السلوك الأستباقي وابعاده الاربعة وكما يلي: ومن خلال البيانات في الجدول اعلاه نلاحظ أن (بعد تولي المسؤولية) قد حصل على المرتبة الاولى بدرجة الاهمية الترتيبية وذلك بحسب إجابات (عينة الدراسة) اما البعد الاقل فقد كان من نصيب (بعد السلوك الصوتي) وبشكل عام فقد كان المتوسط الحسابي العام لمتغير السلوك الأستباقي مرتفع (٣.٧٣) وبانحراف معياري عام بلغ (٠.٨٨٦) وبشدة اجابة بلغت (٠.٧٥) .

^١ ١ - ١.٨٠ منخفض جداً، ١.٨١ - ٢.٦٠ منخفض، ٢.٦١ - ٣.٤٠ معتدل، ٣.٤١ - ٤.٢٠ مرتفع، ٤.٢١ - ٥.٠٠ مرتفع جداً (١٥: ٢٠٠٤، Dewberry)

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية لأبعاد
لمتغير السلوك الاستباقي (n=١٠٣)

البعد الرئيسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاجابة	شدة الاجابة	الاهمية الترتيبية
١. السلوك الصوتي	٣.٦٦	٠.٨٨٤	مرتفع	٠.٧٣	الرابع
٢. تولي المسؤولية	٣.٧٦	٠.٩١٣	مرتفع	٠.٧٥	الاول
٣. الوقاية من المشاكل	٣.٧٤	٠.٨٧٠	مرتفع	٠.٧٥	الثالث
٤. الابتكار الفردي	٣.٧٥	٠.٨٧٨	مرتفع	٠.٧٥	الثاني
المعدل العام لمتغير السلوك الاستباقي	٣.٧٣	٠.٨٨٦	مرتفع	٠.٧٥	-

خ. اختبار فرضيات الدراسة

أولاً / اختبار فرضيات الارتباط: بهدف الوقوف على مدى التلازم بين متغيرات البحث (راس المال الاجتماعي، والسلوك الاستباقي) سيتم استخدام معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاستكشاف مستوى الارتباط بينها واتجاهها طردي ام عكسي اذ يتضح ذلك من خلال جدول (١٠) الذي يشتمل على المعاملات الخاصة بالارتباط البسيط للمتغيرات والابعاد في البحث الحالية، فضلاً عن احتوائه على المستوى الخاص بمعنوية علاقات الارتباط والذي يرمز له اختصاراً (Sig.) فضلاً عن بيان حجم المعينة التي تختبر اجاباتها والتي يشار لها بالحرف (n). ولغرض تحديد مستوى الارتباط المتحقق بين المتغيرات سيتم اللجوء الى معيار (Saunders)^١ للحكم عليها والذي يشتمل على خمس فئات اذ ان محتوى فرضية الارتباط (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير راس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي) اذ تبين نتائج علاقات

^١ لا توجد علاقة ارتباط = ٠، r ، تامة موجبة او سالبة ١ = ± r ، ضعيفة ايجابية او سلبية (٠.٣٠-٠.٥٠) ± ، قوية ايجابية او سلبية (٠.٣١-٠.٥٠)

(٠.٧٠) ± ، قوية جدا ايجابية او سلبية (٠.٩٩-٠.٧١) ± ، Research " (٢٠٠٩). Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A.

ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England , P.٤٥٩ " methods for business students

الارتباط الظاهرة في جدول (١٠) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير راس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي وبمستوى ارتباط بلغ (0.707^{**}) اذ توضح هذه النتيجة قوة التلازم بين المتغيرين والتي تعني ان توافر راس المال الاجتماعي يتلازم مع ارتفاع في السلوك الاستباقي علما ان هذه النتيجة تعد مقبولة احصائيا وعلميا كون مستوى معنويتها كان ضمن المعايير الاحصائية المقبولة الذي كان ($Sig = 0.01$) اي ان نتيجة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد مقبولة بمستوى ثقة (99%) ومن خلال النتائج اعلاه يمكن الحكم على قبول الفرضية الرئيسة الاولى المتعلقة بعلاقة الارتباط بين متغير راس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي بناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين متغير راس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي بوجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين تعكس مدى توافر راس المال الاجتماعي مما يؤثر انعكاس طردي بنسبة قوية جدا يؤدي الى زيادة السلوك الاستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث.

جدول (١٠) مصفوفة معاملات الارتباط بين راس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي

Correlations				
السلوك الاستباقي	راس المال الاجتماعي	البعد المعرفي	البعد الاجتماعي	البعد الهيكل
١	0.707^{**}	0.723^{**}	0.655^{**}	0.556^{**}
				Pearson Correlation
				السلوك الاستباقي
				Sig. (2-tailed)
				N
١٠٣	١٠٣	١٠٣	١٠٣	١٠٣

**** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

مخرجات برنامج SPSS. V.25

وتنبثق من فرضية الارتباط الرئيسة ثلاث فرضيات فرعية تتمثل بالآتي:

١. اختبار الفرضية الفرعية الاولى: تهتم هذه الفقرة ببيان علاقة الارتباط بين البعد الهيكل وبين المتغير المعتمد السلوك الاستباقي والتي محتواها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الهيكل ومتغير السلوك الاستباقي) اذ تبين نتائج علاقات الارتباط الظاهرة في جدول (١٠)

الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الهيكلية ومتغير السلوك الاستباقي وبمستوى ارتباط بلغ (0.006^{**}) اذ توضح هذه النتيجة قوة التلازم بين المتغيرين والتي تعني ان توافر البعد الهيكلية يتلازم مع ارتفاع في السلوك الاستباقي علما ان هذه النتيجة تعد مقبولة احصائيا وعلميا كون مستوى معنويتها كان ضمن المعايير الاحصائية المقبولة الذي كان ($Sig= 0.001$) اي ان نتيجة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد مقبولة بمستوى ثقة (99%) ومن خلال النتائج اعلاه يمكن الحكم على قبول الفرضية الفرعية الاولى المتعلقة بعلاقة الارتباط بين البعد الهيكلية ومتغير السلوك الاستباقي وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين البعد الهيكلية السلوك الاستباقي بانها علاقة ارتباط ايجابية طردية بينهما وتشير الى ان البعد الهيكلية لدى عينة البحث يساهم في زيادة القدرة على زيادة السلوك الاستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث

٢. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تهتم هذه الفقرة ببيان علاقة الارتباط بين البعد الاجتماعي وبين متغير المعتمد السلوك الاستباقي والتي محتواها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي) اذ تبين نتائج علاقات الارتباط الظاهرة في جدول (10) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي وبمستوى ارتباط بلغ (0.006^{**}) اذ توضح هذه النتيجة قوة التلازم بين المتغيرين والتي تعني ان توافر البعد الاجتماعي يتلازم مع ارتفاع في السلوك الاستباقي علما ان هذه النتيجة تعد مقبولة احصائيا وعلميا كون مستوى معنويتها كان ضمن المعايير الاحصائية المقبولة الذي كان ($Sig= 0.001$) اي ان نتيجة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد مقبولة بمستوى ثقة (99%) ومن خلال النتائج اعلاه يمكن الحكم على قبول الفرضية الفرعية الاولى المتعلقة بعلاقة الارتباط بين البعد الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين البعد الاجتماعي والسلوك الاستباقي بانها علاقة ارتباط ايجابية طردية بينهما وتشير الى ان البعد الاجتماعي لدى عينة البحث يساهم في زيادة القدرة على تحسين السلوك الاستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث

٣. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تهتم هذه الفقرة ببيان علاقة الارتباط بين البعد المعرفي وبين متغير المعتمد السلوك الاستباقي والتي محتواها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد المعرفي ومتغير السلوك الاستباقي) اذ تبين نتائج علاقات الارتباط الظاهرة في جدول (10) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد المعرفي ومتغير السلوك الاستباقي

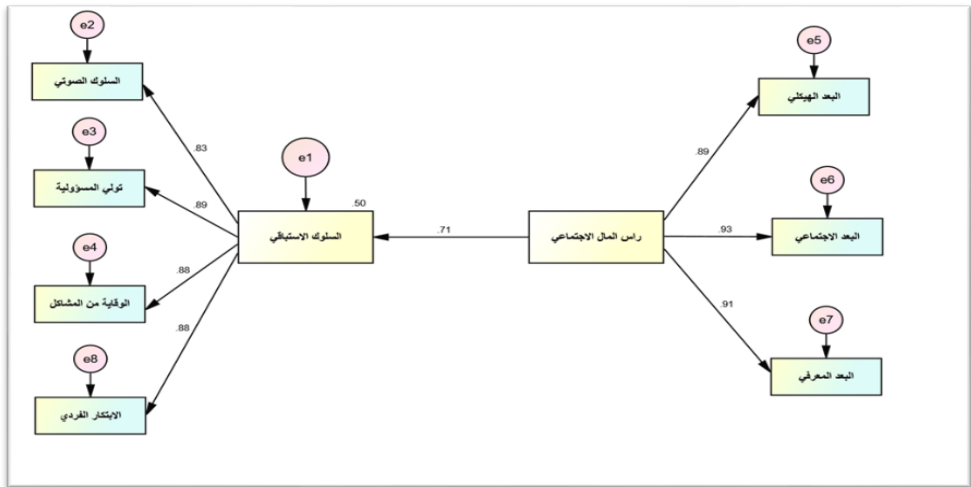
وبمستوى ارتباط بلغ (0.723^{**}) اذ توضح هذه النتيجة قوة التلازم بين المتغيرين والتي تعني ان توافر البعد المعرفي يتلازم مع ارتفاع في السلوك الاستباقي علما ان هذه النتيجة تعد مقبولة احصائيا وعلميا كون مستوى معنويتها كان ضمن المعايير الاحصائية المقبولة الذي كان ($Sig= 0.001$) اي ان نتيجة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد مقبولة بمستوى ثقة (99%) ومن خلال النتائج اعلاه يمكن الحكم على قبول الفرضية الفرعية الاولى المتعلقة بعلاقة الارتباط بين البعد المعرفي ومتغير السلوك الاستباقي وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير علاقة الارتباط بين البعد المعرفي ومتغير السلوك الاستباقي بانها علاقة ارتباط ايجابية طردية بينهما وتشير الى ان مستوى البعد المعرفي المتوفر لعينة البحث يساهم في زيادة القدرة على تحسين السلوك الاستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة الدراسة. واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضيات الفرعية الثلاثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى.

ثانياً / اختبار فرضيات التأثير

تهتم هذه الفقرة باختبار التأثير المباشر بين المتغير المستقل (راس المال الاجتماعي) والمتغير المعتمد (السلوك الاستباقي) فضلا عن الاختبار المتعدد بين ابعاد متغير راس المال الاجتماعي وبين متغير السلوك الاستباقي، اذ سيتم اختبار تلك الفرضيات التي تم بناءها عن متغيرات البحث الحالية بأسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) التي هي احدى خصائص برنامج التحليل الاحصائي المتقدم (Amos. ٧٢٣) اذ اصبحت تقنيات نمذجة المعادلة الهيكلية من اهم الادوات التي يمكنها الوصول إلى سلسلة من العلاقات المترابطة بين المتغيرات المستقلة والتابعة بطريقة قابلة للقياس، وإن (SEM) تقنية إحصائية شاملة تدرس فرضيات العلاقات بين المتغيرات الملاحظة والكامنة ، بالإضافة إلى ذلك تجدر الإشارة إلى أن تقنية SEM أكثر قيمة بكثير من تحليلات الانحدار المتعدد ، لا سيما في حالة المتغيرات المقاسة ، وبذلك فإن SEM أسلوب فعال للغاية من حيث تمثيل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات الكامنة على العوامل المقاسة في النموذج الافتراضي وبذلك يمكن تحديد مستوى التأثير المباشر بين المتغيرات عن طريقها ، وكما يأتي :

اولا. الفرضية الرئيسية الثانية: تهتم هذه الفرضية باختبار التأثير المباشر بين المتغير المستقل (راس المال الاجتماعي) والمتغير المعتمد (السلوك الاستباقي) والتي يعبر عن محتواها بـ (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين متغير راس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي) _اذ

يمكن الاستدلال من خلال شكل (٣) بوجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير رأس المال الاجتماعي في السلوك الاستباقي، كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري بيتا (B) قد بلغت (٠.٧١) اذ توضح هذه النتيجة ان متغير رأس المال الاجتماعي عندما يتغير بمقدار وحدة واحدة فان متغير السلوك الاستباقي يتغير بمقدار (٧١%) على مستوى شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث وحتى يعتد بهذه القيمة الاحصائية الظاهرة فانه يجب ان تكون هذه القيمة معنوية من خلال مقارنتها قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (١١) والبالغة (١٠.١٠٢) وهي تعد قيمة معنوية عند مستوى معنوية ($P\text{-Value} < 0.01$) الظاهر عمود المعنوية (P) ويبين ايضا الشكل (٣) ان القدرة التفسيرية لمتغير رأس المال الاجتماعي للتغيرات التي تطرأ على السلوك الاستباقي كانت قدرة عالية اذ اوضح معامل التفسير (R^2) ان (٠.٥٠) من التغيرات التي تحدث للسلوك الاستباقي يعود سببها لمتغير رأس المال الاجتماعي في شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث أما النسبة المتبقية والبالغة (٥٠%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في نموذج الدراسة. واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسة الثانية والمتعلقة بالتأثير بين رأس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي.



شكل (٣) المسار الانحداري الخاصة بالفرضية الرئيسة الثانية وفق اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية يعها ضمن مستوى معنوية تحت ($P < 0.01$) فضلا عن النسبة الحرجة C.R. التي كانت اكبر من (١.٩٦) وهي ضمن المستوى المطلوب احصائيا لقبول النتائج.

جدول (١١) تقديرات نموذج التأثير بين متغير رأس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الأستباقي

المتغير المعتمد	المسار	المتغير المستقل	S.R.W.	Estimate	S.E.	C.R.	P
السلوك الأستباقي	<---	رأس المال الاجتماعي	.٧٠٧	.٨١٠	.٠٨٠	١٠.١٠٢	***
تولي المسؤولية	<---	السلوك الأستباقي	.٨٨٨	١.٠٨١	.٠٥٦	١٩.٤٦٨	***
السلوك الصوتي	<---	السلوك الأستباقي	.٨٣٤	.٩٦٨	.٠٦٣	١٥.٢٥١	***
البعد الهيكلية	<---	رأس المال الاجتماعي	.٨٩٢	.٩٣٨	.٠٤٧	١٩.٩٣٩	***
البعد العلاقاتي	<---	رأس المال الاجتماعي	.٩٣٤	١.٠٤٠	.٠٣٩	٢٦.٤٤٥	***
البعد المعرفي	<---	رأس المال الاجتماعي	.٩١٤	١.٠٢٢	.٠٤٥	٢٢.٨١٥	***
الابتكار الفردية	<---	السلوك الأستباقي	.٨٨١	.٩٣٦	.٠٥٠	١٨.٧٧٩	***
الوقاية من المشاكل	<---	السلوك الأستباقي	.٨٧٩	١.٠١٥	.٠٥٥	١٨.٦١٢	***

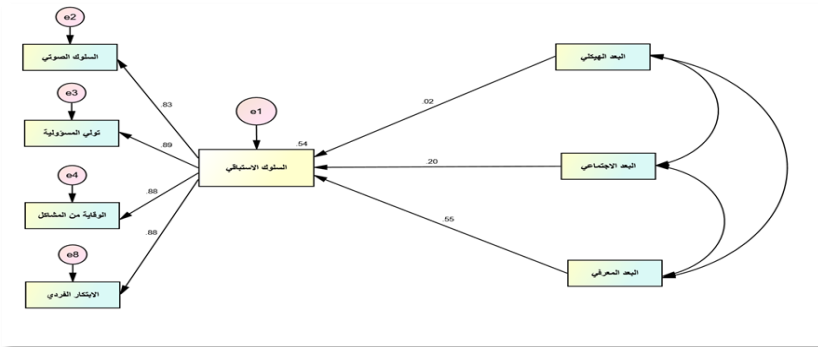
وتتفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية:

١. الفرضية الفرعية الاولى: تهتم هذه الفرضية باختبار التأثير المباشر بين البعد الهيكلية ضمن متغير (رأس المال الاجتماعي) والمتغير المعتمد (السلوك الأستباقي) والتي يعبر عن محتواها بـ (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين البعد الهيكلية ومتغير السلوك الأستباقي)ـ إذ

يمكن الاستدلال من خلال شكل (٣) بوجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية للبعد الهيكلي في السلوك الاستباقي، كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري بيتا (B) قد بلغت (٠.٠٢) وحتى يعتد بهذه القيمة الاحصائية الظاهرة فانه يجب ان تكون هذه القيمة معنوية من خلال مقارنتها قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (١٢) والتي كانت (٠.١٩٦) وهي قيمة لا يعتد بها ولا تعتبر معنوية ($P\text{-Value} > ٠.٠٥$) كما يوضحها عمود المعنوية (P) اذ توضح هذه النتيجة ان البعد الهيكلي لا يؤثر على السلوك الاستباقي من وجهة نظر العينة المستجيبة على مستوى شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث وبين ايضا الشكل (٣) ان القدرة التفسيرية لأبعاد متغير راس المال الاجتماعي للتغيرات التي تطرأ على السلوك الاستباقي كانت قدرة عالية اذ اوضح معامل التفسير (R^2) ان (٠.٥٤) من التغيرات التي تحدث للسلوك الاستباقي يعود سببها لأبعاد راس المال الاجتماعي في شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث أما النسبة المتبقية والبالغة (٤٦%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة. واعتماداً على ما تقدم ترفض الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية من فرضيات التأثير بين ابعاد متغير راس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي.

٢. الفرضية الفرعية الثانية: تهتم هذه الفرضية باختبار التأثير المباشر بين البعد الاجتماعي ضمن متغير (راس المال الاجتماعي) والمتغير المعتمد (السلوك الاستباقي) والتي يعبر عن محتواها بـ (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين البعد الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي) اذ يمكن الاستدلال من خلال شكل (٣) بوجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية للبعد الاجتماعي في السلوك الاستباقي، كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري بيتا (B) قد بلغت (٠.٢٠) اذ توضح هذه النتيجة ان البعد الاجتماعي عندما يغير بمقدار وحدة واحدة فان متغير السلوك الاستباقي تتغير بمقدار (٢٠%) على مستوى شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث وحتى يعتد بهذه القيمة الاحصائية الظاهرة فانه يجب ان تكون هذه القيمة معنوية من خلال مقارنتها قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (١٢) والبالغة (٦.٩٣٣) وهي تعد قيمة معنوية عند مستوى معنوية ($P\text{-Value} < ٠.٠١$) الظاهر عمود المعنوية (P) واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية من فرضيات التأثير بين ابعاد متغير راس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي.

٣. الفرضية الفرعية الثالثة: تهتم هذه الفرضية باختبار التأثير المباشر بين البعد المعرفي ضمن متغير (راس المال الاجتماعي) والمتغير المعتمد (السلوك الاستباقي) والتي يعبر عن محتواها بـ (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين البعد المعرفي ومتغير السلوك الاستباقي) اذ يمكن الاستدلال من خلال شكل (٣) بوجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية للبعد المعرفي في السلوك الاستباقي، كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري بيتا (B) قد بلغت (٠.٥٥) اذ توضح هذه النتيجة ان البعد المعرفي عندما يغير بمقدار وحدة واحدة فان متغير السلوك الاستباقي تتغير بمقدار (٥٥%) على مستوى شركة بغداد للمشروبات الغازية عينة البحث وحتى يعتد بهذه القيمة الاحصائية الظاهرة فانه يجب ان تكون هذه القيمة معنوية من خلال مقارنتها قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (١٢) والبالغة (٤.٧٤٢) وهي تعد قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value<٠.٠٥) الظاهر عمود المعنوية (P) واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية من فرضيات التأثير بين ابعاد متغير راس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي. مما يتقدم تبين ان المسارات التي حققت تأثير في المتغير المعتمد هي المسارات بين، البعد الاجتماعي الى متغير السلوك الاستباقي، والبعد المعرفي الى متغير السلوك الاستباقي، الا ان مسار البعد الهيكلي الى متغير السلوك الاستباقي لم يحقق تأثيراً معنوياً وفي ضوء ما تقدم فأن هذه النتيجة تقدم دعم جزئي تجاه قبول الفرضيات الفرعية.



شكل (٤) المسار الانحداري الخاصة بالفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية وفق اسلوب نمذجة

كما يوضح جدول (١٢) التقديرات الخاصة بالنموذج واختبار معنويتها والتي كانت جميعها ضمن مستوى معنوية تحت ($P < .001$) فضلا عن النسبة الحرجة C.R. التي كانت أكبر من (١.٩٦) وهي ضمن المستوى المطلوب احصائيا لقبول النتائج.

جدول (١٢) تقديرات نموذج التأثير بين ابعاد متغير راس المال الاجتماعي ومتغير السلوك الاستباقي

المتغير المعتمد	المسار	المتغير المستقل	S.R.W.	Estimate	S.E.	C.R.	P
السلوك الاستباقي	<---	البعد الهيكلية	.٠٢١	.٠٢٣	.١١٥	.١٩٦	.٨٤٤
السلوك الاستباقي	<---	البعد الاجتماعي	.٢٠٢	.٢٠٨	.٠٣٠	٦.٩٣٣	.٠٠٩
السلوك الاستباقي	<---	البعد المعرفي	.٥٤٧	.٥٦٠	.١١٨	٤.٧٤٢	***
تولي المسؤولية	<---	السلوك الاستباقي	.٨٨٨	١.٠٨١	.٠٥٦	١٩.٤٦٨	***
السلوك الصوتي	<---	السلوك الاستباقي	.٨٣٤	.٩٦٨	.٠٦٣	١٥.٢٥١	***
الابتكار الفردية	<---	السلوك الاستباقي	.٨٨١	.٩٣٦	.٠٥٠	١٨.٧٧٩	***
الوقاية من المشاكل	<---	السلوك الاستباقي	.٨٧٩	١.٠١٥	.٠٥٥	١٨.٦١٢	***

رابعاً: الاستنتاجات والتوصيات

أ. الاستنتاجات تناول هذا المبحث أهم الاستنتاجات الخاصة بالبحث من خلال ما توصل اليه من نتائج الخاصة بالجانب العلمي، والذي مكن الباحث من وضع جملة من الاستنتاجات وهي كالآتي: -

١- حقق متغير رأس المال الاجتماعي مستوى أهمية مرتفع في الشركة عينة الدراسة، أذ تبين وجود سرعة في الوصول للمعلومات وتبادلها بين المستويات التنظيمية، وأدرك العاملون لنوعية المهارات المهنية الضرورية للعمل وإقامة الدورات التطويرية والتدريبية لزيادة هذه المهارات، والتزام العاملين بالتعليمات واللوائح والقوانين داخل الشركة، وخلق بيئة ودية تتسم بالمشاركة والمساعدة المتبادلة بين العاملين مما يسهل انجاز العمل وتحقيق اهداف الشركة.

٢- ان الشركة تسهل على العاملين فيها الوصول الى المعلومات بشكل سريع لإنجاز اعمالهم، فضلاً عن تشجيعها للعاملين لإقامة شراكة اجتماعية تمتاز بالاستقرار، وبالتالي زيادة السلوك الاستباقي.

٣- ان الشركة تشجع اقامة العلاقات الاجتماعية داخلها، لتعزيز ثقة العاملين في مكان العمل وبالتالي الالتزام بالأنظمة والتعليمات الصادرة من الشركة، مما يسهم في زيادة القدرة على تحسين السلوك الاستباقي.

٤- تبين ان الشركة توفر معرفة عن المهارات المطلوبة في العمل، مما يسهل على العاملين الاستفادة منها او تعليمها للعاملين الآخرين، وبالتالي تحسين سلوكهم الاستباقي.

٥- اذ تشجع الشركة العاملون للمشاركة في القضايا التي تؤثر عليهم، والسماح لهم بتقديم أفكار جديدة مفيدة للعمل، وتقديم الحلول للمشاكل التنظيمية ومعالجتها بأساليب وإجراءات جديدة أكثر فعالية لتحقيق أمثل و اقل كلفة وبأسرع وقت، واستخدام التقنيات المتطورة والترويج لها من خلال التواصل مع الآخرين والاختذ بآرائهم.

٦- ان العاملين لديهم روح المبادرة دائماً، لحل المشاكل التنظيمية التي تحدث ومعالجتها، فضلاً عن استخدامهم لأفضل الاساليب الانجاز الاعمال الموكلة إليهم.

٧- يسعى العاملين في الشركة الى تقديم الافكار الابداعية في مجال عمل الشركة، ومشاركة هذه الأفكار مع الآخرين للحصول على أفكار ونتائج رصينة يمكن الاستفادة منها.

٨- تبين ان العاملين في الشركة يبحثون عن الاسباب الحقيقية للمشاكل التي تواجههم في العمل، لغرض معالجتها بالشكل الأمثل وبأسرع وقت وبكلفة اقل.

٩- ان العاملون في الشركة يتحاورون بشكل جيد، ويتعاونون لإنجاز المهام الموكلة إليهم ويشجع بعضهم الآخر للمشاركة في الامور ذات التأثير في مجال عملهم.

١٠- تبين وجود تلازم بين مستوى توافر رأس المال الاجتماعي وتحقيق السلوك الاستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية، فضلاً عن تحقق التلازم بين ابعاد رأس المال الاجتماعي وتحقيق السلوك الاستباقي.

١١- تبين ان رأس المال الاجتماعي يؤثر بشكل جيد في تحقيق مستوى مقبول في السلوك الاستباقي مما يؤثر ان الشركة تسعى لتأسيس شبكات شراكة اجتماعية مستقرة في بيئتها فضلاً عن بناء منظومة علاقات شخصية تخدم توجهات الشركة مما انعكس في تشكيل دافع لدى الافراد في توليد أفكار إبداعية وتبادل المعلومات بما ينعكس في تحقيق متطلبات نجاح الشركة.

١٢- تبين ان الشركة قيد البحث قد ركزت في مجال عملها على تعزيز الجوانب المعرفية لدى العاملين فيها كونها تهتم بالجوانب التي تعزز نقل المعلومات الضرورية ومعرفتها كونها تشكل عنصراً ضرورياً في انجاز المهام والاعمال الا ان الشركة لا تركز بشكل جيد على بناء العلاقات الاجتماعية مما تبين في ضعف قدرتها على توظيف البعد الاجتماعي في تحقيق السلوك الاستباقي ، كما تبين ان البعد الهيكلي لم يحقق السلوك الاستباقي أي ان الشركة لم تستثمر البعد الهيكلي في احداث تغييرات في السلوك الاستباقي وهذا يعني الشركة لم تدعم نقل المعلومات بشكل رسمي من الإدارة الى الافراد.

ب. التوصيات بناءً على استنتاجات البحث التي تم التوصل اليها في هذا البحث يمكن صياغة بعض التوصيات التي من الممكن الاستفادة منها على مستوى عينة البحث، من اجل ترسيخ رأس المال الاجتماعي مع الافراد العاملين والذي بدوره يعزز السلوك الاستباقي لدى هؤلاء العاملين، وهنا يمكن عرض مجموعة من التوصيات والمقترحات وهي كالآتي: -

- ١- تعزيز الوصول للمعلومات بسرعة لإنجاز الاعمال من قبل العاملين من خلال اتاحة الفرصة للعاملين لبيان نوع البيانات التي تحتاجها وظائفهم وتعزيز معرفتهم بها.
- ٢- توظيف ثقافة تبادل تلك المعلومات بين المستويات التنظيمية، مما يجعل المنظمة قادرة على تحقيق أهدافها من خلال اشراك العاملين بفرق عمل مشتركة لإنجاز المهام وإقامة الحوارات المستمرة بين الافراد بهدف تعزيز ثقافة الحوار وتبادل الأفكار بين العاملين.

٣- ضرورة تشجع العلاقات الشخصية داخل بيئة عمل والتي تتسم بالثقة داخل الشركة من خلال إقامة المنتقيات الاجتماعية داخل الشركة وخارج أوقات الدوام بهدف إقامة دعائم الثقة فيما بين الافراد.

٤- توظيف سياسة التزام عال للأفراد العاملين تجاه التعليمات واللوائح والقوانين داخل الشركة من خلال خلق ثقافة التقليد للأفضل أي التزام الإدارة العليا بالتعليمات والقوانين وبيان ان الجميع يخضع للتعليمات مما يولد شعوراً بوجود عدالة ومساواة داخل بيئة العمل والتي تنعكس على التزام الافراد.

٥- على الإدارة العليا تعزيز ونشر ثقافة المشاركة في اتخاذ القرار وجعل العاملين ذات رؤية مستقبلية لحل المشاكل العالقة في العمل من خلال افساح المجال للعاملين بالنقد البناء لسياسات الشركة وبيان مكامن الخلل والسماح لهم بتقديم الأفكار التي تعزز من الأداء وتقلل من الأخطاء ومكافأتهم عليها.

٦- تشجيع العاملين على حل المشاكل التي تواجههم لا سيما القضايا المتعلقة ببيئة العمل وطبيعة العلاقات الاجتماعية من خلال تشجيعهم على بيان انفعالاتهم تجاه القضايا والمشاكل التي تحدث في بيئة العمل.

٧- ضرورة الاستمرار بتوظيف التكنولوجيا ذات التقانة عالية الجودة لغرض تحسين الإنتاجية وزيادة إيرادات الشركة كونها تصب في تحقيق متطلبات الافراد العاملين والمنظمة على حدأ سواء فتوفر التقان يتيح للعاملين العمل بجهد اقل ودقة أكثر مما ينعكس على مبادراتهم في مجال العمل.

٨- زيادة الاهتمام ببعد راس المال الهيكلي لسرعة انجاز العمل من خلال تعزيز خطوط الاتصال بين الإدارة والمستويات العليا والعاملين بالمستوى التشغيلي.

٩- توعية العاملين للاهتمام بالمعرفة وزيادة اهتمامهم نحو تطوير مهاراتهم الفكرية والمعرفية لتطوير العمل من خلال دعم مشاركتهم في المؤتمرات والندوات والمهرجانات التي تعزز من مستوى معرفتهم بمجالات العمل في الشركة او التكنولوجيا.

١٠- توعية العاملين بالقضايا البيئية لغرض الاسهام بتعزيز ثقة الجمهور والزبائن تجاه الشركة من خلال خلق قنوات للتواصل مع الزبائن وتقبل اراءهم تجاه منتجات وخدمات الشركة.

١١- تشجيع العاملين على تقديم الأفكار والمبادرات لتحسين المنتجات والخدمات المقدمة للزبائن من خلال اجراء مسابقات لتقديم الأفكار ومكافأة الأفكار ذات الأثر في مجريات العمل في الشركة.