J. Agric. Econom. and Social Sci., Mansoura Univ., Vol.3 (10): 1425 - 1437, 2012

THE LEVEL OF JOB SATISFACTION OF WORKERS IN LOCAL UNITS

El-Emam, M. E. and O. A. elhendy
Fac. Agric., Mans. Univ.

مستوى الرضا الوظيفى للعاملين بالوحدات المحلية

محمد السيد الإمام و أسامه عطية الهندى
كلية الزراعة – جامعة المنصورة

الملخص

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على دور أجهزة الإدارة المحلية فى التنمية الريفية ، كما تم اختيار عدد ٣مبحوثين من كل وحدة محلية وذلك ليمثلوا رئيس الوحدة وسكرتير الوحدة ومسئول المشروعات بالوحدة وبذلك أصبح إجمالى العينة ١٧١ مبحوث بمحافظة دمياط والتى تم اختيارهم أيضا بطريقة عمدية.

وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج لعل أهمها:

-عدم وجود علاقة معنوية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين الجوانب الفنية للوحدة المحلية التالية (الإمكانيات وتسهيلات العمل ، الإمكانيات البشرية بالوحدة ، فعالية العاملين بالوحدة ، والإمكانيات الإدارية والتنظيمية بالوحدة).

-عدم وجود علاقة معنوية بين درجة المشاركة فى مشروعات التنمية الريفية وبين الجوانب الفنية للوحدة المحلية التالية (الإمكانيات وتسهيلات العمل ، الإمكانيات البشرية بالوحدة ، فعالية العاملين بالوحدة ، والإمكانيات الإدارية والتنظيمية بالوحدة).

-وجود علاقة ارتباطية طردية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين كل من (الاستمتاع بالعمل بالوحدة المحلية ، والعائد المادى) عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، ووجود علاقة ارتباطية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين (ملائمة ظروف العمل) عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

-وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة المشاركة فى مشروعات التنمية الريفية وبين كل من (الاستمتاع بالعمل بالوحدة المحلية ، ملائمة ظروف العمل ، والعائد المادى) عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، ووجود علاقة ارتباطية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين (وعلاقة زملاء العمل) عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

المقدمة

تعتبر المحليات فاعلاً أساسياً وشريكا أصيلاً بل إنها الفاعل الرئيسى فى إدارة شئون الدولة والمجتمع ، فهى الأقرب إلى المواطن وهى التى تتعامل مع شئونه الحياتية اليومية ، كما أن مجال الإدارة المحلية هو الإنسان فى بيئته أينما وجد وأينما كان ، وما يمس مصالحه وحاجاته ومتطلباته على المستوى المحلى ، ونشاط الإنسان يتم فى مجالات متنوعة ، منها المجالات السياسية والإجتماعية والاقتصادية ، ويعتبر رضا المواطنين وتنميتهم هو قاعدة الديمقراطية فيما يعرف بالمشاركة الشعبية ، حيث يتم إستفتاء جموع المواطنين أو إستطلاع رأيهم فى المسائل الهامة قبل إتخاذ المجلس الشعبى قرارات بشأنها.

ويوضح "بطرس" (١٩٧٧ ، ص٣١١) الإدارة المحلية بأنها "أسلوب إدارى بمقتضاه يقسم إقليم الدولة إلى وحدات ذات مفهوم محلى يشرف على إدارة كل وحدة منها هيئة تمثل الإدارة العامة لأهلها على أن تستقل هذه الهيئات بموارد مالية ذاتية وترتبط بالحكومة المركزية بعلاقات يحددها القانون".

كما يعرف "الحبيبى" (١٩٨٠،ص ص٣١٤-٣١٥) الإدارة المحلية بأنها "السلطة أو السلطات الإدارية التى توجدها الدولة وتعترف لها بالشخصية المستقلة وتعهد إليها بإدارة الشئون المحلية فى حدود ما يقضى به القانون وعلى هذا تصبح الوحدة المحلية سلطة مستقلة بنفسها ويقتصر عملها على إدارة المرافق المحلية فى دائرة إختصاصها أما المرافق القومية فتديرها وتشرف عليها الحكومة المركزية".

أما "شتا" (١٩٩١،ص ص٥١-٥٢) فيعرف الإدارة المحلية بأنها "تنظيم إدارى توزع فيه الدولة وظيفتها الإدارية بين الحكومة المركزية ووحدات محلية يتجزأ إليها إقليم الدولة وفق ضوابط معينة وقد منح القانون تلك الوحدات شخصية معنوية مستقلة عن الحكومة المركزية بيد أنه أخضعها لرقابتها ، وأوكل إليها إنشاء وإدارة المرافق ذات الطابع المحلى مستندة إلى إدارة شعبية يجسدها أعضاء منتخبون من سكان الوحدة".

كما يوضح "سلطان" (٢٠٠٥،ص ١٨٤) أن أهمية الحاجة إلى الإدارة المحلية تظهر فى تنفيذ برامج التنمية الريفية حيث أجمعت مؤشرات العالم الأخيرة على ضرورة وضع إستراتيجيات جديدة للتنمية الريفية وكذلك وضع سياسات تنفيذية جديدة لوضع تلك الإستراتيجيات موضع التنفيذ حتى يمكن لثمرات التنمية أن تصل إلى ذوى الدخل المحدود من سكان الريف ويستلزم هذا الأسلوب الجديد طرقاً عملية جديدة فى التخطيط والإدارة فى صور إعادة صياغة المؤسسات والأجهزة التى تقوم بالتنفيذ وذلك للتأكد من أن الخطط الموضوعة تتمشى مع الإحتياجات الفعلية والملحة بواسطة أهالى الريف ومن هنا تظهر الحاجة الملحة إلى تنظيمات حكومية وشعبية تعمل على تحريك وإستيعاب الطاقات البشرية فى المناطق الريفية نظرا لأن أهم المبادئ التى تبنى عليها الإدارة المحلية للتنمية الريفية هومبدأ أن أهل الريف أنفسهم هم هدف التغيير ووسيلته.

المشكلة البحثية

من خلال الدراسات السابقة فى هذا المجال ولكى يحقق الإقتصاد المصرى معدلات عالية من التنمية لابد وأن تتضافر كافة الجهود الحكومية والأهلية ، وأن تنشط كافة قطاعات المجتمع من القاعدة إلى القمة ، وأن يأخذ النشاط الاقتصادى الأولوية فى كافة قطاعات المجتمع لإيجاد فرص عمل جديدة، وأن تذلل كل العقبات أمام العمل المنتج. وقد يتبين وجود مشكلات عديدة تؤرق المجتمع المحلى ويصعب عليه حلها كما تبين أن المشكلات التى تسعى أجهزة الإدارات المحلية لحلها ليست ذات الأولوية لدى الغالبية العظمى من أفراد المجتمع ، كما لوحظ بطء شديد فى حل تلك المشكلات وتنفيذ المشروعات التى تخدم أبناء المجتمع المحلى وتراجع دور المحليات فى المجال الإقتصادى وتوفير فرص عمل للشباب كما تبين وجود توزيع غير عادل للإعتمادات المالية على المناطق المختلفة لعمل الوحدات المحلية ولوحظ تدنى العمل التطوعي ومشاركة الأهالي وإهدار كبير لموارد المجتمع المحلى.

وفي ضوء ما سبق دراسته يمكن زيادة الدور الذى تقوم به الإدارات المحلية فى كيفية النهوض بالتنمية الريفية ، وسوف يتضح ذلك في أهداف الدراسة.

الاستعراض المرجعي

يمكن أن تعرف التنمية بأنها مجموعة الجهود المنظمة التي تبذل وفق تنظيم مرسوم للتنسيق بين الإمكانيات البشرية والمادية والطبيعية المتاحة في وسط اجتماعي معين يهدف إلى تحقيق مستوى أعلى من الدخل القومي والدخول الفردية ومستويات أعلى للمعيشة والحياة الاجتماعية بنواحيها المختلفة كالتعليم والصحة والأسرة والشباب ثم الوصول إلى تحقيق أعلى مستوى من الرفاه الاجتماعي.(عبده ، ١٩٩٢ ، ص ٢٥١)

ولقد أصبح جوهر التنمية وهدفها الاستراتيجي والنهائي ينطوي على أحداث التمكين للأفراد والمؤسسات من خلال المساواة في فرص الحياة ، وتوسيع البدائل أمام الأفراد ، وتحرير إرادة الإنسان وأن آلياتها وأدواتها في الوصول إلى ذلك تدور حول منع الاستغلال بكل صورة، وتفجير الطاقات البشرية الكامنة للإنتاج والخلق والإبداع لتحقيق الإشباع ، وأن شروط تحقيقها هو التوازن بين كل القطاعات الاقتصادية ، والشمول لكل المناطق والمساحات ، والمساواة بين كل الفئات والأفراد الأمر الذي يتطلب وجود مشروع اجتماعي متفق علية من كل أفراد المجتمع ، وشارك في تنفيذه كل فئاته وطبقاته ، دون إغفال للمفاهيم والمحددات الأساسية للنمو ، والتي تركز على تشجيع أصحاب الدخول العليا والمنظمين والمروجين وأصحاب الأعمال والمستثمرين ،لأنهم يمثلون القوى الدافعة في التنمية. (مصطفى، ٢٠٠٦، ص٤٨)

ولقرون ممتدة ، عاش الريف المصري حالة تخلف مزمنة ، وبرغم جهود مخلصة تم بذلها في سبيل تنمية ريفية حقيقية ، فإن مشاكل تاريخية متداخلة أعاقت ظهور مردودات مرضية لهذه الجهود ، بما أدى إلى العجز عن الوفاء بمتطلبات التنمية القومية . وهو ما دفع إلى الإيمان بأن الحاجة أشد ما تكون إلى تغيرات واسعة وعميقة وشاملة في جهود التنمية الريفية الجارية ، استناد إلى فلسفة واضحة واستراتجيه محددة ، تتحقق من خلالها نهضة حضارية ريفية طال انتظار الريف المصري لها. (محرم ، ١٩٩٧ ، ص ١٣)

والتنمية الريفية ما هي إلا جزء من التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويقصد بها تحسين مستوى معيشة سكان الريف بما يسمح لهم في المستقبل من رفه مستويات المعيشية بمجوداتهم الذاتية. (أبو علي ، ١٩٧٨ ، ص ٤٧)

ومن هذا المنطلق فإن هذا الفصل من الدراسة سوف يلقى الضوء على الأطر النظرية للتنمية من حيث مفهوم التنمية الريفية، التطور التاريخي لجهود التنمية الريفية ، مفهوم التنمية الريفية،أهمية التنمية الريفية،أهداف التنمية الريفية،خصائص التنمية الريفية، مبادئ التنمية الريفية، مداخل التنمية، معوقات التنمية الريفية وتحدياتها .

مفهوم التنمية الريفية:

التنمية الريفية هي عملية تغير مخطط للانتقال بالمجتمع من حالة إلى حالة أخري أحسن من وجهة نظر القائمين عليها سواء كانوا موجهين لها أو منتفعين بها . وقد يكون هذا التغيير جزئي أو كلي ، محلي أو قومي ، سريع أو بطئ ، المهم هو أنة تغيير مقصود وتطلعي ومرغوب.(شوقي ، ١٩٩٨ ، ص ١٤٣)

ويحدد" محرم" (٢٠٠١ ، ص ص ٢-٣) مفهوما للتنمية الريفية والتي يقصدها ويعمل لها برنامج شروق التنمية الريفية هي عملية ،تغير ، إرتقائى ، مخطط ، للنهوض الشامل ، بمختلف نواحي الحياة اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وبيئيا، يقوم بها أساسا أبناء المجتمع الريفي ، بنهج ديمقراطي ، وبتكاتف المساعدات الحكومية ، بما يحقق تكامل نواحي النهوض ، وأيضا تكامل المجتمع النامي مع مجتمعة القومي الكبير . وكل جزئية من هذا المفهوم تحدد طبيعة التنمية الريفية التي يعنيها ويقصدها برنامج شروق :

- فهي "عملية " بمعنى سلسلة متتالية من الأنشطة عبر فترة زمنية معينة.
- وهى "تغيير" لأنها تنقل المجتمع المحلى إراديا وقصدا من حال إلى حال .
- وهى "ارتقائية " بحيث يكون الحال الجديد الذي ينتقل إلية المجتمع أفضل من حالة السابق بمعايير المثل العليا في الحياة من حق وخير وعدل وجمال.
- وهى "مخططة " أي مرتبة الخطى محسوبة التوقعات وفق برنامج زمني تتوزع فيه الأدوار والمسئوليات.
- وهى "نهوض شامل " أي تغييرا إيجابيا ، كليا وعاما وليس نهوضا جزئيا أو قطاعيا ، ومن ثم فهي تغيير يتناول النظام الإجتماعى من ناحيتي البناء والوظائف في أن واحد وتزامن متسق ، ولا تؤجل الاهتمام بناحية لحساب الاهتمام بناحية أخرى .
- وهى تشمل مختلف نواحي الحياة اجتماعيا وثقافيا وبيئيا بما يتضمنه ذلك من جوانب مادية وبشرية ومؤسسية .
- وهى تعتمد أساسا على أبناء المجتمع "بمبادرتهم وإسهاماتهم ومشاركتهم الايجابية والفعالة ، فكرا وتخطيطا وتنفيذا وتقويما .

وهى تتم "بنهج ديموقراطى" يحقق عدالة المشاركة في أعباء التنمية وفى جني ثمارها وتوزيع مرداتها , وينظم إسهام الجميع بالرأي والفعل على أساس من تكافؤ الفرص ,ومن خلال الإقناع والاستمالة وليس الجبر والقهر والإرغام .

وهى تشمل "مساعدات حكومية " تساند الجهود الأهلية لأبناء المجتمع وهى مساعدات متكافئة سواء فيما بينها بحكم قدومها من مصدر واحد وهو الحكومة وأيضا متكاتفة مع جهود أبناء المجتمع وليست متعارضة أو مناوئة لما يأملونه لمجتمعهم ,وكذلك فهي ليست بديلة أو كافية بذاتها عن جهود أهل المجتمع أنفسهم ,فا لجهود الأهلية هي الأصل والأساس , وما الجهود الحكومية إلا المكمل والمساند .

وهى تحقق "تكامل نواحي النهوض " اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وبيئيا ، دون أن ينشأ عنها إختلالات أفجوات في النظم القائمة في المجتمع وأيضا بما يضمن استمرارية وتواصل التنمية أخذا في الاعتبار حقوق الأجيال التالية في موارد المجتمع .

وهى تحقق " تكامل المجتمع المحلى النامي مع مجتمعه القومي الكبير " دون سيطرة أحدهما على الأخر أو استنزافه لصالحه, بما يحقق إسهاما فعالا ومتبادلا بين المجتمع المحلى الريفي والمجتمع القومي في تقدمهما ورقيهما معا.

ويعرفها " رسلان " (٢٠٠١ ، ص ٦٥) بأنها عملية تحديث للمجتمع ، تتناول بجانب دعم الهياكل الاقتصادية ، تنقية المجتمع من مجموعة من العادات والتقاليد التي انطلاقه، وذلك من زاوية أن عملية التنمية في حد ذاتها ، إنما تعبر عن تفاعل حياتي ويومي تتضافر من خلاله الجهود المبذولة لتحقيق الأهداف التي يتعارف عليها المجتمع ، وللوصول إلى هذه الأهداف ، فإنه يتم وضعها في خطط وسياسات محددة يمكن تنفيذها ، ويتطلب ذلك أيضا توفير الموارد اللازمة لعملية التنفيذ .

وعرفت التنمية الريفية بأنها : تعني عملية تنمية القطاع من المجتمع الريفي وذلك بدمج المناطق الريفية والسكان الريفيين في الجزء الباقي من النظام الاجتماعي والاقتصادي القومي من خلال إستراتيجية التنمية القومية عن طريق عناصر التغيرات والمتمثلة في النمو في الإنتاج وضمان المشاركة في اتخاذ

القرارات عل المستوى المحلي ومستوى المنطقة والتوسع في فرص الاستخدام في الزراعة وتحسين الأحوال البشرية (رياض ، ١٩٧٤ ، ص ص٢-٣).

ويعرف "حسونة" (١٩٨٠ ،ص٢٤٤) التنمية الريفية على أنها عملية ديناميكية تهدف إلى إحداث مجموعة من المتغيرات الوظيفية والهيكلية لإعداد الطاقات البشرية الريفية بالشكل والحجم الذي يمكن المجتمع من زيادة حجم الموارد الميسرة له والاستفادة منها إلى أقصى الدرجات الممكنة وذلك عن طريق استيعاب الأساليب اللازمة لإحداث هذا التغيير.

ويقصد بالتنمية الريفية أنها حركة التغيير الارتقائي الجذري المستمر المخطط في بناء ومهام الأجهزة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية الريفية وذلك من خلال مركب الأنشطة التنموية المتناسقة والمتكاملة والشاملة والمتوازنة حكوميا وأهليا والذي يتمثل في الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والمادية والبشرية لتحقيق العدالة التوزيعية للمردودات التنموية المتزايدة من الرخاء الإقتصادى والرخاء الاجتماعية والرضا النفسي للسواد الأعظم من السكان الريفيين. (جامع , ١٩٨٧, ص ١١)

ويذكر "محرم" (١٩٩٤, ص٣) أنه في عام ١٩٥٥ وضعت الأمم المتحدة تعريفها الشهير للتنمية الريفية وهو: "إن تنمية المجتمع المحلى هي العملية المصممة لخلق ظروف التقدم الإقتصادى والإجتماعى في المجتمع عن طر يق مشاركة الأهالي إيجابيا في هذه العملية والاعتماد الكامل على مبادأة الأهالي بقدر المستطاع.

ويعرفها "عبد المنعم" (١٩٧٨، ص١٢) على أنها العمليات التي تتم بهدف ووفق خطة عامة لإحداث تغير مقصود ومرغوب في المجتمعات الريفية أملا في رفع مستوى الحياة في تلك المجتمعات.

ويرى " إبراهيم" (١٩٨٩, ص١٠٩) أن التنمية هي تلك العملية المتعددة الأبعاد والتي تتضمن إجراء تغييرات جذرية في الهياكل الاجتماعية والسلوكية والثقافية والنظم السياسية والإدارية جنبا إلى جنب مع زيادة معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق العدالة في توزيع الدخل القومي واستئصال جذورا الفقر المطلق في المجتمع ".

ويختصر " شوقي " (١٩٩٨ ، ص ١٤٥) القول أن مفهوم " التنمية الريفية " يتضمن – فيما يتضمن – أن التنمية الريفية عملية متكاملة حتى وان لم يشر إلى ذلك صراحة بتسميتها " التنمية الريفية المتكاملة " .. بمعنى أنة لا توجد هناك تنمية ريفية غير متكاملة وأن كانت هناك تنمية زراعية وتنمية للثروة الحيوانية وتنمية للثروة السمكية ٠٠ الخ ٠ فكل هذه أنواع من " تنمية القطاعية " وأن تعددت .

ومما سبق يتضح إن اغلب مفاهيم التنمية الريفية تؤكد في محتواها على تهيئة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعمرانية ووضع خطط تنموية تهدف إلى زيادة ورفع مستوى معيشة سكان الريف .

ويمكن أن نستنتج بان التنمية الريفية المتكاملة هي مجموعة برامج تستهدف النهوض بالقطاع الريفي في جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والحضارية والعمرانية ورفع مستوى الإنتاج وتحسينه إلى الحد الذي يرفع مستوى دخول الريفيين ومستواهم المعيشي وتوفير مستلزمات الرفاه الاجتماعي.

أولاً : مفهومات الكفاءة والفعالية :

مفهوم الكفـاءة:

فهي كما يذكر" إدريس " (٢٠٠٢، ص ١٤٥) أنها النظام القادر علي تخفيض تكاليف الموارد اللازمة لإنجاز الأهداف المحددة والمرغوبة دون التضحية بمخرجات النظام".

بمعني أنها القدرة علي أداء الأشياء بطريقة صحيحة , ومن ثمة فهي تعتمد علي مفهوم المدخلات والمخرجات فالنظام الكفء هو الذي يتمكن من تحقيق مخرجات تفوق المدخلات المستخدمة .

ويرى " غيث " (١٩٩٠، ص ١٥٣) أن الكفاءة تعكس وصف فعل معين باستخدام أكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف محدد.

كما يعرفها " الشماع ، حمود " (٢٠٠٠ ، ص٣٣١) علي أنها " الرشد في استخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق أعلي مرد ودية وذلك بإشباع حاجات و رغبات الأفراد العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم ليعزز رغبتهم و اندفاعهم للعمل ".

وعليه فالمنظمات التي لا تستطيع خلق درجات الرضا الوظيفي لدي أفرادها ضمن الإطار المعنوي, وتسعي إلي استثمار طاقاتها المادية فقط, فان هذا يؤدي إلي تعطيل طاقات المنظمة وخفض كفاءتها في استثمار الجهود البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية بشكل أمثل.

كما يشير "حنفي" (٢٠٠٦، ص ٢٢٤) يمكن القول إن الكفاءة تعنى بالنسبة للفرد أو العامل أن يوفر له العمل المرضى والمناسب و يمنحه القدر الملائم من السلطة مع التحديد الواضح للاختصاصات و إن يشارك في حل مشاكله وخلق فرص الترقية أمامه وتوفير الأجر المناسب.

ولقد قيل أن الإدارة الجيدة أو الكفء هي التي تستطيع أن تعمل مئات الأشياء الصغيرة بطريقة متضمنة ، إذ في كثير من الأحيان يكون الخطأ الصغير له متفاوت على نوعية الكل ، إن محاولة عمل شئ بطريقة متقنة يوفر حافزاً جيد ، لذا فإن المنظمات الناجحة تبحث بدون هوادة عن أفضل الطرق لعمل الأشياء ، كما إنها باستمرار تبنى الإعزاز والفخر على أساس أداء العمل ، لذا فهي تتبنى القيمة القائلة (أعمل الأشياء الصحيحة).(هيجان ، ١٩٩٥ ، ص ص ٣٩ – ٤٥)

كما عرف " زويلف " (١٩٩٣ ، ص ٣٨٣) الكفاءة بأنها النسبة بين قيمة المخرجات وبين قيمة المدخلات ، أو إنها نسبة الإنتاج إلى عناصر الإنتاج والمستخدمات .

ويذكر " عبد المجيد " (١٩٨١ ، ص ٨٠) أنه يمكن زيادة كفاءة أي منظمة إنتاجية كانت أو خدمية عن طريق أحد البدائل التالية:

١- خفض كمية المدخلات مع بقاء كمية المخرجات ثابتة .
٢- خفض كمية المدخلات بنسبة أعلى من نسبة خفض كمية المخرجات .
٣- زيادة كمية المخرجات مع بقاء كمية المدخلات ثابتة .
٤- زيادة كمية المخرجات بنسبة أعلى من زيادة المدخلات .

كما يشير " المنيف " (١٩٨٠، ص ٣٠) أن الكفاءة هي القدرة على الأداء بصوره مرضية.

ويشير " سليمان " (١٩٧٥ ، ص ١٣) إلى أن مصطلح الكفاية قد يعنى الزيادة في الإنتاجية التي تعكس الكم أكثر منها الكيف وإن كان يمكن أن تشير الكافية للكيف وهذا ما قد يدفع البعض لاستعمال الكفاية والكفاءة بمضمون واحد في العملية الإنتاجية فيقال أنهما أو أيهما يعبر عن التكلفة الكلية للمنتج النهائي أما لفظ الفاعلية فهو تعبير عن التكلفة الكلية للمنتج فكلما انخفضت درجة التكلفة كلما ارتفعت درجة الفاعلية والعكس صحيح كلما ارتفعت التكلفة.

تعريف الفعالية:

يعرفها " الإمام " (١٩٨٩، ص ص ٣٠٩ – ٣٣٧) أنة يجب أن نضع في الاعتبار أن فاعلية المنظمات الاجتماعية ليست متغيراً أحادى البعد متعدد الأبعاد.

ويشير " بدوى " (١٩٩٠ ، ص ٣١) في المعجم تعريف الفاعلية بأنها الظاهرة التي تقوم على إنتاج أثر حاسم في زمن محدد ، كما يقصد بهذه الكلمة حالة وضع قائمة فعلاً فعالية جماعة العمل Group Effectiveness أي قيامها بالجهد المطلوب وفاعلية التنظيم Organ – effect بمعنى أن يحقق أهدافه .

كما تعريف " القريوتى " (٢٠٠٠ ، ص ١٠٤) الفعالية التنظيمية بأنها " قدرة التنظيم على تحقيق الأهداف طويلة و قصيرة المدى و التي تعكس موازين القوى للجهات ذات التأثير و مصالح الجهات المعنية بالتقييم و مرحلة النمو أو التطور التي يمر بها التنظيم .

ويعرف " بن نوار "(٢٠٠٦، ص ٨٤) فعالية المنظمة بأنها:" قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها و تعتمد هذه القدرة و المعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستخدم في دراسة المنظمات ".

كما تعرف " قريشى " (٢٠٠٦ ، ص ٤٩) الفعالية بأنها: القدرة على تحقيق الأهداف مهما كانت الإمكانات المستخدمة في ذلك. فهي تمثل العلاقة بين الأهداف المحققة والأهداف

المحددة وتعطى العلاقة كالتالي = الأهداف المحققة

الأهداف المحددة

فالمنظمة الناجحة قادرة على تركيز مصادرها على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج (الفعالية). لذا فهي تتبنى قيمة عمل الأشياء الصحيحة.

ويرى "العمري " (١٩٩٢، ص ١٧٤) فاعلية القائد بمدى الإنجاز الذي تحققه مجموعة العمل التابعة له في أهدافها.

ويشير "المنيف" (١٩٨٣ ، ص٣٥٠) أن الفاعلية تعني : الوصول إلى الأهداف والنتائج المتوقعة .

ويضيف "هيجان " (١٩٩٥ ، ص ٣٩) يعتبر التركيز على القضايا الصحيحة يجب أن يكون مطرداً ، فإذا لم توجه الجهود توجهاً حسناً ، فإن إدارة أخرى تجد السبل التي تستطيع بها اتخاذ القرارات المناسبة ، إن المنظمة الناجحة قادرة على تركيز مصادرها على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج . لذا فهي تتبنى القيمة القائلة " أعمل الأشياء الصحيحة " .

يـرى "مصـطفى " (١٩٩٩ ، ص ص ٣٧ – ٣٩) بـأن الفاعليـة تشـير إلـى وتقـيس مـدى جـودة المخرجـات أو النتـائج أي مـدى حسن أداء الأنشطة المناسبة (Doing the Right Things) بمـا يهيئ تحقيق الأهداف (أي النتـائج المستهدفة) بمـا يشبع حاجـات وتوقعـات أصـحاب المصلحة المشتركة فـي وجـود وأداء المنظمة مثل العملاء وحملة الأسهم والعاملين والموردين والدائنين والحكومة وتأخذ الفاعليـة صـفة علاقة نوعية بين المدخلات والمخرجات بغض النظر عن التكلفة .

ويعرف "سلطان" (٢٠٠٥ ، ص ١٥١) الفاعلية بأنها محصلة تفاعل مكونـات الأداء الكلـى للمنظمـة بمـا تحتويـه مـن أنشـطة فنيـة ووظيفـة إداريـة ومـا يـؤثر فيـه مـن متغيـرات داخليـة وخارجيـة لتحقيـق هـدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة زمنية .

وتعرف "أخوارشيدة " (٢٠٠٦، ص ٧٩) الفاعلية بكل بساطة بالتالي :

- To Do Right Things أداء الأعمال الصحيحة.
- لذلك لا بد لنا من معرفة الأعمال الصحيحة وتحديدها وتعريفها لنتمكن من أدائها

-يعرفها "عون الله" (١٩٨٧ ، ص ٩) نقلان "BARNARD " على أنها تحقيق الهدف المحدد.

- يعرفها " أبو قحف" (١٩٩٣ ، ص ص ٩٣ -٩٤) نقلان عن كلاً منKast وRosenzweig : على أنها القدرة على تحقيق أهدافها في شكل زيادة حجم المبيعات و الحصة السوقية و رضا الزبائن و تنمية الموارد البشرية و تحقيق النمو.
- كما تعرفها (Rastogi (1988 P 17 أن الفاعلية التنظيمية مرتبطة بفاعلية كل العاملين بالمنظمة وليس المديرين فقط بالإضافة إلى جودة بقية عناصر الإنتاج الأخرى.
- يعرفها "عون الله" (١٩٨، ص ١٠) نقلاً عن " Goodman & pennings : على أنها النجاح في التعامل مع القيود المفروضة عليها من جمهورها، و إذا كانت النتائج المحققة معادلة أو تفوق مجموعة المعايير المحددة لأهداف المنشودة.
- يعرفها " النعيمى " (١٩٨٩ ، ص ١٥) نقلاً عن " Pennings " على أنها : دالة حالة الانسجام بين متغيرات الهيكل التنظيمي و البيئة.
- يعرفها " أبو قحف " (١٩٩٣، ص ص ٩٢ – ٩٣) نقلاً عن " Steers و Mahoney: على أنها الإنتاجية المرتفعة و المرونة و القدرة على التكيف مع البيئة و القدرة على الاستقرار و الإبداع.
- يعرفها " الشماع " (٢٠٠٠ ، ص ٣٢٧) نقلاً عن " Alvar " على أنها القدرة على البقاء و التكيف و النمو بغض النظر عن الأهداف التي تحققها.

نستنتج من هذه التعارف أن بعضها يركز على الأهداف كمؤشر لقياس الفعالية التنظيمية بناءا على الموارد المتاحة على مستوى البيئة الخارجية، لكن من خلال القراءة لهذه التعاريف نجد عدم تحديد طبيعة هذه الأهداف رسمية أو غير رسمية أو عدم تحديد المدى الزمني لهذه الأهداف قصيرة أو متوسطة أو طويلة. كما يمكن أيضا أن نستنتج أن الفعالية التنظيمية هي عملية ترتبط بالتصور النظامي المبني على المعادلة التالية : مدخلات ← معالجة ← مخرجات و يمكن التعبير عليها من خلال التفاعل الإيجابي بين مختلف مكونات النظام في شكل تغذية مرتدة إيجابية.

وأن الفعالية التنظيمية أصبحت ترتبط أكثر في إطار تحقيقها للأهداف المسطرة مع مكونات بيئية غير مستقرة، تجعل من المؤسسة في وضعية من خلالها تقوم بالبحث عن التوازن الديناميكي لتضمن نموها و بقاءها.

الفرق بين الكفاءة والفاعلية :

ويقارن " المنيف " (١٩٨٠، ص٢٢٢) بين الكفاءة والفاعلية، فالكفاءة تعنى كيف نعمل ؟ " " How to do it "أما الفاعلية تعنى " ماذا نعمل ؟ " " What to do " .

"أي أن الفاعلية تعبر عن مدى صلاحية العناصر المستخدمة في التنظيم " كالإنسان ، المال ، المعدات ، الأساليب للحصول على النتائج المطلوبة ، بمعنى العلاقة بين العناصر المستخدمة وليس كميتها ، أما الكفاءة فتهتم بكمية العناصر المستخدمة ، أي العلاقة بين هذه العناصر كمدجلات ونسبة المخرجات لذلك فإن الكفاءة تهتم بإنجاز الأعمال بأقصر وقت وأقل استخدام للعناصر للحصول على النتائج المرغوبة . أى تعنى جعل المخرجات في حدودها القصوى والمدخلات في الحدود الدنيا .

يوضح "أبو طاحون" (١٩٩٤ ، ص٣) الفرق بين مصطلحي الفاعلية Effectiveness وبين مصطلح الكفاءة Efficiency لأنة بالرغم من وجود ارتباط بينها إلا أن هناك بعض المنظمات لا زالت تستخدم مفهوم الكفاءة كمرادف للفاعلية ، في حين أن الفاعلية ما هو أكثر من الكفاءة أي درجة تحقيق المنظمة لأهدافها (مخرجاتها) أما الكفاءة فإنها تقاس بكمية الموارد المستخدمة لإنتاج وحدة مخرجات فالكفاءة تعنى إذن

تحقيق نفس المستوى من المخرجات والنتائج ولكن بنفس التكلفة فالكفاءة لا تعادل الفاعلية بل تعد أحد عناصرها و إن الكفاءة ليست شرطاً كافياً للفعالية ولكنها مطلباً ضرورياً لها .

ويذكر "ماضي" (١٩٩٨ ، ص ص ٤٩ – ٥٣) أن الإنتاجية هي مقياس للعلاقة بين كل من مخرجات ومدخلات المنشأة خلال فترة زمنية معينة وتحسب كما يلي :

$$\text{الإنتاجية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}}$$ وتعبر عن كفاءة استخدام الموارد في تحقيق الإنتاج الكلى للمنشأة

أما الكفاءة فهي تعبر عن استخدام المعقولية والرشد Rationality في المفاضلة بين البدائل واختيار أفضل البدائل الذى يقلل التكاليف أو يعظم العائد إلى أقصى درجة ممكنة ويكون ذلك عند اختيار أسلوب معين للوصول إلى هدف معين وباختصار فإن الكفاءة هي القيام بالعمل بأفضل طريقة ممكنة من حيث التكلفة أو العائد أو الوقت Ding It Right .

ويندرج تحت هذا دراسة أسلوب الأداء والتوصل إلى أفضل الأساليب والمعروف بإسم Work Study.

كما يشير " ماضي " (١٩٩٨، ص ص ٤٩ – ٥٣) أن هناك استخدام أخر دارج لكلمة الكفاءة عند الإشارة إلى درجة الانتفاع بالطاقات المتاحة Sumanth ويضرب مثالاً إذا كانت الطاقة المتاحة للأدلة في العمل ١٨ ساعة يوميا ويتم استغلالها فقط ٩ ساعات منها فيقال أن نسبة الكفاءة هي ٥٠ %.

أما الفاعلية فيوضحها " ماضي " بأنها مدى مساهمة الأداء الذى يتم القيام بة (أو القرار الذى يتم إتخاذة في تحقيق هدف محدد موضوع بشكل مسبق) أي أنها مقياس لدرجة الاقتراب من الهدف المنشود نتيجة للقيام بعمل ما فإن كان الهدف المنشور هو تحسين جودة المنتج فإن فاعلية عملية تصميم المنتج يتم قياسها عن طريق قدرتها على تحقيق هذا الهدف .

تعريف كفاءة الأداء:

كفاءة الأداء هي أن يؤدى العاملين الأعمال المسندة إليهم بالكفاءة التي تتفق مع متطلبات طبيعة العمل محققين بذلك رضي المسؤولين والجمهور. (الخريصى ، ١٤١٧ هـ ، ص ١٣)

كما يشير "الشنوانى" (١٩٩٩ ، ص ١٦) إلى أن تعرف كفاءة الأداء في قاموس دائرة المعارف البريطانية هي الأسلوب الذى يتم التفاعل معه أو يؤدى إلى الغرض الذى هو له .

أما في قاموس أكسفورد :فهي القدرة التي من خلالها يتم استخدام الموارد النادرة لتحقيق غايات محددة اقتصاديا .

ويشير "الربيعان" (١٤٢٠ هـ، ص ٢١١) إلى أن مضمون الكفاءة في الأداء هو الحصول على حقائق وبيانات محدده عن أداء العامل لعملة بحيث تساعد على تحليل وفهم وتقدير مستوى الأداء المنفذ، أي تقدير كفاءة الفرد الفنية والعملية في تنفيذ الواجبات والمهام التي يتضمنها عملة.

أهداف البحث

إنطلاقاً من أبعاد المشكلة البحثية السابق ذكرها ، فإن هذا البحث يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

١-التعرف على مدى كفاءة الجوانب الفنية للوحدات المحلية فى تحقيق التنمية الريفية.

٢-التعرف على مستوى الرضا الوظيفى للعاملين بالوحدات المحلية.

الطريقة البحثية

أ- المجال الجغرافى:

ويقصد به المنطقة التى يجب فيها البحث حيث تم اختيار محافظة دمياط كمجال جغرافى وذلك لعدد مبررات هى:

أن محافظة دمياط تمثل المحطة الأصلية ومحل إقامة وعمل الباحث ، ومن ثم توفر تسهيلات بحثية لا تتوفر للباحث حال إختيار محافظات أخرى. وعلى ذلك فإن معيار إختيار منطقة البحث أو محاله الجغرافى سيكون المحدد الأكثرترجيحاً له هو معيار الوقت والجهد التى تتطلبها الدراسة الميدانية فيما لايتعارض مع محددات اختيارمجتمع البحث.

ب-المجال البشرى:

يقصد بالمجال البشرى الأفراد الذين سيطبق عليهم أداة البحث الميدانى ممثلين للمنظمات الإجتماعية الريفية المدروسه ، فقد تم تقسيم محافظة دمياط إلى ٥مراكز وهم: كفر البطيخ واشتمل على ٦وحدات محلية ، ومركز كفر سعد اشتمل على ١٤وحدة محلية ، بينما اشتمل مركز فارسكور على ١٧ وحدة محلية ، ومركز دمياط اشتمل على ١٢وحدة محلية ، وأخيراً اشتمل مركز الزرقا على ٨وحدات محلية ، وقد تم اختيار عدد ٣مبحوثين من كل وحدة محلية وذلك ليمثلوا رئيس الوحدة وسكرتير الوحدة ومسئول المشروعات بالوحدة وبذلك أصبح إجمالى العينة ١٧١ مبحوث بمحافظة دمياط والتى تم اختيارهم أيضا بطريقة عمدية.

ج- المجال الزمنى:

يقصد به الفترة التى إستغرقها عملية جمع البيانات ، فقد إستغرقت فترة جمع البيانات أربعة أشهر ، بدات فى فبراير (٢٠١٢) وإنتهت فى أغسطس (٢٠١٢).

- أداة جمع البيانات:

تم الإعتماد على إستمارة إستبيان تم إستيفاؤها عن طريق المقابلة الشخصية للحصول على البيانات اللازمة لإختبار فروض الدراسة.

النتائج ومناقشتها

(١) نتائج تحليل الانحدار بين الجوانب الفنية للوحدة المحلية وبين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية ودرجة المشاركة فى المشروعات بمحافظة دمياط:

أ- نتائج تحليل الانحدار بين الجوانب الفنية للوحدة المحلية وبين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية بمحافظة دمياط:

-عدم وجود علاقة معنوية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين الجوانب الفنية للوحدة المحلية التالية (الإمكانيات وتسهيلات العمل ، الإمكانيات البشرية بالوحدة ، فعالية العاملين بالوحدة ، والإمكانيات الإدارية والتنظيمية بالوحدة).

- كما أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد لتلك المتغيرات بلغ ٠.٠١٧ مما يعنى أن المحددات الورادة بالجدول السابق تفسر نحو ١.٧% من التباين فى قيمة المتغير التابع (الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية) وهى قيمة غير معنوية وفقاً لقيمة (ف) المحسوبة والتى بلغت ٠.٣٠٠.

جدول رقم (١): نتائج تحليل الانحدار بين الجوانب الفنية للوحدة المحلية وبين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية بمحافظة دمياط

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط البسيط	معامل الانحدار الجزئى	قيمة (ت) المحسوبة	معامل الانحدار الجزئى المعيارى	الترتيب
١- الإمكانيات وتسهيلات العمل.	-٠.٠٣٨	-٠.٠٣٤	٠.٥٠٥	-٠.٠٢٠	
٢- الإمكانيات البشرية بالوحدة.	-٠.٠٢٩	-٠.٠٢٨	-٠.٩٦٢	-٠.٠١٣	
٣- فعالية العاملين بالوحدة.	-٠.٠٧٣	-٠.٢٣٠	-٠.١٣٠	-٠.٠٩٠	
٤- الإمكانيات الإدارية والتنظيمية بالوحدة.	-٠.٠٠٩	٠.١٣٤	-٠.٢٢٠	٠.٠٥٠	
معامل الارتباط المتعدد R = ٠.٠٨٥		**معامل التحديد المعدل R^2 = ٠.٠١٧**			
قيمة (ف) المحسوبة = ٠.٣٠٠		**مستوى المعنوية = ٠.٧٨٧**			

(**) معنوية عند مستوى ٠.٠١. **(*) معنوية عند مستوى ٠.٠٥.**

ب- نتائج تحليل الانحدار بين الجوانب الفنية للوحدة المحلية وبين درجة المشاركة فى مشروعات التنمية الريفية بمحافظة دمياط:

-عدم وجود علاقة معنوية بين درجة المشاركة فى مشروعات التنمية الريفية وبين الجوانب الفنية للوحدة المحلية التالية (الإمكانيات وتسهيلات العمل ، الإمكانيات البشرية بالوحدة ، فعالية العاملين بالوحدة ، والإمكانيات الإدارية والتنظيمية بالوحدة).

- كما أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد لتلك المتغيرات بلغ ٠.٠١١ مما يعنى أن المحددات الورادة بالجدول السابق تفسر نحو ١.١% من التباين فى قيمة المتغير التابع (درجة المشاركة فى مشروعات التنمية الريفية) وهى قيمة غير معنوية وفقاً لقيمة (ف) المحسوبة والتى بلغت ٠.٥٢٠.

جدول رقم (٢):نتائج تحليل الانحدار بين الجوانب الفنية للوحدة المحلية وبين درجة المشاركة فى مشروعات التنمية الريفية بمحافظة دمياط

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط البسيط	معامل الانحدار الجزئى	قيمة (ت) المحسوبة	معامل الانحدار الجزئى المعيارى	الترتيب
١- الإمكانيات وتسهيلات العمل.	٠.٠٠٧	٠.٢٤٢	٠.٢٧٤	٠.٠٢٤	
٢- الإمكانيات البشرية بالوحدة.	٠.٠٠٣	٠.٠٠٧	٠.٠٠٦	٠.٠٠١	
٣- فعالية العاملين بالوحدة.	-٠.٠٨٦	-١.٩٤٣	-١.٤٣٥	-٠.١٣٣	
٤- الإمكانيات الإدارية والتنظيمية بالوحدة	٠.٠١٠	١.١٣١	٠.٧٥٥	٠.٠٧٤	
معامل الارتباط المتعدد R = ٠.١١١		**معامل التحديد المعدل R^2 = ٠.٠١١**			
قيمة (ف) المحسوبة = ٠.٥٢٠		**مستوى المعنوية = ٠.٧٢١**			
(**) معنوية عند مستوى ٠.٠١		**(*) معنوية عند مستوى ٠.٠٥**			

(٢) نتائج تحليل الانحدار بين بعد الصيانة والصحة التنظيمية وبين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية ودرجة المشاركة فى المشروعات بمحافظة دمياط:

أ- نتائج تحليل الانحدار بين أبعاد الصيانة والصحة التنظيمية وبين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية بمحافظة دمياط:

-وجود علاقة ارتباطية طردية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين كل من (الاستمتاع بالعمل بالوحدة المحلية ، والعائد المادى) عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، ووجود علاقة ارتباطية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين (ملائمة ظروف العمل) عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

- كما أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد لتلك المتغيرات بلغ ٠.١٧٣ مما يعنى أن المحددات الورادة بالجدول السابق تفسر نحو ١٧.٣% من التباين فى قيمة المتغير التابع (الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية) وهى قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠١ وفقاً لقيمة (ف) المحسوبة والتى بلغت ٩.٨٦٦.

جدول رقم (٣): نتائج تحليل الانحدار بين أبعاد الصاينة والصحة التنظيمية وبين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية بمحافظة دمياط

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط البسيط	معامل الانحدار الجزئى	قيمة (ت) المحسوبة	معامل الانحدار الجزئى المعيارى	الترتيب
١-الاستمتاع بالعمل.	٠.٢٧٨	٠.٥٨٩	٣.٧١٧**	٠.٣٠٦	١
٢-ملائمة ظروف العمل.	٠.١٤٩	٠.٦٤٣	٢.٢٢٤*	٠.١٦٠	٣
٣- علاقة زملاء العمل.	٠.١٤٥	٠.٠٠٤	٠.٠١٢	٠.٠٠١	
٤- العائد المادى.	-٠.٢٨٨	-٠.٧٧٥	-٤.٠٩٣**	-٠.٢٨٨	٢
معامل الارتباط المتعدد R = ٠.٤٣٨		**معامل التحديد المعدل R^2 = ٠.١٧٣**			
قيمة (ف) المحسوبة = ٩.٨٦٦		**مستوى المعنوية = ٠.٠٠٠****			
(**) معنوية عند مستوى ٠.٠١		**(*) معنوية عند مستوى ٠.٠٥**			

ب- نتائج تحليل الانحدار بين أبعاد الصيانة والصحة التنظيمية وبين درجة المشاركة فى مشروعات التنمية الريفية بمحافظة دمياط:

-وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة المشاركة فى مشروعات التنمية الريفية وبين كل من (الاستمتاع بالعمل بالوحدة المحلية ، ملائمة ظروف العمل ، والعائد المادى) عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، ووجود علاقة ارتباطية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين (وعلاقة زملاء العمل) عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

- كما أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد لتلك المتغيرات بلغ ٠.٢٨٧ مما يعنى أن المحددات الورادة بالجدول السابق تفسر نحو ٢٨.٧% من التباين فى قيمة المتغير التابع (درجة المشاركة فى مشروعات التنمية الريفية) وهى قيمة معنوية عند مستوى ٠.٠١ وفقاً لقيمة (ف) المحسوبة والتى بلغت ١٨.١٤٦.

جدول رقم (٤): نتائج تحليل الانحدار بين أبعاد الصاينة والصحة التنظيمية وبين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية بمحافظة دمياط

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط البسيط	معامل الانحدار الجزئى	قيمة (ت) المحسوبة	معامل الانحدار الجزئى المعيارى	الترتيب
١-الاستمتاع بالعمل.	٠.٣٣٧	٣.١٨٠	٣.٨١٠**	٠.٢٩١	٢
٢-ملائمة ظروف العمل.	٠.٢٢٥	٦.١٣٨	٤.٠٢٩**	٠.٢٦٨	٣
٣- علاقة زملاء العمل.	٠.٢٧٨	٣.٥٦٧	٢.١٠٩*	٠.١٦٥	٤
٤- العائد المادى.	-٠.٣٢٦	-٤.٦٨٢	-٤.٦٩٤**	-٠.٣٠٧	١
معامل الارتباط المتعدد R = ٠.٥٥٢			معامل التحديد المعدل R^2 = ٠.٢٨٧		
قيمة (ف) المحسوبة = ١٨.١٤٦			مستوى المعنوية = ٠.٠٠٠**		

(**) معنوية عند مستوى ٠.٠١. (*) معنوية عند مستوى ٠.٠٥.

توصيات البحث

يوصى البحث بمجموعة من التوصيات التالية:

١- تدعيم القدرات المالية للوحدات المحلية بكافة السبل الممكنة لمساعدتها على القيام بدورها التنموى.

٢- دعم الوحدات المحلية بكافة الأثاث والمكاتب اللازمة للعمل.

٤- دعم الوحدات بالمعدات والآلات الازمة وتزويدها بأحدث أجهزة كمبيوتر لحفظ البيانات وكتابة محاضر الجلسات ،وماكينة تصوير لتسهيل الخدمة للمواطنين والعمل على توفير الصيانة الدائمة لها.

٥- ضرورة توفير فرص التدريب المستمر للعاملين لتنمية مهاراتهم الوظيفية وزيادة استعابهم للتكنولوجيا المعاصرة وكذلك لتثقيفهم وتنمية فكرهم التنموى.

٧- أن يتم اختيار رؤساء الوحدات المحلية بعناية فائقة اعتمادا على مؤهلاتهم وخبراتهم الوظيفية وسلوكهم الحضارى دون محسوبية أو وساطة فى التعيين.

المراجـع

١- عبده، سالم خلف: (١٩٩٢)، " المجتمع الريفي "، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق، ص٢٥١

٢- مصطفى ، محمد كمال : (٢٠٠٦)،" الديمقراطية والتنمية والمجتمع المدني ،إتحاد جمعيات التنمية الاقتصادية وتنمية الدخل" ،مؤسسة فريد ريش إيبرت، القاهرة ،ص٤٨ .

٣- محرم، إبراهيم: (١٩٩٧)،" شروق التنمية الريفية" ، ص١٣.

٤- أبو علي، محمد سلطان: (١٩٧٨)، " بعض جوانب خبرات الصندوق الكويتي في مجال التنمية الريفية بالدول العربية الأقل نمواً "، المعهد العربي للتخطيط، في كتاب ندوة التنمية الريفية في بعض الأقطار العربية، ص.٤٧

٥ - شوقي، عبد المنعم: (١٩٩٨)، " التنمية الريفية المتكاملة "، سياسات التنمية الريفية، سلسلة التنمية الريفية، الكتاب الثاني، مكتبة النهضة المصرية، ص .١٤٣

٦- محرم، إبراهيم: (٢٠٠١) " شروق، جهاز بناء وتنمية القرية المصرية " ، مطبعة أشرف ، أسيوط، ٢٠٠١ ، ص ص ٢،٣ .

٧- رسلان ، هاني : (٢٠٠١) ،" دور المبادرات في التنمية المحلية "، نموذج محافظة قنا ، غير موضح الناشر ، ٢٠٠١ ، ص٦٥ .

٨ - رياض ، محمد : (١٩٧٤)، "التنمية الريفية المتكاملة "، المؤتمر الإقليمي لمنظمة الأغذية والزراعة للشرق الأدنى، عمان، ص ص٢-.٣

٩- حسونة ، وفيق أشرف ، وآخرون : (١٩٨٠) ،" الكتاب السنوي الأول للتنمية الريفية ، في العالم العربي وكيفية التغلب عليها" ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ص ٢٤٤ .

١٠- جامع ، محمد نبيل ، وآخرون : (١٩٨٧) ، "التحليل الشامل لأسباب تخلف القرية المصرية والمرئيات التنفيذية التنموية "الجزء الأول ،التقرير الرئيسي ، قسم المجتمع الريفي ، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨٧ ، ص١١ .

١١- محرم ، إبراهيم : (١٩٩٤)،" التنمية الريفية" ، المفهوم والقواعد ، التجربة المصرية ، قضايا جوهرية ، برنامج مستقبلي ، مؤسسة فريد رش ناومان مصر ، العدد الأول ،ص٣ . ١٢- عبد المنعم.

١٢- شوقي : (١٩٧٨) ،" مشاركة المواطنين والتنمية الريفية" ، مجلة المجتمع ، مؤسسة فريد ريش إيبرات ، القاهرة ، ص ١٢ .

١٣- إبراهيم، رمزي على: (١٩٨٩)،" نظريات التنمية الاقتصادية"، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، ١٩٨٩، ص ١٠٩ .

١٤-شوقي، عبد المنعم: (١٩٩٨)، " التنمية الريفية المتكاملة "، سياسات التنمية الريفية، سلسلة التنمية الريفية، الكتاب الثاني، مكتبة النهضة المصرية، ص .١٤٥

١٥- إدريس ، ثابت عبد الرحمن: (٢٠٠٢) ," كفاءة وجودة الخدمات اللوجيستية" , الدار الجامعية الإسكندرية, ٢٠٠٢ ص١٤٥ .

١٦- غيث، محمد عاطف: (١٩٩٠)، " قاموس علم اجتماع " الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص .١٥٣

١٧ – الشماع ،خليل محمد محسن و خيضر كاظم حمود : (٢٠٠٠)," نظرية المنظمة", دار المسيرة ، عمان, ,ص.٣٣١

١٨- حنفي، عبد الغفار: (٢٠٠٦), " أساسيات إدارة منظمات الأعمال", الدار الجامعية الإسكندرية, ص ٢٢٤.

١٩ - هيجان ، عبد الرحمن : (١٩٩٥) ، "القيم التنظيمية " ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ص ص ٣٩ – ٤٥ .

٢٠- زويلف ، مهدي حسن ، (١٩٩٣) ، " إدارة الأفراد في منظور كمي والعلاقات الإنسانية " عمان، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع ، ص ٣٨٣ .

٢١- عبد المجيد ، محسن بهجت محمد : (١٩٨١) ، " محددات أداء بعض المنظمات الريفية في مجتمعات الأرضي الجديدة "،رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس ، ص ٨٠ .

٢٢ - المنيف، إبراهيم عبد الله: (١٩٨٠)، "الإدارة المفاهيم الأسس المهام "، الرياض، دار العلوم، ص .٣٠

٢٣ - سليمان ، حنفي محمود : (١٩٧٥) ، "السلوك التنظيمي والإداري " ، دار الجامعات المصرية ، الإسكندرية ، ص ١٣ .

٢٤ - الإمام ، محمد السيد : (١٩٨٩) ، " أ هم العوامل المحددة لكفاءة أداء الوحدات المحلية الريفية بمحافظة الدقهلية " ، المؤتمر الثاني للاقتصاد والتنمية في مصر والبلاد العربية ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة ، مارس ، ص ص ٣٠٩ – ٣٣٧ .
٢٥ - بدوى ، أحمد ذكى : (١٩٩٠) ، " معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية " ، بيروت ، مكتبة لبنان ، ص ١٢٧.
٢٦ - القريوتي , محمد قاسم : (٢٠٠٠) ," نظرية المنظمة و التنظيم ", عمان , دار وائل للنشر و التوزيع , ص١٠٤ .
٢٧ – بن نوار، صالح : (٢٠٠٦) ," فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية" , قسنطينة ,الجزائر ، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة , ٢٠٠٦, ص ٨٤ .
٢٨ – قريشي، نجاة : (٢٠٠٦)," القيم التنظيمية و علاقتها بفعالية التنظيم" , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة بسكرة , قسم علم الاجتماع ,ص٤٩ .
٢٩- العمري ، خالد : (١٩٩٢) " السلوك القيادي لمدير المدرسة وعلاقته بثقة المعلم بالمدير وبفاعلية المدير من وجهة نظر المعلمين " ، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ص ١٧٤.
٣٠ - المنيف ، إبراهيم عبدا لله : (١٩٨٣)،" الإدارة : المفاهيم ـ الأسس ـ المهام" الرياض : دار العلوم للطباعة والنشر ، ص ٣٥٠.
٣١ - هيجان ، عبد الرحمن : (١٩٩٥) ، "القيم التنظيمية " ، معهد الإدارة العامة،الرياض،ص ٣٩
٣٢- مصطفى ، أحمد سيد : (١٩٩٩) ، " إدارة الإنتاج والعمليات في الصناعة والخدمات " ، الطبعة الرابعة ، ص ص ٣٧ – ٣٩ .
٣٣- سلطان ، السيد قنديل عوض : (٢٠٠٥) ، " دراسة تحليلية اجتماعية لتفعيل دور نوعين من المنظمات الاجتماعية الريفية الأهلية والحكومية في التنمية الريفية بمحافظة الدقهلية " رسالة دكتوراه ، قسم الإرشاد والاجتماع الريفي ،كلية الزراعة ، جامعة المنصورة ، ص١٥١.
٣٤ - أخوارشيدة ، عالية بنت خلف : (٢٠٠٦) ، " المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية " ، عمان ، دار مكتبة الحامد ، ص ٧٩.
٣٥ - عون الله،صلاح الدين: (١٩٨٧) ، مداخل و مشكلات قياس الفعالية التنظيمية، مجلة الإدارة العامة، الرياض، العدد ٥٤ ، ص.٩
٣٦- أبو قحف، عبد السلام: (١٩٩٣)، " اقتصاديات الأعمال " ، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، ص ص ٩٢-٩٣ .
37- Rastogi , P N (1988) : Prductuirty innovation management and developent ,New Deli : Sage Publications , P . 17.
٣٨- عون الله ،صلاح الدين، " مداخل و مشكلات قياس الفعالية التنظيمية" ، مرجع سابق ، ص ٩ .
٣٩ - النعيمي ، فلاح تايه: (١٩٨٩) ،" اتخاذ القرار وفق النظرية الموقفية " ، مجلة الإدارة العامة، الرياض ، عدد ٦٣، ص.١٥
٤٠- أبو قحف ، عبد السلام ، " اقتصاديات الأعمال " ، مرجع سابق ، ص ص ٩٢-.٩٣
٤١ – الشماع ، خليل محمد حسين : (٢٠٠٠) ، " نظرية المنظمة " ، دار الميسرة ، عمان، ص٣٢٧.
٤٢ - المنيف ، إبراهيم عبد الله : (١٩٨٠) ، " الإدارة المفاهيم الأسس المهام " ، الرياض ، دار العلوم ، ص ٢٢٢ .
٤٣- أبو طاحون،عدلى على:(١٩٩٤)، " التغيرات المؤسسية الضرورية للنهوض بدور جمعيات تنمية المجتمع بالريف المصري " ، مجتمع ريفي ، كلية الزراعة ، جامعة المنوفية ، ص.٣
٤٤ - ماضي ، محمد توفيق : (١٩٩٨) ، " إدارة الإنتاج والعمليات ، مدخل اتخاذ القرارات " ، مكتب الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع ، ص ص ٤٩ – ٥٣ .
٤٥- الخريصى ، فهد بندر : (١٤١٧ هـ) ، " مهارات التعامل مع الجمهور وعلاقتها بكفاءة الأداء " دراسة تطبيقية على إدارتي الجوازات والجمارك في مطار الملك خالد الدولي بالرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، ص .٣
٤٦ - الشنوانى ، صلاح : (١٩٩٩)، " إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية – مدخل الأهداف "، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعية ، ص ١٦ .

٤٧- الربيعان ، خالد على : (١٤٢٠ هـ) ، " معوقات الاتصال بين الأجهزة الحكومية وعلاقتها بكفاءة الأداء – دراسة تطبيقية على مطار الملك خالد الدولى بالرياض " ، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ص٢١١.

THE LEVEL OF JOB SATISFACTION OF WORKERS IN LOCAL UNITS

El-Emam, M. E. and O. A. elhendy
Fac. Agric., Mans. Univ.

ABSTRACT

The current study aimed at increasing the role of local units in rural development. Three respondents were selected purposely from each governorate, they are the chief of the unit, unit secretary and unit's project responsible. The total sample size was 171 respondents.

The study has reached a number of important results which can be summarized as follows:

- There is no significant relationship between the technical aspects of the unit (capabilities and work facilities, human capabilities of the unit, efficiency of unit workers, and organizational and administration capabilities of the unit) and the situation of implementing rural development projects.
- There is no significant relationship between the technical aspects of the unit (capabilities and work facilities, human capabilities of the unit, efficiency of unit workers, and organizational and administration capabilities of the unit) and the degree of participation in rural development projects.
- There is positive correlation between the situation of implementing rural development projects and both (entertaining with the work in local unit and revenue) at a significant level of 0.01 in addition to a positive relationship at 0.05 level between (suitability of work conditions) and the situation of implementing rural development projects.
- There is positive correlation between the degree of participation in rural development projects and (entertaining with the work in local unit, revenue and suitability of work conditions) at a significant level of 0.05. In addition to a positive relationship at 0.05 level between (relationships with workmates) and the participation in rural development projects.

قام بتحكيم البحث

أ.د / ابتهال محمد كمال	**كلية الزراعة – جامعة المنصورة**
أ.د / عبد الرحيم الحيدرى	**كلية الزراعة – جامعة الاسكندريه**