

العلاقات التبادلية بين المنظمات الريفية لإحداث التنمية المستدامة بريف محافظة كفر الشيخ

محمود مصباح عبد الرحمن ، محمد السيد شمس الدين و على السيد عامر*
قسم الاقتصاد الزراعي- فرع المجتمع الريفي- كلية الزراعة -جامعة كفر الشيخ -

استهدف البحث تحديد درجة العلاقات التبادلية بين المنظمات الاجتماعية الريفية بمحافظة كفر الشيخ، ودراسة بعض العوامل المرتبطة والمحددة لهذه الدرجة، استنادا إلى أدبيات العلاقات التبادلية بين المنظمات ارتأت الدراسة أن هذا المفهوم يتكون من ثلاثة محاور هي التشارك المنظمي، والتخطيط المشترك، والتعامل مع المنظمات الأخرى، كما افترضت أن هناك تسعة عشر متغيرا مستقلا يؤثر عليها. وتم اختيار ٣٢ قرية عشوانيا من ثلاثة مراكز من مراكز محافظة كفر الشيخ، وتم حصر جميع المنظمات القائمة فيها (٣٠٥ منظمة) كمجتمع وعينة الدراسة، واختير مدير المنظمة لاستقاء البيانات، واستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واستخدمت عدة أساليب إحصائية لتحليلها. وأسفرت الدراسة عن انخفاض مستوى العلاقات التبادلية بين المنظمات الريفية، إذ تقع غالبية المنظمات في فئة العلاقات التبادلية التنسيقية المنخفضة (٦٠٪)، لوقوع ٥٧,٧٪ من المنظمات في الفئة المنخفضة في درجة التشارك المنظمي، و ٦٥,٩٪ في الفئة المنخفضة لمحور مدى التعامل بين المنظمات، أما الفئة المتوسطة لمحور درجة التخطيط المشترك (٧٢,٥٪) فهي الفئة المتوسطة، وأظهرت النتائج أن كل محور من المحاور المكونة لمتغير العلاقات التبادلية بين المنظمات بالإضافة إلى المتغير المركب يتأثر بمجموعة من المتغيرات المستقلة وتختلف من محور لآخر، وتبين ان هناك أربعة عشر محددًا لمقياس العلاقات التبادلية بين المنظمات (المتغير المركب) يمكن ترتيبها وفق الأهمية النسبية لكل منها تنازليا - استنادا إلى قيم معاملات الانحدار الجزئي المعياري كالاتي: متغيرات ادراك الاعتماد المتبادل، ادراك الضغوط والتحديات، ادراك العمل التعاوني، الاتصال الداخلي، الامكانيات البشرية، ادراك الاهداف المنظمة، مستوى المعيشة، سن المبحوث، مستوى التعقيد المنظمي، المستوى التعليمي، الرضا الوظيفي، اللامركزية الخارجية، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، والاستخدام الأمثل للموارد المنظمة. وتفسر هذه المتغيرات مجتمعة نحو ٧٧,٥٪ من التباين في مقياس العلاقات التبادلية بين المنظمات الريفية.

الكلمات الدالة: المنظمات الاجتماعية الريفية ، العلاقات التبادلية بين المنظمات الاجتماعية الريفية ، التنمية المستدامة

المقدمة ومشكلة البحث

الاقتصادي وما ترتب عليها، ناهيك عن عدم المساواة وتنامي الفجوة التنموية بين الريف والحضر منذ القدم، وتنامي تيارات الهجرة الريفية الحضرية، بالإضافة إلى طول فترة إستغلاله أثناء فترات الاحتلال الاجنبي لمصر (عبدالرحمن، ٢٠١٥).

وتعد المنظمات الاجتماعية الريفية - سواء منظمات المجتمع المدني أو الحكومية- قاطرة للتنمية الريفية في كافة المجالات، فتقوم وهي في سعيها لتنمية المجتمعات المختلفة بجهود لا يمكن تحقيقها من خلال الافراد او الجماعات الصغرى، فهي تمثل أدوات لتحقيق خطط وبرامج ومشروعات الدولة المختلفة في كافة قطاعاتها، وتقود المنظمات الاجتماعية حركات التغيير والتطوير المتواصل في المجتمع، وتقابل الإحتياجات الأساسية لسكان المجتمعات وتأهيلهم وتوظيفهم، وتضع الحلول لحل مشكلات المجتمع، وخطط تنميته وتنفيذها، كما يمثل العاملون في هذه المنظمات أمثلة يحتذى بها سكان المجتمعات الريفية في ملبسهم وعلمهم وسلوكياتهم وكقادة للرأي وك مصادر للمعلومات والنصح والإرشاد في مجالات تخصصاتهم، كما تساعد علي خلق مزيد من فرص العمل، وتنمية الصناعات الصغيرة في المجتمعات المحلية ، بالإضافة إلى تنمية الموارد البشرية وتدريبها وإعدادها وتأهيلها والحفاظ عليها لرفع مستوى معيشتها والمساهمة في التخفيف من حدة الفقر الأمر الذي يساعد في الحد من مشكلة الهجرة الريفية الحضرية (عبدالرحمن، ٢٠١٥).

تعد عملية تنمية المجتمعات الريفية هدف رئيسي في كثير من سياسات وخطط العديد من الدول النامية دون استثناء - وإن اختلفت في درجات حدوثها - وذلك لمقابلة الإحتياجات الرئيسية للإنسان والارتقاء بنوعية حياته من خلال إحداث تغييرات في اتجاهاته وعاداته ومعتقداته ورفع قدراته، وبالتالي تحسين المستويات المعيشية وبناء شخصية عصرية، تساهم بدورها في توسيع قاعدة مشاركتهم في برامج التنمية والمشاركة في إتخاذ القرارات التي تمس حياتهم اليومية فالإنسان هو هدف التنمية وغايتها الأولى وفي نفس الوقت هو أداة ووسيلة تحقيقها. وقد ازداد اهتمام الدولة بتنمية القطاع الريفي إذ يمثل أحد الأعمدة الأساسية في البنيان الاجتماعي والاقتصادي والسياسي المصري، حيث يمثل قاطنوه نحو ٥٧٪ من إجمالي السكان، ويعد المصدر الأساسي للأمن الغذائي، ويمد القطاعات الإقتصادية والخدمية بالقوة العاملة، وهو مصدر للمواد الخام لكثير من الصناعات، كما يعد من مصادر توفير العملة الصعبة، وسوق متنوع لتسويق وتسويق منتجات الصناعات الوطنية، وك مصدر للقيادات الحكيمة والعلمية والفنية والدينية، كما أنه يمثل المخزون الثقافي والقيمي للثقافة المصرية، فضلا عن دوره الهام لمدة ليست بالقصيرة في تنمية القطاع الصناعي وتمويل مشروعات البنية الأساسية والقطاع العام والمناطق الحضرية من خلال اتباع سياسات تسعير المنتجات والمحاصيل الزراعية حتي بداية اتباع سياسة الإصلاح

*Corresponding author: ali_amer61164@yahoo.com

DOI : 10.21608/jas.2019.6723.1120

©2019 National Information and Documentation Center (NIDOC)

١- قياس ووصف متغير العلاقات التبادلية بين المنظمات الاجتماعية الريفية، ومحاوره المختلفة.

٢- التعرف على العوامل المرتبطة بدرجة العلاقات التفاعلية التبادلية بين المنظمات الاجتماعية الريفية، ومحاورها المختلفة.

٣- التعرف على العوامل المحددة لدرجة العلاقات التبادلية بين المنظمات الاجتماعية الريفية، ومحاورها المختلفة.

الاستعراض المرجعي والاطار النظري

تحتل التنمية الريفية مكانة بارزة ضمن أولويات العمل الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في مختلف المجتمعات على الرغم من وجود اختلاف في المعنى الذي يشير إليه مفهوم التنمية الريفية من زمن إلى آخر ومن مجتمع إلى مجتمع آخر، وكذا باختلاف نوعية ميادين الدراسة، فمن المتفق عليه أن الهدف الرئيسي للتنمية الريفية يتجسد في تحسين نوعية حياة السكان الريفيين (جامع، ٢٠١٠)، والتنمية هدف تسعى لتحقيقه كافة الأمم والشعوب ولا تعتبر التنمية ظاهرة اقتصادية بحتة ولكنها تمثل تغييرا جذريا يمتد ليمس كافة مناحي الحياة، وهي عملية تغير مقصودة أو مستهدفة لاستغلال كل موارد المجتمع المتاحة استغلالا جيدا، وللتوظيف الأمثل لكل الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة بهدف إحداث تغييرات وتعديلات واعية لإحداث التطور المنشود في جوانب المجتمع، ولهذا فإن التنمية تتضمن إعادة تنظيم الهياكل الاجتماعية والاقتصادية بما يحقق رفاهية الإنسان التي تعنى زيادة في الإنتاج (الإمام وآخرون، ٢٠١٣، إبراهيم، ٢٠٠٤، بدوي، ٢٠٠٤).

وأكدت أدبيات التنمية الريفية على ضرورة القضاء على جيوب التخلف بين المجتمعات الريفية بعضها البعض، من خلال تنشيط الآليات التي تحظى بمستوى عال من القبول الاجتماعي ومنها درجة توافر وتنوع وكفاءة المنظمات الريفية الساندة في القرى المصرية والموجهة لطاقت وإمكانيات الريفيين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتعرف لجنة برونتلاند التنمية المستدامة علي أنها « التنمية التي تلبى احتياجات الجيل الحالي بدون الاضرار بقدره الاجيال القادمة علي تلبية احتياجاتهم»، وبما يعنى أنها عملية للتغيير يتناغم فيها استغلال الموارد وتوجهات الاستثمار ومناحي التنمية التقنية وتغيير المؤسسات ويعزز كلا من امكانيات الحاضر والمستقبل للوفاء باحتياجات الانسان وتطلعاته (الخولي، ١٩٩٩).

ويعرف جامع (٢٠١٠) التنمية المستدامة «بأنها حركة يتم من عن طريقها حدوث تغيير ارتقائي جذري مستمر مخطط ومقصود في بناء ومهام النظم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والريفية وذلك من خلال مركب الأنشطة التنموية المتناسقة والمتكاملة والشاملة والمتوازنة حكوميا وأهليا والذي يتمثل في الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والمادية والبشرية دون إخلال بالتوازن البيئي لتحقيق العدالة التوزيعية للمردودات التنموية المتزايدة من الرخاء الاقتصادي والاجتماعي والرضا النفسي للسواد الأعظم من سكان المجتمع.

وتتسم التنمية المستدامة بانها عملية مستمرة ومتصاعدة، لا تقتصر على فئة أو قطاع دون غيره، وهي عملية واعية، وتلتزم بتحقيق الغايات المجتمعية، ويصاحبها تحولات هيكلية في الأطر السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وتحقق تزايد منتظم خلال فترات زمنية طويلة (النور، ٢٠١١)، وحيث ان المجتمع الحديث مجتمع منظمي وتلعب فيه المنظمات الاجتماعية أدوارا

وأبرزت دراسة التحليل الشامل لأسباب تخلف القرية المصرية أهمية المنظمات الاجتماعية الريفية كآلية هامة وأساسية لإحداث التنمية الريفية، حين توصلت إلى أن حالة التخلف النسبي التي تتسم بها معظم القرى المصرية قد يكون مرجعها الى عدم توافر القدر الكافي من المنظمات، أو إلى انخفاض فعالية تلك المنظمات، إذ أظهرت نتائج دراسة ٢٥٧ قرية في أربع محافظات- الجيزة والغربية وكفر الشيخ والمنيا- أن مركب توافر وتنوع المنظمات الريفية وارتفاع درجات فعاليتها يمثل أهم العوامل المؤثرة على المستوى التنموي للقرية المصرية (جامع وآخرون، ١٩٨٧). ولقد أكدت نتائج العديد من الدراسات (صومع، ١٩٩٢، ١٩٨٣، عبد الرحمن، ٢٠٠٧، Hansberry, 2005) علي ان وجود علاقات تعاونية بين المنظمات بعضها وبعض يعد مدخلا فعالا للتعامل مع معوقات التنمية الريفية، حيث ان هذه العلاقات تساعد على زيادة وتحسين الأداء المنظمي من خلال توجيه الموارد النادرة للمنظمات لحل مشاكلها والحد من التكرار والازدواجية.

ولما كانت خطط التنمية الريفية طموحة، والموارد الاستثمارية للمنظمات الاجتماعية الريفية محدودة، والكفاءات الفنية نادرة، والمنظمات الاجتماعية متعددة، ولعدم توافر الموارد والمعلومات بالقدر الكافي، ونتيجة لوجود المنظمات الاجتماعية ونشأتها في جزر منفصلة عن بعضها وعدم إكتفائها ذاتيا لذا هناك حاجة ماسة الي تفاعل المنظمات مع بعضها البعض وتعاونها معا في إطار تنسيقي مخطط يتوفر فيه التناغم والانسجام والتوافق لمجابهة متطلبات التنمية المتعددة ولمواجهة المشكلات الفنية والاقتصادية لها، والبعد عن العشوائية والازدواجية وعدم تكرار أو إهدار الموارد واستغلالها الاستغلال الأمثل الرشيد لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها هذه المنظمات بكفاءة وفعالية، وبناء علي ماسبق فإن مشكلة البحث تنحصر في التعرف علي طبيعة ومستوى العلاقات التبادلية بين المنظمات الاجتماعية الريفية المختلفة والعوامل المؤثرة عليها وذلك من خلال الاجابة علي التساؤلات الآتية:

- ١- ما هي درجة التعامل بين المنظمات الاجتماعية الريفية بعضها وبعض؟
- ٢- ما هي درجة تشارك المنظمات الريفية في المجتمعات الريفية في بعض الأنشطة و/أو الموارد؟
- ٣- هل هناك رغبة للتخطيط المشترك بين المنظمات الريفية؟ وما مداه؟
- ٤- ماهي العوامل المرتبطة والمحددة لدرجة التعامل مع المنظمات؟
- ٥- ماهي العوامل المرتبطة والمحددة لدرجة مشاركة المنظمات الريفية مع بعضها البعض؟
- ٦- ماهي العوامل المرتبطة والمؤثرة علي درجة التخطيط المشترك بين المنظمات؟
- ٧- ما هي درجة العلاقات التبادلية التنسيقية الراهنة (كمتغير مركب) بين المنظمات الاجتماعية الريفية؟ وماهي العوامل المرتبطة والمؤثرة عليها؟

أهداف البحث

يستهدف البحث تحديد درجة العلاقات التبادلية بين المنظمات الاجتماعية الريفية، ودراسة العوامل المرتبطة والمحددة لهذه الدرجات، ويتحقق هذا الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

لها دور معترف به في القرارات التنسيقية، ولن تفقد استقلاليتها أو التدخل في قراراتها ، (٧) الحاجة إلى التفاعل المستمر بين المنظمة وبيئتها الاجتماعية المتمثلة في المنظمات الأخرى، (٨) وجود فرص حقيقية للعمل المشترك مع المنظمات الأخرى. وأضاف عبد الرحمن (٢٠٠٧) عن Serrano ستة عوامل أخرى لتفسير دخول المنظمات في العلاقات التبادلية وهي: (أ) الدوافع المالية، (ب) حل المشاكل الهامة، (ج) المزايا السياسية ، (د) القيم المهنية ، (هـ) عندما يصبح التعاون والتنسيق مع المنظمات الأخرى مساعداً في تقليل درجة اعتمادها علي بيئتها وعدم التأكد ، (و) الأمر القانوني.

كما أشارت العديد من الدراسات إلى أن هناك مجموعة من المبررات والعوائق التي يري بعض مدراء المنظمات أنها تحد من الدخول في علاقات تعاون أو تنسيق مع المنظمات الأخرى، حيث أرجعها (Serrano 2003) إلى مجموعة من الخصائص الأساسية التي تتسم بها هذه المنظمات، لعل من أهمها: (١) أن كل منظمة تهتم بالمحافظة على حريتها في العمل واستقلالها عن المنظمات الأخرى، (٢) اختلاف أهداف كل منظمة عن المنظمات الأخرى التي تدخل معها في علاقات تبادلية، (٣) صعوبة حدوث الإجراءات التنظيمية والتشريعية لكل المنظمات الداخلة في هذه العلاقات في أن واحد، (٤) اختلاف توقعات اطراف التعامل لكل منظمة في شبكة العلاقات بين المنظمات والذين يمارسون ضغوطا على منظماتهم لتحقيق التوازن البيئي لمنظمتهم دون الاهتمام بتقليل عدم التأكد البيئي للمنظمات الأخرى. ويضيف «Johnson» بعض المبررات التي ما سبق تتمثل في: ندرة الدعم الإداري من الإدارة العليا، وعدم التزام المنظمات فيما بينها، واختلاف الأهداف العامة للمنظمات الداخلة في علاقات تنظيمية، وانخفاض كل من الدعم المادي والثقة المتبادلة بين هذه المنظمات، بالإضافة الي عدم وجود اتصال فعال يربط بينها تعدد عوامل تزيد من إعاقة المنظمات عن اللحاق بقطار العلاقات التبادلية التشاركية مع غيرها من المنظمات الأخرى. (عبد الرحمن، ٢٠٠٧).

ويتأثر أداء المنظمات لأدوارها التنموية بحزمة من العوامل المرتبطة والمحددة للعلاقات المنظمة أهمها التنسيق المعلوماتي والموردى للمنظمات المشاركة في العمل التنموي، على اعتبار أن المنظمة هي وحدة اجتماعية هادفة، ذات تكوين اجتماعي منظم ومنسق بوعي يتفاعل فيه الأفراد من أجل تحقيق أهداف مشتركة (السالم ويوسف، ٢٠١١)، كما تناولت كثير من الدراسات والبحوث- وتباينت فيما بينها في - طرق قياس العلاقات المنظمة، وفي العوامل المرتبطة والمحددة لها.

ففي دراسة صومع (١٩٨٣) بعنوان تضافر جهود المنظمات الريفية كأساس للتنمية : دراسة وصفية تحليلية للعوامل المؤثرة في العلاقات بين المنظمات في مركزي المحمودية والرحمانية بمحافظة البحيرة، تم قياس العلاقات بين المنظمات فيها بأربعة أبعاد رئيسية هي: التعامل مع المنظمات الأخرى. وعدد البرامج المشتركة، ، وعلاقات العمل مع المنظمات الأخرى، والاستفادة من المنظمات الأخرى. ووجد أن محددات بعد التعامل مع المنظمات الأخرى هي كل منحجم المنظمة، ودرجة التعقيد، والاستقلالية، والمستوي التدريبي، ومدى الالتزام الداخلي. والادراك التعاوني، كما وجد أن متغيرات الابتكار. والمستوي التدريبي، ومدى الالتزام الداخلي، ومدى الالتزام مع المنظمات الأخرى هي محددات بعد عدد البرامج المشتركة. ووجد أن متغيرات الاتصال الداخلي، والمستوي التدريبي، والادراك التعاوني هي محددات بعد علاقات العمل مع المنظمات الأخرى، كما وجد أن متغيري الاتصال الداخلي، والادراك التعاوني هما محددات بعد الاستفادة من المنظمات الأخرى.

مجلة العلوم الزراعية المستدامة ٤٥ ، ١٤ (٢٠١٩)

هامة وفاعلة ودافعة لتنمية المجتمعات، تدرك فيه المنظمات أهمية العلاقات التنظيمية يصبح من الضروري وجود مستوى مقبول من العلاقات التنسيقية المعلوماتية والموردية بدرجة تحقق أعلى قدر من الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وتوفير الجهود الفنية المعاونة على تحقيق التنمية بالريف.

هذا ويعرف ازيريوني المنظمة الاجتماعية علي أنها «وحدة اجتماعية كونت لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف محددة» عبد الرحمن (٢٠١٧) ، وتتسم بأنها كيان واقعي منظم إنشئ من أجل إشباع رغبة أو تلبية حاجة بشرية جماعية وتحمل اسما ، و لها سند يتضمن مجموعة من القواعد والاجراءات المنظمة للعمل، ولاختيار أعضائها وتقسيم أدوار العمل التي تتسم بالاشخصية فيما بينهم، وضمالمستجدين إليها، والتنسيق بين أقسامها أو وحداتها من خلال سلم وظيفي متدرج ولكل عضو فيها مركز اجتماعي.

واتفق كل من محمد (٢٠١١)، و (Mohamed 2004)، وملياء الحسيني (٢٠٠٣) ، وحنان محمد (٢٠٠٣)، وعبد اللا (١٩٩٦) على أن المنظمة عبارة عن وحدة اجتماعية تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف من خلال مجموعة من العمليات المحددة في بيئة اجتماعية وثقافية وتكنولوجية وطبيعية وترابطها علاقات متبادلة مع البيئة المحيطة، فالمنظمة تعتبر جزء من البيئة وصورة مصغرة لها تظهر فيها سمات وخصائص هذه البيئة، حيث يشار إلى المنظمة باعتبارها كيان داخل كيان أكبر وأوسع وهو المجتمع، ومن ثم يجب ألا تتعارض أهداف المنظمة واللوائح والقواعد التي تحكم سلوك وتعامل الأفراد داخل المنظمة مع الأهداف والقوانين العامة للمجتمع.

تتعدد وتباين التعريفات التي تتناول العلاقات المنظمة وأنماطها وأشكالها ومؤشرات قياسها المختلفة وعلاقتها ببعض المفاهيم المنظمة بتباين المدارس العلمية وأوجه إهتمام الباحثين وموضوعات الدراسة، فتعرف إحدى الدراسات العلاقات بين المنظمات علي أنها أنماط التفاعل والاتصال بين المنظمات (صومع، ١٩٨٣)، كما تعرفها (Powers ٢٠٠١) علي أنها علاقة المنظمة ببيئتها الخارجية (المنظمات الأخرى)، ويذكر (شمس الدين، ٢٠٠٣)، أن Yep يعرف التنسيق المنظمي بأنه التعاون المخطط بين المنظمات والذي ينطوي على تلك العمليات ذات الشكل الرسمي أو غير الرسمي التي تفسر التفاعل بين اثنتين أو أكثر من المنظمات. ولقد عرف عبد الرحمن (٢٠٠٧) العلاقات بين المنظمات علي أنها أنماط التبادل والتفاعل بين المنظمات من أجل إنجاز أهدافها، وتحقيق تكيفها مع البيئة. ومن المعروف، أنه إذا أريد لأي هدف جماعي أن يتحقق بأعلى درجة من الكفاءة فإن ذلك يقتضي بالضرورة تكثف الجهود البشرية وإجراء التنسيق بين أنشطتهم، هذا فضلا عن تطلب الشعور العام بالتعاون والاستعداد الجاد من جانب الجميع في اتجاه واحد نحو تحقيق الهدف العام المتفق عليه. (شيجا، ٢٠٠١).

أكدت كثير من الشواهد والدراسات على أن هناك مجموعة من المبررات تحفز القائمين على المنظمات للدخول في علاقات تبادلية تشاركية مع المنظمات الاجتماعية الأخرى، لخصها عبداللا وصومع (١٩٩٥) في: (١) عدم قدرة المنظمة علي الحصول على موارد وتسهيلات من أي مكان آخر لتخفيف الضغوط الواقعة عليها (٢)، عدم قدرة المنظمة علي مواجهة مشكلة هامة بمفردها، (٣) الحاجة الي الاستعانة بموارد بشرية ماهرة من خارج المنظمة قادرة علي أداء الأعمال المطلوبة، (٤) الاستجابة لطلب الجماهير المستفيدة من المنظمة، (٥) الاقتناع بأهمية التنسيق والتعاون وفقا للقيم والمعايير السائدة في المنظمات، (٦) التأكد من أن المنظمة

العلاقات التعاونية بين المنظمات الريفية ، وأوضحت النتائج ان المتغيرات المستقلة التي تضمنتها الدراسة (٢٢ متغير) مجتمعة تقسر نحو ٧٤,٢٪ من التباين في العلاقات التعاونية بين المنظمات الريفية، وأن عشرة متغيرات مستقلة منها تسهم اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في درجة العلاقات التعاونية بين المنظمات الريفية وهذه المتغيرات هي إدراك الضغوط الاجبارية، وإدراك الضغوط المعيارية، وإدراك الاعتماد المتبادل، والالتزام مع المنظمات الاخرى، وحجم المنظمة، وتشابه الهدف، والتدريب الوظيفي، والوعي المنظمي، والمستوى التعليمي، واتفاق المجال.

باستعراض الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة وما احتوته من نتائج يمكن الاستفادة منها على النحو الآتي:

أولا: بناء مقياس للعلاقات التبادلية بين المنظمات يتكون من ثلاثة محاور فرعية هي:

(أ) مدى التعامل مع المنظمات: ويقصد به مدى التعامل بين المنظمة وغيرها من المنظمات الاجتماعية الريفية.

(ب) درجة الاشتراك مع المنظمات: ويقصد بها درجة دخول مدراء المنظمات الاجتماعية في علاقات تشاركية لتبادل المعلومات والموارد مع قرنائهم من المنظمات الأخرى بالقرية،

(ج) التخطيط المشترك بين المنظمات: والذي يعمل على زيادة العلاقات التبادلية بين المنظمات من خلال تشارك مدراء المنظمات في التخطيط للمنظمات والعمل على حل المشكلات المجتمعية حيث أنهم أكثر دراية بحجم الموارد لدى المنظمة،

ثانيا: تحديد العوامل المحددة (المستقلة) لدرجة العلاقات التبادلية بين المنظمات تتمثل في:

- ١- سن المدير، ٢- المستوى التعليمي، ٣- الروح المعنوية، ٤- الاتجاه نحو التنسيق، ٥- الرضا الوظيفي، ٦- إدراك الأهداف المنظمة، ٧- مستوى المعيشة، ٨- المحاكاة في العلاقات، ٩- الرسمية، ١٠- الخبرات التدريبية، ١١- إدراك الضغوط والتحديات، ٢١- إدراك العمل التعاوني، ٣١- اللامركزية الخارجية، ٤١- إدراك الاعتماد المتبادل ٥١- عمر المنظمة، ٦١- الامكانيات البشرية، ٧١- الاتصال المنظمي ٨١- مستوى التعقيد المنظمي ١٩- فعالية أداء الموارد المنظمة.

الاسلوب البحثي

ويشمل هذا الجزء شاملة وعينة البحث، والطريقة العلمية وجمع البيانات ، وقياس متغيرات البحث، وأدوات التحليل الإحصائي .

أ-منطقة البحث (الشاملة والعينة):- أجرى هذا البحث بمحافظة كفر الشيخ، فأصبلا لمبدأ الجامعة لخدمة المجتمع المحلي والبيئة المحلية وأجريت الدراسة الميدانية على ثلاث مراحل: المرحلة الاولى: تم اختيار ثلاث مراكز ذات تنوع ملحوظ في النشاط الاقتصادي والحجم السكاني من المراكز العشرة التي تضمها المحافظة، وقد وقع الاختيار على مراكز سيدي سالم، ودسوق، وفوه. المرحلة الثانية: اختيرت اثنان وثلاثون قرية منها ستة عشر قرية بمركز سيدي سالم وهي: سد خميس، كوم الذهب، القصابي، البهنساوي، الروضة، الغبايشة، الفقهاء البحرية، عبد الباعث الفقي، الفقهاء القبيلية، السخاوي، بريا لا صيفر، البحيري، ابو غنيمه، الغنايمه، القن، عزبة شوغى، وأربعة قرى بمركز فوه وهي: قيربط، منية الاشراف، ابو دراز، كوم السعداء، واثنى عشر قرية بمركز دسوق وهي: أبو مندور، المنصورة، شباس الملح، كفر السودان، كنيسة الصرادوسى، لاصيفر البلد، العجوزين، الشون، سنهور المدينة، أم يوسف، شباس الشهداء، البرنس. المرحلة الثالثة:

وأوضحت دراسة العادلي (١٩٩٤) التحليلية للعوامل المنظمة المؤثرة على مستوي التنسيق الاقفي - مقاسا بعدد المنظمات التي تتعامل معها المنظمة - بين المنظمات الريفية في إحدى المجتمعات الريفية بمحافظة كفر الشيخ أن هناك علاقة طردية معنوية بين متغير عدد المنظمات التي تتعامل معها المنظمة كمتغير تابع وبين كل متغير من المتغيرات المستقلة: الاستفادة من المنظمات، الاتصال الداخلي، حجم المنظمة، الاستقلالية، التعقيد، المركزية، التدريب، الانغماس، في حين كانت هذه العلاقة عكسية معنوية مع كل متغير المنظمة، والاتصال الخارجي. كما وجدت علاقة طردية معنوية بين متغير قوة العلاقة التنسيقية كمتغير تابع وبين كل متغير من المتغيرات المستقلة: الاستفادة من المنظمات، الاتصال الداخلي، التعقيد، المركزية، التدريب، الانغماس، الاقتناع الوظيفي، الاستقلالية.

ووجد شمس الدين (٢٠٠٣) في دراسته عن قياس وتفسير التنسيق بين المنظمات الريفية ببعض قرى محافظة كفر الشيخ الغربية، ان مستويات التنسيق الاقفي في ٨٢٪ من المنظمات موضع الدراسة منخفضة داخل قرية أو عبر القرى، بينما كانت درجة التنسيق الرأسي مرتفعة نسبيا، كما وجد أن درجة مشاركة المنظمة معاملها مع مآلات الأخرى، وتبادلها المنافع مع غيرها من المنظمات، وحجم تعاملها مع المنظمات الأخرى منخفضة جدا. وأوضحت نتائج دراسته أن العوامل المؤثرة على التنسيق الاقفي بين المنظمات هي: الابتكار، وحجم المنظمة، والتعقيد المنظمي، والتوافق، وعمر المنظمة، والفرص البيئية، و ان متغيري التخطيط المشترك وحجم المنظمة يحددان درجة الاشتراك بين المنظمات الريفية، بينما تحدد متغيرات الابتكار، التعقيد، الشمول، الإدراكية التعاونية، ثم الاستقلالية درجات التنسيق المنظمي الكلي.

وعند الوقوف على بعض العوامل المرتبطة والمحددة للتنسيق بين المنظمات الاجتماعية الريفية في بعض قري محافظة كفر الشيخ، باستخدام عدد من محاور العلاقات المنظمة المتمثلة في مدى التعامل بين المنظمات، ودرجة المشاركة بين المنظمات، ودرجة الاستفادة بين المنظمات في دراسة لمياء الحسيني (٢٠٠٣)، فقد تبين أن هناك علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين كل من التعقيد المنظمي، والاستقلالية، والتدريب الوظيفي وبين درجة محور التعامل بين المنظمات، في حين كانت العلاقة عكسية ومعنوية مع متغير الفرص البديلة المتاحة، كما تبين ان كل من المتغيرات: الفرص البديلة المتاحة، والتعقيد المنظمي، والاستقلالية، والاتجاه نحو التنسيق هي محددات درجة محور التعامل بين المنظمات، وأوضحت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين الاتجاه نحو التنسيق وبين درجة محور التشارك بين المنظمات، في حين كانت العلاقة عكسية ومعنوية مع كل من الفرص البديلة المتاحة، والروتين المنظمي، والشمول، وأشارت نتائج الدراسة الي كل من الفرص البديلة المتاحة، والاتجاه نحو التنسيق هما محددان محور التشارك بين المنظمات وان كانا في الاتجاه العكسي، كما بينت النتائج ان درجة محور الاستفادة بين المنظمات ترتبط طرديا ومعنويا مع متغير الاتصال الداخلي فقط، ويحدد هذا المحور متغيرات الاتصال الداخلي، والفرص البديلة المتاحة، والاتجاه نحو التنسيق، وحجم المنظمة.

وفي دراسة عبد الرحمن (٢٠٠٧) التي أجراها للتعرف على محددات العلاقات التعاونية بين المنظمات الريفية ببعض قري محافظة كفر الشيخ، تبين لها انخفاض العلاقات التعاونية بين أكثر من ٤٧٪ من المنظمات الاجتماعية موضوع الدراسة والمنظمات الريفية الأخرى، كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة بين المستوي التنموي للمنطقة التي تعمل فيها المنظمة وحجم مجلة العلوم الزراعية المستدامة م ٤٥، ١٤ (٢٠١٩)

٣- الخبرات التدريبية: Training experiences ويقصد بها خبرة المدير التدريبية في إدارة وقيادة العمل المنظمي خلال عمره الوظيفي، وقيست بسؤال المبحوث عن عدد الدورات وورش العمل التدريبية التي تلقاها خلال حياتها الوظيفية، وبلغ المتوسط الحسابي لهذه الدورات ٩٧,٣ دورة بانحراف معياري قدره ١٦,١ دورة.

٤- مستوى المعيشة: Standard of living يقصد بها درجة اقتناء الأجهزة الحديثة والتسهيلات المعيشية العصرية، والتي تعكس دورها المستويات الاقتصادية والمعرفية والثقافية، وقيست بسؤال المدير عن المقتنيات الموجودة لديه، وقد أعطى من يمتلك دراجة، غسالة يدوية، تليفزيون أبيض وأسود، بوتاجاز مسطح، ثلاجة عادية، كمبيوتر، خلط، مروحة درجة واحدة لكل منها، ومن يمتلك موسيكل، غسالة نصف اوتوماتيك، تليفزيون ألوان، بوتاجاز كهربائي، ثلاجة نصف بخار، تابلت، كبة، مبرد أعطيت درجات، ومن يمتلك سيارة، غسالة اوتوماتيك، شاشة عرض، بوتاجاز خمسة شعلة إشعال ذاتي، ثلاجة بخار كامل (نوفست)، لاب توب، كيتشن ماشين، جهاز تكييف، أعطيت ثلاث درجات وجمع درجات الاجهزة المرجحة جمعا جبريا للتعبير عن مستوى المعيشة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١٩,٥٣ درجة بانحراف معياري قدره ٣,٠١ درجة.

٥- الروح المعنوية: Morale ويقصد بها مدى ولاء مدير المنظمة للمنظمة التي يعمل بها، وثقته بها، وتمسكه لها، والسعي لتحقيق أهدافها بالتعاون مع الجهاز الإداري المنظمي والمثابرة ومدى الجاهزية والاستعداد للعمل، وقيست بسؤال المبحوث عن عشر عبارات منها سبعة عبارات ايجابية الاتجاه وهي: أتعاون مع زملائي لتحقيق أهداف المنظمة، وأجبعلمي في هذه المنظمة أكثر من غيرها، وأجد نفسي في هذه المنظمة أكثر من غيرها، وأثق في فريق عمل هذه المنظمة، واقتنع بسلامة أهداف هذه المنظمة، واحصل على أكثر مما أتوقع من العمل بهذه المنظمة، وأفكر في وضع خطط لتحسين أداء عملي هنا، وأعطيت الاستجابات دائما، أحيانا، نادرا وأعطيت أوزان رقمية (١,٢,٣) على الترتيب وثلاث عبارات سالبة الاتجاه وهي اقبل على العمل في أية منظمة أخرى إذا استطعت ذلك، عملي في المنظمة لم يحقق حلمي في الحياة الوظيفية، اغلب العمل هنا بالمنظمة ممل، وأعطيت أوزان رقمية (٣,٢,١) على الترتيب وجمعت الدرجات جمعا جبريا في البنود العشرة لتعبر عن درجة الروح المعنوية، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٢٦,٣٤ درجة بانحراف معياري قدره ٢,٩٣ درجة.

٦- الاتجاه نحو التنسيق المنظمي: Attitudes towards organizational coordination ويقصد به درجة ميل مدير المنظمة التنموية الريفية للدخول في علاقات تبادلية تنسيقية مع المنظمات الريفية الأخرى الموجودة بالبيئة المحيطة من عدمه، وتم قياس هذا المتغير بمجموعة من العبارات بلغ عددها (١١) عبارة منها ثلاث عبارات ايجابية الاتجاه وهي أقبل أن تشارك المنظمة مستقبلا في الأنشطة التنموية مع المنظمات الاخرى، أفضل المساعدات والمعاونات بين المنظمات المؤدية إلى تحقيق العمل. اقبل على العمل الجماعي المشترك حيث أن نتائجه أفضل من الجهود الفردية وأعطيت الاستجابات موافق، محايد، غير موافق وأعطيت أوزان رقمية (٣,٢,١) وثمان عبارات سالبة الاتجاه: لا احبذ التشاور والاتفاق مع المنظمات الأخرى في البرامج التنموية، اهتمامي الأول هو الفائدة التي تعود على مجلة العلوم الزراعية المستدامةم ٤٥، ١٤ (٢٠١٩)

تم اختيار جميع المنظمات الموجودة بالقري الاثنان والثلاثون كوحدة للدراسة باستثناء المنظمات ذات التمثيل العالي فقد اخذت منظمة واحدة ممثلة لها بالقرية الواحدة وقد أسفر هذا الإجراء عن عينة قوامها ثلاث مائة وخمسة منظمة ريفية.

ب- الطريقة العلمية وجمع البيانات: تم استخدام طريقة المسح الاجتماعي بالعينة، ثم تم إعداد استمارة استبيان لتجميع البيانات المطلوبة بواسطة المقابلة الشخصية، بعد إجراء الاختبار المبدئي لها على ٣٠ مبحوثا ببعض قري مركز كفر الشيخ، وبناء على نتيجة الاختبار المبدئي لاستمارة الاستبيان فقد تم إعادة صياغة بعض الاسئلة وتعديل بعض بنود الاستمارة ووضعها في صورتها النهائية، وتم جمع البيانات خلال شهري أغسطس وسبتمبر عام ٢٠١٧ م، ثم تم مراجعة البيانات وتفرغها وترميزها وإدخالها الحاسوب لتحليلها إحصائيا.

ج- أدوات التحليل الإحصائي: تم تحليل بيانات البحث باستخدام عدد من الاساليب الإحصائية منها المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف المتغيرات البحثية، واستخدمت الدرجات المعيارية لمعايرة بعض المتغيرات مختلفة وحدات القياس وجمعها لتكوين متغير مركب، واستخدمت الدرجة الثانية (T-score) للتغلب على الاشارات السالبة لوصف المتغير المركب وفق المعادلات الآتية:

$$T_{xi} = 10 * Z_{xi} + 50$$

حيث أن T_{xi} هي الدرجة الناتجة المحسوبة للمتغير المعيارى Z_{xi} ، بانحراف معياري مقدار ١٠ درجات، وبمتوسط حسابى قدره ٥٠ درجة.

$$Z_{xi} = x_i - x_i / s_i$$

حيث أن x_i = مفردات المتغير X_i ، x_i = المتوسط الحسابى، s_i = الانحراف المعيارى، Z_{xi} هي الدرجة المعيارية المحسوبة للمتغير X_i (عبد الرحمن، ١٩٨٥)

كما استخدم معامل الارتباط البسيط "بيرسون"، والانحدار الخطي المتعدد، والانحدار الخطي المتعدد التدرجي الصاعد Step-wise Multiple Regression (Forward Solution) لاختيار الفروض وتحقيق أهداف البحث، واستخدم اختبار (ف) لاختيار معنوية النماذج، كما استخدم اختبار "ت" للوقوف على معنوية العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة، وتراوحت مستويات المعنوية المستخدمة بين ٠,٠١ إلى ٠,٠٥ كأساس للحكم على معنوية العلاقات المحسوبة، وتم استخدام برنامج (SPSS ٢٤) في تحليل بيانات الدراسة.

د - قياس المتغيرات البحثية

وفيما يلي وصفا موجزا لطريقة قياس المتغيرات البحثية :

أولا- المتغيرات المستقلة:

١- سن مدير المنظمة: Manager's age تم قياسه بسؤال مدير المنظمة عن إجمالي عدد سنوات عمره منذ ميلاده حتى وقت إجراء البحث، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٥١,٤١ سنة بانحراف معياري قدره ٧,٦٨ سنة.

٢- المستوى التعليمي: Educational level وتم قياسه بعدد سنوات التعليم الرسمي التي اجتازها المدير بنجاح حتى جمع البيانات، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١٥,٩١ سنة بانحراف معياري قدره ١,٦٥ سنة.

٩- المحاكاة في العلاقات التنسيقية: simulation in coordination relations يقصد بهذا المتغير بيان طبيعة دوافع مدير المنظمة للدخول في العلاقات التبادلية التنسيقية مع المنظمات الأخرى كتقليد للمنظمات الأخرى نتيجة لإدراكه للعوائد المنظمة والمعلوماتية و/ أو الموردية والمجتمعية التي حققتها المنظمات ذات السبق للدخول في علاقات ، أو نتيجة لاعتناقه فكر تنموي يتوقع نتائج هذه العلاقات، وقيس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مدى اعتقاده بان منظمته تقوم بتقليد غيرها من المنظمات التي سبقتها بالدخول في علاقات تنسيقية وأعطيت الاستجابات دائما، أحيانا، نادرا، لا وأعطيت أوزاناً رقمية (٤،٣،٢،١) على الترتيب لتعبر عن درجة المحاكاة في العلاقات التنسيقية، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٣,٢٥ درجة بانحراف معياري قدره ٠,٧٩ درجة.

١٠- ادراك العمل التعاوني: Perception of Cooperative work يقصد بها درجة ادراك مدير المنظمة لقيمة التعاون بين المنظمات لتحقيق اهداف تنمية المجتمعات الريفية، وتم قياس هذا المتغير بخمس بنود وهى - تشارك كل المنظمات الموجودة في القرية في العمل التنموي ، زاد عدد المنظمات التنموية بالقرية بدرجة كبيرة خلال السنوات الأخيرة، منظمتك تشارك مع المنظمات الأخرى في تنفيذ البرامج التنموية ، المنظمة التي اعلم بها متعاونة مع المنظمات الأخرى، تتم مشروعات التنمية في القرية عن طريق التشاور بين غالبية المنظمات، وأعطيت الاستجابات دائما، أحيانا، نادرا، وأعطيت أوزاناً رقمية (٣،٢،١) على الترتيب وجمعت الدرجات جمعا جبريا لتعبر عن درجة الإدراكية التعاونية، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١٠,٩٧ درجة بانحراف معياري قدره ١,٨٩ درجة.

١١- إدراك الاعتماد المتبادل: Perception of interdependence يقصد به درجة إدراك مدير المنظمة الريفية لأهمية وضرورة تبادل الخدمات المعلوماتية والفنية والموردية التي تقدمها المنظمات الريفية الأخرى بالقرية مع بعضها البعض لتحقيق أهداف التنمية، وقيس هذا المتغير بتوجيه عدة أسئلة لمدراء المنظمات الريفية عن رأيهم في درجة أهمية تقديم المنظمة العاملة بالقرية الخدمات المعلوماتية والفنية والموردية من وإلى المنظمات الريفية الأخرى بالقرية ومنظمتها التي يعمل بها. وأعطيت الاستجابات مهمة بدرجة كبيرة، مهمة، إلى حد ما، غير مهمة، غير مهمة على الإطلاق، وأعطيت أوزاناً رقمية (٥،٤،٣،٢،١) على الترتيب وجمعت الدرجات جمعا جبريا لتعبر عن درجة إدراك الاعتماد المتبادل بين المنظمات، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٥٣,٣١ درجة بانحراف معياري قدره ٨,٠٦ درجة.

١٢- عمر المنظمة: Organizational age يقصد بها طول الفترة المنقضية على إنشاء وإشهار وعمل المنظمة، وقيس هذا المتغير بطرح سنة انشاء المنظمة من عام ٢٠١٧م (سنة جمع البيانات)، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٢١,٨٨ سنة بانحراف معياري قدره ٧,٤١ سنة.

١٣- التعقيد المنظمي: Organizational Complexity يقصد به عدد المستويات الإدارية وعدد الأقسام الوظيفية داخل المنظمة الريفية، وتم قياس هذا المتغير برقم مطلق بسؤال المبحوث عن عدد الأقسام أو الإدارات التي تتوزع فيها الأنشطة والأعمال بالمنظمة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٤,٧٧ قسم وإدارة بانحراف معياري قدره ١,٦٣ قسم وإدارة .

منظمتي من الاشتراك في برامج ، أفضل أن تقلل المنظمة من احتكاكها الشديد بالمنظمات الأخرى، يؤدي اشتراك المنظمات المختلفة في المشاريع التنموية المشتركة إلى فشلها، اعتقد أن العمل بمفردي بعيدا عن المنظمات الأخرى هو أفضل وسيلة لإنجاز الأهداف، ليست هناك ضرورة إلى تفاعلات العاملين بقرنائهم في أي منظمة أخرى، يمكن للمنظمة أن تعمل بكفاءة بدون الحاجة إلى مساعدة غيرها، أفضل الاهتمام ببرامج منظمتي التنموية بدلا من الاشتراك في الأنشطة التنموية المشتركة. وأعطيت أوزاناً رقمية (١،٢،٣) على الترتيب وجمعت الدرجات جمعا جبريا لتعبر عن درجة الاتجاه نحو التنسيق المنظمي، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٢٣,٧٣ درجة بانحراف معياري قدره ٣,٢٢ درجة.

٧- الرضا الوظيفي: Job Satisfaction يقصد به في هذه الدراسة درجة رضا مدير المنظمة عن منظمته ووضعه ومكانته الوظيفية، وعن نوعية وفعالية السلع أو الخدمات المقدمة، وعن درجة أداء وتحقيق المنظمة لأهدافها، ودرجة رضا المستويات الإدارية الأعلى عن أسلوب إدارته للمنظمة. و تم قياس هذا المتغير بتسعة عشرة عبارة تبين درجة رضا مدير المنظمة وهى : نظرة أهالي القرية لوظيفتك، أهمية وقيمة العمل الذي تقوم به، درجة المسؤولية المخولة لإنجاز الأعمال، فرصة الإبداع في العمل الوظيفي اليومي، الحرية في اختيار وسيلة إدارة العمل الوظيفي، فرص مقابلة الرئيس المباشر لمناقشة مشاكل خاصة بالعمل، التدريب والتوجيه الذي تتلقاه أثناء فترة إدارة المنظمة، تقييم أدائك في العمل، التقدير والتشجيع التي تتلقاها عند تأدية الأعمال الجيدة، المرتب والحوافز التي تتقاضاها بالمقارنة بزملاء الدراسة في الأعمال المناظرة، مستوى المعيشة في هذا المجتمع، درجة الأمان الوظيفي الذي تشعر به، مقدار الجهد الذي تبدله للقيام بإدارة المنظمة، حجم النطاق المكاني الذي تخدمه المنظمة، مقدار الموارد المالية التي تتلقاها المنظمة لتدعيم انشطتها، مقدار التقدم الذي حققته كمدير للمنظمة حتى الآن، مقدار الرضا الذي تشعر به عن الوضع الوظيفي في المنظمة الآن، عمك الحالي كمدير للمنظمة، تقدير أهالي القرية لمجهوداتك كمدير للمنظمة. وأعطيت الاستجابات راضي تماما، لحد ما، غير راضي، وأعطيت أوزاناً رقمية (٣،٢،١) على الترتيب وجمعت الدرجات جمعا جبريا لتعبر عن درجة الرضا الوظيفي، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٤٧,٠٨ درجة بانحراف معياري قدره ٣,٣١ درجة.

٨- إدراك الأهداف المنظمة: Perception of organizational goals يقصد بهذا المتغير درجة ادراك مدير المنظمة للأهداف والخدمات المقدمة من المنظمات التنموية الأخرى العاملة بالقرية، وقيس هذا المتغير بتوجيه سؤال للمبحوث عن درجة ادراكه لخدمات وأهداف المنظمات الريفية العاملة بالقرية وهى الجمعية التعاونية الزراعية، بنك التنمية والائتمان الزراعي، الوحدة البيطرية، الوحدة الصحية أو المستشفى القروي، المدارس، المعاهد الأزهرية، نقطة الإطفاء، جمعية تنمية المجتمع، نقطة الشرطة، مركز الشباب، الوحدة الاجتماعية، مكتب البريد، مكتب التأمينات الاجتماعية، مكتب التموين، المساجد، هيئة مياه الشرب، الوحدة المحلية القروية، سنترال القرية، مركز الإرشاد الزراعي وأعطيت الاستجابات مدركة، مدركة لحد ما، غير مدركة وأعطيت أوزاناً رقمية (٣،٢،١) على الترتيب وجمعت الدرجات جمعا جبريا لتعبر عن درجة ادراكية الأهداف المنظمة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٤٣,٨٦ درجة بانحراف معياري قدره ٥,٢٦ درجة.

والمعدات اللازمة للعمل، وأعطيت الاستجابات غير كافية، كافية لحد ما، كافية بدرجة كبيرة، وأعطيت أوزان رقمية (١،٢،٣) على الترتيب وجمعت الدرجات جمعا جبريا لتعبر عن فعالية أداء الموارد المنظمة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١٩,٧٤ درجة بانحراف معياري قدره ٤,٧٤ درجة.

ثانيا: المتغير التابع

تم قياس العلاقات التبادلية بين المنظمات الاجتماعية الريفية بعضها البعض من خلال ثلاثة محاور:

درجة التعامل مع المنظمات الأخرى، درجة التشارك المنظمي، ثم التخطيط المشترك، وذلك بعد معايرة

كل منها وتحولها الى درجات ثانية (T scores) بمتوسط حسابي مقداره (٥٠) درجة، وبانحراف

معياري مقداره (١٠) درجات للتغلب على الإشارات المعيارية سالبة الاتجاه لوصف فئات المتغير المركب كالاتي:

المحور الأول: درجة التعامل مع المنظمات الأخرى The degree of organizational relationships ويقصد بهذا المحور درجة تعامل المنظمة مع غيرها من المنظمات الاجتماعية الريفية الأخرى، وقد قيس بسؤال مدير كل منظمة عن المنظمات الاجتماعية الريفية المتواجدة بالقرية التي تتعامل معها منظماتها وهي: الجمعية التعاونية الزراعية، بنك التنمية والائتمان الزراعي، الوحدة البيطرية، الوحدة الصحية أو المستشفى القروي، المدارس، المعاهد الأزهرية، نقطة الإطفاء، جمعية تنمية المجتمع، نقطة الشرطة، مركز الشباب، الوحدة الاجتماعية، مكتب البريد، مكتب التأمينات الاجتماعية، مكتب التموين، المساجد، منظمة مياه الشرب، الوحدة المحلية القروية، سنترال القرية، مركز الإرشاد الزراعي، وكانت الاستجابات عن كل منظمة بدائما، وأحيانا، ونادرا، وأعطيت الأوزان الرقمية ١،٢،٣ على الترتيب، وجمعت الدرجات جمعا جبريا لتعبر عن درجة تعامل المنظمة مع المنظمات الأخرى، وتراوح المدى الفعلي بين ٣٣ و ٥٥ درجة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٣٧,٩٨ درجة بانحراف معياري قدره ٧,٨٦ درجة.

المحور الثاني: التشارك المنظمي Organizational sharing قيس هذا المتغير بسؤال مدراء عن درجة الدخول في علاقات تشاركية لتبادل المعلومات والموارد مع قرنائهم من مدراء المنظمات الأخرى بالقرية وهي: الجمعية التعاونية الزراعية، بنك التنمية والائتمان الزراعي، الوحدة البيطرية، الوحدة الصحية أو المستشفى القروي، المدارس، المعاهد الأزهرية، نقطة الإطفاء، جمعية تنمية المجتمع، نقطة الشرطة، مركز الشباب، الوحدة الاجتماعية، مكتب البريد، مكتب التأمينات الاجتماعية، مكتب التموين، المساجد، منظمة مياه الشرب، الوحدة المحلية القروية، سنترال القرية، مركز الإرشاد الزراعي وكانت الاستجابة عن كل منها بدائما، وأحيانا، ونادرا، وأعطيت أوزان رقمية ٣،٢،١ على الترتيب، وجمعت الدرجات جمعا جبريا لتعبر عن درجة الدخول في علاقات تشاركية مع المنظمات التنموية في منطقة البحث، وقد تراوح المدى الفعلي من ٢٧ درجة إلى ٥٦ درجة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٣٧ درجة بانحراف معياري قدره ٦,٣١ درجة.

المحور الثالث: التخطيط المشترك Joint planning قيس هذا المتغير بمقياس يتكون من عشر عبارات تعبر عن درجة استعداد مدير كل منظمة للدخول في علاقات تفاعلية مع غيره من مديري منظمات المجتمع المحلي الريفية الأخرى بشأن دراسة مجتمع القرية لتحديد مشكلاته، واقتراح حلولها، وتقدير احتياجاته، وتعلق مجلة العلوم الزراعية المستدامة ٤٥، ١٤ (٢٠١٩)

١٤- اللامركزية الخارجية: External Decentralization يقصد بها درجة اللامركزية في اتخاذ القرارات التنموية، وقيست بسؤال المبحوث عما إذا كانت هناك منظمة واحدة فقط بالقرية تتخذ القرار بشأن برامج التنمية المستدامة، وكانت الاستجابات بدائما، وأحيانا، ونادرا، وأعطيت أوزان رقمية (٣،٢،١) على الترتيب لتعبر عن المركزية الخارجية، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٢,٤٧ درجة بانحراف معياري قدره ٠,٦٧ درجة.

١٥- الاستقلالية المنظمية: Organizational independence يقصد بها درجة الحرية الممنوحة من الجهات والمستويات العليا لإدارة المنظمة في اتخاذ القرارات دون الرجوع إليها، وقيست بسبع عبارات هي إقرار برنامج جديد ترغب المنظمة بتنفيذه، تحديد المنظمة لسياسة طويلة المدى خاصة بها، تدبير الموارد المالية للمنظمة، الرغبة في تعيين عمالة مؤقتة، شراء أجهزة جديدة للمنظمة، إجراء توسعات في بناء المنظمة، الرغبة في عمل برنامج تدريبي أو للتوعية في المنظمة، وكانت الاستجابات نادرا، أحيانا، دائما، وأعطيت أوزان رقمية (١،٢،٣) على الترتيب وجمعت الدرجات جمعا جبريا لتعبر عن الاستقلالية المنظمية، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١٥,٨٩ درجة بانحراف معياري قدره ٢,٢١ درجة.

١٦- الاتصال المنظمي الداخلي: Inter-organizational Communication يقصد به درجة نقل وتبادل المعلومات بين أعضاء المنظمة، وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عدد اللجان المنعقدة شهريا بالمنظمة لتعبر عن درجة الاتصال الداخلي، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ٤,٧١ لجنة بانحراف معياري قدره ٣,١٥ لجنة.

١٧- الامكانيات البشرية: Human resources ويقصد بها درجة توفر المورد البشري من عمالة دائمة او مؤقتة لتسيير دولا العمل بالمنظمة، وقيس هذا المتغير عن طريق سؤال مدير المنظمة عن عدد العاملين الدائمين والمؤقتين بالمنظمة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١٩,٤٧ عامل بانحراف معياري قدره ١٥,٤٠ عامل.

١٨- ادراكية الضغوط والتهديدات: Pressures and threats Perception of يقصد بها درجة ادراك مدير المنظمة للضغوط والتهديدات التي تتعرض لها منظماتها وإدراكه للتطلعات الثقافية للمجتمع والبيئة المحيطة بها، وقيس بخمس عبارات تعبر عن درجة إدراكية المبحوث للضغوط والتهديدات التي تتعرض لها منظماته من الإدارة، والتوقعات الثقافية للمجتمع، والقيم والمعايير السلوكية التي يتبناها الجمهور الذي تتعامل معه المنظمة وأعطيت الاستجابات لا توجد ضغوط، ضغوط قليلة، ضغوط متوسطة، ضغوط عالية، وأعطيت أوزان رقمية (١،٢،٣،٤) على الترتيب وجمعت الدرجات جمعا جبريا لتعبر عن درجة إدراكية الضغوط والتهديدات، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير ١٣,١٧ درجة بانحراف معياري قدره ٢,٦٤ درجة.

١٩- الاستخدام الأمثل للموارد المنظمية: Optimum Use of Organizational resources يقصد بها مدي قدرة موارد المنظمة المتاحة على القيام بأعمال وتحقيق اهداف المنظمة، وقيس هذا المتغير بأربعة بنود تعبر عن مدى كفاية الميزانية الحالية لتنفيذ أنشطة المنظمة، وكفاية كل من التسهيلات الفيزيائية للمنظمة (المباني، والأثاث...) والموظفين المتخصصين في المنظمة بالإضافة إلى الآلات والأجهزة

المستقلة الآتية: سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبيية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال المنظمي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة مجتمعة وبين محور التشارك المنظمي.

٦- الفرض البحثي السادس: يسهم كل متغير من المتغيرات المستقلة الآتية سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبيية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال المنظمي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة إسهما معنويا فريدا في تفسير التباين في درجة محور التشارك المنظمي.

٧- الفرض البحثي السابع: توجد علاقة ارتباطية بين كل متغير من المتغيرات المستقلة الآتية: سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبيية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى الاتصال المنظمي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة، وضوح قواعد الاداء الوظيفي وبين درجة محور التخطيط المشترك.

٨- الفرض البحثي الثامن: توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة الآتية: سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبيية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال المنظمي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة مجتمعة وبين محور درجة التخطيط المشترك.

٩- الفرض البحثي التاسع: يسهم كل متغير من المتغيرات المستقلة الآتية سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبيية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال المنظمي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة إسهما معنويا فريدا في تفسير التباين في درجة محور التخطيط المشترك.

١٠- الفرض البحثي العاشر: توجد علاقة ارتباطية بين كل متغير من المتغيرات المستقلة الآتية: سن مدير المنظمة ، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبيية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال المنظمي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة،

هذه العبارات بمدى الاستعداد نحو الاتفاق على وضع أهداف تؤدي إلى حل مشكلات القرية، ووضع الخطط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف في برنامج تنموي متكامل، وإعداد المشاريع اللازمة لتنمية القرية، وتنفيذ المشروعات المقترحة معا، وإبداء الرأي في تعديل المشروعات والخطط الموضوعية ، وحل المشكلات التي تعترض تنفيذ هذه المشروعات، ومتابعة المشاريع التي يتم تنفيذها، والتقييم المشترك للمشروعات التي تم تنفيذها، هذا وقد أعطيت الاستجابة عن هذه العبارات بموافق، ولحد ما، وغير موافق بأوزان رقمية ١،٢،٣ على الترتيب، وجمعت درجات المبحوث عن البنود العشرة لتعبر عن درجة متغير التخطيط المشترك، والذي تراوح مده الفعلي من ١٥ إلى ٣٠ درجة، وبلغ المتوسط الحسابي له ٢٣،٢٣ درجة بانحراف معياري قدره ٢،٧٣ درجة.

هـ- الفروض البحثية

استنادا إلى الإطار النظري ونتائج البحوث والدراسات السابقة ولتحقيق أهداف البحث تم صياغة الفروض البحثية التالية:

١- الفرض البحثي الأول: توجد علاقة ارتباطية بين كل متغير من المتغيرات المستقلة الآتية: سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبيية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال المنظمي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة، وبين درجة محور التعامل مع المنظمات الأخرى.

٢- الفرض البحثي الثاني: توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبيية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال المنظمي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة وبين درجة محور مدي التعامل مع المنظمات الأخرى.

٣- الفرض البحثي الثالث: يسهم كل متغير من المتغيرات المستقلة الآتية سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبيية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال المنظمي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة إسهما معنويا فريدا في تفسير التباين في درجة محور العلاقات مع المنظمات الأخرى.

٤- الفرض البحثي الرابع: توجد علاقة ارتباطية بين كل متغير من المتغيرات المستقلة الآتية: سن مدير المنظمة ، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبيية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال المنظمي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة وبين درجة محور التشارك المنظمي.

٥- الفرض البحثي الخامس: توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات

وبين درجة المقياس الكلي المركب (العلاقات التبادلية) .

التباين في درجة المقياس الكلي المركب (العلاقات التبادلية) .

النتائج البحثية ومناقشتها

أولاً: وصف مستويات محاور العلاقات التبادلية بين المنظمات ودرجات المركب الكلي لها: عند استعراض التوزيع العددي والنسبي للمنظمات الريفية وفقاً للدرجات الثانية (T Scores) لفئات متغير العلاقات التبادلية (المركب الرئيسي)، يتبين من شكل (١) أن المدى الفعلي لدرجات هذا المتغير يتراوح من ٣٥ إلى ٨٩ درجة، وتم تقسيم هذا المدى إلى ثلاث فئات متدرجة تصاعدياً، وقد أوضحت النتائج انخفاض مستوى العلاقات التبادلية بين المنظمات الاجتماعية الريفية بصفة عامة، إذ أن موال توزيع المنظمات الريفية يقع في فئة مستوى العلاقات التبادلية المنخفضة (٦٠٪). وقد يرجع ذلك لانخفاض درجات المحاور الفرعية الثلاثة المكونة لمقياس العلاقات التبادلية.

وعند النظر إلى توزيع فئات كل محور من المحاور الثلاثة المكونة لمركب العلاقات التبادلية كل على حده بعد تقسيم كل منها إلى ثلاث فئات متميزة ومتدرجة تصاعدياً، يتبين من جدول (١) وشكل (١) أن موال فئات محور مدي التعامل مع المنظمات يقع في الفئة المنخفضة بنسبة ٦٥,٩٪ من إجمالي المنظمات المدروسة وهذا بدوره ينعكس أثره على العلاقات التبادلية الكلية. كما يتضح أن أكبر نسبة مئوية في محور التشارك المنظمي تقع في فئة المستوى المنخفض أيضاً حيث بلغت ٥٧,٧٪ وهذا يعني عدم قدرة المنظمات الريفية على الدخول في تعاملات مورديه أو معلوماتية مع غيرها من المنظمات التنموية، وهذا المستوى المنخفض قد يرجع إلى وجود مشكلات تحد مدراء المنظمات من الدخول في علاقات تشاركية بين منظمة كل منهم والمنظمات الريفية الأخرى مما يعكس أثره السلبي على حجم العلاقات التبادلية في علاقات تفاعلية تبادلية مع المنظمات الأخرى بالمجتمع المحلي الريفي لتحديد مشكلات مجتمع القرية ومحاولة إيجاد حلول لها والاتفاق على الأهداف التي يجب تحقيقها، ووضع مقترح للمشروعات اللازمة لتحقيق الأهداف التنموية لمجتمعاتهم.

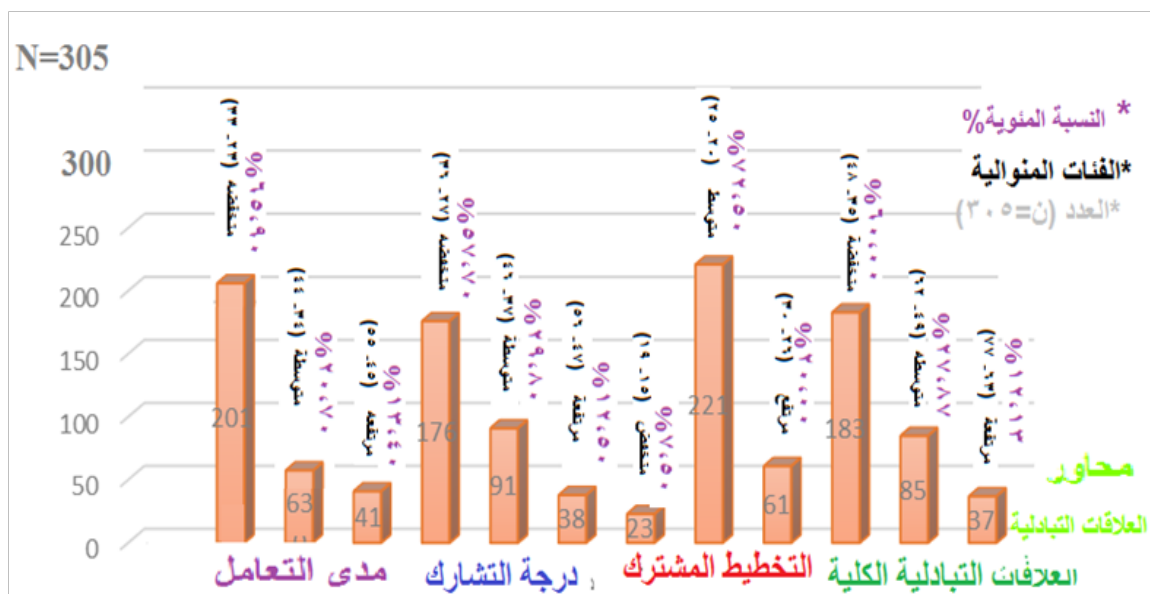
١١ - الفرض البحثي الحادي عشر: توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة الآتية: سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمية، الاتصال المنظمي، الإمكانات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمية مجتمعة وبين المقياس الكلي المركب (العلاقات التبادلية).

١٢ - الفرض البحثي الثاني عشر: يسهم كل متغير من المتغيرات المستقلة الآتية: سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمية، الاتصال المنظمي، الإمكانات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمية إسهماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في درجة المقياس الكلي المركب (العلاقات التبادلية) .

١٣ - الفرض البحثي الثالث عشر: يسهم كل متغير من المتغيرات المستقلة الآتية: سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه حيال التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمية، الاتصال المنظمي، الإمكانات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمية إسهماً معنوياً فريداً في تفسير جزء من

جدول ١. التوزيع العددي والنسبي للمنظمات الريفية التنموية وفقاً لمحاور ومتغير العلاقات التبادلية

النسبة المئوية (%)	العدد (ن=٣٠٥)	الفئات	محاور العلاقات التبادلية
٦٥,٩٠	٢٠١	منخفضة (٢٣-٣٣)	مدي التعامل مع المنظمات الاخرى
٢٠,٧٠	٦٣	متوسطة (٣٤-٤٤)	
١٣,٤٠	٤١	مرتفعة (٤٥-٥٥)	
٥٧,٧٠	١٧٦	منخفضة (٢٧-٣٦)	درجة التشارك المنظمي
٢٩,٨٠	٩١	متوسطة (٣٧-٤٦)	
١٢,٥٠	٣٨	مرتفعة (٤٧-٥٦)	
٧,٥٠	٢٣	منخفض (١٥-١٩)	الميل نحو التخطيط المشترك
٧٢,٥٠	٢٢١	متوسط (٢٠-٢٥)	
٢٠,٠٠	٦١	مرتفع (٢٦-٣٠)	
٦٠,٠٠	١٨٣	منخفضة (٣٥-٤٨)	العلاقات التبادلية الكلية بين المنظمات (المقياس المركب)
٢٧,٨٧	٨٥	متوسطة (٤٩-٦٢)	
١٢,١٣	٣٧	مرتفعة (٦٣-٧٧)	



الشكل رقم ١. يوضح التوزيع العددي والنسبي للمنظمات التنموية وفقاً لمحاور العلاقات التبادلية المدروسة.

الآخري علي المتغيرات المستقلة مجتمعة، وأوضحت النتائج الواردة بجدول (٢) ان معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات المتضمنة في النموذج التحليلي مجتمعة وبين درجة محور تعامل المنظمة مع المنظمات الآخري بلغت (٠,٨٩١) كما بلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية النموذج نحو ٥٧,٦٧٣، وهي قيمة معنوية إحصائية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٠١، الأمر الذي يشير إلى وجود علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وبين درجة تعامل المنظمة مع المنظمات الآخري، كما يتضح ان المتغيرات المستقلة مجتمعة تشرح وتفسر نحو ٧٩,٤% من التباين في درجة المتغير التابع (معامل التحديد $R^2 = 0,794$)، وقد تعزى النسبة غير المفسرة والتي تبلغ نحو ٢٠,٦% إلى عدم احتواء النموذج التحليلي علي متغيرات أخرى ذات تأثير علي درجة تعامل المنظمة مع المنظمات الآخري، أو لاختفاء في القياس أو لغيرها، وهذه النتيجة تؤيد صحة الفرض البحثي الثاني.

ويتوقع الفرض البحثي الثالث ان كل متغير من المتغيرات المستقلة (التسعة عشر) في النموذج التحليلي يسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في درجة محور تعامل المنظمة مع المنظمات الآخري، ولإختبار هذا الفرض يستعرض جدول (٢) نتائج التحليل الإحصائي لمعادلة الانحدار الخطي المتعدد، والتي إتضح منها أن قرابة ثلثي المتغيرات (ثلاثة عشر متغيراً) معنوي عند المستوي الاحتمال ٠,٠٥ علي الأقل، وتسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير هذا التباين، ويمكن ترتيبها وفق الأهمية النسبية لكل منها تنازلياً إستناداً إلي معاملات الانحدار الجزئي المعياري (β) بيتاً كالآتي:

يحتل متغير ادراك الاعتماد المتبادل الترتيب الاول (٠,٣٩٨) يليه متغير الاتصال الداخلي (٠,٢٧١)، ثم ادراك العمل التعاوني (٠,٢٤٦)، فادراك الضغوط والتحديات (٠,٢٤٤)، وسن المبحوث (٠,١٤٥)، واللامركزية الخارجية (٠,١١٧)، ومستوى المعيشة (٠,١١٦)، والمستوى التعليمي (٠,١٠٥)، والمحاكاة في العلاقات التنسيقية (٠,٠٩٥)، الإمكانيات البشرية (٠,٠٩٤)، ثم كل من الرضا الوظيفي (٠,٠٨٤)، وادراك الاهداف المنظمة

ثانياً: المتغيرات المرتبطة والمحددة للعلاقات التنسيقية التبادلية المنظمة ومحاورها

لاختبار الفرض البحثي الأول والذي يتوقع وجود علاقة ارتباطية بين درجة محور تعامل المنظمة مع المنظمات الآخري كمتغير تابع، وكل متغير من المتغيرات المستقلة: سن مدير المنظمة، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه نحو التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال الداخلي، الإمكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتحديات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة، حسبت معاملات الارتباط البسيط بين المتغير التابع وكل متغير مستقل، وتوضح النتائج الواردة في جدول (٢) ان هناك علاقة ارتباطية ثنائية معنوية موجبة بين كل من المستوى التعليمي، الاتجاه نحو التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، ادراك الضغوط والتحديات، وبين درجات محور تعامل المنظمة مع المنظمات الآخري، وهي قيم موجبة ومعنوية عند المستوي الاحتمالي ٠,٠٥ علي الأقل، في حين كانت العلاقة عكسية ومعنوية مع كل من عمر المنظمة والاتصال الداخلي، أي أن المنظمات حديثة النشأة وذات درجات الاتصال الداخلي المنخفض تتعامل مع/ولها علاقات بالمنظمات الأخرى أكثر من المنظمات قديمة النشأة وتلك التي تتسم بارتفاع درجة الاتصال المرتفعة، وهذا ولم تتضح العلاقة بين باقي المتغيرات المستقلة كل على حدة وبين درجات محور العلاقات مع المنظمات الآخري، وهذه النتيجة تسير في الاتجاه المتوقع وتتفق مع توقعات الفرض البحثي الأول جزئياً.

ولإختبار الفرض البحثي الثاني بوجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة سالفة الذكر مجتمعة وبين درجة محور تعامل المنظمة مع المنظمات الآخري كمتغير تابع، تم حساب معادلة الانحدار الخطي المتعدد لدرجة تعامل المنظمة مع المنظمات

وبالنسبة لمحور التخطيط المشترك فإن الدراسة تتوقع (الفرض البحثي السابع) وجود علاقة ارتباطية بين كل متغير من المتغيرات المستقلة الآتية: سن المبحوث، المستوى التعليمي، الخبرة التدريبية، مستوى المعيشة، الروح المعنوية، الاتجاه نحو التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، عمر المنظمة، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية المنظمة، الاتصال الداخلي، الامكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتهديدات، الاستخدام الأمثل للموارد التنظيمية وبتبين درجة محور التخطيط المشترك، وحسبت معاملات الارتباط البسيط بين كل متغير مستقل والمتغير التابع، وتوضح النتائج الواردة في جدول (٣) ان هناك علاقة ارتباطية ثنائية معنوية موجبة عند المستوي الاحتمالي ٠,٠٥ على الأقل بين كل من المستوى التعليمي، الروح المعنوية، الاتجاه نحو التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، مستوى التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، ادراك الضغوط والتهديدات، الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة، وبين درجات محور التخطيط المشترك، وهي قيم موجبة ومعنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٥ على الأقل، هذا ولم تتضح العلاقة بين باقي المتغيرات كل على حدة وبين درجات محور التخطيط المشترك، وهذه النتيجة تسير في الاتجاه المتوقع وتتفق مع توقعات الفرض البحثي السابع جزئياً.

ويتوقع الفرض البحثي الثامن وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة سالفة الذكر مجتمعة وبين درجة محور التخطيط المشترك كمتغير تابع، تم حساب معادلة الانحدار الخطي المتعدد لقيم درجات التخطيط المشترك علي المتغيرات المستقلة مجتمعة، وأوضحت النتائج الواردة بجدول (٣) ان معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات المتضمنة في النموذج التحليلي مجتمعة وبين درجة التخطيط المشترك بلغت (٠,٦٧٦) كما بلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية النموذج ١٢,٦٤٧ وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٠١، الامر الذي يشير الى وجود علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وبين التخطيط المشترك، كما تبين النتائج ان المتغيرات المستقلة مجتمعة تشرح وتفسر نحو ٤٥,٧٪ من التباين في درجة محور التخطيط المشترك (معامل التحديد $R^2 = 0,457$)، وقد تعزى النسبة غير المفسرة والتي تبلغ نحو ٥٤,٣٪ إلى عدم احتواء النموذج التحليلي على متغيرات أخرى ذات تأثير على درجة التخطيط المشترك، أو لاختفاء في القياس أو لغيرها، وهذه النتيجة تؤيد صحة الفرض البحثي الثامن.

هذا ويتوقع الفرض البحثي التاسع إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة سالفة الذكر إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في درجة محور التخطيط المشترك، ولاختبار هذا الفرض يستعرض جدول رقم (٣) نتائج التحليل الاحصائي لمعادلة الانحدار الخطي المتعدد، والتي إتضح منها أن هناك تسعة متغيرات معنوية عند المستوي الاحتمال ٠,٠٥ علي الأقل، ويسهم كل منها إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير هذا التباين، وعند استعراض هذه المتغيرات وترتيبها وفق الأهمية النسبية لكل منها إستناداً إلي قيم معاملات الانحدار الجزئي المعياري (β) يتبين ان متغير مستوى المعيشة (-٠,٢٢٢) احتل الترتيب الأول، يليه متغير ادراك الاهداف المنظمة (٠,٢١٦)، ثم متغير ادراك الاعتماد المتبادل (٠,٢٠٧)، فادراك الضغوط والتهديدات (٠,١٨٨)، والروح المعنوية (٠,١٧٤)، وسن المبحوث (-٠,١٤٢)، واللامركزية الخارجية (٠,١٢١)، والاستقلالية المنظمة (-٠,١١٦)، ثم الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة (٠,١٠٦)، وهذه النتائج تؤيد الفرض البحثي التاسع جزئياً.

(٠,٨٤)، وأخيراً الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة (٠,٠٦٩)، وهذه النتائج تؤيد الفرض البحثي الثالث جزئياً.

أما بالنسبة لمحور التشارك المنظمي، فإن الفرض البحثي الرابع للدراسة يتوقع وجود علاقة ارتباطية بين كل متغير من المتغيرات المستقلة سالفة الذكر وبين درجة محور التشارك كمتغير تابع، وحسبت معاملات الارتباط البسيط بين كل متغير مستقل والمتغير التابع، ويتضح من النتائج الواردة في جدول (٢) ان هناك علاقة ارتباطية ثنائية معنوية بين كل من المستوى التعليمي، الاتجاه نحو التنسيق، الرضا الوظيفي، ادراك الاهداف المنظمة، المحاكاة في العلاقات التنسيقية، ادراك العمل التعاوني، ادراك الاعتماد المتبادل، التعقيد المنظمي، اللامركزية الخارجية، الاستقلالية، الامكانيات البشرية، ادراك الضغوط والتهديدات، والاستخدام الأمثل للموارد المنظمة كل على حدة وبين درجة محور التشارك في الموارد والمعلومات كمتغير تابع وهي قيم موجبة ومعنوية عند المستوي الاحتمالي ٠,٠٥ على الأقل، في حين كانت العلاقة عكسية ومعنوية مع متغير عمر المنظمة، أي أن المنظمات حديثة النشأة تتبادل الأنشطة والموارد والمعلومات مع المنظمات الأخرى أكثر من المنظمات قديمة النشأة، هذا ولم تتضح العلاقة بين المتغيرات الأخرى كل على حدة وبين درجة التشارك بين المنظمات الريفية، وهذه النتيجة تسير في الاتجاه المتوقع وتتفق مع توقعات الفرض البحثي الرابع جزئياً.

ولاختبار الفرض الخامس بوجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة سالفة الذكر مجتمعة وبين درجة محور التشارك المنظمي كمتغير تابع، تم حساب معادلة الانحدار الخطي المتعدد لقيم درجات التشارك المنظمي على المتغيرات المستقلة مجتمعة، وأوضحت النتائج الواردة بجدول (٢) ان معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات المتضمنة في النموذج التحليلي مجتمعة وبين درجة التشارك بلغت (٠,٨٢٧) كما بلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية النموذج التحليلي ٣٢,٥١٢ وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٠١، الامر الذي يشير الى وجود علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وبين التشارك المنظمي، كما تبين النتائج ان المتغيرات المستقلة مجتمعة تشرح وتفسر نحو ٦٨,٤٪ من التباين في درجة التشارك (معامل التحديد $R^2 = 0,684$)، وقد تعزى النسبة غير المفسرة والتي تبلغ نحو ٣١,٦٪ إلى عدم احتواء النموذج التحليلي على متغيرات أخرى ذات تأثير على درجة التشارك المنظمي، أو لاختفاء في القياس أو لغيرها، وهذه النتيجة تؤيد صحة الفرض البحثي الخامس.

ويتوقع الفرض البحثي السادس إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة في النموذج التحليلي إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في درجة محور التشارك المنظمي، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، ويستعرض جدول (٢) نتائج هذا التحليل والتي يتضح منها أن هناك ثمانية متغيرات مستقلة ذات دلالة إحصائية عند المستوى الاحتمال ٠,٠٥ علي الأقل وتسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير هذا التباين، وأن باقي المتغيرات غير معنوية، وعند استعراض المتغيرات المعنوية وفق الأهمية النسبية لكل منها إستناداً إلي معاملات الانحدار الجزئي المعياري (β) يتبين ان متغير ادراك الاعتماد المتبادل احتل الترتيب الأول (٠,٢٩٥) يليه متغير ادراك الضغوط والتهديدات (٠,٢٨٨)، ثم الامكانيات البشرية (٠,٢٣٧)، فادراك العمل التعاوني (٠,٢٢٠)، يليهم في الترتيب التعقيد المنظمي (-٠,١٩٨)، وادراك الاهداف المنظمة (٠,١٥٨)، والاتجاه نحو التنسيق (٠,٠٩٧)، والمحاكاة في العلاقات التنسيقية (٠,٠٩٥) وهذه النتائج تؤيد الفرض البحثي السادس جزئياً.

جدول ٢. معاملات الارتباط ونتائج الانحدار الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة ومتغيري التعامل مع المنظمات الاخرى ودرجة التشارك المنظمي

المتغيرات المستقلة	التعامل مع المنظمات الاخرى			درجة التشارك المنظمي				
	معامل الارتباط البسيط	معامل الانحدار الجزئي (b)	معامل الانحدار الجزئي المعياري (β)	قيمة "٢"	معامل الارتباط البسيط	معامل الانحدار الجزئي (b)	معامل الانحدار الجزئي المعياري (β)	
سن المبحوث	٠,٠٨٩-	٠,١٤٩-	٠,١٤٥-	٣,٢٥٦*	٠,٠٣١-	٠,٠٣٢-	٠,٠٣٩-	
المستوى التعليمي	**٠,٢٠٧	٠,٤٩٨	٠,١٠٥	٢,٦٠٧*	**٠,٢٢٤	٠,٣٢٦	٠,٠٨٥	
الخبرة التدريبية	٠,٠٠٩-	٠,٠٣٦	٠,٠٠٥	٠,١٣٠	٠,٠٠٣-	٠,٤٢٨-	٠,٠٧٩-	
مستوى المعيشة	٠,٠٩٧-	٠,٣٠٣-	٠,١١٦-	٢,٥٤٨*	٠,٠٥٧-	٠,٢٠٠-	٠,٠٩٥-	
الروح المعنوية	٠,٠٨٠	٠,٠٢٦	٠,٠١٠	٠,٢٣٢	٠,٠٧٦	٠,٠٥٠-	٠,٠٢٣-	
الاتجاه نحو التنسيق	**٠,٣٩٩	٠,٠٨٠	٠,٠٣٣	٠,٩٢٢	**٠,٤٣٧	٠,١٩١	٠,٠٩٧	
الرضا الوظيفي	**٠,٣٧٨	٠,١٩٩	٠,٠٨٤	١,٩٩٦*	**٠,٣٣٩	٠,١٥١	٠,٠٧٩	
ادراك الاهداف المنظمة	**٠,٤٠٢	٠,١٢٥	٠,٠٨٤	٢,٣٧٤*	**٠,٤٣٣	٠,١٩٠	٠,١٥٨	
المحاكاة في العلاقات التنسيقية	**٠,٤٩٦	٠,٩٤٧-	٠,٠٩٥-	**٢,٤٦٨-	**٠,٤٠٥	٠,٧٦٢-	٠,٠٩٥-	
ادراك العمل التعاوني	**٠,٧٢٢	١,٠١٨	٠,٢٤٦	**٥,٦٨١	**٠,٦٥٨	٠,٧٣٣	٠,٢٢٠	
ادراك الاعتماد المتبادل	**٠,٧١٢	٠,٣٨٨	٠,٣٩٨	**٨,٦٥٥	**٠,٦٥٢	٠,٢٣١	٠,٢٩٥	
عمر المنظمة	**٠,١٨٠-	٠,٠٢٧-	٠,٠٢٦-	٠,٨٢١-	**٠,١٦٥-	٠,٠٦٣-	٠,٠٧٤-	
مستوى التعقيد المنظمي	*٠,١٣٩	٠,٢٠٩-	٠,٠٤٣-	١,٠٥٤-	*٠,١٤٥	٠,٧٦٢-	٠,١٩٨-	
اللامركزية الخارجية	**٠,٤٠١	١,٣٦٥	٠,١١٧	**٣,٧٤١	**٠,٣١٢	٠,٢٨٧	٠,٠٣١	
الاستقلالية المنظمة	**٠,١٧١	٠,١١٤	٠,٠٣٢	٠,٩٣٣	**٠,١٥٨	٠,٠٧٠	٠,٠٢٥	
الاتصال الداخلي	*٠,١٣٦-	٠,٦٧٣-	٠,٢٧١-	**٦,٨٠٤-	٠,٠٣٧-	٠,١٦٤-	٠,٠٨٢-	
الامكانيات البشرية	٠,٠٦٦	٠,٠٤٨	٠,٠٩٤	٢,٣٦٨*	**٠,١٨٢	٠,٠٩٧	٠,٢٣٧	
ادراكية الضغوط والتهديدات	**٠,٦٢٦	٠,٩١٦	٠,٢٤٤	**٧,٠٦٧	**٠,٦١٢	٠,٨٦٨	٠,٢٨٨	
الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة	*٠,١٢٣	٠,٤٥٩	٠,٠٦٩	*٢,١١٠	*٠,١٣٧	٠,٣٩٥	٠,٠٧٣	
قيمة (ف)				**٥٧,٦٧٣				
معامل الارتباط المتعدد				٠,٨٩١				
معامل التحديد				٠,٧٩٤				
				*معنوي عند مستوى احتمالي ٠,٠٥				
				**معنوي عند مستوى احتمالي ٠,٠١				

جدول ٣. معاملات الارتباط ونتائج الانحدار الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة ومتغيري التخطيط المشترك، والعلاقات التبادلية

العلاقات التبادلية التنسيقية بين المنظمات (المتغير المركب)				التخطيط المشترك			المتغيرات المستقلة
قيمة “٤”	معامل الاتحاد الجزئي المعياري (β)	معامل الاتحاد الجزئي (b)	معامل الارتباط البسيط	قيمة “٤”	معامل الاتحاد الجزئي المعياري (β)	معامل الاتحاد الجزئي (b)	
*٢,٤٤٠-	٠,١١٤-	٠,٢٣١-	٠,٠٤٠-	*١,٩٦٨-	٠,١٤٢-	٠,٠٥١-	٠,٠١٢
*٢,٣٨٠	٠,١٠٠	٠,٩٤٣	**٠,٢٢٦	١,١٠٥	٠,٠٧٢	٠,١١٩	**٠,١٧٨
٠,٣٧٦-	٠,٠١٦-	٠,٢١٨-	٠,٠٣٤	١,٠٩٩	٠,٠٧٤	٠,١٧٤	٠,١٠٣
٢,٨٥٩-	٠,١٣٦-	٠,٧٠٤-	٠,٠٦٥	**٣,٠١١	٠,٢٢٢-	٠,٢٠٢-	٠,٠٢٢-
٠,٥٩٤	٠,٠٢٦	٠,١٣٩	*٠,١٢٥	*٢,٥٥٠	٠,١٧٤	٠,١٦٣	**٠,١٨١
١,٣٦٠	٠,٠٥١	٠,٢٤٦	**٠,٤٢٢	٠,٥٢٤-	٠,٠٣٠-	٠,٠٢٦-	**٠,٣٠٠
*٢,٢٠٦	٠,٠٩٧	٠,٤٥٦	**٠,٣٨٨	١,٨٩١	٠,١٢٩	٠,١٠٦	**٠,٣٢٦
**٣,٩٠٧	٠,١٤٤	٠,٤٢٧	**٠,٤٧٤	**٣,٧٧٧	٠,٢١٦	٠,١١٢	**٠,٤٤٠
*٢,٠٦٢-	٠,٠٨٣-	١,٦٤٠-	**٠,٤٧٩	٠,٣١٥	٠,٠٢٠	٠,٠٦٨	**٠,٣٨٩
**٤,٨٨٧	٠,٢٢١	١,٨١٦	**٠,٦٨٨	٠,٦٤٤	٠,٠٤٥	٠,٠٦٥	**٠,٤٧١
**٧,٤١١	٠,٣٥٦	٠,٦٩٠	**٠,٦٩٦	**٢,٧٧١	٠,٢٠٧	٠,٠٧٠	**٠,٥٠٩
١,٠٥٦-	٠,٠٣٥-	٠,٠٧٣-	*٠,١٤٧-	٠,٩٢٢	٠,٠٤٧	٠,٠١٧	٠,٠٥١-
*٢,٤٩٩-	٠,١٠٨-	١,٠٢٧-	**٠,١٧٨	٠,٥٠٠-	٠,٠٣٣-	٠,٠٥٦-	**٠,١٩٤
*٢,٨٣٣	٠,٠٩٢	٢,١٤٣	**٠,٣٩٤	**٢,٣٨٦	٠,١٢١	٠,٤٩١	**٠,٣٤٥
٠,١٥٨	٠,٠٠٦	٠,٠٤٠	*٠,١٢٨	*٢,٠٩٠-	٠,١١٦-	٠,١٤٤-	٠,٠١٦
**٤,٢١١-	٠,١٧٥-	٠,٨٦٤-	٠٠١٥-	٠,٤٧٣-	٠,٠٣٠-	٠,٠٢٦-	٠,٠٥٧
**٣,٦٨٣	٠,١٥٣	٠,١٥٥	*٠,١٢٣	٠,٨٩٦	٠,٠٥٨	٠,٠١٠	٠,١٠٩
**٧,٥٥٠	٠,٢٧٢	٢,٠٢٩	**٠,٦٢٩	**٣,٣٥٣	٠,١٨٨	٠,٢٤٥	**٠,٤٥٤
٢,٤٣٩	٠,٠٨٣	١,١٠١	٠,١٦٦	*٢,٠٠٩	٠,١٠٦	٠,٢٤٧	**٠,١٨٧
**٥١,٦٥٢				**١١,٦٦			قيمة (ف)
٠,٨٨٠				٠,٦٩٠			معامل الارتباط المتعدد
٠,٧٧٥				٠,٤٧٦			معامل التحديد
** معنوي عند مستوى احتمالي ٠,٠١				* معنوي عند مستوى احتمالي ٠,٠٥			

باستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدرجي الصاعد (Solution)، وأوضحت نتائج التحليل (جدول ٤) ان هناك إثني عشر متغيراً من إجمالي تسعة عشر متغيراً مستقلاً ترتبط بمتغير العلاقات التبادلية التنسيقية بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠,٨٧٦، وتبلغ قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية هذا المعامل ٠,٠٣٦، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٠١، علي الأقل، ويشير معامل التحديد (R^2) إلى ان الإثني عشر متغيراً مجتمعاً بعد إستبعاد أثر بقية المتغيرات المستقلة الأخرى تشرح وتفسر ٧٦,٧٪ من التباين في درجة العلاقات التبادلية التنسيقية، وعند الوقوف علي نسبة الاسهام النسبي لكل متغير معنوي في تفسير جزء من التباين المفسر في درجة متغير العلاقات التبادلية بين المنظمات بالترتيب، يتضح من جدول (٤) أن ٥٠,٧٪ من التباين المفسر يعزى الي متغير ادراك العمل التعاوني، و ١٠,٩٪ منها إلي متغير ادراك الضغوط والتحديات، ٦,٤٪ الي متغير ادراك الاعتماد المتبادل، ٣,٤٪ منها الي سن المبحوث، ١٪، منها الي متغير ادراك الاهداف المنظمة، ٠,٩٪ منها الي متغير اللامركزية الخارجية، ٠,٨٪ منها الي متغير الاتصال الداخلي، و ٠,٦٪ منها لكل من الامكانيات البشرية، والرضا الوظيفي، والتعقيد المنظمي، و ٠,٥٪ منها لمتغير مستوى المعيشة، وأخيراً ٠,٣٪ منها إلي متغير الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة وبهذا فان النتائج تؤكد صحة الفرض البحثي الثالث عشر جزئياً.

وتشير نتائج التحليل الإحصائي بصفة عامة الي ان العلاقات التبادلية بين غالبية المنظمات الاجتماعية الريفية منخفضة، كما أنها تتحدد وتتأثر بعدة متغيرات، إذ أن زيادة إدراك مدراء المنظمات الريفية للأهداف المنظمة، وإدراكهم لطبيعة الضغوط والتحديات التي تتعرض لها منظماتهم، بالإضافة الي ادراكهم للأهداف والخدمات المقدمة من المنظمات التنموية العاملة بالقرية، وإدراكهم أيضاً لأهمية وضرورة تبادل الخدمات المعلوماتية والفنية والموردية، و ادراكهم لأهمية الجهود التعاونية بين المنظمات يزيد من تفهمهم ووعيتهم بأهمية العلاقات التبادلية بين المنظمات الريفية والدخول معهم في علاقات تبادلية، بالإضافة إلي أن إدراك المدراء لمدى احتياج منظماتهم الي تبادل المعلومات والموارد مع المنظمات الأخرى ورضاهم عن منظماتهم وعن نوعية وفعالية السلع أو الخدمات التي تقوم بها من شأنه تحقيق الأهداف المنظمة خاصة إذا كانت درجة رضا المستويات الإدارية الأعلى عن أسلوب إدارته للمنظمة جيدة، كما تؤكد النتائج علي أن صغار السن من المدراء يميلون الي التغيير وتبني العلاقات المنظمة التنسيقية اسرع من كبار السن، بالإضافة إلي ما سبق فإن توفر المورد البشري من عمالة دائمة او مؤقتة واقتناء الأجهزة والتسهيلات المعيشية وارتفاع الروح المعنوية يدفع المنظمة الي الدخول في مزيد من العلاقات التبادلية مع غيرها من المنظمات الريفية التنموية.

توصيات

إستناداً إلى ما أسفرت عنهاالنتائج البحثية فان هذه الدراسة توصي بالآتي:

- ١- لازالت مستويات العلاقات التبادلية بين المنظمات في الريف المصري دون المستوى المنشود لذا يوصى بضرورة تفعيل التنسيق والدخول في علاقات، وذلك بعقد المزيد من الدورات التدريبية والتثقيفية والتأهيلية لقادة المنظمات الريفية لبيان أهمية التنسيق وللارتقاء بالوعي نحو إقامة علاقات مع المنظمات الأخرى والمشاركة في بعض من مواردها والمعلومات الضرورية لإنجاز العمليات والاهداف التنموية المستدامة.

وعند تناول المتغير المركب الرئيسي بالتحليل، وإختبار الفرض البحثي العاشر الذي ينص علي وجود علاقة ارتباطية بين كل متغير من المتغيرات المستقلة سابقة الذكر وبين درجة المقياس الكلي المركب (العلاقات التبادلية بين المنظمات)، حسبت معاملات الارتباط البسيط بين كل متغير مستقل والمتغير التابع، وتوضح النتائج الواردة في جدول (٣) ان هناك علاقة ارتباطية ثنائية ايجابية ومعنوية عند المستوي الاحتمالي ٠,٠٥، علي الأقل وبين كل من المستوى التعليمي، والاتجاه نحوالتنسيق، والرضا الوظيفي، وادراك الاهداف المنظمة، والمحاكاة في العلاقات التنسيقية، وادراكالعمل التعاوني، وادراك الاعتماد المتبادل، ومستوى التعقيد المنظمي، واللامركزية الخارجية، والاستقلالية المنظمية، والامكانيات البشرية، وادراك الضغوط والتحديات، والاستخدام الأمثل للموارد المنظمة، في حينكانت العلاقة عكسية ومعنوية مع متغير عمر المنظمة، وهذه النتيجة تسير في الاتجاه المتوقع وتتفق مع توقعات الفرض البحثي العاشر جزئياً.

ولاختبار الفرض البحثي الحادي عشر بوجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة سالفه الذكر مجتمعة وبين درجة المقياس الكلي المركب (العلاقات التبادلية بين المنظمات)، تم حساب معادلة الانحدار الخطي المتعدد لقيم متغير درجات (العلاقات التبادلية بين المنظمات) علي المتغيرات المستقلة مجتمعة، وأوضحت النتائج الواردة بجدول (٣) ان معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات المتضمنة في النموذج التحليلي مجتمعة وبين درجة (العلاقات التبادلية بين المنظمات)، بلغت ٠,٨٨٠، كما بلغت قيمة "ف" المحسوبة لاختبار معنوية النموذج التحليلي ٥١,٦٥٢، وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٠١، الامر الذي يشير الي وجود علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وبين درجة العلاقات التبادلية بين المنظمات، كما تبين النتائج ان المتغيرات المستقلة مجتمعة تشرح وتفسر نحو ٧٧,٥٪ من التباين في درجة العلاقات التبادلية (معامل التحديد $R^2 = 0,775$)، وقد تعزى النسبة غير المفسرة والتي تبلغ نحو ٢٢,٥٪ إلي عدم احتواء النموذج التحليلي علي متغيرات أخرى ذات تأثير علي درجة التشارك المنظمي، أو لخطأ في القياس أو لغيرها، وهذه النتيجة تؤيد صحة الفرض البحثي الحادي عشر.

وللوقوف علي نتائج إختبار الفرض البحثي الثاني عشر الذي ينص علي إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين في درجة المقياس الكلي لمركب العلاقات التبادلية بين المنظمات، يستعرض جدول (٣) نتائج التحليل الإحصائي لمعادلة الانحدار الخطي المتعدد، والتي إتضح منها أن هناك أربعة عشر متغيراً من المتغيرات المستقلة معنوية عند المستوي الاحتمال ٠,٠٥، علي الأقل، ويسهم كل منها إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير هذا التباين، وعند استعراض المتغيرات المعنوية وترتيبها وفق الاهمية النسبية لكل منها تنازلنا إستناداً إلي قيم معاملات الانحدار الجزئي المعيار (بيتا) يتبين ان متغير ادراك الاعتماد المتبادل (٠,٣٥٦) قد احتل الترتيب الاول يليه متغير ادراك الضغوط والتحديات (٠,٢٧٢)، ثم ادراك العمل التعاوني (٠,٢٢١)، فالاتصال الداخلي (٠,١٧٥)، والامكانيات البشرية (٠,١٥٥)، وادراك الاهداف المنظمة (٠,١٤٤)، ومستوي المعيشة (٠,١٣٦)، و سن المبحوث (٠,١١٤)، ومستوى التعقيد المنظمي (٠,١٠٨)، والمستوى التعليمي (٠,١٠٠)، والرضا الوظيفي (٠,٠٩٧)، واللامركزية الخارجية (٠,٠٩٢)، والمحاكاة في العلاقات التنسيقية (٠,٠٨٣)، والاستخدام الأمثل للموارد المنظمة (٠,٠٨٣)، وهذه النتائج تؤيد الفرض البحثي الثاني عشر جزئياً.

وللوقوف علي مدى الإسهام النسبي لكل متغير معنوي في شرح جزء من التباين في متغير العلاقات التبادلية التنسيقية مجلة العلوم الزراعية المستدامة م٤٥، ١٤ (٢٠١٩)

جدول ٤. نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدرجي الصاعد لمحددات العلاقات التبادلية بين المنظمات

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار الجزئي	معامل الانحدار الجزئي المعياري	% للتباين المفسر في المتغير التابع	% التراكمية للتباين المفسر	قيمة "F" **
ادراك العمل التعاوني	٢,٠١٨	٠,٢٤٥	٥٠,٧	٥٠,٧	**٥,٨٤٣
ادراك الضغوط والتحديات	٢,٠٩٤	٠,٢٨١	١٠,٩	٦١,٦	**٨,٠٠٠
إدراك الاعتماد المتبادل	٠,٦٣١	٠,٣٢٥	٦,٤	٦٨,٠	**٧,١٢٨
سن المبحوث	-٠,٢٩٩	-٠,١٤٧	٣,٤	٧١,٤	**٤,٢٦٨
اللامركزية الخارجية	١,٨٦١	٠,٠٨٠	٠,٩	٧٢,٣	*٢,٥٠٦
ادراك الاهداف المنظمة	٠,٤٦٦	٠,١٥٧	١,٠	٧٣,٣	**٤,٤٠٤
الاتصال الداخلي	-٠,٥٤٩	-٠,١١١	٠,٨	٧٤,١	**٣,١٥٠
الامكانيات البشرية	٠,١٥٤	٠,١٥٢	٠,٦	٧٤,٧	**٣,٩٠٤
مستوى المعيشة	-٠,٨٦٨	-٠,١٦٨	٠,٥	٧٥,٢	**٤,١٤١
الرضا الوظيفي	٠,٥٣٤	٠,١١٣	٠,٦	٧٥,٨	*٢,٦٥٩
التعقيد المنظمي	-١,١٤٢	-٠,١٢٠	٠,٦	٧٦,٤	**٢,٩٥٩
الاستخدام الأمثل للموارد المنظمة	٠,٨٤٤	٠,٠٦٣	٠,٣	٧٦,٧	*١,٩٩٦

قيمة (ف) = ٨٠,٠٣٦** معامل الارتباط المتعدد (R) = ٠,٨٧٦ معامل التحديد (R²) = ٠,٧٦٧** جميع قيم "ت"، "ف" معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٢ علي الأقل.

الاجتماعية ببعض قرى محافظة جنوب سيناء، مجلة العلوم الزراعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة المجلد الرابع، العدد الرابع.

- لمياء، سعد الحسني (٢٠٠٣) دراسة بعض العوامل المرتبطة والمحددة للتنسيق بين المنظمات الاجتماعية الريفية في بعض قرى محافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ.

- الخولي، أسامة (١٩٩٩) مفهوم التنمية المستدامة، في سلوى شعراوي جمعة (محرر)، البيئة والتنمية، أوراق غير دورية، مركز دراسات واستشارات الادارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، العدد التاسع، نوفمبر.

- السالم، مؤيد سعيد، وجابر يوسف محمد يوسف (٢٠١١) نظرية المنظمة: الهيكل والتصميم، الأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك.

- العادلي، عبد الفتاح محمد مجاهد (١٩٩٤) دراسة تحليلية للعوامل المنظمة المؤثرة على مستوى التنسيق الاقليمي بين المنظمات الريفية: دراسة حالة في احدى المجتمعات الريفية المحلية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة الاسكندرية للبحوث الزراعية، مجلد ٣٩، عدد ٣، ص ص: ١٦٧ - ١٨٥.

- النور، مأمون أحمد محمد (٢٠١١) التنمية المستدامة، مجلة الأمن والحياة، جامعة السودان، الخرطوم، العدد (٣٦١).

- هناء، حافظ بدوي (٢٠٠٠) التنمية الاجتماعية: رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

- جامع، محمد نبيل (٢٠١٠) علم الاجتماع الريفي والتنمية الريفية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

- جامع، محمد نبيل، ومرزوق عبد الرحيم عارف، وعبد الرحيم الحيدري، ومحمد ابراهيم العزبي، ومحمود مصباح عبد الرحمن،

مجلة العلوم الزراعية المستدامة ٤٥، ١٤ (٢٠١٩)

٢- أوضحت النتائج ان إدراك كل من العمل التعاوني، والضغوط والتحديات المنظمة، وأدراك الاعتماد المتبادل بين المنظمات الريفية هي من العوامل المؤثرة على العلاقات التبادلية التفاعلية بين المنظمات الريفية وبعضها البعض لتحقيق التنمية الريفية، لذا يوصى بعقد ندوات تعليمية وبذل مزيد من الجهد لتفعيل تلك المتغيرات لدى مدراء المنظمات الريفية لتحقيق استدامة التنمية.

٣- أظهرت النتائج ان الخبرات التدرجية، والامكانيات البشرية، وإدراك الاهداف المنظمة هي محددات مؤكدة التأثير على العلاقات التبادلية المنظمة لذا يوصى بعقد ورش عمل تفاعلية مع التركيز على المحاور التنسيقية سالفة الذكر وكذا الاخذ بعين الاعتبار انتقاء القيادات المنظمة وفق معايير موضوعية تتسم بفاعلية الادراك المنظمي للتنسيق التنموي.

٤- هذا وقد بينت النتائج ان المتغيرات المتضمنة في النموذج التحليلي فسرت أكثر من ٧٥٪ من التباين في العلاقات التبادلية التنسيقية بين المنظمات الريفية، وبرغم أنها نسبة كبيرة، الا ان النتائج تشير بالضرورة اجراء المزيد من البحوث والدراسات المتضمنة لمتغيرات اخرى لم تشملها تلك الدراسة، وأخري في بيئات اجتماعية متباينة للوقوف على مزيد من محدداتها وتفسير التباين في العلاقات التفاعلية بين المنظمات الريفية لتحقيق التنمية الريفية المستدامة.

المراجع العربية

- إبراهيم، السوقي عبده (٢٠٠٤) التلفزيون والتنمية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.

- الإمام، محمد السيد، احمد محمد الشال، ماهر إبراهيم عطية، محمد احمد عبد الحميد (٢٠١٣) دراسة تحليلية لبعض العوامل المؤثرة في التنمية

المراجع الأجنبية

- Hansberry, Jane F. (2005) An Explanation of Collaboration and Organizational Effectiveness in Denver County Human Service Organizations, Ph.D. Dissertation, University ofPittsburg.
- Mohamed, Farahat A. (2004) Role of Agricultural Cooperatives in Agricultural Development: The Case of Menoufiya Governorate, Egypt, Ph.D. Dissertation, Institute for Agricultural Policy, Market Research and Economic Sociology, Faculty of Agriculture, Bonn University, Germany.
- Serrano, Rodrigo (2003) What Makes Inter-Agency Coordination Work? Insights from the Literature and Two Case Studies, Inter-American Development Bank, Sustainable Development Department, Social Development Division.
- Powers, Jennifer Goodall (2001) The Formation of Interorganizational Relations and The Development of Trust, Ph.D. Dissertation, School of Information Science and Policy, State University of New York at Albany.

(Received:17/12/2018;
accepted:30/1/2019)

- وفؤاد عبداللطيف سلامة، والسيد محمود الشراوي (١٩٨٧) التحليل الشامل لأسباب تخلف القرية المصرية والمرنيات التنفيذية التنموية، الجزء الأول: التقرير الرئيسي، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا (مجلس بحوث الغذاء والزراعة، شعبة الاقتصاد وتنمية المجتمع)، بالتعاون مع قسم المجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
- شمس الدين، محمد السيد (٢٠٠٣) قياس وتفسير التنسيق بين المنظمات الريفية في بعض قرى محافظتي كفر الشيخ والغربية، مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية. مجلد الثامن والعشرين.
- شيحا، إبراهيم عبد العزيز (٢٠٠١) أصول الإدارة العامة، أبو العزم للطباعة، الإسكندرية.
- صومع، راتب عبد اللطيف (١٩٩٢) معوقات ومحددات التعاون بين المنظمات الريفية في بعض قرى محافظتي كفر الشيخ والغربية، المؤتمر الدولي السابع عشر للإحصاء وعلوم الحاسب وتطبيقاته العلمية، ١٨ - ٢٣ ابريل، المجلد الثالث (علوم زراعية)، مركز الحساب العلمي، جامعة عين شمس.
- صومع، راتب عبداللطيف (١٩٨٣) تصافر جهود المنظمات الريفية كأساس للتنمية: دراسة وصفية تحليلية للعوامل المؤثرة في العلاقات بين المنظمات، رسالة ماجستير، كلية الزراعة بكفر الشيخ، جامعة طنطا.
- عبد الرحمن، طارق عطية السيد (٢٠٠٧) دراسة تحليلية للعلاقات التعاونية بين المنظمات الريفية والفعالية المنظمية ببعض قرى كفر الشيخ، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ.
- عبد الرحمن، محمود مصباح (١٩٨٥) محاضرات في الاحصاء الاجتماعي -مقرر مجتمع ٢١٩، كلية الزراعة بكفر الشيخ، جامعة طنطا.
- عبد الرحمن، محمود مصباح (٢٠١٥) المنظمات الاجتماعية، في محمود مصباح عبد الرحمن، وراتب صومع، ومحمد شمس الدين، مبادئ علم المجتمع الريفي، مكتبة الفجر، المنصورة.
- عبد الرحمن، محمود مصباح، راتب صومع، محمد شمس الدين (٢٠١٧) مبادئ علم المجتمع الريفي، مكتبة الفجر، المنصورة.
- عبد اللا، مختار محمد (١٩٩٦) أسس الدراسة العلمية للمجتمعات الريفية، كلية الزراعة، جامعة طنطا.
- عبد اللا، مختار محمد، وراتب عبداللطيف صومع (١٩٩٥) نحو نموذج تطبيقي لتحقيق التنسيق بين المنظمات الريفية، ندوة المتطلبات المجتمعية للإصلاح الاقتصادي، البعد الغائب في تنمية الريف المصري، الجمعية المصرية لعلم الاجتماع الريفي.
- حنان، رجائي عبد اللطيف محمد (٢٠٠٣) المنظمات الريفية ودورها في تنمية الريف المصري في ظل سياسة الاقتصاد الحر، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
- محمد، فرحات عبد السيد (٢٠١١) التحليل التمييزي لمشاركة الشباب في المنظمات الاجتماعية: دراسة مقارنة بين الذكور والإناث بريف محافظة المنوفية، مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية الزراعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، المجلد الثاني.

Mutual Relations among Rural Organizations for Achieving Sustainable Development in Kafr El-Sheikh Governorate

Mahmoud M. Abdel-Rahman, M. E. Shams- Eldin and Ali E. Amer

Agricultural Economic Dept., Rural Society, Faculty of Agriculture, Kafr El-Sheikh Univ., Egypt

THE MAIN objective of the research was to identify the degree of Interorganizational mutual relations among rural organizations in Kafr El-Sheikh Governorate, and to investigate the correlates and determinants of this degree. The study has adopted a conceptual framework that views organizational mutual relations as a multi-dimensional concept, consists of organizational sharing, joint planning, and inter-organizational interaction. Nineteen variables were postulated to be the determinants of the dependent variable and each of its dimension. Three districts in Kafr El-Sheikh Governorate were selected. Random selection of 32 villages from the selected districts was drawn. A questionnaire form was used to collect data. Several statistical techniques were utilized to analyze the data. The findings revealed that, almost two thirds of the rural social organizations (60%) fall in the lowest category of the interorganizational mutual relations composite index. The scores could be low due to the lower scores of its constituent dimensions. The nineteen independent variables combined together correlated with the Inter-organizational mutual relations scores with a multiple correlation coefficient (R) of 0.880 and explain about 77.5 % of the total variance in the inter-organizational mutual relations composite index. Fourteen variables made significant unique contributions to the regression equation. They ranked according to their relative importance using Beta scores as follows: perception of interdependence work, perception of pressures and threats, perception of collaborative action, inter-organizational communication, human resources, perception of organizational goals, standard of living, manager's age, organizational complexity, educational level, job satisfaction, external decentralization, simulation in coordination relations, and optimum use of resources.

Keywords: Interorganizational mutual relations, Sustainable development, Complex organization