

THE LEVEL OF JOB SATISFACTION OF WORKERS IN LOCAL UNITS

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

مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية
محمد السيد الإمام و أسامه عطية الهندي
كلية الزراعة – جامعة المنصورة

المخلص

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على دور أجهزة الإدارة المحلية في التنمية الريفية ، كما تم اختيار عدد 3مبحوثين من كل وحدة محلية وذلك ليمثلوا رئيس الوحدة وسكرتير الوحدة ومسئول المشروعات بالوحدة وبذلك أصبح إجمالي العينة 171 مبحوث بمحاظة دمياط والتي 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 (الإمكانات وتسهيلات العمل ، الإمكانات البشرية بالوحدة ، فعالية العاملين بالوحدة ، والإمكانات الإدارية والتنظيمية بالوحدة).

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

-وجود علاقة ارتباطية طردية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين كل من (الاستمتاع بالعمل بالوحدة المحلية ، والعائد المادي) عند مستوى معنوية 0.01 ، ووجود علاقة ارتباطية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين (ملائمة ظروف العمل) عند مستوى معنوية 0.05.

-وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة المشاركة في مشروعات التنمية الريفية وبين كل من (الاستمتاع بالعمل بالوحدة المحلية ، ملائمة ظروف العمل ، والعائد المادي) عند مستوى معنوية 0.01 ، ووجود علاقة ارتباطية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين (وعلاقة زملاء العمل) عند مستوى معنوية 0.05.

المقدمة

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

ويوضح "بطرس" (1977 ، ص311) 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 "الحبيبي" (1980، صص314-315) الإدارة المحلية بأنها "السلطة أو السلطات الإدارية التي توجدها الدولة وتعترف لها بالشخصية المستقلة وتعهد إليها بإدارة الشئون المحلية في حدود ما يقضى به القانون وعلى هذا تصبح الوحدة المحلية سلطة مستقلة بنفسها ويقتصر عملها على إدارة المرافق المحلية في دائرة إختصاصها أما المرافق القومية فتديرها وتشرف عليها الحكومة المركزية".

أما "شنتا" (1991، صص 51-52) فيعرف الإدارة المحلية بأنها "تنظيم إداري 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 المحلي مستندة إلى إدارة شعبية يجسدها أعضاء منتخبون من سكان الوحدة". كما يوضح "سلطان" (2005،ص 184) أن أهمية الحاجة إلى الإدارة المحلية تظهر في 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 في التخطيط والإدارة في صور إعادة صياغة المؤسسات والأجهزة التي تقوم بالتنفيذ وذلك للتأكد من أن الخطط الموضوعية تتماشى مع الإحتياجات الفعلية والملحة بواسطة أهالي الريف ومن هنا تظهر الحاجة الملحة إلى تنظيمات حكومية وشعبية تعمل على تحريك وإستيعاب الطاقات البشرية في المناطق الريفية نظراً لأن أهم المبادئ التي تبنى عليها الإدارة المحلية للتنمية الريفية هو مبدأ أن أهل الريف أنفسهم هم هدف التغيير ووسيلته.

المشكلة البحثية

من خلال الدراسات السابقة في هذا المجال ولكي 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 الإقتصادى الأولوية في كافة قطاعات المجتمع لإيجاد فرص عمل جديدة، وأن تنل كل العقبات أمام العمل المنتج. وقد يتبين وجود مشكلات عديدة تؤرق المجتمع المحلي ويصعب عليه حلها كما تبين أن المشكلات التي تسعى أجهزة الإدارات المحلية لحلها ليست ذات الأولوية لدى الغالبية العظمى من أفراد المجتمع ، كما لوحظ بطء شديد في حل تلك المشكلات وتنفيذ المشروعات التي تخدم أبناء المجتمع المحلي وتراجع دور المحليات في المجال الإقتصادى وتوفير فرص عمل للشباب كما تبين وجود توزيع غير عادل للإعتمادات المالية على المناطق المختلفة لعمل الوحدات المحلية ولوحظ تدنى العمل التطوعى ومشاركة الأهالي وإهدار كبير لموارد المجتمع المحلي.

وفي ضوء ما سبق دراسته يمكن زيادة الدور الذى تقوم به الإدارات المحلية في 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 للتنس -يق بين الإمكانيات البشرية والمادية والطبيعية المتاحة في وسط اجتماعي معين يهدف إلى تحقيق مستوى أعلى من الدخل القومي والدخول الفردية ومس -تويات أعلى للمعيشة والحياة الاجتماعية بنواحيها المختلفة كالتعليم والصحة والأسيرة والشباب ثم الوصول إلى تحقيق أعلى مستوى من الرفاه الاجتماعى.(عبده ، 1992 ، ص 251)

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 عليه 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، 2006، ص 48)

ولقرون ممتدة ، عاش الريف المصري حالة تخلف مزمنة ، وبرغم جهود مخلصه تم بذلها في سبيل تنمية ريفية حقيقية ، فإن مشاكل تاريخية متداخلة أعاققت 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 تغييرات واسعة وعميقة وشاملة في جهود التنمية الريفية الجارية ، استناد إلى فلسفة واضحة واستراتيجيه محددة ، تتحقق من خلالها نهضة حضارية ريفية طال انتظار الريف المصري لها. (محرم ، 1997 ، ص 13)

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 ، 1978 ، ص 47)

ومن هذا المنطلق فإن هذا الفصل من الدراسة سوف يلقي 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 تغيير مخطط للانتقال بالمجتمعات من حالة إلى حالة أخرى أحسن من وجهة نظر القائمين عليها سواء كانوا موجهين لها أو منتفعين بها . وقد يكون هذا التغير بيئياً جزئياً أو كلياً ، محلياً أو قومياً ، سريعاً أو بطيئاً ، المهم هو أنه تغيير مقصود وتطويعي ومرغوب. (شوقي ، 1998 ، ص 143)

ويحدد " محرم " (2001 ، ص ص 2-3) مفهومًا للتنمية الريفية والتي يقصدها ويعمل لها برنامج شروق التنمية الريفية هي عملية تغيير ، ارتقائي ، مخطط ، للنهوض الشامل ، بمختلف نواحي الحياة اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وبيئياً ، يقوم بها أساساً أبناء المجتمع الريفي ، بنهج ديمقراطي ، وبتكاتف المساعدات الحكومية ، بما يحقق تكامل نواحي النهوض ، وأيضاً تكامل المجتمع النامي مع مجتمعة القومي الكبير . وكل جزئية من هذا المفهوم تحدد طبيعة التنمية الريفية التي يعيها ويقصدها برنامج شروق :

- فهي "عملية" بمعنى سلسلة متتالية من الأنشطة عبر فترة زمنية معينة.
- وهي "تغيير" لأنها تنقل المجتمع المحلي إرادياً وقصداً من حال إلى حال .
- وهي "ارتقائية" بحيث يكون الحال الجديد الذي ينتقل إليه المجتمع أفضل من حالة السابق بمعايير المثل العليا في الحياة من حق وخير وعدل وجمال.
- وهي "مخططة" أي مرتبة الخطى محسوبة التوقعات وفق برنامج زمني تتوزع فيه الأدوار والمسؤوليات.
- وهي "نهوض شامل" أي تغييراً إيجابياً ، كلياً وعماماً وليس نهوضاً جزئياً أو قطاعياً ، ومن ثم فهي تغيير يتناول النظام الاجتماعي من ناحيتي البناء والوظائف في آن واحد وتزامن متسق ، ولا توجّل الاهتمام بناحية لحساب الاهتمام بناحية أخرى .
- وهي تشمل مختلف نواحي الحياة اجتماعياً وثقافياً وبيئياً بما يتضمن ذلك من جوانب مادية وبشرية ومؤسسية .
- وهي تعتمد أساساً على أبناء المجتمع "بمبادرتهم وإسهاماتهم ومشاركاتهم الإيجابية والفعالة ، فكرياً وتخطيطياً وتنفيذياً وتقويمياً .

وهي تتم "بنهج ديمقراطي" يحقق عدالة المشاركة في أعباء التنمية وفي جني ثمارها وتوزيع مردداتها ، وينظم إسهام الجميع بالرأي والفعل على أساس من تكافؤ الفرص ،ومن خلال الإقناع والاستمالة وليس الجبر والقهر والإرغام .

وهي تشمل "مساعدات حكومية" تساند الجهود الأهلية لأبناء المجتمع وهي مساعدات متكافئة سواء فيما بينها بحكم قدومها من مصدر واحد وهو الحكومة وأيضاً متكافئة مع جهود أبناء المجتمع وليست متعارضة أو مناوئة لما يأمولونه لمجتمعهم ، وكذلك فهي ليست بديلة أو كافية بذاتها عن جهود أهل المجتمع أنفسهم ، فالجهود الأهلية هي الأصل والأساس ، وما الجهود الحكومية إلا المكمل والمساند .

وهي تحقق "تكامل نواحي النهوض" اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وبيئياً ، دون أن ينشأ عنها إختلالات أفجوات في النظم القائمة في المجتمع وأيضاً بما يضمن استمرارية وتواصل التنمية أخذاً في الاعتبار حقوق الأجيال التالية في موارد المجتمع .

وهي تحقق " تكامل المجتمع المحلي النامي مع مجتمعه القومي الكبير " دون سيطرة أحدهما على الآخر أو استنزافه لصالحه ، بما يحقق إسهاماً فعالاً ومتبادلاً بين المجتمع المحلي الريفي والمجتمع القومي في تقدمهما ورفقهما معاً .

ويعرفها " رسلان " (2001 ، ص 65) بأنها عملية تحديث للمجتمع ، تتناول بجانب دعم الهياكل الاقتصادية ، تنقية المجتمع من مجموعة من العادات والتقاليد التي انطلقه ، وذلك من زاوية أن عملية التنمية في حد ذاتها ، إنما تعبر عن تفاعل حياتي ويومي تتضافر من خلاله الجهود المبدولة لتحقيق الأهداف التي يتعارف عليها المجتمع ، وللوصول إلى هذه الأهداف ، فإنه يتم وضعها في خطط وسياسات محددة يمكن تنفيذها ، ويتطلب ذلك أيضاً 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 وضمن المشاركة في اتخاذ

القرارات على المستوى المحلي ومستوى المنطقة والتوسع في فرص الاستخدام في الزراعة وتحسين الأحوال البشرية (رياض، 1974، ص 2-3).

ويعرف "حسونة" (1980، ص 244) 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 حكومياً وأهلياً والذي يتمثل في الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والمادية والبشرية لتحقيق العدالة التوزيعية للمردودات التنموية المتزايدة من الرخاء الإقتصادي والرخاء الاجتماعي والرضا النفسي للسواد الأعظم من السكان الريفيين. (جامع، 1987، ص 11) ويذكر "محرم" (1994، ص 3) أنه في عام 1955 وضعت الأمم المتحدة تعريفها الشهير للتنمية الريفية وهو: "إن تنمية المجتمع المحلي هي العملية المصممة لخلق ظروف التقدم الإقتصادي والإجتماعي في المجتمع عن طريق مشاركة الأهالي إيجابياً في هذه العملية والاعتماد الكامل على مبادأة الأهالي بقدر المستطاع.

ويعرفها "عبد المنعم" (1978، ص 12) على أنها العمليات التي تتم بهدف ووفق خطة عامة لإحداث تغيير مقصود ومرغوب في المجتمعات الريفية أملاً في رفع مستوى الحياة في تلك المجتمعات. ويرى "إبراهيم" (1989، ص 109) أن التنمية هي تلك العملية المتعددة الأبعاد والتي تتضمن إجراء تغييرات جذرية في الهياكل الاجتماعية والسلوكية والثقافية والنظم السياسية والإدارية جنباً إلى جنب مع زيادة معدلات النمو الإقتصادي وتحقيق العدالة في توزيع الدخل القومي واستئصال جذور الفقر المطلق في المجتمع".

ويختصر "شوقي" (1998، ص 145) القول أن مفهوم "التنمية الريفية" يتضمن - فيما يتضمن - أن التنمية الريفية عملية متكاملة حتى وإن لم يشر إلى ذلك صراحة بتسميتها "التنمية الريفية المتكاملة" .. بمعنى أنه لا توجد هناك تنمية ريفية غير متكاملة وأن كانت هناك تنمية زراعية وتنمية للثروة الحيوانية وتنمية للثروة السمكية 00 الخ 0 فكل هذه أنواع من "تنمية القطاعية" وأن تعددت . ومما سبق يتضح إن أغلب مفاهيم التنمية الريفية تؤكد في محتواها على تهئية 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 الكفاءة:

فهي كما يذكر "إدريس" (2002، ص 145) أنها النظام القادر على تخفيض تكاليف الموارد اللازمة لإنجاز الأهداف المحددة والمرغوبة دون التضحية بمخرجات النظام". بمعنى أنها القدرة على أداء الأشياء بطريقة صحيحة، ومن ثمة فهي تعتمد على مفهوم المدخلات والمخرجات فالنظام الكفاء هو الذي يتمكن من تحقيق مخرجات تفوق المدخلات المستخدمة . ويرى "غيث" (1990، ص 153) أن الكفاءة تعكس وصف فعل معين باستخدام أكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف محدد.

كما يعرفها "الشماع، حمود" (2000، ص 331) على أنها "الرشد في استخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق أعلى مردودية 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 لدى أفرادها ضمن الإطار المعنوي، وتسعى إلى استثمار طاقاتها المادية فقط، فإن هذا يؤدي إلى تعطيل طاقات المنظمة وخفض كفاءتها في استثمار الجهود البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية بشكل أمثل.

كما يشير "حنفي" (2006، ص 224) يمكن القول إن الكفاءة تعني بالنسبة للفرد أو العامل أن يوفر له العمل المرضي والمناسب و يمنحه القدر الملائم من السلطة مع التحديد الواضح للاختصاصات و إن يشارك في حل مشاكله وخلق فرص الترقيّة أمامه وتوفير الأجر المناسب.

ولقد قيل أن الإدارة الجيدة أو الكفاء 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 شيء بطريقة مثقنة 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 ، 1995 ، ص ص 39 – 45)
كما عرف " زويلف " (1993 ، ص 383) الكفاءة بأنها النسبة بين قيمة المخرجات وبين قيمة المدخلات ، أو إنها نسبة الإنتاج إلى عناصر الإنتاج والمستخدمات .
ويذكر " عبد المجيد " (1981 ، ص 80) أنه يمكن زيادة كفاءة أي منظمة إنتاجية كانت أو خدمية عن طريق أحد البدائل التالية:

- 1- خفض كمية المدخلات مع بقاء كمية المخرجات ثابتة .
 - 2- خفض كمية المدخلات بنسبة أعلى من نسبة خفض كمية المخرجات .
 - 3- زيادة كمية المخرجات مع بقاء كمية المدخلات ثابتة .
 - 4- زيادة كمية المخرجات بنسبة أعلى من زيادة المدخلات .
- كما يشير " المنيف " (1980 ، ص 30) أن الكفاءة هي القدرة على الأداء بصوره مرضية .
ويشير " سليمان " (1975 ، ص 13) إلى أن مصطلح الكافية قد يعنى الزيادة في الإنتاجية التي تعكس الكم أكثر منها الكيف وإن كان يمكن أن تشير الكافية للكيف وهذا ما قد يدفع البعض لاستعمال الكافية والكفاءة بضمون واحد في العملية الإنتاجية فيقال أنهما أو أيهما يعبر عن التكلفة الكلية للمنتج النهائي أما لفظ الفاعلية فهو تعبير عن التكلفة الكلية للمنتج فكما انخفضت درجة التكلفة كلما ارتفعت درجة الفاعلية والعكس صحيح كلما ارتفعت التكلفة.

تعريف الفعالية:

يعرفها " الإمام " (1989 ، ص ص 309 – 337) أنه يجب أن نضع في الاعتبار أن فاعلية المنظمات الاجتماعية ليست متغيراً أحادي البعد متعدد الأبعاد .
ويشير " بدوى " (1990 ، ص 31) في المعجم تعريف الفاعلية بأنها الظاهرة التي تقوم على إنتاج أثر حاسم في زمن محدد ، كما يقصد بهذه الكلمة حالة وضع قائمة فعلاً فاعلية جماعة العمل Group Effectiveness أي قيامها بالجهد المطلوب وفاعلية التنظيم Organ – effect بمعنى أن يحقق أهدافه .
كما تعريف " القريوتى " (2000 ، ص 104) 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 " (2006 ، ص 84) فاعلية 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 " (2006 ، ص 49) الفعالية بأنها: القدرة على تحقيق الأهداف مهما كانت الإمكانيات 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 (الفاعلية). لذا فهي تتبنى قيمة عمل الأشياء الصحيحة.
ويرى " العمري " (1992 ، ص 174) فاعلية القائد بمدى الإنجاز الذي تحققه مجموعة العمل التابعة له في أهدافها.
ويشير " المنيف " (1983 ، ص 350) أن الفاعلية تعني : الوصول إلى الأهداف والنتائج المتوقعة.
ويضيف " هيجان " (1995 ، ص 39) 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 " .

يرى "مصطفى" (1999 ، ص ص 37 – 39) بأن الفاعلية تشير إلى وتقيس مدى جودة المخرجات أو النتائج أي مدى حسن أداء الأنشطة المناسبة (Doing the Right Things) بما يهيئ تحقيق الأهداف (أي النتائج المستهدفة) بما يشبع حاجات وتوقعات أصحاب المصلحة المشتركة في وجود وأداء المنظمة مثل العملاء وحملة الأسهم والعاملين والموردين والدائنين والحكومة وتأخذ الفاعلية صفة علاقة نوعية بين المدخلات والمخرجات بغض النظر عن التكلفة .

ويعرف "سلطان" (2005 ، ص 151) الفاعلية بأنها محصلة تفاعل مكونات الأداء الكلي للمنظمة بما تحتويه من أنشطة فنية ووظيفة إدارية وما يؤثر فيه من متغيرات داخلية وخارجية لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة زمنية .

وتعرف "أخوارشيدة" (2006، ص 79) الفاعلية بكل بساطة بالتالي :

To Do Right Things أداء الأعمال الصحيحة.

- لذلك لا بد لنا من معرفة الأعمال الصحيحة وتحديدتها وتعريفها لنتمكن من أدائها

-يعرفها "عون الله" (1987 ، ص 9) نقلاً عن "BARNARD" على أنها تحقيق الهدف المحدد.

- يعرفها " أبو قحف" (1993 ، ص ص 93- 94) نقلاً عن كلاً من Rosenzweig و Kast : 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 بنية عناصر الإنتاج الأخرى.

- يعرفها "عون الله" (198 ، ص 10) 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 " النعيمي" (1989 ، ص 15) نقلاً عن " Pennings " على أنها : دالة حالة الانسجام بين متغيرات الهيكل التنظيمي و البيئة.

- يعرفها " أبو قحف" (1993 ، ص ص 92 – 93) نقلاً عن " Steers و Mahoney : على أنها الإنتاجية المرتفعة و المرونة و القدرة على التكيف مع البيئة و القدرة على الاستقرار و الإبداع.

- يعرفها " الشمام" (2000 ، ص 327) نقلاً عن " Alvar " على أنها القدرة على البقاء و التكيف و النمو بغض النظر عن الأهداف التي تحققها.

نستنتج من هذه التعاريف أن بعضها يركز على الأهداف كمؤشر لقياس الفاعلية التنظيمية بناء 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 أيضاً أن نستنتج أن الفاعلية 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 الفاعلية 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" (1980، ص 222) 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 كميتهما ، أما الكفاءة تهتم 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 . أي تعنى جعل المخرجات في حدودها القصوى والمدخلات في الحدود الدنيا .

يوضح "أبو طاحون" (1994 ، ص 3) الفرق بين مصطلحي الفاعلية Effectiveness وبين مصطلح الكفاءة Efficiency لأنه 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 للفاعلية ولكنها مطلباً ضرورياً لها .
ويذكر "ماضي" (1998 ، ص ص 49 – 53) أن الإنتاجية هي مقياس للعلاقة بين كل من مخرجات ومدخلات المنشأة خلال فترة زمنية معينة وتحسب كما يلي :

المخرجات

الإنتاجية = ---- وتعبّر عن كفاءة استخدام الموارد في تحقيق الإنتاج الكلي للمنشأة المدخلات

أما الكفاءة فهي تعبر عن استخدام المعقولة والرشد Rationality في المفاضلة بين البدائل واختيار أفضل البدائل الذي 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 باسم Work

Study.

كما يشير " ماضي " (1998، ص ص 49 – 53) أن هناك استخدام آخر دارج لكلمة الكفاءة عند الإشارة إلى درجة الانتفاع بالطاقات المتاحة Sumanth وميضرب مثالاً إذا كانت الطاقة المتاحة للأدلة في العمل 18 ساعة يومياً ويتم استغلالها فقط 9 ساعات منها فيقال أن نسبة الكفاءة هي 50% .
أما الفاعلية فيوضحها " ماضي " بأنها مدى مساهمة الأداء الذي يتم القيام به (أو القرار الذي 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 يؤدي العاملين الأعمال المسندة إليهم بالكفاءة التي تتفق مع متطلبات طبيعية العمل محققين بذلك رضي المسؤولين والجمهور. (الخريصي ، 1417 هـ ، ص 13)
كما يشير " الشنواني " (1999 ، ص 16) إلى أن تعرف كفاءة الأداء في قاموس دائرة المعارف البريطانية هي الأسلوب الذي يتم التفاعل معه أو يؤدي إلى الغرض الذي هو له .
أما في قاموس أكسفورد :فهي القدرة التي من خلالها يتم استخدام الموارد النادرة لتحقيق غايات محددة اقتصادياً .

ويشير "الربيعان" (1420 هـ، ص 211) إلى أن مضمون الكفاءة في الأداء هو الحصول على حقائق وبيانات محددة 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:

1- التعرف على مدى كفاءة الجوانب الفنية للوحدات المحلية في تحقيق التنمية الريفية.

2- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية.

الطريقة البحثية

أ- المجال الجغرافي:

ويقصد به المنطقة التي يجب فيها البحث حيث تم اختيار محافظة دمياط كمجال جغرافي وذلك لعدد

مبررات هي:

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 الجغرافي سيكون المحدد الأكثر ترجيحاً له هو معيار الوقت والجهد التي تتطلبها الدراسة الميدانية فيما لا يتعارض مع محددات إختيار مجتمع البحث.

ب-المجال البشري:

يقصد بالمجال البشرى الأفراد الذين سيطبق عليهم أداة البحث الميدانى ممثلين للمنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة ، فقد تم تقسيم محافظة دمياط إلى 5مراكز وهم: كفر البطيخ واشتمل على 6وحدات محلية ، ومركز كفر سعد اشتمل على 14وحدة محلية ، بينما اشتمل مركز فارسكور على 17 وحدة محلية ، ومركز دمياط اشتمل على 12وحدة محلية ، وأخيراً اشتمل مركز الزرقا على 8وحدات محلية ، وقد تم اختيار عدد 3مبحوثين من كل وحدة محلية وذلك ليمثلوا رئيس الوحدة وسكرتير الوحدة ومسئول المشروعات بالوحدة وبذلك أصبح إجمالي العينة 171 مبحوث بمحافظة دمياط والتي تم اختيارهم أيضاً بطريقة عمدية.

ج- المجال الزمني:

يقصد به الفترة التي إستغرقتها عملية جمع البيانات ، فقد إستغرقت فترة جمع البيانات أربعة أشهر ، بدأت في فبراير (2012) وانتهت في أغسطس (2012).

- أداة جمع البيانات:

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

النتائج ومناقشتها

(1) نتائج تحليل الانحدار بين الجوانب الفنية للوحدة المحلية وبين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية

الريفية ودرجة المشاركة في 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 (الإمكانات وتسهيلات العمل ، الإمكانات البشرية بالوحدة ، فعالية العاملين بالوحدة ، والإمكانات الإدارية والتنظيمية بالوحدة).

- كما أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد لتلك المتغيرات بلغ 0.017 مما يعنى أن المحددات الواردة بالجدول السابق تفسر نحو 1.7% من التباين في قيمة المتغير التابع (الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية) وهي قيمة غير معنوية وفقاً لقيمة (ف) المحسوبة والتي بلغت 0.300.

جدول رقم (1): 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
1- الإمكانات وتسهيلات العمل.	-0.038	-0.034	0.505	-0.020	
2- الإمكانات البشرية بالوحدة.	-0.029	0.028	-0.962	-0.013	
3- فعالية العاملين بالوحدة.	-0.073	0.230	0.130	-0.090	
4- الإمكانات الإدارية والتنظيمية بالوحدة.	-0.009	0.134	-0.220	0.050	
معامل الارتباط المتعدد $R = 0.085$ معامل التحديد المعمل $R^2 = 0.017$					
قيمة (ف) المحسوبة = 0.300 مستوى المعنوية = 0.787					
(*) معنوية عند مستوى 0.01. (**) معنوية عند مستوى 0.05.					

-وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة المشاركة في مشروعات التنمية الريفية وبين كل من (الاستمتاع بالعمل بالوحدة المحلية ، ملائمة ظروف العمل ، والعائد المادي) عند مستوى معنوية 0.01 ، ووجود علاقة ارتباطية بين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية وبين (وعلاقة زملاء العمل) عند مستوى معنوية 0.05.

- كما أشارت النتائج إلى أن معامل التحديد لتلك المتغيرات بلغ 0.287 مما يعني أن المحددات الواردة بالجدول السابق تفسر نحو 28.7% من التباين في قيمة المتغير التابع (درجة المشاركة في مشروعات التنمية الريفية) وهي قيمة معنوية عند مستوى 0.01 وفقاً لقيمة (ف) المحسوبة والتي بلغت 18.146.

جدول رقم (4): نتائج تحليل الانحدار بين أبعاد الصيانة والصحة التنظيمية وبين الموقف من تنفيذ مشروعات التنمية الريفية بمحافظة دمياط

الترتيب	معامل الانحدار الجزئي المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	معامل الانحدار الجزئي	معامل الارتباط البسيط	المتغيرات المستقلة
2	0.291	3.810	3.180	0.337	1-الاستمتاع بالعمل.
3	0.268	4.029	6.138	0.225	2-ملائمة ظروف العمل.
4	0.165	2.109	3.567	0.278	3- علاقة زملاء العمل.
1	0.307-	4.694-	4.682-	0.326-	4- العائد المادي.
<p>معامل الارتباط المتعدد $R = 0.552$ معامل التحديد المحل قيمة (ف) المحسوبة = 18.146 مستوى المعنوية = معنوية عند مستوى 0.01^(*) $R^2 = 0.287$ معنوية عند مستوى 0.05^(*)</p>					

توصيات البحث

- يوصى البحث بمجموعة من التوصيات التالية:
- 1- تدعيم القدرات المالية للوحدات المحلية بكافة السبل الممكنة لمساعدتها على القيام بدورها التنموي.
 - 2- دعم الوحدات المحلية بكافة الأثاث والمكاتب اللازمة للعمل.
 - 4- دعم الوحدات بالمعدات والآلات اللازمة وتزويدها بأحدث أجهزة كمبيوتر لحفظ البيانات وكتابة محاضر الجلسات ،وماكينه تصوير لتسهيل الخدمة للمواطنين والعمل على توفير الصيانة الدائمة لها.
 - 5- ضرورة توفير فرص التدريب المستمر للعاملين لتنمية مهاراتهم الوظيفية وزيادة استعدادهم للتكنولوجيا المعاصرة وكذلك لتثقيفهم وتنمية فكرهم التنموي.
 - 7- أن يتم اختيار رؤساء الوحدات المحلية بعناية فائقة اعتمادا على مؤهلاتهم وخبراتهم الوظيفية وسلوكهم الحضاري دون محسوبية أو وساطة في التعيين.

المراجع

- 1- عبده، سالم خلف: (1992)، " المجتمع الريفي "، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق، ص251
- 2- مصطفى ، محمد كمال : (2006)، " الديمقراطية والتنمية والمجتمع المدني ،إتحاد جمعيات التنمية الاقتصادية وتنمية الدخل " ،مؤسسة فريد ريش إيبيرت، القاهرة ،ص48 .
- 3- محرم، إبراهيم: (1997)، " شروق التنمية الريفية" ، ص13.
- 4- أبو علي، محمد سلطان: (1978)، " 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، ص47.
- 5 - شوقي، عبد المنعم: (1998)، " التنمية الريفية المتكاملة "، سياسات التنمية الريفية، سلسلة التنمية الريفية، الكتاب الثاني، مكتبة النهضة المصرية، ص 143.
- 6- محرم، إبراهيم: (2001) " شروق، جهاز بناء وتنمية القرية المصرية " ، مطبعة أشرف ، أسبوط، 2001 ، ص ص 3:2 .
- 7- رسلان ، هاني : (2001)، " دور المبادرات في التنمية المحلية "، نموذج محافظة قنا ، غير موضح الناشر ، 2001 ، ص65 .
- 8 - رياض ، محمد : (1974)، "التنمية الريفية المتكاملة"، المؤتمر الإقليمي لمنظمة الأغذية والزراعة للشرق الأدنى، عمان، ص ص2-3
- 9- حسونة ، وفیق أشرف ، وآخرون : (1980) ، " الكتاب السنوي الأول للتنمية الريفية ، في العالم العربي وكيفية التغلب عليها" ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ص 244 .
- 10- جامع ، محمد نبيل ، وآخرون : (1987) ، "التحليل الشامل لأسباب تخلف القرية المصرية والمرئيات التنفيذية التنموية "الجزء الأول، التقرير الرئيسي ، قسم المجتمع الريفي ، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية ، 1987 ، ص 11 .
- 11- محرم ، إبراهيم : (1994)، "التنمية الريفية" ، المفهوم والقواعد ، التجربة المصرية ، قضايا جوهريّة ، برنامج مستقبلي ، مؤسسة فريد رش ناومان مصر ، العدد الأول ، ص3 . 12- عبد المنعم.
- 12- شوقي : (1978)، " مشاركة المواطنين والتنمية الريفية" ، مجلة المجتمع ، مؤسسة فريد ريش إيبيرت ، القاهرة ، ص 12 .
- 13- إبراهيم، رمزي علي: (1989)، "نظريات التنمية الاقتصادية"، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 1989، ص 109 .
- 14-شوقي، عبد المنعم: (1998)، " التنمية الريفية المتكاملة "، سياسات التنمية الريفية، سلسلة التنمية الريفية، الكتاب الثاني، مكتبة النهضة المصرية، ص 145.
- 15- إدريس ، ثابت عبد الرحمن: (2002) ، " كفاءة وجودة الخدمات اللوجيستية" ، الدار الجامعية الإسكندرية، 2002 ص145 .
- 16- غيث، محمد عاطف: (1990)، " قاموس علم اجتماع " الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص 153.
- 17 – الشماع ، خليل محمد محسن و خيضر كاظم حمود : (2000)، " نظرية المنظمة" ، دار المسيرة ، عمان ، ص331 .
- 18- حنفي، عبد الغفار: (2006)، " أساسيات إدارة منظمات الأعمال" ، الدار الجامعية الإسكندرية، ص 224 .
- 19 - هيجان ، عبد الرحمن : (1995) ، " القيم التنظيمية " ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ص ص 39 – 45 .
- 20- زوليف ، مهدي حسن ، (1993) ، " إدارة الأفراد في منظور كمي والعلاقات الإنسانية " عمان، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع ، ص 383 .
- 21- عبد المجيد ، محسن بهجت محمد : (1981) ، " محددات أداء بعض المنظمات الريفية في مجتمعات الأرياضي الجديدة "، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة ، جامعة عين شمس ، ص 80 .
- 22 - المنيف، إبراهيم عبد الله: (1980)، "الإدارة المفاهيم الأسس المهام"، الرياض، دار العلوم، ص 30.
- 23 - سليمان ، حنفي محمود : (1975) ، "السلوك التنظيمي والإداري " ، دار الجامعات المصرية ، الإسكندرية ، ص 13 .

- 24 - الإمام ، محمد السيد : (1989) ، " أهم العوامل المحددة لكفاءة أداء الوحدات المحلية الريفية بمحافظة الدقهلية " ، المؤتمر الثاني للاقتصاد والتنمية في مصر والبلاد العربية ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة ، مارس ، ص ص 309 – 337 .
- 25 - بدوى ، أحمد ذكى : (1990) ، " معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية " ، بيروت ، مكتبة لبنان ، ص 127.
- 26 - القريوتي ، محمد قاسم : (2000) ، " نظرية المنظمة و التنظيم " ، عمان ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ص 104 .
- 27 - بن نوار ، صالح : (2006) ، " فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية " ، قسنطينة ، الجزائر ، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة ، 2006 ، ص 84 .
- 28 - قرشي ، نجات : (2006) ، " القيم التنظيمية و علاقتها بفعالية التنظيم " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بسكرة ، قسم علم الاجتماع ، ص 49 .
- 29 - العمري ، خالد : (1992) " السلوك القيادي لمدير المدرسة وعلاقته بثقة المعلم بالمدير وبفاعلية المدير من وجهة نظر المعلمين " ، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ص 174.
- 30 - المنيف ، إبراهيم عبدا لله : (1983) ، " الإدارة : المفاهيم - الأسس - المهام " الرياض : دار العلوم للطباعة والنشر ، ص 350.
- 31 - هيجان ، عبد الرحمن : (1995) ، " القيم التنظيمية " ، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص 39
- 32- مصطفى ، أحمد سيد : (1999) ، " إدارة الإنتاج والعمليات في الصناعة والخدمات " ، الطبعة الرابعة ، ص ص 37 – 39 .
- 33- سلطان ، السيد فتدليل عوض : (2005) ، " 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 ، ص 151.
- 34 - أخوارشيدة ، عالية بنت خلف : (2006) ، " المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية " ، عمان ، دار مكتبة الحامد ، ص 79.
- 35 - عون الله،صلاح الدين: (1987) ، مداخل و مشكلات قياس الفعالية التنظيمية، مجلة الإدارة العامة، الرياض، العدد 54 ، ص.9
- 36- أبو قحف، عبد السلام: (1993) ، " اقتصاديات الأعمال " ، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، ص 92-93 .
- 37- Rastogi ، P N (1988) : Prductuirty innovation management and developent ،New Deli : Sage Publications ، P . 17.
- 38- عون الله ،صلاح الدين، " مداخل و مشكلات قياس الفعالية التنظيمية" ، مرجع سابق ، ص 9 .
- 39 - النعيمي ، فلاح تايه: (1989) ، " اتخاذ القرار وفق النظرية الموقفية " ، مجلة الإدارة العامة، الرياض ، عدد 63، ص.15
- 40- أبو قحف ، عبد السلام ، " اقتصاديات الأعمال " ، مرجع سابق ، ص ص 92-93.
- 41 - الشماخ ، خليل محمد حسين : (2000) ، " نظرية المنظمة " ، دار الميسرة ، عمان، ص 327.
- 42 - المنيف ، إبراهيم عبدا لله : (1980) ، " الإدارة المفاهيم الأسس المهام " ، الرياض ، دار العلوم ، ص 222 .
- 43- أبو طاحون،عدلى على:(1994)، " التغيرات المؤسسية الضرورية للنهوض بدور جمعيات تنمية المجتمع بالريف المصري " ، مجتمع ريفي ، كلية الزراعة ، كلية الزراعة ، جامعة المنوفية ، ص.3
- 44 - ماضي ، محمد توفيق : (1998) ، " إدارة الإنتاج والعمليات ، مدخل اتخاذ القرارات " ، مكب الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع ، ص ص 49 – 53 .
- 45- الخريصي ، فهد بندر : (1417 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 3.
- 46 - الشنواني ، صلاح : (1999) ، " إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية – مدخل الأهداف " ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، ص 16 .

47- الربيعان ، خالد على : (1420 هـ) ، " معوقات الاتصال بين الأجهزة الحكومية وعلاقتها بكفاءة الأداء – دراسة تطبيقية على مطار الملك خالد الدولي بالرياض " ، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ص 211.

THE LEVEL OF JOB SATISFACTION OF WORKERS IN LOCAL UNITS

EI-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 / ابتهاج محمد كمل
أ.د / عبد الرحيم الحيدري

كلية الزراعة – جامعة المنصورة
كلية الزراعة – جامعة الاسكندرية