



رأس المال البشري ودافعية الإنجاز
دراسة ميدانية مقارنة
اعداد

راندا أنور مصطفى عبد المقصود

مدرس مساعد بقسم الاجتماع - جامعة بني سويف

اشراف

أ.د طلعت ابراهيم لطفي أ.د كمال عبد الحميد الزيات

قسم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة بني سويف





المستخلص:

تهدف هذه الدراسة بوجه عام إلى قياس مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في المنظمات الصناعية بطريقة موضوعية، وتحديد أهم خصائص العمال ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة وأهم خصائص العمال ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة، والوقوف على أهم العناصر التي تقوم المنظمات الصناعية بالاستثمار فيها لتنمية الموارد البشرية، والتعرف على الرصيد المتراكم لدى العامل الصناعي من رأس المال البشري، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال البشري المتراكم لدى العامل الصناعي وبين دافعيته للإنجاز.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة؛ حيث اختيرت عينة عمدية أو غرضية من العمال الصناعيين. كما اعتمدت الباحثة على المنهج المقارن؛ حيث قارنت بين العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة في مصنع (دهيدروفودز) والعمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة في مصنع (نوريكا).

وقد اعتمدت الباحثة على استمارة الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات الكمية التي تتطلبها الدراسة. كما استعانت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل الوثائق والسجلات؛ حيث تعرفت على العمال الصناعيين عن طريق السجلات الرسمية الموجودة في المصنعين محل الدراسة.

وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين رأس المال البشري ودافعية العامل للإنجاز.

كلمات افتتاحية: رأس المال البشري، دافعية الإنجاز، التنظيم الصناعي.

Abstract

The general research objective is to identify the most prominent elements in which industrial organizations invest for achieving development of human capital, in addition to revealing the relationship between the industrial worker's accumulated human capital and achievement of motivation .

In order to achieve the research objectives, the researcher used the social survey method by sampling, Where a deliberate or comparative approach, where she was chosen. The researcher also relied on the comparative approach, where she compared industrial workers with high achievement motivation in (DEHYDROFOODS) factory and industrial workers with low achievement motivation in (NORICA) factory. The researcher relied on the relation to the research. The researcher also used analyzing documents and records method; where she identified the industrial worker through the official records in the factories under study. The research results revealed the existence of a relationship between human capital and the worker's achievement of motivation

مقدمة:

يعد دافع الإنجاز مكوناً جوهرياً في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته؛ حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال مدى قدرته على الإنجاز، وما يحققه من أهداف، ويرى عدد كبير من علماء النفس والاجتماع أن حاجة الفرد للإنجاز وحاجته إلى تحقيق ذاته يمثلان أعلى الحاجات الإنسانية التي يسعى الإنسان نحو تحقيقها⁽¹⁾.

ونظراً لاهتمام المنظمات الصناعية بتحقيق التنمية الصناعية للعمل على رفع مستوى الإنتاجية، لذلك تهتم المنظمات الصناعية بالعمل على زيادة مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين بهذه المنظمات والتعرف على خصائص العاملين ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة والعمل على تعزيزها، وكذلك التعرف على خصائص العاملين ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة، والعمل على تنمية دافعية الإنجاز لديهم. ونجد أن أي برنامج منظم لدوافع العمل يجب أن يساعد العاملين على التقدير في حالة ارتفاع مستوى إنجازهم للعمل؛ وذلك عن طريق وسائل التقدير في حالة ارتفاع مستوى إنجازهم للعمل وذلك عن طريق وسائل التقدير المختلفة؛ مثل الترقية، وزيادة الأجور، أو الأجور التشجيعية المرتبطة بزيادة الإنتاج، أو أية صورة أخرى من صور المكافآت.

ولا شك أن العنصر البشري يلعب دوراً حيوياً في مجالات التنمية المختلفة؛ لذلك لابد من التعرف على الرصيد المتراكم لدى العامل الصناعي من رأس المال البشري، والتعرف على أثر هذا الرصيد على القوى الداخلية التي تحرك العاملين نحو الإنتاجية، وتحقيق الأهداف الاقتصادية، والتي يطلق عليها دافعية الإنجاز⁽²⁾.



أهمية البحث:

ولهذه الدراسة أهمية نظرية وتطبيقية في آن واحد؛ فمن الناحية النظرية تهدف هذه الدراسة إلى اختيار مدى صحة بعض القضايا النظرية أو التعميمات التي وردت في النظريات التي تمثل الاتجاهات النظرية للدراسة، وهي نظرية رأس المال البشري، ونظرية دافعية الإنجاز.

ومن الناحية التطبيقية، يمكن في ضوء الدراسة الميدانية الخروج ببعض الاقتراحات والتوصيات التي تفيد صانعي القرار والمهتمين بالتنمية الصناعية في ضوء البرامج والسياسات التي تهدف إلى تحسين دافعية الإنجاز لدى العمال الصناعيين، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الإنتاجية وتحقيق أهداف عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع المصري.

أهداف البحث وتساؤلاته:

ويمكن صياغة أهداف هذه الدراسة في عدة تساؤلات محددة على النحو

التالي:

1- ما أهم خصائص العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة أو المنخفضة؟

2- ما أهم العناصر التي تقوم التنظيمات الصناعية بالاستثمار فيها لتنمية الموارد البشرية؟

3- هل هناك علاقة بين الاستثمار في برامج التعليم والتدريب والرعاية الصحية والتغذية وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى العمال الصناعيين؟

4- هل تعمل التنظيمات الصناعية على تحقيق الديمقراطية الصناعية، وهل هناك علاقة بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وبين مستوى دافعية الإنجاز؟



فروض البحث:

وترى الباحثة أنه يمكن صياغة بعض الفروض العلمية لهذه الدراسة على النحو التالي:

1-تعد الرغبة في النجاح من أهم الأبعاد التي تتوافر في خصائص العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة.

2-يعد الاستثمار في برامج التعليم والتدريب من أهم الاستثمارات التي تؤدي إلى ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى العامل الصناعي.

3-يؤدي وجود برامج للرعاية الصحية والتغذية بالتنظيم الصناعي إلى ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى العامل الصناعي.

4-كلما زادت فرص مشاركة العمال في اتخاذ القرارات داخل التنظيم الصناعي، ارتفع مستوى دافعتهم لإنجاز العمل.

5-يؤدي تقدير العامل على الإنجاز إلى ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز.

مفاهيم البحث:

1- مفهوم رأس المال البشري Human Capital

يمكن النظر لرأس المال البشري على أنه يمثل جميع الموارد البشرية ذات الإمكانات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية والفنية، والتي لديها القدرة الإبداعية والابتكارية والتفوقية، وتشتمل على معارف الأفراد المتطورة وخبراتهم المتراكمة وتجاربهم الحياتية والعلمية ومهاراتهم التكنولوجية الفنية، فضلاً عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل⁽³⁾.

ويعرف رأس المال البشري بمعناه الواسع على اعتبار أنه المعرفة المتراكمة لدى العاملين داخل المنظمة⁽⁴⁾.

ويشير المعنى الضيق لمفهوم رأس المال البشري إلى مجمل الاستثمارات في النشاطات مثل: التعليم، والتدريب، والصحة، والتكوين المهني في مكان العمل، والتي تسمح برفع إنتاجية العامل في سوق العمل⁽⁵⁾.

فمفهوم رأس المال البشري يشير إلى أن الفرد الذي يمتلك المقدرة العقلية والمهارات والخبرات اللازمة لتوفير الحلول العملية المناسبة للمشكلات، فهو مصدر الابتكار والتجديد في المنظمة؛ حيث يمتلك الأفراد مخزوناً من المهارات والمعرفة والخبرات التي يمكن الاستفادة منها لتحقيق المنفعة التنظيمية، وعليه يشمل رأس المال البشري مختلف عناصر الموارد البشرية بما في ذلك الخبرات والمهارات والابتكار والموهب مع الأفراد، وكل ما يتعلق بجذب والاحتفاظ وتنمية ومكافأة الأفراد من أجل التوليد والحفاظ على القوى العاملة الماهرة؛ حيث يعتبر رأس المال البشري قيمة جماعية من قدرات والمعارف والمهارات والخبرات والتجارب والحافز للقوى العاملة، فهو المسؤول الأول عن التفكير والإبداع والابتكار بالمنظمة⁽⁶⁾. كما أن رأس المال البشري لا يركز فقط على ما يملكه الأفراد من معرفة ومهارات، وما يمتلكه من قدرات وصفات، إنما يشير هذا المفهوم إلى المدى الذي يمكن أن يستخدم فيه الأفراد كل ما تعلموه وما يمتلكونه، وما يرتبط بالنشاط الاقتصادي الذي يحقق لهم ثروة أو دخلاً بصورة مباشرة⁽⁷⁾.

وترى الباحثة أنه يمكن تحديد المقصود برأس المال البشري في الدراسة الراهنة - تحديداً إجرائياً - على اعتبار أنه يشير إلى إجمال المعرفة والقدرات والمهارات والخبرات التي تكتسبها القوى العاملة في التنظيم الصناعي نتيجة استثمار التنظيم في برامج التدريب والتعليم والرعاية الصحية والتغذية، والعمل على

توفير قدر من الحرية السياسية أو الديمقراطية الصناعية التي تتطلب تشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات داخل التنظيم الصناعي، وهي المجالات التي لها دور أساسي في التنمية البشرية وبناء الإنسان بدنياً وعقلياً ومهارياً، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مقدرة العامل على العمل وزيادة دافعيته للإنجاز.

2- مفهوم دافعية الإنجاز Achievement Motivation

منذ ظهور هذا المفهوم بشكل واضح على يد موراي Murray قام العديد من العلماء والباحثين بتناوله بالبحث والدراسة؛ محاولين الكشف عن طبيعته ومكوناته وتأثيراته المختلفة على الجوانب المتنوعة للسلوك البشري، ومن هنا تعددت تعريفات دافعية الإنجاز نتيجة تعدد وجهات نظر العلماء وتخصصاتهم والفلسفة التي يعتنقها كل منهم، بالإضافة لكون دافعية الإنجاز متعددة الأبعاد⁽⁸⁾.

تعرف موسوعة علم الاجتماع الدافعية للإنجاز بأنها الحاجة للأداء الجيد أو السعي للنجاح كما تبثدي في مواصلة الجهد في مواجهة الصعاب⁽⁹⁾.

كما تعرف موسوعة علم النفس والتحليل النفسي دافعية الإنجاز على إنهاء الحافز للسعي إلى النجاح، أو تحقيق نهاية مرغوبة، أو الدافع للتغلب على العوائق، أو الانتهاء بسرعة من أداء الأعمال الصعبة على خير وجه⁽¹⁰⁾.

وعرف معجم علم النفس والتربية الدافع للإنجاز بأنها دافع داخلي يتمثل في رغبة الفرد في التفوق والمنافسة⁽¹¹⁾.

وعلى الرغم من تشابه الباحثين في تعريف دافعية الإنجاز إلى حد كبير إلا أنهم يختلفون في تحديد الأبعاد الخاصة بدافعية الإنجاز؛ حيث لكل باحث وجهة نظر من حيث الأبعاد التي تكون دافعية الإنجاز، وهذا يؤكد على أن دافعية الإنجاز تتضمن العديد من الأبعاد، ومنها الأبعاد التالية:

(أ) الرغبة في النجاح والميل لتجنب الفشل.

(ب) الرغبة في إنجاز مهام صعبة.

(ج) حاجة الفرد لأداء مهامه بكفاءة وسرعة وجهد أقل.

(د) رغبة الفرد في منافسة الآخرين، وأن يفعل أفضل مما يفعله الآخرون.

(هـ) المثابرة والتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجه الفرد بهدف تحقيق

أهدافه.

(و) الشعور بأهمية الوقت، والتخطيط للمستقبل.

(ز) السعي إلى التفوق والامتياز⁽¹²⁾.

وفي ضوء ما سبق، ترى الباحثة أنه يمكن تحديد المقصود بدافعية الإنجاز - تحديداً إجرائياً - على أنه يشير إلى رغبة العامل الصناعي في الأداء الجيد للعمل وأداء المهام الصعبة، من خلال عدة أبعاد تتمثل في المثابرة في العمل، والاستغراق أو الاندماج في العمل والرغبة في تحقيق النجاح وتجنب الفشل، والحاجة إلى المنافسة والتفوق، والاهتمام بالحصول على تقبل المجتمع، وتحقيق الذات، وارتفاع مستوى الطموح، والتوجه نحو المستقبل.

الاتجاهات النظرية للبحث:

1- نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory

على الرغم من أنه من المعروف أن تيودور شولتز Theodore Shhultz يعتبر مؤسس نظرية رأس المال البشري، إلا أن أول من استخدم هذا المصطلح هو "جاكوب ماينسر" Gacob Mincer عام 1958 كما أن عملية ادماج البشر في العملية الإنتاجية كرأسمال له جذوره في الفكر الاقتصادي⁽¹³⁾؛ حيث تعد نظرية رأس المال البشري امتداداً جزئياً لكتابات "آدم سميث" Adam Smith في مؤلفه ثروة الأمم Wealth of Nation الذي نشر عام 1776م؛ حيث وضع سميث أهمية التعليم، ورأى أن التعليم هو العنصر الفعال في استقرار المجتمع اقتصادياً



وسياسياً، وأن التعليم من عناصر رأس المال الثابت؛ مثل المباني والآلات والمعدات، كما أدمج كل قدرات السكان المكتسبة في رأس المال؛ أي اعتبرها جزءاً من رأس المال، كذلك نظر فون تانان Von Thunen إلى البشر كرأس المال، كما أن إيرفينج فيشر Irving Fishers قد وضع الأساس النظري لمفهوم شامل لرأس المال والدخل (14).

وإجمالاً يمكن القول أن رأس المال البشري هو قاطرة التحرك لأي دولة، ومن أهم النقاط التي ارتكزت عليها نظرية رأس المال البشري.

(أ) التقدم التقني جزء من النشاط الاقتصادي.

(ب) المعرفة والتكنولوجيا تتميزان بخاصية الزيادة في العائدات، والتي تدفع بدورها عملية النمو الاقتصادي.

(ج) الاستثمار الخاص في البحث والتطوير من التطوير من المصادر الرئيسية للتطور التكنولوجي.

(د) حماية الملكية الفكرية وبراءة الاختراع تحفز على المشاركة في أنشطة البحث والتطوير.

(هـ) الاستثمار في رأس المال البشري من المقومات الأساسية للنمو (15).

وفي ضوء نظرية رأس المال البشري، ترى الباحثة أن العمال الصناعيين من المتوقع أن يرتفع مستوى دافعتهم للإنجاز إذا قام التنظيم الصناعي بزيادة الاستثمار في تحسين التعليم والتدريب، وتقديم برامج التغذية والرعاية الصحية، والعمل على تحقيق الديمقراطية الصناعية؛ من خلال مشاركة العمال في اتخاذ القرارات.

2- نظرية دافعية الإنجاز Achievement Motivation Theory

تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الاجتماعية، ولقد حظي باهتمام الكثير من علماء النفس والاجتماع في السنوات الأخيرة؛ وذلك لأنه

يرتبط بالاتجاه الفردي الذي يبدو في السيطرة على البيئة، وحسن معالجتها وتطويعها، وتنظيمها وتذليل العقبات، والاحتفاظ بمستويات عالية من الإنجاز التحصيلي القائم على العمل وبذل الجهد، والتنافس من أجل الوصول بمستوى الأداء إلى درجة الامتياز، ويتباين الدافع للإنجاز بتباين متغيرين هما: دوافع النجاح، والخوف من الفشل⁽¹⁶⁾.

وتختلف المصطلحات التي وضعت لمفهوم الدافع للإنجاز منذ صياغة موراي Murray لهذا المفهوم عام 1938، ففي حين يطلق عليه موراي مصطلح الحاجة للإنجاز **Need for Achievement** أو **Achievement Motivation** أو الميل للإنجاز **Tendency To Achieve**، على حين يطلق عليه أصحاب الاتجاه الحديث المتعدد الأبعاد مصطلح دوافع الإنجاز⁽¹⁷⁾.

ويمكن عرض الفرق بين كل من موراي، وماكليلاند، وأتكينسون في تفسير نظرية دافعية الإنجاز فيما يلي:

(أ) من حيث المفهوم يعبر موراي Murray عن الدافع للإنجاز بأنه مرادف لمفهوم الإرادة الفاعلة الذي يعبر عنه بالتميز في مجال الإنجاز، والسعي للحصول على ركن اجتماعي. أما ماكليلاند McClelland يستخدم مفهوم دافع الإنجاز بالمدلول نفسه الذي استخدمه موراي، وهو الشعور المرتبط بالأداء في مواقف تنافسية تهدف لتحقيق معايير الامتياز والتفوق. أما أتكينسون Atkinson فهو يشير إلى أن دافع الإنجاز يتأثر بعوامل رئيسية ثلاث عند قيام الفرد بمهمة ما، وهذه العوامل مرتبطة بالدافع للوصول إلى النجاح، احتمال النجاح، احتمال النجاح المرتبط بصعوبة المهمة، القيمة الباعثة للنجاح⁽¹⁸⁾.

(ب) يرجع الفضل إلى موراي في إدخاله مفهوم الحاجة إلى الإنجاز، والتي تحدد على أنها رغبة الفرد في أن يتم شيئاً صعباً، وأن يتمكن من الموضوعات أو الأشياء الفيزيائية أو الأفكار وأن يتناولها وينظمها بحيث يفعل ذلك بسرعة



واستقلالية قدر الإمكان، وأن يتغلب على ما يصادفه من عقبات، ويحقق مستوى عاليًا، ومن حيث الأفعال فإن الحاجة إلى الإنجاز تحدد على أنها حرص الفرد على أن يقوم بجهود مستمرة ومتكررة للوصول للشيء الصعب، وأن يعمل بغرض واحد نحو هدف عالٍ بعيد، وأن يستمتع بالتنافس، وأن يمارس قوة الإرادة⁽¹⁹⁾.

(ج) ويرى ماكلياند أن جميع الدوافع متعلمة بما فيها الدافع للإنجاز، فهو لا ينكر دور البيئة التي يعيش فيها الفرد وتأثيرها على دافعية الإنجاز لديه على الرغم أنه يرى أن الدافع للإنجاز هو استعداد ثابت نسبيًا لدى الفرد، كما قدم تفسيرًا مهمًا لدافع الإنجاز؛ إذ افترض أن المؤشرات المرتبطة بالحوادث الإيجابية تؤدي عادة إلى آثار جانبية مهمة، فإذا أدت مواقف الإنجاز إلى تأثير موجب فإن الفرد سيكون مشغولًا بسلوكيات الإنجاز، وعلى العكس إذا عوقب شخص على الفشل فإن الخوف من الفشل سينمو، وسيكون هناك دافع لتجنب الفشل لديه، وتشير نظرية ماكلياند إلى أنه في ظل ظروف ملائمة يقوم الأفراد بأداء المهام التي دعت من قبل، فإن كان موقف المنافسة هاديًا لتدعيم الكفاح والإنجاز فإن الفرد يعمل بأقصى طاقته ويتفادى هذا الموقف⁽²⁰⁾.

(د) وقد تمكن أتكسون من صياغة دافعية الإنجاز القائمة على التوقع؛ فالنجاح يتبعه الشعور بالفخر، والفشل يتبعه الشعور بالخيبة، فقد افترض أن الحاجة لدى الإنسان دائمًا ما تكون ممزوجة بحاجة أساسية أخرى، وهي الحاجة إلى تجنب الفشل، بمعنى أن الفرد ليس بوسعه أن يشرع في إنجاز هدف ما دون أن يهتم بنواتج الفشل، وأن الأفراد قد يختلفون في شدة هذين الدافعين، وأن السلوك المتوجه نحو الهدف يتم بفعل مشترك لكلا الدافعين، كما ركز في نظريته على الدافعية المستثارة، وأن هذه الدافعية دالة لثلاثة متغيرات وهي: قوة الدافع، توقع تحقيق الهدف، القيمة الحافزة المدركة. كما افترض أن الميل إلى النجاح هو ميل دافعي متعلم وقوة هذا الميل ترتبط باهتمام الفرد بالأعمال الأكثر دقة وبمستوى

أدائه أدائه في هذه الأعمال، والدافع إلى الإنجاز من وجهة نظره هي استعداد ثابت نسبياً عند الفرد⁽²¹⁾.

الإطار المنهجي للبحث

1-مجالات البحث:

يشتمل المجال البشري لدراسة العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المرتفع بمصنع دهيروفودز، وذوي دافعية الإنجاز المنخفض بمصنع نوريكا. ويقتصر المجال الجغرافي للدراسة على مصنع دهيروفودز، ومصنع نوريكا شرق النيل بمدينة بني سويف.

أما عن المجال الزمني للدراسة، فقد استغرقت الفترة اللازمة لجمع البيانات الميدانية التي تتطلبها الدراسة أربعة أشهر، بدأت من أبريل عام 2001 وانتهت في أغسطس من العام نفسه.

2-المنهج المستخدم في البحث:

تعد هذه الدراسة دراسة وصفية تحليلية اعتمدت على استخدام منهج المسح الاجتماعي Social Survey عن طريق العينة؛ حيث تم اختيار عينة عمدية أو غرضية Purposive Sample من العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المنخفض بمصنع نوريكا، ونظرًا لأن الراسة تعد دراسة وصفية تحليلية، ولا تقف عند مجرد الوصف بل تسعى إلى التعرف على العلاقة بين بعض متغيرات واختبار فروض الدراسة، لذلك فقد اعتمدت الباحثة أيضًا على المنهج المقارن Comparative Method؛ حيث قارنت بين العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المرتفع وذوي دافعية الإنجاز المنخفض محل الدراسة.

3-أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة على صحيفة الاستبانة، وتحليل الوثائق والسجلات كأدوات منهجية لجمع البيانات التي تتطلبها الدراسة.



4- تحليل البيانات وتفسيرها:

بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات اللازمة للدراسة، بدأت عملية معالجة البيانات **Data Processin**؛ حيث قامت الباحثة بمراجعة البيانات والتأكد من اكتمالها وصدقها. وبعد ذلك قامت بإدخال البيانات على برنامج **Spss**. ويعد هذا البرنامج حزمة برامج متكاملة صممت أساسًا للتعامل مع تحليل بيانات العلوم الاجتماعية⁽²²⁾.

وأخيرًا فسرت البيانات في ضوء نتائج الدراسات السابقة، وفي ضوء التعميمات والقضايا النظرية التي تثيرها الاتجاهات النظرية التي توجه الدراسة.

5- إجراءات اختيار العينة وخصائصها:

قد اختارت الباحثة مفردات العينة عن طريق استخدام أسلوب العينة الغرضية **Purposive Sample**؛ وهي أحد أساليب العينة غير الاحتمالية أو غير العشوائية. وتضمنت هذه العينة اختيار عدة حالات نمطية أو عدة حالات تمثل الأبعاد المختلفة لمجتمع البحث⁽²³⁾.

وتتكون العينة الغرضية أو العمدية في هذه الدراسة من (160) عاملاً من العمال الصناعيين محل الدراسة منهم (93) عاملاً من مصنع ديهيدروفودز، و (67) عاملاً من مصنع نوريكا، ويقصد بخصائص العينة، تلك السمات التي تميز كلاً من العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة والمنخفضة من العمال الصناعيين الموجودين في المصنعين محل الدراسة.

النتائج العامة للبحث وتوصياته:

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن صحة الفروض العلمية التي تمت صياغتها لهذه الدراسة، وهي الفروض التالية:

1- تعد الرغبة في النجاح من أهم الأبعاد التي تتوافر في خصائص العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة.

- 2- يعد الاستثمار في برامج التعليم والتدريب من أهم الاستثمارات التي تؤدي إلى ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى العامل الصناعي.
- 3- يؤدي وجود برامج للرعاية الصحية والتغذية بالتنظيم الصناعي إلى ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى العامل الصناعي.
- 4- كلما زادت فرص مشاركة العمال في اتخاذ القرارات داخل التنظيم الصناعي، ارتفع مستوى دافعتهم لإنجاز العمل.
- 5- يؤدي تقدير العامل على الإنجاز إلى ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز. وتؤمن الباحثة بأن العلم في خدمة المجتمع، وضرورة استخدام المعرفة السوسولوجية التي نتوصل إليها عن طريق البحوث الاجتماعية في حل المشكلات الاجتماعية، فهي ترى ضرورة إنهاء دراستها باقتراح مجموعة من التوصيات التي من شأنها العمل على تحسين وزيادة دافعية الإنجاز لدى العامل في التنظيمات الصناعية، وفيما يلي تقدم الباحثة بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة:
- أولاً: يجب أن يحصل العامل الصناعي على التقدير على الإنجاز عندما يرتفع مستوى دافعية الإنجاز لديه ولا تقتصر مهمة الرؤساء المباشرين على مجرد ملاحظة أخطاء العامل أثناء العمل وتوقيع العقوبات عليه.
- ثانياً: يجب أن يكون التقدير على الإنجاز معنوياً ومادياً مثل الشكر والترقية، وزيادة الأجر، والأجور التشجيعية المرتبطة بزيادة الإنتاج، أو أية صورة أخرى من التقدير المادي أو المعنوي.
- ثالثاً: يجب أن تعمل التنظيمات الصناعية على زيادة الاستثمار في برامج التعليم والتدريب؛ نظرًا لأهمية التنمية البشرية وارتباطها بزيادة دافعية الإنجاز لدى العامل.



رابعًا: يجب على الإدارة الصناعية الاهتمام بالرعاية الصحية للعاملين وتحسين برامج التغذية داخل التنظيمات الصناعية؛ نظرًا لأن هذا الاهتمام يؤدي إلى زيادة دافعية الإنجاز لدى العاملين في التنظيمات الصناعية. خامسًا: يجب العمل على تحقيق الديمقراطية الصناعية والعمل على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات داخل التنظيمات الصناعية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة دافعية الإنجاز لدى العاملين داخل التنظيمات الصناعية.

هوامش البحث

- (1) طلعت إبراهيم لطفي. (2007) النظريات المعاصرة في علم الاجتماع. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع، ص 245.
- (2) صالح بن محمد الصغير (1998) دافعية الإنجاز لدى زراع القصيم بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية. كلية الآداب: مركز البحوث، جامعة الملك سعود، الرياض، ص1.
- (3) حفاظ زحل (2018) إدارة المعرفة وأهميتها في تنمية رأس المال البشري: دراسة حالة لعدد من المؤسسات الجزائرية (رسالة دكتوراه غير منشورة) كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير: تخصص اقتصاد المنظمات، جامعة جيلاني، الجزائر، ص106.
- (4) Nick, Botis (2002) World Congress on Intellectual Capital (4) .Reading. Boston: Butten Worth Heinemance, p. 26
- (5) حمدي الحناوي (2006) رأس المال البشري: تأصيل نظري وتطبيقه في مصر. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب، ص1.

- (6) حفاظ زحل (2018) إدارة المعرفة وأهميتها في تنمية رأس المال البشري: دراسة حالة لعدد من المؤسسات الجزائرية (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: تخصص اقتصاد المنظمات، جامعة جيلاني، الجزائر، ص 107.
- (7) عز الدين حيدر وعمار إبراهيم (2018) أثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية والصحية في الهجرة الخارجية لرأس المال البشري في سورية، سوريا: مجلة جامعة شرين للبحوث الاقتصادية والقانونية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية (م. 40، 54)، ص 161.
- (8) أحمد كمال عبد الحميد (2011) الرضا الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا وعلاقته بدافعية الإنجاز (رسالة ماجستير غير منشورة) معهد الدراسات التربوية: قسم علم النفس التربوي، القاهرة، ص 51.
- (9) محمد الجوهري (2011) الكتاب السنوي لعلم الاجتماع، كلية الآداب، قسم الاجتماع، جامعة القاهرة، الإسكندرية: دار المعارف، ص 71.
- (10) عبد المنعم الحنفي (1994) موسوعة علم النفس والتحليل النفسي (ط ع) القاهرة: مكتبة مدبولي، ص 12.
- (11) أشرف لطفي عبد الحفيظ حمدان (2015) أثر الدمج على مفهوم الذات ودافعية الإنجاز والتقبل المتبادل لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية والعايين (رسالة ماجستير غير منشورة)، معهد الدراسات التربوية: قسم التربية الخاصة، جامعة القاهرة، ص 45.
- (12) محمد خلف الزواهرة (2010) فعالية برنامج باستخدام التعلم التبادلي على دافعية الإنجاز والكفاءة الذاتية المدركة لدى تلاميذ المرحلة الأساسية بالأردن (رسالة دكتوراه غير منشورة) معهد الدراسات التربوية: قسم علم النفس التربوي، القاهرة، ص 39.
- (13) منى مصطفى البرادعي ومنال محمد متولي (2001) البعد البشري والنمو الاقتصادي النظرية والتطبيق. القاهرة: سلسلة أوراق بحثية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، قسم الاقتصاد، (ع17) ص 9-10.
- (14) محمد دهان (2010) الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر (رسالة دكتوراه غير منشورة) العلوم الاقتصادية، الجزائر، ص 4-5.

- (15) محمد حنفي محمد حنفي (2018) دور رأس المال البشري في الاقتصاد القائم على المعرفة مع التطبيق على جمهورية مصر العربية (رسالة ماجستير غير منشورة) معهد التخطيط القومي: في التخطيط والتنمية، القاهرة، ص 21.
- (16) أمينة عباس صديق حامد (2013) دراسة مقارنة بين تلاميذ المعلمين ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة والمنخفضة في التحصيل الدراسي ودافعية الإنجاز وفعالية الذات للمرحلة الابتدائية (رسالة ماجستير غير منشورة) معهد الدراسات التربوية: قسم علم النفس التربوي، القاهرة، ص 24.
- (17) عبد الحميد محمد عبد الحميد درويش (1997) مكونات دافعية الإنجاز: دراسة ارتقائية (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الآداب: قسم علم النفس، جامعة طنطا، ص 23.
- (18) أحمد كمال عبد الحميد (2011) الرضا الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا وعلاقته بدافعية الإنجاز (رسالة ماجستير غير منشورة) معهد الدراسات التربوية: قسم علم النفس التربوي، القاهرة، ص 49.
- (19) مصطفى باهي وأمينة شلبي (1998) الدافعية نظريات وتطبيقات، القاهرة، مركز الكتاب للنشر والتوزيع، ص 27.
- (20) نادية شريف (1998) دراسة مقارنة لدافع الإنجاز لدى طلبة وطالبات المرحلة الثانوية وعلاقتها بالتوافق النفسي وبعض عوامل الشخصية (رسالة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية، القاهرة، ص 90-95.
- (21) فتحي مصطفى الزيات (1996) سيكولوجية التعليم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي. القاهرة: دار النشر للجامعات، ص 47.
- (22) عبد الحميد عبد اللطيف (2000) استخدام الحاسب الآلي في مجال العلوم الاجتماعية. جامعة القاهرة، كلية الآداب: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ص 5.
- (23) Singleton, Royce et al. (1988) Approach to Social Research. (23) .Oxford: Oxford university press, p. 164