رأس المال الاجتماعي ودافعية الإنجاز: دراسة ميدانية مقارنة

اعداد

أ/ راندا أنور مصطفى عبد المقصود

مدرس مساعد بقسم الاجتماع- جامعة بني سويف

اشراف

أ.د طلعت ابراهيم لطفي

كلية الأداب- جامعة بني سويف

أ.د كمال عبد الحميد الزيات

كلية الأداب- جامعة بني سويف

المستخلص

تهدف هذه الدراسة بوجه عام إلى تحديد أهم خصائص العمال ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة، وأهم خصائص العمال ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة، والتعرف على الرصيد المتراكم الذي يمتلكه العامل من علاقات في شبكة العلاقات الاجتماعية داخل البناء الاجتماعي، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال الاجتماعي المتراكم لدى العامل الصناعي وبين دافعية الإنجاز.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة منهج البحث الاجتماعي عن طريق العينة؛ حيث أُختيرت عينة عمدية أو غرضية من العمال الصناعيين. كما اعتمدت الباحثة على المنهج المقارن؛ حيث قارنت بين العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة في مصنع (دهيدرو فودز)، 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 أن اتساع شبكة العلاقات الاجتماعية للعامل يساعد على الحصول على بعض الفوائد من أهمها ارتفاع مستوى الإنجاز.

الكلمات المفتاحية

رأس المال الاجتماعي، دافعية الانجاز

Abstract

This study generally aims to identify the most important characteristics of workers with high achievement motivation, and the most important characteristics of workers with low achievement motivation, and to identify the accumulated balance of relationships that the worker possesses in the network of social relationships within the social structure, in addition to revealing the relationship between the accumulated social capital and Among the industrial worker and achievement motivation.

In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the social research method through the sample. A deliberate or purposive sample of industrial workers was chosen. The researcher also relied on the comparative approach. It compared industrial workers with high achievement motivation in the (Dehydro Foods) factory, and industrial workers with low achievement motivation in the (Noreka) factory.

The researcher relied on the questionnaire form as a basic tool for collecting the quantitative data required by the study. The researcher also used the method of analyzing documents and records. I identified industrial workers through official records in the factories under study.

The results of the study revealed that expanding the worker's network of social relationships helps to obtain some benefits, the most important of which is a higher level of achievement.

مقدمة:

يعد دافع الإنجاز مكونًا جوهريًا 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].

ويعد العمل على ارتفاع مستوى الإنتاج من حيث الكم والكيف من أهم متطلبات النهوض بخطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع المصري في الوقت الحاضر، ولكي يتم تحسين مستوى إنتاجية العامل الصناعي يتطلب الأمر التعرف على مختلف العوامل التي تؤدي إلى زيادة مقدرته ورغبته ودافعيته على إنجاز العمل.

أهمية البحث:

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

ومن الناحية التطبيقية، يمكن في ضوء نتائج الدراسة الميدانية الخروج ببعض الاقتراحات والتوصيات التي تفيد صانعي القرار والمهتمين بالتنمية الصناعية في وضع 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:

ما أهم خصائص العمال الصناعيين ذو دافعية الإنجاز المرتفعة أو المنخفضة؟

ما مدى اتساع شبكة العلاقات الاجتماعية التي يكونها العمال الصناعيين داخل التنظيم الصناعي وخارجه؟

هل يحصل العمال الصناعيين على فوائد نتيجة اتساع شبكة العلاقات الاجتماعية، وهل هناك علاقة بين اتساع العلاقات وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى العامل الصناعي؟

ما أهم القيم التي تدعم علاقة العمال الصناعيين بالأفراد والجماعات التي يرتبطون بها في شبكة العلاقات الاجتماعية؟

هل يرتبط العمال الصناعيون بعلاقات مع تنظيمات المجتمع المدني، وهل تؤثر هذه العلاقات على مستوى دافعية الإنجاز؟

فروض البحث:

وترى الباحثة أنه يمكن صياغة فرض رئيسي للدراسة الراهنة مؤداه: هناك علاقة طردية بين رأس المال الاجتماعي المتراكم لدى العامل الصناعي وبين دافعيته للإنجاز.

ويمكن صياغة هذا الفرض الرئيسي السابق في عدة فروض فرعية على النحو التالي:

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

كلما اتسعت شبكة العلاقات الاجتماعية التي يرتبط بها العامل داخل التنظيم الصناعي وخارجه، ارتفع مستوى إنجازه للعمل.

أن دافعية الإنجاز لدى العامل الذي يرتبط بعلاقات مع تنظيمات المجتمع المدني أعلى من دافعية الإنجاز لدى العامل الذي لا يرتبط بعلاقات مع هذه التنظيمات.

مفهومات البحث:

مفهوم رأس المال الاجتماعي Social Capital

أولى المحاولات النظرية لتعريف رأس المال الاجتماعي في الكتابات المعاصرة قدمها بيير بورديو Pierre Bordieu؛ حيث يعرفه على أنه يتمثل في الروابط والعلاقات الاجتماعية التي يستخدمها الفرد للوصول إلى الموارد والفرص أو المزايا(2).

كما يعرف جيمس كولمان James Colman رأس المال الاجتماعي بأنه عملية ناتجة عن الأنشطة الاجتماعية المتعددة والتي من خلالها يفاضل الأعضاء بين البدائل المتاحة لتحقيق أهدافهم(3).

ويعرف روبرت بوتنام Robert Putnam رأس المال الاجتماعي على اعتبار أنه يشير إلى الشبكات والأعراف والثقة التي تمكن المشاركين من العمل سويًا بطريقة أكثر كفاءة للوصول إلى الأهداف المشتركة(4).

وقد قامت فرنسيس فوكوياما Francis Fukuyama بتعريف رأس المال الاجتماعي عام 1995 على اعتبار أنه يشير إلى المعابير غير الرسمية، والتي تعزز التعاون بين شخصين أو أكثر بهدف تحقيق أهداف مشتركة في الجماعات والمنظمات(5).

وترى الباحثة أنه يمكن تحديد مفهوم رأس المال البشري – تحديدًا إجرائيًّا Operation Definition– على اعتبار أنه يشير إلى شبكة العلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار أبنية اجتماعية رسمية؛ مثل مؤسسات المجتمع المدني كالأحزاب السياسية، والنقابات العمالية، والجمعيات التطوعية، والمؤسسات الأهلية. بالإضافة إلى مجموعة الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار أبنية اجتماعية تقليدية غير رسمية؛ مثل الأسرة، وجماعة الجيرة، وجماعة الأصدقاء كما يشتكل رأس المال الاجتماعي في الدراسة الراهنة على الروابط والعلاقات الاجتماعية التي يكونها العامل الصناعي داخل المصنع مع الزملاء من أعضاء جماعات العمل الرسمية وغير الرسمية؛ بالإضافة إلى علاقة العامل بالإدارة، وخاصة مع الرؤساء المباشرين الذين يمثلون الخط الإشرافي الأول داخل المصنع.

مفهوم دافعية الإنجاز Achievement Motivation

منذ ظهور هذا المفهوم بشكل واضح على يد موراي Murray قام العديد من العلماء والباحثين 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(6).

تعرف موسوعة علم الاجتماع الدافعية للإنجاز بأنها الحاجة للأداء الجيد أو السعي للنجاح، كما تتجدى في مواصلة الجهد في مواجهة الصعاب(7).

كما تعرف موسوعة علم النفس والتحليل النفسي دافعية الإنجاز على أنها الحافز للسعي إلى النجاح، وتحقيق نهاية مرغوبة أو الدافع للتغلب على العوائق، أو الانتهاء بسرعة من أداء الأعمال الصعبة على خير وجه(8).

وعرف معجم علم النفس والتربية الدافع للإنجاز بأنه دافع داخلي يتمثل في رغبة الفرد في التفوق والمنافسة(9).

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:

الرغبة في النجاح والميل لتجنب الفشل.

الرغبة في إنجاز مهام صعبة.

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

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

(هـ) المثابرة والتغلب على العقبات المشكلات التي تواجه الفرد بهدف تحقيق أهدافه.

(و) الشعور بأهمية الوقت، والتخطيط للمستقبل.

(ز) السعي إلى التفوق والامتياز(10).

وفي ضوء ما سبق، ترى الباحثة أنه يمكن تحديد المقصود بدافعية الإنجاز – تحديدًا إجرائيًا– 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:

نظرية رأس المال الاجتماعي Social Capital Theory

تبدأ هذه النظرية بتخيل للبناء الاجتماعي على أنه يحتوي على مجموعة من المراكز تأخذ الشكل الهرمي، لإمكانية الوصول والتحكم في الموارد؛ حيث إن المراكز العليا هي الأفضل من ذويهم الذين هم في المراكز السفلى لهذا البناء، وذلك لأن شاغلي المراكز العليا يكون لديهم معلومات أكثر، أو رؤية أفضل للبناء من شاغلي المراكز السفلى؛ بالإضافة إلى عامل المعرفة المرتبط بروابط الشبكة الاجتماعية، فالمراكز العليا يكون لدى أصحابها قدرة على تحديد موارد معينة مغمورة في البناء من المراكز السفلى(11).

ويمكن القول أن رأس المال الاجتماعي يركز على العلاقات والشبكات والتفاعل الذي يمكن الأفراد من بناء المجتمعات والاعتماد على بعضهم بعضًا، مما يسهم في تدعيم العلاقات والشبكات الاجتماعية وإيجاد الثقة المتبادلة. ولقد جاء عمل بوتنام "تراجع رأس المال الاجتماعي" بمثابة محاولة لبعث فكرة أن المجتمع الحديث ومعالمه الاجتماعية الرئيسية – وعلى رأسها الديمقراطية الغربية – صنعت رأس المال الاجتماعي المرتكز على العلاقات الاجتماعية المبنية على الثقة(12).

والحقيقة أن نظرية رأس المال الاجتماعي تحقق عددًا من المزايا التحليلية نسوقها على النحو التالي:

إمكانية الاستفادة من أطر نظرية مختلفة؛ وخاصة النظريات التي تؤكد على ربط قضية رأس المال الاجتماعي بالممارسات الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية.

فهم رأس المال الاجتماعي على أنه رصيد دينامي حركي يتغير بالزيادة أو النقصان فحسب، بل بالتحويل أيضًا. ويقصد بالتحويل هنا إمكانية تحويل أرصدة رأس المال الاجتماعي إلى مكاسب مادية أو منافع ملموسة يمكن قياسها ماديًّا. وكذلك تحويل الأرصدة الأخرى التي لا تدخل في نطاق رأس المال الاجتماعي إلى أرصدة اجتماعية وثقافية مثل تحويل القدرة الاقتصادية إلى مكانة اجتماعية والاستفادة من السيطرة الاقتصادية على التشبيك الاجتماعي.

(جـ) في نطاق عملية التحويل أيضًا يمكن أن نفهم إمكانية هدر رأس المال الاجتماعي، وعدم القدرة على الاستفادة به في تحقيق منافع عامة.

(د) رصد الكوابح (الموانع) التي تحول دون تحقيق أرصدة اجتماعية وثقافية أو تلك الأسباب التي تؤدي إلى هدر رأس المال الاجتماعي. ولا تعلق هذه الكوابح على عوامل بنائية بقدر ما ترتبط بتوجهات وممارسات وخبرات حياتية(13).

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(14).

وتختلف المصطلحات التي وُضعت لمفهوم الدافع للإنجاز منذ صياغة موراي Murray لهذا المفهوم عام 1938، ففي حين يطلق عليه موراي مصطلح الحاجة للإنجاز Need for Achievement أو حافز الإنجاز Achievement Motivation أو الميل للإنجاز Tendency To Achieve، في حين يطلق عليه أصحاب الاتجاه الحديث المتعدد الأبعاد مصطلح دوافع الإنجاز (15).

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

من حيث المفهوم يعبر موراي Murray عن الدافع للإنجاز بأنه مرادف لمفهوم الإدارة الفاعلة الذي يعبر عنه بالتميز في مجال الإنجاز، والسعي للحصول

على مركز اجتماعي. أما ماكليلاند Mcclelland يستخدم مفهوم دافع الإنجاز بالمدلول نفسه الذي يستخدمه موراي، وهو الشعور المرتبط بالأداء في مواقف تنافسية تهدف لتحقيق معايير الامتياز والتفوق، أما أتكنسون Atkinson فهو يشير إلى أن دافع الإنجاز يتأثر بعوامل رئيسة ثلاثة عند قيام الفرد بمهمة ما، وهذه العوامل مرتبطة بالدافع للوصول إلى النجاح، احتمال النجاح المرتبط بصعوبة المهمة، القيمة الباعثة للنجاح(16).

يرجع الفضل إلى موراي في إدخاله مفهوم الحاجة إلى الإنجاز، والتي تحدد على أنها رغب الفرد في أن يُتم شيئًا صعبًا، وأن يتمكن من الموضوعات أو الأشياء الفيزيقية أو الأفكار وأن يتناولها وينظمها بحيث يفعل ذلك بسرعة واستقلالية قدر الإمكان، وأن يتغلب على ما يصادفه من عقبات، ويحقق مستوىً 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 عال بعيد، وأن يستمع بالتنافس، وأن يمارس قوة الإرادة(17).

(جـ) ويرى ماكليلاند 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 نسبيًّا لدى الفرد، كما قدم تفسيرًا مهمًا لدافع الإنجاز؛ إذا 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 ماكليلاند إلى أنه في زل ظروف ملائمة يقوم الأفراد بأداء المهام التي دعمت من قبل، كان موقف المنافسة هاديًا لتدعيم الكفاح والإنجاز فإن الفرد يعمل بأقصى طاقة ويتفادى هذا الموقف(18).

(د) وقد تمكن أتكنسون من صياغة دافعية الإنجاز القائمة على التوقع؛ فالنجاح يتبعه الشعور بالفخر، والفشل يتبعه الشعور بالخيبة، فقد افترض أن الحاجة إلى الإنجاز 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 في هذه الأعمال، والدافع إلى الإنجاز من وجهة نظره هي استعداد ثابت نسبيًّا عند الفرد(19).

الإطار المنهجي:

مجالات البحث:

يشتمل المجال البشري للدراسة العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المرتفع بمصنع دهيدروفودز ، وذوي دافعية الإنجاز المنخفض بمصنع نوريكا.

ويقتصر المجال الجغرافي للدراسة على مصنع دهيدروفودز، 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.

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 المرتفع بمصنع دهيدروفودز والعمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المنخفض بمصنع نوريكا، ونظرًا لأن الدراسة تعد دراسة وصفية تحليلية، ولا تقف عند مجرد الوصف بل تسعى إلى التعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات واختبار فروض الدراسة، لذلك فقد اعتمدت الباحثة أيضًا على المنهج المقارن Coparative Method؛ حيث قارنت بين العمال الصناعيين ذوي دافعية الإنجاز المرتفع وذوي دافعية الإنجاز المنخفض محل الدراسة.

أدوات جمع البيانات:

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

تحليل البيانات وتفسيرها:

بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات اللازمة للدراسة، بدأت عملية معالجة البيانات Data Processing؛ حيث قامت الباحثة بمراجعة البيانات والتأكد من اكتمالها وصدقها، وبعد ذلك قامت بإدخال البيانات على برنامج Spss. ويعد هذا البرنامج حزمة برامج متكاملة صُممت أساسًا للتعامل مع تحليل بيانات العلوم الاجتماعية(20).

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

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(21).

وتتكون العينة الغرضية أو العمدية في هذه الدراسة من (160) عاملًا من العمال الصناعيين محل الدراسة منهم (93) عاملًا من مصنع دهيدروفودز، و (67) عاملًا من مصنع نوريكا، ويقصد بخصائص العينة، تلك السمات التي تميز كلًا 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:

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

كلما اتسعت شبكة العلاقات الاجتماعية التي يرتبط بها العامل داخل التنظيم الصناعي، وخارجه ارتفع مستوى إنجازه للعمل.

(ج) أن دافعية الإنجاز لدى العامل الذي يرتبط بعلاقات مع تنظيمات المجتمع المدني أعلى من دافعية الإنجاز لدى العامل الذي لا يرتبط بعلاقات مع هذه التنظيمات.

وتؤمن الباحثة بأن العلم في خدمة المجتمع، وضرورة استخدام المعرفة السوسيولوجية التي تتوصل 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 العاملين في التنظيمات الصناعية، وفيما يلي تقدم الباحثة بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة:

أولًا: يجب أن يحصل العامل الصناعي على التقدير على الإنجاز عندما يرتفع مستوى دافعية الإنجاز لدي ولا تقتصر مهمة الرؤساء المباشرين على مجرد ملاحظة أخطاء العامل أثناء العمل وتوقيع العقوبات عليه.

ثانيًا: يجب ن يكون التقدير على الإنجاز معنويًّا وماديًّا مثل خطابات الشكر، والترقية، وزيادة الأجر، والأجور التشجيعية المرتبطة بزيادة الإنتاج، أو أية صورة أخرى من التقدير المادي أو المعنوي.

ثالثًا: يجب الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية التي يكونها العامل خارج التنظيم الصناعي سواء مع أفراد الأسرة أو مع جماعة الجيرة، أو مع الأصدقاء، نظرًا لأنه تبين من البحث أن العلاقات الطيبة خارج نطاق العمل تؤدي إلى زيادة دافعية الإنجاز لدى العمال الصناعيين.

رابعًا: يجب على الإدارة الصناعية تشجيع العامل الصناعي على تكوين العلاقات الطيبة مع التنظيمات المختلفة التي يتكون منها المجتمع المدني مثل النقابات العمالية، والأحزاب السياسية، وجمعيات النفع العام، ووسائل الاتصال الجماهيرية؛ نظرًا لأن نتائج الدراسة الميدانية قد كشفت عن أن وجود مثل هذه العلاقات مع تنظيمات المجتمع المدني تؤدي إلى زيادة دافعية الإنجاز لدى العاملين.

هوامش البحث:

(1) طلعت إبراهيم لطفي. (2007) النظريات المعاصرة في علم الاجتماع. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع، ص 245.

(2) Doughty, Hannah & Allan, Julie (2008). Social Capital and The Evaluation of Inclusiveness in scottish Further Education Colleges. Journal of Further and Higher Education, vol. 32, No. 3. P. 278.

(3) Colman, James. (1999). Social Capital in Fundations of social Theory. U.S.A., press of Harvard university p. 312.

(4) Putnan, Robert (1993) Making Democracy work: Civic Traditions in modern Italy, Princeton: Princeton University press. P. 167.

(5)Fukuyama, Francis. (2002) Social Capital and Development: The Coming Agenda, SAIS Review, vol. xxll, No. 1, (winter-spring 2002). P. 27.

(6) أحمد كمال عبد الحميد (2011) الرضا الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس جامعة المنيا وعلاقته بدافعية الإنجاز (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد الدراسات التربوية قسم علم النفس التربوي، القاهرة، ص51.

(7) محمد الجوهري (2011) الكتاب السنوي لعلم الاجتماع. كلية الآداب، قسم الاجتماع، جامعة القاهرة، الإسكندرية: دار المعارف، ص71.

(8) عبد المنعم الحنفي (1994) موسوعة علم النفس والتحليل النفسي (ط4) القاهرة: مكتبة مدبولي، ص12.

(9) أشرف لطفي عبد الحفيظ حمدان. (2015) أثر الدمج على مفهوم الذات ودافعية الإنجاز والتقبل المتبادل لدى التلاميذ ذوي الإعاقة السمعية والعاديين (رسالة ماجستير غير منشورة)، معهد الدراسات التربوية: قسم التربية الخاصة جامعة القاهرة، ص45.

(10) محمد خلف الزواهرة (2010) فعالية برنامج باستخدام التعليم التبادلي على دافعية الإنجاز والكفاءة الذاتية المدركة لدى تلاميذ المرحلة الأساسية بالأردن (رسالة دكتوراه غير منشورة) معهد الدراسات التربوية: قسم علم النفس التربوي، القاهرة، ص39.

(11) Lin, Nan (2001). Social Capital: A theory of social Structure and Action, Structural Analysis in the social sciences Cambridge: Cambridge University press. P. 61.

(12) حنا جرجس (2010) الدين ورأس المال الاجتماعي. القاهرة: مجلة الديمقراطية، مؤسسة الأهرام، ع37. ص5.

(13) أحمد زايد وآمال طنطاوي ومحمد البديع (2006) رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى (ط1). القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب. ص10-11.

(14) أمينة عباس صديق حامد (2013). دراسة مقارنة بين تلاميذ المعلمين ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة والمنخفضة في التحصيل الدراسي ودافعية الإنجاز وفعالية الذات المرحلة الابتدائية (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد الدراسات التربوية: قسم علم النفس التربوي، القاهرة، ص24.

(15) عبد الحميد محمد عبد الحميد درويش (1997) مكونات دافعية الإنجاز: دراسة ارتقائية (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الآداب: قسم علم النفس، جامعة طنطا، ص23.

(16) 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، ص49.

(17) مصطفى باهي وأمينة شلبي (1998) الدافعية نظريات وتطبيقات. القاهرة: مركز الكتاب للنشر والتوزيع، ص27.

(18) نادية محمود شريف. (1988). دراسة مقارنة لدافع الإنجاز لدى طلبة وطالبات المرحلة الثانوية وعلاقتها بالتوافق النفسي وبعض عوامل الشخصية (رسالة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية، القاهرة، 90-95.

(19) فتحي الزيات (1996). سيكولوجية التعليم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي. سلسلة علم النفس المعرفي. القاهرة: دار النشر للجامعات، ص47.

(20) عبد الحميد عبد اللطيف. (2000) استخدام الحاسب الآلي في مجال العلوم الاجتماعية. جامعة القاهرة، كلية الآداب: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ص5.

(21) Singleton, Royce et al. (1998) Approaches to Social Research. Oxford university press. P.164.