

التنظيم غير الرسمي ودافعية الإنجاز " الفاعلية والانعكاسات " دراسة

ميدانية على احدى الشركات في المجتمع المصري

محمد عبد الرحمن محمد (*)

ملخص:

استهدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين التنظيم غير الرسمي وبين الدافعية للإنجاز ، لدى العاملين وتحديد مدى تأثير الظروف الاجتماعية والاقتصادية لتكوين التنظيم غير الرسمي وعوامل الضبط ووسائل التواصل للتنظيم غير الرسمي على دافعية الإنجاز لدى العاملين

وتكونت عينة الدراسة من ٧٠ فرداً من العاملين بشركة النمر للبلاستيك بالمنطقة الصناعية غرب طهطا محافظة سوهاج . تم تطبيق عليهم استمارة استبيان والملاحظة واستخدم الباحث المنهج الوصفي لمعرفة العلاقة بين التنظيم غير الرسمي ودافعية الإنجاز لديهم ، وتحليل بيانات الدراسة تم التوصل إلى عدد من النتائج هي:

- التنظيم غير الرسمي يلعب دوراً مهماً في الدافعية للإنجاز ويتمثل هذا الدافع في نزعة الفرد في تنفيذ الأعمال داخل مؤسسة العمل بكفاءة وفي وقت قصير وبمستوى أداء متميز
- إن الظروف الاجتماعية والاقتصادية أدت إلى تكوين التنظيم غير الرسمي بين العمال داخل مؤسسة العمل وما يسود هذه الظروف من مشاعر حب وتعاون وتفاهم وتشجيع وحث على العمل
- إن عوامل الضبط التي يمارسها التنظيم غير الرسمي أثرت على سلوك العاملين للأفضل نحو دافعية الإنجاز في العمل لديهم
- إن مواقع التواصل الاجتماعي سهلت وساعدت على الاتصال وسرعة وصول المعلومات بين مجموعة العمل داخل مؤسسة العمل وتكوين مجموعات على هذه المواقع تمثل هذه المجموعات تنظيمياً غير رسمياً وازدادت من دافعتهم للإنجاز وهذه النتائج وضحت الفاعلية والانعكاسات بين التنظيم غير الرسمي ودافعية الإنجاز لدى الأفراد داخل مؤسسة العمل.

(*) هذا البحث مستل من رسالة الماجستير الخاصة بالباحث، وهي بعنوان: [التنظيم غير الرسمي ودافعية الإنجاز " الفاعلية والانعكاسات " دراسة ميدانية على احدى الشركات في المجتمع المصري]، وتحت إشراف أ.د. عبد الرؤوف الضبع - كلية الآداب - جامعة سوهاج & أ.د. محمد علي سلامة - كلية الآداب - جامعة سوهاج.

مقدمة

إن الواقع في الحياة يظهر جلياً وبوضوح أن الإنسان غير مستقل في حياته يفعل ما يشاء في أي وقت يشاء دون النظر إلى أي اعتبار ومن يتخيل غير ذلك فهو في وهم ونظرته خاطئة ، تماماً فالحياة الاجتماعية التي يعيشها الإنسان منذ وجد حتى عصرنا الحالي تجعل تصرفات الإنسان وأفكاره وأراءه متأثرة إلى حد كبير بجو الحياة الاجتماعية التي تحيط به وما فيها من أنظمة وتنظيمات وقيود وعرف وقوانين وتقاليد وأوضاع مختلفة تحكم المجتمع وحيثما كان الإنسان فإنه يتعاون مع أخيه الإنسان في كل نواحي الحياة وهذا التعاون في الجهود هو في الواقع أساس المجتمع حيث تصل بالمجتمع إلى الرقي والتقدم وبالتالي تقدم الأفراد والجماعات داخل المجتمع فيجب على كل فرد في المجتمع ان يعمل العمل الجاد الصالح النافع له وللناس بكل طاقاته وإمكانياته حيث يعود النفع له ويكون ناجحاً في حياته مادياً ومعنوياً.

إن الشرائع السماوية حثت على قيمة العمل والإنجاز والتنظيم وتوصيه الإنسان لأخيه الإنسان بالعمل الصالح والحق والصبر فكل الأديان تأمر بالعدل والمساواة والتعاون وحب العمل اي أنها عامل مهم في توجيه سلوك الفرد بين الناس من أجل نشر السلام وقيام الثقة والتعاون بينهم في كافة شؤون معاشهم ومعاملاتهم والعمل هنا لا يقتصر على العبادات فقط وإنما العمل في كل نواحي الحياة من معاملات وإتقان فيقول الله تبارك وتعالى في آياته الكريمة :

" وَالْعَصْرُ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ " (١)

" وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ " (٢)

" وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ " (٣)

ويقول الله تبارك وتعالى " ادْفَعِ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ " (٤)

وفي مقدمة العلامة ابن خلدون في أن الاجتماع ضروري للإنسان حيث عبر الحكماء عن ذلك بقولهم أن "الإنسان مدني بالطبع" أي لا بد له من

(١) - سورة العصر - الآية من ١-٣

(٢) - سورة البقرة - الآية ٢٥١

(٣) - سورة المائدة - الآية ٢

(٤) - سورة فصلت - الآية ٣٤

الاجتماع الذي هو في المدينة في اصطلاحهم وهو معنى العمران فلا بد من التعاون بين الإنسان وأبناء جنسه فإذا كان التعاون بين الإنسان وأبناء جنسه حصل له القوت للغذاء والسلاح للمدافعة وتمت حكمة الله في بقاءه وحفظ نوعه إذن هذا الاجتماع ضروري للنوع الإنساني وإلا لم يكمل وجودهم وما أراد الله من اعتمار العالم بهم واستحلافه إياهم . (٥)

ومن السنة النبوية المطهرة يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم " أن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم (٦)

وهذا ما حث عليه الدين الإسلامي على التعاون والعمل وحث الفرد على الإتيان والتنظيم في العمل في كثير من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة وأيضاً في الدين المسيحي يعبر عن أن السعادة الحقيقية والرضى التام والإحساس بوجود الله يمكن أن تتوفر لنا حين نؤدي عملنا اليومي بأمانة وضمير صالح وان في الإصحاح الثامن عشر فإنه بنظرة عامة إلى الإصحاح جملة فهو الذي يشرح لنا الأخلاق المسيحية ودوافع السلوك المسيحي ويبرز سبع صفات يجب أن تتميز بها العلاقات الشخصية للمسيحي وهي " فضيلة التواضع- صفه الشعور بالمسؤولية - فضيلة إنكار الذات - فضيلة الاهتمام الفردي- صفه التأديب والنظام - صفه الشركة - فضيلة الغفران . (٧)

هذا التصور التوضيحي بقيمة العمل والتعاون بين الناس في الدين الإسلامي والدين المسيحي داخل المجتمع المصري مع الاختلاف العقائدي بينهم إلا أن وجودهم داخل المجتمع يفرض عليهم حسن المعاملة والتعاون وحشد كل الطاقات والإمكانات مع بعضهم البعض من أجل هذا الوطن لأننا شركاء فيه مسلمين ومسيحيين رجالاً ونساءً ، صغاراً وكباراً الخ كل في موقعه وفي عمله من أجل رقي ورفع الوطن والوصول به إلى مزيد من التقدم والازدهار.

وحيث أن المجتمع هو بناء ووظيفة واستمرار أصبح يقوم على التنظيم ويستند إليه في توجيه وترشيد النشاط الإنساني لإنجاز الأهداف المجتمعة

٥ - عبد الرحمن ابن محمد ابن خلدون ، مقدمة ابن خلدون ، تحقيق مجدى فتحى السيد ، القاهرة : دار التوفيقية للتراث ، ٢٠١٠م ، ص ص ٤٩ - ٥٠

٦ - حديث شريف - رواه البيهقي في شعب الإيمان أج ٤/٣٣٤

٧ - وليم باركلى ، تفسير العهد الجديد ، المجلد الأول ، إنجيل متى - ترجمة الدكتور القس فايز ، إنجيل مرقس - ترجمة القس فهم ، القاهرة : دار نوبار للطباعة ، ط ١ ، ١٩٩٣م ، ص ص ٢٨١ ، ٣٣٣ .

وإشباع حاجات الأفراد والجماعات.^(٨) من هنا بدأ التفكير في هذه الدراسة وهي دراسة التنظيم وبما أن التفكير في دراسة مشكلة يحتاج إلى تفكير علمي سليم حيث ان التفكير هو ذلك التفكير الذي يتجه نحو البحث عن الحقيقة بشكل موضوعي لا دخل للذات أو العواطف أو المعتقدات فيه وهو تفكير منظم يخضع لمجموعة من المبادئ المحددة التي تلازم التفكير في كل لحظة من لحظاته.^(٩) ولا يتم ذلك إلا بالبحث العلمي الذي هو تجميع للطرق من أجل إيجاد معرفة علمية منتظمة عن العالم الاجتماعي كما أنها عملية إثارة واكتشاف تتطلب استقامة شخصية وتسامح واحترام من أجل عمل عالي التوعية.^(١٠) ولأن حياة الإنسان عبارة عن تنظيمات مختلفة فإن الإنسان يتعرض لنوعين من التنظيم داخل مؤسسة العمل النوع الأول هو التنظيم الرسمي The formal Organization هو التنظيم الذي يقوم بطريقة مقصودة أو متعمدة من أجل تحقيق هدف معين عن طريق نمط هذا التنظيم بالذات يمكن استغلال الجهد الجماعي للناس والتنسيق بين أنشطتهم وهذا يعني أن الأهداف التي يسعى التنظيم إلى تحقيقها والقواعد التي يتوقع أن يمثل لها أعضاء التنظيم وبناء المكانة هو الذي يحدد العلاقات بينهم وكل هذه العناصر وغيرها لم تظهر تلقائيا في سياق التفاعل الاجتماعي وإنما تم تحديدها تحديدا مسبقا ومنعمدا أو بعبارة أخرى لقد تحددت خصائص هذا التنظيم بصورة رسمية لذلك يستخدم مصطلح التنظيم الرسمي.^(١١)

النوع الثاني هو التنظيم غير الرسمي The Un formal Organization وهو محور دراستنا في منظمة العمل ويعرفه عبد الباسط حسن بالبناء غير الرسمي ويتمثل في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية والتي تنشأ نتيجة الاتصال المستمر والتفاعل الحر بين الأفراد والجماعات في محيط العمل بالإضافة إلى القواعد والقوانين التي تحكم سلوك تلك الجماعات وما يدعم تلك القواعد السلوكية من آراء ومعتقدات وقيم وأيديولوجيات.^(١٢) ومن الدراسات الهامة التي يرجع إليها الفضل في الاهتمام بالعوامل الاجتماعية والسيكولوجية في موقف العمل في تراث علم الاجتماع الصناعي ما يعرف بمدرسة العلاقات

^٨ - محمد علي محمد ، علم اجتماع التنظيم - مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٠م ، ص ٣٠

^٩ - احمد زايد ، تصميم البحث الاجتماعي أسس منهجية وتطبيقات عملية ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠٠٢، ص ٩ .

^{١٠} - عبد الرؤوف الضبع، مقدمة في أصول علم الاجتماع، الجيزة : الدار العالمية للنشر والتوزيع، ٢٠١١، ص ١٧٩

^{١١} - محمد علي محمد ، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق ، ص ٣٤ ، ص ٣٣

^{١٢} - عبد الباسط محمد صن ، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة غريب ، ١٩٨٢، ص ١٧٣

الإنسانية Human Or Personal Relation في الولايات المتحدة الأمريكية التي أجراها العالم الأمريكي التون مايو E Mayo وزملائه روثسبرجر Roethisberger وليم ديكسون W Dickson ولويد وارنر Let Warner في مصنع هاوثورن التابع لشركة ويسترن اليكتريك والتي بين فيها دور جماعات العمل وما تكونه من عادات جمعية وطقوس ونظم وقدرتها على ممارسة نفوذ كبير على سلوك أفرادها. (١٣) يعد عصرنا الحالي عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتنوعة وعصر المتغيرات السريعة والتنظيمات المختلفة مما يفترض في أنسان هذا العصر أن يكون في منتهى المرونة التي تمكنه من تكيف ظروفه وحاجاته مع الواقع المتغير وأن يكون إنساناً إيجابياً في المجتمع لديه طموح وحب العمل ويكون لديه إنجازات يفخر بها تكون مثل وقدوة يحتذى بها تدفع الأشخاص السلبيين الذين لا يحبون العمل إلى العمل والإنجاز في شتى مجالات الحياة مما يؤدي إلى تقدم ورقي الأفراد والجماعات داخل المجتمع وينعكس هذا بدوره على المجتمع ككل .

ومن هذا المنطلق بدأنا في السير في مسلك محدد هو دراسة تهتم بسلوك الفرد واندماجه داخل جماعة والجماعة تشكل تنظيم وهذا التنظيم يكون داخل منظمة بذلك يكون الفرد والجماعة والمنظمة أساس التنظيم وهما حقل السلوك الذي ينتج عن تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض في كل الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية من خلال الحوار والاتصال بينهم فإذا كان تكامل بين العوامل الثلاث " الفرد ، الجماعة، المنظمة " يكون ناتج عنه سلوك تنظيمي يدفع الأفراد لإنجاز الأعمال الموكلة إليهم ونجاحهم وبالتالي نجاح المؤسسة . على هذا الأساس فإن هذه الدراسة تحاول معالجة ظاهرة تنظيمية وهي أن التنظيم غير الرسمي يؤثر على دافعية الإنجاز لدى الأفراد والجماعات داخل مؤسسة العمل والوقوف على فاعليتها وانعكاساتها على سلوك الأعضاء المنتمين إلى هذه التنظيمات ومدى إنجازهم لعملهم بصفة خاصة وتحقيق أهداف المؤسسة وإنجازاتها بصفة عامة.

أولاً : مشكلة الدراسة

يتفق الباحثون في علم الاجتماع الصناعي على أن النتائج التي أسفرت عنها تجربة هاوثورن " ١٩٢٣ " تعتبر البداية الحقيقية لدراسة التنظيمات غير الرسمية في المجال الصناعي وأظهرت أن معدلات الإنتاج لا تتأثر بالظروف الفيزيائية وحدها أو بطول ساعات العمل اليومي والأسبوعي فقط أو بمستويات الأجور فحسب وإنما تتأثر بما يسود بيئة العمل من علاقات وروابط اجتماعية كما

١٣ - علي عبدالرازق الجليبي ، علم اجتماع الصناعة ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٩م ، ص ٥٥، ٦١

أكدت البحوث التالية التي أجراها التون مايو وديكسون روثلسبرجر نفس نتائج التجربة الأولى.(١٤)

أي أن مشكلة البحث وأهميته تكمن في معرفة العلاقة بين التنظيم غير الرسمي ودافعية الإنجاز وما هي الفاعلية والانعكاسات للتنظيم غير الرسمي على دافعية الإنجاز وذلك من خلال عوامل الضبط ومواقع التواصل الاجتماعية الحديثة تنشأ التنظيمات غير الرسمية في المنظمات لأسباب ودوافع مختلفة وذلك لأن العامل ليس له تحرك وتعمل من الصباح إلى المساء يل هو إنسان له مشاعر وأحاسيس صحيح انه يجب أن ينضبط ويستجيب للوائح والقوانين والتعليمات والنظم الرسمية

ولكن لا بد من توافر مساحات حرة داخل منظمة العمل برعاية التنظيم غير الرسمي حتي يستطيع العامل أن يتكيف نفسيا واجتماعيا ويحقق ذاته ويشبع حاجاته الاجتماعية والاقتصادية والفكرية

وبناء عليه لا بد من دراسة التنظيمات غير الرسمية لغاية توجيه الأفراد نحو إنجاز أهداف المنظمة بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية

لذلك سوف نبحث في هذه الدراسة مشكلة مهمة ومؤثرة تتعلق بأهداف الفرد والمنظمة وهي مشكلة الدراسة بعنوان

التنظيم غير الرسمي ودافعية الإنجاز الفاعلية والانعكاسات دراسة ميدانية على احدى الشركات في المجتمع المصري

ثانيا : أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تتناول موضوع مهم موجود في مؤسساتنا بكثرة وانه من الممكن أن تقدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله مناقشة التنظيم غير الرسمي ودافعية الإنجاز فبين هذين المتغيرين علاقة وفاعلية وانعكاسات سيتم الكشف عنها من خلال هذه الدراسة التي سوف تتناول هذا الموضوع نظريا وتطبيقيا

ثالثا : أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى مجموعة من الأهداف يمكن عرضها على النحو التالي :

- ١- التعرف على العلاقة بين التنظيم غير الرسمي ودافعية الإنجاز لدى العمال
- ٢- التعرف على الظروف الاجتماعية والاقتصادية لتكوين التنظيم غير الرسمي
- ٣- معرفة تأثير قواعد الضبط التي يمارسها التنظيم غير الرسمي على دافعية الإنجاز لدى الأفراد

٤- معرفة ما تأثير وسائل التواصل على التنظيم غير الرسمي و دافعية الإنجاز لدى العمال

رابعاً : تساؤلات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة يطرح الباحث مجموعة من التساؤلات يمكن عرضها على النحو التالي :

- ١- ما العلاقة بين التنظيم غير الرسمي ودافعية الإنجاز لدى العمال
- ٢- ما الظروف الاجتماعية والاقتصادية لتكوين التنظيم غير الرسمي
- ٣- ما تأثير قواعد الضبط التي يمارسها التنظيم غير الرسمي على دافعية الإنجاز لدى الأفراد
- ٥- ما تأثير وسائل التواصل على التنظيم غير الرسمي و دافعية الإنجاز لدى العمال

خامساً : منهج الدراسة

تعتبر الدراسة الراهنة من الدراسات الوصفية التي تسعى إلى التعرف على دافعية الإنجاز داخل التنظيم غير الرسمي وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي الشامل حيث انه احد المناهج الرئيسية في البحوث الوصفية الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً يعبر عنها تعبيراً كميًا وكما لا يكتفي هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالإشكالية من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يترتب عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع وقد استخدم هذا المنهج لبيان دور الدافعية للإنجاز على التنظيم غير الرسمي في شركة النمر للبلاستيك بالمنطقة الصناعية غرب طهطا

سادساً : مفاهيم الدراسة

١. مفهوم التنظيم
 ٢. مفهوم التنظيم غير الرسمي
 ٣. مفهوم المنظمات الرسمية
 ٤. مفهوم السلوك التنظيمي
 ٥. مفهوم الدافعية للإنجاز
- تشكل المفاهيم الأركان الرئيسية في المشكلة ولذلك فإن الباحث عندما يتجه لتحديد المفاهيم فإنه يبلور مشكلته على نحو دقيق للانطلاق إلى مراحل أخرى في بحثه ويعرف المفهوم **Concept** بأنه تجريد أو تشييد عقلي يعبر عن موضوع يعين حدوده أو خصائصه ويجب على الباحث أن يكون دقيقاً وواضحاً في اختياره للمفاهيم التي يتناولها بالتعريف في بحثه

فإننا يجب ان نعرف المفهومات التي تفيدها إفادة فعلية في عملية البحث الاجتماعي حتى أن لم تكن واردة في عنوان البحث.^(١٥) وبما أن هذه الدراسة تهتم بسلوك الفرد واندماجه داخل جماعة والجماعة تشكل تنظيم وهذا التنظيم يكون داخل منظمه بذلك يكون الفرد والجماعة والمنظمة أساس التنظيم وهما حقل السلوك وميدان العمل فمن أجل بحث جيد ومعرفة علمية منتظمة يجب التعرف على التحديدات العامة لمفاهيم الدراسة على نحو دقيق وشامل من أجل عمل عالي التوعية وقد تطرقت العديد من الدراسات والبحوث إلى صياغة مجموعة من المفاهيم اختلفت باختلاف الرؤى الفكرية وتعددت بتعدد المجتمعات التي تناولتها البحوث وسنحاول من خلال دراستنا هذه تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة وتدرج فيما بعد إلى تحديدها تحديداً إجرائياً على النحو التالي :-

- ١ . مفهوم التنظيم
- ٢ . مفهوم التنظيم غير الرسمي
- ٣ . مفهوم المنظمات الرسمية
- ٤ . مفهوم السلوك التنظيمي
- ٥ . مفهوم الدافعية للإنجاز

١- مفهوم التنظيم: The Formal Organization

كلمة تنظيم ترجمة لكلمة nization Orga وتعني الشيء ذو البنية العضوية فهناك إذن مجموعة من الأعضاء تنتظم معا في تناغم وانسجام محققة بنية متكاملة تنشذ هدفا مشتركا رغم أهدافها الجزئية .^(١٦) ولقد تعددت التعريفات حول مفهوم التنظيم و يرجع هذا التعدد نتيجة لاختلاف الآراء الفكرية والمدارس والنظريات التي اهتمت بدراسة التنظيم حيث يعرفه محمد علي إلى أنه يشير إلى كافة الأساليب و الطرق التي من شأنها أن تجعل السلوك الإنساني منظما اجتماعياً ولا يكون ذلك إلا بمعرفة الظروف الاجتماعية السائدة في المجتمع والتي تتألف من عنصرين أساسيين هما بناء العلاقات الاجتماعية في جماعة والمعتقدات السائدة في هذه الجماعة أي موجهاً السلوك وضوابطه.^(١٧)

يعتبر ماكس فيبر أول من قدم صياغة منظمه لمفهوم التنظيم ويعرفه انه " نسق فرضي مستمر لنشاط من السلوك " وفي تعريف أخر يقول " انه اكتساب

١٥ - - أحمد زايد، تصميم البحث الاجتماعي، مرجع سابق ص ٢٧
١٦ - حسين عبد الحميد احمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٤، ص ٥
١٧ - محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص ٢ ١

نمط معين من السلوك الذي يحقق بناء السلطة".^(١٨)
يعرف السيد الحسيني التنظيم بمعناه العام بأنه وحدة اجتماعية أو جماعة يرتبط أعضائها فيما بينهم من خلال شبكة علاقات تنظمها مجموعة محددة من القيم الاجتماعية والمعايير".

وقد اختلفت مسميات التنظيم ولكن جوهرها واحد لا يتغير فقد يستخدم البعض مصطلح البيروقراطية للإشارة إلى المعنى الذي يقصده بمصطلح بالتنظيم ويميل البعض الآخر إلى استخدام مصطلحات محددة مثل مؤسسة أو منظمة ولكنها تشير أيضا إلى المعنى الذي يتضمنه مصطلح التنظيم. (١٩)
عرف شستر برنارد C. Barnard التنظيمات بأنها انساق فرعية تدخل في نطاق ما يعرف بالنسق التعاوني ويتكون من عناصر مركبة فيزيقية وبيولوجية وشخصية واجتماعية تنشأ بينها علاقة منظمة من نوع خاص كنتيجة للتعاون بين تخصصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف واحد على الأقل. (٢٠)

أما تالكوت بارسونز Icot Persons Ta واميتاي ايتزيوني A. Etzioni عرفا التنظيمات بأنها وحدات اجتماعية أو تجمعات إنسانية تقوم بصورة مقصودة أو تنشأ من أجل تحقيق أهداف أو قيم مميزة وتصور بارسونز للتنظيم من خلال اعتباره وحدة أو نسقا اجتماعيا تتألف منها نسق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات.... الخ تقام وفقاً لنموذج بنائي معين. (٢١)

أما الاتجاهات الحديثة للتنظيم ظهرت كاتجاه نقدي للنظريات الكلاسيكية للتنظيم من حيث أنها أغفلت السلوك الإنساني فركز "كولي" على ما أسماه بالذات المنعكسة Reflected Self التي تتضمن تصور الفرد لنفسه تجاه الآخرين ، ويعني ذلك أن الذات هي أساس علاقات التفاعل بين الأفراد وهي جوهر التنظيم الاجتماعي . ويتضح هنا أن كولي يسعى إلى دراسة موقف الفرد ليس فقط في علاقته بالتنظيم الاجتماعي وإنما في قدرته على توجيه هذا التنظيم وجهة معينة. (٢٢)

وبهذا المعنى تكون التفرقة واضحة بين مصطلح "التنظيم الرسمي"

18 - M. Weber, The Theory of Social and Economic Organization, New York Oxford University Press, 1947, p p 146 -151

١٩ - السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، الطبعة الخامسة، ١٩٨٥ ص ١٤

٢٠ - محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق ص ٣٤

٢١ - حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص ٣

٢٢ - احمد زايد ، علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية و النقدية ، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الثانية، ١٩٨٤م ، ص، ٣٩٦

والتنظيم غير الرسمي" من وجهة نظر روثلسبرجر وديكسون ، فالتنظيم الرسمي هو التنظيم المكتوب على ورق ويعبر عن البيئة التنظيمية الحقيقية التي يعيش في ظلها أعضاء التنظيم ، أما التنظيم غير الرسمي فهو يعبر عن الاستجابات التي تظهر في مواجهة هذه البيئة التنظيمية ويشير إلى الممارسات غير الرسمية التي تظهر في شكل استجابة للقواعد الرسمية المنظمة للتنظيم . (٢٣)

هنا نتبنى تعريف محمد علي لأنه تعريف شامل حيث أشار إلى كافة القوانين واللوائح والقرارات الإدارية التي تجعل سلوك الفرد منظم يسير عليه ويطبقه تطبيق مرن يراعي فيه البعد الإنساني فمثلا عند غياب العامل بدون إذن مسبق تطبيق عليه اللائحة التنفيذية بالغياب والجزاء دون معرفة أسباب وظروف غيابه ولكن في ظل هذا التعريف يراعي الظروف الاجتماعية وهنا يمكن الاتصال به من قبل المدير أو أحد زملائه في القسم أو أصدقائه وهنا يظهر التنظيم غير الرسمي فإن كان تعرض لحادث سير مثلا أو مرض فجأة فيكون التنظيم غير الرسمي هو من أظهر ظروف هذا العامل ويأتي الحل من خلال عمل أجازة مرضية مثلا وبذلك يشعر العامل بالسعادة والانتماء للعمل ويكون أكثر حرصا على عمله وعلى زملائه اذا ما تعرض أحدهم لمثل ما تعرض له فيقوم كل منهم بعمل الآخر وبذلك لا يتعطل العمل وإنما ينجح ويحقق أهداف المنظمة .

وعلى هذا الأساس فإن تقسيم التنظيم إلى رسمي وغير رسمي مهم لموضوع البحث للوصول إلى نتائج أكثر دقة لأن كلا التنظيمين مترابطين ولا يمكن فصلهما إلا لتسهيل دراسة كل منهم على حده ومن خلال هذا الاستعراض لبعض مفاهيم التنظيم يمكن اشتقاق تعريف إجرائي للتنظيم كالتالي .

التعريف الإجرائي للتنظيم

هو ترتيب وتنظيم وتنسيق للشكل الذي يتخذه أي تجمع في ضوء مجموعة من القواعد والقوانين التي تحكم سلوك الفرد داخل هذا الشكل من أجل تحقيق أهداف مشتركة بأقصر وقت وأقل جهد .

٣ - مفهوم التنظيم غير الرسمي:- The Un Formal Organization

يمارس الأفراد في المنظمة الصناعية الوانا من النشاط وأنماطا من السلوك بعضها رسمي تحدده الخرائط التنظيمية وبعضها الآخر غير رسمي ينشأ نتيجة التفاعل الحر بين الأفراد كما ينقسم السلوك غير الرسمي بدوره إلى قسمين :

أحدهما لا صلة له بأداء الأعمال وإنجاز المهام وهو الذي يعرف باسم

23 - Roethlisberger, F.J., and Dickson, W.J, Management and the Worker Cambridge Mass, Harvard University Press, 1939 . p 537

النشاط غير الرسمي. والأخر له صلة وثيقة بإنجاز الأعمال وهو الذي يعرف باسم التنظيم غير الرسمي فالذهاب إلى المطعم مثلاً أو التحدث عن المباريات الرياضية يعتبر نشاط غير رسمي غير أن من الممكن أن يصبح هذا النشاط جزءاً من التنظيم إذا ساهم بصورة ما في أداء العمل كأن يعمل على رفع الروح المعنوية بين العاملين في المصنع أو يساهم في تقييد معدلات الإنتاج أو يؤثر في اختيار بعض المرشحين لل نقابة وعلى هذا الأساس يعرف عبد الباسط محمد حسن التنظيم غير الرسمي بأنه " البناء غير الرسمي الذي يتمثل في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية والتي تنشأ نتيجة الاتصال المستمر والتفاعل الحر بين الأفراد والجماعات في محيط العمل " وان التنظيم غير الرسمي لا يمكن تصوره بصورة مجردة إلا إذا وضعناه في الإطار الذي يظهر فيه وهو إطار الجماعات غير الرسمية والتي يعرفها عبد الباسط محمد حسن بانها" الجماعات التي تتميز بالتفاعل التلقائي الذي يحدث لفترة طويلة نسبياً بين مجموعة صغيرة من الأشخاص يقوم أعضائها بأداء أدوار محددة بغرض تحقيق غايات معينة". (٢٤)

بذلك يكون التنظيم غير الرسمي والجماعات غير الرسمية والبناء غير الرسمي كلها مترادفة تشير إلى معنى واحد ولا فرق بينها من وجهة نظره. أكد الكثيرون بناءً على الدراسات والبحوث الناقدة للنموذج المثالي للبيروقراطية الذي صاغه ماكس فيبر حيث أنه اغفل وجود علاقات أخرى في التنظيم غير العلاقات الرشيدة التي تتسق مع خطوط السلطة النظامية على وجود أنماط غير متوقعة أو انحرافات عن النموذج المثالي تظهر وتؤثر في قدرة التنظيم على إنجاز أهدافه وتنشأ هذه الأنماط من العلاقات نتيجة التجمع التلقائي بين الأفراد داخل تنظيم معين استغرق نشاطهم فترة طويلة من الزمن ولقد وصف ذلك بعبارات مختلفة فالبعض يصفه بأنه " ديناميات البيروقراطية" والبعض الآخر يفضل مصطلح " البناء الاجتماعي لجماعات العمل" وهناك من يستخدم عبارة " التنظيم الاجتماعي غير الرسمي" وأياً كان الوصف الذي يقدم لهذه الأنماط أو المصطلح الذي يطلق عليها . فإن أهم ما يميزها أنها تلقائية وأولية ومباشرة وتشبع الحاجات والرغبات التي لا يستطيع التنظيم البيروقراطي إشباعها كما تؤدي وظائف محددة وهي فوق ذلك تعبر عن علاقة 'معينة' يطورها أعضاء التنظيم نتيجة لبعض الظروف الداخلية والخارجية التي تدعم تطورها .

وفي هذا الإطار يعرف محمد علي التنظيم غير الرسمي بأنه " العلاقات الاجتماعية الأولية التي تنشأ عن التفاعل التلقائي بين الأفراد " (٢٥)

٢٤ - عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق ص ١٧٤

٢٥ - محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مرجع سابق ص ١٥٦

أما قاموس علم الاجتماع يعرف التنظيم غير الرسمي بأنه نسق العلاقة الشخصية الذي ينمو بصفة تلقائية أثناء تفاعل الأفراد داخل التنظيم الرسمي " (٢٦)

يعرف " ميلر " Miller و " فورم " Form " التنظيم غير الرسمي " بأنه عبارة عن شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التي تنشأ بعيداً عن التنظيم الرسمي والتي ترتبط بأداء الأعمال وإنجاز المهام في المنظمة " (٢٧) يورد معجم مصطلحات التنظيم والإدارة تعريف التنظيم غير الرسمي " انه تلك العلاقات الشخصية والاجتماعية المتنوعة التي ينشئها العمال ويستمررون في أقامتها وهي علاقات لا تخططها الإدارة أو تقيّمها بصفه مباشرة ولكنها تنشأ وتستمر بسبب العمل وبسبب وجود العمال في أمكنة واحدة او متقاربة الخ (٢٨)

التعريف الإجرائي للتنظيم غير الرسمي

ومن خلال هذا الاستعراض لبعض مفاهيم التنظيم غير الرسمي يمكن اشتقاق تعريف إجرائي للتنظيم غير الرسمي بأنه " هو مجموعة من العلاقات الاجتماعية التي تنشأ تعبيراً عن الحاجات والرغبات التي لا يستطيع التنظيم الرسمي تلبيةها للعاملين بالمنظمة نتيجة تفاعلهم واتصالهم له قواعد ضبط وقيم يستند إليها تحتاج لترتيب وتنظيم لتحقيق الأهداف الشخصية الخاصة بالعاملين والأهداف العامة الخاصة بالمنظمة .

٣ - مفهوم المنظمات الرسمية : The Official Organizations

تعددت التعاريف التي أعطيت للمنظمة وفق الاتجاهات المختلفة للمدارس الإدارية فلقد وصفتها المدارس التقليدية على أنها "توجيه وتوظيف جهود عدد من الأفراد لتحقيق هدف معين " أما مدرسة العلاقات الإنسانية نظرت إلى المنظمة على أنها أنشاط إنساني موجه لتحقيق هدف أو أهداف محددة" (٢٩)

٢٦ - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٩، ص ٣١٢.

27 - Miller D, and Form , w, Industrial Sociology, The Sociology of Work Organization 1st reprint edldon, Japan, 1964, p 224

٢٨ - كمال محمد علي، معجم المصطلحات التنظيم والإدارة، النهضة العربية، القاهرة، ص ٧٤

٢٩ - محمد الصيرفي، السلوك التنظيمي، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، الجزء الأول؛ ٢٠٠٥، ص ٢٣ .

و يعرفها "برنارد" Barnard بأنها " نظاما تعاونيا يقوم على أساس تعاون شخصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف معين " (٣٠)

المنظمات الرسمية هي تجمعات محددة البناء تضم أفرادا وجماعات ينقسم بينهم العمل وتتوزع عليهم المهام والاختصاصات على نحو يجعل هذه المنظمات قادرة على إنجاز ما حددته لنفسها من أهداف وتشهد هذه المنظمات حركة دائمة ودينامية تتمثل في تجديد العضوية كما تنهض على نظام للجزاءات والمكافآت وتسلسل السلطة وتفويض للاختصاصات ونظام للاتصال يتولى نقل المعلومات والتعليمات والتنسيق بين أنشطه الأعضاء (٣١)

ومن التعاريف المهمة للمنظمة تعريف عبد الباسط محمد حسن حيث عرف المنظمة الصناعية من حيث التكوين بأنها لها بناءان أحدهما رسمي يتمثل في مجموعة المراكز والأدوار والأجهزة والسياسات واللوائح التنظيمية التي تحددها الإدارة. أما الآخر فهو بناء غير رسمي ويتمثل في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية والتي تنشأ نتيجة الاتصال المستمر والتفاعل الحر بين الأفراد والجماعات في محيط العمل بالإضافة إلى القواعد والقوانين التي تحكم سلوك تلك الجماعات وما يدعم تلك القواعد السلوكية من آراء ومعتقدات وقيم وأيديولوجيات. (٣٢)

التعريف الإجرائي للمنظمات الرسمية

من خلال هذا الاستعراض لبعض مفاهيم المنظمة نرى أن مفهوم المنظمة والمؤسسة هما مترادفان لا فرق بينهما ونحدد تعريف إجرائي للمنظمة أو المؤسسة بأنها " مقر إداري رسمي يضم أفرادا وجماعات وإمكانيات تقوم على أساس التعاون لكافة النشاطات بأسلوب متناسق ومحدد لتحقيق أهداف تنموية معروفة ومشتركة .

٤- مفهوم السلوك التنظيمي : The Organizational Behavior

يرى بول تمسون وديفيد أن علم النفس التنظيمي اهتم بعدة مجالات من علم النفس الاجتماعي حيث أدرج موضوعات مثل السلوك البشري ومستوى التعلم والإدراك ودافعية الإنجاز والتحفيز والقيادة ودراسة عمليات المجموعة التي تدمج التفسيرات

٣٠ - Barnard , c.I, The Functions of Executive, 1938 -p 21 ،

Cambridge Harvard University Press

٣١ - Milton L .Blum , James C .Naylor Industrial Psychology Its

Theoretical and Social Foundations A Harper International Edition New York1956 p 471

٣٢ - عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق ص ١٧٤

الاجتماعية والنفسية لديناميات العلاقات الشخصية بين الأفراد حيث تؤثر هذه العوامل على الممارسات داخل المنظمات (٣٣)

حيث وردت العديد من المفاهيم الخاصة بالسلوك التنظيمي ننكر منها ما يلي :-
Szilagy and Wallace يرى "سيز لافي" و "ولاس"

أن السلوك التنظيمي هو " دراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأرائهم .فالمنظمات والجماعات الرسمية تؤثر في إدراكات العاملين ومشاعرهم وتحركاتهم كما تؤثر البيئة في المنظمات البشرية وأهدافها".(٣٤)

يعرفه ناصر العديلي السلوك الإنساني والتنظيمي بأنه هو " المحاولة الشاملة لفهم سلوك العاملين في المنظمة أو المنشأة سواء كانت أفرادا أو جماعات صغيرة أو أفراد كثيرين كوحدة شاملة ومتكاملة وكذلك تفاعل هذه المنظمة مع بيئتها الخارجية مع المؤثرات والعوامل السياسية والاقتصادية والتقنية والاجتماعية والثقافية والحضارة ومع سلوك العاملين بها وما يحملونه من مشاعر واتجاهات ومواقف وتوقعات وجهود وقدرات " . وبمعنى أدق يعني السلوك الإنساني والتنظيمي تفاعل المتغيرات الإنسانية (سلوك الإنسان) مع المتغيرات التنظيمية (سلوك المنظمة أو مكان العمل والعوامل الأخرى المؤثرة) .

والهدف من دراسة السلوك الإنساني والتنظيمي هو تحسين الأداء والإنتاجية والفاعلية الإدارية والرضاء الوظيفي للعاملين وذلك لإنجاز الأهداف المشتركة والمرغوبة للموظف كفرد للمنظمة التي يعمل بها سواء كانت هذه المنظمة حكومية أو خاصة مثل الشركات وغيرها وذلك لتحقيق أهداف المجتمع ككل (٣٥).
كما تعرفه مدرسة العلاقات الإنسانية (السلوكية) بأنه هو " محصلة عوامل نفسية واجتماعية معقدة ومادية وليس نتيجة استجابة ميكانيكية للحوافز المادية فقط " فالنظرة للإنسان من خلال هذه المدرسة باعتباره كائنا اجتماعياً I Man Socia وأن الإدارة ليست إلا نمط السلوك المتبع من قبل العاملين وليس المبادئ التنظيمية المجردة التي تحكم الهيكل التنظيمي وتحدد علاقات العاملين(٣٦).

٣٣ - Paul Thompson and David McHugh, Work Organization - A Critical Introduction, British Library, England, 1995, p 226

٣٤ - محمد الصيرفي، السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص ٢ ١
٣٥ - ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارنة، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٩٩٥ ص ١٤٣

٣٦ - سامر جلد، السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن - عمان، ٢٠٠٩، ص ٢٢

ومن خلال هذا الاستعراض لمفهوم السلوك التنظيمي نتبنى هنا تعريف مدرسة العلاقات الإنسانية أن نظره مدرسة العلاقات الإنسانية للسلوك التنظيمي نظرة عامة حيث ركزت على كل جوانب السلوك الذي يصدر من الإنسان سواء كان عامل أو مدير ومن خلال هذا السلوك نستطيع أن نرتقي بأنفسنا من أجل تحقيق الأهداف وإنجاز المهام داخل مؤسسة العمل سواء كان هذا السلوك بتوجيه عقاب طبقا للوائح والقوانين أو معنوي بالتعنيف أو التحفيز وتوجيه المكافأة والثواب كل يندرج تحت بند السلوك ويمكننا اشتقاق تعريف إجرائي لمفهوم السلوك التنظيمي كالتالي .

التعريف الإجرائي للسلوك التنظيمي

هو فهم دوافع الإنسان الداخلية والخارجية داخل الشكل الذي يتخذه أي تجمع وتوجيه هذه الدوافع لتؤثر في سلوك الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة

مفهوم الدافعية للإنجاز : Achievement Motivation

قبل أن نستعرض مفهوم الدافعية للإنجاز سوف نستعرض مفهوم الدافعية بصفة مستقلة ثم مفهوم الإنجاز أيضاً بصفة مستقلة ثم نعرض بعد ذلك لمفهوم الدافعية للإنجاز حيث انهم مرتبطين مع بعضهم وتوجد بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية ومفاهيم مرتبطة بالإنجاز سوف نستعرضها بشيء من التفصيل في المراحل التالية للدراسة وأن عرضهم بصفة مستقلة مهم حيث يتضح لنا انه ليس فيه غموض أو لبس وهي كالتالي:-

أولا تعريف الدافعية : Motivation

الدافعية أحد مجالات البحث الرئيسية في علم النفس التي تسعى إلى التعرف على محددات السلوك الإنساني والحيواني " فالدافعية وفقاً لهذا التعريف هي " عملية أثاره السلوك والاحتفاظ به في حالة استمرار كذلك هي عملية تنظيم هذا السلوك " وثمة تعريف آخر للدافعية بأنها " الاسم العام الذي يعبر عن حقيقة أن السلوك الإنساني يتجدد جزئياً نتيجة لطبيعة الفرد وتكوينه الداخلي (٣٧) أن الدراسة العلمية للدوافع هي تطور حديث في تاريخ البشرية ويختلف فهم كل شخص للدافع من وراء تصرف ما فمثلاً حادثة أن شخص ما اطلق النار قتل أشخاص أبرياء فقد يفسره شخص على أنه نتيجة لتوافر الأسلحة وآخر يقول بسبب تهاون القضاء وآخر يقول بسبب انه مختل عقلياً ورغم اختلاف فهمهم للدوافع يتفقون على أنه لا بد من وجود إجراءات لكي لا يتم إطلاق النار وقتل الأبرياء ويتم حل

٣٧ - على السلمي - السلوك التنظيمي - مكتبة غريب - القاهرة ١٩٨٨ - الطبعة الثالثة ص ٢٣

هذه المشكلات من خلال المنهج العلمي ودراسة الدوافع من خلال العلم والمعرفة تحدث أشهر كاتب ديناميكا نفسية وهو (فرويد) عن القوة التحفيزية والدوافع الناشئة عن أفعال حيث فكر في أعمالنا بما في ذلك الأفعال الداخلية للتفكير والحلم على أنها مدفوعة بالطاقة الروحية ولكننا غير مدركين لها لذلك يرى فرويد أن الدوافع الواعية أكثر أهمية من الدوافع اللاواعية (٣٨)

كما أشار فيرنون إلى مصطلح الدافعية الاجتماعية حيث أن هناك مناسبات يتحد فيها الأشخاص ويكون مهم لديهم تشكيل مجموعات اجتماعية والانتماء إليها بهدف بشكل أساسي للسعي في تحقيق الأمن (٣٩)

حاول بعض الباحثين مثل "انتكنسون" التمييز بين مفهوم الدافع "Motive" ومفهوم الدافعية "Motivation" على أساس أن الدافع هو " استعداد الفرد لبذل الجهود أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين "

أما في حالة وجود هذا الاستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي فإن ذلك يعني الدافعية باعتبارها عملية نشطة وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين فإنه لا يوجد ما يبرر الفصل بينهما ويستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية حيث يعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع وان كانت الدافعية هي المفهوم الأكثر عمومية وقد ظهر ذلك واضحا في عرض هاملتون V.Hamilton ل أحد عشر تعريفا قدمها الباحثون لمفهوم الدافعية حيث جاءت كلمة الدافعية في معظم هذه التعريفات في حين وردت كلمة دافع في القليل منها.

من هذه التعريفات :

تعريف ماسلو A .H . Maslow الدافعية ه خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي وعرف ماكيلاند وآخرون D. McClelland الدافع بأنه إعادة التكامل وتجدد النشاط الناتج عن التغيير في الموقف الوجداني ، وعرفها يونج p .T. Young من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين ومن المفاهيم المرتبطة بالدافعية مفهوم الحاجة، والحافر، والباعث ، والعادة، والانفعال، والقيمة يجب التمييز بينها ليتضح مفهوم الدافعية أكثر . (٤٠)

(٣٨) ، library of The Organization Of Action ,Mook Motivation
Douglas G.congress
New York 1995 ، p p 4 , 5،

(٣٩) Human Motivation The University Cambridge ,M.D . Vernon
Press, New York, 1969 p 17

٤٠ - عبد اللطيف محمد خليفه، الدافعية للإنجاز ، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر ،
٢٠٠٠ ، ص ص ٦٧ ، ٨٠

وسوف نستعرض هذه المفاهيم بالإيضاح والتفصيل في المراحل التالية للدراسة ومن المفاهيم المرتبطة بالدراسة مفهوم الإنجاز سوف نوضح مفهوم الإنجاز بصفة مستقلة ثم ندرج بعد ذلك لمفهوم الدافعية للإنجاز بصفة عامة .

مفهوم الإنجاز : Achievement

نظر ماكيلاند إلى مفهوم الإنجاز باعتباره مفهوما افتراضيا كامن لدى الفرد في صورة دافع، أو حاجة أو سمة أو استعداد شخصي ومن ناحية أخرى يمكن اعتباره ناتجا تعبيريا في شكل ناتج تخيلي أو أداء فعلي وان ثمة علاقة بين الدافع والأداء تستوجب التحديد النوعي لمضمون التوجه الإنجازي .^(٤١) كما يعرفه ماكيلاند في تعريف مختصر بأنه " الأداء في مستوى الامتياز أو مجرد الرغبة في النجاح " حيث يقول أن ارتفاع الحاجة العالية إلى الإنجاز في المجتمع لا يؤثر في كل المهن بطريقة متساوية إذ أن تأثيره في المهن التجارية والصناعية أكثر من تأثيره في غيرها لأن هذه المهن تساعد على اختيار أصحاب الحاجة العالية للإنجاز من أبناء الطبقة الوسطى والدنيا للعمل بها .^(٤٢) أيضا يعني الإنجاز بأنه التقدم نحو الهدف المرغوب ويستخدم بصفة عامة بمعنى الوصول إلى الهدف سواء أكان هذا الوصول مقيد أم غير مقيد كما يشير الإنجاز إلى حجم ونوع الجهود الضرورية التي من شأنها أن تحقق أهداف المشروع في مرحلة معينة من مراحل المشروع أما عن مستوى الإنجاز فإنه المستوى الذي يستطيع الفرد الوصول إليه بالفعل وشعور الفرد ببعد الشقة بين مستوى الطموح ومستوى الإنجاز يصيبه بالتأزم النفسي والإحباط .

الإنجاز كقيمة:-

أن قيم الإنجاز هي منظومة القيم أو نسق القيم الذي يوجه أعضاء مجتمع معين أو الغالبية العظمى منه نحو الإنجاز الاقتصادي القومي في فترة تاريخية معينة وقد تكون قيم إيجابية أو سلبية فالقيم الإيجابية تهدف للوصول به إلى ما يسمى بمجتمع الإنجاز من خلال تدعيم قيم الإنجاز القومي الهادف القائم على الرشد والعقلانية وتحقيق القيم الجمعية وقيم الانتماء والعدالة والقيم السلبية هي نسق قيم الإنجاز النفعي المادي التي تدعم قيم الربح والمصلحة الشخصية والكسب

^{٤١} - حسن علي حسن، سيكولوجية الإنجاز، الخصائص المعرفية والمزاجية للشخصية الانجازية، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٩٨، ص ص ١١ ، ١٥

^{٤٢} (دافيد ماكيلاند، مجتمع الإنجاز الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية، ترجمة د عبد الهادي الجوهري، د. محمد سعد فرج وتقييم د عبد المنعم شوقي ، القاهرة ، مؤسسة فرانكل للطباعة والنشر ، ١٩٩٦ ، ص ١٥٧

السريع ومن ثم تؤدي إلى تراجع عملية التقدم الاقتصادي والاجتماعي ووقوع المجتمع فريسة لمحاولات تنموية منقوصة^(٤٣) وبعد أن وضعنا بعض التعريفات حول مفهوم الدافعية بصفة مستقلة ومفهوم الإنجاز بصفة مستقلة حيث تعددت التعريفات لهم وسوف نستعرضها بالمرحل التالي من البحث وأن ما تم اختياره من هذه التعريفات تمهيداً لتعريف الدافعية للإنجاز ومحاولة لتحديد مفهوم إجرائي لها

مفهوم الدافعية للإنجاز :

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز من الناحية التاريخية إلى ألفرد أدلر Adler والذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة وكورت ليفن Levin الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح وذلك قبل استخدام العالم الأمريكي هنري موراي H . Murray لمصطلح الحاجة للإنجاز حيث أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز Need Achievement for بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية حيث عرف الحاجة للإنجاز ، بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك^(٤٤)

كما عرفها موراي أيضاً تعريف مختصر هو " أن يحقق شيئاً صعباً أن يتمكن من أو يسيطر على أو ينظم أشياء مادية ينظم بعض الأفراد أو الأفكار أن يقوم بهذا بسرعة أكبر ممكنة أو بأكثر قدر من الاستقلال أن يتغلب على العقبات ويبلغ مستوى مرتفعاً أن يتفوق المرء على نفسه " .^(٤٥)

كما اقتفى ماكيلاند وزملائه McClelland خطى موراي واستخدام مفهوم الدافعية للإنجاز حيث عرف الدافع للإنجاز بأنه " يشير إلى استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز.

^{٤٣}) نهلة إبراهيم محمد ، قيم الإنجاز عند المصري المعاصر تحليل " سوسيو - ثقافي " ، رسالة دكتوراه ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠٨ ، ص ص ٣٠ ، ٣٦

^{٤٤} - ادوارد ج - موراي ، الدافعية والانفعال ، ترجمة احمد عبد العزيز سلامة ، و محمد عثمان نجاتي ، دار الشروق ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، ١٩٨٨ ، ص ١٥٤

^{٤٥} - عبد اللطيف محمد خليفه ، الدافعية للإنجاز ، مرجع سابق ، ص ص ٨٨ . ٨٩

كما يعرفه فاروق عبد الفتاح موسى بأنه " الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك ويعتبر من مكونات الهامة للنجاح المدرسي".^(٤٦)

كما يعرف انتكنسون Atkinson الدافعية للإنجاز بأنها ذلك المركب الثلاثي من قوة الدافع ومدى احتمالية نجاح الفرد والباعث ذاته بما يمثله من قيمة بالنسبة له كما عرف جولدنسون R.M. Goldenson الدافعية للإنجاز بأنها تشير إلى حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة وهي أيضاً الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها ، والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة .

كما عرف احمد عبد الخالق الدافع للإنجاز بأنه " الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح ، كما عرفها عبد اللطيف محمد خليفه الدافعية للإنجاز هي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينه والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل".^(٤٧) ويرى عبد اللطيف محمد خليفه أن هناك فرقاً بين مفهوم الدافع ومفهوم القيمة فالدافع هو حالة استعداد داخلي يسهم في توجيه السلوك نحو غاية أو هدف معين اما القيمة فهي عبارة عن التصور القائم خلف هذا الدافع^(٤٨)

ويجب أن نميز بين نوعين من الدافعية ألا الدافعية الإيجابية الحسنه وهي دافعية تدفع أعضاء مجتمع معين نحو التنمية الشاملة في شتى المجالات التي تحقق الأهداف العليا القومية للمجتمع وإشباع الحاجات الأساسية لأفراده ثانياً الدافعية السلبية السيئة هي دافعية تدفع أعضاء مجتمع معين نحو القيم المادية النفعية الشخصية والبعد عن أهداف وقيم المجتمع العليا.^(٤٩) وفي ضوء التعريفات السابقة نتجه لتحديد تعريف إجرائي في هذه الدراسة للدافعية للإنجاز ولكن نوضح الآتي :

هناك خلط شائع بين بعض الباحثين في استخدام كل من مفهوم القيمة والدافع والنظر إلى القيم على أنها ما هي إلا أحد الجوانب لمفهوم أشمل هو الدافعية فعلى سبيل المثال اعتبر ماكيلاند أن الدافع للإنجاز بمثابة قيمة وأيد ذلك " ولسون وفيدز" أما " بروكوفتر" أعطى قيمة عالية للإنجاز لما لهذه القيمة من أهمية كبيرة في النهوض بالفرد ، ويمكن المقارنة بين القيمة والدافع على أساس

^{٤٦} - دافيد ماكيلاند ،مجتمع الإنجاز ، مرجع سابق ، ص ١٣٠

^{٤٧} - فاروق عبد الفتاح موسى، اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ١٩٨١، ص ٥

^{٤٨} - عبد اللطيف محمد خليفه، الدافعية للإنجاز، مرجع سابق، ص ص ، ٩٦:٩١

^{٤٩} - عبد اللطيف محمد خليفه، الدافعية للإنجاز، مرجع سابق، ص ص ، ٨٢ ، ٨٣

نوع الهدف ففي حالة القيم يقول الشخص " يجب أن اعمل هذا الشيء " أما في الدافع فإنه يقول " أريد أن اعمل هذا الشيء ".
وهنا يمكننا وضع تعريف إجرائي للدافعية للإنجاز يمكن تصوره كالتالي

التعريف الإجرائي للدافعية للإنجاز

هي رغبة داخلية في ممارسة مستوى عالي من الجهد والتميز تصدقه رغبة خارجية قولية وفعلية تؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية
يتضح من خلال هذه المفاهيم التي هي بمثابة حلقة الوصل بين النظرية والتطبيق وكونها أحد العناصر الأساسية في بناء موضوع البحث ونموذجه التحليلي كما إنها تمثل الصياغة الإجرائية التي تسهل عملية التحقيق الإمبريقي حيث يتم ربطها وتفسيرها حيث تؤدي إلى التكامل من أجل معرفة علمية منتظمة عن موضوع الدراسة

سابعاً : أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها تم بناء الاستبانة من قبل الباحث من خلال الاطلاع على الدراسات و الأبحاث السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة بالإضافة إلى الاستعانة بأراء ووجهات نظر المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص للتأكد من ثبات وصدق البيانات التي تتضمنها صحيفة الاستبيان تم تحكيمها من قبل د / حمد الله احمد كيلاني أستاذ ورئيس قسم الاجتماع كلية الآداب جامعة أسيوط و د / احمد كمال عبد الموجود أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب جامعة أسيوط ود / صابر عبد ربه أستاذ علم الاجتماع بكلية الآداب جامعة سوهاج

ونخبة من أساتذة علم الاجتماع بجامعة سوهاج وبناء عليه فقد تم بناء الأداة استنادا على ما يلي
أولا أدوات الاطار النظري اعتمد الباحث على الكتب والمجلات والدوريات العلمية والأبحاث والدراسات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة باللغتين العربية والأجنبية

ثانيا أدوات الجانب الميداني اعتمد الجانب الميداني على المقابلات الشخصية مع العاملين ومديرو رؤساء الوحدات داخل شركة النمر للبلاستيك بالمنطقة الصناعية غرب طهطا

وتضمنت هذه الصحيفة في مجموعها ٤٣ سؤالا منها ٢٣ سؤالا من الأسئلة المغلقة ذات الإجابات المحددة و ٢٠ سؤالا تضمنت إجابات محددة أيضا ولكن تمت إضافة إجابة مفتوحة للمبحوث بأخرى تذكر حتى يمكن التعرف على كافة الاحتمالات الممكنة للإجابة وإتاحة الفرصة أمام العامل للتعبير عن رأيه بحرية وقد تم تقسيم صحيفة الاستبيان إلى خمسة أقسام رئيسية

القسم الأول يتضمن بعض البيانات الشخصية والقسم الثاني يحتوي على العلاقة بين التنظيم غير الرسمي و دافعيه الإنجاز
والقسم الثالث يحتوي على الظروف الاجتماعية والاقتصادية لتكوين التنظيم غير الرسمي والقسم الرابع يحتوي على معرفه تأثير قواعد الضبط التي يمارسها التنظيم غير الرسمي على دافعيه الإنجاز والقسم الخامس يحتوي على معرفه تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على التنظيم غير الرسمي و دافعيه الإنجاز لدى العمال

كما روعي في تصميمها أن تحقق درجة من الاتساق المنطقي لبنودها وبالإضافة إلى الاعتماد على صحيفة الاستبيان كاداه رئيسية استعان الباحث بعدة أدوات منهجية أخرى مثل الملاحظة المباشرة وأجراء المقابلات الحرة غير المقننة مع بعض المسؤولين ورجال الإدارة داخل المصنع واستخدم أسلوب تحليل الوثائق والسجلات الموجودة بالمصنع للتأكد من صدق بعض البيانات التي يدلي بها العمال وخاصة فيما يتعلق بإنجازات العامل وإنتاجه

ثامنا : عينة الدراسة :

تتمثل عينة الدراسة في ٧٠ مفردة بنظام الحصر الكلي الشامل لكل العاملين بشركة النمر للبلاستيك بالمنطقة الصناعية غرب طهطا بمحافظة سوهاج .

تاسعا : مجالات الدراسة :

أ - المجال البشري :

لقد أجريت هذه الدراسة لكل العاملين بشركة النمر للبلاستيك بالمنطقة الصناعية غرب طهطا بمحافظة سوهاج قوامها (٧٠) مبحوث هم كل العاملين بالشركة

ب - المجال الجغرافي :

يقصد بالمجال الجغرافي الموقع المكاني الذي أجرى في حدوده البحث ولقد أجرى هذا البحث على كل العاملين في شركة النمر للبلاستيك بالمنطقة الصناعية غرب طهطا بمحافظة سوهاج والتي تضم تحت إدارتها ٤ مصانع هم (مصنع تدوير البلاستيك ، مصنع إنتاج الشنت البلاستيكية، مصنع إنتاج الشنت القماش، مصنع الطباعة على الشنت) والشركة حاصلة على شهادات الأيزو ٩٠٠١ الخاصة بنظام الجودة و أيزو ٤٥٠٠١ والخاصة بنظام إدارة السلامة والصحة المهنية والأيزو ٢٢٠٠٠ الخاصة بمطابقة مواصفات الصحة العالمية للمواد الغذائية وكذلك علامة (بكل فخر صنع في مصر) من الفريق الخاص بمركز تحديث الصناعة

ج - المجال الزمني :

ينصب المجال الزمني على فترة جمع البيانات من الميدان وقد استغرقت فترة جمع البيانات لهذا البحث حوالي ٦ أشهر بدأت في سبتمبر ٢٠٢٠ وانتهت في فبراير ٢٠٢١ حيث قام الباحث في هذه الفترة بالتردد على الشركة والعاملين بالمصانع

التابعة لها وكان الباحث يلاحظ سلوك العاملين أثناء دخولهم المصنع وأثناء تواجدهم بالمصنع وأثناء خروجهم من المصنع ثم قام الباحث بتطبيق استمارة استبيان بجانب الملاحظة البسيطة داخل المصنع وذلك بعد استيفاء الجزء النظري للدراسة

عاشرا : انتماءات الدراسة :

إن التنظيم غير الرسمي من المواضيع التي يهتم بها علم الاجتماع الصناعي كما أن الدافعية للإنجاز يهتم بها علم النفس الاجتماعي وحيث أن هذه الدراسة تكشف عن حقيقة التفاعلات بين التنظيم غير الرسمي وتأثيرها على دافعية الإنجاز داخل المصنع وعلى نسق العلاقات في المجتمع المحلي وبناءا على ذلك قامت هذه الدراسة بإضفاء شرعية على الدراسات التنظيمية وعلم الاجتماع الصناعي وعلم النفس الاجتماعي وبهذا تكون قد ساهمت هذه الدراسة بجهود متواضع في المجالين

نتائج الدراسة

- التنظيم غير الرسمي يلعب دورا مهما في الدافعية للإنجاز ويتمثل هذا الدافع في نزعة الفرد في تنفيذ الأعمال داخل مؤسسة العمل بكفاءة وفي وقت قصير وبمستوى أداء متميز
- إن الظروف الاجتماعية والاقتصادية أدت إلى تكوين التنظيم غير الرسمي بين العمال داخل مؤسسة العمل وما يسود هذه الظروف من مشاعر حب وتعاون وتقاهم وتشجيع وحث على العمل
- إن عوامل الضبط التي يمارسها التنظيم غير الرسمي أثرت على سلوك العاملين للأفضل نحو دافعية الإنجاز في العمل لديهم
- أن مواقع التواصل الاجتماعي سهلت وساعدت على الاتصال وسرعة وصول المعلومات بين مجموعة العمل داخل مؤسسة العمل وتكوين مجموعات على هذه المواقع تمثل هذه المجموعات تنظيما غير رسميا وازدادت من دافعيتهم للإنجاز وهذه النتائج وضحت الفاعلية والانعكاسات بين التنظيم غير الرسمي ودافعية الإنجاز لدى الأفراد داخل مؤسسة العمل

توصيات الدراسة

١. ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية والندوات بما يساعد العمال فيما يستثير لديهم دافعية الإنجاز ومرورهم بخبرات نجاح تنمي لديهم مزيد من الدافعية للإنجاز
٢. ضرورة الاهتمام بالعمال ومساعدتهم على إدراك كفاءتهم الإنتاجية وتوفير البيئة المناسبة من المرافق العامة في مؤسساتهم حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم على أكمل وجه

٣. ضرورة القيام بدراسات أكثر عن دافعية الإنجاز لدى العمال حيث أن غالبية الدراسات تتجه نحو الدراسات الأكاديمية على الأطفال والطلاب
٤. ضرورة الاهتمام النقابي بعمال القطاع الخاص لأن أغلبهم لا ينتمون إلى أي نوع من النقابات

مراجع الدراسة

القرآن الكريم
أحاديث السنة النبوية الشريفة

أولاً : المراجع العربية

- (١) إبراهيم قشقوش، وطلعت منصور، دافعية الإنجاز وقياسها ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٩ .
- (٢) احمد زايد ، تصميم البحث الاجتماعي أسس منهجية وتطبيقات عملية ، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية، ، ٢٠٠٢ .
- (٣) احمد زايد ، علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية و النقدية ، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الثانية، ١٩٨٤ م
- (٤) أحمد زايد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والاتجاهات الحديثة، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨١ .
- (٥) أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية ، ٢٠٠٣ .
- (٦) ادوارد - ج - موراي ،الدافعية والانفعال، ترجمة احمد عبد العزيز سلامة، و محمد عثمان نجاتي، دار الشروق ، الطبعة الأولى، القاهرة ، ١٩٨٨
- (٧) باركر وآخرون- علم الاجتماع الصناعي- ترجمه محمد علي محمد وآخرون دار المعارف- الاسكندرية ١٩٦٠
- (٨) براون ، علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، ترجمة الدكتور السيد محمد خيرى وآخرون - دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٦٠
- (٩) حسن علي حسن، سيكولوجية الإنجاز، الخصائص المعرفية والمزاجية للشخصية الانجازية، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٩٨
- (١٠) حسين عبد الحميد احمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٤
- (١١) حنفى محمود سليمان / السلوك التنظيمي والأداء ، دار الجامعات المصرية ، الإسكندرية ٢٠١٧
- (١٢) خيرى خليل الجميلي، الاتصال ووسائله في المجتمع الحديث ، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع - الإسكندرية سنة ١٩٩٦
- (١٣) د/طلعت إبراهيم لطفى - علم اجتماع التنظيم - القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر ، سنة ١٩٩٣

- ١٤) دافيد ماكيلاند، مجتمع الإنجاز الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية، ترجمة د عبد الهادي الجوهري، د. محمد سعد فرج وتقيم د عبد المنعم شوقي، مؤسسة فرانكلس للطباعة والنشر- القاهرة ١٩٧٥
- ١٥) زكي محمود هاشم - الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مكتبة ذات السلاسل للطبع والنشر- الكويت - الطبعة الثامنة سنة ١٩٩٠.
- ١٦) رشاد عبد العزيز موسي- علم النفس الدافعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٤.
- ١٧) سامر جلد - السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩
- ١٨) السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، الطبعة الخامسة، ١٩٨٥ .
- ١٩) صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية ، سنة ٢٠٠٠.
- ٢٠) طلعت إبراهيم لطفي علم الاجتماع الصناعي: دار غريب للطباعة والنشر ١٩٩٦، القاهرة .
- ٢١) عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، القاهرة ، مكتبة وهبه ، الطبعة السادسة ، ١٩٧٧
- ٢٢) عبد الباسط محمد حسن ، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة غريب، القاهرة ، سنة ١٩٨٢
- ٢٣) عبد الرحمن ابن محمد ابن خلدون ، مقدمة ابن خلدون ، تحقيق مجدى فتحى السيد ، القاهرة ، دار التوفيقية للتراث ، ٢٠١٠م
- ٢٤) عبد الرحمن العيسوي ، علم النفس الاجتماعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، القاهرة ، سنة ١٩٩٥
- ٢٥) عبد الرؤوف الضبع، مقدمة في أصول علم الاجتماع، الجزيرة ، الدار العالمية للنشر والتوزيع، ٢٠١١
- ٢٦) عبد الغفار حنفي ، إدارة الأفراد بالمنظمات مدخل وظيفي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، سنة ٢٠٠٥
- ٢٧) عبد الغفار رشاد ، دراسات في الاتصال ، الناشر مكتبة نهضة الشرف ، القاهرة سنة ١٩٨٤
- ٢٨) عبد اللطيف محمد خليفه، الدافعية للإنجاز ، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر ٢٠٠٦
- ٢٩) على عبدالرازق الجلبى ، علم اجتماع الصناعة ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية سنة ١٩٩٩م
- ٣٠) علي السلمي ، تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات ، الكويت، ١٩٧٥

- (٣١) علي السلمي، السلوك التنظيمي، مكتبة غريب، الطبعة الثالثة، القاهرة، ١٩٩٨
- (٣٢) عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح، السعودية، الطبعة الأولى، سنة ١٩٩٤
- (٣٣) فاروق عبد الفتاح موسى، اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ١٩٨١
- (٣٤) قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم والمؤسسات الديمقراطية، منشأة المعارف للنشر، الإسكندرية سنة ١٩٨٧.
- (٣٥) كمال محمد علي، معجم المصطلحات التنظيم والإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ١٩٤٨
- (٣٦) لويس كامل مليكة، سيكولوجيا الجماعات والقيادة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، سنة ١٩٦٣
- (٣٧) محمد الجوهري - مقدمة في علم الاجتماع الصناعي، القاهرة، دار الثقافة للنشر، ١٩٨٤
- (٣٨) محمد الصيرفي، السلوك التنظيمي، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، الجزء الأول؛ ٢٠٠٥
- (٣٩) محمد سعيد فرج، كتابات اجتماعية معاصرة مهداه للدكتور السيد محمد بدوي، الناشر مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، الطبعة الأولى، القاهرة سنة ٢٠٠٣
- (٤٠) محمد شاكر عصفور، أصول التنظيم والأساليب، جدة، دار الشرق للنشر والتوزيع، الطبعة السابعة، ١٩٨٧
- (٤١) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٧٩
- (٤٢) محمد عبد الغني، مهارات الاتصال فنون الحديث والاستماع الناشر مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، ٢٠١٤
- (٤٣) محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، دار الكتب الجامعية الإسكندرية، ١٩٧٢
- (٤٤) محمد علي محمد - مجتمع المصنع - دراسة في علم اجتماع التنظيم الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ١٩٧٥.
- (٤٥) محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم - مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٠م،
- (٤٦) محمد مصطفى زيدان، الدوافع والانفعالات، مكتبة عكاظ، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، ١٩٨٤.
- (٤٧) موسي اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، سنة ٢٠٠٢

- (٤٨) ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، الرياض ، ١٩٩٥
- (٤٩) نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها، ترجمة د محمد عودة د محمد الجوهري د محمد علي محمد د السيد محمد الحسيني مراجعة د محمد عاطف غيث، الطبعة السابعة، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٢
- (٥٠) وأليم باركلي، تفسير العهد الجديد، المجلد الأول، إنجيل متى - ترجمة الدكتور القس فايز، إنجيل مرقص - ترجمة القس فهيم، القاهرة: دار نوبار للطباعة، الطبعة الأولى، ١٩٩٣ م.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

51. Barnard , c.l, The Functions of Executive, Cambridge
, Harvard University Press 1938.
52. Milton L .Blum , James C .Naylor Industrial Psychology
cal and Social Foundations A Harper Its Theoreti
١٩٦٨, International Edition New Yor
53. Paul Thompson and David McHugh, Work
Organization A Critical Introduction, British Lebrary,
i. , England 1995.
54. Motivation The Organization Of , Mook , G , Douglas
, New York , library of congress , Action 1995.
55. Vernon , Human Motivation The University , M.D
, Cambridge Press, New York 1969.
56. Tony J. Watson Sociology Wark and Industry Third
edition published. Library of Congress.. London , 1995
57. Allan Wigfield. Jacqueline S. Eccles , Development
Achievement Motivation Academic Press USA, 2002
58. S.R.Parker . R.K.Brown .J.Child .M.A.Smith , The
sociology of industry , Landon , Third Impression , 1969
59. C.H.cooly , Solial Organization , New.York , Cherles
Scribnar's son , 1990
60. Ernest Dale , Organization , New York , American
Management Association . 1967
61. Koontz , H., and O'Donnell , C, principles of management ,
Tokyo , Kogakushacolg 1968

62. Marjorie L. Devault, People at Work New York University press, 2008
63. Max Weber, The Theory of Social and Organization (Talcott Parsons .ed. Henderson and Talcott Parsons. trans). New York Oxford University Press 1947
64. Max Weber, The Theory of Social and Economic Organization, New York Oxford University Press, 1947
65. Miller D, and Form, w, Industrial Sociology, The Sociology of Work Organization 1st reprint 224 eddon, Japan, 1964
66. Peter L. Berger and Thomas Luckman "The Social Construction of Reality at Retise in the Sociology of knowledge, New.york., 1966
67. Roethlisberger, F.J., and Dickson, W.J, Management and the Worker Cambridge Mass, Harvard University Press, 1939 .
68. Russel G. Geen, Human motivation a social psychological approach Brooks Cole publishing company pacific cove, California 1995
69. Schneider, E Industrial Sociology The Social Relations of Industry and the Community New York, 1957
70. Nels Anderson, work and leisure The International library of Sociology, London, 1998
71. Johnmarshall Reeve, Understanding Motivation and Emotion, publisher Christopher P Klein, USA 1997

ثالثا : الرسائل الجامعية العربية

- (٧٢) إبراهيم شوقي عبد الحميد ، أستاذ مساعد بقسم علم النفس كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتسبة ، ٢٠٠٢
- (٧٣) مباركة بن طريه ، الدافعية للإنجاز لدى العمال الخاضعين لنظام العمل بال عقود المحددة ، دراسة استكشافية بالمؤسسات الاستشفائية بمدينة (ورقلة - تقرت) بالجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ، الجزائر ، ٢٠١٤ - ٢٠١٥

- (٧٤) مديحة سعد زغلول، الضغوط المهنية والأسرية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، كلية الآداب ، جامعة المنيا ، عام ٢٠٠٤
- (٧٥) نهلة إبراهيم محمد ، قيم الإنجاز عند المصري المعاصر تحليل " سوسيو - ثقافي " ، رسالة دكتوراه ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠٨
- (٧٦) هالة عبد الرحيم يوسف التفاؤل والدافعية للإنجاز ورسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة المنصورة ، ٢٠١٣
- (٧٧) "سليمانى عز الدين" دراسة التنظيم غير الرسمي والإنتاجية ، رسالة ماجستير ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، جامعة منتورى قسنطينة ، الجزائر ، ٢٠٠٨
- (٧٨) طلعت إبراهيم لطفي ، العلاقات الإنسانية والرضا عن العمل : دراسة ميدانية لعينة من العاملين بمصنع النسيج في مدينة بني سويف، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين العدد ٣٧ يونيو ١٩٩٣

رابعا : الرسائل الجامعية والأبحاث الأجنبية

٧٩. جيرمي دانيال ميتز " تأثير دافع الإنجاز والرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة رسالة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا قسم علم النفس جامعة بيردين ، كاليفورنيا ،الولايات المتحدة الأمريكية ٢٠١٨
٨٠. إناز كاشفباكدل وكريستيان بيرسى وجوردان ريهيل " الدافع للإنجاز : كيف يمكن ان تودى المواجهات مع عالم العمل إلى تغيير المواقف وتحسين التحصيل الاكاديمي " بحث علمي ، لندن ، إنجلترا ٢٠١٩
٨١. "كارلسون " رسالة ماجستير جامعة تشالمرز للتكنولوجيا ، السويد ، ٢٠١٠
٨٢. البرتو فيليس وفابيو نونينو ، بحث علمي ، جامعة اوديني ، ايطاليا ، ٢٠٠٨

خامسا : المواقع الالكترونية

83. <http://www.Kenana on Line .com ahmed Kordy Posts>
84. <http://bu.umc.edu.dz>
85. <http://www.dis.uniroma10pdf.it/~nonino/Publications/CI.1>
86. [http:// www.puplicateions lib.chalmers .se malin karlsson](http://www.puplicateions lib.chalmers .se malin karlsson)
87. <http://www.UNPAN1119,<Public<unpan1.un.org>
88. <http://BU.UNIV-OUARGLA.DZ / Master, pdf>
89. [Http://digitacommons.pepperdine.edu pdf](http://digitacommons.pepperdine.edu pdf)
90. <Http://www.educationandemployers.org>