

**المنظم الاجتماعي وعلاقته بتنمية رأس
المال البشري بالمنظمات الصناعية**

**The social organizer and its relationship to human capital
development in industrial organizations**

إعداد

د/ علاء صادق رفاعى محمد

أستاذ تنظيم المجتمع المساعد

بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بسوهاج



المنظم الاجتماعي وعلاقته بتنمية رأس المال البشري بالمنظمات الصناعية

تاريخ استلام البحث ٢٠٢١/٨/٢٥ تاريخ نشر البحث ٢٠٢١/١٠/١

مستخلص:

تعتبر تلك الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف التعرف على دور المنظم الاجتماعي وعلاقته بتنمية رأس المال البشري في المنظمات الصناعية، وكذلك الإجابة على تساؤلات الدراسة الأتية: ما العلاقة بين ممارسة المنظم الاجتماعي لدورة وتنمية رأس المال البشري بالمنظمات الصناعية ويتفرع منه ثلاث تساؤلات فرعية: ما دور المنظم الاجتماعي في تنمية الخبرة والتدريب لدى العاملين بالمنظمات الصناعية؟ ما دور المنظم الاجتماعي في تنمية الجانب التعليمي لدى العاملين بالمنظمات الصناعية؟ ما دور المنظم الاجتماعي في تنمية المعرفة لدى العاملين بالمنظمات الصناعية؟ ما دور المنظم الاجتماعي في تنمية المهارات لدى العاملين بالمنظمات الصناعية؟ ما المعوقات التي تواجه المنظم الاجتماعي أثناء ممارسة عمله لتنمية رأس المال البشري داخل المنظمات الصناعية، وتحدد المجال البشري للدراسة على مديري هذه المؤسسات وعلى مدير إدارة الموارد البشرية للمصانع محل الدراسة والعاملين وبلغ عددهم ٧٣ مفردة وذلك بعد استبعاد من لم تنطبق عليهم الشروط، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن هناك علاقة بين ممارسة المنظم الاجتماعي لدورة وتنمية رأس المال البشري بأبعاده المختلفة (التعليم - التدريب - والخبرة والمعرفة - والمهارات). حيث أكدت الدراسة أن التدريب الجيد والتعليم المرتبط بالمهارة والخبرة يمكن أن يسهم في تنمية المنظمات الصناعية، كما أكدت الدراسة على ضرورة وجود التدريب والخبرة لدى العاملين بالمنظمات الصناعية.

الكلمات المفتاحية: المنظم الاجتماعي، رأس المال البشري، المنظمات الصناعية.**Abstract:**

This study is considered one of the descriptive studies that aim to identify the role of the social organizer and its relationship to the development of human capital in industrial organizations, as well as answering the following study questions: The social organizer in developing the experience and training of workers in industrial organizations? What is the role of the social organizer in developing the educational aspect of workers in industrial organizations? What is the role of the social organizer in developing the knowledge of workers in industrial organizations? What is the role of the social organizer in

developing the skills of workers in industrial organizations? What are the obstacles that face the social organizer while practicing his work to develop human capital within the industrial organizations, and determine the human field of study for the managers of these institutions and the director of human resources management for the factories under study and the workers, and their number reached 73, after excluding those who did not meet the conditions, and the study reached the results The following: There is a relationship between the social organizer's practice of the cycle and the development of human capital in its various dimensions (education - training - experience, knowledge - and skills). Where the study confirmed that good training and education related to skill and experience can contribute to the development of industrial organizations, and the study emphasized the need for training and experience among workers in industrial organizations.

Keywords: Social organizer, human capital, industrial organizations.

مشكلة الدراسة:

تعتمد المنظمات على اختلاف أنواعها على الأهلـى بشكل كبير ومن ثم كان الاهتمام بالموارد البشرية باعتبارها أحد أهم الموارد فى المنظمات الصناعية لذلك تركز تلك المنظمات جهودها على ضرورة الاستفادة من القدرات البشرية وذلك من خلال معرفة وفهم عمليات التفاعل المختلفة لرأس المال وخاصة البشرى فى تحسين داخل تلك المنظمات.

وتسعى تلك المنظمات فى الوقت الراهن إلى التحسين المستمر لعملياتها الإدارية وممارستها الوظيفية ولم يكن هناك خياراً أمام تلك المنظمات بقدر ما هو مفروض عليها من البيئة التى توصف بأنها معقدة وسريعة وربما حادة ومفاجئة فى تغييرها وتبديلها بشكل دائم (شاهين، ٢٠١٥، ص ٢٠١).

ونظراً لأن المنظمات تمثل نظاماً مفتوحة تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة بجميع مكوناتها وتتعرض إلى مجموعة من الأزمات والتهديدات التى تواجهها وتؤثر على مستقبلها لذا كان من الضرورى العمل على التركيز على الاستفادة من العنصر البشرى والاستفادة منه بما يساهم فى زيادة الأداء التشغيلى لتلك المنظمات.

ويعتبر رأس مال البشرى ضرورة حضارية تفرضها ضروريات العصر ولا يمكن أن يكون هناك مجتمع متقدم إلا من خلال الاستثمار الأمثل فى رأس المال البشرى والاستفادة منه فى تحسين الأداء التشغيلى لتلك المنظمات.

ولعل دراسة الحلاله، والعزوى، (٢٠٠٩) والتي تهتم بتحليل وقياس رأس المال المعرفى وأبعاده المتمثلة فى رأس المال البشرى ورأس المال العمليأتى ورأس المال الهيكلى ورأس المال الزبائنى وعلاقته بالنجاح الاستراتيجى فى شركات الاتصالات والتي توصلت إلى أهمية رأس المال البشرى كأحد أنواع رأس المال المعرفى.

وتناولت دراسة (Channar et al.2015) تقييم أثر متغيرات رأس المال البشرى متمثلة فى المعرفة والمهارات والخبرات على رضا العاملين ومن ثم على فعالية المنظمات وتوصلت إلى وجود علاقة قوية لمتغيرات رأس المال البشرى على رضا العاملين ومن ثم الأداء التنظيمى.

وتشير دراسة سعيد (٢٠١٥) على أهمية التعليم والصحة العامة وعلاقته بزيادة فاعلية رأس المال البشرى بالتطبيق على قطاع التعليم وكان من أهم نتائجها أن الاستثمار فى رأس المال البشرى يعتبر من أهم مقومات تحقيق تنمية بشرية مستدامة.

وتشير دراسة (Baird, et al, 2011): والتي تناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية وممارسات إدارة الجودة الشاملة والأداء التشغيلى وكان من أهم نتائجها إن إدارة جودة الموردين، وإدارة العمليات، وجودة البيانات والتقارير تساعد فى تحقيق أهداف الأداء التشغيلى فى المنظمات الصناعية.

وتشير دراسة ربيحه (٢٠١٥) على أن رأس المال البشرى بأبعاده المتمثلة فى المعرفة والمهارات والقدرات وفريق العمل ومعنويات العاملين والخبرة العلمية قد تسهم فى تنمية الابتكار التنظيمى فى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأكدت تلك الدراسة على وجود علاقة ارتباطية قوية بين رأس المال البشرى والابتكار التنظيمى فى تلك المؤسسات.

دراسة الشعار (٢٠١٤): والتي أشارت إلى أثر تكامل سلسلة التوريد من خلال استجابة سلسلة التوريد فى الأداء التشغيلى فى الشركات الصناعية الأردنية كبيرة ومتوسطة الحجم وكان من أهم نتائجها أن تكامل سلسلة التوريد الاستراتيجى والداخلى والخارجى له أثر فى الأداء التشغيلى.

دراسة (خير وأبو زيد ٢٠١٦): والتي هدفت إلى معرفة أن مستوى تكامل سلسلة التوريد فى الأداء التشغيلى ودراسة الدور الوسيط لعدم التأكد البيئى طبقاً للنظرية الموقفية لدى الشركات العاملة فى مدينة الملك عبد الله بن الحسين الصناعية، وكان من أهم نتائجها أن وجود أثر المستوى التكاملى الداخلى مع المورد والمستهلك والتكامل الكلى فى الأداء التشغيلى

وأشارت أيضاً إلى أن التوسع في التكامل الداخلى نحو التكامل الخارجى يساهم فى زيادة الأداء التشغيلى.

التعليق على الدراسات السابقة:

- فى ضوء مراجعة الدراسات السابقة التى تناولت متغير رأس المال البشرى انعقدت معظمها على أهمية رأس المال البشرى
- اتفقت معظم هذه الدراسات على أهمية أبعاد رأس المال البشرى (التعلم- التدريب- والخبرة، المعرفة، المهارات مما يعكس أهميتها.
 - أكدت غالبية الدراسات على العلاقة بين الأداء التنظيمى أو المالى أو التشغيلى
 - فى حين لم تتطرق أى دراسة إلى المنظم الاجتماعى وعلاقته بتنمية رأس المال البشرى للمنظمات الصناعية وهو موضوع الدراسة الحالية.

الموجهات النظرية للدراسة:

تنطلق هذه الدراسة من الموجه النظرى نظرية المنظمات حيث أن المنظمة تعتبر نظاماً بشرياً يعيش ويعمل ويتفاعل بمكوناته الكلية والفرعية بالشكل الذى يحقق له أهدافه من خلال تكامل أجزائه وترابط تقسيماته وانسجام حركاته وتمائل مسيرته (المليحى، ٢٠٠٣).

وتبدو أهمية المنظمات فى أنها تشبع أنواعاً عديدة من الاحتياجات للإنسان سواء كانت عاطفية - روحية- عقلية اقتصادية(عبد اللطيف، ١٩٩٩، ص ١٤٦).

وبناء على ما سبق نرى أنه من الممكن الاستفادة من تلك النظريات فى ضوء الدراسة الحالية من خلال العناصر الآتية:

التعرف على دور المنظم الاجتماعى فى تنمية رأس المال البشرى بأبعاده المختلفة (التعليم- التدريب والخبرة والمعرفة والمهارات فى المنظمات الصناعية.

صياغة مشكلة الدراسة:

وبناء على ما سبق وفى ضوء الإطار النظرى والدراسات السابقة وفى ظل التطورات الحديثة والتى تمر بها البلاد بات واضحاً أنه لا يمكن لأى منظمة أن تستمر وتبقى ما لم تسعى لتنمية المهارات والمعارف والخبرات التى تسهم فى تحسين الجودة وتقليل التكلفة وذلك من خلال الاهتمام برأس المال البشرى الذى بدوره يساهم فى تحسين وتنمية جودة الخدمات التى تقدمها تلك المنظمات.

ومن ثم يمكن تحديد مشكلة الدراسة في (المنظم الاجتماعي وعلاقته بتنمية رأس المال البشري بالمنظمات الصناعية).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في التعرف على العلاقة بين المنظم الاجتماعي وتنمية رأس المال البشري بأبعاده المختلفة (التعلم، التدريب والخبرة، المعرفة، المهارات) .

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة دور المنظم الاجتماعي وعلاقته بتنمية رأس المال البشري في المنظمات الصناعية.

تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة على هذا التساؤل الرئيسي:

١- ما العلاقة بين ممارسة المنظم الاجتماعي لدوره وتنمية رأس المال البشري بالمنظمات الصناعية ويتفرع منه أربعة تساؤلات فرعية:

أ- ما دور المنظم الاجتماعي في تنمية الخبرة والتدريب لدى العاملين بالمنظمات الصناعية؟

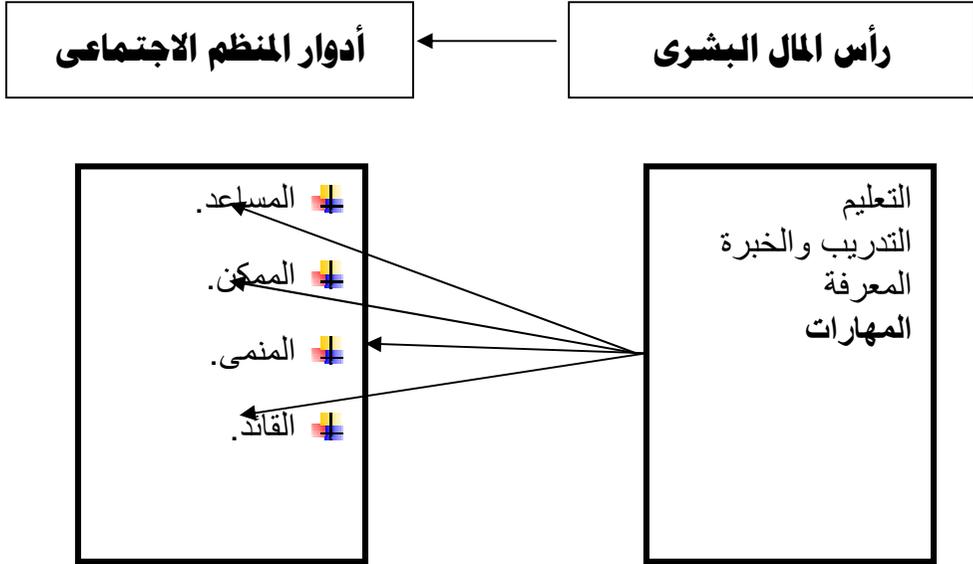
ب- ما دور المنظم الاجتماعي في تنمية الجانب التعليمي لدى العاملين بالمنظمات الصناعية؟

ج- ما دور المنظم الاجتماعي في تنمية المعرفة لدى العاملين بالمنظمات الصناعية؟

د- ما دور المنظم الاجتماعي في تنمية المهارات لدى العاملين بالمنظمات الصناعية؟

هـ- ما المعوقات التي تواجه المنظم الاجتماعي أثناء ممارسة عمله لتنمية رأس المال البشري داخل المنظمات الصناعية؟

شكل (١) يوضح متغيرات البحث



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على الدراسات السابقة والإطار النظري

الإطار النظري للدراسة:

مفاهيم الدراسة (رأس المال البشري) Hunan Capital

يقصد برأس المال البشري مجموعة الأفراد ذوى المواهب المتميزة والذين لديهم القدرة على التفكير الإبداعي الذى يؤثر فى أنشطة المنظمة الحيوية ويعمل على جذب العملاء وخلق قيمة مضافة للمنتج أو الخدمة المقدمة مما يؤدي فى النهاية إلى تميز المنظمة (أبو بكر، ٢٠٠٦، ص ٣٢).

وهناك من يرى رأس المال البشري هو شكل من أشكال رأس مال المنظمة والذي يتشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة وعبر مصادر متنوعة قد تأخذ أشكالاً مثل التعليم والمهارات والقدرات والمعرفة والتدريب والإمكانات والصفات والخصائص الأخرى والتي تتوحد مع بعضها البعض فى أشكال مختلفة تبعاً لطبيعة الأفراد ونطاق الاستخدام (Ukenna, Steve, Ijeama, Ngozi, Aniomwu, carol & olise, moses, C. (2010), 26: 93- 106).

مفهوم رأس المال البشري إجرائياً:

- مجموعة من الأهالي المتميزون في المنظمات.
- لديهم مجموعة من المهارات والمعارف والخبرات التي تساعد في تحسين الخدمات وجذب العملاء.
- والعمل على تحسين وتنمية العمل داخل هذه المنظمات.

مفهوم التنمية:

عملية تدعيم العلاقات والروابط الاجتماعية القائمة في المجتمع ورفع مستوى الخدمات التي تحقق تأمين الفرد على يومه وغده ورفع المستوى الثقافي والصحي والاجتماعي وزيادة قدرته على تفهم مشاكله وحثه على التعاون مع قدرته على تفهم مشاكله وحثه على التعاون مع أفراد المجتمع للوصول إلى حياة أفضل لنمو الإنسان وتكيفه مع بيئته (ماهر ، ٢٠١٢، ص ١٢).

كما تعرف التنمية بأنها عملية التركيز على العمل الواعي من أجل أحرار تغيير واسع النطاق نحو الاتجاهات المرغوبة والطموح في التغيير وإيجاد الوسائل التنظيمية لإحرازه (سعيد، ٢٠٠١، ص ٤٣٣).

ويمكن تعريف التنمية إجرائياً:

- هي مجموعة من المراحل تستهدف تنمية رأس المال البشري (تعليمياً).
- تهدف إلى زيادة التدريب والخبرة.
- زيادة المعرفة بمساعدة المنظم الاجتماعي.
- تنمية المهارات لتمكين العاملين من المشاركة في زيادة الإنتاج.

المنظم الاجتماعي وتنمية رأس المال البشري:

أن بناء المجتمعات الحديثة وتطورها يعتمد إلى حد كبير على تنمية الموارد البشرية في مختلف المجالات باعتبار أن المورد البشري وسيلة التنمية وأداتها وغايتها وقد برزت أهمية المورد البشري في ظل التطورات الحديثة وخاصة في التقدم الحديث في المعلومات والاتصالات الحديثة فانقل بذلك مركز الثقل للنمو الاقتصادي والاجتماعي إلى عنصر المعرفة والموارد البشرية بدلاً من الموارد المادية والمالية (بن صالح، كنون، ٢٠١١، ص ٢٥٤-٢٦٥).

أن تحسين الأداء لتلك المنظمات يعتمد على قدرة تلك المنظمات على توفير الموارد البشرية اللازمة وخاصة الموارد الطبيعية والتكنولوجية والمالية ويمكن القول بأن المصدر الحقيقي لتحسين العمل هو زيادة الموارد البشرية في تلك المنظمات مع الاستغلال الأمثل للموارد المادية والتكنولوجية والمالية المتاحة.

ولكى يسهم رأس المال البشرى في تحسين العمل لتلك المنظمات يجب أن يتوافر ما يلي:

- المشاركة في إدارة تلك المنظمات.
- لأبد من تدريب وتأهيل العنصر البشرى بما يتناسب وظروف وطبيعة العمل داخل تلك المنظمات.
- ألا تتوافر لدى المنظمات الأخرى ولا يمكن الحصول على تلك الموارد البشرية.
- أن تكون مستمرة في تلك المنظمات التي ساهمت في تطويرها ونموها.
- ومن خلال ما سبق يتضح أن رأس المال البشرى بأبعاده (التعلم. والتدريب والخبرة، المعرفة، والمهارات له علاقة وثيقة بتحسين العمل للمنظمات الصناعية وذلك من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة في تلك المنظمات.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) نوع الدراسة:

تتنمى هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية حيث تسعى إلى التعرف على دور المنظم الاجتماعى وعلاقته بتنمية رأس المال البشرى وخاصة في تحسين العمل وتطويره وتنميته.

(٢) المنهج المستخدم:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفى باستخدام المسح الاجتماعى الشامل لكل العاملين بمصانع الرخام والجرانيت بالمنطقة الصناعية بحى الكوثر وعددهم ٥ مصانع بواقع ١٥ من العاملين فى كل مصنع، تم استبعاد ٢ من العاملين لعدم انطباق الشروط عليهم.

(٣) أدوات جمع البيانات:

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة باعتبارها أنسب أدوات البحث العلمى التى يمكن أن تحقق أهداف الدراسة وقام الباحث بتصميم الاستبيان فى صورته الأولية مستفيداً من الأطار النظرى والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وقد اعتمد الباحث على الصدق المنطقى من خلال الاطلاع على الأدبيات والأطر النظرية ثم تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلى الأبعاد المرتبطة بمشكلة الدراسة

وقد أجرى الصدق الظاهري للأداة بعد عرضها على ٨ من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية بطوان والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بسوهاج وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٣.٣%) وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية- كما أجرى لها ثبات إحصائي لعينة قوامها (١٠) مفردات من العاملين بتلك المصانع باستخدام معامل الفا- كرونباخ وبلغ معامل الثبات (٠.٩١) وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.

تحديد متطلبات رأس المال البشري للعاملين بالمصانع بحى الكوثر:

للحكم على مستوى الاحتياجات للعاملين بتلك المصانع، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس نعم- إلى حد ما- لا (١، ٢، ٣) بالترتيب، ثم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي وخلايا المقياس الثلاثي ثم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣-١ = ٢) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٣/٢ = ٠.٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهى الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (١) يوضح مستوي الحكم علي إحتياجات العاملين بالمصنع

مستوى ضعيف	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد إلى أقل من ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٧ إلى أقل من ٢.٣٥
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣

مجالات الدراسة:

المجال البشري:

تحدد المجال البشري للدراسة على مديري هذه المؤسسات وعلى مدير إدارة الموارد البشرية للمصانع محل الدراسة والعاملين وبلغ عددهم ٧٣ مفردة وذلك بعد استبعاد من لم تنطبق عليهم الشروط.

شروط إختيار العينة:

- أن يكون مضي علي عملهم بالمصنع أكثر من ثلاث سنوات.
- أن يكون أحد العاملين بالمصنع أو من الحاصلين علي بكالوريوس خدمة إجتماعية أو ليسانس أداب إجتماع.
- يقبل التعاون مع الباحث.

- لديه خبرة بالعمل في المنظمات الصناعية.

المجال المكاني:

(المنطقة الصناعية بحى الكوثر مصانع الرخام والجرانيت) وهى (الامانة- اسامكو- الاخلاص- الكوثر- الحرية) وقد يرجع اختيار هذه المصانع إلى:
١- الباحث على علاقة بمديرى هذه المصانع مما يساعد على إجراء الدراسة وجمع البيانات.

٢- وجود العينة المناسبة والتي يمكن أن تساعد الباحث فى إجراء الدراسة.

٣- تعرض هذه المصانع إلى العديد من المشكلات وخاصة مشكلة قلة العمالة .

المجال الزمنى:

من ١ / ١ / ٢٠٢١ - حتى ٣٠ / ٤ / ٢٠٢١ وهى فترة جمع البيانات.

نتائج الدراسة الميدانية:

(١) المحور الأول: وصف لعينة الدراسة بتلك المصانع:

(أ) المتغيرات الكمية:

جدول (٢) يوضح توزيع العاملين حسب المتغيرات الكمية ن ٧٣

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري
١	السن	٤٣	٨
٢	فترة العمل داخل المصنع	٩	٣

يتضح من الجدول السابق أن:

- متوسط العمل داخل تلك المصانع للعاملين ٩ سنوات بانحراف معياري ٣ سنوات تقريباً.
- متوسط سن العاملين ٤٣ سنة بانحراف معياري ٨ سنوات.

جدول (٣) يوضح توزيع العاملين بالمصانع حسب الصفة ن ٧٣

م	الصفة	ك	%
١	مدير المصنع	٥	٦.٨
٢	إداريين	١٠	١٣.٧
٣	فنيين	٥	٦.٨
٤	عمالة ماهرة	٥١	٦٩.٩
٥	عمالة عادية	٢	٢.٧

م	الصفة	ك	%
	مجموع	٧٣	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن:

النسبة الأكبر من عينة الدراسة تتراوح ما بين العمالة الماهرة بنسبة ٦٩.٩%،
والعمالة العادية بنسبة ٢.٧%.

وقد يرجع ذلك إلى أن طبيعة تلك المصانع تحتاج إلى عمالة فنية ماهرة ومدربة
يمكن أن تسهم في زيادة الإنتاج.

النتائج الخاصة بالإجابة على تساؤلات الدراسة:

(١) النتائج الخاصة بالإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة: "العلاقة بين ممارسة المنظم

الاجتماعى لدورة وتنمية رأس المال البشرى بالمنظمات الصناعية؟

التساؤل الفرعى الأول:

- النتائج الخاصة بالإجابة على التساؤل الفرعى الأول فى التساؤل الرئيسى وهو: "ما دور

المنظم الاجتماعى فى تنمية الخبرة والتدريب لدى العاملين بالمنظمات الصناعية بحى

الكوثر بسوهاج؟

جدول (٤) يوضح دور المنظم الاجتماعى فى تنمية الخبرة والتدريب للعاملين ن = ٧٣

م	العبارات	الاستجابات					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	يهتم بزيارة المعارف لدى العاملين	٦٥	٨٩	٧	٩.٦	١	١.٤
٢	يقوم بتزويد العاملين بالمعلومات.	٦٦	٩٠.٤	٧	٩.٦	-	-
٣	يهتم بمساعدة العمال على فهم طبيعة العمل.	٦٣	٨٦.٣	٨	١١	٢	٢.٧
٤	يهتم بتدريب العاملين	٧١	٩٧.١	٢	٢.٧	-	-
٥	يقوم بشرح طبيعة العمل	٦٥	٨٩	٥	٦.٨	٣	٤.١
٦	توضيح العلاقة بين العاملين وصاحب العمل	٦٤	٨٧.٧	٥	٦.٨	٤	٥.٥
٧	تمكين العمال من أداء أعمالهم.	٦٤	٨٧.٧	٧	٩.٦	٢	٢.٧

م	العبارات	الاستجابات					
		لا		إلى حد ما		نعم	
		%	ك	%	ك	%	ك
٨	الاستفادة من الخبرات الفنية الموجودة.	٤.١	٣	١٢.٣	٩	٨٣.٦	٦١
٩	استغلال الموارد المتاحة.	٥.٥	٤	١٥.١	١١	٣٧.٥	٥٨
١٠	توضيح وتذليل الصعوبات التي تواجه العاملين.	٢.٧	٢	٤٢.٩	٣١	٥٤.٨	٤٠
	البعد ككل						

يتضح من الجدول السابق أن دور المنظم الاجتماعي في تنمية الخبرة والتدريب لدى العاملين بمصانع الرخام والجرانيت بحى الكوثر جاءت بمتوسط حسابى (٢.٨٢) ومؤشرات ذلك وفقاً للمتوسط الحسابى جاءت فى الترتيب الأول الاهتمام بتدريب العاملين وزيادة خبراتهم بمتوسط حسابى (٢.٩٧) وجاءت فى الترتيب الأخير تذليل الصعوبات التي تواجه العاملين بنسبة (٢.٥٢).

وتؤكد نتائج الدراسة على الترتيب الآتى:

- ١- الاهتمام بتدريب العاملين.
- ٢- تزويد العاملين بالمعلومات والبيانات.
- ٣- الاهتمام بزيادة المعارف والمعلومات لدى العاملين.
- ٤- تمكين العمال من أداء أعمالهم.
- ٥- شرح طبيعة العمل للعاملين بتلك المصانع.
- ٦- مساعدة العاملين على فهم طبيعة العمل.
- ٧- توضيح العلاقة بين العاملين وصاحب العمل.
- ٨- الاستفادة من الخبرات الفنية الموجودة.
- ٩- استغلال الموارد المتاحة.
- ١٠- تذليل الصعوبات التي تواجه العاملين بتلك المصانع.

وبهذا تكون الدراسة قد أجابت على التساؤل الفرعى الأول.

الإجابة على التساؤل الفرعى الثانى:

- "ما دور المنظم الاجتماعي فى تنمية الجانب التعليمى لدى العاملين بالمنظمات الصناعية؟

جدول (٥) يوضح دور المنظم الاجتماعى فى تنمية الجانب التعليمى للعاملين بمصانع
الرخام والجرانيت ن = ٧٣

الترتيب	معايير	النسبة المئوية	الاستجابات						العبارات	م	
			لا		إلى حد ما		نعم				
			ك	%	ك	%	ك	%			
٨	٠.٧٧	١.٥٢	٦٤.٤	٤٧	١٩.٢	١٤	١٦.٤	١٢	١٦.٤	١	يتم الاستعانة بالخبراء والمتخصصين.
٣	٠.٨٦	١.٦٨	٥٧.٥	٤٢	١٦.٤	١٢	٢٦	١٩	٢٦	٢	يتم عمل تقدير لمستوى العمال.
٦	٠.٨٣	١.٦	٦١.٦	٤٥	١٦.٤	١٢	٢١.٩	١٦	٢١.٩	٣	الاستعانة بمؤسسات تدريب متخصصة.
١	٠.٨٧	١.٧١	٥٦.٢	٤١	١٦.٤	١٢	٢٧.٤	٢٠	٢٧.٤	٤	تحديد لجان للقيام بالتعليم.
٥	٠.٨٤	١.٦٦	٥٧.٥	٤٢	١٩.٢	١٤	٢٣.٢	١٧	٢٣.٢	٥	تنمية المعارف العلمية.
٢	٠.٨٨	١.٧	٥٧.٥	٤٢	١٥.١	١١	٢٧.٤	٢٠	٢٧.٤	٦	وضع خطة لترتيب احتياجات العاملين.
٧	٠.٨٣	١.٥٩	٦٣	٤٦	١٥.١	١١	٢١.٩	١٦	٢١.٩	٧	تحديد أهداف التعليم والتدريب.
٤	٠.٠٩	١.٦٨	٦٠.٣	٤٤	١١	٨	٢٨.٨	٢١	٢٨.٨	٨	تحديد ميزانية للتعليم والتدريب.
١٠	٠.٧	١.٤١	٧١.٢	٥٢	١٦.٤	١٢	١٢.٣	٩	١٢.٣	٩	فى نهاية كل مرحلة يتم التقييم.
٩	٠.٧١	١.٤٥	٦٧.١	٤٩	٢٠.٥	١٥	١٢.٣	٩	١٢.٣	١٠	تحديد الاحتياجات التعليمية المراد ترميتها.
مستوى منخفض	٠.٧٢	١.٦									البعد ككل

يتضح من الجدول السابق أن دور المنظم الاجتماعى فى تنمية الجانب التعليمى

لدى العاملين بالمنظمات الصناعية جاءت كالاتى:

- ١- لا بد من تحديد لجان للقيام بالتعليم.
- ٢- وضع خط لترتيب الاحتياجات التعليمية للعاملين.
- ٣- يتم عمل تقدير لمستوى العمال التعليمى.
- ٤- تحديد ميزانية للتعليم والتدريب.
- ٥- تنمية المعارف العلمية.
- ٦- الاستعانة بمؤسسات تدريبية متخصصة.
- ٧- تحديد أهداف التعليم والتدريب.
- ٨- يتم الاستعانة بالخبراء والمتخصصين.

٩- تحديد الاحتياجات التعليمية المراد تميمتها.

١٠- عمل تقييم في كل مرحلة يقوم بها الأخصائي في تنمية الجانب التعليمي.

وبهذا تكون الدراسة قد أجابت على التساؤل الثاني.

الإجابة على التساؤل الفرعي الثالث:

- "ما دور المنظم الاجتماعي في تنمية المعرفة لدى العاملين بالمنظمات الصناعية ؟

جدول (٦) يوضح دور المنظم الاجتماعي في تنمية المعرفة لدى العاملين ن = ٧٣

الترتيب	معايير	النسبة المئوية	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٥	٠.٥٥	٢.٧٥	٥.٥	٤	١٣.٧	١٠	٨٠.٨	٥٩	١	تنمية المعرفة الخاصة بطبيعة العمل.
٢	٠.٤١	٢.٨٤	١.٤	١	١٣.٧	١٠	٨٤.٩	٦٢	٢	زيادة المعرفة بإعداد الأفراد وأساليب اختيارهم.
٤	٠.٥١	٢.٧٨	٤.١	٣	١٣.٧	١٠	٨٢.٢	٦٠	٣	معارف متصلة بالموارد المتاحة والخدمات.
٣	٠.٤٦	٢.٨١	٢.٧	٢	١٢.٧	١٠	٨٣.٦	٦١	٤	معارف متصلة بالسلوك في المنظمات.
١	٠.٢٨	٢.٨٦	١.٤	١	١١	٨	٨٧.٧	٦٤	٥	معارف متصلة بالتمكين وكيفية المشاركة.
١٠	٠.٦٢	٢.٣٨	٦.٨	٥	٤٧.٩	٣٥	٤٥.٢	٢٢	٦	معارف متصلة بإدارة الصراع والأزمات.
٩	٠.٠٦	٢.٤٧	٥.٥	٤	٤٢.٥	٣١	٥٢.١	٣٨	٧	معارف متصلة بالنتشريات والقوانين الخاصة بالعمل.
٨	٠.٧١	٢.٥٦	١٢.٣	٩	١٩.٢	١٤	٦٨.٥	٥٠	٨	معارف متصلة بأساليب التخطيط الفعال الجيد.
٦	٠.٥٥	٢.٧٤	٥.٥	٤	١٥.١	١١	٧٩.٥	٥٨	٩	معارف متصلة ببناء القدرات وتقوية المنظمات.
٧	٠.٦٢	٢.٦٨	٨.٢	٦	١٥.١	١١	٧٦.٧	٥٦	١٠	معارف متصلة بالمشاركة وبناء التحالفات الإيجابية
مستوى مرتفع	٠.٣٩	٢.٦٩								المبعد ككل

يتضح من الجدول السابق أن المنظم الاجتماعي يمكن أن يساهم في تنمية المعرفة

لدى العاملين بتلك المصانع وذلك من خلال:

١- معارف متصلة بالتمكين وكيفية المشاركة في أداء الأعمال.

٢- معرفة بإعداد الأفراد وأساليب التعامل مع الآخرين.

- ٣- معرفة متصلة بالسلوك فى المنظمات.
- ٤- معرفة متصلة بالموارد المتاحة والخدمات التى يمكن الحصول عليها.
- ٥- معرفة متصلة بطبيعة العمل داخل هذه المنظمات.
- ٦- معرفة متصلة ببناء القدرات وتقوية المنظمات.
- ٧- معرفة متصلة بالشراكة وبناء التحالفات الإيجابية.
- ٨- معرفة متصلة بأساليب التخطيط الفعال الجيد.
- ٩- معرفة متصلة بالتشريعات والقوانين الخاصة بالعمل.
- ١٠- معرفة متصلة بإدارة الصراع والأزمات داخل هذه المنظمات.
- وبهذا تكون الدراسة قد أجابت على التساؤل الثالث.
- ٤- الإجابة على التساؤل الفرعى الرابع:
- "ما دور المنظم الاجتماعى فى تنمية المهارات لدى العاملين بالمنظمات الصناعية ؟
- جدول (٧) يوضح دور المنظم الاجتماعى فى تنمية المهارات لدى العاملين بالمنظمات الصناعية ن = ٧٣**

الترتيب	معايير	المتوسط الحسابى	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٣	٠.٤٠	٢.٩٥	١	١.٤	٩	١٢.٣	٦٣	٨٦.٣	١	المهارة فى مناقشة المشكلات الموجودة.
٢	٠.٣٤	٢.٩٠	١	١.٤	٥	٦.٨	٦٧	٩١.٨	٢	المهارة فى إدارة الاجتماعات.
٢	٠.٣٤	٢.٩٠	١	١.٤	٥	٦.٨	٦٧	٩١.٨	٣	المهارة فى الاستماع إلى الآخرين.
٨	٠.٤٧	٢.٧٩	٢	٢.٧	١١	١٥.١	٦٠	٨٢.٢	٤	المهارة فى تدعيم مهارة التفاوض.
٦	٠.٤٦	٢.٨١	٢	٢.٧	١٠	١٣.٧	٦١	٨٣.٦	٥	المهارة فى إبتكار الحلول المتصلة باحتياجات المجتمع
٧	٠.٤٩	٢.٨١	٣	٤.١	٨	١٣	٦٢	٨٤.٦	٦	المهارة فى تحديد الاحتياجات المجتمعية
٥	٠.٤٤	٢.٨٤	٢	٢.٧	٨	١١	٦٣	٨٦.٣	٧	المهارة فى الاتصال مع أفراد وبناء المجتمع
٩	٠.٥٣	٢.٥٥	١	١.٤	٣٠	٤٢.٥	٤١	٥٦.٢	٨	المهارة فى المتابعة والتقييم للخدمات.
١	٠.٣٠	٢.٩٠	-	-	٧	٩.٦	٦٦	٩٠.٤	٩	المهارة فى توفير التمويل اللازم.
٤	٠.٣٧	٢.٨٤	-	-	١٢	١٦.٤	٦١	٨٣.٦	١٠	المهارة فى تجميع البيانات والمعلومات وانتقاء الحقائق
مرتفع	٠.٢٥	٢.٨٢								البعد ككل

يتضح من الجدول السابق أن المنظم الاجتماعى يمكن أن يسهم فى تنمية المهارات الخاصة بالعاملين حيث بلغ المتوسط الحسابى (٢.٨٢) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابى وتؤكد النتائج ما يلى:

- ١- مهارة توفير التمويل اللازم.
 - ٢- مهارة فى إدارة الاجتماعات - المهارة فى الاستماع للأخرين.
 - ٣- المهارة فى مناقشة المشكلات الموجودة داخل المنظمة.
 - ٤- تجميع البيانات والمعلومات وابتكار الحقائق.
 - ٥- ابتكار الحلول المتصلة باحتياجات العاملين.
 - ٦- المهارة فى الاتصال مع أفراد المجتمع.
 - ٧- المهارة فى تحديد الاحتياجات المجتمعية.
 - ٨- المهارة فى تدعيم مهارة التفاوض.
 - ٩- المهارة فى المتابعة والتقييم للخدمات التى تقدم.
- وبهذا يكون قد أجاب على التساؤل الفرعى الرابع للدراسة.
- المعوقات التى تواجه المنظم الاجتماعى فى أثناء عمله فى تلك المصانع.

جدول (٨) يوضح المعوقات التي تواجه العاملين بتلك المصانع ن = ٧٣

م	العبارات	الاستجابات						التكرار	النسبة المئوية
		لا		إلى حد ما		نعم			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	قلة الموارد البشرية المتخصصة.	٢٨	٣٨.٤	١١	٢٥.١	٣٤	٤٦.٦	٩	٠.٩٢
٢	نقص التسويق للمنتجات.	٦	٨.٢	١٩	٢٦	٤٨	٦٥.٨	٦	٠.٦٤
٣	عدم الاهتمام بالعاملين.	١	١.٤	٢١	٢٨.٨	٥١	٦٩.٩	٣	٠.٥
٤	عدم وجود قنوات اتصال بين العاملين وأصحاب المصانع والمسؤولين.	١	١.٤	٢٢	٣٠.١	٥٠	٦٨.٥	٤	٠.٠٥
٥	قلة الموارد المالية.	١١	١٥.١	٢٠	٢٧.٤	٤٢	٥٧.٥	٨	٠.٧٤
٦	عدم وجود خطة واضحة.	-	--	٨	١١	٦٥	٨٩	١	٠.٣١
٧	عدم وضوح الأهداف	٩	١٢.٣	١٩	٢٦	٤٥	٦١.٦	٧	٠.٧١
٨	عدم فهم المسؤولين لطبيعة العمل داخل تلك المؤسسات.	٢	٢.٧	١٢	١٦.٤	٥٩	٨٠.٨	٢	٠.٤٨
٩	الاعتماد على الأساليب التقليدية في الإدارة.	٤	٥.٥	٢٣	٣١.٥	٤٦	٦٣	٥	٠.٦
١٠	بُعد تلك المصانع عن أماكن التوزيع والتسويق	٤	٥.٥	٢٣	٣١.٩	٤٦	٦٣	٥	٠.٦
	البعد ككل							مستوى مرتفع	٠.٤٢

يتضح من الجدول السابق أن المعوقات التي يمكن أن تواجه العاملين بتلك المصانع ويمكن للمنظم الاجتماعي مساعدتهم في التغلب عليها جاءت بمتوسط حسابي (٢.٥٨) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط تتراوح ما بين عدم وجود خطة واضحة إلى قلة الموارد البشرية المتخصصة والمدرية هما كالتالي:

- ١- عدم وجود خطة واضحة.
- ٢- عدم فهم المسؤولين لطبيعة العمل داخل تلك المنظمات.
- ٣- عدم الاهتمام بالعاملين جيداً واجتماعياً.
- ٤- عدم وجود قنوات اتصال بين العاملين واصحاب تلك المصانع والمسؤولين.
- ٥- الاعتماد على الأساليب التقليدية في الإدارة، وبعد تلك المصانع عن أماكن التوزيع والتسويق.

- ٦- نقص التسويق للمنتجات.
- ٧- عدم وضوح الأهداف والرؤية.
- ٨- قلة الموارد المالية نظراً لأن غالبية هذه المصانع معتمدة على القروض.
- ٩- قلة الموارد البشرية المتخصصة والمدربة.
- ومن ثم كان لا بد للمنظم الاجتماعي أن يساعد العاملين والمسؤولين بتلك المصانع على التغلب على تلك الصعوبات حتى يتم انجاز الأعمال التي أنشئت من أجلها تلك المصانع.
- نتائج الدراسة:**
- تبين من التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الآتي:
- ١- أن هناك علاقة بين ممارسة المنظم الاجتماعي لدورة وتنمية رأس المال البشري بأبعاده المختلفة (التعليم- التدريب- والخبرة والمعرفة- والمهارات). حيث أكدت الدراسة أن التدريب الجيد والتعليم المرتبط بالمهارة والخبرة يمكن أن يسهم في تنمية المنظمات الصناعية.
- ٢- أكدت الدراسة على ضرورة وجود التدريب والخبرة لدى العاملين بالمنظمات الصناعية.
- ٣- أكدت الدراسة على ضرورة تنمية الجانب التعليمي لدى العاملين بتلك المصانع.
- ٤- ضرورة تنمية المعرفة المتعلقة بالجوانب الخاصة بتلك المنظمات لدى العاملين بها.
- ٥- أكدت الدراسة على تنمية المهارات لدى العاملين بتلك المصانع وخاصة فيما يتعلق بكيفية توافر التمويل وجمع البيانات والمعلومات وحل المشكلات التي تواجه العاملين أو بين العاملين والإدارة.
- ٦- أن هناك صعوبات تواجه العاملين والمسؤولين بتلك المصانع ومن ثم لا بد من حلها أو التخفيف منها وخاصة فيما يتعلق بقلة الموارد المالية وعدم توافر العمالة المدربة والتسويق للمنتجات.

أهم توصيات الدراسة:

- ١- ضرورة وضع الخطط والاستراتيجيات التي يمكن أن تسهم في تنمية رأس المال البشري وذلك من خلال إدارة الموارد البشرية في تلك المصانع، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال عمل دورات تدريبية للعاملين بتلك المصانع.
- ٢- ضرورة التركيز على أن رأس المال البشري باعتباره من أهم الموارد التي يمكن أن تسهم في تنمية تلك المنظمات الصناعية.
- ٣- ضرورة تحديد الاحتياجات الفعلية لتلك المناطق الصناعية وخاصة في ذلك المجال حتى يمكن الاستفادة من رأس المال البشري.
- ٤- ضرورة تطوير الأدوات التي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي في تنمية العمل داخل تلك المنظمات.
- ٥- لا بد من دراسة الجدوى لأي مصنع قبل إنشائه من حيث طبيعة المكان وطبيعة العمالة والإنتاج.

مراجع الدراسة

أبو المعاطى على، ماهر: الاتجاهات الحديثة فى التنمية الشاملة معالجة محلية ودولية وعالمية لقضايا التنمية، الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١٢.

أبو بكر، مصطفى محمود (٢٠٠٦): الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية.

الحلالمة، محمد عزت، العزاوى، سامى فياض (٢٠٠٩)، رأس المال المعرفى وأثره فى أسباب النجاح الاستراتيجى لمنظمات الأعمال دراسة استكشافية فى شركات الاتصال الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، جامعة بغداد (١٩ - ١٠١).

الشعار، اسحق محمود (٢٠١٤): أثر تكامل سلسلة التوريد من خلال استجابة سلسلة التوريد فى الأداء التشغيلى فى الشركات الصناعية الأردنية كبيرة ومتوسطة الحجم: دراسة ميدانية، المجلة الاردنية فى إدارة الأعمال، المجلد ١٠، العدد ٣.

المليحي، ابراهيم عبد الهادى (٢٠٠٣): استراتيجيات وعمليات الإدارة، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث.

بن صالح، عبد الله، وبو نعه، كنون (٢٠١١)، أساليب القياس والإفصاح المحاسبى عن رأس المال الفكرى من منظور معايير المحاسبة الدولية، الملتقى الدولى الخامس حول "رأس المال الفكرى فى منظمات الأعمال العربية فى ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية لعلوم التسيير، جامعة حسبية بن بو على بالشلف، الجزائر، ١٣ - ١٤ ديسمبر.

خير، محمد أبو زيد، سليم، (٢٠١٦) دراسة أثر مستوى تكامل سلسلة التوريد فى الأداء التشغيلى والدور المعدل لعدم التأكد البيئى لدى الشركات العاملة فى مدينة الملك عبد الله بن الحسين الصناعية، المجلة الاردنية فى إدارة الأعمال، المجلد (١٢)، العدد (١).

ربيحة، مصرى (٢٠١٥) رأس المال البشرى ودوره فى تحقيق الابتكار التنظيمى، دراسة ميدانية فى عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فى مدينة ورفلة، رسالة ماجستير فى علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة قاصدى مرياح ورقلة بالجزائر.

زغلول سعيد ، نادية، وآخرون: إدارة مؤسسات الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠١.

سعيد ، لبنى بابا (٢٠١٥) دور الاستثمار فى رأس المال البشرى فى النمو الاقتصادى بالجزائر خلال الفترة (٢٠٠٥ - ٢٠١٣)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادى والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد ، الجزائر .

شاهين، محمد سعد (٢٠١٥): تأثير ممارسات منهجية ستة سيجما على مستوى الأداء التشغيلى للمنظمة، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، المجلد (٥٢) العدد(١).

عبد اللطيف، رشاد أحمد (١٩٩٩): نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، مدخل متكامل، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

Baird, K. Hu. K. and Reeve, B., (2011), the Relation ships. Between organizational culture, total quality Management practices and operational performance, international journal of operations& Production Management, vol. 31, No, 07.

Channar, Zahid Ali, Tehreje, Sarecta, Bai Manisha (2015), Impact of Aunan variables an Effectiveness of the organizations, Pakistan journal of commerce and social sciences, 9 (1).

Ukenna, Steve, Ijeama, Ngozi, Aniomwu, carol& olise, Moses, C. (2010), Effect of investment in human capital development an organizational performance: Empirical examination of , the perception of small business owners in Nigeria, European journal of economics, Finance and Administrative sciences.

