

نقاط مواضيع التي تحتها حظ في شرائح الدكتور ” حسب ترتيب المحاضرات

فقط .. دون تنسيق لضيق الوقت (ابن النزال ١٤٣٦ هـ)

- جاءت الثورة الصناعية خلال الفترة ١٧٥٠-١٨٥٠م وأحدثت تغييرات عديدة في الزراعة والتصنيع والتعدين، والنقل، والتكنولوجيا، وكان لها تأثير عميق على الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية -في تلك الأوقات التي بدأت فيها- في المملكة المتحدة، ثم انتشرت بعد ذلك إلى جميع أنحاء أوروبا الغربية، أمريكا الشمالية، اليابان، وأخيرا إلى بقية دول العالم.
- ٣- دراسة العلاقة بين النسق الاقتصادي والأنساق الفرعية الأخرى.
- ويركز على نوعية الأدوار وأساليب الأداء الفردي والتنظيمي وطبيعة البناء الداخلي لمؤسسات العمل، ومن بين الأنساق التي يتفاعل معها نجد: النظام الاقتصادي النسق الأسري، النسق السياسي، النسق التربوي، النسق الديني وغيرها من الأنساق الاجتماعية الأخرى.
- وقد اكتسبت دراسة التنظيمات طابعاً علمياً منذ أن كتب ماكس فيبر عن البيروقراطية وما تتميز به من كفاءة وقدرة على الأداء.
- فالعلاقة وثيقة بين علم الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع الصناعي حيث أن دراسة ثقافة شعب معين تعطي مؤشرات عن تقبله لنشأة الصناعة من عدمها، وذلك بتحليل العقائد والتقاليد والأعراف لتلك الشعوب ومدى تأثير هذه العادات والتقاليد في نمو الصناعة أو تفهقها من مجتمع لآخر.
- تهتم الخدمة الاجتماعية بدراسة سبل الرعاية الاجتماعية لكافة الفئات الاجتماعية في المؤسسات والتنظيمات الصناعية التي يعملون فيها وطرق تمضيهم لأوقات الفراغ
- التيار الأول
يشير إلى أهمية الصناعة وبيروت وجودها وأهميتها في تغيير نمط الحياة الاقتصادية، وأساليب الإنتاج والعمل.
ويمثل أفكار هذا التيار أتباع مدرسة تشارلز دارون الاجتماعية التي تبنيت مبدأ التنافس والصراع كأساس لاستمرار الحياة الاجتماعية والاقتصادية والبقاء عموماً للعناصر الأصح والأقوى.
- جاءت أفكار أصحاب هذا التيار لتؤكد على أهمية الصناعة ودورها في التغيير والتطور، كما ظهرت خلال هذه المرحلة أفكار (آدم سميث/ وكتابة: ثروة الأمم) الذي ظهر عام ١٧٧٦ في بريطانيا.
- وتعتبر دراسات ألتون مايو E. Mayo وزملاؤه خلال الفترة ما بين ١٩٢٧ و ١٩٣٢ في مصنع «هاوثورن» التابع لشركة «وسترن ألكتريك» في الولايات المتحدة الأمريكية من الدراسات الميدانية الهامة التي خطت لبدء مرحلة علمية جديدة لنشأة علم الاجتماع الصناعي، فقد ركزت هذه الدراسات على مجموعة من العوامل والظروف الداخلية والخارجية للمصانع، ونوعية التنظيمات الرسمية وغير الرسمية التي تظهر داخل المؤسسات الصناعية فضلا عن ظروف العمل والإنتاج.
- عوامل ظهور نظرية العلاقات الإنسانية

• جاءت ظروف العصر الذي نشأت فيه نظرية العلاقات الإنسانية بمثابة الواقع الأول لظهورها وتطورها في دراسة التنظيمات الصناعية والإنتاجية، منذ العقود الأولى للقرن العشرين.

• فقد ظهرت هذه النظرية كغيرها من النظريات المفسرة لطبيعة تأثير الصناعة أو غيرها من الظواهر والمشكلات على نوعية البناء والنظم والأنساق الاجتماعية،

• دراسة شركة باتا Bata

▪ سعت إدارة هذه الشركة إلى دراسة أثر العوامل الاجتماعية والنفسية على تحسين الإنتاج.

- تم تغيير نمط الآلات والتكنولوجيا واستحداث أنماط تكنولوجية حديثة لإنتاج الأحذية

▪ النقد الموجّه إلى نظرية العلاقات الإنسانية

• يتضح مما سبق أن حركة العلاقات الإنسانية قد ملأت الكثير من الفجوات في المعرفة الإدارية، ورغم ذلك لم تسهم بالقدر الكافي في

إيجاد نظرية للإدارة. فقد حذت حذو نظرية الإدارة العلمية في تركيز الجهود على المستويات التشغيلية في التنظيم أكثر من المستويات

الوسطى أو العليا، وهو ما أدى إلى بعض المآخذ الخطيرة على أسلوب مدرسة العلاقات الإنسانية، والنتائج التي انتهت إليها، ومنها:

○ أن هذه المدرسة لم تقدم نظرية كاملة ولا شاملة لتفسير ظاهرة التنظيم والسلوك التنظيمي، بل إنها ركزت اهتمامها على

دراسة جانب واحد من جوانب التنظيم المتعددة وهو العنصر البشري، فالتنظيم عبارة عن وحدة اجتماعية مركبة تتفاعل

فيها جماعات العمل الاجتماعية. وقد صوّرت مدرسة العلاقات الإنسانية تلك الجماعات الاجتماعية على أنها متماثلة وممتدة

الهدف والغاية، ولكنّ الواقع يشير إلى أنه حيث توجد بعض المصالح المشتركة بين جماعات العمل الاجتماعية من الناحية

الاقتصادية مثلاً، فإن هناك أيضاً مصادر للاختلاف والتناقض بينها. ومن الجائز أن تتعاون تلك الجماعات في بعض مجالات

العمل، إلا أنه من المستبعد تماماً أن تنصهر جميعاً وتصبح أسرة واحدة سعيدة كما يتخيّل أنصار حركة العلاقات الإنسانية.

○ إن هذه المدرسة تفترض وجود تناقض واضح بين مصالح مجموعتين من أعضاء التنظيم وهما مجموعة العمال ومجموعة

الإداريين، بينما يقتضى تحقيق أهداف التنظيم التكامل بين هاتين المجموعتين.

○ إن حركة العلاقات الإنسانية بتركيزها على جماعات العمل باعتبارها عائلة سعيدة وبأن المصنع أو مكان العمل هو مصدر

الرضا الأساسى للعامل إنما تتغافل عن واقع التفاعل الاجتماعى للأفراد والجماعات وما يحتويه من تصارع وتنافس

ومحاولة للسيطرة والتسلط، وبالتالي فإنها تعطي تصويراً خاطئاً للتنظيمات الفعلية.

• وبذلك فإن الصراع الذي تعتبره مدرسة العلاقات الإنسانية أمراً غير مقبول قد يمثّل في الواقع متغيراً أساسياً من المتغيرات المحددة

لكفاءة العمل التنظيمي ونجاحه.

• ولكن البعض يرى، أن مدرسة العلاقات الإنسانية جاءت كردّ فعل للمدرسة الكلاسيكية في الإدارة والتي ركزت فقط على الإنتاجية،

وأغفلت العامل الإنساني، فهي إذن نتيجة منطقية لسلبيات نظرية البيروقراطية والإدارة العلمية

• يعكس تحليل التراث التاريخي والتطوري لنشأة علم الاجتماع الصناعي خلال النصف الأخير من القرن العشرين، أن كثيراً من آراء

علمانه ودراساتهم النظرية والميدانية قد خضعت للمزيد من التحليل والدراسة والنقد والتقييم الشامل

- لقد عززت نظرية العلاقات الإنسانية جهود المتخصصين في مجال علم الاجتماع الصناعي بأهمية تحديث المناهج وأساليب البحث الاجتماعي وطرقه المختلفة، وذلك من خلال الاعتماد على أساليب متنوعة مثل الملاحظة، الملاحظة بالمشاركة، إجراء المقابلات الحرة والمكثفة، تطبيق استمارة البحث، الرجوع إلى السجلات الرسمية والاعتماد على دراسة الحالة وأساليب الحياة
- وما ينطبق على إسهامات نظرية العلاقات الإنسانية ينطبق أيضاً على جهود المتخصصين في دراسات الجماعة ولا سيما أصحاب الاتجاه التفاعلي الذين استمدوا تحليلاتهم من كتابات الرعيل الأول من علماء النفس وعلماء النفس الاجتماعي التي فتحت المجال لدراسة أنساق التفاعل والعلاقات والسلوك الإنساني داخل المؤسسات والتنظيمات الصناعية. وعززت عموماً من تقييم الأداء الفردي وسلوك الأفراد داخل جماعات العمل، ودراسة التنظيمات الرسمية وغير الرسمية.
- يتضح مما اطلعنا عليه في المحاضرة الرابعة والمحاضرة الخامسة أنّ حركة العلاقات الإنسانية قد ملأت الكثير من الفجوات في المعرفة الإدارية، فقد حدثت حذو نظرية الإدارة العلمية في تركيز الجهود على المستويات التشغيلية في التنظيم أكثر من المستويات الوسطى أو العليا
- أنّ هذه المدرسة العلاقات الإنسانية لم تقدم نظرية كاملة ولا شاملة لتفسير ظاهرة التنظيم والسلوك التنظيمي، بل إنها ركزت اهتمامها على دراسة جانب واحد من جوانب التنظيم المتعددة وهو العنصر البشري، فالتنظيم عبارة عن وحدة اجتماعية مركبة تتفاعل فيها جماعات العمل الاجتماعية. وقد صورت مدرسة العلاقات الإنسانية تلك الجماعات الاجتماعية على أنها متماثلة ومتحدة الهدف والغاية، ولكن الواقع يشير إلى أنه حيث توجد بعض المصالح المشتركة بين جماعات العمل الاجتماعية من الناحية الاقتصادية مثلاً، فإن هناك أيضاً مصادر للاختلاف والتناقض بينها. ومن الجائز أن تتعاون تلك الجماعات في بعض مجالات العمل، إلا أنه من المستبعد تماماً أن تنصهر جميعاً وتصبح أسرة واحدة سعيدة كما يتخيل أنصار حركة العلاقات الإنسانية.
- ٢- إن هذه المدرسة تفتقر وجود تناقض واضح بين مصالح مجموعتين من أعضاء التنظيم وهما مجموعة العمال ومجموعة الإداريين، بينما يقتضى تحقيق أهداف التنظيم التكامل بين هاتين المجموعتين.
- إنّ حركة العلاقات الإنسانية بتركيزها على جماعات العمل باعتبارها عائلة سعيدة، وبأنّ المصنع أو مكان العمل هو مصدر الرضا الأساسي للعامل إنما تتغافل عن واقع التفاعل الاجتماعي للأفراد والجماعات وما يحتويه من تصارع وتنافس ومحاولة للسيطرة والتسلط، وبالتالي فإنها تعطي تصويراً خاطئاً للتنظيمات الفعلية.
- ، كما أنّ الصراع بين الإدارة والنقابات كان عاملاً حاسماً في سبيل التطوير الفني والإنتاجي، كما كان عاملاً أساسياً في تحسين أحوال العمال.
- وبذلك فإنّ الصراع الذي تعتبره مدرسة العلاقات الإنسانية أمراً غير مقبول قد يمثل في الواقع متغيراً أساسياً من المتغيرات المحددة لكفاءة العمل التنظيمي ونجاحه.
- ٥- إنّ حركة العلاقات الإنسانية في تركيزها على دراسة التنظيم غير الرسمي تغفل أهمية التنظيم الرسمي ولا توضح أثره في تشكيل سلوك أعضاء التنظيم.

- ولكن البعض يرى، أن مدرسة العلاقات الإنسانية جاءت كردّ فعل للمدرسة الكلاسيكية في الإدارة والتي ركزت فقط على الإنتاجية، وأغفلت العامل الإنساني، فهي إذن نتيجة منطقية لسلبيات نظرية البيروقراطية والإدارة العلمية
- قام (تايلور) بعدد من الدراسات والأبحاث والتجارب وقد اثبت في تجربته الأولى جهل الإدارة بكمية العمل الواجب أن يقدمه الفرد ، وفي تجربته الثانية قام بدراسة الوقت اللازم لانجاز العمل المطلوب ، وهدفت تجربته الثالثة إلى تحسين الأدوات والآلات المستخدمة في العمل . ونشر (تايلور) نتائج أبحاثه ودراساته في كتاب (إدارة الورش) عام ١٩٠٣ .
- جهل رجال الإدارة بالنظم الواجب اتباعها لتنظيم العلاقة بين العمل والعاملين، والطرق الواجب استخدامها للحد من التلاعب وضياع الوقت. فقد لاحظ (تايلور) تكرار تهرب العمال من العمل أو التظاهر بالعمل دون أن يكون هناك إنتاج حقيقي
- وقد استنتج (تايلور) من دراساته أنّ هناك مصلحة مشتركة إلى أبعد الحدود بين صاحب العمل والعمال أو بين العاملين في المؤسسة وهيئة الإدارة العليا.
- فالإدارة تطلب من العاملين تحقيق أكبر عائد من العمل، والعاملون يطالبون بأجور مرتفعة نظير أعمالهم.
- ويدعم (تايلور) هذا الرأي (المذكور في الشريحة السابقة) بقوله:
- أنّ الأجور المرتفعة سوف تدفع العمال إلى زيادة إنتاجيتهم. ويخفض تكلفة الوحدة المنتجة.
- والواقع أنّ تفكير (تايلور) بهذا الشكل كان انقلاباً على النظريات الاقتصادية السائدة في ذلك الوقت والتي ترى بأنه لا يمكن زيادة العائد إلا بتخفيض تكلفة الإنتاج ، ولا يمكن تخفيض تكلفة الإنتاج إلا بتخفيض الأجور.
- هنالك أربعة أنشطة بارزة في التنظيم:
 - تحديد أنشطة العمل التي يجب أن تنجز لتحقيق الأهداف التنظيمية.
 - تصنيف أنواع العمل المطلوبة ومجموعات العمل إلى وحدات عمل إدارية.
 - تفويض العمل إلى أشخاص آخرين مع إعطائهم قدر مناسب من السلطة.
 - تصميم مستويات اتخاذ القرارات
- بمجرد الانتهاء من صياغة خطط المنظمة وبناء هيكلها التنظيمي وتوظيف العاملين فيها، تكون الخطوة التالية في العملية الإدارية هي توجيه الناس باتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية.
- من استعراض أفكار كل من (تايلور) و(فايول) يمكننا أن نخرج بحقيقة رئيسية وهي أنّ «تايلور» أهتم بأساليب الإدارة على مستوى التنفيذ (أي أنه أهتم بالإدارة على المستوى الأدنى) أما «فايول» فقد أهتم بالإطار العام لعملية الإدارة دون التدخل في جزئياته حيث أهتم بالإدارة على المستوى الأعلى.
- يتضح من النموذج البيروقراطي لماكس فيبر أنّ البيروقراطية هي نمط معين للتنظيم في الهيكل الإداري.
- وضع ماكس فيبر الإطار المنهجي للبحث في ثلاثة أقسام منهجية هي:
 - الملامح العامة للبحث - المشاكل العلمية للبحث - مناهج البحث أو المسح العام.
- وجد فيبر أنّ شكاوى العمال الصناعيين يرجع لسببين أساسيين هما:

- سياسة ترشيد أو عقلانية الأجور وتنفيذها من خلال مطابقتها بالطرق والأساليب التي تعمل على زيادة الإنتاج.

- تأثير هذه السياسات في زيادة الاضرابات العمالية.

- من أهم هذه المحاولات التصنيفية لمجالات علم الاجتماع الصناعي، نجد محاولة بيرنز Burns التي سعى فيها إلى تقديم تصنيفات يمكن تسميتها بالمجالات الكلاسيكية أو التقليدية ويمكن إيجازها في التصنيفات الخمسة الآتية:

- دراسة البيروقراطية الصناعية ٢ - تحليل مواقع العمل ٣- دراسة جماعات العمل ٤- تحليل العلاقات الصناعية ٥- دراسة تأثير الصناعة على الفرد والمجتمع،

- تحليل أنماط الإدارة الصناعية المعقدة

- حيث تم التركيز على دراسة كيفية تغيير أساليب الإدارة الحديثة حسب تنوع الشركات الصناعية الكبرى واختلافها عن المؤسسات

الصناعية التقليدية،