



جامعة الملك فيصل

عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد

علم الاجتماع الصناعي والمهني

د / الحبيب كشيدة الدرويش

إعداد وتنسيق / هلاله العسيري

المحاضرة الأولى

تعريفات علم الاجتماع الصناعي وتسمياته وأهدافه

جاءت الثروة الصناعية خلال الفترة من ١٧٥٠ - ١٨٥٠ م

أحدثت تغييرات في مجال الزراعة والصناعة والتعدين والنقل والتكنولوجيا

كان لها تأثير على الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في المملكة المتحدة ثم انتشرت إلى أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية واليابان

وظهرت في العصر الحديث تطورات اجتماعية واقتصادية وسياسية وقد جاءت هذه التطورات نتيجة طبيعية من أجل /

١ (سيطرة الإنسان على الطبيعة

١ (تسخير العوامل البنائية لمصلحته

٣ (تحقيق حياة اجتماعية واقتصادية أفضل

جاءت تسمية المجتمع الحديث نفسه باسم (المجتمع الصناعي)

أدت الصناعة إلى /

٣ (ظهور طبقات جديدة

٢ (تغير نمط الحياة

١ (تغير نمط الإنتاج

صاحب ظهور المجتمع الصناعي تطور في مجال العلوم الطبيعية والإنسانية

التعريف بعلم الاجتماع الصناعي

اتفق العلماء على أن علم الاجتماع الصناعي يشكل فرعاً مستقلاً في إطار علم الاجتماع العام

العالم	تعريفه
ج . سميث	دراسة العلاقات الاجتماعية داخل المصانع والمنظمات الى جانب دراسة التأثير المتبادل بينها وبين المجتمع المحلي
اميتاي اتزيوني	العلم الذي يجب فهمه باعتباره أحد فروع علم اجتماع التنظيم - إظهار مدى اهتمامات الباحثين بدراسة التنظيمات الصناعية
بنديكس	العلم الذي يهتم بدراسة مؤسسات العمل وما يوجد بها من أدوار وعلاقات متعددة أكد على - التنظيمات والمؤسسات - الأفراد والجماعات - العلاقات والأدوار - علاقة المؤسسات الصناعية بالمجتمع المحلي
ليبتين	العلم الذي يهتم بدراسة النسق الاجتماعي للمصنع وتحليل المؤثرات الخارجية على هذا المصنع
يوجين شنايدر	ميدان العلاقات الاجتماعية الذي يدخل فيه الأفراد عن طريق اشتراكهم في عملية الإنتاج الصناعي (يتفق مع تأكيدات بنديكس الأربع)
ميللر وفورم	العلم الذي يهتم بدراسة التكيف الاجتماعي لحياة العمل والعوامل الاجتماعية في العمل ومؤسساته يؤكدان الباحثان على أهمية التوافق الاجتماعي وطبيعة المؤسسات
هيلين بيم	العلم الذي يدرس العلاقات الاجتماعية ومدى تأثيرها وتأثرها بالنشاط الاقتصادي

جيسبرت	نوع التطبيق والتحليل السوسولوجي يؤكد على (أهمية النظريات الاجتماعية في دراسة المشكلات الصناعية - أهمية البيئة الخارجية- العوامل الاجتماعية والثقافية - العلاقات الإنسانية والصناعية - التنظيم الرسمي وغير الرسمي)
موتز	هو تطبيق المنهج السوسولوجي على الصناعة يؤكد على (الجانب التطبيقي لعلم الاجتماع الصناعي - الاهتمام بالجانب النظري للعلم)

علم الاجتماع الصناعي / علم تطبيقي

حيث المصنع من أهم المؤسسات الاجتماعية - المجتمع الحديث يمكن تسميته بالمجتمع الصناعي

مسميات علم الاجتماع (التسميات التي ارتبطت به) / سوسولوجيا الصناعة - علم الاجتماع الصناعي - علم اجتماع المصنع - علم اجتماع المصنع - سوسولوجيا المصنع - سوسولوجيا التصنيع

أهداف علم الاجتماع الصناعي

١ (الوصول الى مجموعة من القوانين والتصورات النظرية العامة (باستخدام مناهج علمية متخصصة)

٢- دراسة الأنساق والنظم الاجتماعية

٣ - دراسة العلاقة بين النسق الاقتصادي والأنساق الفرعية الأخرى (النظام الاقتصادي الأسري - النسق السياسي - النسق التربوي - النسق الديني)

٤ - دراسة طبيعة التطور التاريخي للمؤسسات والتنظيمات الصناعية

٥ - تطبيق نظريات ومناهج علم الاجتماع عند الدراسة

أهمية علم الاجتماع الصناعي لطلاب الجامعات

تشهد دول الخليج العربي عامة والمملكة العربية السعودية بصفة خاصة نشاطاً صناعياً يتكثف يوماً بعد يوم بعد الاقتناع بأهمية التصنيع في تحقيق التنمية والاقتناع بعدم الاعتماد على النفط بوصفه مصدراً وحيداً لواردات ميزانية هذه الدول وقبل ست عقود اعتمدت المملكة استراتيجية صناعية تتنوع عبرها مصادر الدخل عن طريق انطلاق التصنيع

المخططون في المملكة وجبوا أن الصناعة لا تترك منطلق استراتيجي بالغ الأهمية في تحقيق الأهداف التالية

- ١- استغلال الموارد الطبيعية
- ٢- تنوع مصادر الدخل
- ٣- إيجاد الفرصة الوظيفية للشباب
- ٤- رفع مستوى معيشة الأفراد في المجتمع
- ٥- توزيع عادل للثروة

أسباب الاهتمام بعلم الاجتماع الصناعي في جامعات المملكة ودول الخليج العربي

- ١- دراسة تأثير الصناعة في المجتمع السعودي عبر بحوث ميدانية ودراسات مسحية
- ٢- توجيه التعليم والمناهج التعليمية إلى ما يخدم متطلبات الصناعة
- ٣- دراسة التحول الثقافي والاجتماعي في المملكة نتيجة للتوجه نحو التصنيع
- ٤- أهمية الدراسات الميدانية والتقنية والتعرف على مشكلات العمل الصناعي
- ٥- أهمية معرفة طلاب الجامعات لأهمية الصناعة
- ٦- أهمية التعريف بالعلاقات الصناعية

أولاً العوامل الممهدة لنشأة علم الاجتماع الصناعي

- ١- ظهور الصناعة (نشأت الصناعة نتيجة حدوث الثورة الصناعية التي ظهرت في بريطانيا خلال القرنين ١٨ و ١٩ ثم انتشرت في أوروبا وأمريكا)
- ٢- وجود طبقات اجتماعية جديدة (كانت توجد قبل الصناعة طبقتان _ الأسياد - العبيد)
(بعد الثورة الصناعية ظهرت طبقتان - الملاك أو أصحاب رؤوس الأموال - طبقة العمال)
- ٣- تغير نمو الإنتاج الصناعي (كان لتغير البناء الطبقي وظهور المصنع أثارا متعددة على العلاقات الاجتماعية بين أصحاب رؤوس المال والعمال)
- ٤- ظهور المؤسسات والتنظيمات الحديثة
- ٥- تغيير نمط العلاقات المجتمعية والأسرية
- ٦- نشأة المدن الصناعية (جاءت الصناعة محددة أماكن جغرافية وايقولوجية كما أدت نشأة المدن إلى ظهور الهجرة الريفية الحضرية)
- ٧- تطور علم الاجتماع

ثانياً / علاقة علم الاجتماع الصناعي بالعلوم الأخرى

- ١- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الاقتصاد
يعرف **ساملسون ونوروهارس** الاقتصاد بأنه (دراسة الأنشطة ذات العلاقة بإنتاج وتبادل السلع)
ويقولان أيضاً بأن علم الاقتصاد هو (علم الاختيار) يدرس سبب اختيار الناس الموارد القليلة المحدودة لغرض إنتاج سلع متعددة
علم الاجتماع الصناعي / يهتم بأنشطة الإنتاج داخل المصنع ويؤكد على علاقة الأفراد أثناء قيامهم بعمليات الإنتاج
وضع عالم الاجتماع الألماني **ماكس فيبر** كتابة الشهير (الاقتصاد العام) الذي أشار فيه الى العلاقة بين المصنع والمجتمع
- ٢- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم النفس
يهتم **علم النفس** بدراسة الفروق الفردية بين الأفراد وعلاقتها بسلوك الأشخاص وهو العلم الذي يمكنهم من تكوين الخبرة ويعرف بأنه (علم السلوك والخبرة)
اهتم علماء النفس بعلم الاجتماع الصناعي من حيث تأثير محيط العمل على الأفراد ويبدو ذلك واضحاً من تجارب (**التون مايو**)
اهتم **فردريك تايلور** بدراسة العلاقة بين الحركة والزمن مستخدماً الأساليب النفسية والاجتماعية لتقويم عمليات الإنتاج والعمل
- ٣- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الإدارة
تعرف الإدارة بأنها (فن يقوم بتحديد أغراض جماعة إنسانية معينة وتوضيح أهدافها وتنفيذها)
وليام نومان يعرفها بأنها (قيادة توجيهية وضبط لجهود مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك)
يعد **ماكس فيبر** من أشهر العلماء الذين اهتموا بالإدارة حيث وضع أسس علم الإدارة عندما طرح نظريته عن التنظيم البيروقراطي
- ٤- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم اجتماع التنظيم
من أبرز سمات العالم الحديث غلبة الطابع التنظيمي عليه وقد شهد القرن العشرون نمواً تنظيمياً واسع النطاق هناك عوامل عديدة أسهمت في حدوث النمو التنظيمي الذي شهدته المجتمعات الحديثة من أبرزها **التباين الشديد** الذي اتسمت به مظاهر الحياة الاجتماعية المختلفة وما فرضه ذلك التباين من إقامة تنظيمات جديدة اكتسبت دراسة التنظيمات طابعاً علمياً منذ ان كتب **ماكس فيبر** عن البيروقراطية
- ٥- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الاجتماع المهني
يرى **نوسو وفورم** ان علم الاجتماع المهني يهتم بدراسة خمس موضوعات أساسية :

الطبيعة الاجتماعية للعمل - تحليل التركيب المهني - دراسة المهن المختلفة - تحليل طريقة ارتباط البناء المهني بالنواحي الأخرى في البناء الاجتماعي- دراسة إحدى المهن لإلقاء الضوء على مشكلة من مشكلات المجتمع

٦- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الانثروبولوجيا

تعرف **الموسوعة العربية** الانثروبولوجيا (**الدراسة العلمية للإنسان والثقافة الإنسانية**)

فالعلاقة وثيقة بين العلمين (الانثروبولوجي والصناعي) حيث أن دراسة ثقافة شعب معين تعطي مؤشرات عن تقبله لنشأة الصناعة من عدمها

٧- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم السياسة

كلاً من العلمين الصناعي والسياسي يركز على دراسة **الأنساق الاجتماعية والعلاقات المتبادلة** بين النظام السياسي والاقتصادي والأسري والديني والقانوني وتوجد علاقة بين نوعية السياسة التي تنتهجها الحكومات وبين أنماط الإنتاج والتوزيع والاستهلاك وتحديد حجم العمالة وطبيعة الاستثمار

٨- علاقة علم الاجتماع الصناعي بالخدمة الاجتماعية

تهتم الخدمة الاجتماعية بدراسة سبل الرعاية الاجتماعية لكافة الفئات الاجتماعية في المؤسسات والتنظيمات الصناعية التي يعملون فيها

من المجالات المشتركة بين علم الاجتماع الصناعي والخدمة الاجتماعية / دراسة العلاقات الاجتماعية وأنماط التفاعل داخل التنظيمات الرسمية وغير الرسمية ورفع الروح المعنوية وتطوير أساليب الرعاية الاجتماعية للعمال داخل المؤسسات الصناعية

المحاضرة الثالثة

مراحل تطور علم الاجتماع الصناعي

المرحلة الأولى (١٧٥٠ - ١٨٠٠)	المرحلة الثانية (١٨٥٠ - ١٨٠٠)	المرحلة الثالثة (١٨٥٠ - ١٨٠٠)	المرحلة الرابعة (١٩٠٠ - ١٩٥٠)	المرحلة الخامسة (١٩٥٠)
تكشف عن وجود عدد من الأفكار الاجتماعية والسياسية والفلسفية والاقتصادية ظهر تياران التيار الأول أهمية الصناعة وبيروز وجودها في نمط الحياة الاقتصادية وأساليب الإنتاج والعمل يمثل أفكار هذا التيار أتباع مدرسة تشارلز دارون الاجتماعية التي تبنت مبدأ التنافس والصراع كأساس لاستمرار الحياة الاجتماعية والاقتصادية والبقاء عموماً للعناصر للأصلح والأقوى أثرت هذه الأفكار الداروانية في العديد من أصحاب	تزايدت أفكار التيار الاشتراكي ونشر المفكر الفرنسي الاشتراكي (سيمون) كتابه عن (النظام الصناعي) حاول فيه أن يحل وضع الطبقات العمالية ويدعو إلى رفع مستواهم الاقتصادي تحليلات سيمون كمفكر اشتراكي لم تقصّد إلغاء الصناعة كليه بل كانت تحرص على إيجاد نظم بديلة للحياة الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها الطبقات	بدأت تظهر اهتمامات العلماء بدراسة مشكلات الصناعة والتصنيع وعمليات التحول والتغير الاجتماعي الشامل ولقد سعى الرعيل الأول من علماء الاجتماع أمثال (أوجست كونت - ماكس فيبر - هربرت سبنسر - اميل دور كايم) إلى الاهتمام بدراسة الصناعة واثارها اجريت في هذا السياق مجموعة من البحوث	أولى المراحل العلمية التي ظهر فيها علم الاجتماع الصناعي كعلم أكاديمي متخصص من اولى الدراسات التي اهتمت بهذا العلم دراسات ماكس فيبر خلال العقد الاول من القرن العشرين على عمال صناعة النسيج و الكتان في ألمانيا أهتم فيها بأسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيائية للعمل لاسيما الإضاءة والتهوية دراسة التون مايو ما بين	تزايد الاهتمام بعلم الاجتماع الصناعي خاصة بعد ان ظهرت نتائج الدراسات الميدانية التي أجريت منذ بداية الثلاثينات كذلك عززت عملية الاهتمام بهذا العلم ليس في الدول المتقدمة فقط بل النامية مثل اليابان وكوريا الجنوبية والاتحاد السوفيتي والصين واهتمت كذلك دول أمريكا الجنوبية أمثال البرازيل والأرجنتين ودول العلام الثالث الهند وباكستان

<p>ومصر لقد تغيرت طبيعة نمط المصانع المؤسسات التقليدية حيث ظهرت الشركات متعددة الجنسيات وغيرت من طبيعة الإنتاج والإدارة والتكنولوجيا والتوزيع والعمل والعمالة والإعلان</p>	<p>١٩٢٧ - ١٩٣٢ في مصنع هاوثرون التابع لشركة وسترن الكترينك في الولايات المتحدة الأمريكية من الدراسات التي خططت لبدء مرحلة علمية جديدة فقد ركزت على الظروف الخارجية والداخلية للمصنع ونوعية التنظيمات الرسمية وغير الرسمية داخل المصانع عززت دراسة التون مايو أهميتها عندما استعانت بعلماء من جامعتي شيكاغو وهارفارد</p>	<p>الاجتماعية الميدانية او التطبيقية أهمها _ دراسة فردريك لوبلاي التي نشرت عام ١٨٥٥ م بعنوان العمل الأوروبي ونشر كتاب الإصلاح الاجتماعي في فرنسا ركز فيه على احوال الطبقات العمالية</p> <hr/> <p>_ دراسة تشارلز بوث التي ظهرت في أواخر القرن ١٩ في بريطانيا وحاول فيها دراسة العلاقة بين الصناعة والنظم والأنساق الاجتماعية والعلاقة بين الصناعة والمجتمع المحلي استخدم المناهج السيوسولوجية في تطبيق دراسته</p>	<p>العمالية التي كانت مستغلة من قبل أصحاب العمل ظهرت أيضا أفكار الماركسية أو النظرة الشيوعية تبلورت هذه الأفكار في كتاب رأس المال لكل من (ماركس وانجلز) واهتمامها بالطبقة العمالية</p>	<p>النزعات الرأسمالية أمثال (هربرت وسنيسر) ظهر خلال هذه المرحلة آدم سميث وكتابة ثروة الأمم عام ١٧٧٦ م</p> <hr/> <p>التيار الثاني جاءت آراءه منتقدة الإصلاحات والتغيرات الاقتصادية التي أحدثتها الصناعة حيث عملت على تغيير البناء الطبقي والعلاقات الاجتماعية التقليدية يرى أصحاب هذا التيار ان الصناعة أثرت على الحياة الاجتماعية والاقتصادية سلبيا أكثر من ايجابياً مثل هذا التيار أصحاب المدرسة الاشتراكية (سيسموني وسان سيمون) دعيا إلى القضاء على النظام الرأسمالي والاهتمام بالطبقات البشرية الفقيرة ودراسة أوضاع الطبقة العمالية في المصانع</p>
--	--	--	---	--

علم الاجتماع الصناعي في المجتمع العربي

من أهم القضايا التي اهتمت بها الدراسات الميدانية في الوطن العربي التي تندرج تحت علم الاجتماع الصناعي :

- دراسة العلاقة بين التصنيع والعمران - تحليل مشكلات العمال داخل التنظيمات الصناعية - دراسة المصنع كتنظيم اجتماعي - تحليل الظروف الفيزيائية ومشكلات العمل - دراسة العلاقة بين مشكلات العمل وزيادة الإنتاجية - آثار الصناعة على نسق العلاقات الاجتماعية - اثر الصناعة على قيام المناطق الشعبية - دراسة الهجرة الريفية الحضرية - الآثار الاقتصادية والاجتماعية للتصنيع في المناطق الريفية - التحليل السوسولوجي للتنظيم الصناعي - علاقة الصناعة بالتغير السكاني والمهني والوظيفي - تحليل أنماط القيادة والتنظيمات الرسمية - دراسة الصناعة الصغرى - العلاقة بين الصناعة والجريمة والانحراف - دور التصنيع في التنمية الاجتماعية والاقتصادية

المحاضرة الرابعة

نظريات العلاقة الإنسانية

النشأة الأولى لعلم الاجتماع ظهرت خلال أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر

انشغل الرواد الأوائل بتحليل الدور او التأثير الذي تلعبه الصناعة في حدوث تغيرات في نمط الحياة والنظم والعلاقات الإنسانية

مع بداية الثلاثينيات أخذت عملية تطور علم الاجتماع الصناعي تأخذ أبعادا علمية وأكاديمية أكثر تخصصا

عوامل ظهور نظرية العلاقات الإنسانية

_ نشأت منذ العقود الأولى للقرن العشرين

_ ظهرت هذه النظرية كغيرها من النظريات المفسرة لطبيعة تأثير الصناعة من الظواهر والمشكلات على نوعية البناءات والنظم والأنساق الاجتماعية

_ ظهرت في جامعة هارفارد الأمريكية على يد علماء أشهرهم (التون مايو) في أوائل الثلاثينات في نهاية القرن العشرين

_ جاءت هذه النظرية نتيجة لتدهور الصناعة في المؤسسات الإنتاجية

_ بالرغم من أهمية النتائج العلمية والعملية التي توصلت إليها نظرية الإدارة العملية التكوينية الإداري عند كل من فردريك تايلور وهنري فايول يمكن القول ان نظرية العلاقات الإنسانية جاءت كردة فعل لوجود نظرية الإدارة العملية والتكوينية الإداري

_ اهتمت نظرية العلاقات الإنسانية بقضايا أهمها /

_ دراسة نظام العمل الذي رآته مجرد خطوات وآلات تعمل بصورة منتظمة من حيث الوقت والزمن والحركة كما تصورت العمال مجرد آلات تعمل وفق نظام حددته السلطة الإدارية العليا

_ جاءت أفكار نظرية العلاقات الإنسانية ناقدة لنتائج النظرية العلمية خاصة بعد ظهور دراسات علماء النفس الصناعي والفسولوجي

المدارس الفرعية لنظرية العلاقات الإنسانية

التون مايو وتجارب هاوثورن ١٩٢٧ - ١٩٣٢ م

تعتبر محاولة التون مايو وفريقه من التجارب المعروفة باسم تجارب هاوثورن والتي أجريت في شركة وسترن اليكتريك بمصنع هاوثورن بمدينة شيكاغو اولى المحاولات المكثفة لدراسة اثر العوامل المادية للعمل على الكفاية الإنتاجية للعاملين

بدأت التجارب باختبار العلاقة بين (كثافة الإضاءة والكفاية الإنتاجية للعاملين)

وجاءت النتائج غير متوقعة مؤكدة على وجود متغير جديد وهو (الروح المعنوية للعمال ودرجة الانسجام والوئام القائمين بين المجموعة العاملة)

أجريت دراسة أخرى ترمي الى اختبار (أثر الراحة ومدتها على الكفاية الإنتاجية) فتكررت النتائج غير المتوقعة والمؤكدة على تأثير الإنتاجية أيضا بالحالة المعنوية للعمال

أجريت تجربة ثالثة أيضا (أثر طريقة تغيير دفع الأجور على الكفاية الإنتاجية فتكررت النتائج غير المتوقعة والتي تؤكد ان الإنتاجية ترتبط بالتغيرات المادية

توصلت تجارب هاوثورن الى نتائج منها

- ميل الأفراد العاملين الى تكوين تنظيمات غير رسمية في وحدة إنتاجية واحدة
- تأثر الأفراد داخل التنظيم بالإطار الذي ترسمه لهم الجماعة
- الحوافز المعنوية تقوم بدور في تحفيز الأفراد للعمل
- طاقة الفرد للعمل لا تحدد فقط تبعا لطاقته الفسيولوجية وإنما طبقا لطاقته الاجتماعية
- دور القيادة غير الرسمية في التأثير على سلوكك الأفراد

أبحاث وسترن اليكتريك تعد بمثابة عودة التفكير السليم الى العلاقات الاجتماعية للأسباب التالية

- * أثرت في الفكر الإداري وأسهمت في دراسة وتفهم المواقف الإنسانية والسلوكية في محيط الأعمال
- * مهدت السبيل لظهور المنهج السلوكي الذي يمكن من خلاله اكتشاف المشكلات الإنسانية المعقدة
- * ساعدت في إلقاء الضوء على المتطلبات الأساسية الواجب توافرها لخلق التعاون بين الإدارة والعمال

دراسة التون مايو تعتبر

- 1) أول دراسة تعنى بالسلوك الإنساني في التنظيم
- 2) أولى المحاولات الجادة لتفسير اثر السلوكي الجماعي على محيط العمل
- 3) ضرورة مراعاة العنصر البشري ليس فقط من النواحي المادية وإنما من النواحي النفسية والاجتماعية

من الآثار العلمية التي ترتبت على تجارب هاوثورن

- ظهرت إدارة مهمة في المشروعات تسمى (إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية) تتولى الاهتمام بحسن استخدام الموارد البشرية المتاحة وحل مشكلات العاملين بل وصل الأمر إلى وجود تحليل نفسي داخل هذه الإدارات
- بدأ الاعتراف بحق العاملين في الحصول على إجازات سنوية وبدأت ساعات العمل اليومية تنخفض حتى وصلت الى أربعين ساعة في الأسبوع
- بدأ الاعتراف بحقوق العمال في الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية فتقررت (وجبات للعمال في المصانع والمناجم) (ساعات للراحة) (علاج العاملين مجاناً)
- بدأ تدريب الرؤساء على مراعاة أصول العلاقات الإنسانية والمعاملة الحسنة للعاملين

إسهامات التون مايو بعد تجارب هاوثورن

استمرت تجارب هاوثورن من ١٩٢٧ - ١٩٣٢ م ولكن حدث تغير في طبيعة الحياة الاقتصادية والنشاط الصناعي نتيجة للكساد العالمي الذي ظهر في الولايات المتحدة وأوروبا مما أدى إلى إنهاء برنامج الأبحاث التي كان مايو وزملائه قد حددوها من قبل بجامعة هارفارد

خلال الحرب العالمية الثانية تم إجراء تجربتين لتضيف إلى إسهامات مايو وزملائه الكثير من النتائج الأخرى التي تعزز جهود نظرية العلاقات الإنسانية /

التجربة الاولى / في مصانع الأعمال المعدنية عام ١٩٤٣ م على ثلاثة أقسام إنتاجية لوحظ بها تغيب العمال بصورة ملحوظة ونسبة الغياب في احد هذه الأقسام الثلاثة تقل عما هو موجود في القسمين

التجربة الثانية / أجريت في أحد مصانع الطائرات بجنوب كاليفورنيا عام ١٩٤٤ م للكشف عن أسباب مشكلات التغيب ونوبات العمل في المصنع ماعدا وجود ثلاثة أقسام لم تظهر فيها هذه المشكلة

توصل فريق البحث بقيادة مايو إلى عدد من النتائج

- ١ - ان جماعات العمل في الأقسام الثلاثة صغيرة جدا مما يؤثر على تقوية انساق الاتصال وانصهار أفراد هذه الجماعات الصغيرة في وحدة الجماعة غير الرسمية
 - ٢- كان يوجد من بين جماعات العمل عدد من القيادات غير الرسمية كانت منتظمة في العمل كانت تعتبر مثال للقدوة
 - ٣- وجد ارتفاع في نسبة الغياب في الأقسام الأخرى نظرا لعدم وجود جماعات غير رسمية
- الخلاصة أن مايو اهتم بتفسير سبب زيادة الإنتاجية في المصانع ورأى انها نتيجة لارتفاع الروح المعنوية للعمال

لويد وارنر ومدرسة شيكاغو

تطورت دراسات مدرسة العلاقات الإنسانية وخاصة خلال ١٩٥٤ م عندما تشكل فريق بحث علمي بقيادة لويد وارنر بجامعة شيكاغو وقد قام بدراسة العلاقة بين المصنع والبيئة الخارجية المحيطة

استعان لويد وارنر وفريق بحثه بمجموعة من المفاهيم السوسولوجية ومناهج البحث المستخدمة من قبل علماء الاجتماع عند دراسة المجتمع المحلي (الدور - المكانة - الثقافة عند تحليل البناء الاجتماعي للمصنع ككل - والاهتمام بدراسة العلاقات بين المصنع والبيئة الخارجية)

من أبرز العوامل الخارجية التي **سعى لويد وارنر** لتحليلها بصورة ميدانية هو **عامل التكنولوجيا** التي تم تطبيقه على مصانع **الأحذية** واختلافه عن النمط التقليدي لهذه المصانع وخاصة بعد إدخال آلات ومعدات حديثة في هذه الصناعة

فقد تم تغيير معظم **العمال المهرة التقليديين** إلى عمال شبه مهرة خاصة بعد تدريب عدد كبير من العمال على الآلات والتكنولوجيا الحديثة

ينظر إلى إسهامات **لويد وارنر** وزملائه على أنها ساهمت في دراسة **الصناعة وعلاقتها بالبيئة المحلية والعوامل الخارجية** وتأثيرها على طبيعة البناءات والعمليات والأدوار والوظائف الداخلية للمصنع

المحاضرة الخامسة

تجارب العلاقات الإنسانية بأوروبا

جاءت عملية انتشار أفكار العلاقات الإنسانية إلى أوروبا ممثلة في عدد من الدراسات التي أجريت في مجموعة من الدول الأوروبية من أهمها

دراسة شركة باتا	دراسة باردييه في فرنسا	دراسة يوجين شولر في فرنسا	دراسة معهد تافستوك بانجلترا
<ul style="list-style-type: none"> - دراسة أثر العوامل الاجتماعية والنفسية على تحسين الإنتاج - تم تغيير نمط التكنولوجيا واستحداث تكنولوجيا حديثة لإنتاج الأحذية - قدمت أنماط من الرعاية الاجتماعية مثل التأمينات والمعاشات والرعاية الصحية والترفيهية - إنشاء مدرسة لتدريب الكوادر العلمية - إعطاء حرية أكبر لرئيس الشركة كأن يمنح المدير صلاحيات شراء المواد الخام أصبح المدير بمثابة قذوة مثالية للعمل وأدت مجموعة من العوامل إلى تغيير الأسلوب الإداري الرسمي التقليدي إلى أسلوب غير رسمي وإلى زيادة الإنتاج عامة 	<ul style="list-style-type: none"> - أجريت بواسطة باردييه الذي كان يعمل رئيساً لأحدى الشركات الفرنسية العاملة في مجال تصنيع الآلات الاتوماتيكية حيث حرص رئيس الشركة على - تغيير نمط الإدارة الكلاسيكية - خلق تضامن اجتماعي بين العمال والإدارة - تمضية ساعات العمل بين العمال للتعرف على مشكلاتهم ومشكلات الإنتاج - التعرف على الجوانب السيكولوجية لدى العمال - إدخال نظم متطورة على الوظائف القيادية - تكوين مجالس للعمال تشارك في عمليات اتخاذ القرارات أدى ذلك إلى زيادة روح التضامن بين العمال عن طريق تبني أساليب جديدة في العلاقات الإنسانية أدت إلى زيادة الإنتاج وتطور جودته 	<ul style="list-style-type: none"> اشتهرت هذه الدراسة تحت اسم دراسة (طريقة الأجور التناسبية) واعتمدت على استخدام الحافز المادي في تغيير الجو السيكولوجي للشركة التي أجري فيها تجربته وقد اعتقد شولر أن الأجور تمثل للإنسان ما يمثله النبات للحيوان حرص على إقناع العمال بمبدأ الحافز المادي واعتباره مبدأ عادلاً تتناسب فيه الأجور مع حجم العمل والإنتاج وبالتالي تحقيق التضامن بين مصالح الشركة ومصالح العمال 	<ul style="list-style-type: none"> * أنشئ هذا المعهد لدراسة العلاقات الإنسانية في الشركات البريطانية تحت إشراف (اليوت جاكس) أجرى مجموعة من الدراسات الميدانية في عدد من المصانع بمدينة لندن لاختيار نسق العلاقات الإنسانية وأساليب الاتصال بين الإدارة والعمال * استعان فريق البحث بالعديد من المداخل السوسولوجية والسيكولوجية ولاسيما مدخل دراسة الجماعة الصغيرة * كون الفريق مجالس للعمل للمشاركة في عمليات الإدارة وحل مشكلات العمل والإنتاج وإضفاء جو من العلاقات الإنسانية

النقد الموجه إلى نظرية العلاقات الإنسانية

١ / هذه المدرسة لم تقدم نظرية شاملة ولا كاملة لتفسير ظاهرة التنظيم والسلوك التنظيمي بل انها ركزت على دراسة جانب واحد من جوانب التنظيم المتعددة وهو **العنصر البشري**

فالتنظيم هو عبارة عن وحدة اجتماعية مركبة تتفاعل فيها جماعات العمل الاجتماعية

صورت مدرسة العلاقات الإنسانية تلك الجماعات على أنها **متماثلة** ومتحدة الهدف والغاية

فالواقع يشير إلى أنه حيث توجد بعض المصالح المشتركة بين جماعات العمل الاجتماعية على أنها متماثلة من الناحية الاقتصادية فإن هناك مصادر للتناقض والاختلاف بينها

٢ / تفترض وجود تناقض واضح بين مصالح **مجموعتين العمال ومجموعة الإداريين** بينما يقتضي تحقيق أهداف التنظيم التكامل بين المجموعتين

٣ / تركيز نظريات العلاقات الإنسانية على أن إنشاء جماعات العمل وإتاحة الفرصة لها للتفاعل يجعل جو العمل أكثر ملائمة للعامل بل أن التجارب أثبتت أن جماعة العمل الأكثر سعادة **ليس بالضرورة** أكثر إنتاجية

٤ / تركز على جماعات العمل باعتبارها عائلة سعيدة متغافلة عن واقع التفاعل الاجتماعي وما يحتويه من تصارع وتنافس لذا **فهي تعطي تصويرا خاطئا للتنظيمات الفعلية**

والصراع الإنساني في تنظيمات العمل يعتبر مصدرا للتجديد والابتكار وتعتبره مدرسة العلاقات الإنسانية أمرا غير مقبول قد يمثل في الواقع متغيرا أساسيا من المتغيرات المحددة لكفاءة العمل التنظيمي ونجاحه

٥ / حركة العلاقات الإنسانية في تركيزها على **دراسة التنظيم غير الرسمي** فإنها تغفل أهمية التنظيم الرسمي

٦ / تركز على **الحوافز الغير مادية** وتتجاهل أثر الحوافز المادية

نظرية العلاقات الإنسانية جاءت كرد فعل **للمدرسة الكلاسيكية في الإدارة والتي ركزت على الإنتاجية** وأغفلت العامل الإنساني

أذا نظرية العلاقات الإنسانية هي نتيجة منطقية لسلبيات نظرية البيروقراطية والإدارة العلمية

النظرية البيروقراطية ونظريات التقسيم الإداري ركزت على **الجانب الهيكلي**

والمدرسة العلمية على **الجانب الإجرائي**

العلاقات الإنسانية ركزت على **الإنسان**

دراسة الجماعة وتطور علم الاجتماع الصناعي

مع تطور علم النفس الصناعي وعلم الأنثروبولوجيا التطبيقية تمت الاستعانة بمداخل هذه العلوم في دراسة الجماعة من قبل علماء الاجتماع الصناعي وظهور ما يعرف **بالاتجاه التفاعلي**

(وليام فوت هوايت) والاتجاه التفاعلي

أجرى دراساته على عمال **المطاعم الكبرى** اندرجت تحت ما يسمى (**دراسة صناعة المطاعم**) على الجماعات الصغيرة

درس **جماعة الناصية في كورنفيل** بمدينة نيويورك

ركزت دراسات هوايت على

_ تفسير العلاقة بين الجماعة الصغيرة (**جماعة الناصية**) والمجتمع المحلي الذي ظهرت فيه هي (**كورنفيل**)

_ نوعية الطبقات او **تاريخ التطور الطبقي** في هي كورنفيل

طبيعة أنماط التنافس والصراع والتعاون وتأثيرها على العلاقات في داخل الجماعة الصغيرة

استعان هوايت **بالمنهج التاريخي** في دراسته لتاريخ المجتمع المحلي مستخدما أدوات بحث (استمارة البحث - المقابلة - أسلوب تاريخ الحياة - دراسة الحالة - المشاركة او المعايشة داخل الحي

مجموعة من النتائج التي ترتبط بدراسته للجماعة والفرد

توصل إلى

أن أنماط التفاعل بين أفراد **مجتمع الناصية** لم تظهر خلال فترة قصيرة ولكن يرجع إلى وجود علاقات من فترة طويلة وجد فوت علاقات متماسكة بين أفراد الجماعة بفضل نوعية المعايير والقيم

جاءت أهمية إسهامات **هوابت** في علم الاجتماع الصناعي من خلال دراسته للعلاقات الإنسانية بين العاملين في المطعم **توصل إلى عدة نتائج :**

تحديد العلاقات الإنسانية على تحديد نسق المكانة للعاملين

طبيعة العوامل التي تشكل التنظيمات **غير الرسمية** مثل (النوع - السلالة - الخبرة - السن)

تأثير التنظيمات **غير الرسمية** على العلاقة بين العمال والإدارة وتحسين نظم العمل

(رنسيس ليكيرت) ومدرسة مينتلنجن

جاءت جامعة ميتشجن لتساهم في تطور علم الاجتماعي الصناعي فقد تبلور هذا الاتجاه البحثي في دراسات **رنسيس ليكيرت** وزملائه العاملين في معهد البحوث التابعة **للجامعة ميتشجن** فقد حاولوا التركيز على دراسة **القيادة والإشراف** ودورهما في تنظيم العمل وتطور الإنتاج وتحسين أحوال العلاقة بين **العمال والإدارة**

توصلت هذه الدراسة الى وجود نمطين من القيادة داخل المؤسسات التي أجريت عليها الدراسة وهما

نمط الإشراف الذي يدور حول **العمال** المشرف يحيط مرؤوسيه من العمال بأشكال متعددة من الرعاية الإنسانية

نمط الإشراف الذي يدور حول **الإنتاج** حيث يسعى المشرفون إلى تحقيق أعلى معدلات الإنتاج بغض النظر عن مراعاة الظروف النفسية والاجتماعية للعاملين

خلصت دراسة ليكيرت إلى نتيجة عامة تتلخص في

المشرف الذي يوجه تركيز اهتمامه نحو **العمال** قد **حقق إنتاجية** أعلى من المشرف الذي يوجه اهتمامه الى **العمل والإنتاج**

(مورنيو وسوسيو مينيترينه) علاقات الجماعة

أصحاب الاتجاه التفاعلي تبناوا المداخل (**السوسيو - سيكولوجية**) في دراستهم لأنماط العلاقات والتفاعل الاجتماعي

مع هذا التطور تطورت الأساليب الكمية والتحليلات الإحصائية والمقاييس الكمية ومن أهم هذه المقاييس (**المقياس السوسيو متري**)

ينسب المقياس السوسيو متري الى (**جاكوب لفي مورينو**) الذي سعى الى

قياس شبكة العلاقات الاجتماعية بين أفراد الجماعة وتقدير مدى تنافر هذه العلاقات وتجاذباها

وترتبط المقاييس (**السوسيو مترية باسم مورينو**) نظرا لاستخدامه لهذه المقاييس في اجراءات دراسات مكثفة لبيان شبكة العلاقات الاجتماعية بين اعضاء جماعة تتميز بصغر الحجم

وضع **مورينو مصفوفة العلاقات الاجتماعية** التي يفرغ فيها الباحث والتي يتم جمعها من المبحوثين ويطلق عليها اسم (السوسيو- جرام) وهي تكشف عن **أنماط العلاقات الاجتماعية ومن أهمها**

العلاقات المركزية	←	تظهر عندما تختار الجماعة فردا واحدا بصورة محدودة
العلاقات المتبادلة	←	يبدو فيها تبادل الاختيار بين فردين
العلاقات المتتابة	←	تبين تتابع العلاقة بين مجموعة من الأفراد كل مهم للأخر
العلاقات الدائرية	←	التي تبدأ بفرد معين ثم تنتهي إليه بعد الآخرين
العلاقات المنفردة	←	وتكشف عن فشل أحد الأفراد في جذب الآخرين حوله

المحاضرة السادسة

تقييم إسهامات نظرية العلاقات الإنسانية ودراسة الجماعة ونقدها

__ يعكس تحليل التراث التاريخي والتطوري لنشأة علم الاجتماع الصناعي خلال النصف الأخير من القرن العشرين ان كثيرا من أراء علمائه ودراساتهم النظرية والميدانية قد **خضعت للمزيد من التحليل والدراسة والنقد والتقييم الشامل**

__ عززت نظرية العلاقات الإنسانية جهود المتخصصين في علم الاجتماع الصناعي من خلال الاعتماد على **أساليب متنوعة مثل الملاحظة وإجراء المقابلات وتطبيق استمارة البحث والرجوع الى السجلات الرسمية والاعتماد على دراسة الحالة وغيرها**

__ ما انطبق على نظرية العلاقات الإنسانية ينطبق على جهود المتخصصين في دراسة الجماعة ولا سيما أصحاب **الاتجاه التفاعلي** الذين استمدوا تحليلاتهم من **علماء النفس وعلماء النفس الاجتماعي** التي فتحت مجال لدراسة لانساق التفاعل والعلاقات والسلوك الإنساني داخل المؤسسات والتنظيمات الصناعية

__ وعززت تقييم **الأداء الفردي وسلوك الأفراد** داخل جماعات العمل ودراسة التنظيمات الرسمية وغير الرسمية

__ عززت جهود أصحاب الاتجاه التفاعلي نتائج أصحاب نظرية العلاقات الإنسانية وتأكيدهم على أهمية العلاقات الاجتماعية وتأثير التنظيمات **غير الرسمية في زيادة الإنتاج** وتوطيد الروابط بين العمال والإدارة

الانتقادات التي وجهت إلى نظرية العلاقات الإنسانية

(١) أن هذه المدرسة لم تقدم نظرية كاملة ولا شاملة لتفسير ظاهرة التنظيم السلوكي بل إنها ركزت اهتمامها على دراسة واحد من جوانب التنظيم المتعددة وهو **العنصر البشري**

فالتنظيم عبارة عن **وحدة اجتماعية مركبة تتفاعل فيها جماعات العمل الاجتماعية**

وقد صورت نظرية العلاقات الإنسانية تلك الجماعة على أنها **متماثلة ومتحدة الهدف والغاية** والواقع يشير الى انه حيث توجد جماعات العمل فان هناك **مصادر للاختلاف والتناقض بينهم** ومن المستبعد تماما أن تنصهر جميعا وتصبح أسرة واحدة سعيدة (٢) أن هذه المدرسة تفترض وجود تناقض بين مصالح مجموعتين من أعضاء التنظيم وهما / **مجموعة العمال ومجموعة الإداريين** بينما يقتضي تحقيق أهداف التنظيم **التكامل** بين هاتين المجموعتين

(٣) ان تركيز نظرية العلاقات الإنسانية على إنشاء جماعات العمل وإتاحة الفرصة لها للتفاعل يجعل جو العمل أكثر ملائمة ولكن ذلك لن يقلل من جهد العامل في عمله حيث أثبتت التجارب أن **جماعة العمل الأكثر سعادة ليست بالضرورة هي الأكثر إنتاجية**

(٤) إن تركيز نظرية العلاقات الإنسانية على جماعات العمل باعتبارها **عائلة سعيدة** وبان المصنع هو مكان الرضا فإنها أغفلت **واقع التفاعل الاجتماعي للأفراد والجماعات** وما يحويه من **تصارع وتنافس** وبالتالي فهي تعطي تصويرا خاطئا للتنظيمات الفعلية

حيث أن **الصراع** بين الإدارة والنقابات كان عاملا حاسما في سبيل **التطوير الفني والإنتاجي وتحسين أحوال العمال** ويعتبر **الصراع** الذي تعتبره مدرة العلاقات الإنسانية **أمرا غير مقبول** قد يمثل متغيرا أساسيا من تغيرات كفاءة العمل التنظيمي

- ٥) نظرية العلاقات الإنسانية في تركيزها على **التنظيم غير الرسمي** تغفل عن أهمية التنظيم الرسمي ولا توضح أثره في سلوك أعضاء التنظيم
- ٦) حركة العلاقات الإنسانية إذ تركز على **الحوافز المكافآت غير المادية** إنما تتجاهل أثر الحوافز المادية
- ومما هو جدير بالذكر ان دراسة (**ألتون مايو**) فتحت الطريق أمام العلماء الاجتماعيين والسلوكيين والإداريين مزيدا من الدراسات العلمية التجريبية لمعرفة آثار الممارسات الإدارية على **العنصر البشري**
- ولكن البعض يرى ان مدرسة **العلاقات الإنسانية** جاءت كرد فعل للمدرسة **الكلاسيكية في الإدارة** التي ركزت على **الإنتاجية فقط** وأغفلت **الجانب الإنساني** فهي إذا نتيجة **منطقية لسلبيات نظرية البيروقراطية والإدارة العلمية**
- فبينما تركز النظرية البيروقراطية ونظريات التقسيم الإداري على **الجانب الهيكلي**
- وتركز المدرسة العلمية على **الجانب الإجرائي** فنظرية العلاقات الإنسانية تركز على جانب مهم وهو **الإنسان**

الانتقادات التي وجهت إلى الاتجاه التفاعلي ودراسة الجماعة

- ١) جاءت الكثير من المفاهيم التي استخدمها علماء الاتجاه التفاعلي ودراسة الجماعة في التنظيمات والمؤسسات الصناعية بصورة **غامضة وغير محدودة**
- ٢) تعرض استخدام **مقياس السوسيومتري** للعديد من الانتقادات وبصورة خاصة لاستخدامه لدراسة شبكة العلاقات الإنسانية
- ٣) اعتمدت تحليلات أصحاب الاتجاه التفاعلي ودراسة الجماعة على **عامل واحد فقط** في تفسير المشكلات المرتبطة بالعلاقات والتفاعل والسلوك مما يصعب وجود ذلك من الناحية الواقعية
- ٤) جاءت انتقادات أخرى إلى أصحاب **نظرية الاتجاه التفاعلي** عند دراستها **للجماعات الصغيرة** وخضوع هذه الجماعات للتجارب العملية التي يصعب عموما وضعها تحت الشروط والظروف الاختيارية
- ٥) على البعد النظري جاءت كثير من أعمال ودراسات الجماعة لتواجه مشكلات متعددة
- ٦) عندما ركز أصحاب دراسة الجماعة على دراسة مشكلات معينة داخل تنظيمات العمل والمؤسسات الصناعية اهتموا **بالتابع الانتقائي** لدراسة مشكلات محددة مثل التعاون والتضامن والتوازن دون دراسة الصراع او التنافر او الرضا في العمل

المحاضرة السابعة

نظريات الإدارة العلمية (فردريك وانسلو تايلور)

الباحثين في علم الاجتماعي الصناعي ينقسمون الى فريقين

الفريق الأول	يعتقد ان فردريك تايلور وزملاؤه هم الذين يرجع إليهم الفضل في نشأة علم الاجتماع الصناعي
الفريق الثاني	يعتقد ان التون مايو وزملاؤه هم الذين يرجع إليهم الفضل في نشأة العلم ووضع دعائمه

نظريات الإدارة العلمية (فردريك وانسلو تايلور) ١٨٥٦ - ١٩١٥ م

تعتبر المدرسة **الكلاسيكية** أقدم المدارس الفكرية التي تناولت الإدارة والعملية الإدارية من جوانب متعددة من (١٨٨٠ - ١٩٣٠) والجذور الحديثة لهذه المدرسة ترجع إلى **نشأة الإدارة العلمية** التي فتح لها الطريق (فردريك وانسلو تايلور) وزملاؤه

من هو تايلور ؟

ولد (فردريك وانسلو تايلور) في مارس عام ١٨٥٦ م بولاية فيلادلفيا بأمريكا وعمل في ورشة كتلميذ صناعي لمدة ٤ سنوات التحق بعدها بشركة **مدفان لصناعة الصلب** وخلال ٨ سنوات تدرج في الشركة من **عامل بسيط** الى **ميكانيكي فني** الى **مهندس** الشركة وأتاح له تدرجه في جميع الوظائف إلى **فهم شئون الإنتاج ونفسية العمل**

بدأ دراسته عندما عُين كبيراً لمهندسي الشركة

اعترفت الهيئات بالقيمة العلمية ل **تايلور** ومنحه معرض باريس الدولي الميدالية الذهبية عام ١٩٠٠م لاختراع متعلق بصناعة الصلب كما عينته **شركة المهندسين الميكانيكية الأمريكية** مديرا لها عام ١٩٠٦م ومنحته **جامعة بنسلفانيا** درجة الدكتوراه الفخرية عام ١٩٠٦م اعترافا له بفضلته وذاع صيته حتى أصبح من ابرز علماء الادارة والهندسة عام ١٩١٢م وانتشرت مبادئه في الإدارة في معظم البلدان الصناعية كأمريكا وروسيا وانجلترا وفرنسا وألمانيا خلال **ثلث قرن**

كما ترجم كتابه الذي نشر في أصول فلسفته في الإدارة العلمية عام ١٩١١م وهو كتاب **(أصول الإدارة العلمية)**

قام تايلور بعدد من الدراسات والأبحاث والتجارب وقد أثبتت في :

تجربته الأولى	جهل الإدارة بكمية العمل الواجب ان يقدمه الفرد
التجربة الثانية	الوقت اللازم لانجاز العمل المطلوب
التجربة الثالثة	تحسين الأدوات والآلات المستخدمة في العمل

نشر تايلور نتائج أبحاثه وتجاربه في كتابه **(إدارة الورش)** عام ١٩٠٣ م

قام بعدد من الدراسات كان يهدف منها إلى فلسفة جديدة في الإدارة وأطلق عليها **(الإدارة العلمية)** حتى يميزها عن الإدارة التقليدية والتي أسماها تايلور **(إدارة البصمة والتخمين)** في كتابه **أصول الإدارة العلمية**

يقول تايلور " إن الإدارة العلمية اكبر من إن تكون طريقة بحث وتخطيط ورقابة أنها ثورة فكرية أو فلسفة إدارية جديدة تنادي بتغيير شامل في تفكير الإدارة نحو العاملين وفي تفكير العاملين نحو الإدارة وفي تفكير العاملين نحو بعضهم البعض

استند تايلور في إعداد فلسفته الإدارية الجديدة على الملاحظات التالية

- العاملين لم يحاولوا رفع كفايتهم الإنتاجية لعدم وجود دافع قوي يحفزهم على زيادة الجهد
- أجر الفرد في المؤسسة يحدد حسب وظيفته وأقدميته وليس حسب قدراته مما أدى إلى هبوط مستوى أداء الفرد النشط
- جهل الإدارة بمقدار الوقت اللازم لانجاز العمل مما يؤدي إلى زيادة الفاقد في العمل وارتفاع تكلفته
- جهل رجال الإدارة بالنظم الواجب أتباعها لتنظيم العلاقة بين العمل والعاملين للحد من التلاعب وضياع الوقت **فقد لاحظ تايلور** تكرار تهرب العمال من العمل او التظاهر بالعمل دون ان يكون هناك إنتاج حقيقي
- **وقد علل وجود الظاهرة بسببين /**

الطبيعة البشرية	الفرد يميل إلى الكسل والبطء في العمل اذا لم يكن هناك مصلحة شخصية
سوء علاقة الفرد بزملائه أو رئيسه	قد تؤدي إلى انخفاض أدائه وإنتاجيته

• اعتقاد بعض العاملين إن زيادة إنتاجيتهم سوف تسبب في فصل عدد منهم من العمل

فقد استنتج تايلور أن هناك مصلحة مشتركة بين صاحب العمل والعمال أو بين العاملين في المؤسسة وبين هيئة الإدارة

- الإدارة تتطلب من العاملين تحقيق أكبر عائد من العمل والعاملون يطالبون بأجور مرتفعه نظير أعمالهم
- يرى تايلور بأنه لا بد من إرضاء الطرفين وذلك بإعطاء أجر مناسب مع نوع وحجم العمل وفي نفس الوقت يمكن تحقيق أكبر عائد من العمل

يقول تايلور (إن الأجور المرتفعة سوف تدفع العمال إلى زيادة إنتاجيتهم ويخفض تكلفة الوحدة المنتجة)

- تفكير تايلور بهذا الشكل كان انقلابا 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

توصل تايلور إلى عدد من المبادئ الرئيسية اعتبرها الأسس الضرورية للإدارة العلمية ومن هذه المبادئ

١ - تحديد نوع وكمية العمل المطلوب أداءه من كل فرد بناء على دراسة علمية وليس على مجرد التخمين
٢ - الاختيار العلمي للشخص الذي يناسب الوظيفة المسنودة إليه وإعطاءه برنامج تدريبي كافي
٣ - اقتناع كل من هيئة الإدارة والعاملين بعدالة التنظيم الإداري واحترام مبادئه
٤ - تقسيم الواجبات والمسئوليات فتختص الإدارة بمهمة التخطيط ويترك للعمال مهمة التنفيذ (مبدأ التخصص) عند

تقد الإدارة العملية

- فصل التخطيط عن التنفيذ يقلل من أهمية اقتراحات العاملين ويفقد أهميتهم وأدائهم واشتراكهم في الخطة
 - تحديد طريقة مثلى في الأداء بحيث يتم العمل بأسرع وقت وبأقل جهد التي أوصى بها تاييلور متجاهلا الفروق الفردية
 - وضع تاييلور مبدأ الاختيار العلمي للشخص الذي يناسب الوظيفة الا انه لم يضع الأسس التي تضمن استقرار العامل
 - أتفق تاييلور وأتباعه على أسلوب واحد لدراسة الوقت المطلوب لانجاز كمية من العمل إلا أنهم لم يتفقوا على تحديد الأجر العادل
 - أعترف تاييلور وأتباعه بأهمية الحوافز لتشجيع الفرد على العمل إلا أنهم افترضوا أن الأجر وحده هو الدافع الوحيد للعمل
 - اعتبرت الإدارة إن العلاقة بين المؤسسة والعاملين فيها هي علاقة تعاقدية
- تدل المبادئ التي وضعها تاييلور على أن الإدارة العلمية تميل الديكتاتورية في معاملة الأفراد وذلك لأسباب /**

افترض تاييلور أن هيئة الإدارة العليا تعرف جيدا مصلحة العمل ومصالح العمال وتعمل على تحقيقها ولذا فمن رأيه لا مجال لإشراك العاملين في مناقشة القرارات التي تتخذ من قبل الإدارة العليا أو الاعتراض عليها

وضع التخطيط للعمل في أيدي الإدارة العليا وحدها دون اشتراك العاملين في الخطة وهذا يدل على المركزية الشديدة في الإدارة بالرغم اعتراف تاييلور بشرعية النقابات العمالية الا انه تجاهل ممثلها واعترض على تدخلهم في تحديد شروط العمل كالأجر وعدد الساعات فهو يرى أن مهمة النقابة يجب ان تقتصر على رفع المستوى الثقافي والاجتماعي لأعضائها

المحاضرة الثامنة

(هنري فايول) ونظرية التكوين الإداري)

إذا كان **فردريك تاييلور** هو أول من وضع مبادئ للإدارة العلمية فإن الفرنسي (**هنري فايول**) ١٨٤١ - ١٩٢٥ م هو الثاني الذي تناول العملية الإدارية من زاوية الإدارة العليا واستنبط قواعد ومبادئ قابلة للتطبيق

يرى **هنري فايول** أن النشاط الإداري مهم لأنه يتعلق بالتنبؤ والتنظيم والتنسيق وإصدار الأوامر والسرور للعاملين ويكون بمثابة تشجيع لهم

ويلاحظ ان **هنري فايول** كتب بحوثه ودراساته **كتحليل للهيكل الإداري**

وقد عرف في كتابه **الإدارة الصناعية والعامة** سنة ١٩١٦م **الوظائف الأساسية الخمسة للإدارة** (التخطيط - التنظيم - التوظيف - التوجيه - الرقابة) وطور المبادئ الأساسية الأربعة عشر للإدارة

الوظائف الأساسية للإدارة عند هنري فايول

١ - التخطيط

الوظيفة الأولى والقاعدة التي تقوم عليها الوظائف الإدارية الأخرى **التخطيط** / عملية مستمرة تتضمن تحديد طريقة سير الأمور ينقسم التخطيط إلى **ثلاثة أنواع**

التخطيط التنفيذي	التخطيط التكتيكي	التخطيط الاستراتيجي
تخطيط الاحتياجات لإنجاز المسئوليات المحددة للمدراء او الأقسام او الإدارات	تنفيذ الخطط الإستراتيجية على مستوى الإدارة الوسطى	يحدد فيه أهداف المنظمة العامة

٢ - التنظيم

عرف **وارين بلنكت و ريموند اتر** في كتابهما مقدمة الإدارة ووظيفة التنظيم وهي عملية دمج الموارد البشرية والمادية من خلال هيكل رسمي بين المهام والسلطات هناك أربعة أنشطة بارزة في التنظيم

تصميم مستويات اتخاذ القرار	تفويض العمل إلى أشخاص آخرين مع إعطائهم قدر مناسب من السلطة	تصنيف أنواع العمل المطلوبة ومجموعات العمل إلى وحدات عمل إدارية	تحديد أنشطة العمل التي يجب أن تنجز لتحقيق أهداف المنظمة

٣ - التوظيف

الناس المنتمون للشركة هم **المورد الأكثر أهمية** وهذه الموارد قد حصلت عليها المنظمة من خلال التوظيف - المنظمة مطالبة بتحديد وجذب والمحافظة على الموظفين

التوظيف عملية مكونة من ثماني مهام او خطوات / * تخطيط الموارد البشرية - توفير الموظفين - الاختيار - التعريف بالمنظمة - التدريب والتطوير - تقييم الأداء - المكافآت والترقيات والنقل - إنهاء الخدمة	
توجيه الناس باتجاه تحقيق الأهداف من واجب المدير تحقيق أهداف المنظمة من خلال إرشاد المرؤوسين لذا يعتبر التوجيه الوظيفة الأكثر أهمية في المستوى الإداري الأدنى لأنه مكان تركيز معظم العاملين	٤ - التوجيه
التخطيط - التنظيم - التوظيف - التوجيه عمليات يجب أن تتبعها رقابة للحفاظ على كفاءة المؤسسة لذا فالرقابة آخر الوظائف الخمس للإدارة وهي المعنية بمتابعة كل هذه الوظائف في الوظيفة الرقابية سوف تنشأ معايير الأداء التي سوف تستخدم لقياس التقدم نحو الأهداف	٥ - الرقابة

المبادئ العامة للإدارة عند هنري فايول (١٤)

تقسيم العمل التخصيص يتيح للمدراء والعاملين البراعة والدقة والضبط	
السلطة إعطاء الأوامر والصلاحيات يعتبر جوهر السلطة	
الفهم تشمل الطاعة والتطبيق والقناعة والسلوك وعنصر الفهم مهم جدا في أي عمل	
وحدة مصادر الأوامر يتلقى المشرفون أوامرهم من مصدر واحد	
يد واحدة وخطة عمل واحدة مشرف واحد بمجموعة من الأهداف	
إخضاع الاهتمامات الفردية للاهتمامات العامة اهتمام فرد او مجموعة في العمل يجب الا يطغى على اهتمامات المنظمة	
مكافآت الموظفين	
يجب ان تكون مرضية لكل الموظفين وتحلل هذه القيمة لعدة عوامل (تكاليف الحياة - توفر الموظفين - الظروف العامة للعمل)	
الموازنة بين تقليل وزيادة الاهتمامات الفردية	
قنوات الاتصال	
السلسلة الرسمية للمدراء من الأعلى للأسف تسمى (الخطوط الرسمية للأوامر) والمدراء هم حلقات الوصل	
الأوامر	
الهدف منها تلافي الهدر والخسائر	
العدالة	
استقرار الموظفين بقاء الموظف في عمله دون نقله من عمل إلى آخر	
روح المبادرة يجب ان يسمح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم	
إضفاء روح المرح على المجموعة في الوحدات التي بها شدة	

الفرق بين أفكار تايلور وأفكار فايول

تايلور / أهتم بأساليب الإدارة على مستوى التنفيذ (الإدارة على المستوى الأدنى)

فايول / أهتم بالإطار العام لعملية الإدارة دون التدخل في جزئياته (الإدارة ع المستوى الأعلى)

أفكارهما مكمله لبعضهما

(نظرية البيروقراطية ودراسة التنظيمات الصناعية)

يعتبر **ماكس فيبر** (١٨٦٤ - ١٩٢٠) من الرعيل الأول لعلماء الاجتماع

كان له إسهامات حول المنهج السوسيولوجي

يرى أن أعضاء التنظيم يخضعون لمبدأ التسلسل الوظيفي الذي يأخذ شكلاً هرمياً (حلل النموذج البيروقراطي المثالي للإدارة)

مفاهيم ومبادئ أساسية للنظرية البيروقراطية

من أهم الأفكار التي ساهم بها ماكس فيبر في الإدارة العلمية هو (النموذج البيروقراطي للإدارة)

المعنى اللفظي للبيروقراطية / مركبة من شقين

الأول تعني (مكتب) الثاني مشتقة من الأصل الإغريقي ومعناها (القوة) والكلمة تعني (قوة المكتب) او (قوة السلطة)

المعنى الوظيفي للكلمة (النموذج البيروقراطي الذي وضعه فيبر يوضح المعنى الوظيفي لكلمة بيروقراطية)

معايير النموذج البيروقراطي

الهيكلية	التسلسل الرئاسي او التدرج الهرمي للسلطات
تركيب عقلي للوظائف	هيكل تنظيمي رشيد * تقسيم العمل *
الرسميات	اللوائح المكتوبة حيث القواعد والقرارات
فصل الإدارة عن الملكية	يجب ان يكون هناك هيئة إدارية عليا يدفع لها الأجر
الوظيفة ليست ملكا لمن يشغلها	يمكن تغيير الشخص بنقله او نديه أو إعارته او تقاعده
كفاءة وتدريب	خاص للهيئة الإدارية
اختيار الأعضاء على أسس	الكفاءة وفي ظل المنافسة
التأثير القانوني	تدعم الأعمال بالمفاهيم القانونية ضمانا لعدم التحيز

النموذج المثالي للتنظيمات البيروقراطية

• يتضح من النموذج البيروقراطي ل ماكس فيبر أن البيروقراطية (هي نمط معين للتنظيم في الهيكل الإداري)

وفي هذا الهيكل يتم / تحديد المسؤوليات والسلطات اللازمة ثم التنسيق بين الوظائف

• بدون تحديد المسؤوليات والسلطات والعلاقات بين الأفراد تصبح المجهودات الجماعية متعارضة

• كلما زاد حجم الأعمال المطلوب إنجازها وعظمت الأهداف المراد تحقيقها زادت المسؤوليات والمناصب الدراية وتعقدت العلاقات وتطلب الأمر إتباع عدة أسس ومعايير

العناصر التي تظهر وضع الموظف الإداري وعلاقاته الداخلية الوظيفية

١- الحرية الشخصية للفرد / ولكن امتثاله للسلطة يكون طبقا للقواعد اللاشخصية

٢- علاقة التنظيم بالفرد واضحة ومحددة كما ان وضع الفرد مرتبط حسب المكانة والوظيفة الإدارية التي يشغلها

هناك نوعان من مظاهر البناءات الكلية للتنظيمات البيروقراطية هما

_ يشارك أغلبية أعضاء التنظيم في وظيفة واحدة ويحدث نوع من التصارع ويتطلب وجود نمط قائم على تخصص حتى يمكن تحديد سلطات كل عضو

يقوم هذا النوع من البيروقراطية على مبدأ التعاون بين أعضاء التنظيم وتتم عملية اتخاذ القرار على مبدأ الأغلبية
أمثلة عن دراسات فيبر في المؤسسات الصناعية

اهتماماته تتعلق بمشاكل العمل الصناعي وبالجانوب غير الرسمية في التنظيم
يرى بندكس أن أعمال فيبر التي كتبت بالألمانية لم تترجم بعد إلى الإنجليزية

من أهم دراسات ماكس فيبر الميدانية

دراسة مشاكل العمال الصناعيين في ألمانيا	دراسة ظاهرة تقييد الإنتاج			
<p>اهتم بدراسة المشاكل الاجتماعية في ألمانيا معتمدا على دراساته الاجتماعية التاريخية المقارنة استغرق عمله الميداني قرابة العامين مابين (١٩٠٩ - ١٩١١) قضى منها نصف عام في الملاحظة المباشرة للعمال (في مصانع النسيج والكتان) وضع ماكس فيبر الإطار المنهجي للبحث في ثلاثة أقسام منهجية /</p> <table border="1"> <tr> <td>الملاح العامة للبحث</td> <td>المشاكل العلمية للبحث</td> <td>مناهج البحث او المسح العام</td> </tr> </table>	الملاح العامة للبحث	المشاكل العلمية للبحث	مناهج البحث او المسح العام	<p>ظهرت إحدى المقالات ل فيبر ذات بعد تاريخي سوسيولوجي تحت عنوان (سيكو - فيزيقية العمل الصناعي) كانت دراسات فيبر الامبيريقية تهتم بتحليل المشروعات الصناعية الكبرى في ألمانيا ودرس بالتحديد ظاهرة (التباطؤ في العمل) او ما يعرف (بظاهرة تقييد الإنتاج القومي)</p>
الملاح العامة للبحث	المشاكل العلمية للبحث	مناهج البحث او المسح العام		
<p>اهتم فيبر بالتمييز بين المسوح ذات الاهتمامات السوسيوسياسية المسوح ذات الاهتمامات السوسيولوجية</p> <p>أوضح من خلال ذلك فكرته عن الحياد الأخلاقي والتي طبقها امبيريقا على موقف البحث المدروس حيث ركز على ضرورة الالتزام الموضوعي والأخلاقي وفصل العمل عن السياسة الاجتماعية يؤكد فيبر أن مهمة البحث يجب ان تهتم باختلافات الذكاء والكفاءة والمهارات ويطلب بضرورة الاهتمام من قبل إدارة المصانع بكل من</p>	<p>وجد فيبر إن شكاوي العمال الصناعيين يرجع لسببين /</p> <p>١ - سياسة ترشيد او عقلانية الأجور وتنفيذها من خلال مطابقتها بالأساليب التي تعمل على زيادة الإنتاج</p> <p>٢ - تأثير هذه السياسات في زيادة الإضرابات العمالية</p>			
<p>١ - ادراك حقيقة تكاليف الأجور وزيادة معدلاتها من تكاليف الإنتاج</p> <p>٢ - تقنين المواقف الإنتاجية كما وكيفا من خلال اعتمادها على مهارات العمال</p> <p>٣- تقنين الإنتاج لقياس إنتاج العمل</p>	<p>أمثلة عن دراسات فيبر في المؤسسات الصناعية يستنتج فيبر من دراسته ووجود عدة عناصر مشتركة تحدث ظاهرة تباطؤ العمل ا واو تقييد الإنتاج الصناعي عموما :</p> <p>١- المطالبة بالحصول على معدلات أعلى من الأجور</p> <p>٢ - عندما تكون الأجور عالية يحدث التباطؤ والإضراب عن العمل لمنع زيادة ساعات العمل</p> <p>٣ - يحدث التباطؤ والإضراب نتيجة للظروف غير الملائمة للبيئة الصناعية سواء داخلية أو خارجية</p>			

نقد النموذج البيروقراطي الذي وضعه ماكس فيبر

اهتمام فيبر الشديد بالتنظيم الرسمي واصرارة على تمسك البيروقراطية بالرشد والقواعد والطرق الرسمية هذا الإصرار من جانب فيبر جعل هذا النموذج يبدو كآلة صماء تعمل بانتظام وميكانيكا وهذا يخالف طبيعة المنظمات البشرية ومن ثم فقد أغفل ماكس فيبر تصوير الجانب الآخر للبيروقراطية وهو الجانب غير الرسمي كما أهمل تقويم السمات والاعتبارات الإنسانية والقيم المختلفة المتداخلة في الموقف

مجالات علم الاجتماع الصناعي

مع بداية الستينات من القرن العشرين بدأت تتطور دراسات علم الاجتماع الصناعي

<p>المجالات الحديثة</p> <p>بعد تعدد وتنوع مفاهيم علم الاجتماع الصناعي ووجود من يطلق عليه اسم المجتمعات الصناعية وبعد الصناعة نشير إلى أهم هذه المجالات الحديثة//</p>	<p>المجالات الكلاسيكية أو التقليدية</p> <p>تعتبر محاولة بيرنز أهم هذه المحاولات وتعتبر من المحاولات الجادة خلال السنوات الأولى من ستينات القرن العشرين //</p>
<p>١ * دراسة طبيعة النظريات والمناهج السوسيولوجية الحديثة ظهر هذا المجال بعد تنوع المداخل والتصورات النظرية</p>	<p>١ * دراسة البيروقراطية الصناعية تحليل اتجاهات أصحاب المهن الفنية العليا وسلوكهم أو العمال الذين يعملون في التنظيمات الصناعية</p>
<p>٢ * تحليل أوجه الاختلاف بين نوعية المجتمعات الصناعية وما بعد الصناعية أصبح اهتمام علماء الاجتماع بالمجتمعات ما بعد الصناعة الأمر الذي يستدعي تحديث النظريات السوسيولوجية</p>	<p>٢ * تحليل مواقع العمل ينظر إليها باعتبارها اساقفا اجتماعية او مهنية يحقق من خلالها الأفراد متطلباتهم</p>
<p>٣ * دراسة الشركات الصناعية العملاقة تتمثل في الشركات المتعددة الجنسيات</p>	<p>٣ * دراسة جماعات العمل تحليل العلاقات غير الرسمية داخل المؤسسات الصناعية وذلك بغرض التعرف على نوعية العلاقات السائدة</p>
<p>٤ * تحليل أنماط الإدارة الصناعية المعقدة حيث تم التركيز على دراسة كيفية تغيير أساليب الإدارة الحديثة حسب تنوع الشركات الصناعية الكبرى واختلافها عن المؤسسات التقليدية (بعد إنشاء فروع للمصانع والشركات في عشرات الدول يطلق عليه (إدارة الشركات العملاقة) وتستخدم فيها وسائل الاتصال الحديثة</p>	<p>٤ * تحليل العلاقات الصناعية من خلال دراسة النشأة التطورية والداخلية للتنظيمات وطرق المفاوضة بين العمال وأصحاب هذه التنظيمات</p>
<p>٥ * دراسة مكونات الإنتاج الصناعي الحديث تم ابتكار وسائل الدعاية المبتكرة</p>	<p>٥ * دراسة تأثير الصناعة على الفرد والمجتمع من خلال مناقشة أنماط التفاعل والسلوك الفردي اليومي</p>
<p>٦ * دراسة تغير نمط التكنولوجيا الحديثة التكنولوجيا معقدة وتتغير بصورة سريعة ومتلاحقة وبرزت مفاهيم مثل التكنولوجيا الملائمة - عمليات نقل التكنولوجيا</p>	
<p>٧ * تحليل علاقة التصنيع بالتنمية في العالم الثالث اهتمامات علماء الاجتماع بصفه عامة والاجتماع الصناعي بصورة شاملة كانت توجه لدراسة العلاقة بين الصناعة والتصنيع في المجتمعات الغربية</p>	
<p>٨ * دراسة علاقة الصناعة بالنظام الاقتصادي العالمي مؤسسات النظام العالمي تلعب دوراً أساسياً في تحديد عمليات الإنتاج والتصنيع والتجارة العالمية</p>	

تطور نظام العمل في ظل نظم الإنتاج الصناعي

ارتبط النظام الرأس مالي باكتمال المشروع الصناعي القائم على استخدام الآلة كأساس للفن الإنتاجي وإحلالها محل المجهود البشري

يمكن تصنيف تطور علاقات العمل في ظل نظام الإنتاج الصناعي الى ثلاثة نظم

١) نظام الحرف	٢) نظام الإنتاج المنزلي	٣) نظام المصنع الحديث
في ظل هذا النظام توجد ثلاث فئات من العاملين :	ينجز العامل العمل في المنزل يملك العامل أحيانا الآلات وفي الغالب تكون الآلات ملكا لصاحب رأس المال الذي يوجرها للعمال	صاحب رأس المال هو المالك لوسائل الإنتاج والمواد الأولية انفصل العامل عن المنزل وانتمى للمصنع
المعلمون الصناع الصبيان	بدأ أصحاب الأعمال يرفعون أسعار الآلات لكي لا يتمكن العمال من امتلاكها من المشكلات التي واجهت هذا النظام ما يلي	يوجد في المصنع توزيع للسلطة يوجد إشراف جيد العناية بالجودة استعمال الطاقة الميكانيكية وجدت متطلبات جديدة للعمال مثل الأجور المناسبة والتأمين والترفيه وتدريب الأبناء والتعليم ظهرت منظمات ترعى حقوق العمل مثل منظمة العمل الدولية
يرعى المعلمون الصناع والصبيان ويزودونهم بكل احتياجاتهم من عناية وتدريب فيصبح الصناع معلمين ويصبح الصبيان صناعا وقد بدأ هذا النظام بالانقراض عندما بدأ المعلمون يحصرون الحرفة على أبناءهم ويصعبون العمل على الصناع والصبيان	لا توجد مراقبة على الجودة لا يوجد إشراف العامل يمكن أن يطلب من زوجته وأولاده انجاز العمل ارتفاع أسعار الآلات وخفض الأجور للذين أديا الى القضاء على هذا النظام ووجد العمال أنفسهم مضطرين إلى ترك العمل المنزلي والانخراط في العمل في الورش والمصانع	

تعريف المصنع / مبنى أو عدة مباني تصنع فيها المنتجات وتتراوح المصانع في الحجم بين ورش صغيرة وبنائات تملأ مدينة

يحول العمال المواد الخام داخل المصانع إلى منتجات جاهزة للاستخدام وتنتج المصانع كل المنتجات تقريبا التي يستخدمها الناس عدا الغذاء

أنواع المصانع

(١) المصانع النمطية (جميع) مصانع السيارات (٢) مصانع المشروعات (مثل مصانع الطائرات)

(٣) مصانع السلع المتنوعة (تقام عند إنتاج سلعة معينة وعند الاكتفاء منها تقوم المصانع بإنتاج سلعة أخرى)

معوقات الصناعة في المجتمع	محفزات الصناعة في المجتمع
وجود نظام عائلي معتمد على الأسرة الممتدة وجود جماعات انشاقية عدم وجود مخططين عدم وجود مواد أولية عدم وجود أفراد يأخذون بالمبادرات لإقامة مشاريع استثمارية عدم وجود موارد بشرية مؤهلة وجود بعض القيم الاجتماعية التي تزدري العمل اليدوي وتنظر إليه بدونية	وجود معدات وموارد للطاقة وجود قيم تدعم العمل الصناعي - وجود رأس المال وجود مؤهلين للعمل الصناعي وجود أسواق للمواد المصنعة - وجود مؤهلين للعمل الصناعي وجود حكومة مركزية قوية تستطيع التخطيط للمشاريع الصناعية وجود الدعم الحكومي مثل وجود المدن الصناعية وجود الحوافز للعاملين في المصانع مثل الأمن والأجور المناسبة وتعليم الأبناء وجود الدعم الحكومي المادي كإنشاء المدن الصناعية وتخفيض رسوم الكهرباء

سياسة اختيار العمال وتوظيفهم - سياسة الترفقيات - التقويم وتحديد الأجور - سياسة الخدمات الاجتماعية - تدريب العمال

العلاقات الصناعية مع العمال والموظفين تعني

تثقيف العاملين بأهمية دورهم في الاقتصاد الوطني - تقليل نسبة المتسربين من المنشأة - رفع الروح المعنوية لدى العمال - رفع الكفاية الإنتاجية ع العمال ينعكس إيجابا على المنشأة - استقطاب العاملين المتميزين - تحقيق الانسجام بين المنشأة والعمال

ماذا يريد الموظفون والعمال من المدراء والمشرفين ؟

- الاحترام / يطلق على الموظفين أعضاء مثل (منظمة ديزني) او زملاء أو أخوة
- ملكية البيئة / إعطاء الحرية للأفراد
- الإحساس بالانتماء / توزيع قمصان تحمل شعار المؤسسة
- التعويض العادل / المؤسسة لا يمكن أن تحتفظ بالعاملين بها او المنتقلين إليها إذا كان تعويضهم غير عادل
- المكافآت النفسية / تجمع الدراسات على ان نمتدح علناً ومنتقد على انفراد
- الحديث المباشر / يرغب الأفراد بالاتصال المباشر مع المدير
- الرؤية من القمة وفي البرج العالي / لا بد للمدير ان يكون قريباً من العاملين
- الإحساس بالغير / يرغب الموظفون ان يتحسس المدراء أحوالهم
- الثقة والأمان / على المدراء تطمين المشرفين وإعطائهم الأمان في عدم فقد وظائفهم
- عدم التهديد بالطرد او الفصل من الوظيفة / هذا الأسلوب يؤدي إلى إحباط العاملين

المحاضرة الثانية عشرة والثالثة عشرة

مشكلات العمل الصناعي

١ (مشكلة الأجور ٢ (مشكلة التغيب عن العمل ٣ (مشكلة دوران العمل ٤ (مشكلة ساعات العمل

أولاً / مشكلة الأجور

عرفت الأجور كوسيلة لتقدير العمل البشري أصبحت الحرية القانونية للإنسان المعاصر الأساس الذي قام عليه نظام الأجور في علاقات العمل الحديثة سبب الصراعات بين العمال وصاحب العمل ؟ حول تحديد الأجر الذي يراه كل منهما مناسب

تعريف الأجر / الثمن الذي يحصل عليه العامل نتيجة المجهود الجسماني أو العقلي الذي يبذله في عملية الانتاج يدفع في صورة نقد فيكون أجر نقدي او بصورة سلع فيكون أجرا عينيا أو يشمل جزءا نقديا وآخر عينيا الأجر النقدي

هناك نوعين من الأجر / أجر نقدي - أجر عيني

١ _ الأجر النقدي / هو ما يحصل عليه العامل من نقود ويدخل في ذلك (العمولة - المنح - العلاوات - الوهبة - البدل)

العمولة	المنح	العلاوة	الوهبة	البذل
تعطى للطوافين والمندوبين والممثلين التجاريين وتعتبر جزء لا يتجزأ من الأجر	تعطى للعامل إضافة للأجر وتعتبر جزء لا يتجزأ من الأجر إذا توافرت فيها ثلاث شروط	كل ما يصرف للعامل زيادة على الأجر الأصلي بسبب طول مدة خدمته او زيادة أعبائه العائلية	كل ما يحصل عليه العامل من العملاء بمناسبة أداء خدمة وتعتبر جزء لا يتجزأ إذا توفر فيها شرطان _ ان يكون صاحب العمل قد علم بدفعها _ ان تكون لها قواعد تسمح بدفعها	ما يعطى للعامل بسبب ما يحيط به من ظروف خاصة او خطر
	العمومية بمعنى تصرف لجميع عمال المنشأة	الاستمرار صرف المنحة بصفة دورية مستمرة	ثبات قيمة المنحة الثبات النسبي	

٢ - الأجر العيني / هو ما يقدمه صاحب العمل الى عماله من خدمات دون مقابل كوجبات الغذاء او المسكن

تختلف قيمة الأجر باختلاف الزمان والمكان
ما يميز الأجر النقدي عن الأجر الحقيقي هو أن الأجر الحقيقي يعبر عما يمكن شراؤه بالنقود وعلى ذلك من المحتمل أن تزداد الأجور النقدية دون ان تزداد الأجور الحقيقية ويحدث ذلك **إذا ارتفعت أسعار السلع والخدمات بنفس نسبة ارتفاع في الأجور النقدية**

العلاقة بين نظام دفع الأجور ومعدلات الإنتاج
الأجور تدفع مقابل القيام بعمل معين - يختلف نظام الأجور من دولة الى أخرى كما تختلف الدولة الواحدة من إقليم الى آخر تقدر الأجور عادة على أساس الزمن الذي استغرقه العمل أو أساس كمية الإنتاج

ومن ثم ظهرت طريقتان أساسيتان لدفع الأجور وهما

طريقة الأجر الزمني	طريقة الأجر حسب الناتج
يتم دفع الأجر على أساس معدل محدد للساعة أو الأسبوع أو الشهر يعطى كل عمل في فئة معينة نفس الأجر بصرف النظر عن الاختلاف في كمية الإنتاج مثل صناعة الألماس	تقوم على إعطاء العمال أجورا مختلفة تتفق مع كمية ما ينجزونه من أعمال مثل نظام أجر القطعة

ثانياً / مشكلة التغيب عن العمل

مفهوم التغيب عن العمل (يعرف مكتب الإحصاءات في الولايات المتحدة) **التغيب بأنه** / عدم حضور العامل الى عمله في أيام العمل المقررة بسبب مرض او إصابة

خطورة مشكلة التغيب عن العمل / تعتبر من أهم المشكلات في المجتمعات الصناعية فالتغيب يؤدي الى (زيادة التكلفة في الجهد - وضعف الكفاية الإنتاجية) ويؤدي إلى ضعف الروح المعنوية بين العمال

أسباب التغيب عن العمل (خمسة عوامل)

عوامل ترجع للعامل نفسه	عوامل تعود الى ظروف العمل	عوامل زمنية وموسمية وإقليمية	عوامل ترجع لجماعات العمل	عوامل اجتماعية خارجية
سنه - مدى تدريبه - العوامل النفسية - الاستعداد للتغيب - مرض - إصابات - هجرة	نوع العمل - حجم الوحدة الإنتاجية - سوء توصيف وتقييم الوظائف - سوء الإجراءات - حداثة عهد العامل	اليوم الأول والأخير في الأسبوع واليوم التالي ليوم صرف الأجر المرض يرتفع في الشتاء	هناك ارتباطا بين الشعور بوحدة الجماعة وتماسكها	مدى قصور المواصلات - مدى انتظامها - الوقت الذي يستغرقه العامل من المنزل إلى مقر عمله

الإدارة الصناعية في مواجهة مشكلة التغيب

ينص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية على انه يجوز لصاحب العمل فسخ العقد المبرم مع العامل في حالة تغيبه دون سبب مشروع **أكثر من عشرين** يوماً خلال السنة الواحدة وأكثر من عشر أيام متواصلة على ان يسبق الفصل **إنذار كتابي**

- لا يجب الاعتماد على الفصل كردع للعامل لانها لم تعد مجدية
- لا يجب ان تطبق الجزاءات على جميع العمال المتغيبين دون مراعاة الظروف الخاصة لكل واحد منهم

لجأت الإدارة الصناعية الى طرق أخرى في مواجهة مشكلة التغيب من أهمها

العمل على تكوين جماعات عمل متماسكة
تدريب المشرفين على إتباع أسلوب العلاقات الإنسانية
تنظيم مسابقات بين الأقسام ومنح جوائز لأقل هذه الأقسام تغيباً
إجراء مقابلات مع العمال المتغيبين للتعرف على أسباب الغياب
وضع نظام محكم للاختبار والتعيين والتدريب والأخذ بأسلوب توصيف الوظائف
إنشاء وحدة تنظيمية داخل المؤسسة تختص بجميع الأعمال المتصلة بالمؤسسة
إجراء تجارب عن ساعات العمل اليومية والأسبوعية وفترات الراحة ومعرفة عدد الساعات المناسبة للعمل والمناسبة للراحة
تحسين ظروف العمل المادية والاجتماعية
تعيين أخصائيين نفسيين واجتماعيين داخل المؤسسات
وضع برامج للأمن الصناعي داخل المؤسسات الصناعية

ثالثاً / مشكلة دوران العمل

يطلق اسم دوران العمل على الحركة الناتجة عن ترك بعض العاملين للخدمة داخل التنظيم الصناعي وإحلال آخرين جدد محلهم

خطورة مشكلة دوران العمل

يذكر اتزيوني انه غالباً ما توجد مشكلة دوران العمل داخل جميع التنظيمات كبيرة الحجم لان هذه التنظيمات عادة ما تكون لها القدرة على البقاء لمدة أطول
لا يعتبر دوران العمل مضرأ إذا كانت نتيجته تنشيط التنظيم الصناعي
دوران العمل الذي يحدث في حدود وبطرق منتظمة يكون نتيجة لكبر السن أو اعتلال الصحة يصبح عملية طبيعية
دوران العمل الذي لا تنطبق عليه الشروط السابقة والذي يحدث بلا نظام ودون حاجة حقيقية له لعدم رضى العمال عن عملهم فهذا النوع ضار بالتنظيم الصناعي
تؤدي مشكلة الدوران إلى نتائج سيئة داخل المصنع من الناحيتين الاجتماعية والمادية
الناحية الاجتماعية / ضعف تماسك جماعة العمل حيث جماعة العمل تتطلب استقراراً فارتفاع معدل دوران العمل يضعف تماسكها
الناحية المادية / تتسبب هذه المشكلة ان يتحمل التنظيم الصناعي بعض التكاليف الإضافية مثل الاختبار والتعيين والخسائر التي تنتج عن ضعف مستوى الإنتاج في الفترة بين خروج العمال وبين تدريب العمال الجدد

دراسات مايو لمشكلة دوران العمل (في مصنع النسيج)

قام بها مايو في قسم النسيج بالقرب من فيلادلفيا بهدف اكتشاف أفضل الطرق للحد من مشكلة دوران العمل

الظروف الخاصة للعمل المؤثرة على اتجاهات العمال داخل قسم الغزل :

تقدير العمال لعملهم منخفض	كان العمل روتينياً تكرارياً	كان العمل انعزالياً بالضرورة
---------------------------	-----------------------------	------------------------------

أسباب دوران العمل (ترجع إلى عدة عوامل تنظيمية وغير تنظيمية)

- عدم انتماء العمال إلى جماعة العمل متماسكة
- الدرجة التي يحول بها العمل دون حصول العامل على الإشباع أو الرضا
- نمط الإشراف السائد داخل الأقسام اذ يقل معد دوران العمل كلما كان رئيس العمل يتبع أسلوباً ديمقراطياً
- يزداد دوران العمل نتيجة سوء تكيف العامل مع عمله
- مدى رضى العامل عن عمله
- مدى ما يتطلبه العمل من وقت إضافي
- ظروف العمل الاجتماعية والمادية
- مدى إدراك الإدارة للطريقة المناسبة

كشفت الدراسات التي أجريت على مشكلة دوران العمل ان هناك عدة عوامل ترتبط بمشكلة دوران العمل

(١) اتجاهات العمال نحو الإجراءات الإدارية
(٢) حجم الأجور الواقعية التي يحصل عليها العمال

رابعاً / مشكلة ساعات العمل

أثارت هذه المشكلة اهتمام المصلحين الاجتماعيين فطالبوا بتخفيض ساعات العمل لاعتبارات إنسانية تتعلق بصحة العاملين مع بداية الإدارة العلمية وتقدم علوم النفس والاجتماع والاقتصاد عني الباحثون بدراسة ساعات العمل لتحديد العلاقة بين ساعات العمل والتعب وإصابات العمل والتعرف على الحد الأمثل للساعات القصوى من أولى المشكلات التي يصادفها الباحث هي التعريف بساعات العمل ذاتها وتتجه اتفاقيات العمل الدولية إلى استخدام اصطلاح ساعات العمل على الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل

المشكلة الثانية / اختلاف الأساليب المتبعة في تنظيم ساعات العمل القصوى لتحقيق غاية (أقصى إنتاج دون تعب) تلجأ الدول عادة إلى إحدى الوسائل الثلاثة

الوسيلة الأولى /	الوسيلة الثانية /	الوسيلة الثالثة /
الاعتماد على المفاوضات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال بغرض الوصول إلى اتفاق مشترك تقوم فكرة المفاوضات الجماعية على أساسين _ اختلاف حاجة المصنع للإنتاج باختلاف حاجة الأسواق للمنتجات _ ضرورة أخذ رأي العمال أنفسهم في الساعات التي يرغبون اشتغالها	الرجوع إلى هيئات التحكيم ذات الاختصاص القضائي للفصل بين المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل فيما يتعلق بساعات العمل	قيام الدولة بإصدار التشريعات التي تحدد ساعات العمل القصوى لحماية للعمال من استغلال أصحاب الأعمال

عند تحديد ساعات العمل لابد من مراعاة الشروط التالية

تلافي التعب الذي يحد من كفاءة العامل حجم الإنتاج لا يتوقف على طول ساعات العمل بل هو مرهون بكثافة العمل (خلال ما يبذله العامل من جهد خلال وحده معينة من الزمن)	توفير فترات الراحة وتنظيمها انسب وقت لإدخال فترات الراحة الرسمية يكون حين يصل الإنتاج إلى حده الأقصى أي قبل أن يأخذ بالهبوط	توفير فرص العمل كلما انخفضت ساعات العمل أمكن تشغيل العمال العاطلين وتخفيف حدة البطالة
--	--	--

المحاضرة الرابعة عشرة

الصناعة والمجتمع

ماهية المجتمع الصناعي وطبيعته /

ماذا نقصد بالمجتمع الصناعي ؟

هو ذلك المجتمع الذي تمثل فيه الصناعة الكبيرة بشكلها الحديث المعقد نمط الإنتاج الأساسي

المجتمع الصناعي الذي يأخذ << بسياسة التصنيع >> له بناء ووظائف معقدة ليس من السهل إدراكها

إلا انه يمكن إدراك خصائص هذا المجتمع الصناعي من خلال مقارنة بينه وبين غيره من المجتمعات التي تمر بمرحلة ما قبل التصنيع

تنقسم المجتمعات الإنسانية إلى نمطين

(٢) المجتمعات الصناعية

(١) مجتمعات ما قبل الصناعة

يوضح روبرتسون أهم الاختلافات الأساسية بين خصائص مجتمع ما قبل الصناعة والمجتمع الصناعي على النحو التالي

مجتمع ما قبل الصناعي	المجتمع الصناعي
من حيث حجم المجتمع	يعد صغيراً من الناحية النموذجية مثل القرى
من حيث البناء الاجتماعي	بناء بسيط جداً (مجموعة قليلة من المكائات الاجتماعية ونظم قليلة)
من حيث القيم	قيمه تقليدية تتركز حول المقدسات الدينية والأعراف التقليدية
من حيث الثقافة	متجانسة الأفراد يشتركون في معايير وقيم متشابهة
من حيث التكنولوجيا	بدائية تعتمد على البشر والقوى الحيوانية
من حيث التغيير الاجتماعي	بطئ نسبياً
	كبير من الناحية النموذجية مثل المدن
	معقد (كثير من المكائات الاجتماعية وكثير من النظم)
	قيمه حديثة تتركز حول مصادر فكرية واجتماعية
	متباينة كثير من الثقافات الفرعية التي تؤدي إلى اختلاف المعايير والقيم في المجتمع
	متقدمة تعتمد على الآلات
	سريع

الصناعة والمجتمع / لا يقتصر تأثير الصناعة على الذين يعملون بها بل تنتقل تأثيراتها الى سكان المجتمع المحلي بل القومي

نمو السكان يتأثر بثلاثة عوامل

معدلات الهجرة

نسبة الوفيات

نسبة المواليد

- يؤدي ارتفاع نسبة المواليد عن نسبة الوفيات الى حدوث زيادة طبيعية في عدد السكان
- كما تؤدي الهجرة الى نمو حجم السكان المجتمع وحدث زيادة غير طبيعية في السكان

تعتبر الهجرة إحدى الظواهر الاجتماعية المصاحبة للتصنيع إذ يترتب على أخذ الدولة بأسلوب التنمية الصناعية ذلك النمو المطرد في هجرة العمال خاصة الريفيين إلى المناطق الحضرية الصناعية للاستفادة من فرص العمل والخدمات المتنوعة

التغيرات التي تحدث في المجتمع نتيجة الهجرة قد يصاحبها مشكلات اجتماعية مثل / الهجرات الداخلية الوافدة الى المدينة من قبل الريف كانت من أهم العوامل التي أدت الى وجود ظاهرة (تريفيف المدينة)

كانت ظاهرة تريفيف المدينة من السمات الاجتماعية التي تميز مناطق الصناعة منذ المراحل الأولى للثورة الصناعية واتسع نطاقها بعد الحرب العالمية الثانية

تقضي الهجرة باتجاه المدن إلى حدوث ما يمكن تسميته << بالصراع الثقافي >>

فما المقصود بعملية التلاقح والتزاوج الثقافي التي تعمل عملها في كل حالات الثنائيات او التجمعات الثقافية ؟

قوانين الصراع الثقافي تشير دائما إلى انتصار الثقافة الأعمق أصولا والأكثر تقدما والأوسع انتشارا من حيث النطاق الديموجرافي كما يتوقف هذا الانتصار على عنصر التعليم وانخفاض نسبة الأمية

يختلف الصراع الثقافي في طبيعته وشدته ودرجته تبعاً (لاختلاف الخصوصيات الثقافية)

الصناعة والأسرة

هناك علاقات متبادلة بين نظام الأسرة وعملية التصنيع

نمط الأسرة النووية أو الزوجية هو النمط الملائم وما يصاحبه من حراك جغرافي واجتماعي

كما ان الأسرة الممتدة هي النمط الملائم للمجتمعات التقليدية غير الصناعية

فالأسرة الممتدة تجعل أعضاء الأسرة مرتبطين بالأرض ولا تسمح لهم بالحركة الجغرافية والانتقال المكاني

أما الأسرة النووية / هي تحرر أعضائها من قيود المكان وتشجعهم على الحركة والانتقال

لم يؤثر التصنيع في شكل الأسرة وبناءها فقط بل انه قد يؤثر على وظائفها

أدى التصنيع إلى **قلة وظائف الأسرة** وظهرت هينات جديدة حلت محل الأسرة وأصبحت تتولى الإشراف على كثير من الشؤون الاقتصادية والقضائية والحربية والتربوية

الصناعة والتربية /

من الآثار الاجتماعية للتصنيع للنظام التربوي **تغير النظام التقليدي** للتعليم بحيث أصبحت **المدرسة تعلم الحرفة للطلاب** أي تقوم بالتعليم الفني بعد أن كانت **النظرة التقليدية** ترى ان الحرف **مهارات عملية** تكتسب من الخبرة المباشرة أما **الخبرة العملية** فيمكن الحصول عليها في المصانع وليس في المدارس

ويصاحب التصنيع عادة الاهتمام بالتربية

فلم تعد هناك حاجة إلى عمل الأطفال في الزراعة كما الحال في المجتمعات التقليدية إذ أن **استخدام الآلات الزراعية** من شأنه أن يوفر كثير من الأيدي العاملة

ويترتب على ذلك اتجاه الأطفال نحو إعداد أنفسهم تربوياً لأنواع من المهن الصناعية ويبدو أثر الصناعة في التعليم واضح في اختيار موضوعات الدراسة ونجد أن هناك نماذج متعددة من المدارس ذات الطابع المهني المباشر وغير المباشر

أثر الصناعة في نظم المجتمع /

هناك بعض المظاهر **المرضية** التي تصاحب بدء عملية التوطين الصناعي مثل الأمراض والرذيلة والفساد السياسي ومشكلة الأحياء المزدهمة الفقيرة

ولعل أهم هذه السمات الباثولوجية (المرضية) التي تصاحب التوطن الصناعي

البطالة	جنوح الأحداث	الطلاق	الجريمة
خطرها لا يقتصر على العاقل وحده بل يمتد إلى المجتمع وما يترتب على ذلك من انخفاض الدخل القومي وقد تبين مع الدراسات الاجتماعية وجود علاقة موجبة بين البطالة والجريمة	ظاهرة حضرية تبدو أكثر وضوحاً في المناطق الصناعية	وقد يكون لنزول الزوجة إلى ميدان العمل واختلاف أوقات العمل بالنسبة إلى الزوج والزوجة وما إلى ذلك من أثر في ارتفاع نسبة الجانحين وازدياد نسب الطلاق في المناطق التي تتوطن فيها الصناعة عنها في المناطق الزراعية	تعد هذه الظاهرة من أخطر السمات الباثولوجية التي تصاحب عملية التصنيع إذ تشير الكثير من الدراسات الاجتماعية إلى ارتفاع نسبة الجريمة بين عمال الصناعة عنها بين المشتغلين بالزراعة لأن الانتقال إلى مناطق الصناعة هو الانتقال إلى تنظيم اجتماعي مختلف وثقافة مختلفة مما يؤدي إلى ظهور الصراع الثقافي الذي بدوره يؤدي إلى حدوث الجريمة

انتهى

مع تمنياتي للجميع بالتوفيق الدائم