جامعة الملك فيصل

مادة علم الاجتماع الصناعي والمهني

د/ الحبيب كشيدة الدرويش

المحاضرة التعريفية
علم الاجتماع
الصناعي والمهني

عناصر المحاضرة

التعريف بالمقرر من حيث:

الأهداف والموضوعات والمحتوى.

تعريف الطلاب والطالبات بتقسيم الدرجات.

التعريف بطرق التواصل بين الطلاب وأستاذ المقرر.

اهداف المقرر

يهدف المقرر إلى:

إلمام الطالب بماهية علم الاجتماع الصناعي من حيث نشأته وتطوره.

استعراض تاريخ التطور الصناعي والدراسة الاجتماعية للمصنع كتنظيم اجتماعي.

التعرف على عناصر المنظمات الصناعية والنقابات العمالية.

تناول أهم المشكلات المترتبة على العمل الصناعي وأثرة على المجتمع المحلى والأسرة والمرأة .

تناول العلاقة ما بين التصنيع والتقنية والمجتمع

استعراض تجارب بعض الدول النامية والمتقدمة في مجال التصنيع والمهن

محتويات المقرر: (الخطوط الكبرى)

* تعريفات علم الاجتماع الصناعي وتسمياته وأهدافه.

١- التعريفات المختلفة. ٢- أبرز التسميات.

٣- أهداف علم الاجتماع الصناعي. ٤- أهمية علم الاجتماع الصناعي لطلاب الجامعات

٥- أسباب الاهتمام بعلم الاجتماع الصناعي في جامعات المملكة العربية السعودية ودول الخليج العربي.

* العوامل الممهّدة لنشأة علم الاجتماع الصناعي.

* علاقة علم الاجتماع الصناعي بالعلوم الأخرى

مراحل تطوّر علم الاجتماع الصناعي.

مدرسة العلاقات الإنسانية ودراسة الجماعة

مجالات علم الاجتماع الصناعي.

تطور علاقات العمل في ظل نظم الإنتاج الصناعي

١- الطوائف الحرفية. ٢- الإنتاج المنزلي.

٣- المصنع الحديث.

التنظيم الاجتماعي للمصنع الحديث من زاوية علم الاجتماع الصناعي

١- مفهوم التنظيم وأنماطه الأساسية . ٢- النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي .

٣- التنظيم الرسمي وغير الرسمي للمصنع .

* مشكلات العمل الصناعي

١- مشكلة التغيب عن العمل. ٢- مشكلة دوران العمل.

٣- مشكلة الأجور. ٤- مشكلة ساعات العمل.

الصناعة والمجتمع

١- ماهية المجتمع الصناعي وطبيعته

٢- أثر الصناعة في نُظم المجتمع وأبنيته

٢- الصناعة والأسرة

٣- الصناعة والتربية

- تجارب و أمثلة من الدراسات العربية والأجنبية التي أجريت في إطار علم الاجتماع الصناعي.

المراجع والمصادر التعليمية

المراجع :

- لطفي ، طلعت إبراهيم (ب. ت)، علم الاجتماع الصناعي .القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر.

- علام ،اعتماد محمد (١٩٩٨)، علم الاجتماع الصناعي التطور والمجالات .القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية.

- الخضير ، خضير سعود (٢٠٠٩)، علم الاجتماع الصناعي . الرياض .العبيكان.

حسن ، عبد الباسط محمد (ب. ت)، علم الاجتماع الصناعي .القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر .

المراجع والمصادر المساعدة

١. المحاضرات المعدّة من أستاذ المقرر على برنامج العرض (PowerPoint) أو على برنامج (Word).

٢- الشبكة العنكبوتية (الانترنت)

المحاضرة (١)
تعريفات علم الاجتماع
الصناعي وتسمياته وأهدافه

عناصر المحاضرة

تعريفات علم الاجتماعي الصناعي وتسمياته وأهدافه.

١- التعريفات المختلفة.

٢- أبرز التسميات.

٣- أهداف علم الاجتماع الصناعي.

٤- أهمية علم الاجتماع الصناعي لطلاب الجامعات

٥- أسباب الاهتمام بعلم الاجتماع الصناعي في جامعات المملكة العربية السعودية ودول الخليج العربي.

تمهيد

جاءت الثورة الصناعية خلال الفترة ١٧٥٠-١٨٥٠م وأحدثت تغيّرات 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.

وتبعا لذلك ظهرت في العصر الحديث تطورات اجتماعية واقتصادية وسياسية كبيرة كان لها تأثيرها على نمط الحياة الاجتماعية وأساليب الحياة للفرد والمجتمع.

وقد جاءت هذه التطوّرات نتيجة طبيعية من أجل:

- سيطرة الإنسان على الطبيعة.
- تسخير العوامل البيئية لمصلحته.
- تحقيق حياة اجتماعية واقتصادية أفضل.

لقد ارتبط هذا التطور بمفهوم الصناعة أو التصنيع كما جاءت تسمية المجتمع الحديث نفسه باسم «المجتمع الصناعي» Industrial Society
وقد أدت الصناعة إلى ما يلي :

- تغيّر نمط الانتاج

- تغيّر نمط الحياة

- ظهور طبقات جديدة

صاحب ظهور المجتمع الصناعي تطوّر في مجال العلوم الطبيعية والإنسانية، ومن بينها مجال علم الاجتماع الذي تفرّعتْ عنه عدّة تخصّصات تتّصل بمجالات حياتية مختلفة من مثل علم الاجتماع الصناعي المهتمّ بظاهرة التصنيع وما يترتّب عنها داخل المنشأة الصناعية وخارجها، فما هو تعريف علم الاجتماع الصناعي؟

التعريف بعلم الاجتماع الصناعي

تعددت تعريفات علم الاجتماع الصناعي حسب اهتمامات العلماء وكذلك حسب تخصصاتهم الدقيقة، ويكاد يتفق معظم علماء الاجتماع على أنّ علم الاجتماع الصناعي يشكل فرعاً مستقلاً في إطار علم الاجتماع العام، إلا أنهم اختلفوا فيما بينهم حول تعريف علم الاجتماع الصناعي تبعاً لاختلاف وجهات نظرهم بالنسبة إلى الظواهر التي تدخل في إطار هذا العلم.

ويمكن في هذا السياق أن نقدّم في ما يلي عدّة تعريفات تعكس هذا التعدّد في النظر إلى هذا التخصّص العلمي (ونقصد به علم الاجتماع الصناعي):

١- تعريف ج . سميث

يعرف « ج . سميث» علم الاجتماع الصناعي بأنّه (دراسة العلاقات الاجتماعية داخل المصانع والمنظمات إلى جانب دراسة التأثير المتبادل بينها وبين المجتمع المحلي).

٢- تعريف اميتاي اتزيوني:
« العلم الذي يجب فهمه باعتباره أحد فروع علم اجتماع التنظيم» وهذا يعني إظهار مدى اهتمام الباحثين بدراسة التنظيمات الصناعية.
٣- تعريف بندكس:
"العلم الذي يهتمّ بدراسة مؤسسات العمل وما يوجد بها من جماعات وأدوار وعلاقات متعددة" وهذا يعني أنه قد أكد على :
-المؤسسات أو التنظيمات الصناعية
-الأفراد والجماعات
-طبيعة العلاقات والأدوار
-علاقات المؤسسات الصناعية بالمجتمع المحلي

٤- تعريف ليبتن:

« العلم الذي يهتم بدراسة النسق الاجتماعي للمصنع وتحليل المؤثرات الخارجية على هذا المصنع»

وهذا يعني أنه اتفق مع تعريف «أتزيوني» السابق من حيث التركيز على دراسة المصنع.

٥- تعريف يوجين شنايدر

«هو ميدان العلاقات الاجتماعية الذي يدخل فيه الأفراد عن طريق اشتراكهم في عملية الانتاج الصناعي.»، وهذا يعني تأكيده على أهمية العلم وأنه ميدان للعلاقات الاجتماعية نتيجة تفاعل الأفراد وتعاونهم في العمل، وهو يتفق مع تأكيدات «بندكس» الأربعة السابقة.

٦ - تعريف ميللر و فورم:
"العلم الذي يهتم بدراسة التكيف الاجتماعي لحياة العمل والعوامل الاجتماعية في العمل ومؤسساته" ويؤكد الباحثان على:
- أهمية التوافق الاجتماعي.
- طبيعة مؤسسات العمل وأنواعها.
٧ - تعريف هيلين بييم:
"العلم الذي يدرس العلاقات الاجتماعية ومدى تأثيرها وتأثّرها بالنشاط الاقتصادي".
وهذا يعني أنها اكدت على توسيع مفهوم النشاط الصناعي ليشمل النشاط الاقتصادي ككل، وهي تتفق مع ما توصّل إليه ميللر و فورم في تأكيدهما على مؤسسات العمل.

8 - تعريف جيسبرت:

"هو نوع من التطبيق والتحليل السوسيولوجي على واقع مشكلات الصناعة" وهذا يعني تأكيده على:

- أهمية النظريات الاجتماعية في دراسة مشكلات الصناعة.

- أهمية البيئة الخارجية . - العوامل الاجتماعية والثقافية.

- العلاقات الإنسانية والصناعية. - التنظيم الرسمي وغير الرسمي.

٩- تعريف موتز:

« هو تطبيق المنهج السوسيولوجي على الصناعة» وهذا يعني تأكيده على:

-الجانب التطبيقي لعلم الاجتماع الصناعي.

-الاهتمام بالجانب النظري للعلم.

وخلاصة القول يمكن أن نشير إلى أن معظم التعريفات السابقة تؤكد على ما يلي:

ضرورة جعل علم الاجتماع الصناعي علمًا تطبيقيا وخاصة أنّ:

- المصنع كان من أهم المؤسسات الاجتماعية التي انتشرت في المجتمع الصناعي.
- المجتمع الحديث يمكن تسميته بالمجتمع الصناعي .

أبرز مسمّيات علم الاجتماع الصناعي

توضّح التعريفات التسعة السابقة لعلم الاجتماع الصناعي كيف تنوّعت هذه التعريفات واختلفت حسب اهتمامات العلماء والباحثين المتخصصين في هذا العلم، وتكشف هذه التعريفات وجودَ اتفاق حول مجموعة من القضايا الأساسية التي تشكل جوهر علم الاجتماع الصناعي مثل:

١- أهمية استخدم النظريات والمناهج السوسيولوجية في دراسة الصناعة أو التنظيمات الصناعية.

٢- ضرورة جعل الصناعة مجالا تطبيقيا لعلم الاجتماع الصناعي والباحثين المتخصصين فيه.

٣- دراسة العلاقات والأدوار التي توجد داخل المؤسسات والتنظيمات الصناعية.

٤- ضرورة دراسة علاقة الصناعة عامة بالمجتمع المحلي والقومي التي تظهر فيه.

ويتضح ذلك من خلال ظهور مجموعة من التسميات التي ارتبطت بهذا العلم مثل:

- سوسيولوجيا الصناعة - علم الاجتماع الصناعي
- علم اجتماع المصنع - سوسيولوجيا المصنع - سوسيولوجيا التصنيع

أهداف علم الاجتماع الصناعي

هناك أهداف محددة يسعى كل علم لتحقيقها باعتبار أنها غاية العلم والنتائج التي يصبو إليها، ومن بين تلك الأهداف ما يلي:

١- الوصول إلى مجموعة من القوانين والتصورات النظرية العامة.

ويمكن التأكد من تلك القوانين والنظريات باستخدام مناهج علمية متخصصة لدراسة المشكلات الواقعية التي ترتبط بقضايا الصناعة أو التصنيع.

٢- دراسة الأنساق والنظم الاجتماعية.

وذلك من حيث بناؤُها ووظائفُها والعمليات التي تحقّق الترابط بين هذه الأنساق من أجل تحقيق أكبر قدر من التكامل.

٣- دراسة العلاقة بين النسق الاقتصادي والأنساق الفرعية الأخرى.

ويركّز 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.

٤- دراسة طبيعة التطور التاريخي للمؤسسات والتنظيمات الصناعية.

ويتمّ ذلك من أجل التعرف على النشأة التطورية لكل من المؤسسات الصناعية والنسق الاقتصادي للمجتمع الحديث.

٥- تطبيق نظريات ومناهج علم الاجتماع عند الدراسة.
وهذا يعني أنه عند دراسة النسق الاقتصادي والمؤسسات والتنظيمات الصناعية يجب تطبيق مناهج ونظريات علم الاجتماع في مثل هذه الحالات.

أهمية علم الاجتماع الصناعي لطلاب الجامعات

تشهد دول منطقة الخليج بصفه عامّة والمملكة العربية السعودية بصفة خاصّة نشاطا صناعيا يتكثّف يوما بعد يوم بعد الاقتناع بأهمّية التصنيع في تحقيق التنمية، والاقتناع بعدم الاعتماد على النفط بوصفة مصدراً وحيداً لواردات ميزانية هذه الدول. ولذلك اعتمدت المملكة العربية السعودية قبل ست عقود مضت استراتيجية صناعية تتنوّع عبرها مصادر الدخل عن طريق انطلاقة التصنيع في مفهومة العام بمؤسساته الصناعية والخدمية.

ولذلك فإنّ المخططين في المملكة وجدوا أنّ الصناعة بلا شك منطلق استراتيجي بالغ الأهمية في تحقيق الأهداف الآتية:

- استغلال الموارد الطبيعية. – تنويع مصادر الدخل.

– إيجاد الفرص الوظيفية للشباب. – رفع مستوى معيشة الأفراد في المجتمع.

– توزيع عادل للثروة.

ونتيجة لهذا التوجّه التصنيعي بدأ تخصّص علم الاجتماع الصناعي يعرف اهتماما متزايدا في الجامعات والمراكز البحثية، ويعود هذا الاهتمام للأسباب الآتية:

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 على المستويات جميعها سواء داخل المصانع أو خارجها.

٥- أهمية معرفة طلاب الجامعات – الذين سيتوجهون للعمل بعد التخرج- لطبيعة الصناعة والتكيّف مع متطلباتها.

٦- أهمية التعريف بالعلاقات الصناعية والعمل على تفادي ما وقع به الآخرون من مشكلات أثناء مسيرتهم نحو التصنيع.

المحاضرة (٢)
- العوامل الممهّدة لنشأة علم الاجتماع الصناعي
- علاقة علم الاجتماع الصناعي بالعلوم الأخرى

عناصر المحاضرة

أولاً: العوامل الممهّدة لنشأة علم الاجتماع الصناعي

ثانيا: علاقة علم الاجتماع الصناعي بالعلوم الأخرى

١- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الاقتصاد ٢- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم النفس

٣- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الإدارة ٤- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم اجتماع التنظيم

٥- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الاجتماع المهني ٦- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الأنثروبولوجيا

٧- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم السياسة ٨- علاقة علم الاجتماع الصناعي بالخدمة الاجتماعية

أولاً: العوامل الممهّدة لنشأة علم الاجتماع الصناعي

١- ظهور الصناعة

نشأت الصناعة نتيجة حدوث الثورة الصناعية التي ظهرت في بريطانيا خلال القرنين ١٨و١٩ والتي انتشرت بعد ذلك إلى العديد من الدول الأوروبية والولايات المتحدة الامريكية، ولقد غيّرت طبيعة الصناعة كثيرا من ملامح الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية نتيجة لظهور المصنع كمؤسسة جديدة تختلف وظيفتها في الحياة الاقتصادية عما كانت عليه في العصور القديمة٠

٢- وجود طبقات اجتماعية جديدة

بعد ظهور الصناعة أو المصنع في العصر الحديث تغيّرت الحياة الاجتماعية، ولاسيما تغيّر البناء الطبقي. ولكن جاء المصنع ليغيّر طبيعة البناء الطبقي حيث كانت توجد قبل الصناعة طبقتان هما:

- طبقة الأسياد - طبقة العبيد

ثم ظهرت بعد الثورة الصناعية طبقتان رئيسيتان جديدتان هما:

- طبقة الملاك أو أصحاب رؤوس الأموا - طبقة العمال.

٣- تغير نموّ الإنتاج الاقتصادي

كان لتغير البناء الطبقي وظهور المصنع آثاراً متعددة على العلاقات الاجتماعية والعلاقة المتبادلة بين أصحاب رؤوس الاموال والعمال، كما جاء هذا التغيّرُ نتيجةً طبيعيةً لتغيّر نمط الإنتاج أو النشاط الصناعي والاقتصادي، فلقد تغيّرت كل أساليب العمل والإنتاج.

٤- ظهور المؤسسات والتنظيمات الحديثة:

لم يرتبط ظهور الصناعة بإنشاء المصانع كمؤسسات صناعية وإنتاجية فقط، بقدر ما تمّ تغيير المؤسسات الاقتصادية والإنتاجية والاجتماعية الأخرى، حيث لم تعد المؤسسات التقليدية والتي كانت موجودة في المجتمع التقليدي الزراعي مناسِبة لمواكبة التغيرات السريعة.

٥- تغير نمط العلاقات المجتمعية والأسرية:

جاءت عملية التصنيع محدثة وراءها التغيّرات التي ظهرت سواءً داخل المصانع أو خارجها، مثل ما حدث تغيّرٌ في البناء الطبقي والمهني وظهور طبقة رأس المال وطبقه العمّال، كما تغيرت العلاقات والأدوار الاجتماعية بينهم.

ونلاحظ أيضاً أنّ نمط العلاقات الأسرية قد تغيّر ولا سيما بعد تغيّر البناء الاجتماعي التقليدي الذي كان يقوم على أساس علاقة القرابة ووجود الأسرة الممتدّة أو العائلة الكبيرة.

٦- نشأة المدن الصناعية

لم تُحدِث الصناعةُ تغيّرات على طبيعة الإنتاج والعلاقات الاجتماعية والبناء الطبقي وظهور مؤسسات اجتماعية جديدة فقط، ولكن جاءت الصناعة محدّدة أماكن جغرافية وإيكولوجية بيئية جديدة لها تقام عليها المصانع والشركات التجارية، كما أدّت نشأة المدن إلى ظهور الهجرة الريفيّة الحضرية.

٧- تطوّر علم الاجتماع

عندما ظهر علم الاجتماع مع البدايات الأولى لظهور المجتمع الصناعي الحديث، لم تكن ملامحُه الأكاديمية والعلمية قد تبلورتْ بصورة كاملة، خاصّة أنّ مؤسسي هذا العلم من روّاد علم الاجتماع الفرنسيين من أمثال أوجست كونت كانوا يصارعون بشدّة العديد من المتخصّصين في العلوم الاخرى.

١- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الاقتصاد

كما يؤكّد علم الاجتماع الصناعي على علاقة الأفراد أثناء قيامهم بعمليات الإنتاج، وقدرتهم على العمل بكل إتقان أملا في استمرار أعمال المصنع الذي ينتمون إليه، محقّقين من وراء ذلك ديمومة لمكاسب أرزاقهم وتحقيقهم لمستوى معيشي مقبول يرفع من منزلتهم في المجتمع.

وتأتي أهمّية هذه العلاقة بين العلميْن عندما يتناول الباحثون والدارسون قضية الصناعة وعلاقتها بالمجتمع المحلي حيث وضع عالم الاجتماع الألماني «ماكس فيبر» مؤلفة الشهير «الاقتصاد العام» الذي أشار فيه إلى العلاقة بين الصناعة والمجتمع.

٢- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم النفس

يهتمّ علم النفس بدراسة الفروق الفردية بين الأفراد وعلاقتها بسلوك الأشخاص وهو العلم الذي يمكّنهم من تكوين الخبرة، وتكوين أنماط السلوك لديهم، ولذلك يُعرَّف علم النفس بأنّه «علم السلوك والخبرة».

وقد أهتمّ علماء النفس بعلم الاجتماع الصناعي من حيث تأثير محيط العمل على الأفراد ويبدو ذلك واضحاً من تجارب ألتون مايو وزملائه.

كما أهتم علماء النفس الصناعي والاجتماعي في نهاية القرن التاسع عشر بدراسة قضايا مختلفة مثل مشكلات العمل والإنتاج والصناعة.

كما اهتمّ فريدريك تايلور بدراسة العلاقة بين بين الحركة والزمن مستخدماً الأساليب النفسية والاجتماعية، وذلك لتقويم عمليات الإنتاج والعمل.

٣- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الإدارة

كثرت تعريفات الإدارة وتباينت وذلك لتعدّد المفاهيم المتّصلة بها في العلوم الإنسانية.

وتعرّف الإدارة بأنّها « فنّ يقوم بتحديد أغراض جماعة إنسانية معينة وتوضيح أهدافها وتنفيذها». ويعرّف وليام نيومان الإدارة بأنها (قيادة توجيهية وضبط لجهود مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك).

ويعدّ ماكس فيبر من اهمّ العلماء الذين أسهموا في إنشاء علم الاجتماع الصناعي، وذلك لاهتمامه بالإدارة حيث وضع أسس علم الإدارة عندما طرح نظريته المعروفة عن التنظيم البيروقراطي.

٤- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم اجتماع التنظيم

من أبرز سمات العصر الحديث هي غلبة الطابع التنظيمي عليه، وقد شهد القرن العشرون نموّا تنظيميا واسعَ النطاق فرضته التغيّرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي حدثت في المجتمعات الحديثة.

هناك عوامل عديدة قد أسهمت في حدوث النمو التنظيمي الذي شهدته المجتمعات الحديثة، لعلّ من أبرزها التباينُ الشديد الذي اتسمت به مظاهر الحياة الاجتماعية المختلفة، وما فرضه ذلك التباين من إقامة تنظيمات جديدة تواجه الظروف المتغيّرة والوظائف الجديدة والنشاطات المستحدثة التي كانت نتاجا لتعقد الحياة الاجتماعية وتشعبها .

وقد اكتسبت دراسة التنظيمات طابعاً علميا منذ أن كتب ماكس فيبر عن البيروقراطية وما تتميز به من كفاءة وقدرة على الأداء.

٥- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الاجتماع المهني

يرى نوسو و فورم أن علم الاجتماع المهني يهتم بدراسة خمسة موضوعات أساسية:

١- الطبيعة الاجتماعية للعمل وما يتّصل بذلك من العوامل مثل وقت الفراغ والتقاعد والبطالة.

٢- تحليل التركيب المهني وما يحدث به من تغيرات والأسباب التي أدّت إليها.

٣- دراسة المهن المختلفة.

٤- تحليل طريقة ارتباط البناء المهني والمهن المختلفة بالنواحي الأخرى في البناء الاجتماعي.

٥- دراسة إحدى المهن لإلقاء الضوء على مشكلة من مشكلات المجتمع.

٦- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم الأنثروبولوجيا

تعرّف الموسوعة العربية العالمية الأنثروبولوجيا بأنها (الدراسة العلمية للإنسان وللثقافة الإنسانية).

وقد نشأت دراسات أنثروبولوجية عن الدول النامية والمناطق الصناعية والتعرّف على مشكلات العمال والبطالة، وتحليل قدرات العمال على التوافق مع أسلوب الحياة الجديدة في المدن والعمل في المصانع.

فالعلاقة وثيقة بين علم الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع الصناعي حيث أن دراسة ثقافة شعب معين تعطي مؤشرات عن تقبّله لنشأة الصناعة من عدمها، وذلك بتحليل العقائد والتقاليد والأعراف لتلك الشعوب ومدى تأثير هذه العادات والتقاليد في نمو الصناعة أو تقهقرها من مجتمع لآخر.

٧- علاقة علم الاجتماع الصناعي بعلم السياسة

توجد اهتمامات مشتركة بين علم الاجتماع الصناعي وعلم السياسة خاصة وأن كل منهما يركّز على دراسة الأنساق الاجتماعية وبصفة خاصة العلاقة المتبادلة بين النظام السياسي والنظام الاقتصادي والأسري والديني والقانوني وغيرها من النظم الاجتماعية.

توجد علاقة بين نوعية السياسة التي تنتهجها الحكومات وبين أنماط الإنتاج والتوزيع والاستهلاك وتحديد حجم العمالة وطبيعة الاستثمار وغيرها.

٨- علاقة علم الاجتماع الصناعي بالخدمة الاجتماعية

تهتمّ الخدمة الاجتماعية بدراسة سبل الرعاية الاجتماعية لكافة الفئات الاجتماعية في المؤسسات والتنظيمات الصناعية التي يعملون فيها وطرق تمضيتهم لأوقات الفراغ.

كذلك 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 وخارجها.

كما يؤكد علم الاجتماع الصناعي على علاقة الأفراد أثناء قيامهم بعمليات الإنتاج ، وقدرتهم على العمل بكل إتقان أملا في استمرار أعمال المصنع الذي ينتمون إليه، محققين من وراء ذلك ديمومة لمكاسب أرزاقهم وتحقيقهم لمستوى معيشي مقبول يرفع من منزلتهم في المجتمع.

المحاضرة ٣

مراحل تطوّر علم الاجتماع الصناعي

عناصر المحاضرة

مراحل تطوّر علم الاجتماع الصناعي
١- المرحلة الأولى ١٧٥٠- ١٨٠٠
٢- المرحلة الثانية ١٨٠٠ــ ١٨٥٠
٣- المرحلة الثالثة ١٨٥٠ــ ١٩٠٠
٤- المرحلة الرابعة ١٩٠٠ــ ١٩٥٠
٥- المرحلة الخامسة من ١٩٥٠

علم الاجتماع الصناعي في الوطن العربي

مراحل تطوّر علم الاجتماع الصناعي

١- المرحلة الأولى ١٧٥٠- ١٨٠٠
تكشف هذه المرحلة عن وجود عدد من الأفكار الاجتماعية والسياسية والفلسفية والاقتصادية، التي طرحها مجموعة من العلماء والفلاسفة والمفكرين، فظهر تياران:
التيار الأول
يشير إلى أهمّية الصناعة ويبرّر وجودها وأهميتها في تغيير نمط الحياة الاقتصادية، وأساليب الانتاج والعمل.
ويمثل أفكار هذا التيار أتباع مدرسة تشارلز دارون الاجتماعية التي تبنت مبدأ التنافس والصراع كأساس لاستمرار الحياة الاجتماعية والاقتصادية والبقاء عموماً للعناصر الأصلح والأقوى.

ولقد أثرت هذه الأفكار الدارونية الاجتماعية في العديد من أصحاب النزعات السوسيولوجية الرأسمالية، ولا سيما أفكار علماء الاجتماع البريطانيين والفرنسيين من أمثال (هربرت سبنسر، وتشارلز دونية وغيرهم آخرون...) الذين دعوا لأهمّية انتشار الصناعة.
جاءت أفكار أصحاب هذا التيار لتؤكد على أهمية الصناعة ودورها في التغيّر والتطوّر، كما ظهرت خلال هذه المرحلة أفكار (آدم سميث/ وكتابة: ثروة الأمم) الذي ظهر عام ١٧٧٦ في بريطانيا.
التيّار الثاني :
جاءت آراؤه منتقدة الإصلاحات والتغيّرات الاقتصادية التي أحدثتها الصناعة، ولا سيما أنّ الصناعة عملت على تغيير البناء الطبقي والعلاقات الاجتماعية التقليدية.
ويرى أصحاب هذا التيّار أن الصناعة قد أثّرت على الحياة الاجتماعية والاقتصادية ككلّ من الناحية السلبية أكثر من الناحية الإيجابية.
وقد مثّلَ هذا التيارَ أصحابُ المدرسة الاشتراكية الفرنسية من أمثال (سيسموندي، وسان سيمون) اللذيْن دَعَيا إلى ضرورة القضاء على مساوئ النظام الرأسمالي والاهتمام بالطبقات البشرية الفقيرة، وقد أهتمّ كلّ من «سيسموندي وسان سيمون» بدراسة أوضاع الطبقات العمالية داخل المصانع أو في المجتمع الخارجي.

٢- المرحلة الثانية ١٨٠٠ــ ١٨٥٠
تزايدت أفكار التيّار الاشتراكي خلال هذه المرحلة بعد أن نشر المفكر الاجتماعي الاشتراكي الفرنسي «سيمون» كتابه عن "النظام الصناعي" وحاول فيه أن يحلّل وضع الطبقات العمّالية ويدعو إلى رفع مستواهم الاقتصادي ومحاولة إشراكهم في الأرباح أو رؤوس الأموال.
إنّ تحليلات «سيمون» كمفكّر اشتراكي لم تقصد إلغاء الصناعة كلّيةً، بقدر ما كانت كتاباته تحرص على إيجاد نظم بديلة للحياة الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها الطبقات العمالية التي كانت مستغلة بصورة قوية من جانب أصحاب العمل وأصحاب رؤوس الأموال.
ظهرت خلال هذه المرحلة أيضا أفكار الماركسية أو النظرية الشيوعية بصورة عامة التي اهتمّت بدراسة أوضاع الطبقات العمّالية، وقد تبلورت هذه الأفكار عموماً في كتاب «رأس المال»: لكل من كارل ماركس وإنجلز واهتمامها بالطبقات العمالية.

٣- المرحلة الثالثة ١٨٥٠– ١٩٠٠

في هذه الفترة بدأت تظهر اهتمامات علماء الاجتماع بدراسة مشكلات الصناعة والتصنيع وعمليّات التحوّل والتغيّر الاجتماعي الشامل. ولقد سعى الرعيل الأوّل من علماء الاجتماع (أوجست كونت، وماكس فيبر، وهربرت سبنسر، وإميل دور كايم وغيرهم) إلى الاهتمام بدراسة الصناعة وآثارها المتعدّدة ، وظهرت تبعا لذلك بعضُ الدراسات الاجتماعية المتخصّصة التي مهّدت بالفعل لظهور علم الاجتماع الصناعي، وقد أُجرِيتْ في هذا السياق مجموعة من البحوث الاجتماعية الميدانية أو التطبيقية، واعتمدتْ على المنهج العلمي عند معالجتها للمشكلات الواقعية.

ومن أهمّ هذه الدراسات دراسة "فريدريك لوبلاي" F. Leplay التي نشرت عام ١٨٥٥ في فرنسا، بعنوان العمل الأوروبي ونشر أيضاً كتاب (الاصلاح الاجتماعي) في فرنسا، ركّز فيه لطرح مجموعة من المقترحات لإصلاح أحوال الطبقات العمالية.

أمّا الدراسة الثانية، فهي دراسة (تشارلز بوث) التي ظهرت في السنوات الأخيرة من القرن ١٩ في بريطانيا، وحاول فيها دراسة العلاقة بين الصناعة والنظم والأنساق الاجتماعية الأخرى، وحاول أن يركّز على دراسة العلاقة القائمة بين الصناعة والمجتمع المحلّي. كما استخدم المناهج السوسيولوجية عند تطبيقه للجوانب الميدانية لدراسته.

٤-المرحلة الرابعة ١٩٠٠– ١٩٥٠

تُعتبر هذه المرحلة أولى المراحل العلمية التي ظهر فيها علم الاجتماع الصناعي كعلم أكاديمي متخصّص.

ومن أولى الدراسات التي اهتمّت بعلم اجتماع الصناعي هي تلك المجموعة من الدراسات الميدانية التي أجراها العالم الألماني ماكس فيبر، وذلك خلال العقد الاول من القرن العشرين عندما أجرى دراسة ميدانية على عمّال صناعات النسيج والكتان في ألمانيا، وحاول فيها أن يهتمّ بأسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل، وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيقية للعمل ولا سيما الإضاءة والتهوية والعلاقات الانسانية بين العمال ورؤسائهم، وغيرها من القضايا الصناعية والسوسيولوجية الهامّة.

وتُعتبَر دراسات ألتون مايو E. Mayo وزملاؤه خلال الفترة ما بين ١٩٢٧ و١٩٣٢ في مصنع «هاوثورن» التابع لشركة «وسترن ألكتريك» في الولايات المتحدة الأمريكية من الدراسات الميدانية الهامّة التي خططت لبدء مرحلة علمية جديدة لنشأة علم الاجتماع الصناعي، فقد ركّزتْ 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.

كما عزّزت دراسات ألتون مايو أهمّيتها عندما استعانت بعلماء الاجتماع الصناعي من كلٍّ من جامعتيْ «شيكاغو» و «هارفارد» الذين أسهموا في وضع الأسس والأكاديمية لعلم الاجتماع الصناعي.

٥- المرحلة الخامسة من ١٩٥٠:

تزايد الاهتمام بعلم الاجتماع الصناعي خاصة بعد أن ظهرت نتائج الدراسات الميدانية التي أُجريَتْ منذ بداية الثلاثينات، كما عززت عمليّة الاهتمام بعلم الاجتماع الصناعي ليس فقط في الدول المتقدمة، بل وأيضا الدول النامية التي تتجه نحو التصنيع، والصناعة، مثل اليابان، وكوريا الجنوبية، والصين، والاتحاد السوفيتي، كما اهتمّت دول اميركا الجنوبية مثل البرازيل والأرجنتين، وهذا ما ينطبق على العالم الثالث ايضاً مثل الهند وباكستان ومصر والكثير من الدول العربية .

لقد تغيّر طبيعة نمط المصانع والمؤسسات الصناعية التقليدية التي كانت توجد في النصف الاول من القرن الحالي وخلال القرن الماضي ١٩ حيث ظهرت الشركات متعددة الجنسيات لتعتبر السمة الغالبة للشركات الصناعية الحديثة والتي عملت على تطوير الانتاج والاستثمار الصناعي في العالم ككل وغيرت من طبيعة الانتاج والإدارة والتكنولوجيا والتوزيع والعمل والعمالة والإعلان.

علم الاجتماع الصناعي في الوطن العربي

من أهمّ القضايا التي اهتمّت بها الدراسات الميدانية التي أُجريَتْ في الوطن العربي والتي تندرج على علم الاجتماع الصناعي:

- دراسة العلاقة بين التصنيع والعمران ونمو المدن الصناعية.
- تحليل مشكلات العمال داخل التنظيمات الصناعية وخارجها .- الاهتمام بدراسة المصنع كتنظيم اجتماعي.
- تحليل الظروف الفيزيقية ومشكلات العمل والعمّال. - دراسة العلاقة بين مشكلات العمل وزيادة الإنتاجية.
- آثار الصناعة على نسق العلاقات الاجتماعية والأسرية. -معرفه أثر الصناعة على قيام المناطق الشعبية.
- دراسة الهجرة الريفية الحضرية نتيجة لنموّ التصنيع. -الآثار الاقتصادية والاجتماعية للتصنيع في المناطق الريفية.
- التحليل السوسيولوجي للتنظيم الصناعي. - معرفه علاقة الصناعة بالتغيّر السكاني والمهني والوظيفي.
- تحليل أنماط القيادة والتنظيمات الرسمية في المصانع. - دراسة الصناعات الصغرى وتوطين المهن الصناعية.
- معرفة العلاقة بين الصناعة والجريمة والانحراف. - دور التصنيع في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ويمكن القول إنّ مجال علم الاجتماع الصناعي في الوطن العربي ما زال يحتاج إل مزيد من الدراسات النظرية والبحوث الميدانية للإلمام بمختلف القضايا التي يطرحها التصنيع داخل المنشأة الصناعية وخارجها.

المحاضرة ٤

نظرية العلاقات الإنسانية

عناصر المحاضرة

تمهيد
نظرية العلاقات الإنسانية
١- عوامل ظهور نظرية العلاقات الإنسانية
٢- المدارس الفرعية لنظرية العلاقات الإنسانية
أ- إلتون مايو وتجارب «هاوثورن» ١٩٢٧- ١٩٣٢م
ب- لويد وارنر ومدرسة شيكاغو

توضّح دراسة النشأة لعلم الاجتماع وفروعه المختلفة، نوعية المراحل التي مرت بها هذه الفروع وعلاقتها بالعلم الرئيسي ودراستها لطبيعة المجتمع الصناعي الحديث وخاصّة أنّ النشأة الأولى لعلم الاجتماع التي ظهرت خلال أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر قد تلازمت بالفعل مع نشأة المجتمع الصناعي.

وقد أنشغل الروّاد الأوائل بتحليل الدور أو التأثير الذي تلعبه الصناعة في حدوث تغييرات ضرورية في نمط الحياة والعلاقات والنظم والمؤسسات الاجتماعية٠

مع بداية الثلاثينات، أخذت عملية تطوّر علم الاجتماع الصناعي تأخذ أبعاداً علمية وأكاديمية أكثر تخصّصاً، ولا سيما بعد أن بدأت الجامعات ومراكز البحث العلمي تتبنّى دراسة مشكلات الصناعة والتنظيمات والمؤسسات الإنتاجية ككلّ٠

نظرية العلاقات الإنسانية

١- 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 المفسّرة لطبيعة تأثير الصناعة أو غيرها من الظواهر والمشكلات على نوعية البناءات والنظم والأنساق الاجتماعية، كما جاءت لتعكس مدى حرص العلماء والمتخصصين في العلوم الاجتماعية، ولاسيما علماء علم الاجتماع الصناعي، الذين تنسب اهتماماتهم وانتماءاتهم إلى مؤسسات أكاديمية وعلمية مثل الجامعات ومراكز البحث العلمي المختلفة.

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 المفسّرة لطبيعة تأثير الصناعة أو غيرها من الظواهر والمشكلات على نوعية البناءات والنظم والأنساق الاجتماعية، كما جاءت لتعكس مدى حرص العلماء والمتخصصين في العلوم الاجتماعية، ولاسيما علماء علم الاجتماع الصناعي، الذين تنسب اهتماماتهم وانتماءاتهم إلى مؤسسات أكاديمية وعلمية مثل الجامعات ومراكز البحث العلمي المختلفة.

٤- بالرغم من أهمية النتائج العلمية والعملية التي توصلت إليها نظرية الإدارة العلمية والتكوين الإداري عند كل من «فردريك تايلور» و «هنري فايول»، يمكن القول إنّ نظريّة العلاقات الإنسانية جاءت كردّ فعل لوجود نظرية الإدارة العلمية ونظريّة التكوين الإداري ونتائجهما التي ظهرت خلال العقدين الأول والثاني من القرن العشرين.

٦- جاءت نظرية العلاقات الإنسانية لتهتمّ بعدد من القضايا التي تمّ إهمالها من قِبَل نظرية الإدارة العلمية التي ركّزت على دراسة نظام العمل الذي رأتْهُ مجردَ مجموعة منسقة من الخطوات والإجراءات والآلات التي تعمل بصورة منتظمة ومحدّدة من حيث الوقت والزمن والحركة. كما تصوّرت العمال مجرّد آلات تعمل وفق نظام حدّدته وخطّطته السلطة الإدارية العليا.

٧- جاءت أفكار نظرية العلاقات الإنسانية ناقدةً نتائج نظرية الإدارة العلمية، خاصة بعد أن ظهرت تحليلات ودراسات لعلماء النفس الصناعي والفسيولوجي٠

٢- المدارس الفرعية لنظرية العلاقات الإنسانية

كشفت مجموعةُ العوامل السابقة التي أدت إلى ظهور نظرية العلاقات الإنسانية، عن مدى تأثير الظروف المتغيرة التي حدثت في المجتمع الصناعي بعد وجود نظام المصنع وانتشار الصناعة وتأثيرها على نمط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في نفس الوقت.

كما جاءت رغبة أصحاب العمل ورؤوس الأموال وتطلعاتهم المستمرة نحو زيادة أرباحهم والرفع من إنتاج مصانعهم وشركاتهم لتُفسّر ظاهرة النموّ الرأسمالي
لذلك، لم تدّخرْ الجامعات ومراكز البحث العلمي جهودها من أجل دراسة المشكلات الصناعية، التي ظهرت داخل المؤسسات والشركات الصناعية أو علاقة هذه المشكلات بنوعية البُنَى والنظم والأنساق والعلاقات والأدوار الاجتماعية.

وهذا ما يظهر بالفعل في جهود عدد من الجامعات الأمريكية على وجهة الخصوص، مثل جامعات هارفارد، وشيكاغو، وميتشجان وغيرها من المراكز العلمية.

أ- إلتون مايو وتجارب «هاوثورن» ١٩٢٧- ١٩٣٢ م

تُعتبر محاولة إلتون مايو (Elton Mayo) وفريقه من التجارب المعروفة بإسم تجارب هوثورن والتي أُجْرِيَت في شركة «وسترن إليكتريك» (Western Electric) بمصنع (Howthorne) بمدينة شيكاغو أولى المحاولات المكثفة لدراسة أثر العوامل المادية للعمل على الكفاية الإنتاجية للعاملين.

وقد بدأت هذه التجارب بمحاولة ترمي إلى اختبار العلاقة بين كثافة الإضاءة والكفاية الإنتاجية للعاملين .

وجاءت النتائج غير متوقعة، مؤكّدة وجود متغيّر جديد وهو الروح المعنوية للعمال ودرجة الانسجام والوئام القائمين بين المجموعة العاملة.

ولذا أجريت تجربة أخرى على متغير آخر ترمي إلى اختبار أثر الراحات ومدتها على الكفاية والإنتاجية، فتكررت النتائج غير المتوقعة التي تؤكد تأثر الإنتاجية أساساً بالحالة المعنوية للعمال فأجريت تجربة ثالثة لاختبار أثر تغيير طريقة دفع الأجور على الكفاية الإنتاجية، وتكررت النتائج غير المتوقعة والتي تؤكد أن الإنتاجية ترتبط إيجابياً بالظروف الاجتماعية والنفسية للعاملين أكثر مما ترتبط بالتغييرات المادية التي تدخل على ظروف وأحوال العمال.

وقد توصلت تجارب هوثورن إلى النتائج التالية:

١- ميل الأفراد العاملين في وحدة إنتاجية واحدة إلى تكوين تنظيمات غير رسمية فيما بينهم.

٢- تأثر تصرفات الأفراد داخل التنظيم بالإطار الذي ترسمه لهم الجماعة.

٣- أن الحوافز المعنوية تقوم بدور حيوي في تحفيز الأفراد للعمل.

٤- إن طاقة الفرد للعمل لا تتحدد طبقاً لطاقته الفسيولوجية وإنما أيضاً طبقاً لطاقته الاجتماعية من حيث شعوره بالرضا والتفاهم القائم بينه وبين رؤسائه من ناحية، ودرجة التعاون مع زملائه في العمل من ناحية أخرى.

٥- دور القيادة غير الرسمية في التأثير على سلوك الأفراد داخل التنظيم من حيث تكوين الجماعات ونمط العلاقات بينهم.

وباختصار، فإنّ أبحاث «وسترن إليكتريك» تعدّ في الواقع بمثابة عودة التفكير السليم إلى علاقات العمل، ويرجع ذلك للأسباب التالية:

١- إنّ هذه التجارب قد أثْرَتْ الفكرَ الإداري بعدد من الفروض والآراء والأفكار التي أسهمت في دراسة وتفهّم المواقف الإنسانية والسلوكية في محيط الأعمال.

٢- إنّ هذه التجارب قد مهدت السبيل لظهور منهج جديد في التفكير، وهو المنهج السلوكي الذي يمكن من خلاله اكتشاف المشكلات الإنسانية المعقدة والتعرف على أساليب علاجها.

٣- إنّ هذه التجارب قد ساعدت في إلقاء الضوء على المتطلّبات الأساسية الواجب توافرها لخلق التعاون الفعال بين الإدارة والعمال، فالعمال ليسوا أفراداً منعزلين بعضهم عن بعض الآخر ولا يمكن النظر إليهم كوحدات متفرقة ,فهم يشكلون جماعة واحدة ,وبتعاونهم وتضافرهم وحماسهم في عملهم يتحقق الهدف الذي يسعى إليه التنظيم.

ومن هذا المنطلق، يتّضح أنّ دراسة «إلتون مايو» تعتبر أول دراسة تُعنَى بالسلوك الإنساني في التنظيم، كما تعتبر في الوقت نفسه أولى المحاولات العلمية الجادّة والعملية لتفسير أثر السلوك الجماعي على محيط العمل، وضرورة مراعاة الإدارة للعنصر البشري ليس فقط من النواحي المادية ، وإنّما أيضاً من النواحي النفسية والاجتماعية، فقد أسهمت هذه التجارب في نشر الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في مجال العمل، ممّا أدّى إلى كثير من أنواع التغيير في الممارسة الإدارية خلال الثلاثينات من القرن العشرين، ومن الآثار العلمية نذكر ما يلي

١- ظهرت لأول مرة إدارة مهمّة في المشروعات تسمّى " إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية " تتولى الاهتمام بحسن استخدام الموارد البشرية المتاحة والعمل على رفاهيتها وحل مشكلات العاملين ,بل وصل الأمر إلى حد وجود أقسام للتحليل النفسي داخل هذه الإدارات.

٢- بدأت الإدارة العامة والخاصة تعترف بحق العاملين في الحصول على إجازات سنوية وبدأت ساعات العمل الأسبوعية تنخفض تدريجياً حتى وصلت الآن إلى أربعين ساعة أسبوعياً في معظم دول العالم.

٣- بدأ الاعتراف بحقوق العمال في الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية فتقررت وجبات العاملين" خاصة في المصانع والمناجم "وساعة للراحة وتقرر علاج العاملين مجاناً ورعايتهم صحياً والتأمين عليهم ..

٤- بدأ تدريب الرؤساء والمشرفين على مراعاة أصول العلاقات الإنسانية والمعاملة الحسنة للعاملين معهم حتى ترتفع روحهم المعنوية وتزيد قابليتهم للتعاون.

إسهامات إلتون مايو بعد تجارب «هاوثورن»

استمرّت تجارب هاوثورن من ١٩٢٧ – ١٩٣٢، ولكن حدث تطور في طبيعة الحياة الاقتصادية والنشاط الصناعي نتيجة للكساد العالي الذي ظهر في اوروبا والولايات المتحدة، وهذا ما أدّى إلى إنهاء برنامج الأبحاث التي كان «مايو» وزملاؤه قد حدّدوها من قَبلُ بجامعة هارفارد.

ولكن من خلال الحرب العالمية الثانية، تم إجراء تجربتين آخريين لتضيف إلى إسهامات «مايو» وفريق بحثه الكثير من النتائج الأخرى، التي تعزز عموماً جهود نظرية العلاقات الإنسانية وإضافاتها العلمية في مجال تطور علم الاجتماع الصناعي وهاتان التجربتان هما :

التجربة الأولى:

أجْرِيت في مصانع الأعمال المعدنية عام ١٩٤٣م على ثلاثة أقسام إنتاجية لوحظ بها تغيّب العمّال بصورة ملحوظة عن بقية الأقسام الأخرى، كما لوحظ أيضاً أنّ نسبة الغياب في أحد هذه الأقسام الثلاثة تقلّ عمّا هو موجود في القسميْن الآخرين.

التجربة الثانية:

أُجرِيت هذه التجربةُ في أحد مصانع الطائرات بجنوب كاليفورنيا عام ١٩٤٤م، للكشف عن أسباب مشكلات التغيّب ونوبات العمل في المصنع، ما عدا وجود ثلاثة أقسام لم تظهر فيها هذه المشكلة.

توصل فريق البحث بقيادة مايو إلى عدد من النتائج منها:

١- أنّ جماعات العمل في الأقسام الثلاث تعتبر صغيرة جداً، مما يؤثر على تقوية أنساق الاتصال والعلاقات الاجتماعية وانصهار أفراد هذه الجماعات الصغيرة في وحدة الجماعة (غير رسمية).

٢- كان يوجد من بين جماعات العمل عدد من القيادات غير الرسمية التي كانت منتظمة في العمل، وكان ذلك يعتبر مثالاً للقدوة والاهتداء بها من قِبَل بقية الأعضاء أو أفراد الجماعة.

٣- وُجِد ارتفاعٌ في نسبة الغياب في الأقسام الأخرى بالمصنع، نظراً لعدم وجود جماعات غير رسمية، كما لم يكن بين الأعضاء نوع من العلاقات الاجتماعية، أو شعور بالولاء أو الانتماء سواء الأقسام الإنتاجية أو المصنع ككل.

والخلاصة أن «مايو» اهتمّ بتفسير سبب زيادة الإنتاجية في المصانع، ورأى أنها نتيجةٌ لارتفاع الروح المعنوية للعمال وكذلك لشعورهم بالولاء والانتماء إلى جماعة واحدة.

ب- «لويد وارنر» ومدرسة شيكاغو

كشفت الآراء السابقة لكل من التون مايو، وفريق بحث جامعة هارفارد، عن مدى التغيّرات التي طرأت على دراسة المؤسسات والتنظيمات الصناعية، والاهتمام عموماً بالعلاقات الإنسانية داخل هذه المؤسسات وتأثيرها بصورة مباشرة على العملية الإنتاجية والعلاقة بين العمّال والإدارة وأصحاب العمل، وإن كانت جاءت تصورات ونتائج دراسات «مايو» التي استمرت إلى عام ١٩٤٦م والتي بدأت في عام ١٩٢٧م مركّزة على دراسة العلاقات الرسمية داخل الوحدات الإنتاجية أو المؤسسة الصناعية فقط.

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

استعان «لويد ورانر» وفريق بحثه بمجموعة من المفهومات السوسيولوجية ومناهج البحث المستخدمة من قبل علماء الاجتماع عند دراسة المجتمع المحلي مثل:

الدور، والمكانة، والثقافة عند تحليل البناء الاجتماعي للمصنع ككلّ، والاهتمام عموماً بدراسة العلاقة المتبادلة بين المصنع والبيئة الخارجية، علاوة أيضاً على دراسة العمليات والبيئة الداخلية للمصنع ذاته ومدى تأثرها بالعوامل الخارجية.

ومن أبرز العوامل الخارجية التي سعى لويد وارنر لتحليلها بصورة ميدانية هو عامل التكنولوجيا الذي تم تطبيقه على مصانع الأحذية واختلافه عن النمط التقليدي لهذه المصانع، وخاصة بعد إدخال الآلات والمعدات الحديثة في هذه الصناعة. فلقد تمّ تغيير جميع أو معظم العمال المهرة (التقليدين) إلى عمّال شبه مهرة خاصّة بعد تدريب عدد كبير من العمال على الآلات والتكنولوجيا الحديثة.

وعموما، يُنظر لإسهامات «لويد وارنر» وزملاؤه على أنها ساهمت في دراسة الصناعة وعلاقتها بالبيئة المحلية، ودراسة دور العوامل الخارجية وتأثيرها على طبيعة البناءات والعمليات والأدوار والوظائف الداخلية للمصنع.

المحاضرة ٥

- نظرية العلاقات الإنسانية (تابع محاضرة ٤)

- دراسة الجماعة وتطور علم الاجتماع الصناعي

عناصر المحاضرة

نظرية العلاقات الإنسانية : (تابع المحاضرة الرابعة)
٣- تجارب العلاقات الإنسانية بأوروبا
٤- النقد الموجّه إلى نظرية العلاقات الإنسانية

نظرية العلاقات الإنسانية

٣- تجارب العلاقات الإنسانية بأوروبا

بعد أن انتشرت نتائج تجارب «هاوثورن» في أواخر الثلاثينات وذلك نتيجة لجهود التون «مايو» ومدرسة العلاقات الإنسانية، ما لبثت أن اهتمّت المؤسسات الصناعية الأوروبية أيضاً بما حدث من ثورة علمية في مجال الإدارة العلمية والتكوين الإداري مثل «تايلور» و «فايول» خاصّة وأنّ المؤسسات والتنظيمات الصناعية كانت تعاني من تأثير الكساد الاقتصادي العالمي الذي أثّر على طبيعة الإنتاج ونمو حركة رأس المال والاستثمار وغيرها من مقومات الصناعة.

وجاءت عملية انتشار أفكار العلاقات الإنسانية إلى أوروبا ممثلة في عدد من الدراسات التي أجريت في مجموعة من الدول الأوروبية ومن أهمّ هذه الدراسات نذكر:

١- دراسة شركة باتا Bata

- سعت إدارة هذه الشركة إلى دراسة أثر العوامل الاجتماعية والنفسية على تحسين الإنتاج.
- تمّ تغيير نمط الآلات والتكنولوجيا واستحداث أنماط تكنولوجية حديثة لإنتاج الأحذية.
- ركّزت الشركة على تقديم أنماط متعدّدة من الرعاية الاجتماعية مثل التأمينات والمعاشات والرعاية الصحية والترفيهية.

- تمّ أيضاً أنشاء مدرسة لتدريب الكوادر العلمية التي لديها نوع من الابتكار والتجديد في مجال العمل الإنتاجي.

- إعطاء حرية اكبر لرئيس الشركة وذلك عن طريق تقسيم الشركة إلى مجموعة من الأقسام الإنتاجية التي كان يُمنح إلى مديرها صلاحيات شراء المواد الخام ولوازم العمل والإنتاج وتوزيع الأرباح، على أن يتحمّل مسؤولية الخسائر التي ترتبط بفرعه.

- أصبح المدير بمثابة قدوة مثالية للعمل وأدّت مجموعة من العوامل إلى تغيير نمط السلوك الإداري من الأسلوب الرسمي التقليدي إلى الأسلوب غير الرسمي وإلى زيادة الإنتاج عامّة.

٢- دراسة «باردييه» في فرنسا

أجريت هذه الدراسة بواسطة «باردييه» الذي كان يعمل رئيساً لإحدى الشركات الفرنسية العاملة في مجال تصنيع الآلات الأوتوماتيكية٠
حيث حرص رئيس الشركة على:
-تغيير نمط الإدارة الكلاسيكية
-خلق نوع من التضامن الاجتماعي بين العمال والإدارة.

- تمضية ساعات العمل بين العمال للتعرف على مشكلاتهم ومشكلات العمل والإنتاج.

- التعرف على الجوانب السيكولوجية لدى العمال وذلك عن طريق إجراء مقابلات مكثفة.

- إدخال نظم متطورة على الوظائف القيادية التي تجعل من الخلق والابتكار والمبادرة قواعد مميّزة للحصول على المكافأة والحوافز والترقية.

- تكوين مجالس للعمال تشارك في عمليات العمل والإنتاج واتخاذ القرارات.

- أدّى ذلك في مجمله إلى زيادة روح التضامن بين العمال عن طريق تبني أساليب جديدة في العلاقات الإنسانية أدّت إلى زيادة الإنتاج وتطوّر جودته ونشاط الشركة عامّة.

٣- دراسة «يوجين شولر» في فرنسا:

اشتهرت هذه الدراسة تحت اسم دراسة "طريقة الأجور التناسبية"،
واعتمدت الدراسة على استخدام الحافز المادّي في تغيير الجوّ السيكولوجي للشركة التي أجرى فيها «شولر» تجربته.

وقد اعتقد «شولر» أنّ الأجور تمثّل للإنسان ما يمثله النبات للحيوان، ولذا حرص على أن يركّز على أهمية تقديم الأجور أو الحوافز المادية كعامل أساسي لزيادة الإنتاجية.

كذلك لاحظ أن كثير من العمال كان لديهم عدم اقتناع بهذا لأسلوب، ولذا حرص على تغيير آراء هؤلاء العمال وسعى إلى اقناعهم بمبدأ الحافز المادي واعتباره في حدّ ذاته مبدأً عادلا تتناسب فيه الأجور مع حجم العمل والإنتاج (التناسب العادل بين الأجور والإنتاج وبالتالي تحقيق التضامن بين مصالح الشركة ومصالح العمال).

٤- دراسة معهد «تافستوك» Tavistock بإنجلترا
أنشئ هذا المعهد لدراسة العلاقات الإنسانية في الشركات البريطانية وذلك تحت إشراف «إليوت جاكس» والذي أجرى مجموعة من الدراسات الميدانية في عدد من المصانع بمدينة لندن، لاختيار نسق العلاقات الإنسانية وأساليب الاتصال بين الإدارة والعمال،

كما استعان فريق البحث بالعديد من المداخل السوسيولوجية والسيكولوجية ولا سيما مدخل دراسة الجماعة الصغيرة،

كما كون فريق البحث مجالس للعمال للمشاركة في عمليات الإدارة، وحلّ مشكلات العمل والإنتاج، وإضفاء جو من العلاقات الإنسانية، والتخلص من مشكلات العمل بصورة مستمرة وذلك من أجل زيادة الإنتاج، والتعرف على الصعوبات التي تواجه الإدارة والعمال وكيفية حلّها وتحقيق الأهداف العامة للشركة ككل .

٤- النقد الموجّه إلى نظرية العلاقات الإنسانية

يتّضح ممّا 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 أدّى إلى بعض المآخذ الخطيرة على أسلوب مدرسة العلاقات الإنسانية، والنتائج التي انتهت إليها، ومنها :

١- أنّ هذه المدرسة لم تقدّم نظرية كاملة ولا شاملة لتفسير ظاهرة التنظيم والسلوك التنظيمي، بل إنّها ركّزت اهتمامها على دراسة جانب واحد من جوانب التنظيم المتعدّدة وهو العنصر البشري، فالتنظيم عبارة عن وحدة اجتماعية مركّبة تتفاعل فيها جماعات العمل الاجتماعية. وقد صوّرت مدرسة العلاقات الإنسانية تلك الجماعات الاجتماعية على أنها متماثلة ومتحدة الهدف والغاية، ولكنّ الواقع يشير إلى أنّه 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، إلاّ أنّه من المستبعد تماماً أن تنصهر جميعاً وتصبح أسرة واحدة سعيدة كما يتخيّل أنصار حركة العلاقات الإنسانية.

٢- إنّ هذه المدرسة تفترض وجود تناقض واضح بين مصالح مجموعتيْن من أعضاء التنظيم وهما مجموعة العمّال ومجموعة الإداريين، بينما يقتضي تحقيقُ أهداف التنظيم التكاملَ بين هاتين المجموعتين.

٣- إنّ تركيز نظريات العلاقات الإنسانية على أن إنشاء جماعات العمل وإتاحة الفرصة لها للتفاعل يجعل جوّ العمل أكثر ملائمة للعامل، ولكن ذلك بالقطن لن يقلل من جهد العامل في عمله أو يغير من طبيعة العمل الذي يقوم به ,فتلك أمور موضوعية لن تتأثر بالجوانب الاجتماعية للعمل .بل إن التجارب أثبتت أن جماعة العمل الأكثر سعادة ليس بالضرورة أكثر إنتاجية.

٤- إنّ حركة العلاقات الإنسانية بتركيزها على جماعات العمل باعتبارها عائلة سعيدة وبأن 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 .

وأكثر من هذا، إنّ الصراع الإنساني في تنظيمات العمل قد يعتبر مصدراً للتجديد والابتكار والإبداع حيث يحاول كل عضو أن يتميّز على الآخرين، 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 يمثّل في الواقع متغيّراً أساسياً من المتغيّرات المحدّدة 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.

٦- إنّ حركة العلاقات الإنسانية إذ تركّز على الحوافز والمكافآت غير المادية إنما تتجاهل أثر الحوافز المادية وهي بذلك تفقد عنصراً مهماً من عناصر تفسير السلوك الإنساني في تنظيمات العمل.

وممّا هو جدير بالذكر أنّ دراسة «إلتون مايو» قد فتحت الطريق أمام العلماء والباحثين الاجتماعيين والسلوكيين والإداريين إلى مزيد من الدراسات العلمية التجريبية لمعرفة آثار الممارسات الإدارية المتخلفة على العنصر البشري.

ولكن البعض يرى، أن مدرسة العلاقات الإنسانية جاءت كردّ فعل للمدرسة الكلاسيكية في الإدارة والتي ركّزت فقط على الإنتاجية، وأغفلت العامل الإنساني، فهي إذن نتيجة منطقية لسلبيات نظرية البيروقراطية والإدارة العلمية وهي أيضاً نمو طبيعي في الفكر الإداري لا يكتمل إلا به، فبينما تركز النظرية البيروقراطية ونظريات التقسيم الإداري على الجانب الهيكلي، وتركّز المدرسة العلمية على الجانب الإجرائي، فإن مدرسة العلاقات الإنسانية تركز على جانب مهم ومكمل للجوانب الأخرى وهو الإنسان، وبذلك تُعتبَر هذه المدرسة إضافة جديدة وليست بديلاً للمدارس التي سبقتها.

المحاضرة ٦

تقييم إسهامات نظرية

العلاقات الإنسانية ودراسة الجماعة ونقدها

عناصر المحاضرة

١- تقييم إسهامات نظرية العلاقات الإنسانية ودراسة الجماعة
٢- الانتقادات التي وجهت إلى نظرية العلاقات الإنسانية
٣- الانتقادات التي وجهت إلى الاتجاه التفاعلي ودراسة الجماعة

١- تقييم إسهامات نظرية العلاقات الإنسانية ودراسة الجماعة

يعكس تحليل التراث التاريخي والتطوري لنشأة علم الاجتماع الصناعي خلال النصف الأخير من القرن العشرين، أنّ كثيراً من آراء علمائه ودراساتهم النظرية والميدانية قد خضعت للمزيد من التحليل والدراسة والنقد والتقييم الشامل، وذلك في إطار تزايد الاهتمام من قبل المتخصّصين بهذا العلم، لتطوّر نظرياته الحديثة وأساليب ومناهج طرق بحثه، والقضايا والموضوعات التي طرحت منذ البدايات الأولى من القرن العشرين، واهتمّ بها علماء الاجتماع الصناعي بصورة عامّة.

١- تقييم إسهامات نظرية العلاقات الإنسانية ودراسة الجماعة

لقد عزّزت نظرية العلاقات الإنسانية جهود المتخصّصين في مجال علم الاجتماع الصناعي بأهمّية 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 وغيرها من الوسائل البحثية الأخرى التي ساهمت في تطوير الدراسات الميدانية والنظرية في مجال علم الاجتماع الصناعي تحديدا ومجال العلوم الاجتماعية عموما.

وما ينطبق على إسهامات نظرية العلاقات الإنسانية ينطبق أيضا على جهود المتخصّصين في دراسات الجماعة ولا سيما أصحاب الاتجاه التفاعلي الذين استمدّوا تحليلاتهم من كتابات الرعيل الأوّل من علماء النفس وعلماء النفس الاجتماعي التي فتحت المجال لدراسة أنساق التفاعل والعلاقات والسلوك الإنساني داخل المؤسّسات والتنظيمات الصناعية. وعزّزت عموما من تقييم الأداء الفردي وسلوك الأفراد داخل جماعات العمل، ودراسة التنظيمات الرسمية وغير الرسمية.

كما عزّزت جهود أصحاب الاتجاه التفاعلي نتائج أصحاب نظرية العلاقات الإنسانية وتأكيدهم على أهمّية العلاقات الاجتماعية وتأثير التنظيمات غير الرسمية في زيادة الإنتاج وتوطيد الروابط بين العمال والإدارة.

٢- الانتقادات التي وجهت إلى نظرية العلاقات الإنسانية

بالرغم من هذه الإسهامات الإيجابية لكلّ من أصحاب نظرية العلاقات الإنسانية أو الاتجاه التفاعلي في دراسة الجماعة داخل التنظيمات أو المؤسسات الصناعية، إلاّ أنّ تحليل التراث السوسيولوجي لعلم الاجتماع الصناعي يعكس في الوقت ذاته مجموعة من الانتقادات إلى أصحاب هذه المدارس أو النظريات، والتي يمكن إيجازها بصورة محدّدة في إطار تحليلنا للتراث العلمي لهذه النظريات.

يتّضح ممّا اطلعنا عليه في المحاضرة الرابعة والمحاضرة الخامسة أنّ حركة العلاقات الإنسانية قد ملأت الكثير من الفجوات في المعرفة الإدارية، ورغم ذلك لم تسهم بالقدر الكافي في إيجاد نظرية للإدارة. فقد حذتْ حذوَ نظرية الإدارة العلمية في تركيز الجهود على المستويات التشغيلية في التنظيم أكثر من المستويات الوسطى أو العليا، وهو ما أدّى إلى بعض المآخذ والانتقادات على أسلوب مدرسة العلاقات الإنسانية،

والنتائج التي انتهت إليها، ومنها :

١- أنّ هذه المدرسة لم تقدّم نظرية كاملة ولا شاملة لتفسير ظاهرة التنظيم والسلوك التنظيمي، بل إنّها ركّزت اهتمامها على دراسة جانب واحد من جوانب التنظيم المتعدّدة وهو العنصر البشري، فالتنظيم عبارة عن وحدة اجتماعية مركّبة تتفاعل فيها جماعات العمل الاجتماعية. وقد صوّرت مدرسة العلاقات الإنسانية تلك الجماعات الاجتماعية على أنّها متماثلة ومتّحدة الهدف والغاية، ولكنّ الواقع يشير إلى أنّه 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، إلاّ أنّه من المستبعد تماماً أن تنصهر جميعًا وتصبح أسرة واحدة سعيدة كما يتخيّل أنصار حركة العلاقات الإنسانية .

٢- إنّ هذه المدرسة تفترض وجود تناقض واضح بين مصالح مجموعتيْن من أعضاء التنظيم وهما مجموعة العمّال ومجموعة الإداريين، بينما يقتضي تحقيقُ أهداف التنظيم التكاملَ بين هاتين المجموعتيْن.

٣- إنّ تركيز نظريات العلاقات الإنسانية على أنّ إنشاء جماعات العمل وإتاحة الفرصة لها للتفاعل يجعل جوّ العمل أكثر ملاءمة للعامل، ولكنّ ذلك لن يقلّل من جهد العامل في عمله أو يغيّر من طبيعة العمل الذي يقوم به، فتلك أمور موضوعية لن تتأثّر بالجوانب الاجتماعية للعمل. بل إنّ التجارب أثبتتْ أنّ جماعة العمل الأكثر سعادةً ليس بالضرورة هي الأكثر إنتاجية.

٤- إنّ حركة العلاقات الإنسانية بتركيزها على جماعات العمل باعتبارها عائلة سعيدة، وبأنّ المصنع أو مكان العمل هو مصدر الرضا الأساسي للعامل إنّما تتغافل عن واقع التفاعل الاجتماعي للأفراد والجماعات وما يحتويه من تصارع وتنافس ومحاولة للسيطرة والتسلط، وبالتالي فإنها تعطي تصويراً خاطئاً للتنظيمات الفعلية .

وأكثر من هذا، إنّ الصراع الإنساني في تنظيمات العمل قد يعتبر مصدراً للتجديد والابتكار والإبداع حيث يحاول كل عضو أن يتميّز على الآخرين، 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 يمثّل في الواقع متغيّراً أساسياً من المتغيّرات المحدّدة لكفاءة العمل التنظيمي ونجاحه.

٥- إنّ حركة العلاقات الإنسانية في تركيزها على دراسة التنظيم غير الرسمي تغفل أهمية التنظيم الرسمي ولا تَوضّح أثره في تشكيل سلوك أعضاء التنظيم.

٦- إنّ حركة العلاقات الإنسانية إذْ تركّز على الحوافز والمكافآت غير المادية إنّما تتجاهل أثر الحوافز المادّية وهي بذلك تفقد عنصراً مهمًّا من عناصر تفسير السلوك الإنساني في تنظيمات العمل.

وممّا هو جدير بالذكر أنّ دراسة «إلتون مايو» قد فتحت الطريق أمام العلماء والباحثين الاجتماعيين والسلوكيين والإداريين إلى مزيد من الدراسات العلمية التجريبية لمعرفة آثار الممارسات الإدارية المختلفة على العنصر البشري.

ولكنّ البعض يرى، أن مدرسة العلاقات الإنسانية جاءت كردّ فعل للمدرسة الكلاسيكية في الإدارة والتي ركّزت فقط على الإنتاجية، وأغفلت العامل الإنساني، فهي إذن نتيجة منطقية لسلبيات نظرية البيروقراطية والإدارة العلمية وهي أيضاً نموّ طبيعي في الفكر الإداري لا يكتمل إلاّ به، فبينما تركّز النظرية البيروقراطية ونظريات التقسيم الإداري على الجانب الهيكلي، وتركّز المدرسة العلمية على الجانب الإجرائي، فإن مدرسة العلاقات الإنسانية تركّز على جانب مهمّ ومكمل للجوانب الأخرى وهو الإنسان، وبذلك تُعتبَر هذه المدرسة إضافة جديدة وليست بديلاً للمدارس التي سبقتها ..

٣- الانتقادات التي وجهت إلى الاتجاه التفاعلي ودراسة الجماعة

١- جاءت الكثير من المفاهيم التي استخدمها علماء الاتجاه التفاعلي ودراسة الجماعة في التنظيمات أو المؤسسات الصناعية والإنتاجية بصورة غامضة وغير محدّدة.

٢- تعرّض استخدامُ القياس السوسيومتري للعديد من الانتقادات و بصورة خاصة لاستخدامه لدراسة شبكة العلاقات الاجتماعية.

٣- اعتمدتْ تحليلات أصحاب الاتجاه التفاعلي ودراسة الجماعة على تفسير المشكلات المرتبطة بالعلاقات والتفاعل والسلوك الفردي والجماعة ، كما اعتمدتْ على عامل واحد فقط، مما يصعّب وجود ذلك من الناحية الواقعية.

٤- جاءت انتقادات أخرى إلى أصحاب الاتجاه التفاعلي ولا سيما عند دراساتهم الميدانية والتجريبية على الجماعات الصغيرة وخضوع هذه الجماعات وسلوكها للتجارب المعملية التي يصعب عموماً وضعها تحت الشروط والظروف الاختبارية.

٥- على مستوى البعد النظري جاءت كثير من أعمال ودراسات الجماعة لتواجه مشكلات متعدّدة.

٦- عندما ركّز أصحاب دراسة الجماعة على دراسة مشكلات معيّنة داخل تنظيمات العمل والمؤسسات الصناعية اهتمّوا بالطابع الانتقائي لدراسة مشكلات محدّدة مثل التعاون والتضامن والتوازن أو التغيّب أو الإنتاجية دون دراسة الصراع أو التنافر أو الرضا في العمل أو الإشباع الوظيفي والمهني والعلاقات الصناعية والنقابية، أو علاقة تنظيمات العمل بالمجتمع الخارجي ككل.

المحاضره ٧

نظريات الإدارة العلمية

(فريدريك وانسلو تايلور)

عناصر المحاضره
١- تمهيد
٢- نظرية الإدارة العلمية (فريدريك وانسلو تايلور ١٨٥٦ – ١٩١٥)
٣- نقد نظرية الإدارة العلمية

التمهيد

عندما نبحث في تراث علم الاجتماع الصناعي عن إجابة على السؤال من الذي يرجع إليه الفضل الأول في نشأة هذا العلم ووضع دعائمه؟ نجد أن الباحثين في هذا العلم يتقسمون فيما بينهم إلى فريقين؟

الفريق الأول: يعتقد أن (فردريك تايلور) وزملاؤه هم الذين يرجع إليهم الفضل في نشأة علم الاجتماع الصناعي ووضع دعائمه، ويقيمون اعتقادهم هذا على عدة اعتبارات.

الفريق الثاني: يعتقد أن (إلتون مايو) وزملاؤه هم الذين يرجع إليهم الفضل في نشأة العلم ووضع دعائمه ، ويستندون في اعتقادهم هذا إلى مجموعة اعتبارات أخرى.

ويهمّنا ونحن نحاول التعرّف على المبررات التي يستند إليها الرأي الأول الذي كان يعتقد أن تايلور هو الذي وضع دعائم علم الاجتماع الصناعي، أن نجد إجابة على عدد من التساؤلات منها:

من هو تايلور؟

١- ما هي الأسباب أو الظروف التي أدّت به إلى الاهتمام بالعنصر البشري في الصناعة؟ ٢- ما هي العوامل التي جعلته يهتمّ بالصناعة ومشكلاتها؟

٣- ما هي الجهود التي قام بها؟ وما هي النتائج المترتبة عليها؟ ٤-إلى أي حدٍّ أسهمت هذه الجهود والنتائج في حل مشاكل الصناعة؟

٥- ما هي علاقة هذه الجهود والنتائج بموضوع علم الاجتماع الصناعي وبمجالاته؟

ظرية الإدارة العلمية (فريدريك وانسلو تايلور ١٨٥٦ – ١٩١٥)

تعتبر المدرسة الكلاسيكية أقدم المدارس الفكرية التي تناولت الإدارة والعملية الإدارية من جوانب متعددة، وتتحدد فترة المدرسة الكلاسيكية بين ١٨٨٠- ١٩٣٠ تقريباً. والجذور الحديثة لهذه المدرسة ترجع إلى نشأة الإدارة العلمية التي فتح لها الطريق (فريدريك وانسلو تايلور) وأتباعه الذين بذلوا جهوداً موفقة نحو تطوير الأساليب التقليدية في أداء الأعمال إلى أساليب فنية جديدة. وطالبوا بضرورة بذل الجهد نحو تطوير الإدارة إلى (علم) له مبادؤه وأسسه وقواعده ونظمه. وأنّ الإدارة كعلم ينبغي أن يدرس بحيث يتمكّن المديرون والعاملون في الإدارة من التعرّف على أفضل الأساليب الإدارية التي تمكنهم من التغلب على مختلف المشكلات والمواقف التي يواجهونها في العمل.

من هو تايلور؟

ولد (فريدريك ونسلو تايلور في مارس عام ١٨٥٦ بولاية فيلادلفيا بأمريكا وعمل في ورشة صغيرة كتلميذ صناعي لمدة أربع سنوات التحق بعدها بشركة مدفال لصناعة الصلب ، وخلال ثمان سنوات تدرج (تايلور) في تلك الشركة من عامل بسيط إلى ميكانيكي (فني) إلى مهندس الشركة . وأتاح له تدرجه في جميع الوظائف فرصة فهم شؤون الإنتاج ونفسية العمال وسبب تذمرهم وانخفاض كفايتهم الإنتاجية . وحين جاءته الفرصة وعين كبيراً لمهندسي الشركة بدأ بدراساته وتجاربه ونادى بأهمية مبادئه ودافع عنها وعن أهمية تطبيقها في الحياة العملية .

عترفت الهيئات العلمية وغير العلمية بالقيمة العلمية لِـ (تايلور) فمنحه معرض باريس الدولي الميدالية الذهبية عام ١٩٠٠ لاختراع متعلق بصناعة الصلب ، كما عينته (جمعية المهندسين الميكانيكية الأمريكية) مديراً لها عام ١٩٠٦م ومنحته جامعة بنسلفانيا درجة الدكتوراه الفخرية عام ١٩٠٦ اعترافاً له بفضله .

وذاع صيته حتى أصبح من أبرز علماء الإدارة ، والهندسة عام1912 ، وانتشرت مبادؤه وأفكاره في الإدارة في معظم البلدان الصناعية كأمريكا وروسيا وإنجلترا وفرنسا وألمانيا خلال ثلث قرن ، كما تُرجِم كتابه الذي نشر فيه فلسفته في الإدارة العلمية عام ١٩١١ وهو كتاب (أصول الإدارة العلمية) شرح فيه بأسلوب مبسَط معنى الإدارة العلمية والغرض منها وكيفية تطبيقها .

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 أبحاثة ودراساته في كتاب (إدارة الورش) عام ١٩٠٣.

وقام (تايلور) بعدد آخر من الدراسات كان يهدف منها إلى فلسفة جديدة في الإدارة وأطلق عليها لفظ الإدارة العلمية حتى يميزها عن الإدارة التقليدية التي كانت متبعة في ذلك الوقت والتي أسماها (تايلور) إدارة البصمة والتخمين في كتابه (أصول الإدارة العلمية).

ويقول (تايلور) أنّ الإدارة العلمية أكبر من أن تكون طريقة بحث وتخطيط ورقابة... إنّها 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.

وقد استند تايلور في إعداد فلسفته الإدارية الجديدة على الملاحظات التالية:

١- أنّ العاملين لم يحاولوا إطلاقاً رفع كفايتهم الإنتاجية لعدم وجود دافع قوي يحفزهم على زيادة الجهد .

٢- أنّ أجر الفرد في المؤسسة يحدّد حسب وظيفته وأقدميته وليس حسب قدراته وخبراته ومهاراته الإنتاجية فأدّى ذلك إلى هبوط مستوى أداء الفرد النشيط إلى مستوى أداء غير النشيط ما دام يحصل على نفس الأجر.

٣- جهل الإدارة بمقدار الوقت اللازم لإنجاز العمل المطلوب مما يؤدي إلى زيادة الفاقد في العمل وارتفاع تكلفته .

٤- 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 علّل (تايلور) وجود هذه الظاهرة بسببيْن :

- الطبيعة البشرية: فالفرد يميل بطبيعته إلى الكسل والبطء في العمل إذا لم يكن هناك مصلحة شخصية تحقق له حاجة ضرورية .

- سوء علاقة الفرد بزملائه أو رئيسه قد تؤدّي إلى انخفاض أدائه وإنتاجيته.

٥- اعتقاد بعض العاملين أن زيادة إنتاجيتهم سوف تتسبّب في فصل عدد منهم من العمل .

وقد استنتج (تايلور) من دراساته أنّ هناك مصلحة مشتركة إلى أبعد الحدود بين صاحب العمل والعمّال أو بين العاملين في المؤسسة وهيئة الإدارة العليا.

فالإدارة تطلب من العاملين تحقيق أكبر عائد من العمل، والعاملون يطالبون بأجور مرتفعة نظير أعمالهم. ويرى (تايلور) أنّه يمكن إرضاء كلا الطرفين وذلك بإعطاء الأجر الذي يتناسب مع حجم ونوع العمل وفي نفس الوقت يمكن تحقيق أكبر عائد من العمل.

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 انقلابًا على النظريات الاقتصادية السائدة في ذلك الوقت والتي ترى بأنّه لا يمكن زيادة العائد إلا بتخفيض تكلفة الإنتاج ، ولا يمكن تخفيض تكلفة الإنتاج إلا بتخفيض الأجور.

وقد توصّل (تايلور) إلى عدد من المبادئ الرئيسية التي أعتبرها الأسس الضرورية للإدارة العلمية ومن هذه المبادئ

١- تحديد نوع وكمّية العمل المطلوب أداؤه من كلّ فرد (وهو ما يطلق عليه اليوم تحديد الاختصاصات والمسؤوليات) بناءً على دراسة علمية وليس على مجرد التخمين أو العشوائية من جانب الإدارة.

٢- الاختيار العلمي للشخص الذي يناسب الوظيفة المسنودة إليه ، وإعطائه

برنامج تدريبي كاف حتى يؤدي أعلى مستوى أدائي في العمل .

٣- اقتناع كل من هيئة الإدارة والعاملين بعدالة التنظيم الإداري واحترام مبادئه .

٤- تقسيم الواجبات والمسؤوليات فتختص الإدارة بمهمة التخطيط ويترك للعمال مهمة التنفيذ وهذا ما أسماه (تايلور) بمبدأ التخصص أو مبدأ فصل التخطيط عن التنفيذ

نقد الإدارة العلمية

-هناك كثير من أوجه النقد التي يمكن أن توجه إلى الإدارة العلمية كما وضعها) تايلور) مما يقلل من شأنها عند البعض ويمكن تلخيصها فيها يلي:

١- فصل التخطيط عن التنفيذ يقلل من أهمية اقتراحات العاملين ويفقدهم أهمية أدائهم أو اشتراكهم في الخطة فيصبح التخطيط بعيداً عن الواقع .

٢- تحديد طريقة مثلى في الأداء بحيث يتم العمل المطلوب بأقل جهد وأسرع وقت بالطريقة التي أوصى بها (تايلور) وأتباعه يتضح منها تجاهلهم للفروق والاختلافات الفردية في المواهب والقدرات والمهارات .

٣- وضع (تايلور) مبدأ الاختيار العلمي للشخص الذي يناسب الوظيفة إلا أنه لم يضع الأسس التي تضمن استقرار العامل في وظيفته فيما يتعلق بفصل العامل عن العمل أو مناقشة أسباب الفصل بطريقة علمية.

٤- اتفق (تايلور) وأتباعه على أسلوب واحد لدراسة الوقت المطلوب لإنجاز كمية العمل المطلوبة يومياً لتحديد الأجر العادي الذي يحفز العاملين على انجاز العمل إلا أنهم لم يتفقوا على كيفية تحديد الأجر العادل .

٥- تدل المبادئ التي وضعها (تايلور) على أن الإدارة العلمية تميل إلى الدكتاتورية في معاملة الأفراد وذلك للأسباب التالية :

أ- افترض تايلور أنّ هيئة الإدارة العليا تعرف جيداً مصلحة العمل ومصالح العمال وتعمل على تحقيقها ولذا فمن رأيه لا مجال لإشراك العاملين في مناقشة القرارات التي تتخذ من جانب الإدارة العليا أو حتى الاعتراض عليها.

ب - وضع التخطيط للعمل في أيدي الإدارة العليا وحدها دون اشتراك العاملين في الخطة وهذا يدل على المركزية الشديدة في الإدارة .

ج - بالرغم من اعتراف (تايلور) بشرعية النقابات العمالية إلا أنه تجاهل ممثليها واعترض على تدخلهم في تحديد شروط العمل كالأجر وعدد الساعات فهو يرى أن مهمة النقابة يجب أن تقتصر على رفع المستوى الثقافي والاجتماعي لأعضائها .

٦- اعترف (تايلور) وأتباعه بأهمية الحوافز لتشجيع الفرد على العمل إلا أنهم افترضوا أن الأجر وحده هو الدافع الوحيد للعمل.

٧- اعتبرت الإدارة العلمية أن العلاقة بين المؤسسة والعاملين فيها علاقة تعاقدية يحق بموجبها للإدارة أن تضع شروطاً وقيوداً على العاملين بهدف تحقيق الربح مقابل دفع الأجر على كمية العمل ولذا فالإدارة العلمية تجاهلت العلاقة الإنسانية في الإدارة .

المحاضرة ٨

عناصر المحاضره

«هنري فايول» ونظرية التكوين الإداري

تمهيـــــــــد

١- الوظائف الأساسية للإدارة عند «هنري فايول»

٢- المبادئ العامّة للإدارة عند «هنري فايول»

إذا كان فريدريك تايلور هو أوّل من وضع مبادئ للإدارة العلمية فإنّ الفرنسي هنري فايول (١٨٤١ – ١٩٢٥) هو الثاني الذي تناول العملية الإدارية من زاوية الإدارة العليا واستنبط مبادئ وقواعد قابلة للتطبيق بالنسبة إلى الوظيفة الإدارية أيًّا كانت المشروعات التي تمارس فيها الإدارة: تعليمية أو صناعية أو عامّة.

يرى (هنري فايول) أنّ النشاط الإداري مهمّ لأنه يتعلق بالتنبؤ والتنظيم والتنسيق وإصدار الأوامر والرضا والسرور للعاملين ويكون بمثابة تشجيع لهم على العمل المنتِج، كما أنّ الرقابة نشاط مميّز عن النشاطات الأخرى.

ويلاحَظ أنّ (هنري فايول) كتب بحوثه ودراساته كتحليل للهيكل الإداري، وطريقة تطبيق الوظيفة الإدارية من وجهة نظره الخاصة.

وقد عرّف في كتابهِ «الإدارة الصناعية والعامّة» سنة ١٩١٦م، الوظائف الأساسية الخمسة للإدارة (التخطيط، التنظيم، التوظيف، التوجيه، الرقابة). وطوّر المبادئ الأساسية الأربعة عشر للإدارة والتي تتضمن كلّ المهام الإدارية. فما هي هذه الوظائف والمبادئ؟

١- الوظائف الأساسية للإدارة عند «هنري فايول»

الوظيفة الأولى: التخطيط

غالبا ما يعدّ التخطيط الوظيفة الأولى من وظائف الإدارة، فهي القاعدة التي تقوم عليها الوظائف الإدارية الأخرى.

والتخطيط عملية مستمرة تتضمّن تحديد طريقة سير الأمور للإجابة عن الأسئلة مثل:

- ماذا يجب أن نفعل؟ / - من يقوم به؟ / - أين؟ / - متى؟ / - كيف؟.

بواسطة التخطيط سيمكّنك إلى حدّ كبير كمدير من تحديد الأنشطة التنظيمية اللازمة لتحقيق الأهداف.

وينقسم التخطيط إلى ثلاثة أنواع: الاستراتيجي / التكتيكي / التنفيذي

التخطيط الاستراتيجي: يحدّد فيه الأهداف العامة للمنظمة.

التخطيط التكتيكي: يهتمّ بالدرجة الأولى بتنفيذ الخطط الاستراتيجية على مستوى الإدارة الوسطى.

التخطيط التنفيذي: يركّز على تخطيط الاحتياجات لإنجاز المسؤوليات المحدّدة للمدراء أو الأقسام أو الإدارات.

الوظيفة الثانية: التنظيم

التنظيم يبيّن العلاقات بين الأنشطة والسلطات.

وقد عرّف "وارين بلنكت" و "ريموند اتنر" في كتابهما "مقدمة الإدارة" وظيفة التنظيم على أنّها عملية دمج الموارد البشرية والمادية من خلال هيكل رسمي يبيّن المهامّ والسلطات.

هنالك أربعة أنشطة بارزة في التنظيم:

١- تحديد أنشطة العمل التي يجب أن تنجز لتحقيق الأهداف التنظيمية.

٢- تصنيف أنواع العمل المطلوبة ومجموعات العمل إلى وحدات عمل إدارية.

٣- تفويض العمل إلى أشخاص آخرين مع إعطائهم قدر مناسب من السلطة.

٤- تصميم مستويات اتخاذ القرارات.

الوظيفة الثالثة: التوظيف

الناس المنتمون للشركة هم المورد الأكثر أهمية من جميع الموارد الأخرى.

هذه الموارد البشرية حصلت عليها المنظمة من خلال التوظيف.

المنظمة مطالبة بتحديد وجذب والمحافظة على الموظفين المؤهلين لملء المواقع الشاغرة فيها من خلال التوظيف.

التوظيف يبدأ بتخطيط الموارد البشرية واختيار الموظفين ويستمر طوال وجودهم بالمنظمة.

يمكن تبيين التوظيف على أنها عملية مكونة من ثماني مهامٍّ صُمّمت لتزويد المنظمة بالأشخاص المناسبين في المناصب المناسبة.

هذه الخطوات الثمانية تتضمن: تخطيط الموارد البشرية، توفير الموظفين، الاختيار، التعريف بالمنظمة، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، المكافآت والترقيات (وخفض الدرجات) والنقل، وإنهاء الخدمة.

الوظيفة الرابعة: التوجيه

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.

في هذه الوظيفة الإدارية يكون من واجب المدير تحقيق أهداف المنظمة من خلال إرشاد المرؤوسين وتحفيزهم.

وظيفة التوجيه يُشار إليها أحيانا على أنّها التحفيز، أو القيادة، أو الإرشاد، أو العلاقات الإنسانية.

لهذه الأسباب يعتبر التوجيه الوظيفة الأكثر أهمية في المستوى الإداري الأدنى لأنه ببساطة مكان تركز معظم العاملين في المنظمة.

الوظيفة الخامسة: الرقابة

التّخطيط، والتنظيم، والتّوظيف، والتوجيه عمليّاتٌ يجب أن تتبعها الرقابة للحفاظ على كفاءة المؤسسة وفاعليتها.

لذلك فالرقابة آخر الوظائف الخمسة للإدارة، وهي المعنيّة بالفعل بمتابعة كلّ من هذه الوظائف لتقييم أداء المنظّمة تجاه تحقيق أهدافها.

في الوظيفة الرقابية للإدارة، سوف تُنشَأ معايير الأداء التي سوف تُستخدم لقياس التقدّم نحو الأهداف.

مقاييس الأداء هذه صمّمت لتحديد ما إذا كان الناس والأجزاء المتنوّعة في المنظّمة على المسار الصحيح في طريقهم نحو الأهداف المخطط تحقيقها.

٢- المبادئ العامّة للإدارة عند «هنري فايول»

١- تقسيم العمل: التخصّص يتيح للعاملين والمدراء كسب البراعة والضبط والدقة والتي ستزيد من جودة المخرجات. وبالتالي نحصل على فعالية أكثر في العمل بنفس الجهد المبذول.

٢- السلطة: إن إعطاء الأوامر والصلاحيات للمنطقة الصحيحة هي جوهر السلطة. والسلطة متأصلة في الأشخاص والمناصب فلا يمكن تصورها كجزء من المسؤولية.

٣- الفهم: تشمل الطاعة والتطبيق والقناعة والسلوك والعلامات الخارجية ذات الصلة بين صاحب العمل والموظفين. هذا العنصر مهم جدا في أي عمل، من غيره لا يمكن لأي مشروع أن ينجح، وهذا هو دور القادة.

٤- وحدة مصدر الأوامر: يجب أن يتلقى الموظفون أوامرهم من مشرف واحد فقط. بشكل عام يعتبر وجود مشرف واحد أفضل من الازدواجية في الأوامر.

٥- يد واحدة وخطة عمل واحدة: مشرف واحد بمجموعة من الأهداف يجب أن يدير مجموعة من الفعاليات لها نفس الأهداف.

٦- إخضاع الاهتمامات الفردية للاهتمامات العامة: إن اهتمام فرد أو مجموعة في العمل يجب أن لا يطغى على اهتمامات المنظمة.

٧- مكافآت الموظفين: قيمة المكافآت المدفوعة يجب أن تكون مرضية لكل من الموظفين وصاحب العمل. ومستوى الدفع يعتمد على قيمة الموظفين بالنسبة للمنظمة. وتحلّل هذه القيمة لعدة عوامل مثل: تكاليف الحياة، توفر الموظفين، والظروف العامة للعمل.

٨- الموازنة بين تقليل وزيادة الاهتمامات الفردية: هنالك إجراءات من شأنها تقليل الاهتمامات الفردية، بينما تقوم إجراءات أخرى بزيادتها.

وفي كل الحالات يجب الموازنة بين هذين الأمرين.

٩- قنوات الاتصال: السلسلة الرسمية للمدراء من المستوى الأعلى للأدنى "تسمّى الخطوط الرسمية للأوامر". والمدراء هم حلقات الوصل في هذه السلسلة، فعليهم الاتصال من خلال القنوات الموجودة فيها.

وبالإمكان تجاوز هذه القنوات فقط عندما توجد حاجة حقيقة للمشرفين لتجاوزها، وتتم الموافقة بينهم على ذلك.

١٠- الأوامر: الهدف من الأوامر هو تفادي الهدر والخسائر.

١١- العدالة: يجب ممارسة المراعاة والإنصاف، من قبل جميع الأشخاص في السلطة.

١٢- استقرار الموظفين: يقصد بالاستقرار بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمل إلى آخر. ينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة إلى أخرى فعاليةٌ أكثر ونفقاتٌ أقلّ.

١٣- روح المبادرة: يجب أن يسمح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم وآرائهم وأفكارهم على كافة المستويات. فالمدير القادر على إتاحة هذه الفرصة لموظفيه أفضل بكثير من المدير غير القادر على ذلك.

١٤- إضفاء روح المرح على المجموعة في الوحدات التي بها شدّة: على المدراء تعزيز روح الألفة والترابط بين الموظفين ومنع أيّ أمرٍ يُعيق هذا التآلف.

الفرق بين أفكار (تايلور) وأفكار (فايول)

من استعراض أفكار كلّ من (تايلور) و(فايول) يمكننا أن نخرج بحقيقة رئيسية وهي أنّ «تايلور» أهتمّ بأساليب الإدارة على مستوى التنفيذ (أي أنّه أهتمّ بالإدارة على المستوى الأدنى) أما «فايول» فقد أهتمّ بالإطار العام لعملية الإدارة دون التدخّل في جزئياته حيث أهتمّ بالإدارة على المستوى الأعلى.

ولذا تُعتبر أفكار (تايلور) و «فايول» مكمّلة لبعضها.

المحاضره (٩)

نظرية البيروقراطية ودراسة التنظيمات الصناعية

(ماكس فيبر)

عناصر المحاضره

نظرية البيروقراطية ودراسة التنظيمات الصناعية (ماكس فيبر)
- تمهيد
١- مفاهيم ومبادئ أساسية للنظرية البيروقراطية
٢ - النموذج المثالي للتنظيمات البيروقراطية
٣- أمثلة عن دراسات» فيبر» في المؤسسات الصناعية

تمهيد

يُعتبَر «ماكس فيبر» (١٨٦٤ – ١٩٢٠) من الرعيل الأول لعلماء الاجتماع وترتبط تحليلاته بفترة عصر الروّاد.

تكمن إسهامات فيبر بأنّه وضع جذورَ الكثيرِ من فروع علم الاجتماع المتخصّصة كما أنّ تحليلاته المقارنة اعتمد عليها في دراسة العديد من قضايا المجتمع القديم، كما أنّ له إسهامات حول المنهج السوسيولوجي وطرق البحث.

يرتبط التنظيم بالقواعد الوظيفية وبمستوى معين من الكفاءة الإدارية.

كما أنّه يرى أنّ أعضاء التنظيم يخضعون لمبدأ التسلسل الوظيفي الذي يأخذ شكلاً هرميًا.

١- مفاهيم ومبادئ أساسية للنظرية البيروقراطية

من أهمّ الأفكار الأساسية التي ساهم بها ماكس فيبر في الإدارة العلمية هو النموذج البيروقراطي للإدارة.

ويُعتبر التحليل الذي قدّمه (ماكس فيبر) للنموذج البيروقراطي المثالي هو نقطة بدء هامّة لفهم البيروقراطية، إذ أنّه يَصلُح كأساسٍ لدراسة المنظمات البيروقراطية.

- المعنى اللفظي للبيروقراطية :

كلمة بيروقراطية مركبة من شقين : الأول وهي تعني مكتب والثاني وهي مشتقة من الأصل الإغريقي ومعناها أي القوة. والكلمة في مجموعها تعني قوة المكتب أو سلطة المكتب

١- مفاهيم ومبادئ أساسية للنظرية البيروقراطية

- المعنى الوظيفي للكلمة :

إن النموذج البيروقراطي المثالي الذي وضعه ماكس فيبر يوضح المعنى الوظيفي لكلمة بيروقراطية وفيما يلي معايير النموذج البيروقراطي.

- الهيراركية: (التراتبية) وهي تعني التسلسل الرئاسي أو التدرج الهرمي للسلطات .

- تركيب عقلي للوظائف: ويقصد به هيكل تنظيمي رشيد حيث يتم تقسيم العمل بطريقة منطقية، وكل منصب مصحوب بالسلطة القانونية اللازمة له .

الرسميات: وتعني اللوائح المكتوبة حيث القواعد والقرارات والإجراءات تسجل كتابة للرجوع إليها.

- فصل الإدارة عن الملكية. أي يجب أن يكون هناك هيئة إدارية عليا يدفع لها أجر.

- الوظيفة ليست ملكاً لمن يشغلها. أي يمكن تغيير الشخص بنقله أو ندبه أو إعارته أو تقاعده في ضوء متطلبات العمل .

- كفاءة وتدريب خاص للهيئة الإدارية .

- يتم اختيار الأعضاء على أسس الكفاءة وفي ظل المنافسة .

- التأثير القانوني: تدعّم الأعمال بالمفاهيم القانونية ضماناً لعدم التحيّز وتأكيداً للنظرة الموضوعية .

٢ - النموذج المثالي للتنظيمات البيروقراطية

سنحاول تقديم طبيعة إسهامات فيبر في دراسة التنظيمات البيروقراطية بصورة عامة وتحليلاته ودراساته الميدانية التي استخلصها من دراساته للتنظيمات الصناعية والتي سبقت عموماً نظريات «إلتون مايو» والعلاقات الإنسانية والاتجاه التفاعلي في دراسة الجماعة.

كما أنّها سبقت تصوّرات نظرية الإدارة العلمية.

كذلك سنقوم بتوضيح بعض الإسهامات النظرية التي عززت النشأة التطوّرية الحديثة لعلم الاجتماع الصناعي.

يتّضح من النموذج البيروقراطي لماكس فيبر أنّ البيروقراطية هي نمط معين للتنظيم في الهيكل الإداري.

وفي هذا الهيكل يتمّ تحديد المسؤوليات والسلطات اللازمة لها ثمّ التنسيق بين الوظائف بشكل يمكن معه إنجاز الأعمال على خير وجه.

بدون تحديد المسؤوليات والسلطات والعلاقات بين الأفراد أو الأجهزة المختلفة في الهيكل التنظيمي تصبح المجهودات الجماعية متعارضة أو متداخلة، ولا يتمّ تحقيق الأهداف على أحسن وجه وقد لا يتمّ تحقيقها على الإطلاق

وكلّما زاد حجم الأعمال المطلوب إنجازها وعظمت الأهداف المراد تحقيقها زادت المسؤوليات والمستويات الإدارية والمناصب اللازمة لها، وتعقّدت العلاقات وتشابكت وحدات التنظيم، وتطلّب الأمر إتباع عدّة أسسٍ أو معاييرَ تتلاءم مع كثرة الأعمال وتنوعّها، وهي تلك المعايير التي حدّدها (ماكس فيبر) في نموذجه البيروقراطي.

من أهمّ العناصر التي تُظهر وضع الموظف الإداري وعلاقاته الداخلية الوظيفية:

- الحريّة الشخصية للفرد، ولكنّ امتثاله واحترامه للسلطة يكون طبقا للقواعد اللاشخصية.

- علاقة التنظيم بالفرد واضحة ومحدّدة، وحسب نظام التسلسل الداخلي للتنظيم، كما أنّ وضع الفرد مرتبط حسب المكانة الوظيفية والإدارية التي يشغلها.

- وهناك نوعان من مظاهر البناءات الكلّية للتنظيمات البيروقراطية هما:

* يشارك أغلبية أعضاء التنظيم في وظيفة عامّة واحدة، ويحدث أيضا نوع من الصراع والتنافس على السلطة، ويتطلّب ذلك وجود نمط أو بناء معين قائم على التخصص حتّى يمكن تحديد سلطات كل عضو من أعضاء التنظيم.

* يقوم هذا النوع من البيروقراطية على مبدأ التعاون بين أعضاء التنظيم، وتتمّ عمليّة اتخاذ القرارات على مبدأ الأغلبية.

٣- ــ أمثلة عن دراسات» فيبر» في المؤسسات الصناعية

- عرضنا الجوانب الرسمية للتنظيم البيروقراطي عند «فيبر»، ويمكن القول إنّ «فيبر» كانت له اهتمامات تتعلق بمشاكل العمل الصناعي وبالجوانب غير الرسمية في التنظيم.

- ويرى «بندكس» أنّ الكثير من أعمال فيبر التي كُتبت بالألمانية لم تُترجم بعد إلى اللغة الانجليزية. ومن أهمّ دراسات فيبر الميدانية:

أوّلا: دراسة مشاكل العمال الصناعيين في المانيا:

- اهتمّ فيبر بدراسة المشاكل الاجتماعية في ألمانيا معتمداً على دراساته الاجتماعية التاريخية المقارنة.

- استغرق عمل فيبر الميداني قرابة العامين(ما بين ١٩٠٩- ١٩١١م)، وقد قضى منهما نصف عام في الملاحظة المباشرة للعمال في «مصانع النسيج والكتان».

- وضع ماكس فيبر الإطار المنهجي للبحث في ثلاثة أقسام منهجية هي:

-الملامح العامة للبحث - المشاكل العلمية للبحث - مناهج البحث أو المسح العام.

اهتمّ فيبر بالتمييز بين:

المسوح ذات الاهتمامات السوسيوسياسية

المسوح ذات الاهتمامات السوسيولوجية

وأوضح من خلال ذلك فكرته عن الحياد الأخلاقي والتي طبقها امبيريقيًا على موقف البحث المدروس، حيث ركّز على ضرورة الالتزام الموضوعي والأخلاقي وفصل العمل عن السياسة الاجتماعية.

يؤكّد فيبر أنّ مهمّة البحث واستراتيجيته يجب أن تهتمّ بتحليل واكتشاف الاختلافات في الذكاء والمهارات والكفاءة بين العمال ويطالب بضرورة الاهتمام من قبل إدارة المصانع بكل من:

- إدراك حقيقة تكاليف الأجور وزيادة معدلاتها من تكاليف الإنتاج.

- تقنين المواقف الإنتاجية كمًّا وكيفاً من خلال اعتمادها على مهارات العمال.

- تقنين الإنتاج حيث يمدنا بأفضل الوسائل لقياس إنتاج العمال.

- ثانياً : دراسة ظاهرة تقييد الانتاج

- ظهرت إحدى المقالات لـ «فيبر» ذات بعد تاريخي سوسيولوجي تحت عنوان «سيكو-فيزيقية العمل الصناعي»

- كانت دراسات فيبر الأمبيريقية تهتمّ بتحليل المشروعات الصناعية الكبرى في ألمانيا ودرس بالتحديد ظاهرة " التباطؤ في العمل " أو ما يعرف بظاهرة تقييد الانتاج القومي.

- وجد فيبر أنّ شكاوى العمال الصناعيين يرجع لسببين اساسيين هما:

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

ب- تأثير هذه السياسات في زيادة الاضرابات العمالية.

- يستنتج فيبر من دراسته وجود عدّة عناصر مشتركة تُحدِث ظاهرة تباطؤ العمل أو تقييد الإنتاج الصناعي عموما:
- ١- المطالبة بالحصول على معدلات أعلى من الأجور.
- ٢- عندما تكون معدلات الأجور عالية بالفعل يحدث التباطؤ والإضراب لمنع زيادة ساعات العمل.
- ٣- يحدث التباطؤ والإضراب نتيجة للظروف غير الملائمة للبيئة الصناعية سواء داخلية أم خارجية.

نقد النموذج البيروقراطي الذي وضعه ماكس فيبر

- أساس هذا النقد اهتمام «فيبر» الشديد بالتنظيم الرسمي وإصراره على تمسك البيروقراطية بالرشد وبالقواعد والطرق الرسمية والنواحي الإجرائية البحتة .

- هذا الإصرار من جانب (ماكس فيبر) جعل نموذجه يبدو كآلة صمّاء تعمل بانتظام ونسق وميكانيكية دقيقة. وهذا يخالف طبيعة المنظمات البشرية . حيث أن طبيعة البشر وحاجاتهم إلى الأمن والقوة والمال والمكانة والارتقاء وما إليها، عوامل هامة تؤدي إلى محاولات عديدة لمرونة هذه القواعد والتعليمات المحددة من أجل الوصول إلى المزايا البيروقراطية، ومن ثم فقد أغفل (ماكس فيبر) تصوير الجانب الآخر للبيروقراطية وهو الجانب غير الرسمي منها ، كما أهمل تقويم السمات والاعتبارات الإنسانية والقيم المختلفة المتداخلة في الموقف .

المحاضرة ١٠

مجالات علم الاجتماع الصناعي

عناصر المحاضرة

مجالات علم الاجتماع الصناعي
أ- المجالات الكلاسيكية أو التقليدية

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

ب - المجالات الحديثة

١- دراسة طبيعة النظريات والمناهج السسيولوجية الحديثة ٢- تحليل أوجه الاختلاف بين نوعية المجتمعات الصناعية وما بعد الصناعية
٣- دراسة الشركات الصناعية العملاقة ٤- تحليل أنماط الإدارة الصناعية المعقّدة
٥- دراسة مكونات الانتاج الصناعي الحديث ٦- دراسة تغير نمط التكنولوجيا الحديثة
٧- تحليل علاقة التصنيع بالتنمية في العالم الثالث ٨- دراسة علاقة الصناعة بالنظام الاقتصادي العالمي

مجالات علم الاجتماع الصناعي

مع بداية الستينات من القرن العشرين بدأت تتطوّر دراسات علم الاجتماع الصناعي وتتنوع مجالاته المختلفة، وذلك بعد أن تزايدت اهتمامات المتخصّصين في هذا العلم وتنوّعت المشاكل والقضايا التي يناقشها الباحثون على المستوى النظري أو التطبيقي. وظهرت تَبَعًا لذلك محاولات نظرية وتصنيفية جادة، سعت لعرض عدد من المجالات والميادين التي يهتمّ بها علم الاجتماع الصناعي.

المجالات الكلاسيكية أو التقليدية

من أهمّ 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:

١- دراسة البيروقراطية الصناعية

تتمّ الدراسة من وجهة نظر الأدوار التنظيمية وتحليل كلّ من اتجاهات أصحاب المهن الفنية العليا وسلوكهم، أو العمال الصناعيين الذين يعملون في التنظيمات الصناعية.

٢- تحليل مواقع العمل

يتمّ النظر إليها باعتبارها أنساقا اجتماعية فنية أو مهنية يحقق من خلالها الأفراد متطلباتهم المهنية وأهدافهم الخاصّة التي تحقق عوائد أو مكاسب معينة من خلال التحاقهم بالعمل في هذه المواقع الصناعية.

٣- دراسة جماعات العمل، وخاصّة تحليل الجماعات غير الرسمية داخل المؤسسات الصناعية وذلك بهدف التعرّف على نوعيّة العلاقات السائدة وطبيعة الأهداف والمعتقدات ومدى الاختلاف بينها وبين الأهداف الرسمية التي تتبناها المؤسسات الصناعية.

٤- تحليل العلاقات الصناعية

وذلك من خلال دراسة النشأة التطورية والتاريخية لتنظيمات العمل، وطرق المفاوضات بين العمّال وأصحاب هذه المؤسّسات ومعرفة دور النقابات الصناعية بصورة عامّة.

٥- دراسة تأثير الصناعة على الفرد والمجتمع، وخاصّة من خلال مناقشة أنماط التفاعل والسلوك الفردي اليومي داخل مؤسسات العمل أو خارجها في المجتمع المحلي.

نلاحظ أنّ هذه المحاولة التصنيفية لـ « بيرنز» تُعتبر من المحاولات الجادّة خلال السنوات الأولى من ستينات القرن العشرين، وهي تكشف عن حقيقة التراث السوسيولوجي لعلم الاجتماع الصناعي ومجالاته المختلفة خلال الفترة المذكورة.

ولكن بالطبع، هناك تغيّرات كثيرة حدثتْ بالمجتمعات الصناعية، وهو ما أفضى إلى بروز مجالات وميادين أخرى سُمّيتْ بالمجالات الحديثة لعلم الاجتماع الصناعي.

٢- المجالات الحديثة لعلم الاجتماع الصناعي

بعد تنوع وتعدد مفاهيم علم الاجتماع الصناعي ووجود من يطلق عليه أسم علم المجتمعات الصناعية وبعد الصناعية يمكن أن نشير إلى أن أهم مجالات علم الاجتماع الصناعي الحديثة على النحو التالي:

١- دراسة طبيعة النظريات والمناهج السسيولوجية الحديثة

ظهر هذا المجال بعد تنوّع المداخل والتصورات النظرية والمناهج الجديدة التي أنطلق منها العلماء في دراساتهم الميدانية، كما تنوعت مناهج البحث الاجتماعي وطرقه، وهو ما عزّز من طبيعة هذه الدراسات الميدانية ونتائجها.

٢- تحليل أوجه الاختلاف بين نوعية المجتمعات الصناعية وما بعد الصناعية.
لم تَعُدْ اهتماماتُ علماء الاجتماع تتركّز حول دراسة العلاقة بين الصناعة وتطوّر المجتمعات الصناعية، أو تدور حول التحوّل نحو التصنيع وحدوث التغيّر الاجتماعي، بل أصبح اهتمامهم مركّزا على المجتمعات التي تُعرف باسم المجتمعات ما بعد الصناعية، الأمر الذي يستدعي تحديث النظريات السوسيولوجية وتغيير مناهج البحث وأدواته لجعلها تواكب واقع هذه المجتمعات ما بعد الصناعية المختلفة عن المجتمعات السائرة في طريق التصنيع والنموّ الصناعي.

٣- دراسة الشركات الصناعية العملاقة

وتتمثل في ظاهرة الشركات المتعددة الجنسيات التي تسيطر على معظم القطاع الصناعي في العالم وتنتشر سواء في الدول النامية أو المتقدمة.

٤- تحليل أنماط الإدارة الصناعية المعقّدة

حيث تمّ التركيز على دراسة كيفية تغيير أساليب الإدارة الحديثة حسب تنوّع الشركات الصناعية الكبرى واختلافها عن المؤسسات الصناعية التقليدية، خاصّة بعد إنشاء فروع للمصانع والشركات في عشرات الدول وتنتمي جميعها إلى إدارة عليا، وهذا ما يُطلق عليه بـ «إدارة الشركات العملاقة» والتي تُستخدم فيها وسائل الاتصال الحديثة وخاصة خلال مرحلة اتخاذ القرارات ووضع السياسات الصناعية والإدارية عموما.

٥- دراسة مكونات الانتاج الصناعي الحديث

لم تَعُدْ أنماط الانتاج الكلاسيكي التي كانت موجودة في بداية القرن العشرين هي نفسها، حيث اختلفت أساليب الانتاج وتنوّعت، وتمّ استخدام وسائل الدعاية المبتكرة مراعاةً لظروف المنافسة ومتطلّبات السوق وأذواق المستهلكين، ووقع تبنّي سياسات احتكارية صناعية لخطوط إنتاجية معينة، سواء عن طريق إنتاج سلع صناعية متكاملة أو أجزاء معينة في صناعة واحدة.

٦- دراسة تغيّر نمط التكنولوجيا الحديثة

يكشف تحليل التراث السوسيولوجي لمسألة التكنولوجيا أنّها تُعتبَر معقّدة، وتتغيّر بصورة سريعة ومتلاحقة، وهو ما يؤثّر على عمليات التصنيع والإنتاج والعمل والاستثمار والتوزيع والاستهلاك. وبذلك برزت مفاهيم متعدّدة مثل: التكنولوجيا الملائمة، عمليات نقل التكنولوجيا، تكنولوجيا رأس المال المكثف،...إلخ.

٧- تحليل علاقة التصنيع بالتنمية في العالم الثالث

بدأ العلماء في دراسة تأثير الصناعة على عمليّات التنمية في الدول النامية بصفة خاصة، ولا سيما أنّ اهتمامات علماء الاجتماع عامّة والاجتماع الصناعي بصورة شاملة كانت توجّه لدراسة العلاقة بين الصناعة والتصنيع في المجتمعات الغربية فقط.

٨- دراسة علاقة الصناعة بالنظام الاقتصادي العالمي

تكشف البحوث والدراسات السوسيولوجية عن مدى تأثير النظام العالمي على تشكيل الكثير من السياسات الصناعية والاقتصادية والاجتماعية التي تواجه معظم دول العالم سواء أكانت متقدمة أم نامية، فمؤسسات النظام العالمي تلعب دورا أساسيا في تحديد عمليات الإنتاج والتصنيع والتجارة العالمية.

وتُعتبَر جميع القضايا موضع اهتمامات علماء الاجتماع الصناعي عند دراساتهم لقضية التصنيع وعلاقتها بالمجتمعات المحلية أو الوطنية وبالنظام العالمي.

المحاضرة ١١

تطور علاقات العمل في ظل نظم الانتاج الصناعي

عناصر المحاضره

تطور علاقات العمل في ظل نظم الإنتاج الصناعي
١- نظام الحرف.
٢- نظام الإنتاج المنزلي.
٣- نظام المصنع الحديث.

تمهيد

ينعكس أسلوب الإنتاج على علاقات العمل حيث يؤثر عليها بشكل أو آخر، وبذلك فقد ارتبط النظام الرأسمالي باكتمال المشروع الصناعي القائم على استخدام الآلة كأساس للفنّ الإنتاجي، وإحلالها محلّ المجهود البشري والحيواني في عملية الإنتاج والذي بموجبه ازدادت كميته بدرجة كبيرة وبصورة نمطية، وبأسعار مناسبة، وهذا خلاف ما كان عليه الحال في ظل الإنتاج اليدوي حيث كان محدوداً والأسواق ضيقة، كما أنّ تنقل الأيدي العاملة بين فروع الإنتاج يكاد يكون معدوماً.

إلاّ أنّ هذا التطوّر أدّى الى ظهور أوضاع تختلف جذريا عمّا كان سائداً في ظل قوى الإنتاج التقليدية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي، وبالأخصّ في الطريقة التي يتمّ فيها توزيع أرباح المشروع بصورة عادلة بين القائمين بالإنتاج في هذه المصانع.

ويمكن تصنيف تطور علاقات العمل في ظل نظم الانتاج الصناعي إلى ثلاثة نظم نوضحها في ما يلي:

١- نظام الحرف

في ظل هذا النظام توجد ثلاث فئات من العاملين:

المعلّمون / الصناع / الصبيان.

ويرعى المعلّمون الصنّاعَ والصبيانَ ويزوّدونهم بكل حاجاتهم ويقومون على شؤونهم بالعناية والتدريب فيصبح الصناعُ معلمين ويصبح الصبيان صناعًا.

وقد بدأ هذا النظام بالانقراض عندما بدأ المعلّمون يحصرون الحرفة على ابنائهم، ويصعّبون التدريب والعمل على الصناع والصبيان.

٢- نظام الإنتاج المنزلي

ينجز العاملُ العملَ في المنزل.

- يملك العامل احياناً الآلات، إلاّ أنّه في الغالب تكون الآلات ملكًا لصاحب رأس المال الذي يؤجّرها للعامل.

- بدأ أصحاب الأعمال يرفعون أسعار الآلات لكي لا يتمكّن العمالُ من امتلاكها.

- شيئا فشيئا أصبح العامل أجيرًا لدى صاحب العمل.

ولذلك اصبح رجلُ الاعمال يملك الآلات والمواد الأولية.

من المشكلات التي واجهت هذا النظام ما يلي:

• لا توجد مراقبه على الجودة. • لا يوجد إشراف.

• العامل يمكن ان يطلب من زوجته أو أبنائه لإنجاز العمل.

• ارتفاع أسعار الآلات وخفض الأجور اللّذيْن أدّيَا الى القضاء على هذا النظام، ووجد العمال أنفسهم مضطرّين الى ترك العمل المنزلي والانخراط في العمل في الورش والمصانع التي أقامها أصحاب الأعمال.

٣- نظام المصنع الحديث

•صاحب رأس هو المالك لوسائل الانتاج والمواد الأولية. • انفصل العامل عن المنزل وانتمى للمصنع.

• يوجد في المصنع توزيع للسلطة. • يوجد إشراف جيّد.

•العناية بالجودة. • استعمال الطاقة الميكانيكية.

• وُجِدت متطلبات جديدة للعمال مثل الأجور المناسبة والعلاج، والتأمين، وتدريس الأبناء، والترفيه والإجازات، والتعليم والتدريب.

• ظهرت منظمات ترعى حقوق العمال مثل منظمة العمل الدولية

أ- تعريف المصنع

المصنع هو مبنى أو عدّة مبانٍ تصنع فيها المنتجات.

وتتراوح المصانع في الحجم بين ورش صغيرة وبنايات تملأ مدينة بأكملها.

ويحوّل العمال والآلات داخل المصانع المواد الخام الى منتجات جاهزة للاستخدام.

وتنتج المصانع تقريباً كل المنتجات التي يستخدمها الناس فيما عدا الغذاء.

ومع ذلك فهنالك مصانع عديدة تعالج وتعبئ المنتجات الغذائية.

ب- أنواع المصانع

تنقسم المصانع من حيث طبيعة مهمتها الى ثلاثة انواع هي:

- المصانع النمطية (تجميع) مثل مصانع السيارات.

- مصانع المشروعات مثل مصانع الطائرات.

- مصانع السلع المتنوّعة، وهي التي تقام لإنتاج سلعة معينه وعند الاكتفاء منها تقوم المصانع بإنتاج سلعة أخرى .

ج- معوقات الصناعة في المجتمع

•وجود نظام عائلي معتمدًا على الأسرة الممتدّة. • وجود جماعات انشقاقية.

•عدم وجود مخطّطين . • عدم وجود أفراد يأخذون بالمبادرات لإقامة المشاريع الاستثمارية والصناعية.

• عدم وجود موادّ أولية. • عدم وجود موارد بشريه مؤهّلة.

• وجود بعض القيم الاجتماعية التي تزدري العمل اليدوي وتنظر إليه بدونية .

د- محفزات الصناعة في المجتمع

•وجود معدّات وموارد للطاقة. • وجود قيمٍ تدعّم العمل الصناعي.

• وجود رأسمال. • وجود حكومة مركزيه قوية تستطيع التخطيط للمشاريع الصناعية

•وجود مؤهّلين للعمل الصناعي. • وجود اسواق للمواد المصنّعة.

• وجود الدعم الحكومي مثل وجود المدن الصناعية وتوفير الطاقة المطلوبة.

• وجود الحوافز للعاملين في المصانع، مثل الأمن. والأجور المناسبة، وتعليم الأبناء، والنقل، والترفيه وغيرها...

• وجود الدعم الحكومي المادّي كإنشاء المدن الصناعية وتخفيض رسوم الكهرباء وحماية المنتجات الوطنية من الإغراق والمنافسة الخارجية.

هـ - سياسة العلاقات الصناعية وسياسة التوظيف

مهما أظهر رجال العلاقات العامة والإنسانية من اهتمام بشؤون العاملين، فلا بدّ أن يكون هذا الشعور مدعماً بسياسات مكتوبة وواضحة للجميع.

ومن هذه السياسات ما يلي:

- سياسة اختيار العمال وتوظيفهم. - سياسة تدريب العمال والرفع من مستوياتهم.

- سياسة التقويم وتحديد الاجور والمكافآت. - سياسة الترقيات.

سياسة الخدمات الاجتماعية.

- إنّ العلاقات الصناعية مع العمّال والموظفين تعني:

-تثقيف العاملين بأهمّية دورهم في الاقتصاد الوطني.

• رفع الكفاية الإنتاجية لدى العاملين مما ينعكس ايجابًا على المنشأة.

• تقليل نسبة المتسرّبين من المنشأة.

• استقطاب العاملين المتميزين.

• رفع الروح المعنوية لدى العاملين.

• تحقيق الانسجام والتفاهم بين المنشأة والعمّال والموظفين.

و- ماذا يريد الموظفون والعمال من المدراء والمشرفين؟

١- الاحترام : في بعض المنظمات يطلق على الموظفين أعضاء مثل منظمة «ديزني» وأحيانا يطلق عليهم زملاء أو إخوة أو رفقاء، وممّا ينمّ عن الاحترام للعاملين معرفة المدير أسماءهم.

٢- ملكية البيئة: يجب إعطاء الحرية للأفراد والعاملين أن يشعروا بأن المؤسسة أو المصنع بمثابة بيت لهم وأنّ لكل شخص الحرية في أن يضع في مكتبه ما يشاء لتجميله دون الإضرار بالذوق العام طبعا.

٣- الإحساس بالانتماء: يريد العاملون والموظفون أن يكونوا جزءا من المؤسسة وأن ينضمّوا إلى غيرهم مشكلين فريق عمل واحد، ومما يشجع العاملين والموظفين على الانتماء هو توزيع قمصان تحمل اسم وشعار المؤسسة حيث أنّ هذا الإجراء غير مكلّف وله عائد إيجابي كبير لانتماء الأفراد لمصنعهم أو مؤسستهم.

٤- التعويض العادل:

-في دراسة حول أهمّ عشر عناصر لدى العاملين كانت النقود في المركز الأوسط، والمؤسسة لا يمكن أن تحتفظ بالعاملين بها أو المنتقلين إليها إذا كان تعويضهم غير عادل مقارنة مع غيرهم في المؤسسات الأخرى ممّن يقومون بأداء نفس الأعمال.

٥- المكافآت النفسية: تُجمِع الدراساتُ على أهمية أن نمتدح علنًا وأن ننتقد على انفراد: يجب على المدير المشرف مدح من يستحقّ المديح فورا.

٦- الحديث المباشر: يرغب الأفراد بالاتصال المباشر مع المدير أو المشرف ويتساوى الأمر في ذلك في الأخبار السارة أو السيئة، ولابد من الاتصال المباشر والسريع بدلا من الانتظار وتحمل العواقب وانتشار الشائعات.

٧- الرؤية من القمّة وفي البرج العالي: لابدّ للمدير أو المشرف أن يكون قريبا من العاملين أو الموظفين، فإذا ما كان القبطان على الجسر بينما العاملون أسفل خط الماء فإنّ طاقم السفينة يشعر بالخوف والقلق.

٨- الإحساس بالغير: يرغب الموظفون والعاملون أن يتحسس المدراء والمشرفون أحوالهم وأن يشاركوهم أفراحهم وأحزانهم مثل إرسال بطاقة تهنئه عندما يرزق أحدهم بمولود، أو أن يسأل المدير عن حالة موظف يعرف عنها بأنها غير مستقرة في السابق.

٩-الثقة والأمان: يتطلّع العاملون والموظفون إلى الأمان والثقة في وظائفهم وأنهم لن يفقدوها، وعلى المدراء والمشرفين تطمينهم ما أمكن في هذا الجانب.

١٠- عدم التهديد بالفصل أو الطرد من الوظيفة: هذا الأسلوب كثيرا ما يسبّب الإحباط لدى العاملين والموظفين وعلى المدراء والمشرفين تفادي هذا النوع من التهديدات.

المحاضرة ١٢

مشكلات العمل الصناعي

عناضر المحاضره

مشكلات العمل الصناعي
١- مشكلة الأجور.
٢- مشكلة التغيّب عن العمل.

١- مشكلة الأجور

عرفت الأجور كوسيلة لتقدير العمل البشري.

أصبحت الحرية القانونية للإنسان المعاصر الأساس الذي قام علية نظام الأجور في علاقات العمل الحديثة.

ما هو سبب الصراعات بين العمال وصاحب العمل؟

حول تحديد الاجر الذي يراه كل منهما مناسباً، كما ظهرت كثير من المشكلات التي تتعلق بالعمل والانتاج كنتيجة طبيعية لشعور العامل بضآلة الأجر الذي يتحصل عليه.

عنيت البحوث السوسيولوجية بدراسة هذه المشكلة للتعرف على العلاقة بين الأجور والأوضاع والمكانات الاجتماعية للعاملين في المؤسسات الصناعية، والوقوف على آراء العمال بالنسبة إلى الأجر كحافز من حوافز العمل، وتحديد الصلة بين الأجور المجزية وارتفاع الكفاية الإنتاجية .

- تعريف الأجر

الأجر: «الثمن الذي يحصل عليه العامل نظير المجهود الجسماني أو العقلي الذي يبذله في عملية الإنتاج».

يمكن أن يُدفَع الأجرُ في صورة نقدٍ فيكون أجرا نقديا، أو يدفع بصورة سلع فيكون أجرا عينيًا، أو يشمل جزءا نقديا وآخر عينيا.

أ- الأجر النقدي: هو ما يحصل علية العامل من نقود ويدخل في ذلك (العمولة – المنح – العلاوات - الوهبة).

العمولة: تعطى للطوافين والمندوبين والممثلين التجاريين وتُعتبَر جزء لا يتجزأ من الأجر.

المنح: تُعطى للعاملِ إضافةً إلى الأجر.

تعتبر المنحة جزءا لا يتجزّأ من الأجر اذا توفرت فيها ثلاثة شروط:

١- العمومية: بمعنى تصرف لجميع عمال المنشأة أو طائفه منهم.

٢- الاستمرار: أي صرف المنحة بصفه دورية مستمرة مما يجعل لها صفه العرف الجاري.

٣- ثبات قيمة المنحة: أي الثبات النسبي الذي يدل على أن صاحب العمل لم تعد له أي سلطة في تقديرها.

العلاوة: هي كل ما يصرف للعامل زيادة على الأجر الأصلي بسبب طول مدّة خدمته أو زيادة أعبائه العائلية أو ارتفاع نفقات المعيشة.

الوهبة: كل ما يحصل علية العامل من العملاء بمناسبة أداء الخدمة .

وتعتبر جزء لا يتجزأ من الأجر إذ توفر شرطان:

١- أن يكون صاحب العمل قد علِم بدفعها.

٢- أن تكون لها قواعد تسمح بدفعها.

البدل: هو ما يعطى للعامل بسبب ما يحيط به من ظروف خاصة أو أخطار فهو يعتبر جزء لا يتجزأ من الاجر.

ب- الأجر العيني: هو ما يقدّمه صاحب العمل إلى عمّاله من خدمات دون مقابل كوجبات الغذاء أو المسكن ...الخ

وتختلف قيمة الأجر باختلاف الزمان والمكان. بمعنى أنّ الفرد قد يشتري بكمية معينة من النقود كميات مختلفة من السلع والخدمات. وما يميّز الأجر النقدي عن الأجر الحقيقي هو أنّ الأجر الحقيقي يعبّر عمّا يمكن شراؤه بالنقود.

وعلى ذلك من المحتمل أن تزداد الأجور النقدية دون أن تزداد الأجور الحقيقية ويحدث ذلك إذا ارتفعت أسعار السلع والخدمات بنفس نسبة ارتفاع في الأجور النقدية. ومن ثمّ فإنّ كمّية النقود ليست المعيار الحقيقي للأجور التي يتقاضاها العمّال، وإنّما هو ما يمكن شراؤه بالنقود.

العلاقة بين نظام دفع الاجور ومعدلات الانتاج

الأجور تدفع مقابل القيام بعمل معين.

ويختلف نظام دفع الأجور من دولة إلى أخرى كما تختلف في الدولة الواحدة من إقليم إلى آخر، ومن صناعة إلى أخرى.

وتقدّر الأجور عادة على أساس الزمن الذي استغرقه العمل، أو أساس كمّية الانتاج.

ومِنْ ثَمّ ظهرت طريقتان أساسيتان لدفع الأجور هما:

طريقة الأجر الزمني وطريقة الأجر حسب الإنتاج.

- أساس الطريقة الأولى هو أن يتمّ دفع الأجر على أساس معدّل محدّد للساعة أو الأسبوع أو الشهر.

ويُعطَى كلّ عمل في فئة معينة نفس الأجر بصرف النظر عن الاختلاف في كمّية الإنتاج بينه وبين غيره من الأفراد مثل صناعة الالماس وتشكيله.

- أمّا الطريقة الثانية فتقوم على إعطاء العمّال أجورا مختلفة تتّفق مع كمّية ما ينجزونه من أعمال مثل نظام أجر القطعة.

٢- مشكلة التغيب عن العمل

أ- مفهوم التغييب عن العمل:

يعرّف مكتب إحصاءات العمل في الولايات المتحدة التغيّب بأنّه «عدم حضور العامل إلى عمله في أيّام العمل المقرّرة، وذلك بسبب المرض أو الإصابة التي تعوق العامل عن العمل، بالإضافة إلى التغيّب غير المصرّح به لأيّ سبب من الأسباب».

ب- خطورة مشكلة التغيّب عن العمل:

تُعتبَر مشكلةُ التغيّب من أهمّ المشكلات الأساسية في البلاد الصناعية المتقدمة، فالتغيّب يؤدي إلى زيادة التكلفة من جهة، وضعف الكفاية الإنتاجية من جهة أخرى.

ولا يؤثّر التغيّبُ على العملية الإنتاجية فحسب، بل يؤدّي إلى ضعف الروح المعنوية بين العمّال، كما أنه يدل على ضعف مساهمة العامل في نشاط جماعة العمل، ويعتبر دليلا على ضعف تماسك هذه الجماعة.

ج- أسباب التغيّب عن العمل

يرجع التغيّب إلى أسباب كثيرة ومتنوّعة، ويمكن تصنيف أسباب التغيب إلى خمسة أقسام رئيسية:

١- العوامل التي ترجع للعامل نفسه: وهي عوامل ترجع لسِنّ العامل، ومدى تعليمة وتدريبه، والعوامل النفسية، والاستعداد للتغيّب، وعدم تقدير المسؤولية، ومرض العامل، وإصابات العمل، وهجرة العامل من الريف إلى المدينة.

٢- العوامل التي تعود إلى ظروف العمل: ومن أمثلة هذه العوامل: نوع العمل، حجم الوحدة الانتاجية وسوء توصيف وتقييم الوظائف والمهن وسوء الاجراءات النظامية وحداثة عهد العامل بالخدمة والعوامل التي ترجع إلى سوء ظروف العمل في الوحدات الانتاجية بوجه عام.

٣- العوامل الزمنية والموسمية والإقليمية: تَبيّنَتْ زيادة معدّلات التغيّب في اليوم الأول والأخير من كلّ أسبوع وخاصة اليوم التالي ليوم صرف الأجر، كما نَجدُ التغيّبَ بسبب المرض يرتفع في فصل الشتاء عنه في فصل الصيف.

٤- العوامل التي ترجع لجماعات العمل: كشفتْ العديدُ من الدراسات الاجتماعية عن أنّ هناك ارتباطاً بين الشعور بوحدة الجماعة وتماسكها وبين هبوط معدّلات تغيّب العمال في المجال الصناعي.

٥- العوامل الاجتماعية الخارجية: ومن أمثلة هذه العوامل: مدى قصور أو تعدّد سبل المواصلات، مدى انتظامها ووفرتها، والزمن الذي يستغرقه العامل في الوصول من منزله إلى مقر عمله. وقد يتغيّب العامل عن عمله بسبب الإرهاق الذي يعانيه من المواصلات.

د- الإدارة الصناعية في مواجهه مشكلة التغيّب

نجد أنّ نظام العمل والعمال داخل المملكة العربية السعودية ينصّ على أنّه يجوز لصاحب العمل فسخ العقد المبرم مع العامل في حالة تغيّبه عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أنْ يسبق الفصلَ إنذارٌ كتابيٌّ من صاحب العمل للعامل.

إلا أنّنا نرى أنّه لا يجب الاعتمادُ فقط على طريقة «الفصل» لردع العامل المتغيّب عن عمله، إذْ أنّ هذه الطريقة قد تكون غير مجدية بالنسبة إلى كثيرٍ من حالات التغيّب.

يرى بعض المهتمّين بدراسة مشكلة التغيّب، أنّه لا يجب أن يطبّق الجزاء على جميع العمال المتغيّبين دون مراعاة الظروف الخاصّة لكلّ واحد منهم والتي تدفعهم للتغيّب عن العمل.

لجأت الادارة الصناعية إلى عدّة طرق أخرى في مواجهه مشكلة التغيّب، ومن أهمّ هذه الطرق:

١- العمل على تكوين جماعات عمل متماسكة داخل التنظيمات الصناعية.

٢- تدريب المشرفين والملاحظين على اتّباع أسلوب العلاقات الإنسانية في الصناعة .

٣- تنظيم مسابقات بين الأقسام المختلفة في الشركة، ومنح جوائز لأقل هذه الأقسام من حيث معدّل التغيب.

٤- إجراء مقابلات مع العمال المتغيّبين عند عودتهم للتعرف على أسباب تغيبهم عن العمل، وتكون هذه الطريقة مفيدة جدّا للعمّال الذين يتكرّر تغيّبهم عن العمل.

٥- وضع نظام محكم للاختبار والتعيين والتدريب، والأخذ بأسلوب توصيف الوظائف والمهن وتقويمها، وتحقيق مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

٦- إنشاء وحدة تنظيمية للتغيب داخل المؤسسات الصناعية ، تختص بجميع الأعمال المتصلة بمشكلة التغيب من حيث جمع البيانات وتصنيفها وإعداد السجلات ، وحساب معدلات التغيب باستمرار ، مما يساعد على تتبع المشكلة وسهولة دراستها.

٧- إجراء التجارب عن ساعات العمل اليومية والأسبوعية، وفترات الراحة ومعرفة عدد الساعات المناسبة لعمل وراحة العمال.

٨- تحسين ظروف العمل الاجتماعية والمادية ، وتغيير الظروف التي تؤدي إلى عدم رضاء العامل عن عمله.

٩- تعيين بعض الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين داخل المؤسسات الصناعية، بهدف حل مشكلات العمال الاجتماعية والنفسية.

١٠- وضع برامج للأمن الصناعي داخل المؤسسات الصناعية المختلفة.

المحاضرة ١٣

مشكلات العمل الصناعي (٢)

عناصر المحاضره

مشكلات العمل الصناعي (٢)
١- مشكلة دوران العمل
مفهوم دوران العمل / خطورة مشكلة دوران العمل
دراسات مايو لمشكلة دوران العمل / أسباب دوران العمل
٢- مشكلة ساعات العمل

١- مشكلة دوران العمل

أ مفهوم دوران العمل

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

ب- خطورة مشكلة دوران العمل

يَذكُر "أتزيوني" أنّه غالباً ما توجد مشكلة دوران العمل داخل جميع التنظيمات كبيرة الحجم، نظراً لأنّ هذه التنظيمات عادة ما تكون لها القدرة على الاستمرار والبقاء لمدّة أطول من عمر أعضاء هذه التنظيمات، ممّا يؤدّي إلى وجود بعض الوظائف الشاغرة، التي يتعيّن على التنظيمات أن تشغلها بأعضاء جدد.

لا يعتبر دوران العمل مضرّا إذا كانت نتيجته تنشيط التنظيم الصناعي وتقوية العناصر الإنسانية فيه، وإبدال أفكار قديمة خاملة بأفكار جديدة محفّزة.

ومن ثمّ فإنّ دوران العمل الذي يحدث في حدود معقولة وبطرق منتظمة ويكون نتيجة لكبر السنّ أو اعتلال الصحة، يصبح عملية طبيعية.

أمّا دوران العمل الذي لا تنطبق علية الشروط السابقة والذي يحدث بلا نظام ودون حاجة حقيقة له نتيجة لعدم رضى العمال عن عملهم داخل المصنع، فهذا النوع ضارٌّ بالتنظيم الصناعي، ويقضي على عوامل الاستقرار فيه ويؤدّي إلى الفوضى وانهيار الروح المعنوية بين العاملين داخل التنظيم الصناعي.

وتؤدّي مشكلة دوران العمل إلى الكثير من النتائج السيئة داخل المصنع من الناحيتين الاجتماعية والمادية.

فمن الناحية الاجتماعية تؤدّي هذه المشكلة إلى ضعف تماسك جماعة العمل، إذ أنّ تماسك جماعة العمل تتطلّب قدرا معيّناً من ثبات واستقرار العمال أعضاء هذه الجماعات حتّى يمكن نموّ وتدعيم العلاقات الاجتماعية بين هؤلاء الأعضاء، ومن ثَمّ فإنّ ارتفاع معدّل دوران العمل يؤدّي إلى ضعف تماسك جماعات العمل.

ومن الناحية المادية تؤدّي مشكلة دوران العمل إلى أن يتحمل التنظيم الصناعي بعض التكاليف الاضافية مثل تكاليف الاختبار والتعيين والاعداد والتدريب للعمال الجدد، والخسائر التي تنتج عن ضعف مستوى الإنتاج وفي الفترة بين خروج العمال الذين يتركون الخدمة وبين تدريب العمال الجدد والخسائر التي تنتج عن عدم تشغيل الآلات تشغيلا كاملا إلى أن يتم تدريب العمال الجدد بالإضافة إلى نفقات التالف من المواد أثناء فترة التدريب.

ج- دراسات مايو لمشكلة دوران العمل

- دراسة دوران العمل في مصنع النسيج:

قام مايو بإجراء الدراسة عن ظروف العمل في قسم النسيج بالقرب من فيلادلفيا بهدف اكتشاف أفضل الطرق للحد من مشكلة دوران العمل التي كانت تبدو بشكل واضح في هذا القسم .

الظروف الخاصة للعمل المؤثّرة على اتجاهات العمال داخل قسم الغزل:

١- تقدير العمال لعملهم منخفض. ٢- كان العمل روتينيا تكراريا.

٣- كان العمل انعزالياً بالضرورة.

د- أسباب دوران العمل

مشكلة دوران العمل ترجع إلى عدة عوامل تنظيمية وغير تنظيمية:

١- عدم انتماء العمّال إلى جماعات عمل متماسكة داخل التنظيم الصناعي.

٢- الدرجة التي يحول بها العمل دون حصول العامل على الإشباع أو الرضا الذي يحصل علية نتيجة انتمائه إلى الاسرة أو أية جماعة أخرى في المجتمع المحلي المحيط بالتنظيم الصناعي.

٣- نمط الإشراف السائد داخل الأقسام المختلفة والذي يخضع له العامل إذ يقل معدل دوران العمل كلما كان رئيس العمال يتبع أسلوبا ديمقراطيا ويشرك العمال معه في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العمل.

٤- يزداد دوران العمل نتيجة سوء تكيف العامل مع عملة ومدى شعوره بالظلم وعدم المساواة في التعامل داخل التنظيم الصناعي.

٥- كشفت الدراسات التي اجريت على مشكلة دوران العمل أنّ هناك عدة عوامل ترتبط بمشكلة دوران العمل أهمّها:

- اتجاهات العمال نحو الإجراءات الإدارية

- حجم الأجور الواقعية التي يحصل عليها العمال.

٦- مدى رضى العامل عن عمله وتكيفه مع هذا العمل.

٧- مدى ما يتطلبه العمل من وقت اضافي.

٨- ظروف العمل الاجتماعية والمادية.

٩- مدى ادارك الإدارة للطريقة المناسبة التي يجب أن يتعامل بها العامل.

ب- مشكلة ساعات العمل

أثارت هذه المشكلة اهتمام المصلحين الاجتماعيين، فطالبوا بتخفيض ساعات العمل لاعتبارات إنسانية تتعلّق بصحّة العمّال وسلامتهم.

غير أنّه مع بداية الإدارة العلميّة، وتقدّم علوم النفس والاجتماع والاقتصاد، عنِي الباحثون والدارسون في تلك العلوم بدراسة ساعات العمل على أسس علمية لتحديد العلاقة بين ساعات العمل والتعب والملل و إصابات العمل والتعرف على الحد الأمثل لساعات العمل القصوى.

من أولى المشكلات التي يصادفها الباحث هي مشكلة التعريف بساعات العمل ذاتها، وتتّجه اتفاقيات العمل الدولية إلى استخدام اصطلاح ساعات العمل على الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرّف صاحب العمل.

المشكلة الثانية التي تظهر في هذا المجال هي اختلاف الأساليب المتبعة في تنظيم ساعات العمل القصوى، وهي الساعات التي تحقّق أقصى إنتاج دون تعب أو إرهاق في حدود وسائل الإنتاج المتاحة.

لتحقيق هذه الغاية (أقصى إنتاج دون تعب) تلجأ الدول عادة إلى إحدى الوسائل الثلاث التالية:

الوسيلة الأولى: الاعتماد على المفاوضة الجماعية بين أصحاب العمل والعمال بغرض الوصول إلى اتفاق مشترك بينهما.

وتقوم فكرة المفاوضة الجماعية على أساسين:

١- اختلاف حاجة المصنع للإنتاج باختلاف حاجة الأسواق للمنتجات.

٢- ضرورة أخذ رأي العمّال أنفسهم في عدد الساعات التي يرغبون في اشتغالها.

الوسيلة الثانية: الرجوع إلى هيئات التحكيم ذات الاختصاص القضائي للفصل بين المنازعات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعمال فيما يتعلق بساعات العمل.

الوسيلة الثالثة: قيام الدولة بإصدار التشريعات التي تحدّد ساعات العمل القصوى حمايةً للعمال من استغلال أصحاب الأعمال .

عند تحديد ساعات العمل لابدّ من مراعاة الشروط التالية:

١- تلافي التعب الذي يحدّ من كفاءة العامل

أظهرت البحوث أنّ حجم الإنتاج لا يتوقّف على طول ساعات العمل الاسمية بل هو مرهون "بكثافة العمل" أي بمقدار ما يبذله العامل من جهد خلال وحدة معيّنة من الزمن.

٢- توفير فترات الراحة وتنظيميها: إنّ أنسب وقت لإدخال فترات الراحة الرسمية يكون حين يصل الإنتاج إلى حدّه الأقصى، أي قبل أن يأخذ بالهبوط.

٣- توفير فرص العمل: من العوامل التي تؤخذ بالاعتبار عند تحديد ساعات العمل الرغبة في توفير فرص العمل للعمال، فكلّما انخفضت ساعات العمل أمكن تشغيل العمال العاطلين وتخفيف حدّة البطالة.

المحاضرة ١٤

الصناعة والمجتمع

عناصر المحاضرة

الصناعة والمجتمع
١- ماهية المجتمع الصناعي وطبيعته ٢- الصناعة والمجتمع
٣- الصناعة والأسرة ٤- الصناعة والتربية
٥- أثر الصناعة في نُظم المجتمع

١- ماهية المجتمع الصناعي وطبيعة

ماذا نقصد بالمجتمع الصناعي؟

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

المجتمع الصناعي الذي يأخذ بسياسة التصنيع، له بناء ووظائف معقدة ليس من السهل إدراكها.

إلاّ أنّه يمكن إدراك خصائص هذا المجتمع الصناعي من خلال مقارنة

إذن تنقسم المجتمعات الإنسانية إلى نمطين:

- مجتمعات ما قبل الصناعة.

المجتمعات الصناعية.

ويوضّح (روبرتسون) أهمّ الاختلافات الأساسية بين خصائص مجتمع ما قبل الصناعة، والمجتمع الصناعي على النحو التالي:

أ- من حيث حجم المجتمع: نجد أن حجم مجتمع ما قبل الصناعة يعدّ صغيراً من الناحية النموذجية مثل القرى أمّا حجم المجتمع الصناعي فهو كبير من الناحية النموذجية مثل المدن.

ب- من حيث العلاقات الاجتماعية: مجتمع ما قبل الصناعة تسوده العلاقات الأولية الشخصية غالبا بينما نجد أن المجتمع الصناعي تسوده العلاقات الثانوية غير الشخصية.

ج- من حيث تقسيم العمل: يعدّ تقسيم العمل في مجتمع ما قبل الصناعة تقسيما بسيطاً نسبياً يقوم على أساس السنّ والنوع، بينما نجد تقسيم العمل في المجتمع الصناعي كبيرا ومعقدا إذ أنّ المهن تحتاج لدرجة عالية من التخصّص.

د- من حيث المكانات الاجتماعية: المكانات في مجتمع ما قبل الصناعة تعدّ موروثة غالباً، بينما نجد المكانات الاجتماعية في المجتمع الصناعي بعضها موروث وكثير منها مكتسب.

هـ- من حيث البناء الاجتماعي: يتميّز مجتمع ما قبل الصناعة ببناء اجتماعي بسيط نسبياً، فهو يتكوّن من مجموعة قليلة من المكانات الاجتماعية وقليل من النظم المحددة الواضحة، بينما نجد بناء المجتمع الصناعي معقداً، يتكون من كثير من المكانات الاجتماعية وكثيرٍ من النظم المحدّدة الواضحة.

و- من حيث القيم: قيم مجتمع ما قبل الصناعة تقليدية، تتركّز حول المقدّسات الدينية والأعراف والتقاليد، بينما نجد أنّ القيم في المجتمع الصناعي حديثة تتركّز حول مصادر فكرية واجتماعية مختلفة عمّا كان سائدا.

ز- من حيث الثقافة: نلاحظ أنّ ثقافة مجتمع ما قبل الصناعة متجانسة فمعظم الأفراد يشتركون في معايير وقيم متشابهة، بينما نجد أنّ ثقافة المجتمع الصناعي متباينة إذ يوجد كثير من الثقافات الفرعية التي تؤدّي إلى اختلاف المعايير والقيم في المجتمع.

ح- من حيث التكنولوجيا: نجد التكنولوجيا في مجتمع ما قبل الصناعة تتميّز بأنّها بدائية تعتمد بشكل أساسي على البشر والقوى الحيوانية، بينما نجد التكنولوجيا في المجتمع الصناعي متقدّمة تعتمد أساساً على الآلات.

ط - من حيث التغيّر الاجتماعي: يتميّز مجتمع ما قبل الصناعة بأنّ التغيّر الاجتماعي فيه بطيءٌ نسبياً بالمقارنة بالتغيّر السريع الذي يميّز المجتمع الصناعي.

٢- الصناعة والمجتمع

لا يقتصر تأثير الصناعة على الذين يعملون بها، بل تنتقل تأثيراتها إلى سكّان المجتمع المحلّي، بل كلّ سكان المجتمع القومي.

ونجد أنّ نموّ السكان يتأثّر بثلاثة عوامل:

نسبة المواليد، نسبة الوفيات، ومعدّلات الهجرة.

ويؤدّي ارتفاع نسبة المواليد عن نسبة الوفيات إلى حدوث زيادة طبيعية في عدد السكان.

كما تؤدّي الهجرة أيضاً إلى نموّ حجم سكّان المجتمع، وحدوث زيادة

تُعتبَر ظاهرةُ الهجرة إحدى الظواهر الاجتماعية المصاحبة للتصنيع والمرتبطة به ارتباطاً وثيقاً، إذْ يترتّب على أخذ الدولة بأسلوب التنمية الصناعية وسيرها في حركة التصنيع ذلك النموُّ المطّرد في هجرة العمال -خاصّة الريفيين- إلى المناطق الحضرية الصناعية، والاستفادة من فرص العمل الكثيرة المتاحة فيها، والانتفاع من الخدمات الاجتماعية المتنوّعة المتوافرة فيها.

ولا يقتصر تأثير الهجرة على نموّ حجم المجتمع وزيادة كثافة السكّان، بل إنّها تؤثّر أيضاً في التركيب النوعي والعمري للمجتمع.

نجد أنّ هذه التغيّرات التي تحدث في المجتمع نتيجة الهجرة، قد يصاحبها مشكلات اجتماعية متعدّدة، وعلى سبيل المثال:

نجد أنّ الهجرات الداخلية الوافدة إلى المدينة من قلب الريف كانت من أهمّ العوامل التي أدّت إلى وجود ظاهرة « تَرْييف المدينة».

وقد كانت ظاهرة « ترييف المدينة» من السمات الاجتماعية التي تميّز مناطق الصناعة منذ المراحل الأولى للثورة الصناعية، واتّسع نطاقها بشكل ملحوظ بعد الحرب العالمية الثانية.

تُفضي الهجرة باتجاه المدن إلى حدوث ما يمكن تسميته بالصراع الثقافي، فما المقصود بعملية التلاقح والتزاوج الثقافي التي تعمل عملها في كلّ حالات الثنائيات أو التجمعات الثقافية؟.

قوانين الصراع الثقافي تشير دائماً إلى انتصار الثقافة الأعمق أصولاً والأكثر تقدّماً والأوسع انتشاراً من حيث النطاق الديموغرافي، كما يتوقّف هذا الانتصار على عنصر التعليم وانخفاض نسبة الأمّية ومدى تطويع الثقافة الفرعية للثقافة الأمّ، فإن انتصار ثقافة المدينة أمر محقق.

يختلف الصراع الثقافي في طبيعته وشدّته ودرجته تبعاً لاختلاف الخصوصيات الثقافية.

ويمكن عن طريق توجيه عملية الهجرة وضبطها والإشراف على تنظيمها من قبل الحكومات المختلفة تلافي كثير من سوء التنظيم والمشاكل الاقتصادية المترتّبة على الهجرة.

يختلف الصراع الثقافي في طبيعته وشدّته ودرجته تبعاً لاختلاف الخصوصيات الثقافية.

ويمكن عن طريق توجيه عملية الهجرة وضبطها والإشراف على تنظيمها من قبل الحكومات المختلفة تلافي كثير من سوء التنظيم والمشاكل الاقتصادية المترتّبة على الهجرة.

٣- الصناعة والأسرة

هناك علاقات وتأثيرات متبادلة بين نظام الأسرة وعملية التصنيع.

ويمكن القول إنّ نمط الأسرة النووية أو الزواجية هو النمط الملائم للتصنيع وما يصاحبه من حراك جغرافي واجتماعي.

كما أنّ الأسرة الممتدّة هي النمط الملائم للمجتمعات التقليديّة غير الصناعية.

فالأسرة الممتدّة تجعل أعضاء الأسرة مرتبطين بالأرض، ولا تسمح لهم بالحركة الجغرافية والانتقال المكاني.

أمّا الأسرة النووية فهي تحرّر أعضاءها من قيود المكان وتشجّعهم على الحركة والانتقال.

لم يؤثّر التصنيع في شكل الأسرة وبنائها فقط، بل إنّه قد يؤثّر على وظائفها.

فقد كانت الأسرة التقليدية تقوم بكثير من الوظائف والمهامّ بحيث شملت معظم شؤون الحياة الاجتماعية غير أنّه مع تحضّر المجتمع وحدوث التحضّر والتصنيع قلّت وظائف الأسرة وضاقت اختصاصاتها بشكل واضح.

ونجد أنّ التصنيع قد أحدث بعض التغيرات في وظائف الأسرة.

فقد أدّى التصنيع إلى أن قلّت وظائف الأسرة وظهرت هيئات جديدة حلّت محلّ الأسرة وأصبحت تتولّى الأشراف على كثير من الشؤون الاقتصادية والتشريعية والقضائية والحربية والتربوية التي كانت تؤدّيها من قبل.

٤- الصناعة والتربية

من الآثار الاجتماعية للتصنيع بالنسبة للنظام التربوي تغيّر النظام التقليدي للتعليم وأهدافه التقليدية التي سادت زمناً طويلا، بحيث أصبحت المدرسة تعلّم الحرفة للطلاب، أي تقوم بالتعليم الفنّي أو على الأقلّ توجّه له بعد أن كانت النظرة التقليدية ترى أنّ الحرف مهارات عملية تكتسب من الخبرة المباشرة، أمّا الخبرة العمليّة فيمكن الحصول عليها في المصانع وليس المدارس.

ويصاحب التصنيع عادة الاهتمام بالتربية.

فلم تعد هناك حاجة إلى عمل كثير من الأطفال في الزراعة كما هي الحال في المجتمعات التقليدية، إذ أنّ استخدام الآلات الزراعية من شأنه أن يوفّر كثيرا من الأيدي العاملة.

ويترتّب على ذلك اتجاه الأطفال نحو إعداد أنفسهم تربويا لأنواع من المهن الصناعية التي أصبح المجتمع في حاجة إليها.

ويبدو أثر الصناعة في التعليم بشكل واضح في اختيار موضوعات الدراسة داخل المدارس وطرق تدريس هذه الموضوعات.

بل إنّنا نجد أنّ هناك نماذج متعدّدة من المدارس ذات الطابع المهني المباشر أو غير المباشر.

٥- أثر الصناعة في نُظم المجتمع

هناك بعض المظاهر المرضية التي تصاحب بدء عملية التوطّن الصناعي مثل الأمراض والرذيلة والجريمة والفساد السياسي ومشكلة الأحياء المزدحمة الفقيرة.

ولعلّ أهمّ السمات الباثولوجية (المرضية) التي تصاحب التوطن الصناعي:

البطالة، جنوح الأحداث، الطلاق، الجريمة.

- مشكلة البطالة وخطرها لا يقتصر على العاطل وحدة، وقد يمتدّ إلى بناء المجتمع نفسه من حيث أنّها تعوق الإفادة من القوّة المنتجة وما يترتب على ذلك من انخفاض الدخل القومي.

وقد تبيّن من كثير من الدراسات الاجتماعية وجود علاقة موجبة بين البطالة والجريمة.

- أمّا ظاهرة جنوح الاحداث فهناك ما يشير إلى أنّها ظاهرة حضرية تبدو أكثر وضوحاً في المناطق الصناعية.

وقد يكون لنزول الزوجة إلى ميدان العمل واختلاف أوقات العمل بالنسبة إلى الزوج والزوجة أو طول فراغ الاحداث وما إلى ذلك أثرهُ في ارتفاع نسبة الجانحين وازدياد نسب الطلاق في المناطق التي تتوطّن فيها الصناعة عنها في المناطق الزراعية.

- وتعدّ ظاهرة الجريمة من أخطر السمات «الباثولوجية» التي تصاحب عملية التصنيع، إذ تشير الكثير من الدراسات الاجتماعية إلى ارتفاع نسبة الجريمة بين عمّال الصناعة عنها بين المشتغلين بالزراعة ويرجع ذلك إلى أنّ الانتقال إلى مناطق الصناعة هو انتقال إلى تنظيم اجتماعي مختلف وثقافة مختلفة ممّا يؤدّي إلى ظهور ألوانٍ من الصراع الثقافي قد يؤدّي بدورهِ إلى حدوث مشكلة الجريمة.