

المحاضرة 05: - نظريات وميادين علم اجتماع التنظيم والعمل:

1-3- النظرية البيروقراطية: تعتبر النظرية البيروقراطية من النظريات الأولى التي تمحور اهتمامها حول البناء الرسمي وعلاقته بتحقيق الكفاية التنظيمية، بمعنى أن البيروقراطية أعارت اهتماما لوظيفة التغيرات التنظيمية في تحقيق الكفاية التنظيمية، ويعتبر **ماكس فيبر** (1920-1964) الألماني الجنسية رائدا للنظرية البيروقراطية في الإدارة، وكان معاصر لرواد الإدارات العلمية ومبادئها، حيث اعتبر تلك النظريات للمشاريع الصغيرة وغير صالحة للمشاريع الكبيرة وقد اعتبر نظريته النظرية المثلى التي تضمن للإدارة أحكام السيطرة والرقابة وتحقيقي فعالية وكفاءة عالية.

ويصور **فيبر** التنظيم على النموذج الرشيد، ويتضمن هذا النموذج مجموعة من الأفكار والتصورات والمبادئ، من بين هذه أن التنظيم مجرد وسيلة لتحقيق أهداف الجماعة التي تصنعها عن عمد لتحقيق أغراض بطريقة فعالة، ومعنى هذا أن السلوك التنظيمي يتم بطريقة شعورية ورشيدة، كما يتم تحديد أنماط السلوك عن طريق التحقيق لتحسين مستوى الكفاية، وتتخذ القرارات في ضوء دراسة الموقف دراسة رشيدة باستخدام المعارف العلمية مع وجود جهاز قانوني، ولذلك يقتصر الاهتمام بأبنية محددة قانونا" (عبد الهادي الجوهري، 1998).

فالتنظيم البيروقراطي عند **فيبر** يتميز عن بقية أشكال التنظيم الأخرى بالتفوق من الناحية التقنية، وقد يعود هذا إلى وضوح الأدوار التي على الموظفين خاصة وأفراد المجتمع على العموم القيام والالتزام بها دون تدخل عوامل خارج التنظيم.

2-3- نظرية الإدارة العلمية: يعتبر **تايلور** من رجال الإدارة والإنتاج، وأول من أسس الإدارة العلمية حيث يلقب بأب الإدارة العلمية، فارتقائه في المناصب مكنه من اكتساب خبرة واسعة أعطته فهما متعمقا للعمل، وجعلته يتيقن من وجوب تغيير النظام الإداري جذريا للحصول على إنتاجية مرتفعة.

فالممتنع لحياة **تايلور** العملية يجد أنه قد بدأ من أبسط الوظائف، حيث عمل منذ مطلع حياته كتلميذ صناعي في ورشة صغيرة، ثم أصبح عاملا بشركة ميدفل للحديد والصلب، وتدرج من عامل بسيط إلى رئيس جماعة إلى ملاحظ عمال ثم دخل سلك المهندسين بعد ترقيته من مساعد المهندسين إلى أن أصبح كبير المهندسين بالشركة (قباري محمد إسماعيل).

وأثناء عمله لاحظ انخفاض الإنتاجية وضياح الوقت والجهد والموارد دون تحقيق فائدة إنتاجية مثلى، وسرعنا ما أخذ بإجراء التجارب الميدانية من أجل زيادة الكفاية الإنتاجية وضبط الوقت والجهد، حيث ركزت هذه التجارب على الجوانب العادية المتعلقة بالعمل والإنتاج مما كان على حساب العنصر البشري الذي كان ينظر إليه على أنه آلة بيولوجية هدفها الكسب المادي فقط، مع وجود الأنانية والكسل في القيام بالواجبات، والتركيز على الهيئات الإدارية العليا أكثر من العمال المنفذين (محمد رسلان الجيوشي، جميلة جاد الله، 2000).

فتركيز **تايلور** على الهيئات الإدارية العليا، لأنهم في رأيه لم يكن لهم صلة بالمصنع والعمال، حيث كان يوكل للمشرف مسؤولية الإنتاج، ويرى بأن " الإداريين متعسفين، جهلة، أنانيين ولا عقلانيين (www.sol.Brunel.ac) 2019.

إلا أنه لم ينفي وجود رجال خلقوا إدارة الصناعة لكنهم قلة، أما نظريته السلبيية للعمال ووصفهم بالأنانية والكسل وعدم استغلالهم كل طاقاتهم، راجع لاعتقادهم بأن العمل بشكل جيد سيؤدي في النهاية تقليص أجورهم، حيث يعملون بالساعة وفي حالة عملهم في وقت قصير يكون أجورهم أقل.

يري فايول أن الإدارة وخصوصا العليا متطلب أساسي لتنفيذ كل المهام الإنسانية وبمختلف وجوهها سواء في العمل أو المدرسة أو البيت فهي بمثابة العقل في جسم الكائن الحي، وللقيام بالجهود الإنسانية المنظمة وتنفيذ العناصر التي عرفها بعناصر الإدارة.

3-3- نظرية العلاقات الإنسانية: من المتعارف عليه أن ظهور حركة العلاقات الإنسانية مرتبط بجهود إلتون مايو، خاصة سلسلة التجارب التي أجراها في مصنع الهاوثورن التابع لشركة ويسترن إلكترونيك بمشاركة مجموعة من الباحثين منهم روثلسبرجر Roethlisberger ووليم ديكسون W.Dikson من جامعة هارفارد Harvard، هذه الدراسات التي دامت بين سنتي 1927 و1932 توجهت بشكل خاص لإنتاجية العامل وعلاقتها بمتغيرات عديدة أراد مايو وزملائه أن يثبتوا دورها المؤثر على كفاية العامل، ويرجع الفضل لتلك البحوث والتجارب في اكتشاف جماعات العمل غير الرسمية ودورها الفعال داخل التنظيم الرسمي للمصنع، من حيث تأثيرها على مستويات الإنتاج من جهة وسلوك العمال وأدائهم من جهة أخرى.

وقد كان الغرض الأساسي لهذه الدراسات تحديد تأثير المتغيرات المادية (الظروف الفيزيكية) في العمل -الإضاءة، التهوية، الضوضاء، التلوث، التدفئة... - على إنتاجية العامل، ومن ثم العمل على تعديلها بما يتناسب مع معايير السلوك للعاملين من خلال التجارب الميدانية.

ونتيجة لتجاربه المبنية على التحكم في المتغيرات نفى مايو أن يكون للظروف الفيزيكية تأثيرا كبيرا على الكفاية الإنتاجية للعامل، ولذلك تنبه إلى أن هناك أسباب أخرى كامنة وراء ارتفاع معدلات الإنتاج، أرجعها بعد التمعن والملاحظة لتأثير الجماعة المتماسكة أو المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل والعلاقة بين الإدارة والعمال ... وغيرها من المتغيرات التي تدور في فلك واحد ألا وهو الجانب الإنساني الاجتماعي الذي أغفلته النظريات الكلاسيكية، وبذلك توصلت تلك الدراسات إلى انه يمكن أن " نفسر سلوك العمال وإنتاجياتهم المختلفة للقواعد والأوامر الإدارية لا في ضوء منطق الإنسان الاقتصادي، بل على أساس (منطق العواطف) طالما أنه توجد معايير جماعية يمكن أن تتعارض مع منطق الإدارة " (محمد على محمد، 1986)،

لقد صنفت دراسة مايو على أنها أول دراسة إمبريقية ميدانية تجرى بغرض محاولة فهم السلوك الإنساني داخل التنظيمات الصناعية، وقد خلصت إلى نتيجة هامة مفادها: "ضرورة البحث الدائم عن تغيير اتجاهات العمال وسلوكهم، ثم أوضحت بعد ذلك أن العامل ليس كائن سيكولوجي منعزلا، ولكنه عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته من خلال القيم السائدة فيها والمعايير التي تحكمها" (صالح بن نوار، 2005).

ومن أهم الإضافات التي أعطتها النظرية في ضوء تجارب الهاوثورن التي حولت أنظار العلماء ماييلي (عبد الهادي الجوهري، 1998):

- كمية العمل الذي يستطيع العامل إنجازه لا يتحدد بقدرته الجسمية، وإنما بقدرته الاجتماعية.
- تلعب المكافآت غير الاقتصادية دورا هاما في تحديد حافزية العامل وسعادته.
- أهمية القيادة في وضع معايير الجماعة وتنفيذها، كما أوضحت الاختلاف بين القيادة الرسمية والقيادة غير الرسمية.

- يرجع الفضل في تحديد مفهوم التنظيم الاجتماعي للصناعة إلى إلتون مايو، حيث يؤكد أنه عند دراسة المصنع نشاهد نوعين من التنظيم، تنظيم تكنولوجي وآخر إنساني، والتنظيم الاجتماعي للمصنع يتكون من أنماط العلاقات الناشئة بين الأفراد الذين يعملون معا ويتفاعلون مع بعضهم البعض، ويتقبل معظم هؤلاء الأفراد هذه الأنماط من العلاقات ويعتبرونها أشياء ضرورية.

4- ميادين علم اجتماع التنظيم والعمل:

- هناك اختلاف حول تحديد ميادين اهتمام علم اجتماع التنظيم والعمل حيث نجد أن (ميلر، وفورم) أجمعا أن هناك مشاكل سوسيولوجية كبرى تسود اليوم علم الاجتماع تنظيم وعمل هي التي تكون ميدان اهتمامه في نظرهما تتمثل في (إحسان محمد الحسن، 2005):
- أثر التصنيع في المجتمع وخاصة في مكوناته من مجتمعات محلية وتنظيمات عمل أخرى، على أن الاهتمام بهته المشكلة يؤدي إلى دراسة المراحل المتباينة التي تمر بها عملية التصنيع في المجتمعات ذات النظم وأبنية القيم المختلفة.
 - عملية التوافق بين التنظيم الرسمي مع تحديده الرشيد للمسؤوليات والأهداف، وبين التنظيم غير الرسمي للعاملين وحاجاتهم الفردية والجماعية.
 - عملية التوفيق بين الحاجات الشخصية للعاملين ومصالحهم، وبين متطلبات مواقف العمل الرسمية في التنظيم ومنها التوافق الذي تتطلبه عملية الحراك المهني للعاملين بين مستويات المكانة المختلفة في تنظيم العمل.
 - العمليات التنظيمية التي تدعم الروح المعنوية والإنتاجية فكرة وفكرة فريق العمل مثال: تطبيق فلسفات وأساليب القيادة التي تهدف إلى التنسيق بين أوجه النشاط على نحو رشيد، وتدفع في نفس الوقت العاملين وتلزمهم على المشاركة في أهداف التنظيم.