

الاسم و اللقب: دلال جابري

الدرجة العلمية : أستاذ محاضر أ

التخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

القسم: العلوم الاجتماعية - محمد الشريف مساعدة-ج سوق أهراس

**الموضوع : مطبوعة دعم بيداغوجي**

المقياس : مدخل إلى علم اجتماع التنظيم و العمل

المستوى : أولي ماستر تنظيم و عمل

الوحدة:الاساسية

**أهم الاتجاهات المعرفية في مجال علم اجتماع التنظيم والعمل.**

**اولا:المدرسة الكلاسيكية في دراسة التنظيم:**

يرجع تاريخيا ظهور هذه المدرسة الى مطلع القرن 19 حيث توجهت الدراسات للبحث في افضل السبل من اجل تحقيق الكفاية الانتاجية و رفع مستوى الاداء و كان الاعتقاد السائد ان كفاءة المؤسسة و فعاليتها تزدادان بتوسيع حجمها .

حيث كان التوجه الاساسي لهذا المدخل النظري هو زيادة انتاجية التنظيمات من خلال التركيز على بعض العناصر او الوسائل من اهمها :

دراسة افضل الطرق الفنية لاداء العمل.

الاهتمام بكفاءة العملية الادارية.

وضع مبادئ معيارية توجه و تضبط العمل في المنظمة.

واستنادا لهذه الافتراضات عملت المدرسة الكلاسيكية على تطوير أفكارها من خلال التجارب والدراسات التي أجريت داخل المنظمة ومن هذه النظريات نذكر:

**(1) الإدارة العلمية : فريدريك تايلور**

في نهاية القرن 19 ميلادي وبداية القرن 20 كان التحدي الرئيسي الذي واجه كل مدير يتمثل في محورين

\*كيفية زيادة الإنتاجية وجعل العمل أكثر سهولة ويسرا في الأداء.

\*كيفية تحفيز العمال للاستفادة القصوى من جهودهم في تشغيل الآلات.

ظهرت هذه النظرية في أواخر القرن 19 على يد فريدريك تايلور وزملائه جلوبرت، جانت، إميرسون، الذين ساهموا في تطوير الإدارة بشكل علمي، بدلا من التجربة والتخمين الخطأ والعشوائي، لكن الأب الشرعي والروحي لهذه المدرسة هو تايلور حتى سميت بالتايلورية نسبة إليه.

عمل تايلور في شركات الحديد و الصلب الأمريكية جعله يجمع جملة من الملاحظات:

العمال ينتجون إنتاجا يقل عن طاقتهم الإنتاجية : فالعمال لم يحاولوا اطلاقا رفع كفايتهم الانتاجية لعدم وجود دافع قوي يحفزهم على زيادة الجهد.

ليس هناك معيار واحد ومحدد للإنتاجية المتوقعة للعمال.

ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الإنتاج والأجر: فاجر الفرد في المؤسسة يحدد حسب الوظيفة و الاقدمية و ليس حسب قدرات الفرد و مهاراته الانتاجية فادى ذلك الى تدني مستوى اداء الفرد النشيط الى مستوى اداء غير النشيط مادام يحصل على نفس الاجر.

جهل الادارة بمقدرا الوقت للزم لانجاز العمل المطلوب مما يؤدي الى زيادة الضائع من العمل و ارتفاع تكلفته.

جهل الادارة بالنظم الواجب اتباعها لتنظيم العلاقة بين العمل و العاملين و الطرق الواجب استخدامها للحد من التلاعب و و ضياع الوقت فقد لاحظ تايلور تكرار تهرب العمل من العمل او التظاهر بالعمل دون ان يكون هناك انتاج حقيقي و قد علل ذلك ب :

الطبيعة البشرية : فالفرد يميل بطبيعته الى الكسل و البطء في العمل اذ لم يكن هناك مصلحة شخصية تحقق له الحاجة ضرورية.

و كذلك ان سوء علاقة الفرد بزملائه او رئيسه تؤدي الى انخفاض ادائه.

اعتقاد البعض من العاملين ان زيادة انتاجهم سوف تتسبب في فصل عدد منهم من العمل.

التجارب التي قام بها تايلور:

قام تايلور بمجموعة من التجارب من اجل اختبار الفرضيات التي اقترحها:

**تجربة رفع الكتل المعدنية:**

قام تايلور ببناء و افتراض تدني معدلات الانتاجية باخذ الموافقة من ادارة المصنع باستبدال العمال الغير مناسبين و تعيين عمال اكثر تناسبا مع الاعمال, و بعد ذلك قام بقياس الانتاجية و اكتشف ان الانتاجية تضاعفت عدة مرات و باستخدام نصف وقت العمل و ذلك دل على ضرورة الاهتمام باختيار العاملين المناسبين و عدم الاعتماد على معدلات الانتاج المتعارف عليها بالتقادم و التي لا تقوم على اسس علمية.

### تجربة ملائمة الادوات المستخدمة في الانتاج:

لاحظ تايلور ايضا ان الادوات المستخدمة من قبل العمال في رفع الكتل المعدنية و الخامات المختلفة في المصنع ادوات يجلبها العمال بانفسهم و انهم يستعملون نفس الادوات سواء الخامات ثقيلة او خفيفة فقرر استبدال الادوات المستخدمة للرفع باخرى تتناسب مع طبيعة المواد المتعامل معها. و ادى ذلك الى حدوث تغيير هائل في حجم الانتاجية مما جعل الادارة المسؤولة تقوم بتجديد الالات و تدريب العاملين على استعمالها.

### تجربة تغذية الالات :

لاحظ تايلور ان تعامل العمال مع الالات و ادخال عناصر الانتاج فيها يتم بطرق عشوائية تختلف من عامل الى اخر مما دعاه الى تصميم نظام موحد للتعامل مع الالات و تدريب العمال على العمل وفقا له و ادى ذلك الى زيادة الانتاج بشكل ملحوظ و على ضوء هذه الملاحظات اخرج تايلور كتابه الذي ضمنه المبادئ الاساسية الواجب على المدراء العمل وفقها.

كما ضمن كتابه اسس ما يعرف بدراسات الوقت و الحركة و التي تستهدف وضع افضل الطرق و الحركات اللازمة لانجاز العمل .

من اجل الوصول إلى طرق وأساليب علمية لتحسين الأداء، حيث قام بمجموعة من التجارب خلال سنوات فقسم العمل إلى مجموعة عناصر، وقاس الوقت لكل عنصر، كما قام بتحميل الأعمال، ونتيجة لاهتمامه بد راسة الحركة والزمن تمكن من زيادة إنتاجية العمال مما كانت عليه قبل دراسته، واستطاع أن يحقق أهدافه والتي تتمثل في زيادة الأجر، رفع الإنتاجية، تخفيض التكلفة.

وقد توصل تايلور إلى أربعة مبادئ في الإدارة العلمية:

• إحلال التحليل العلمي والمنطقي محل التجريب والتخمين اللذين كانا يستخدمان في مجال الأداء والعمل.

• إختيار وتعليم وتدريب العاملين بطريقة علمية تحسن أدائهم، بدلا من الطريقة القديمة، التي تعتمد

على قيام الملاحظ لهذا الدور.

- التعاون بين الإدارة والعمال، حتى يتم تطبيق الأعمال بأسلوب علمي .
- ربط تادية او نجاح الفرد في عمله بالاجر او المكافاة لرفع الكفاية الانتاجية .
- تقسيم العمل والمسؤولية بين الإدارة والعمال، بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط، ويتولى العمال مهمة التنفيذ .

لاقت افكار تايلور الكثير من الانتقادات :

- اعتبرها الكثيرون انها تلغي شخصية العامل و تجعله يعمل مثل الالة و بالتالي تقل اهمية العامل داخل المؤسسة.

• اقتصرت دراسة تايلور على المصنع الصغير او الورشة.

• ادت افكار تايلور الى نوع من الحرب بين العمال و اصحاب المؤسسة.

- طريقة الحوافز التي اقترحها تايلور تؤدي الى معاقبة العامل البطئ و تدفع العامل الى ارهاق نفسه مقابل الحصول على اجر دون اعتبار للنواحي الصحية.

• عارضها اصحاب المصانع الذين خيل لهم انها تعطي حقوق جديدة للعمال لا يستحقونها.

- لاقت افكار تايلور معارضة شديدة لانها تطرح افكار و طرق جديدة في الادارة لم يعتد اصحاب المصانع عليها حيث كانت الطرق التقليدية بمثابة عادات و تقاليد ثابتة و غير قابلة للتغيير.

• ركزت على السلطة و القوانين الرسمية و لم تدع مجالاً لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الادارية و غيرها.

- نظرت الى الفرد على انه مخلوق رشيد يلتزم بالقوانين و الانظمة و انه انسان مادي سلبي و غير محب للعمل بطبعه و لكن يمكن استشارته و حفزه بواسطة المادة.

• تجاهلت اهمية التنظيم غير الرسمي بين الجهاز الاداري و العاملين و بين العمال فيما بينهم.

- لم تهتم بالحاجات الانسانية و الاجتماعية و النفسية للفرد العامل و نظرت اليه نظرة مادية بحتة و اعتبرته كاداة من دوات الانتاج .

• كما أن هذه النظرية لم تأخذ البيئة الخارجية في الاعتبار وتأثيرها على السلوك التنظيمي .

- و على الرغم من الانتقادات التي وجهت الى الادارة العلمية الا انها هيات لميادين العمل كثيرا من النجاح كما كان لها تاثير قوي في الفكر الاداري و الممارسة الصناعية .

- من محاسنها انها لم تتحيز لاي من العمال او اصحاب الاعمال و ايضا احلالها الاسلوب العلمي في الادارة بدلا من الاعتماد على الحدس و التخمين.
- حيث عمل على إدخال الأسلوب العلمي في الإدارة إلا أنه اهتم بعناصر الكفاية الإنتاجية وعامل الفرد على أساس أنه آلة ميكانيكية لها مهام تؤديها دون نقاش حيث رأى أن سلوك العامل يجب أن يتلاءم مع متطلبات الوظيفة.
- كما يعتبر تايلور من الذين طالبوا بتوفير فترات الراحة بين أوقات العمل، كما أن الحوافز التي أشار لها كانت واقعية حتى وان لم تكن إنسانية، وانما لم يوجهو لها عناية مماثلة لعنايته بد راسة العمل وكيفية تحسين أدائه.