

جامعة احمد زبانة غليزان

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والفلسفة

ملخص محاضرات مقياس علم الاجتماع المؤسسة

للسنة الثالثة ليسانس علم الاجتماع

الموسم الجامعي 2021-2022

- مدرسة العلاقات الانسانية

تمهيد: لقد استعرضنا في السداسي الاول المفاهيم الاساسية المرتبطة بحقل علم الاجتماع المؤسسة ومجال الدراسة واهمية واهداف هذا المقياس واولى النظريات التنظيمية المفسرة للسلوك التنظيمي وطرق تحسين الاداء وكيفية تحقيق اهداف التنظيم.

وفي هذا السداسي نواصل استعراض الادبيات التي تعبر عن تطور علم الاجتماع المؤسسة ومختلف الراجل التي مر بها.

- انطلاقا من المبادئ التي وضعتها نظريتي الادارة العلمية ونظرية البيروقراطية استمرت الجهود العلمية بحثا عن الاجابة عن المشكلات التي تطرحها مختلف التنظيمات ، انخرط مجموعة من الباحثين يتزعمهم التون مايو في الجامعة الامريكية جامعة هارفارد في عمليات ميدانية لفهم وتفسير الظاهرة التنظيمية ، وذلك من خلال تجارب قام بها فريق البحث على مصنع هاوتورن المختصة في الكهرباء بولاية شيكاغو الامريكية ، وذلك خلال الثلاثينيات من القرن 20.

تمركز هذه الدراسات على الحاجيات المرتبطة بالعمل (الإنارة، ظروف العمل...) أي بالعوامل التي تساعد العامل في عمله، انطلاقاً من الخلفية التي يعتمد عليها علم النفس الاجتماعي الذي يركز على الفرد، ووفق التوجهات النفعية على خلفية الفلسفة السياسية الأمريكية التي تهدف إلى السيطرة على السوق عبر البحث عن الكيفية التي تمكن من رفع القدرة الإنتاجية .

- لقد دشنت مدرسة العلاقات الإنسانية مرحلة جديدة تجاوزت مفهوم الإنسان الاقتصادي والذي يبحث عن الكسب المالي المادي باعتبار الإنسان اجتماعي له مشاعر واحاسيس وانخرطت في محاولة الفهم والتفسير لأسباب عدم الرضا عن العمل والصراعات العمالية والحركات النقابية.
- طرح **التون مايو** وفريقه مسألة استكشاف العلاقة بين ظروف العمل الفيزيائية وبين الإنتاجية تم توسعت دائرة الاهتمام والبحث لتشمل جماعات العمل وتشكلها والقيم السائدة بينها والاتجاهات السائدة بين العمال .

ويلخص العالمان **ميلر وفروم** نتائج الدراسة التي قام بها فريق مدرسة العلاقات الإنسانية إلى التالي :

- أن العمل نشاط جماعي.
- الحاجة إلى التقدير والأمان والشعور بالانتماء الذي يعتبر له أهمية في تعزيز الروح المعنوية للعمال .
- أن جماعات العمل لها تأثير محوري في توجيه العاملين وتحديد مستوى الإنتاج، إذ أن جماعات العمل تمارس ضبطاً اجتماعياً على العناصر البشرية.

وبالتالي تؤكد هذه النظرية أن زيادة الإنتاجية لا تتوقف عند الإلزام فقط بالقواعد الرسمية التي اقترتها الإدارة العلمية ونظرية البيروقراطية وإنما تعود إلى أطر غير رسمية وإلى العلاقات الاجتماعية السائدة بين العمال بحيث يمكنها أن تتدخل في تسقيف الإنتاج أو الحفاظ على حد معين بحسب التوافق الذي يقره العمال فيما بينهم بغض النظر عن ما اقترته الإدارة الرسمية للتنظيم.

ان التشكل التلقائي لجماعات العمل باعتبارها اطار غير رسمي تحقق وظائف مختلفة منها: - حماية الجماعة من الاعمال التي قد تصدر من احد الاعضاء والتي لا تجد قبول من طرف الكل بمعنى لا تحقق الاجماع. - حماية الجماعة من التدخل الخارجي اي من الادارة. كما تعمل جماعات العمل على ضبط سلوك الاعضاء.

وحسب شنايدر ان جماعات العمل غير الرسمية تتيح للفرد تحقيق اهدافه الخاصة ،كما انها تساهم في تخفيف العبء والشعور بالتعب والملل الى جانب توفير الامان والشعور بالانتماء.

- ساهم لويد وارنر باعتباره من رواد مدرسة العلاقات الانسانية ومن خلال دراساته ان الظروف الاجتماعية المحيطة بالتنظيم لها دور في انتاجية التنظيم .اذ يؤكد ان التنظيم لا يشتغل في فراغ انما يعمل في مجال اجتماعي محلي بحيث يؤثر البناء الاجتماعي المحلي بمختلف مكوناته الثقافية في انتاجية المؤسسة وفاعليتها. وذلك تأسيسا على ان التنظيم نسق مفتوح بحيث ان العوامل الاجتماعية والثقافية الخارجية مثل الطبقة والدين والظروف الاسرية والمستوى التعليمي والصحي.. لها تأثير قوي على السلوك التنظيمي.

نظرية x و y لـ دوقلاس جريجوري

ساهمت النظريات السابقة في عملية مراكمة للمعرفة العلمية حول الظاهرة التنظيمية ورغم اهمية ذلك الا انها ضلت غير كافية لحلحلت مشكلات العمل. وخلال السبعينات والثمانينات من القرن 20 وفي اطار البحث عن تحسين نوعية حياة العمل واعادة تصميم العمل في المجتمع الصناعي ، وذلك وفق مقاربة علم النفس الاجتماعي، ظهرت دراسات جديدة والتي تعد امتدادا لما توصلت اليه مدرسة العلاقات الانسانية وصنفت عند بعض المهتمين بمدرسة العلاقات الانسانية الجديدة . وكان من ابرز رواد هذا الاتجاه دوغلاس ماك جريجور .

تاسست نظرية جرجور على افتراضين يتضمن الطبيعة الانسانية وفق مجموعتين الاولى X والثانية Y . المجموعة الاولى تنظر الى الفرد باعتباره كسول يكره العمل بشكل فطري مما يستوجب اجبارهم والتأكد من امتثالهم لقواعد العمل . الى جانب افتراض ثاني يؤكد ان الناس لديهم ميل طبيعي للتبعية.

المجموعة الثانية اعتمادا على نظرية ابراهام ماسلو في سلم الحاجات صاغ جريجور نظرية Y عن طريق صياغة افتراضات اساسية وهي : ان العمل ليس مكروه من كل شخص وان الاجبار ليس هو الدافع الوحيد في العمل. حيث من الممكن جعل الاهداف التنظيمية تشبع الدافع الاعلى للعاملين وهو تحقيق الذات كما ان السلوك المسؤول هو نتاج الثقة وان العمال يفضلون ممارسة الضبط الذاتي في العمل عبر السماح لهم بالمشاركة والمساهمة الفعالة في حل المشكلات التنظيمية .

وذلك اعتمادا على العناصر التالية:

- الافراد لهم حاجاتهم الشخصية ودوافعهم بشكل متدرج.
- هذه الحاجات والدوافع تمارس تأثير مباشر على سلوك الافراد.
- هناك صراع اساسي بين حاجيات الافراد واهداف التنظيم.

- ان افضل شكل للتنظيم هو الذي يجمع بين تحقيق اهداف الفرد والتنظيم معا. عن طريق المشاركة في اتخاذ القرار والاتصالات الجيدة وفاعلية جماعات العمل وحسن الاشراف.

مراجع اساسية من الضروري الاطلاع عليها:

- علم الاجتماع التنظيم ، محمد المهدي بن عيسى
- علم الاجتماع المنظمات ، طلعت ابراهيم .
- النظريات الاجتماعية ودراسة التنظيم ، السيد الحسيني

في الاسبوع القادم نتناول نظرية النسق الاجتماعي الفنى ونظرية اتخاذ القرار