

جامعة أم البواقي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

2025/01/15

المستوى: ثلاثة ليسانس علم الاجتماع.

مقياس: الدراسات المؤسسة في علم الاجتماع.

الإجابة النموذجية

ج1: (الإجابة على السؤال الأول تكون في شكل مقال).

يعتبر إلتون مايو أول دعاة الاتجاه السلوكي في مجال التنظيم والإدارة، وأول رواد النظرية السلوكية، حيث قاد فريقا للبحث والدراسة في شركة وسترن إلكتريك Westren Electric Company في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك بهدف تقييم الاتجاهات والردود النفسية التي يلاحظونها على العامل في مختلف المواقع أثناء العمل، كما اهتمت هذه الحركة بدور العلاقات الإنسانية وأهميتها في السلوك التنظيمي.

كانت فحوى هذه الدراسات تركز على الجوانب النفسية والاجتماعية في مواقف العمل المختلفة، ومدى تأثيرها في سلوكيات العاملين.

كان الغرض من هذه الدراسات هو تأثير عدد من المتغيرات المادية كالإضاءة، ظروف العمل، وفترات الراحة على إنتاجية العاملين، وفحوى هذه الدراسة هو معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الحوافز الاقتصادية والظروف المادية لمكان العمل وإنتاجية العاملين.

سعى إلتون مايو من خلال الدراسات التي قام بها لمعرفة مدى تأثير الظروف الفيزيائية المختلفة للعمل، وعلاقة أسلوب التحفيز المادي بمستوى الإنتاجية، بمعنى مدى تأثير الحوافز المادية في زيادة أو خفض الإنتاج.

انطلق الباحثون باختبار مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة، وعملوا على إدخال بعض التغييرات في الظروف الفيزيائية للعمل كالتحسينات في طريقة الإضاءة بالنسبة للمجموعة التجريبية وحدها عليها تكون علة انخفاض الإنتاجية، لكن النتيجة كانت غير ما كانوا يتوقعون بحيث لاحظوا أن معدل الإنتاج قد ارتفع في المجموعتين، فاستنتجوا أن هناك عاملاً آخر غير الإضاءة أدى إلى زيادة الإنتاج.

وفي تجربة أخرى قام الباحثون بعزل ست فتيات في حجرة اختبار لسهولة دراسة التغييرات التي تطرأ على معدلات الإنتاج، ولكن بعد مراحل عديدة من التجربة والعودة إلى ظروف العمل السابقة، فوجئ الباحثون أن إنتاجية الفتيات بقيت مرتفعة، الأمر الذي جعله يجزمون بوجود مجموعة من العوامل تفوق الظروف المادية للعمل هي السبب في زيادة الإنتاجية، هذه العوامل هي العوامل الإنسانية، فاختيار الستة فتيات أعطاهن شعوراً بالأهمية بإحساسهن بأنهم يقمن بدور مهم في برنامج تجريبي معين، إضافة إلى نشوء ونماء بعض الروابط والعلاقات الاجتماعية بينهن في فترة التجريب خلق لديهن الإحساس بالمسؤولية الجماعية التي تحفز على العمل دون الحاجة إلى إشراف مباشر، كما أدى إشراكهن في اتخاذ القرار إلى ارتفاع روحهن المعنوية وتنمية الروابط والعلاقات مع الإدارة.

لقد جاءت كرد فعل لنظرية الإدارة العلمية، تفترض مدرسة العلاقات الإنسانية بأن الإنسان مخلوق اجتماعي.

ركزت المدرسة الكلاسيكية على الجوانب المادية التي في إمكانها تحفيز العاملين، باعتبارها أن العامل رجل اقتصادي بحيث أهملت جوانب النفسية والاجتماعية، على النقيض من هذا فإن مدرسة العلاقات الإنسانية تقر بأن العامل رجل اجتماعي تحكمه مجموعة من الدوافع والحاجات وله من القدرات ما يمكنه لأداء عمله على أكمل وجه، وأنه فرد ينتمي لجماعة له علاقات اجتماعية يسعى من خلال تواجده داخل التنظيم إلى تشكيل شبكة العلاقات التي تعزز العمل الجماعي، وتوجهه نحو تحقيق الأهداف المسطرة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها دراسات هذه النظرية:

➤ الفرد: الإنسان هو أهم عناصر العملية الإنتاجية وهو الذي يجب أن يلقي الرعاية والاهتمام الأول من قبل أصحاب المنظمة لا الجانب المادي والفني، فالفرد هو الأساس فمهما وفرت المنظمة من إمكانيات مادية دون عنصر بشري لديه دافعية إيجابية للعمل لن تنجح المنظمة في تحقيق ما تصبو إليه .

يجب إعطاء العناية اللازمة للعامل لكونه يلعب دور مهما في تحقيق أهداف المنظمة، من خلال الأخذ بعين الاعتبار في ذلك تلبية حاجاته ورغباته المختلفة والتي تشكل دافع للعمل.

➤ تلعب القيادة الإدارية دورا أساسيا في التأثير على الجماعات وسلوك أعضائها منفردين ومجتمعين، تعتبر التنظيمات غير الرسمية في التنظيم أسلوبا فعالا في تحقيق أهداف الإدارة، لأن ذلك يعتبر من وسائل المشاركة.

أي أن أسلوب القيادي الذي تتبناه المنظمة له دور كبير في التأثير في سلوكيات العاملين، وأن التنظيم الغير رسمي يلعب دور مهم في ترسيخ سبل التعاون والمشاركة بين مجموعات العمل المختلفة.

➤ الحوافز الاقتصادية وحدها لا تكفي لزيادة الإنتاجية وتحقيق الرضا بل يجب استخدام مناخا طيبا للعمل .  
➤ أفرت نظرية العلاقات الإنسانية أن الحافز المعنوي له تأثير كبير في دافعية الأفراد، فحاجات الإنسان ليست جميعها مادية، بل أن جزءا كبيرا منها معنوي لا تشبعه الحوافز المادية، لذلك لا بد من توفير كلا من النوعين من الحوافز المادية والمعنوية لإحداث إشباع متكامل للحاجات الإنسانية، كالرضا الوظيفي للعاملين لا يعتمد فقط على الحافز المالي.

تشير هذه المدرسة إلى أهمية التحفيز المعنوي بالنسبة للعامل، باعتباره كائن اجتماعي له حاجات ورغبات يسعى لتحقيقها من خلال أدائه لعمله، أي أن الحوافز المادية وحدها لا تكفي، وإنما يجب استخدام أسلوب التحفيز المعنوي أيضا.

➤ إن المنشأة نظام اجتماعي بالإضافة إلى كونها كيانا قانونيا واقتصاديا، وإن هذا النظام الاجتماعي يلعب ادوار هامة في تحديد سلوك الفرد، وهذه الأدوار تختلف عن ادوار ومعايير التنظيم الرسمي للمنشأة .  
➤ إن التخصص وتقسيم العمل والاتجاه إلى الآلية والروتينية في العمل تفقد هذا العمل جوانبه الاجتماعية وتجعله غير مرض للعاملين به، ويؤدي إلى الملل والسأم.

يؤدي تقسيم العمل وفق التخصص إلى الجمود والركود والرتابة في أداء العمل، بحيث لا يشجع العاملين على العطاء والخلق، وهذا ما يؤثر على مستويات الإنتاجية.

➤ الروح المعنوية أكد مايو على وجود علاقة أساسية وطردية مباشرة بين الروح المعنوية والإنتاج، حيث كلما ارتفعت الروح المعنوية للفرد، ارتفعت إنتاجيته بالمقابل، والعكس من ذلك صحيح.

أي وجب على المنظمات أنو تولي أهمية للروح المعنوية للعامل باعتبارها تلعب دورا رئيسا في زيادة إنتاجيته، وعلى المديرين الأخذ بعين الاعتبار حاجات ورغبات العاملين لرفع الروح المعنوية لديهم.

ج2: توصل كل من وليام توماس وفلوريان تزانكي في دراستهم الفلاح البولندي إلى وجود ثلاث أنماط اجتماعية مهيمنة والمتمثلة في البليد، البوهيمي، والمبدع.

◆ **البليد:** محافظ، وسلوكه راسخ في التقاليد والضوابط المتبعة، وسواء كان برجوازيا أو فلاحا، فإن موقفه تجاه الحياة موسوم بالامتثال للعرف.

◆ **البوهيمي:** منفتح على التغيير، لكن التغييرات لا تأتي منه، وهو يفعل سوى أن يتأقلم مع محيطه تاركا نفسه تحت تأثير الآخرين.

◆ **المبدع:** وهو المجدد فهو يتمكن من حياته لأنه يمتلك قيمه ومشاريعه الخاصة.

ج3: يتألف النظام الطبقي في يانكي سيتي من ست طبقات، وهي كالاتي:

❖ **الطبقة العليا العليا:** وتتألف من العائلات العريقة التي حافظ أسلافها على وضع قيادي في المدينة على مدى ثلاث أجيال على الأقل.

❖ **الطبقة العليا الدنيا:** التي يتشابه أسلوب معيشتها مع أسلوب معيشة العائلات العريقة، لكنه أسلوب مكتسب حديثا.

❖ **الطبقة الوسطى العليا:** من رجال الأعمال وأصحاب المهن الفنية المتخصصة الذين يتمتعون بقدر من الاستقلالية.

❖ **الطبقة الوسطى الدنيا:** تتألف من صغار التجار والعمال أصحاب الياقات البيضاء.

❖ **الطبقة الدنيا العليا:** ويشكل عمال المصانع السواد الأعظم من الطبقة الدنيا.

❖ **الطبقة الدنيا الدنيا:** فتتكون من ساكني ريفر بروكر الذين يعملون بصفة غير منتظمة، ويحصلون على قوت غير مضمون من العمل العرضي، وأعمال الحفر، وصيد البحر، والمهن غير النظامية.