

الفصل السادس

التعليم والتدريب والإنتاجية(*)

- * تمهيد.
- * التعليم والتدريب.
- * التعليم والتنمية.
- * الأمية في الدول العربية.
- * مستقبل جهود محو الأمية في العالم العربي.
- * التعليم وتخطيط القوى العاملة.
- * الإنتاج والكفاية الإنتاجية.
- * الكفاية الإنتاجية والتعليم.
- * الكفاية الإنتاجية ومشكلات العمالة.
- * عوامل رفع الكفاية الإنتاجية.
- * خاتمة.

(*) البحث الذي اشترك به المؤلف في مؤتمر «دور تعليم الكبار في تكوين القوى العاملة» الذي عقدته جامعة الدول العربية : الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار في القاهرة بين ٢٧ نوفمبر وأول ديسمبر ١٩٧٧. وألقي البحث في جلسة ٢٨ نوفمبر ١٩٧٧.

تمهيد:

يسعى كل مجتمع إلى تحقيق أكبر قدر يستطيعه من التنمية، سواء في ذلك المجتمع الاشتراكي أو المجتمع الرأسمالي، المجتمع المتقدم أو المجتمع المتخلف، حتى يستطيع المجتمع بذلك أن يرفع مستوى معيشة أفرادها، ويوفر لهم ما يحتاجون من ضروريات وما يتطلعون إليه من كماليات.

ويعتمد نجاح المجتمع في تحقيق معدلات تنمية عالية على مصدرين أساسيين: أولهما موارد المجتمع الطبيعية، وهي موارد حبه الطبيعة بها، مثل الأرض الخصبة الصالحة للزراعة والمياه اللازمة لها، والمعادن في باطن الأرض أو عليها. أما المصدر الثاني لنجاح المجتمع في تحقيق تنميته فهو قوى هذا المجتمع البشرية، ومدى ما تتمتع به من كفاية إنتاجية وتنظيم، فهذه القوى هي التي يتوقف عليها حسن استغلال هذه الموارد الطبيعية أو تبديدها وسوء استغلالها..

ولما كانت موارد المجتمع الطبيعية شيئاً أقرب إلى القدر الصعب تغييره فإن أهمية القوى البشرية للمجتمع، وضرورة تنمية إمكاناتها وترشيد استغلالها، تحتل المكانة العظمى في عملية التنمية. ومن هنا كانت أهمية تعليم وتدريب القوى البشرية لصالح الكفاية الإنتاجية المؤدية بدورها إلى التنمية المنشودة للمجتمع.

التعليم والتدريب :

التعليم هو إكساب الفرد المعرفة والمهارة العقلية والحركية اللازمة له لإزالة ما يعانیه من أمية في المجالات المختلفة، سواء كانت هذه الأمية في مجال القراءة والكتابة ومبادئ الحساب والعلوم البسيطة (على نحو ما هو شائع عن معنى الأمية) أو سواء كانت هذه الأمية في مجال الثقافة والفكر والعمل والإنتاج على نحو ما ينبغي أن يشمل تعريف الأمية. أمّا التدريب فهو في نهاية الأمر ليس أكثر من عملية تعليم مقصودة لإجادة مهنة معينة أو نشاط معين والتدريب عليه.

والفرد منذ بداية وعيه في حاجة إلى التعليم والتدريب، حتى يصبح عضواً منتجاً في مجتمعه يسهم في بنائه وتقدمه ونموّه.

ونظراً لأهمية القراءة والكتابة ومعرفة المبادئ الأولية للحساب والعلوم، أصبحت المجتمعات تبارى في محو أمية القراءة والكتابة ومبادئ العلوم. ولهذا أصبحت الدراسة الابتدائية تعليماً إلزامياً في معظم المجتمعات، والتزاماً مجانياً من جانب معظم الدول حيال أفرادها.

ولا شك أن محو الأمية - بالمعنى الشائع - يعتبر من ألزم الأمور لتنفيذ برنامج تدريبي ناجح نظراً للاعتبارات التالية:

١ - التدريب في حاجة إلى إجادة القراءة والكتابة ومعرفة بعض المبادئ العلمية الأولية التي تعتبر قاعدة ينطلق منها التدريب والوعي بالعمل الذي يتدرّب عليه وبما يلزمه.

٢ - التدريب في حاجة إلى كتابة مذكرات ومراجعة دروس نظرية وعملية متعلقة بالموضوعات التي يتدرّب عليها.

٣ - محو الأمية ينمي الاتجاه المنهجي العلمي في التفكير والعمل والوعي بأهمية الدقة والضبط والتحديد، وهي جميعاً أمور لازمة لنجاح التدريب.

ولهذا فإنَّ اشتراط كثير من المؤسسات محو الأمية للتعين فيها، أو لاستمرار العمل بها، ليس تعسفاً إدارياً، وليس من قبيل الترف الثقافي، بل وعياً بأهمية محو الأمية لإجادة استيعاب ما يتطلبه العمل من برامج تدريبية أو أوليات معرفية.

التعليم والتنمية:

ليس التدريب فقط هو الذي يتطلَّب محوً للأمية ومستوى تعليمياً مناسباً، بل إنَّ التنمية بصفة عامة في أي مجتمع تتطلب محوً للأمية، ويلزمها مستوى تعليمياً عالياً بين أفراد المجتمع الذي ينشدها ويحققها. فلا تنمية بغير محو للأمية، وبغير مستوى مناسب من التعليم يسود أفراد المجتمع. فالأمية من أكبر معوقات التنمية في أي مجتمع، وتكفي النظرة العامة دون الحاجة الماسة إلى لغة الأرقام - على مجتمعات العالم ليتبين لنا الارتباط الوثيق بين مستوى التنمية واندحار الأمية. فمجتمعات العالم التي حققت أعلى مستويات التنمية والتقدم كأمريكا وروسيا والصين والدول الأوروبية تكاد تختفي فيها الأمية، في حين أنَّ مجتمعات العالم التي تنح تحت وطأة التخلف ولا تكاد التنمية فيها تصل درجة محسوسة تنتشر فيها الأمية حتى أنها تعم معظم سكانها، كما هو الحال في إفريقيا على سبيل المثال. ويتأكد نفس الأمر عندما نبحث العلاقة بين الأمية من جانب وبين مستوى التحضر والتصنيع ودخل الفرد من جانب آخر. حيث تتضح مباشرة تلك العلاقة السالبة. فالأمية أكثر انتشاراً في الريف عنها في المدن، وفي البدو عنها في الحضر، وبين ذوي الدخول المنخفضة عنها بين ذوي الدخول المرتفعة. وهناك دراسات إحصائية لا حصر لها تؤكد هذه الحقائق.

وإذا أمعنا النظر لكشف سر هذه العلاقة السالبة بين الأمية أو نقص التعليم من جانب وبين التنمية من الجانب الآخر لوجدنا أنها متركة حول اعتبارات شديدة الشبه بالاعتبارات الثلاثة التي سبق أن ذكرناها عن علاقة التدريب بمحو الأمية. فالشخص المتعلم أقدر على فهم عمله وإجاداته

وابتكار الجديد لأدائه، كما أنه أقدر على الاختراع والابتكار، وأقدر على الإدارة والتنظيم، علاوة على أنه أقدر على اكتساب الجديد والاستفادة منه لخدمة بلده. كما أنه أقدر على التفكير العلمي وعلى استخدام المنهج العلمي في حل مشكلاته ومواجهة متطلبات عمله بصفة خاصة، ومجتمعه بصفة عامة. والمتعلم في نهاية الأمر أوعى بظروف مجتمعه وواقع حضارته مما يمكنه من تحقيق أكبر استفادة منهما، ليس فقط لصالحه الشخصي، بل أيضاً لصالح مجتمعه في نفس الوقت.

الأمية في الدول العربية:

إذا كان للأمم كل هذا التأثير السلبي على قضية التنمية في أي مجتمع فإنه لمن سوء حظ العالم العربي أن يكون لدوله نصيب كبير من انتشار الأمية هو بلا شك مرتبط أشد الارتباط بتخلف التنمية فيها حتى الآن. ففي وثيقة «استراتيجية محو الأمية في البلاد العربية» التي قدمت لمؤتمر الإسكندرية الثالث لمحو الأمية الذي انعقد في بغداد بديسمبر من عام ١٩٧٦، نقرأ في صفحة (٨) بها هذه الفقرة:

«وتشير معظم الوثائق المعنية بتقدير حجم مشكلة الأمية والجهود التي بذلت في مواجهتها، إلى أن الموقف فيها قد وصل إلى مرحلة من الجمود، بل إنه في تراجع في بعض الأحيان. فخطر الأمية ما زال متفاقماً رغم الجهود الطويلة المبذولة، وهو بذلك يقتضي بالضرورة وقفة تاريخية للانطلاق إلى عمل حاسم وجاد في إطار مسؤولية قومية وتاريخية تقع على عاتق الأمة العربية حكومات وشعوباً، إن مشكلة الأمية قد أصبحت عبئاً ينوء بها كل قطر عربي لقصور الإمكانيات البشرية والمادية والفنية عن التصدي لمصادرها ومظاهرها وآثارها»^(١).

ونظرة على ما هو متاح من إحصاءات عن واقع الأمية في العالم العربي تؤكد هذه الحقائق. ففي دراسة تحليلية للدكتور سعد زغلول (خبير السكان

(١) الوثيقة المذكورة من منشورات الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار، مطبعة دار التأليف.

بالمركز الديموجرافي بالقاهرة) عن السكان والامية في الوطن العربي يذكر: «لا زالت نسب الامية مرتفعة في الوطن العربي رغم انخفاضها المستمر من ٨٠٪ إلى ٧٣٪ إلى ٦٣٪ في الأعوام ١٩٦٢، ١٩٧٠، ١٩٧٥ على الترتيب»^(١).

كما تقتبس الجدول التالي من نفس الدراسة للمقارنة بين انتشار الامية في الأعمار المختلفة في بعض الدول العربية:

النسب المئوية للامية حسب العمر والنوع إفي بعض دول الوطن العربي^(٢).

كويتيون فقط ١٩٧٠		الكويت ١٩٧٠		اليمن الشمالي ١٩٧٥		مصر ١٩٦٠		فئات السن
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٢٣	٧	١٧	٨	٩٤	٧٠	٦٦	٤٧	- ١٠
٤٣	١٢	٣٦	٢٢	٩٦	٧١	٧٣	٥٠	- ١٥
٦٢	٢٣	٤٤	٣٣	٩٧	٧٠	٧٩	٥١	- ٢٠
٧٨	٣٣	٥٣	٣٣	٩٩	٧٢	٨٥	٥٥	- ٢٥
٨٤	٣٨	٦٠	٣٣	٩٩	٧٧	٨٨	٥٦	- ٣٠
٨٨	٤٧	٦٩	٣٦	٩٩	٧٧	٩١	٦٢	- ٤٠
٩٢	٥٧	٧٦	٤١	١٠٠	٧٩	٩٣	٦٣	- ٤٥
٩٤	٦٢	٨٢	٤٥	٩٩	٧٧	٩٤	٦٦	- ٥٠
٩٨	٦٩	٩٠	٥٦	١٠٠	٧٩	٩٥	٦٩	- ٥٥
٩٧	٧١	٩١	٥٧	٩٩	٨٤	٩٦	٦٨	- ٦٠
٩٨	٧٩	٩٤	٧٠	٩٩	٨١	٩٧	٧٢	- ٦٥
						٩٧	٧٣	- ٧٠
٩٩	٨٧	٩٧	٨٢	٩٩	٨٢	٩٨	٧٩	- ٧٥
						٩٨	٧٣	+ ٧٥

(١) الدكتور سعد زغلول: دراسة تحليلية للسكان والامية في الوطن العربي، تعليم الجماهير، العدد التاسع، السنة الرابعة، مايو ١٩٧٧ (تصدر عن الجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار)، ص ٤٥.

(٢) المرجع السابق، ص ٤١.

ويتضح من الجدول السابق أن الأمية أكثر انتشاراً بين الإناث عنها بين الذكور، وبين الأعمار الكبيرة عنها بين الأعمار الصغيرة. ولعل ذلك راجع في أساسه إلى أوضاع المرأة العربية الخاصة، وإلى زيادة الوعي بأهمية التعليم في وقتنا الحاضر عنه في الماضي مما يدفع بأولياء الأمور إلى الاهتمام بتعليم أبنائهم.

مستقبل جهود محو الأمية في العالم العربي:

أما عن المستقبل القريب لمحاولات محو الأمية في العالم العربي فإنه لا يبشر بالخير حتى الآن. ففي التلخيص الذي قام به الدكتور سيد عبد العال لوثيقة: «أوضاع الأمية في البلاد العربية» التي عرضت على مؤتمر الإسكندرية الثالث لمحو الأمية والذي سبقت الإشارة إليه نقرأ التالي:

«باستعراض الوضع الحالي نجد أن عدد الأميين على مستوى الوطن العربي (سبع عشرة دولة) قد بلغ عام ٧٣/٧٤ حوالي خمسة وثلاثين مليوناً ونصف المليون بينما بلغت أعداد الدارسين المقيدون في فصول محو الأمية لنفس العام ٦١٦, ٧٠١ دارساً فقط بنسبة لا تتعدى ١٩٨ لكل عشرة آلاف أي حوالي ٢٪ فقط من الأميين الموجودين.

«كما أن عدد الناجحين في نفس العام قد بلغ ٢٢٠, ٨٦٨ دارساً مفروض أن أميتهم قد محيت، ومعنى ذلك أن نسبة الناجحين إلى الأميين لا تتعدى ٦ في الألف أي أقل بكثير من ١٪، ومعنى ذلك أيضاً أنه إذا كنا نمحو أمية حوالي ١٪ سنوياً فنحن نحتاج إلى مائة سنة كي نمحو أمية الأميين الحاليين مع افتراض ثبات جميع الظروف والمتغيرات بما فيها بطبيعة الحال ثبات حجم الأميين الحاليين على ما هو عليه دون زيادة جديدة، وهو افتراض خاطيء في ظل التسرب من التعليم الابتدائي وعدم الوصول إلى الاستيعاب الكامل للملزمين»^(١).

(١) أوضاع الأمية في البلاد العربية: تلخيص الدكتور سيد عبد العال، تعليم الجماهير نفس العدد السابق الرجوع إليه، ص ٥٦.

ومن الواضح أنّ هذا النص في غنى عن أي تعليق. ونظراً للأهمية الكبرى لمحو الأمية، ولفشل الجهود المبذولة فيها حتى الآن، فإنّ هذا يدعونا إلى إعادة النظر في برامجنا لمحو الأمية، واتخاذ إجراءات حاسمة في هذا الشأن دون إبطاء حتى لا يزداد تخلفنا عن ركب الحضارة الحالي. وأقترح لذلك ما يلي:

١ - القيام ببحوث علمية يعاد فيها تقييم برامجنا ووسائلنا وخططنا لمحو الأمية للبحث عن عوامل فشلها واكتشاف وسائل علاجها، وتطبيق هذه الوسائل. ولعلّ المجال هنا يكون مناسباً لدراسة تجارب الدول التي سبقتنا في القضاء على أمية مواطنيها ونقل الوسائل التي استخدمتها لذلك إلى بيئتنا طالما كانت ملائمة لها، أو تعديلها بما يتناسب وظروفنا.

٢ - رفع حافز المواطنين لمحو أميتهم كربط برامج محو الأمية بتعلم مهنة رابحة تفيدهم في تحسين أوضاعهم المالية وحياتهم المعيشية، ومثل اشتراط محو الأمية للتعين وللترقي داخل مؤسسات العمل.

٣ - تخصيص جزء من الخدمة الإجبارية لكل من يتخرج من الجامعة أو غيرها من المؤسسات التعليمية من الجنسين لمحو أمية عدد معين من المواطنين يتحدّد بناء على تخطيط معين يوضع لمحو الأمية في الدولة في زمن مناسب لا يتعدّى السنوات العشر، واعتبار ذلك شرطاً ضرورياً وواجباً حتماً ملزماً لكل هؤلاء كالتجنيد العسكري تماماً.

٤ - تحويل فائض العمالة التي تشكو منها معظم مؤسساتنا ومصالحنا من خريجي الجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية للخدمة في مجال محو الأمية.

٥ - هذا مع ضرورة مراعاة أمور عامة مثل تدريب معلمي محو الأمية وزيادة عددهم، وصرف مكافآت تشجيعية مجزية ومغرية لمن ينجح منهم في

محو أمية عدد كبير من المواطنين، ورصد ميزانية مالية أكبر لمؤسسات محو الأمية. وتوجيه عناية أكبر نحوها.

٦ - التوسع في فصول المدارس الابتدائية حتى تتسع لكافة الأطفال في سن الإلزام.

٧ - ولا يفوتنا أخيراً أن نسجل هنا أن محو الأمية في الدول العربية هو تحدٍ حضاري يواجهها في مستقبلها القريب والبعيد معاً، وأنه ما لم تخلص نوايا المسؤولين في ملاقاته هذا التحدي والانتصار عليه، فسوف تصبح كل خطط محو الأمية في البلاد العربية وجهودها مظهراً فقط خال من المضمون، لا يحقق أي تقدم، ولا يرجى منه أي نفع.

التعليم وتخطيط القوى العاملة:

إذا كانت الأمية تحدياً حضارياً يعوق عمليات التنمية في مجتمعاتنا التي تجاهد في سبيل تقدمها، فإن هناك تحدياً آخر أمام محاولتنا للتنمية هو عدم اتساق نظمنا التعليمية وبرامجنا في المؤسسات القائمة بالتعليم في بلادنا مع احتياجاتنا الفعلية. وهذا يقتضي منا أن نعيد النظر في برامجنا التعليمية لتوافق مع احتياجاتنا الفعلية من نوعيات القوى العاملة اللازمة لبرامج التنمية ونسب هذه النوعيات. ولا نستطيع أن ننجح في هذا إلا إذا قمنا بتخطيط للقوى العاملة اللازمة لبرامج التنمية في السنوات المقبلة، بحيث يصبح لنا سابق علم بنوعيات وأعداد المتخصصين في كل مجال مما يلزم لكل عام أو فترة من فترات المستقبل تمشياً مع طموحاتنا في التنمية، ثم بناء على علمنا هذا نكيّف أعداد الداخلين للدراسة أو التدريب في كل نوع من هذه التخصصات، بحيث يتناسب عدد الخريجين منه مع العدد المطلوب لبرامج التنمية في كل سنة. وبعبارة أخرى، وعلى سبيل المثال، إذا كانت الخطة الموضوعية للتنمية تقرر حاجتنا في عام ١٩٨٣ إلى ألف مهندس ميكانيكي وأن توقعاتنا أن يكون لدينا بالفعل منهم سبعمائة في هذا العام، وجب علينا

الأ نسمح بالدخول لأقسام الميكانيكا بكليات الهندسة في عام ١٩٧٨ إلا لثلاثمائة طالب أو أكثر قليلاً. وهكذا يكون تعليمنا موجهاً ليوأكب احتياجاتنا الفعلية لعملية التنمية. أما ما يحدث الآن من ترك الأعداد الهائلة تدخل إلى كليات مثل الحقوق والآداب دون حاجة التنمية فعلاً إلى تخريج كل هذه الأعداد الضخمة من هذه النوعية من التعليم، فإنه يتسبب في إهدار جزء كبير من الطاقة البشرية للمجتمع وعدم الاستفادة منها الاستفادة المثلى في تنمية مجتمعا وتطويره.

وما يصدق على التعليم العالي يصدق أيضاً بنفس الكيفية على التعليم في مراحل المختلفة، وبأنواعه المختلفة سواء النظرية أو الفنية، بل ويصدق أيضاً على مراكز ومعاهد التدريب المهنية المختلفة. فإذا كانت التنمية تحتاج في فترة معينة إلى عمال مهرة ونصف مهرة، وإلى مساعدين فنيين من تخصصات معينة، وإلى حاملين مؤهلات نظرية أو فنية متوسطة أو عالية وكل من هؤلاء بأعداد معينة، وجب أن نخطط لتخريج وتهميء كل هؤلاء ليكونوا متوفرين بنفس الأعداد تقريباً وفي الوقت المحدد للاحتياج لهم، ويقضي هذا الأمر بطبيعة الحال التوسع في إنشاء مراكز تدريب مهني للعمال المهرة ولنصف المهرة، ممن لا يعانون من الأمية ولا يشترط بالضرورة حصولهم على أية مؤهلات علمية، كما يقضي أيضاً التوسع في إنشاء مراكز تدريب للمساعدين الفنيين ممن يحملون مؤهلات دون المتوسط أو متوسطة، حيث نجد أن التنمية في أمس الحاجة إلى توافر كل هؤلاء في التخصصات المختلفة وبالأعداد المناسبة.

كما نقترح ضرورة، إنشاء مراكز تدريب تقدم خدماتها مجاناً لكل من يريد الالتحاق بها لإجادة حرفة أو مهنة معينة، وذلك دون التقيد بأي شروط من حيث المؤهل أو السن أو الالتزام بالعمل بعد التخرج. . إلخ.

فإذا ما انتقلنا إلى تفاصيل البرامج والمواد والموضوعات التي تدرس نظرياً وعلمياً داخل مؤسساتنا التعليمية وجدناها في حاجة إلى إعادة نظر.

فلسيادة في مرحلة الدراسة الابتدائية والإعدادية والثانوية تكاد تكون تامة للمواد النظرية والتنظيرية مما يتسبب عنه أن يزرع في نفوس النشء امتهان للعمل الحرفي اليدوي، واستصغار شأنه وقيمه في مقابل تعظيم لشأن العمل الذهني والتنظيري والإداري. ويكون من نتيجة ذلك نقص اليد العاملة الفنية الماهرة ونصف الماهرة في الحرف والمهن الضرورية لبناء المجتمع والانطلاق به في مجال التنمية، على نحو ما نعانيه في مصر في الوقت الحالي في مهن البناء والتشييد والتأثيث والصيانة.. إلخ.

خلاصة القول أن عالماً العربي اليوم فيما يتعلّق بأمر التعليم يعاني معاناة عديدة من انتشار الأمية، ومن قصور تخطيط التعليم في مراحل المختلفة وتوجيه النسب الملائمة من طلبته إلى كل نوع منه حسب الاحتياج الفعلي للمجتمع في الحاضر والمستقبل، كما يعاني أيضاً من إهمال التعليم والتدريب الحرفي والمهني والعملي واليدوي واستصغار شأنه في وقت نجد فيه حاجة الدول الهادفة للتنمية ماسة إلى مثل هذا النوع من التعليم والتدريب. ونحن هنا في حاجة إلى تضافر العلوم والجهود المختلفة لتتكاتف لبحث وحل مشكلات التعليم والتدريب هذه.

الإنتاج والكفاية الإنتاجية:

يهم المجتمعات النامية بصفة خاصة أن يرتفع فيها الإنتاج في مختلف صورته وأشكاله إلى أعلى حد ممكن من الناحيتين الكمية والكيفية، بحيث تحقق وفرة في الإنتاج، وجودة في نوعه معاً. وينبغي أن يتحقق ذلك مع مراعاة مبدأ الكفاية الإنتاجية، الذي يعني الإنتاج العالي من أجود نوع وبأقل قدر من التكلفة، مع كفاية أكبر قدر من الراحة الجسمية والنفسية للعاملين.

إن التنمية في أي مجتمع تعتمد على كفايته الإنتاجية. فما لم يحقق المجتمع درجة كبيرة من الكفاية الإنتاجية لن يتحقق له معدل النمو الذي ينشده ويخطط له. فالمجتمع ذو الكفاية الإنتاجية العالية هو الذي يرتقي

أسرع في درجات التقدم. وبالمثل فإن مؤسسة العمل ذات الكفاية الإنتاجية العالية هي التي تتمكن من تحقيق أهدافها بشكل أسرع وبدرجة أكبر. ومن هنا كانت الكفاية الإنتاجية هدفاً يتطلع إليه كل مجتمع نام بمختلف مؤسساته وتنظيماته. ولعل في رفع المجتمعات النامية لشعار «مجتمع الكفاية» ما يؤيد هذه الحقيقة. وإذا كانت الكفاية الإنتاجية تصلح مقياساً لتقدم المجتمع النامي خاصة، فإن النظرة العامة على مجتمعاتنا تؤيد الارتباط الكبير بين التخلف فيها ونقص كفايتها الإنتاجية، سواء في ذلك على مستوى المجتمع الواحد ككل، أو على مستوى مؤسسات العمل والإنتاج فيه كوحدات جزئية داخل المجتمع، ومن هنا وجب الاهتمام برفع مستوى الكفاية الإنتاجية داخل كل دولة عربية ككل، وفي كل مؤسسة عمل وإنتاج بالدولة على حدة.

الكفاية الإنتاجية والتعليم:

سبق أن تحدثنا عن مشكلات الأمية والتدريب والتعليم في بلادنا العربية. ونعود هنا لنؤكد أنه بغير الفرد المدرب والمتعلم لن تصل إلى مستوى الكفاية الإنتاجية الذي نطمح إليه لتحقيق المستوى المنشود من تنمية بلادنا، ذلك المستوى الذي نعلق عليه الأمل الأكبر للحاق بركب الدول المتقدمة، وتضييق ما بيننا وبينها من هوة تبدو في الوقت الحالي وكأنها تزداد اتساعاً على عكس أمانينا القومية المتركرة في تضييقها. إن ما سبق أن أشرنا إليه. وما لم نثر إليه من دراسات عن الأمية والتنمية تؤيد الحقيقة القائلة بارتباط الأمية بالتخلف، وبارتباط التعليم بالتقدم والتصنيع والتحضّر والمستوى الاقتصادي الاجتماعي المرتفع. بل تؤيد هذه الدراسات الحقيقة القائلة بأن الأمية ونقص التدريب والتعليم في الدول المتخلفة يعتبر حجز العثرة الذي يقف في سبيل تنميتها، و«يأكل» مجهودات التنمية فيها. إن اهتمامنا بمحو الأمية وبتخطيط التدريب والتعليم وتوجيههما وفق احتياجات التنمية - على نحو ما سبق أن اقترحنا سوف يساعدنا كل ذلك في خلق المواطن ذي الكفاية الإنتاجية العالية ولا شك. فعلى سبيل المثال فقط نجد

أنا لا نتوقع من معلم لم يحصل العلم بدرجة مناسبة ولم يتدرب على كيفية التدريس التدريب اللازم أن يكون معلماً ناجحاً لأبنائنا، بل نتوقع أن تكون كفايته الإنتاجية في عمله منخفضة. ولعلّ الشاعر معروف الرصافي أصاب بحسه المرهف قلب الحقيقة حين قال.

إذا ارتوت البلاد بفيض علم فعاجز أهلها يسمي قديرا

الحماية الإنتاجية ومشكلات العمالة:

تعاني البلاد العربية في وقتنا الحالي مشكلات عمالة خطيرة، تؤثر تأثيراً سيئاً على الكفاية الإنتاجية في مؤسسات العمل ومنظّماته بصفة خاصة، وفي المجتمع كحصوله نهائية بصفة عامة.

وفيما يلي نناقش بعضاً من هذه المشكلات:

١ - مشكلة العمالة الزائدة:

يلاحظ أنّ معظم مؤسساتنا ومصالحنا تشكو من تكديس أعداد هائلة من الموظفين والعاملين فيها إسماءً واللاعاملين فعلاً. ولقد بلغت هذه المشكلة حداً كبيراً في مصر جعل صحافتنا كثيراً ما تتناولها بالنقد والشكوى.

ويلاحظ أنّ لهذا التكدس أثراً سلبياً خطيراً على الإنتاج، فالموظف الذي لا عمل له يصبح مشكلة بين زملائه يشغلهم معه في قتل وقت فراغه أثناء العمل فيصرفهم بذلك عن عملهم، كما أنّه يصبح أمامهم مثلاً يقتل فيهم طموحهم المهني وحماسهم للعمل والإنتاج. هذا إلى جانب أن وجود موظف بلا عمل ولا دور يؤديه في مؤسسة عمله يبعث في نفسه مزيجاً من أحاسيس انخفاض الروح المعنوية وفقدان الانتماء الفعلي لمؤسسة العمل، ونقص الأهمية واعتبار الذات. وكل هذه أحاسيس مدمرة لكيان الشخصية وبنائها. يضاف إلى كل هذا تحمل ميزانية الدولة مرتبات لموظفين بلا إنتاج مما يرهقها. هذا

علاوة على حرمان المجتمع من طاقة بشرية كان من الممكن استغلالها لصالح بناء المجتمع وتنميته.

ويرجع تكُدُّس العمالة وفائضها بين خريجي الجامعات المصرية إلى التزام الدولة بتشغيل خريجها مع عدم تناسب نوعيات الخريجين وأعدادهم مع المتطلبات الفعلية للدولة، كما يحدث بالنسبة لخريجي الحقوق والآداب، ولا شك أنَّ التزام الدولة بتعيين خريجها مبدأ لا غبار عليه، بل هو مطلب ينبغي أن يتمسك به الخريجون شريطة أن تلتزم الدولة بإيجاد الوظائف التي يحتاجهم فعلاً، وتفتح أمامهم الأعمال التي ينتجون فيها فعلاً. ولن تستطيع الدولة أن تحقق ذلك إلا بتخطيط التعليم وتخطيط القوى العاملة وإيجاد تنسيق جيد بين هذين التخطيطين على نحو ما سبق أن أشرنا.

على أنَّ فائض العمالة (سواء في مصر أو غيرها) يمكن أن يوجه إلى العمل في برنامج قومي شامل لمحو الأمية في الدولة فتتحقق بذلك فائدة مزدوجة هي القضاء على الأمية من جانب وإيجاد عمل فعلي منتج للموظف الذي لا عمل له من جانب آخر.

٢ - مشكلة العمالة الناقصة:

لعلَّ من التناقض الصارخ في ميدان العمالة بالدول العربية أن تعيش مشكلة العمالة الناقصة جنباً إلى جنب مع مشكلة العمالة الزائدة. فبينما نجد في مصر على سبيل المثال آلاف الموظفين المكتبيين الذين لا عمل لهم، لا تكاد نجد العامل الماهر الفني في معظم الحرف اليدوية إلا بصعوبة. فما تكاد تلتقي بشخص ينشئ عمارة سكنية حتى يحدثك عن نقص البنائين والسباكين والنجارين والمبلمطين والمبيضين، وعن الارتفاع الشديد لأجرهم، وعن عدم انتظامهم في العمل بسبب نقص عددهم وزيادة الطلب عليهم. ونفس النقص نجده في معظم المهن والأعمال الفنية الأخرى.

وإذا كانت للعمالة الزائدة سلباتها التي تحدثنا عنها، فإنَّ للعمالة

الناقصة بالمثل سلبيات خطيرة، لعل أهمها توقف بعض ما نحن في حاجة إلى إنتاجه أو انخفاض كميته ونوعيته مما يصعب معه تحقيق النجاح لبرامج التنمية والإنتاج.

ومشكلة العمالة الناقصة هنا لا تكاد تعالج إلا بما اقترحناه من علاج لمشكلة العمالة الزائدة عن طريق التخطيط المتكامل بين التعليم والتدريب من جانب وبين القوى العاملة التي يحتاجها المجتمع بالفعل من جانب آخر.

٣ - مشكلة سوء توزيع العمالة:

تعاني البلاد النامية عموماً من سوء توزيع العمالة بها واختلال نسبها، حيث نجد النسب الكبيرة من العمالة في مهن أقل أهمية وأقل عائد وأتفه إسهاماً في الاقتصاد القومي، بينما نجد النسب الصغيرة من العمالة في المهن الأكثر أهمية والأكثر عائداً والأضخم إسهاماً في الاقتصاد القومي. وأنقل فيما يلي جدولين^(١) عن الدكتور محمود عمر محمود (خبير القوى العاملة والأجور والإنتاج بمعهد التخطيط القومي بالقاهرة) ومصدرهما هو: Ilo, Year Book of Labour Statistics, Geneva, 1975.

ويبدو واضحاً من هذين الجدولين مقدار الخلل في هيكل القوى العاملة بالبلاد العربية ومدى انخفاض نسبة الفنيين والمهنيين في المقارنة بما هي عليه في الدول المتقدمة. فعلى الرغم من إيماننا بحاجة المجتمع إلى كافة أنواع العمل والعاملين إلا أنه في بلادنا العربية تقل الأيدي العاملة الماهرة المدربة والخبراء الفنيين. ومما يزيد من تعقيد هذه المشكلة ما يلاحظ من عدم اكتراث المسؤولين بتشغيل الفرد في العمل المؤهل له، فهذا رئيس مخزن لقطع الغيار بينما هو من خريجي كلية الزراعة، وهذا مدير جمعية تعاونية من خريجي كلية الحقوق، وهذا مدير شؤون العاملين من خريجي كلية الآداب. . إلخ.

(١) دكتور محمود عمر محمود: المعالم الأساسية لهيكل العمالة ونوعيتها في الوطن العربي منشورات الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار - ١٩٧٦ ص ٩، ١٠.

التوزيع النسبي لقوة العمل حسب المجموعات المهنية الرئيسية في بعض الدول العربية

السنة	الجملة	آخرون (***)	عمال غير مصنفيين	عمال الإنتاج (**)	الزراعة (*)	عمال الخدمات	عمال البيع	الكتابيون ومن إليهم	الإداريون والمديرون	المهنيون والفنيون ومن إليهم	المجموعة المهنية
١٩٧١	١٠٠,٠	١,٢	١,٩	٤٦,٥	٧,٠	١٦,٥	٨,٦	٨,٦	١,٧	٨,٠	البحرين
١٩٦٦	١٠٠,٠	١١,٥	٠,٧	١٧,١	٤٩,٧	٨,٥	٤,٨	٣,٥	٠,٨	٣,٤	الجزائر
١٩٧٠	١٠٠,٠	-	٣٨,٨	٢٧,٢	٤٩,٠	٤,٥	٦,٩	٣,٩	٠,٤	٤,٣	سوزيا
١٩٧١	١٠٠,٠	٣,٤	,٢	٣٩,٦	١,٦	٢٣,٧	٨,٧	١١,٦	٠,٧	١٠,٥	الكويت
١٩٦٤	١٠٠,٠	-	١١,٦	٢٥,٦	٣٧,٤	١٠,١	٦,٠	٤,٨	١,٤	٣,١	ليبيا
١٩٦٦	١٠٠,٠	-	١١,٢	١٩,٥	٤٥,٦	٦,٩	٥,٨	٥,٠	١,٦	٤,٤	مصر
١٩٧١	١٠٠,٠	-	٨,٦	١٩,٢	٥١,٤	٨,٢	٥,٦	-	٣,٠	٤,٠	المغرب
١٩٦٦	١٠٠,٠	-	٥,٩	٣٦,٥	٣٨,٩	٥,٩	٥,٤	٢,٧	٠,٧	٤,٠	تونس
١٩٧٠	١٠٠,٠	٥,٨	٢,٨	٣٢,١	١٧,٨	١١,٠	١١,٥	٧,٩	١,٩	٩,٢	لبنان

المصدر: تمّ تجميع هذا الجدول من: Ilo, Year Book of Labour Statistics, Geneva, 1975.

(*) تشمل عمال الزراعة وتربية الحيوانات والنباتات وصاندي البر والبحر.

(**) تشمل عمال الإنتاج ووسائل النقل والمناجم والمحاجر.

(***) تشمل الباحثين عن عمل لأول مرة والمتعطلين.

نسبة المهنيين والفنيين ببعض الدول
الصناعية إلى إجمالي قوّة العمل

السنة	النسبة	الدولة
١٩٧٥	١٤,٠	كندا
١٩٧٠	١١,١	بلجيكا
١٩٧٠	١٣,٨	الولايات المتحدة
١٩٧١	٨,٧	النمسا
١٩٧٠	١٩,٤	تشيكوسلوفاكيا
١٩٧٠	٩,٨	ألمانيا الاتحادية
١٩٧٠	١٠,٩	المجر
١٩٧٤	١٤,٤	النرويج
١٩٧٠	١٢,١	سويسرا
١٩٧٤	٢١,١	السويد
١٩٧١	١١,١	المملكة المتحدة

المصدر: تمّ تجميع الجدول من:

Ilo, Year Book Of Labour Statistics, Geneva, 1975.

وهذه المشكلة بدورها هي حصيلة المشكلتين السابقتين وتعكسهما بوضوح، مما يؤكد حاجة البلاد العربية إلى تخطيط سياسة التعليم والتدريب والتشغيل فيها لتتمشى والاحتياجات الفعلية لخطط التنمية والنهوض بها.

٤ - مشكلة التسبب وانعدام القُدوة الصالحة:

إنّ معظم البلاد النامية - ومنها بلادنا العربية - تعاني من مشكلة خطيرة في ميدان العمل هي انعدام الإحساس بالمسؤولية المتعلقة بواجبات الوظيفة. فنحن كثيراً ما نسمع أو نقرأ شكوى مثل أن تكون لك حاجة تريد قضاءها من مصلحة أو إدارة فتصدم بمعوقات كثيرة تستنفذ وقتك وطاقتك حتى تنجح في

قضائها. فهذا الموظف يحيلك إلى ذلك، وذلك يحيلك إلى غيرهما، وهذا لا يهتم بحاجتك ولا يريد إتعاب نفسه في قضاء واجباته حيالها وذاك في حاجة إلى رشوة... حتى إذا ما ضقت بكل هذا فذهبت إلى رئيسهم تطلب مساعدته غالباً ما تجده أفسد منهم وأقل إحساساً بالمسؤولية، وأقل اكتراثاً بواجبات وظيفته. وبعبارة أخرى فإنَّ التسبب يعم كثيراً من العاملين في البلاد النامية، كما أنَّ رؤساءهم في كثير من الحالات لا يقلُّون تسيئاً عنهم، وبهذا تنعدم أمام العاملين القدوة الصالحة لهم في رؤسائهم، فيزداد فسادهم ويضطرب وفاؤهم بما عليهم من واجبات ووظائفهم.

وخطورة هذه المشكلة علاوة على أنَّها تقلل الكفاية الإنتاجية، تتمثل في تعطيل مصالح أفراد المجتمع وتبديد طاقاتهم ووقتهم الذي كان ينبغي استثماره في عمل منتج يسهم في تنمية بلدهم، كما أنَّه من جانب آخر يهز ثقة المواطن في مجتمعه ويقلل من روحه المعنوية ومن اعتزازه بوطنيته، ويزيد إحساسه بالاغتراب وهو في وطنه. ويضاف إلى كل السلبات تردد البلاد الغنية التي تريد مساعدتنا عندما تفقد الثقة في جديتنا وانضباطنا وضميرنا في العمل.

ولا شك أنَّ تلك المشكلة الخطيرة تحتاج إلى حل حتى نوقف أو نقلل من آثارها المدمرة على مجتمعنا. ولعل من أهم ما نقترحه من حلول لها هو رفع دافع الموظف نحو أداء واجبات وظيفته عن طريق المكافآت المالية وزيادة الراتب أو الأجر، الذي يكفل له حياة كريمة. وعن طريق أيضاً تقديم القدوة الحسنة في رؤسائهم. فرييس المؤسسة أو المصلحة الذي تعرف عنه الرشوة، واستغلال النفوذ، إنما هو يبرر لكافة من يعمل معه ويسوغ قبول الرشوة واستغلال النفوذ، ولن يستطيع أن يحاسب أحدهم مخافة أن يقوموا بكشف أمره. في حين أنَّ الرئيس التزيه يعتبر قدوة صالحة يقتدى بها من هم دونه في السلم الإداري، وإذا ما سولت لهم أنفسهم العبث بواجبات وظيفتهم واستغلُّوها استطاع هو أن يحاسبهم دون

خشية. ولهذا فإنَّ فساد هذا الرئيس يكون له من الآثار السلبية ما يفوق فساد
مئات ممن هم أقل منه في السلم الإداري. ولعلَّ هذا ما يدعو إلى ضرورة
الاهتمام بالرؤساء في المصالح والمؤسسات ومتابعة انحرافاتهم وتنحيهم
بمجرد ثبوتها.

عوامل رفع الكفاية الإنتاجية :

سبق أن أشرنا إلى أن البلاد النامية تعاني من نقص في الكفاية
الإنتاجية بشكل ملحوظ، الأمر الذي ينعكس على معدل التنمية بها، حتى
أنها في بعض البلاد تكاد تتوقف أو تسير بخطى بطيئة لا تكاد تحسن. والآن
نعرض بعض العوامل التي نرى أنها شديدة الفاعلية إذا طبّقناها لرفع الكفاية
الإنتاجية.

١ - محو الأمية ورفع مستوى التعليم :

وذلك على نحو ما سبق أن ناقشنا في هذا البحث، وانطلاقاً من حقيقة
ارتباط تقدم المجتمع بمستوى التعليم فيه على نحو ما سبق أن ذكرنا.

٢ - علاج مشكلات العمالة :

على نحو ما سبق أن فرغنا منه الآن.

٣ - استخدام الأساليب العلمية في اختيار وتوجيه وتدريب المتدربين .

سبق أن ذكرنا أن البلاد النامية عموماً تعاني من نقص الحرفيين المهرة
والفنيين والخبراء ومساعدتهم، وذكرنا لعلاج هذا النقص أن نهتم بإنشاء
مراكز مختلفة في مستوياتها للتدريب. وحتى تؤدي هذه المراكز دورها بنجاح
في تدريب ورفع مهارة المتدربين على الحرف المختلفة ينبغي أن يتم اختيار
طلبة التدريب أو توجيههم إلى أقسام التدريب وفق خطة علمية للاختيار
والتوجيه، تقوم على أساسين :

أولهما: تحليل العمل أو الحرفة التي سيتدرب عليها طالب التدريب

لمعرفة الاستعدادات الجسمية والعقلية والمعرفية والشخصية اللازمة للنجاح فيها.

وثانيهما: تحليل طالب التدريب نفسه للاطمئنان إلى أن الاستعدادات الجسمية والعقلية والمعرفية والشخصية اللازمة للنجاح في العمل أو الحرفة تتوافر فيه. ويتم هذا التحليل باستخدام الأساليب المختلفة في القياس النفسي كالاختبارات النفسية والمقارنة وغيرها.

فإذا ما تمَّ اختيار طلبة التدريب في الأقسام المختلفة وتوجيههم مع مراعاة هذين الأساسين ضمناً أن يتدرب كل متدرب في المهنة أو العمل الذي يناسبه، مما سوف يرفع بالضرورة من كفايته عندما ينتهي من تدريبه عليه ويعمل بالفعل فيه.

كما ينبغي اتباع أساليب التدريب الحديثة وأسسها العلمية والفنية حتى ترتفع درجة استفادة المتدرب منه، وتحقق مراكز التدريب ومؤسساته الهدف منها. ويحدد لنا كل من الفنيين وخبراء التدريب والخبراء النفسيين أفضل أساليب التدريب ويزيدونا وعياً بأسسه وبما ينبغي اتباعه لرفع كفاءته.

٤ - استخدام الأساليب العلمية في اختيار وتوجيه وتعليم تلاميذ المدارس وطلبة الجامعات والدراسات العليا:

ونقصد بذلك أن يتم اختيار التلاميذ والطلبة وتصنيفهم وتوجيههم إلى أنواع وأقسام التعليم بمراحله المختلفة وفق استعدادات الطالب الجسمية والعقلية والمعرفية والشخصية ومدى ملاءمتها لنوع الدراسة الذي سوف يتلقاه. ويتم هذا بنفس الكيفية التي شرحناها في البند السابق عن المتدربين. ولا شك أن نجاحنا في ذلك سوف يؤدي إلى رفع مستوى كفاءة مدارسنا ومعاهدنا العلمية، وإلى تحقيق أعلى نسبة نجاح ممكنة بين طلبتها، طالما كان كل منهم يدرس المادة التي تتفق واستعداداته المختلفة.

٥ - استخدام الأساليب العلمية في اختيار وتدريب العاملين :

إنَّ العاملين على اختلاف مستوياتهم ونوعياتهم ينبغي أن يتم اختيارهم أو توجيههم إلى نوع العمل الذي يتناسب واستعداداتهم الجسمية والعقلية والمعرفية والشخصية. ولن ترتفع كفاءة العامل أو الموظف الإنتاجية إلا إذا وضع في العمل الذي يناسبه، وهذا ما يعرف بمبدأ «وضع الرجل المناسب في المكان المناسب».

أما كيف يتم ذلك، فنقول إنه ينبغي أن يتم على أساس من تحليل العمل الذي تختار له العامل أو الموظف أو توجهه إليه لتبين ما يتطلبه هذا العمل من خصائص واستعدادات جسمية وعقلية ومعرفية وشخصية، ثم يتم تحليل لطالب العمل لقياس وبيان مدى توافر هذه الخصائص المطلوبة فيه لكي يختار أو يوجه إلى نوع العمل الذي يتناسب واستعداداته المختلفة. ولا تكاد الأساليب العلمية هنا تختلف عن مثيلاتها في البندين السابقين^(١).

وعلىنا أن نلاحظ أنَّ أساليب العمل في تطور وتغير مستمرين، ولهذا ينبغي أن نتنبه إلى أهمية التدريب المستمر للعامل والموظف، كلما دعت الضرورة لذلك، حتى يلاحق أحدث تطورات أساليب العمل ووسائله وأدواته من جانب، وحتى يكتسب مهارة أكبر في مواجهة مشكلاته من جانب آخر. ولذا فإنَّ كثيراً من مؤسسات العمل تعقد دورات تدريبية بين الحين والآخر للعاملين فيها على مختلف مستوياتهم، على نحو ما يحدث في القوات المسلحة للدول المتقدمة، إذ تحتم قوانينها عدم الترقى إلا بناء على النجاح في الدورات التدريبية التي تعقدها لكل مستوى على حدة. وينبغي أن نستعين لزيادة كفاءة التدريب بالأسس والوسائل العلمية والفنية على نحو ما سبق أن ذكرنا في البند الأسبق (البند الثالث).

(١) لمزيد من التفاصيل عن هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى كتابنا: «علم النفس الصناعي والتنظيمي»، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٠ (الفصلين الثالث والرابع).

٦ - وضع سياسة عادلة للأجور والحوافز والترقي :

يقول علم النفس إن كل سلوك وراءه دافع . ولذا ينبغي أن نعمل بكل ما نستطيع لزيادة دافع العامل أو الموظف نحو العمل والإنتاج . ولعل من أهم العوامل التي تزيد دافع العامل أو الموظف نحو أداء واجبات وظيفته على الوجه الأكمل هو وضع سياسة عادلة وموضوعية يتحدد بناء عليها أجره دون ظلم، ويمنح بناء عليها حوافز إن أصاب دون محاباة، ويجازى على أساسها إن أخطأ أو أهمل دون تعسف أو تعنت، ويرقى وفقها إن كان يستحق الترقية دون مجاملة أو واسطة .

إن المساواة والعدالة والموضوعية في كل هذا سوف ترفع روح العاملين المعنوية وتحفزهم على الاهتمام بالعمل والإنتاج، وتفتح أمامهم باب الطموح لتحسين وضعهم وتحقيق أمانهم، وتجعلهم مطمئنين على حاضرهم ومستقبلهم .

ويلاحظ أن البلاد النامية - نتيجة سيادة العلاقات والقيم القبلية المختلفة فيها - تتجاهل إلى حد كبير العدالة والموضوعية في هذه الأمور، مما يعود على الكفاية الإنتاجية بأضرار جسيمة .

٧ - العناية باختيار الرؤساء وترشيدهم للإدارة :

سبق أن أشرنا عند مناقشة مشكلات العمالة (المشكلة الرابعة) إلى أهمية صلاحية رئيس المؤسسة . ونعود هنا لتأكيد أهمية اختيار الرؤساء والمديرين المناسبين لرفع الكفاية الإنتاجية لمؤسسة العمل . فمن المعروف أنه في أحد تقارير الأمم المتحدة عن أسباب فشل المشروعات التي حاولت أن تعين بها بعض البلدان النامية ذكرت أن هذا الفشل يرجع في الجزء الأساسي منه إلى عدم توفر الإدارة الناجحة لهذه المشروعات في البلاد النامية .

فالمدير المرشئ أو المستغل لنقوده أو الفاسد الضمير، أو غير المؤهل

من حيث كفاءته لإدارة مؤسسة ما أو مصلحة ما، أو قسماً ما، سوف يتسبب لا محالة في خفض الكفاية الإنتاجية لما يديره. ومن هنا كانت ضرورة مراعاة الدقة في اختيار الرؤساء والمديرين، والاطمئنان إلى سلامة ضمائرهم وإلى ارتفاع مستوى قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم وتأهيلهم فيما يتعلّق بنوعية ما تسند إليهم من إدارة أو رئاسة. ومن الواضح أنّ هذا البند يتفق وما سبق أن ناقشناه في البند الأسبق (البند الخامس) ويقوم على نفس أسسه وأسبابه.

وينبغي ألا نكتفي باختيار الصالح من الرؤساء والمديرين فقط، بل لا بدّ وأن نضيف إلى ذلك ضرورة ترشيدهم أو توعيتهم بأساليب الإدارة والرئاسة المثلى، تلك الأساليب التي تعمل على خلق الجو الاجتماعي والنفسي الملائم للعمل، وترفع في نفس الوقت الروح المعنوية للعاملين تحت رئاستهم وإدارتهم، فترتفع تبعاً لذلك الكفاية الإنتاجية للمؤسسة. فلقد أثبتت الدراسات والبحوث أنّ هناك أساليب معينة ترفع الإنتاجية والروح المعنوية والراحة النفسية للعاملين في نفس الوقت، مثل دراسات ليفين وليبيت وهوايت عن ميزات الجو الإداري الديمقراطي في المقارنة بالجو الديكتاتوري والجو الفوضوي^(١).

ولقد تبنّيت كثير من المجتمعات إلى أهمية ترشيدهم الرؤساء والإدارة، وخصصت لهم مراكز ومعاهد ودورات لتدريبهم على أفضل أساليب الإدارة والرئاسة، وأفضل الحلول والإجراءات لمواجهة مشكلات العاملين ورفع روحهم المعنوية ودوافعهم نحو العمل والإنتاج، وتبصير هؤلاء الرؤساء والمديرين بأسس العلاقات الإنسانية وأهميتها داخل جماعات العمل، وآثارها على الكفاية الإنتاجية.

(١) لمزيد من التفاصيل عن أساليب الإدارة وأهميتها لرفع الكفاية الإنتاجية يمكن الرجوع إلى كتابنا سابق الذكر في الفصلين الخامس عشر والسادس عشر.

٨ - تهيئة ظروف العمل الطبيعية المناسبة :

لكي يعمل الإنسان بكفاية إنتاجية عالية، لا يلزمه فقط أن يكون العمل مناسباً لاستعداداته وأن تكون الإدارة صالحة رشيدة، بل لا بد وأن تضاف إلى هذا وذلك ظروف طبيعية مناسبة في مجال عمله. فعلى سبيل المثال لا نتوقع لفرد أن يعمل بكفاية إنتاجية عالية إذا كانت درجة الحرارة في بيئة عمله مرتفعة أكثر من الحد المناسب أو منخفضة عن الحد المناسب، أو كانت درجة الرطوبة أعلى عن الحد المناسب، أو كانت درجة التهوية أقل مما يجب، أو كانت الإضاءة غير مناسبة خفوتاً أو شدة... إلخ.

وهناك الكثير من الدراسات والتجارب التي تؤيد تأثير الظروف الطبيعية المختلفة على الكفاية الإنتاجية للعاملين^(١). ولذا ينبغي أن نهىء هذه الظروف المناسبة في بيئة العمل بقدر استطاعتنا. كما ينبغي أن يصمم مكان العمل ومواقع الآلات والأدوات والخامات على الشكل الملائم المدروس. ولا شك أن إمداد العامل بالآلات الجيدة والأدوات والخامات المناسبة، سوف يكون له أيضاً أثر كبير في رفع كفايته الإنتاجية.

خاتمة :

أشرنا في البداية إلى قيمة العنصر البشري في بناء المجتمع وتقدمه. وذكرنا أن إعداد العنصر البشري الصالح لتحقيق هذه الغاية يتم أساساً من خلال عمليات التعليم والتدريب الرشيدة.

وفي الصفحات السابقة ناقشنا بعض القضايا والحقائق المتعلقة بكل من الأمية والتعليم والتدريب والكفاية الإنتاجية. ولعلّ العلاقة الوثيقة بين كل من محو الأمية ورفع مستوى التعليم والتدريب من جانب وبين الكفاية

(١) لمزيد من التفاصيل عن هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى كتابنا سابق الذكر في الفصل الرابع عشر منه.

لإنتاجية من جانب آخر قد أتضح. ولا شك أنه قد اتضح لنا الآن أن انتشار الأمية، وانخفاض مستوى التعليم والتدريب مشاكل وعقبات تحول بين الدول النامية وبين نجاحها في تحقيق تقدمها، وتكاد تهدد جهودها التي تبذلها في برامج التنمية. ولذا ينبغي أن تخلص نوايا المسؤولين نحو الأمية ورفع مستوى التعليم والتدريب والكفاية الإنتاجية على نحو ما اقترحنا، وإذا كنا نهدف حقاً إلى اللحاق بالدول المتقدمة، وإلى رفع مستويات شعوبنا ومواطنينا، فعلينا أن نعلم أنه بدون تعليم وتدريب، وبلا كفاية إنتاجية، لن تتم أية تنمية.

المراجع

- ١- دكتور سعد زغلول: دراسة تحليلية للسكان والامية في الوطن العربي - تعليم الجماهير - عدد: ٩ - مايو ١٩٧٧ .
- ٢- دكتور فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي - دار المعارف - القاهرة - ١٩٨٠ .
- ٣- دكتور محمود عمر: المعالم الأساسية لهيكل العمالة ونوعيتها في الوطن العربي - من منشورات الجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار - ١٩٧٦ .
- ٤- الجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار: اوضاع الامية في البلاد العربية - تلخيص د: سيد عبد العال - تعليم الجماهير - عدد: ٩ - مايو ١٩٧٧ .
- ٥- الجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار: استراتيجية محو الامية في البلاد العربية ١٩٧٦ .