مقدمة

تطرح مسألة دراسة ظاهرة الصناعة من الناحية السوسولوجية سؤالاً مهماً:

- ماهي الأبعاد الرئيسية التي ينبغي على الباحث أو الدارس في علم الاجتماع الصناعي أن يوجه إليها اهتمامه عند دراسته للمنشآت الصناعية؟؟

للإجابة ظهرت محاولات عديدة ووجهات نظر مختلفة لوضع إطار للدراسة تحدد ضمنه جوانب التركيز ونواحي الاهتمام :
منها

أولاً: البعد النظري لروثلز برجر وديكسون

يرى الباحثان بأن للمنظمة الصناعية وظيفتين إحداهما اقتصادية وهي القيام بعمليات الانتاج، والأخرى اجتماعية تتمثل في إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد والجماعات التي تعمل في داخل المنظمة.

وقد رأوا أن الاقتصاديين يهتمون بالوظيفة الأولى حيث يدرسونها وفقاً لمصطلحات اقتصادية محددة كالتكلفة والكفاية الفنية والانتاج، أما الوظيفة الثانية فتهم المختصين في علم النفس والاجتماع، لكنها لم تحظ بنفس الاهتمام وتحتاج إلى جهد لصعوبة الاتفاق على مفاهيم اجتماعية محددة يمكن أن توصف بها الحاجات الاجتماعية.

تواجه المنظمات الاقتصادية نوعين من المشكلات:

١- **مشكلات التوازن الخارجي:** مشكلات اقتصادية مرتبطة بالمنافسة الخارجية وارتفاع الأسعار وانخفاضها، وما يرتبط بها من ضرورة تغيير المؤسسة الصناعية لأسعار حتى تتماشى مع تقلبات السوق

٢- **مشكلات التوازن الداخلي:** مشكلات اجتماعية، مرتبطة بإيجاد تنظيم اجتماعي يلبي رغبات الافراد، ويشبع احتياجاتهم، ويتوقف نجاح أي مشروع صناعي على مدى قدرته على الوفاء بهذه الاحتياجات، والتغلب على المشكلات التي تواجهه سواء من الداخل او الخارج.

إن المنظمة الصناعية يجب ان تدرس بوصفها نسقاً اجتماعياً: أي أنها تتكون من مجموعة من الأجزاء المتفاعلة فيما بينما لتحقيق غايات وظيفية محددة.

يقترح الكاتبان دراسة المنظمة الصناعية وفقاً للإطار التالي:

١- دراسة البيئة الفيزيقية للمنظمة: تعني الأرض والمباني التي تملكها المنظمة، وكذلك الأدوات التي تستخدمها في عمليات الانتاج، ويطلق على هذا الجزء من الدراسة: **التنظيم التكنيكي للمصنع.**

على الرغم من الاختلاف عن التنظيم البشري فإن بينهما علاقة متبادلة يؤثر فيها كل واحد على الآخر فالآلات تؤثر في الأفراد وكل تغيير تكنيكي تصاحبه محاولات للتكيف المستمر من جانب العاملين في الصناعة.

ولا يقف الأفراد بدورهم من الآلات موقف سلبي، وإنما يحاولون تعديلها وتغييرها وإعادة تنظيمها بما يؤدي للحصول على أكبر قدر من الكفاية الانتاجية

٢- دراسة التنظيم البشري للمنظمة: يتألف من مجموعة من الأفراد يعملون معاً لتحقيق غايات مشتركة وأهداف موحدة . وكل فرد من الأفراد الذين يعملون في المنظمة له خبرات شخصية واجتماعية مغايرة لخبرات الآخرين.

يتأثر سلوك الأفراد في المنظمة بكل من حاجاتهم البيولوجية والاجتماعية. ترتبط الحاجات الاجتماعية بدورها بالتاريخ الشخصي للفرد والظروف التي يمر بها، والخبرات التي يكتسبها، ترتبط كذلك بحاجات ومشاعر الأشخاص الذين يعملون معه أو يحتكون به إن فهم التنظيم البشري للمنظمة الصناعية يستلزم النظر إلى كل من الفرد والتنظيم الاجتماعي للمنظمة عن قرب

إن المنظمة الصناعية ليست مجرد مجموعة من الأفراد تحركهم مجموعة من المشاعر الخاصة التي ترتبط بتكوينهم البيولوجي وتاريخهم الشخصي، وإنما هو عبارة عن تنظيم اجتماعي يتكون من المديرين والفنيين والمشرفين والعمال والكتبة يتصلون ببعضهم اتصالاً وثيقاً ويتفاعلون معا لتوقعات محددة.

من خلال الاتصال والتفاعل تنشأ بينهم أنماط محددة من العلاقات يتكون منها التنظيم الاجتماعي للمنشأة الصناعية. وعلى الرغم من وجود اختلافات فردية بين العاملين في المنظمة إلا أن الأفراد لا يسلكون سلوكاً فردياً محضاً، وإنما يتصرفون باعتبارهم أعضاء في جماعات لها معايير خاصة.

داخل المنظمات الصناعية هناك نوع من التقييم لسلوك الأفراد ومراكزهم، نتيجة لتنوع القائم في بيئة العمل، يصنفون إلى جماعات العمل إلى فئات (موظون قدامى، ذوو الياقات البيضاء).... تتأثر أنماط التفاعل بين مختلف الفئات باختلاف الوضع الاجتماعي لكل فئة، وباختلاف الأحكام التي تصدرها كل منها على غيرها.

لكل موظف أو عامل موقعا فيزيقيا، فإن له في نفس الوقت وضعاً اجتماعياً معيناً. ولا يتسم الوضع الاجتماعي بالجمود، وإنما يتميز بالمرونة سواء من الناحية الموضوعية أو الذاتية، بمعنى أن الفرد قد ينتقل من مركز أدنى إلى مركز أعلى، أو أن تقدير وضعه الاجتماعي قد يتغير من وقت إلى آخر.

تتأثر أنماط التفاعل بين مختلف الفئات باختلاف الوضع الاجتماعي لكل فئة، وباختلاف الأحكام التي تصدرها كل منها على غيرها. أن لكل موظف أو عامل موقعا فيزيقيا فإن له في نفس الوقت وضعاً اجتماعياً معيناً.

لا يتميز الوضع الاجتماعي بالجمود، وإنما يتميز بالمرونة سواء من الناحية الموضوعية أو الذاتية، بمعنى أن الفرد قد ينتقل من مركز أدنى إلى مركز أعلى، أو أن تقدير وضعه الاجتماعي قد يتغير من وقت إلى آخر

لا يتسم الوضع الاجتماعي بالجمود، وإنما يتميز بالمرونة سواء من الناحية الموضوعية أو الذاتية، بمعنى أن الفرد قد ينتقل من مركز أدنى إلى مركز أعلى، أو أن تقدير وضعه الاجتماعي قد يتغير من وقت إلى آخر.

والفرد لا يسلك سلوكاً رشيداً خاضعاً للمنطق والعقل في كل الأحيان، بل تؤثر فيه المشاعر والعواطف التي قد لا تتماشى مع المنطق والعقل، وهو لا يخلع مشاعره كما يخلع رداءه، وإنما يحمل معه هذه المشاعر أينما ذهب. ومن الصعب عليه أن يسلك سلوكاً معيناً بدون أن يعبر عن هذه المشاعر والأحاسيس.

٣- دراسة التنظيم الرسمي للمصنع: يتكون من مجموعات من المستويات التنظيمية تتمثل في المديرين والفنيين والمشرفين والعمال وغيرهم، وتخضع هذه المستويات لمجموعة من التعليمات واللوائح. كما يشتمل التنظيم الرسمي على الأجهزة والسياسات والقواعد والتنظيمات الظاهرة التي تحدد علاقة الفرد بغيره من الأفراد من ناحية، كما تحدد العلاقة بين التنظيم البشري التكنيكي من ناحية أخرى.

ويهدف التنظيم الرسمي إلى تحقيق هدفين أحدهما اقتصادي: الغرض منه ضمان أكبر ربح ممكن، والآخر اجتماعي: الغرض منه تحقيق التعاون بين العاملين في المؤسسة.

٤- دراسة التنظيم غير الرسمي: إن التنظيمات التي تقوم في تلك المؤسسات لا تتماشى مع الخرائط التنظيمية الرسمية. فالتنظيم الرسمي يحدد المراكز، ولكنه لا يشير مثلاً إلى أن العمل الكتابي أفضل من العمل اليدوي، أو إلى أن مكانة الرجل أعلى من مكانة المرأة. غير أن تلك الأحكام تنشأ بفعل التنظيم غير الرسمي

إن التنظيم غير الرسمي لا يأخذ في اعتباره مشاعر الأفراد وانفعالاتهم وقيمهم، في الوقت الذي ترتبط فيه تلك المشاعر والانفعالات والقيم بتكوين، في الوقت الذي ترتبط فيه تلك المشاعر والانفعالات بتكوين الجماعات غير الرسمية. ويرى البعض أن التنظيمات غير الرسمية لها تأثير كبير في خفض الانتاج.

في غالب الأحيان يفيد التنظيم غير الرسمي في تحقيق التكامل داخل المؤسسة، وفي تدعيم الاحساس بالزمالة، وتقوية الشعور بالتضامن وبدون هذه التنظيمات لا يستطيع التنظيم الرسمي أن يؤدي عمله بنجاح

٥- التنظيم الايديولوجي للمنظمة: يشمل مجموعة من المعتقدات ومن الآراء والمعتقدات الظاهرة او المستترة. وبعض هذه الآراء والمعتقدات يمكن التعبير عنها بصراحة ووضوح

تحدد بعض هذه الآراء والمعتقدات ما ينبغي ان تكون عليه المؤسسة كما طبيعة العلاقات التي تسود المؤسسة. وهذه الآراء والمعتقدات ليست الا تجريدات من مواقف محسوسة

مناقشة برجر وديكسون للتوازن في المنظمة الصناعية

لما كان المصنع نسقا اجتماعيا يتكون من مجموعة وحدات يقوم بينها نوع من الترابط والتساند الوظيفي، فإن أي تغيير يحدث في أي جزء من الاجزاء كفيلا بان يحدث تغييرات في بقية الاجزاء. ويمكن النظر الى اجزاء النسق الاجتماعية على انها في حالة من التوازن.

يحدث أن تتغير بعض أجزاء النسق أسرع من غيرها، كأن يتغير التنظيم الاجتماعي أسرع من التنظيم الرسمي، أو يتغير التنظيم الايديولوجي أسرع من أنماط التفاعلات وألوان السلوك التي تعبر عنها تلك الافكار والمعتقدات او تم التنظيم التكنيكي يتغير بسرعة أكبر من التنظيم الاجتماعي، وفي هذه الحالة تحدث حالة من عدم التوازن وعدم الاستقرار

ثانيا: البعد النظري لاتريوني

١. المنظمة الاقتصادية كوحدة اجتماعية
٢. دراسة العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وغيرها
٣. العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وبين الشخصية والثقافة
٤. العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وبين المجتمع المحلي للصناعة

١- دراسة المنظمة الاقتصادية كوحدة اجتماعية

تتكون كل منظمة من:

- بناء رسمي: يتمثل فلي مجموعة المراكز والأجهزة والسياسات واللوائح التنظيمية التي تحددتها الإدارة.
- بناء غير رسمي: يتمثل فلي الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية وتنشأ نتيجة للتفاعل المستمر بلين الأفراد والجماعات فلي محيط العمل. ورأى أتريوني أن المختصين فلي إدارة الأعمال يهتمون بدراسة التنظيمات الرسمية أكثر من اهتمامهم بغير الرسمية

ولكن علماء الاجتماع تعنيهم دراسة التنظيمات غير الرسمية، ولكنهم لا يغفلون كذلك دراسة الجوانب الرسمية والصلات الرسمية القائمة بينما وبين الجوانب غير الرسمية وأشار أتريوني إلى ان أغلب الباحثين في علم الاجتماع الصناعي ينظرون الى المنظمات الاقتصادية على انها انساق اجتماعية او مجتمعات مصغرة، فيركزون على الخصائص العامة التي تشترك فيها المنظمات الاقتصادية مع غيرها من الانساق والمجتمعات

٢- دراسة العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وغيرها من الوحدات الاجتماعية

اهتم الباحثون في علم الاجتماع الصناعي بدراسة العلاقة بين المنظمات الاقتصادية بعضها ببعض، وبينها وبين غيرها من الوحدات والتجمعات القائمة في المجتمع. فالمصانع والبنوك ومؤسسات النقل والتسويق، كلها منظمات اقتصادية، إلا أنها تختلف فيما بينها من حيث بنائها والأنشطة التي تمارسها، ولذلك وجب الاهتمام بدراساتها.

على الرغم من أن دور كايم والتون مايو ومن حذو حذوهم يشيرون إلى أن المنظمة الاقتصادية ستحل محل الأسرة في أداء الكثير من الوظائف والمهام، فإن فريق من علماء الاجتماع الصناعي يرون أن جماعات العمل تكمل الدور الذي تقوم به الأسرة دون أن يعني ذلك أنها ستحل محل الأسرة في وقت من الأوقات.

أما من حيث العلاقة بين المنظمات الاقتصادية والمجتمع، فقد أولها كثير من الباحثين وعلى رأسهم كارل ماركس وماكس فيبر -عناية خاصة.

ولكن يجب أن نفرق في هذا المجال بين دراسة المجتمع ككل ودراسة المنظمات الاقتصادية، غير أن الدراسة الأولى تعتبر مجالاً لعلم الاجتماع العام، في حين أن الدراسة الثانية تعتبر مجالاً لعلم الاجتماع الصناعي.

٣- العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وبين الشخصية والثقافة

تدرس المنظمات الاقتصادية على هذا المستوى من وجهة النظر التي يتحدث عنها بارسونز من حيث العلاقة بينها وبين الشخصية والثقافة.

تقتضي دراسة العلاقة بين المنظمة والشخصية اكتشاف الصلة بين احتياجات المنظمة واحتياجات الأفراد، ويدخل في هذا الجانب مشكلة الحوافز والانتماء.

أما دراسة العلاقة بين المنظمة والانساق الحضارية، فتعني **بنقطين هما**: اتجاه القيم وتدخل فيها دراسة شرعية السلطة، مصادرهما، والعلاقات الدينامية بين المثل وبين أهداف المنظمة، ودراسة الأساليب التي تحصل بها المنظمة على المعلومات التي تلزمها، وعلاقة الأساطير بالسلوك في المنظمة.

٤- العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وبين المجتمع المحلي للصناعة

يتضمن هذا المستوى دراسة العلاقة بين سلوك الأفراد في المنظمة وبين قدراتهم واحتياجاتهم البيولوجية والفسيسيولوجية دراسة مدى التكيف والتوافق بين المنظمة وبين البيئة الجغرافية على أساس أن الصناعة تؤثر وتتأثر بالظروف البيولوجية السائدة في المجتمعات المحلي

ثالثاً: البعد النظري لميللر وفورم

إن البناء الاجتماعي يؤثر على السلوك المحسوس للأفراد والجماعات، وهدف علم الاجتماع الصناعي هو أن يقيم بناء متكامل من المبادئ العامة التي يساعد تطبيقها على الارتقاء بمختلف منظمات العمل.

والاتجاه الذي يفضل ميللر وفورم هو الانتقال من المجرى إلى المحسوس، أي من تحليل التنظيم الاجتماعي إلى تحليل العلاقات الشخصية المتبادلة (النساق الاجتماعية) إلى تحليل السلوك الفردي المحسوس

وعليه يحاول ((ميللر وفورم)) الانتقال من دراسة الأبنية (الهيكل) الاجتماعية الكبرى، إلى دراسة الوحدات البنائية الأصغر، أي من دراسة وتحليل التنظيم الاجتماعي إلى دراسة أنماط التفاعل الاجتماعي، وهذا الوضع يمكن شرحه بتحديد النقاط الجوهرية في كل من المدخل البنائي الوظيفي، ومدخل النسق الاجتماعي

أولا - المدخل البنائي الوظيفي

يركز على الطريقة التي تؤثر بها وحدات البناء الاجتماعي على الأفراد الذين يشغلون مكانات اجتماعية متفاوتة، ويتضمن هذا المدخل جملة عناصر أهمها:

- القيم
- التغير التكنولوجي
- الأهداف التنظيمية
- المركب التنظيمي
- التاريخ

١- التاريخ

المنظمات الاقتصادية كغيرها من المنظمات الاجتماعية تسودها انماط من العلاقات التي ساهم أفراد كثيرون في تكوينها عبر التاريخ. وهذه الأنماط يكتب لها البقاء والاستمرار طالما كانت تحقق نفعاً للجماعات صاحبة السلطة والقوة والشرعية. ولذا فإن التاريخ يفيد في الواقع الحالي، وفي التعرف على العوامل التي تؤدي إلى استمرار وبقاء منظمات العمل. ولكن كثير من الاجتماعيين يميلون إلى سلب الظواهر الاجتماعية صفة الزمانية، ويتجهون إلى دراسة الحاضر كما لو كان الحاضر وحده مسؤولاً عن الواقع

٢- القيم

تفيدنا القيم في دراسة المنظمات، لأن بعض ألوان النشاط في المنظمة قد لا يكون لها معنى في إطار الموقف الحالي، إلا أنها تصبح ذات دلالة إذا نظرنا لها في إطار الغايات والأهداف والغايات البعيدة.

ويتميز المجتمع الصناعي بعدد من الأهداف والغايات والمعايير والقيم، ومن أهم تلك القيم استخدام الجانب العقلاني لتضخيم الجزاء الاقتصادي وتحقيق أكبر ربح ممكن.

٣- التغير التكنولوجي

كان التقدم التكنولوجي مصحوباً دائماً بحدوث دائمٍ بحدوث تغييرات في نظام تقسيم العمل الذي يعتبر في ذاته خاصية أساسية من خصائص المجتمع الصناعي، ولذا ينبغي النظر إلى التنظيم التكنولوجي والتنظيم الاجتماعي على أنهما جانبان أو مظهران لظاهرة واحدة، فإذا حدث تغير في أحد الجانبين، حدث تغير في الآخر.

٤- الأهداف التنظيمية

يهتم علم الاجتماع الصناعي بدراسة السلوك في المنظمات الكبيرة، ويمكن دراسة هذه المنظمات، إما بدراسة وتحليل التفاعلات الفردية بهدف التعرف على الأنماط التنظيمية المتفق عليها، أو بدراسة الأنماط التنظيمية أولاً، ثم ربط السلوك الفردي بها لمعرفة مدى تأثيره بها.

ويعطي ميلر وفورم أهمية أكبر للأهداف التنظيمية، ويجعلان لها الأولوية على أهداف الأفراد ومآربهم الشخصية. وبيّنوا أن تساير الأهداف الفردية الأهداف التنظيمية قدر الإمكان، بحيث تسير أهداف الفرد جنباً إلى جنب مع أهداف المنظمة، حتى لا يحدث بينها تضارب أو صراع.

٥- المركب التنظيمي

يتكوّن البناء الاجتماعي من المكاتب والمراكز والسلطات والمسؤوليات والقواعد التي تحدّد نمط السلوك المتوقع. فخرطة التنظيم الرسمي للمنظمة مثلا تحدد التوقعات الرسمية التي لا ترتبط بشخص بذاته، وانما ترتبط بأي فرد يمكن أن يشغل مركزا في المنظمة.

ويشير مفهوم المركب التنظيمي إلى بناء تنظيمي للمكاتب أو المراكز بحيث تقوم بينها علاقة وظيفية متبادلة. وللقيام بعملية التحليل السوسيلوجي، فإنه من الضروري اكتشاف كافة العلاقات الظاهرة والمستترة كمحاولة لفهمها. ويمكن لاي دارس للخرائط التنظيمية التنبؤ بأنواع العلاقات التي تقوم بين مختلف المكاتب.

ثانيا: مدخل النسق الاجتماعي

يستخدم مفهوم النسق الاجتماعي ليشير إلى انماط العلاقات الاجتماعية المتبادلة في منظمات معينة، وتنشأ هذه الأنماط نتيجة لوجود أفراد معينين يؤدون أدوار اجتماعية معينة. ويختلف التحليل على مستوى مدخل النسق الاجتماعي عن التحليل على المستوى البنائي. على مستوى النسق الاجتماعي ينبغي ان تؤخذ في الاعتبار الدوافع التي تحرك فردا معيناً ليستجيب لفرد آخر في موقف اجتماعي معين. ويلاحظ ان التحليل على هذا المستوى يضيف معلومات وتنبؤات أكثر بالنسبة للمواقف المختلفة في المنظمة.

يختتم ميللر وفورم عرضهما لأبعاد دراسة الصناعة بتأكيدهما على الأولوية التي تعطى للجانب البنائي الوظيفي، ويقولان ان الأفراد في المنظمة يسلكون سلوكا متأثرا بالبناء الاجتماعي أولا وبمواقفهم الشخصية ثانيا

الخاتمة

من خلال استعراض الأبعاد النظرية الثلاثة روثلز برجر « يتضح أن الاطار الذي حدده يختلف إلى حد كبير عن » وديكسون و « اتريزني » الاطارين اللذين حددهما فبينما يركز الإطار الأول على « ميللر وفورم الجوانب النفسية الاجتماعية للعاملين في المنشأة الصناعية، يركز الإطاران الأخيران على الجوانب البنائية للتنظيم الاجتماعي للصناعة ان الدراسة المتكاملة للصناعة ينبغي ان تاخذ في الاعتبار العلاقات المتبادلة بين البناء الاجتماعي للصناعة وبين كل من المجتمع المحلي والمجتمع العام، على اساس أن التنظيم الصناعي لا يولد من فراغ إن الفهم الصحيح لديناميات البناء التنظيمي وطابع الحياة الاجتماعية داخل تنظيمات العمل يتوقف على إدراكنا للإطار المجتمعي الذي يحيط بالتنظيم والقوى العديدة التي تربطه ببناء المجتمع