مراجعة عامة

يعتبر علم الاجتماع الصناعي من أحدث فروع علم الاجتماع

ارتبطت نشأته بتجربة **الهاوثورن** تم الكشف خلالها عن أهميّة العلاقات الاجتماعيّة في الصناعة

تمّ الانتباه لأوّل مرّة أن **المصنع ليس مجرّد وحدة انتاجيّة تؤدي وظيفة اقتصاديّة فحسب، بل هو مجتمع متكامل يعيش فيه الافراد، لا تدفعهم إلى العمل مجرّد الحوافز الماديّة أو الظروف الفيزقيّة الملائمة، إنما تحركهم العلاقات والروابط الاجتماعيّة التي تنشأ بينهم** .

بينت التجربة أن العاملين في الصناعة يتصرفون كأعضاء في جماعات لها معاييرها ونظمها الخاصة .

أولاً: العوامل الممهدة لظهور علم الاجتماع الصناعي يمكن تحديد تلك العوامل :-

1: الرغبة في إيجاد الحلول العلمية للمشكلات الاجتماعية في الصناعة:

منذ أن حدثت الثورة الصناعية اتجه أصحاب المصانع إلى

الاهتمام بالآلات اللازمة للصناعة أكثر من اهتمامهم بتهيئة الظروف النفسية والاجتماعية للعاملين في الصناعة.

اتجه أصحاب المصانع إلى تشغيل النساء والأطفال لأن منافستهم للرجال كانت تؤدى إلى انخفاض الأجور ، وبالتالي خفض تكاليف الإنتاج.

التطور التاريخي لعلم الاجتماع الصناعي بعد تجربة هاوثورن:

قام "التون مايو" بتجارب أخرى بعد تجربته الأولى في مصنع هاوثورن وقد أكدت بحوثه التالية على **أهمية الجماعات غير الرسمية في محيط العمل**، وقد أظهرت نتائج البحث أيضا أنه على الرغم من أن لائحة المكافآت كانت تنص على أنه كلما زاد الإنتاج ازداد الأجر ، فإن الإنتاج لم يكن يزيد أو يقل عن عدد معين من الوحدات كان يتفق عليها العمال فيما بينهم، ويستخلص "التون مايو" من هذا البحث نتيجتين هما:-

١. ليست هناك مجموعة من الناس يمكن أن يكون بين أعضائها اتصال لفترة من الزمن – مهما كان طولها- دون أن تتكون فيها مثل هذه التجمعات غير الرسمية ، ودون أن يظهر فيها قادة طبيعيون يصلون إلى القمة.

٢. من العبث العمل على تفكيك تلك الجماعات ، ومن الحكمة التوفيق بين اهتمامات الإدارة واهتمامات العمال ، بحيث تعمل مجموعة الجماعات غير الرسمية التي يتكون منها المصنع على تحقيق نفس الأهداف بدلاً من أن يحدث بينهما تعارض وتناقض.

وفى بحث أخير أجراه في أحد مصانع الطائرات في جنوب كاليفورنيا في سنة 1944 عن مشكلات التغيب ودوران العمل، اتضح أن هناك أنواعا ثلاثة من الإدارات لم تكن تشكو من وجود مشكلات بها ، **وهذه الأنواع هى:-**

١. جماعات العمل الصغيرة جداً، حيث يؤدى الاتصال القوى بين العمال إلى ذوبان الأفراد جميعا في مجموعة واحدة تسهم في استقرارهم.

٢. الجماعات الكبيرة التي تخضع لنفوذ بعض الأفراد ذوى الرغبة القوية في العمل، فقد كان هؤلاء يضربون المثل الأعلى لغيرهم بالانتظام في العمل، وبهذا يقل الدافع إلى التغيب.

٣. الجماعة التي تعمل الإدارة عامدة على إنماء روح الفريق بين أفرادها.

وقد عبر التون مايو عن اقتناعه بأن ظاهرة ارتفاع الإنتاجية وتحسن الروح المعنوية للعمال لشعورهم بالانتماء إلى جماعة واحدة ، ليست قاصرة على المصانع التي قام بدراستها ، بل هي ظاهرة عامة تسود المجتمعات كافة.

ومن هنا بدأت أفكاره تأخذ طابع الفلسفة الاجتماعية التي ترى أن المجتمع الصناعي الحديث أداة لإنتاج البؤس والتعاسة لأنه يقوم على نظام يجعل العمال متفرقين ، لا تربطهم أية رابطة، ولا يحفزهم سوى الدافع الاقتصادي والمصلحة الذاتية.

وضعت دراسات التون مايو الأساس لنظرية العلاقات الإنسانية في الصناعة ،

وكان لها تأثير كبير في توجيه مجرى البحوث الميدانية والدراسات النظرية في المجال الصناعي ، وإن كان هناك جدل حول صحة التفسيرات التي ذهب

إليها، إلا أن من المتفق عليه أنه كان أول من دخل هذا الميدان ، وقد أدت دراساته إلى سلسلة أخرى من البحوث والدراسات التي أجريت في أماكن أخرى ، وتحت

إشراف باحثين آخرين ، إلا أنها كانت تستلهم أفكاره وتسير على النهج الذي سار علية في كثير من الأحيان.

أولاً : ميدان العلم :

- ومنها كذلك التعريفات التي اوردها «دلبرت ميللر ووليام فروم» وتشير إلى أن «علم الاجتماع الصناعي هو العلم الذي يهتم أساسا بعمليّة التصنيع ،وما يترتب عنها من آثار في كافة قطاعات المجتمع الصناعي باستخدام المبادئ والمفاهيم الأساسيّة لعلم الاجتماع»
- وهذا التعريف يبدو منطقيا إلى حد كبير، فعملية التصنيع هي التي تؤدي إلى قيام المدينة الصناعية بظواهرها ونظمها وأساليب الحياة فيها، وهي التي تؤدي إلى تعديل العلاقات الاجتماعية القائمة بين الناس.
- وهي التي تعطي كذلك المجتمع الصناعي خصائصه الاجتماعية والثقافية

المميزة. هذا فضلا عن ان الصناعة بمفهومها العريض هي التي تتركز حولها جميع اوجه النشاط الاجتماعي القائمة في البيئات الصناعية، وهي المحور الذي تدور حوله حياة الناس على اختلاف مستوياتهم.

- يشير نفس العالمان(ميللر وفورم) في تعريف آخر إلى ان علم الاجتماع الصناعي فرع نظري يعنى باستخدام المبادئ السوسيولوجيّة في دراسة

وحدات البناء الاقتصادي وما يطرا عليها من تغيرات، وما يرتبط بها من

قيم وايديولوجيات، سواء كان ذلك على المستوى المجتمعي العام، أو على المستوى المحلي، أو على المستوى منظمات العمل

وهذا الاتجاه في التعريف بعلم الاجتماع الصناعي هو المأخوذ به، فهو

فعلا علم نظري يهتم بدراسة العلاقات الاجتماعية في الصناعة وما يقوم بينها وبين كل من المجتمع المحلي والمجتمع العام من تأثيرات متبادلة.

1- دراسة الصناعة: تستخدم في المفهوم العلمي لتشير الى معنيين:

أوّلهما: الصناعة بمعنى المصنع وقد أخذ بعض الباحثين بهذا المفهوم فاتجهوا إلى

دراسة المصانع دون غيرها من المؤسسات الانتاجيّة القائمة في المجتمع. ومن هنا

ظهرت كلمة «اجتماعيات المصنع» كمرادف لكلمة «علم الاجتماع الصناعي». وقد غلب هذا الاتجاه على الدراسة في علم الاجتماع الصناعي في المراحل الأولى لظهور العلم.

وثانيهما: الصناعة بمعنى تشغيل لرأس المال والعمل على نطاق واسع. ويأخذ قاموس «ويبستر» بهذا المعنى، فيطلق كلمة الصناعة على كلّ مجالات الفنّ والمهن والأعمال

التي تعتمد على رأس المال والعمل بكثرة والتي تعتبر من القطاعات التجاريّة المتميزة، كما تأخذ النشرات والجداول الاحصائية في الولايات المتحدة بهذا المفهوم. فتطلق على كلّ المجالات التي تعتمد على التشغيل الكامل للأفراد .

من الناحية الوظيفية تتحدد الأهداف الأوليّة للمنظمة الاقتصاديّة

انتاج السلع والخدمات ، القيام بعمليات التوزيع ، تنظيم العمليات المالية والتحكم فيها •**من الأمثلة:** المصانع الفنادق ،مؤسسات النقل والتسويق والبنوك الخ .

أمّا المنظمة الاقتصاديّة توضع الأهداف الاقتصاديّة في مرتبة ثانوية، بالتالي لا تنطبق عليها مفهوم الصناعة •**من الأمثلة:** المدارس والجامعات والمستشفيات .

دراسة الصناعة :

ويحدث في بعض الأحيان أن يتخذ بعض الباحثين حافز الربح كمؤشر امبريقي للتفرقة بين مختلف المنظمات .

غير ان هذا المؤشر لا ينبغي أن يؤخذ به على إطلاقه، فالمدارس الأهلية والمستشفيات الخاصة مثلا تهدف إلى تحقيق الربح على الرغم من انها مؤسسات تربوية أو صحية، على حين أن بعض الصناعات المملوكة ملكية عامة – وخاصة في المجتمعات الاشتراكية - قد لا تتجه أساسا إلى تحقيق الربح، علما بانها منظمات اقتصادية . **فدافع الربح إذن وإن كان مؤشرا يمكن الاستعانة به في التفرقة بين مختلف المنظمات، إلا أنه ليس معيارا قاطعا ونهائيا .**

ويرى اتزيزني أنه لتحديد نوعية المنظمة ينبغي دراسة المواقف التي تستلزم اتخاذ قرارات حاسمة من جانب القائمين على شؤون المنظمة، فإن كانو يغلبون الاجراءات والقرارات الاقتصادية أمكن الحكم على المنظمة بأنها ذات طبيعة اقتصادية او العكس، يضاف الى ذلك أن دراسة بناء السلطة في المنظمة يمكن ان يكون مؤشرا آخر للحكم على نوعية المنظمة.

ويلاحظ بأن المعنى الذي يشير اليه اتزيوني، والذي يربط كلمة صناعة بالمنظمات الاقتصادية، وأصبح يستخدم بطريقة صريحة أو ضمنية في البحوث السوسيولوجية المختلفة، ويلقى شبه اتفاق بين المشتغلين بالعلم.

ومن ذلك اندرسون الذي يقول بأن كلمة صناعة لا تعني العمل في المصانع فقط وانما تعني العمل في التجارة والنقل والمواصلات وأنواع الخدمات المتعددة.

وكذلك «يوجين شنيدر» الذي يشير إلى أن اصطلاح المؤسسات الصناعية يعني اساسا المؤسسات التي تشتغل بالانتاج الصناعي غير أنه يستخدمه بشكل واسع واعم بحيث يشتمل على المؤسسات التي تقوم بعمليات النقل واستخراج المواد الأولية، وتصريف المواد المصنعة.

كما يرى ميللر وفورم أن علم الاجتماع الصناعي يمكن أن يطلق عليه بدقة الدراسة السوسيولوجية لمنظمات العمل، او الدراسة السوسيولوجية للاقتصاد.

العلاقة بين الصناعة والمجتمع المحلى :

يظهر التفاعل بين الصناعة والمجتمع المحلى في محاولة كل من أصحاب المصانع والعمال خاصة في المجتمعات الرأسمالية في فرض آراءة وإتجاهاته على المجتمع المحلى .

اما في الدول الإشتراكية فإن الدول تحاول أن تنظم هذه العلاقة سواء بين أصحاب العمل والعمال ، أول بين هذه الفئات والمجتمعات المحلية التي يعيشون فيها .

العلاقة بين الصناعة والمجتمع العام :

يصاحب التصنيع في أي مجتمع من المجتمعات تغيرات في البناء الاجتماعي تنشأ عنه انماط اجتماعية مستحدثة وقيم اجتماعية جديدة ، وهذه الظواهر الجديدة تبدو في صورة آثار تترتب على التصنيع، ولذلك كانت دراسة هذه الاثار الاجتماعية أمرا له اهمية بالنسبة لعلم الاجتماع الصناعي .

ثانياً أهداف علم الاجتماع الصناعى :

يعتبر علم الاجتماع الصناعي علم :

- **محايد مستقل عن الاتجاهات والمذاهب الساسية.**
- **لا يتحيز للإدارة ولا للعمال**
- **ينظر إلى الأمور بطريقة موضوعية يصف ويحلل الحقائق كما هى بالصورة**

التي توجد عليها، لا كما ينبغي أن تكون .
- أنه علم تقريري لاشأنه له بالمسائل التقديريّة .

ثالثاً : علاقته بغيره من العلوم الاجتماعية :

- تركت حركة التصنيع آثارا واضحة في كافة قطاعات الحياة الاجتماعيّة، ولذلك اعتنى المختصون في مختلف فروع المعرفة الاجتماعيّة بدراسة تلك الآثار سواء ما كان منها على مستوى فردي او على المستوى المجتمعي، أو على المستوى الحضاري العام.
- وعلى الرغم مما بين التخصصات الاجتماعيّة من صلات وثيقة وعلاقات متبادلة، فإن لكل منها جوانب اهتمام، ونقاط تركيز ومجموعة أبعاد تتخذها محوّرا للدراسة ومجالا للبحث.

علم الإقتصاد والصناعة :

- علم الاقتصاد من أوّل العلوم التي اتجهت إلى دراسة البناء الاجتماعي للصناعة اعتنى بدراسة الصناعة من منظور اقتصادي بحت.
- ركّز على المتغيرات الاقتصاديّة كالإنتاج والتداول، والتوزيع ، والاستهلاك على أساس ان نظام الانتاج الصناعي أو نظام التداول او أي نظام اقتصادي آخر يختلف عن بقيّة النظم والأنماط التي عرفت في مراحل تاريخية سابقة.
- من الدراسات الاقتصادية التي تناولت البناء الاجتماعي للصناعة ما ظهر في مجال اقتصاديات العمل، وقد تعرضت بالتفصيل للنقابات العماليّة باعتبارها نظما اجتماعيّة.

العلاقة بين علم الاجتماع الصناعي وعلم النفس الصناعي :

- يعتبر علم النفس الصناعي من العلوم وثيقة الصلة بعلم الاجتماع الصناعي
- يدرس الصناعة من وجهة نظر فرديّة مركزا على الجوانب السيكلوجيّة البحتة

- ويعنى علم النفس الصناعي بدراسة المواءمة المهنيّة التي يقصد بها تكييف العمل للعامل، وذلك بالبحث عن افضل الطرق لأداء العمل، وتكييف الآلات والادوات حتى تناسب العامل الذي يديرها أو يستخدمها، وكذلك تعديل الظروف المادية للعمل كالاضاءة والتهوية ودرجتي الحرارة والرطوبة، ودراسة التعب والملل وفترات الراحة وحوادث العمل، ثم دراسة العلاقات الانسانية بما تتناوله من دراسات الاتجاهات النفسية والروح

المعنوية والموظفين في المؤسسات الصناعية، وطرق الاتصال والتفاهم المتبادل بين العمال والادارة، وسيكولوجيا القيادة والاشراف وغير ذلك من موضوعات تتصل بالجوانب السيكلوجية.

أولاً : البعد النظري لروثلز برجر وديكسون :

- يرى الباحثان بأن للمنظمة الصناعيّة وظيفتين إحداهما اقتصاديّة وهي القيام بعمليات الانتاج، والأخرى اجتماعيّة تتمثل في إشباع الحاجات الاجتماعيّة للأفراد والجماعات التي تعمل في داخل المنظمّة.
- وقد رأوا أن الاقتصاديين يهتمون بالوظيفة الأولى حيث يدرسونها وفقا لمصطلحات اقتصاديّة محدّدة **كالتكلفة والكفاية الفنيّة والانتاج**، أمّا الوظيفة الثانية فتهم المختصين في علم النفس والاجتماع، لكنها لم تحظ بنفس الاهتمام وتحتاج إلى جهد **لصعوبة الاتفاق على مفاهيم اجتماعيّة محدّدة يمكن أن توصف بها الحاجات الاجتماعيّة.**

تواجه المنظمات الاقتصاديّة نوعين من المشكلات :

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

2- مشكلات التوازن الداخلي: مشكلات اجتماعية، مرتبطة بايجاد 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 نسقا اجتماعيّا: أي أنها تتكون من مجموعة من الأجزاء المتفاعلة فيما بينما لتحقيق غايات وظيفية محددة.

يقترح الكاتبان دراسة المنظمة الصناعية وفقا للإطار التالي:

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

على الرغم من الاختلاف عن التنظيم البشري فإن بينهما علاقة متبادلة يؤثر فيها كل واحد على الآخر

فالآلات تؤثر في الأفراد وكل تغير تكنيكي تصاحبه محاولات للتكيف المستمر من جانب العاملين في الصناعة.

ولا يقف الأفراد بدورهم من الآلات موقف سلبيا، وانما يحاولون تعديلها

وتغييرها وإعادة تنظيمها بما يؤدي للحصول على أكبر قدر من الكفاية الانتاجية

2-دراسة التنظيم البشري للمنظمة : يتألف من مجموعة من الأفراد يعملون معا لتحقيق غايات مشتركة وأهداف موحدة. وكل فرد من الأفراد الذين يعملون في المنظمة له خبرات شخصيّة واجتماعيّة مغايرة لخبرات الآخرين.

- ❖ يتأثر سلوك الأفراد في المنظمة بكل من حاجاتهم البيولوجية والاجتماعيّة.
- ❖ ترتبط الحاجات الاجتماعيّة 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 كلّ 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، وانما هو عبارة عن تنظيم اجتماعي يتكون من المديرين والفنيين والمشرفين والعمال والكتبة يتصلون ببعضهم اتصالا وثيقا 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 الا أن الأفراد

لا يسلكون سلوكا فرديا محضا، وانما 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 او عامل موقعا فيزيقيا، فإن له في نفس الوقت وضعا اجتماعيا

معينا. ولا يتسم الوضع الاجتماعي بالجمود، وانما يتميز بالمرونة سواء من

الناحية الموضوعية او الذاتية، بمعنى ان الفرد قد ينتقل من مركز أدنى إلى مركز اعلى، او ان تقدير وضعه الاجتماعي قد يتغير من وقت إلى آخر.

- تتأثر أنماط التفاعل بين مختلف الفئات باختلاف الوضع الاجتماعي لكل فئة، وباختلاف الاحكام التي تصدرها كل منها على غيرها.
- أن لكل موظف أو عامل **موقعا فيزيقيا** فإن له في نفس الوقت **وضعا اجتماعيا معينا.**
- 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 او الذاتية، بمعنى ان الفرد قد ينتقل من مركز أدنى إلى مركز أعلى، او أن تقدير وضعه الاجتماعي قد يتغير من وقت إلى آخر.

والفرد لا يسلك سلوكا رشيدا خاضعا للمنطق والعقل في كل الاحيان ،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 سلوكا معينا 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 الاجهزة والسياسات والقواعد والتنظيمات الظاهرة التي تحدد علاقة الفرد بغيره من الافراد من ناحية ،كما تحدد العلاقة بين التنظيم البشري التكنيكي من ناحية أخرى.
- ويهدف التنظيم الرسمي الى تحقيق هدفين أحدهما اقتصادي: الغرض منه ضمان أكبر ربح ممكن، والآخر اجتماعي: الغرض منه تحقيق التعاون بين العاملين في المؤسسة.

4- دراسة التنظيم غير الرسمي :

- ❖ إن التنظيمات التي تقوم في تلك المؤسسات لا تتمشى مع الخرائط التنظيمية الرسمية. فالتنظيم الرسمي يحدد المراكز، ولكنه لا يشير مثلا إلى ان العمل الكتابي أفضل من العمل اليدوي، أو إلى أن مكانة الرجل أعلى من مكانة المراة. غير أن تلك الأحكام تنشا بفعل التنظيم غير الرسمي .
- ❖ إن التنظيم غير الرسمي لا ياخذ في اعتباره مشاعر الأفراد وانفعالاتم 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 .

مناقشة برجر وديكسون للتوازن فى 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 كفيل 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 لاتزيونى :

١- المنظمة الاقتصادية كوحدة إجتماعية .

٢- دراسة العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وغيرها .

٣- العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وبين الشخصية والثقافة .

٤- العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وبين المجتمع المحلى للصناعة .

١- دراسة المنظمة الاقتصادية كوحدة اجتماعية :

تتكون كل منظمة من :

بناء رسمي: يتمثل في مجموعة المراكز والأجهزة والسياسات واللاوائح التنظيمية التي تحددها الادارة.

بناء غير رسمي: يتمثل في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائياة وتنشأ نتيجة للتفاعل المستمر باين الأفاراد والجماعاات فاي محايط العمال. ورأى أتزيوني أن المتختصين في إدارة الأعمال يهتمون بدراسة التنظيمات الرسميّة أكثر من اهتمامهم بغير الرسمية

ولكن علماء الاجتماع تعنيهم دراسة التنظيمات غير الرسميّة، ولكنهم لا يغفلون كذلك دراسة الجوانب الرسميّة والصلات الرسميّة القائمة بينما وبين الجوانب غير الرسميّة

وأشار اتزيزيوني إلى ان أغلب الباحثين فى علم الاجتماع الصناعى ينظرون الى المنظمات الاقتصادية على انها انساق اجتماعية او مجتمعات مصغرة، فيركزون على الخصائص العامة التى تشترك فيها المنظمات الاقتصادية مع غيرها من الانساق والمجتمعات .

2- دراسة العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وغيرها من الوحدات الاجتماعية)1(

- 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، كلهّا منظمات اقتصادية، إلاّ انها تختلف فيما بينها من حيث بنائها والأنشطة التي تمارسها، ولذلك وجب الاهتمام بدراستها.
- على الرغم من ان دوركايم والتون مايو ومن حذو حذوهم يشيرون إلى أن المنظمة الاقتصاديّة ستحل محل الاسرة في أداء الكثير من الوظائف والمهام،

فان فريق من علماء الاجتماع الصناعي يرون ان جماعات العمل تكمل الدور الذي تقوم به الاسرة دون ان يعني ذلك انها ستحل محل الاسرة في وقت من الاوقات.

دراسة العلاقة بين المنظمة الاقتصادية وغيرها من الوحدات الاجتماعية (2)

- أما من حيث العلاقة بين المنظمات الاقتصادية والمجتمع، فقد أولاهاكثير من الباحثين وعلى راسهم كارل ماركس وماكس فبير- عناية خاصة.
- ولكن يجب ان نفرق في هذا المجال بين دراسة المجتمع ككل ودراسة المنظمات الاقتصادية، غير ان الدراسة الاولى تعتبر مجالا لعلم الاجتماع العام، في حين ان الدراسة الثانية تعتبر مجالا 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 اجتياجات المنظمة واحتياجات الافراد، ويدخل في هذا الجانب مشكلة الحوافز والانتماء.
- أما دراسة العلاقة بين المنظمة والانساق الحضارية، فتعنى بنقطين هما: اتجاه القيم وتدخل فيها دراسة شرعية السلطة، مصادرها، والعلاقات الدينامكية بين المثل وبين اهداف المنظمة، ودراسة الاساليب 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 فى المنظمة وبين قدراتهم واحتياجاتهم البيولوجية والفسيولوجى

- دراسة مدى التكيف والتوافق بين المنظمة وبين البيئة الجغرافية على أساس أن الصناعة تؤثر وتتأثر بالظروف الأيكلوجيّة السائدة فى المجتمعات المحلى .

أولاً - المدخل البنائى الوظيفى :

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

- الأهداف التنظيمية .
- التغير التكنلوجى .
- القيم .
- التاريخ .
- المركب التنظيمى .

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 نفعا للجماعات صاحبة السلطة والقوة والشرعيّة. ولذا فإن التاريخ يفيد في الواقع الحالي، وفي التعرّف 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 مسؤولا عن الواقع**

٢- القيم :

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

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

٣- التغير التكنولوجي :

كان التقدّم التكنلوجي مصحوبا دائما بحدوث دائما بحدوث تغييرات في نظام تقسيم العمل الذي يعتبر في ذاته خاصية أساسيّة من خصائص

المجتمع الصناعي، ولذا ينبغي النظر إلى التنظيم التكنلوجي والتنظيم الاجتماعي على انهما جانبان أو مظهران لظاهرة واحدة، فإذا حدث تغير في أحد الجانبين، حدث تغير في الآخر.

٤- الأهداف التنظيمية :

ويعطي ميلر وفورم أهميّة أكبر للأهداف التنظيمية، ويجعلان لها الأولوية على أهداف الأفراد ومآربهم الشخصيّة. ويبنغي ان تساير الأهداف الفرديّة الأهداف التنظيمية قدر الإمكان، بحيث تسير أهداف الفرد جنبا إلى جنب مع اهداف المنظمة ، حتى لا يحدث بينها تضارب أو صراع.

5- المركّب التنظيمي :

يتكوّن البناء الاجتماعي من المكاتب والمراكز والسلطات والمسؤوليات والقواعد التي تحدّد نمط السلوك المتوقع. فخريطة 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 الظروري 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 الاجتماعيّة المتبادلة في منظمات معينة، وتنشا هذه الأنماط نتيجة لوجود أفراد معينين يؤدون أدوار اجتماعيّة 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 معينا 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 الأفرد في المنظمة يسلكون سلوكا متأثرا بالبناء الاجتماعي أولا وبمواقفهم الشخصية ثانيا

أولاً – نظام الصناعة العائلية :

وبمرور الزمن تخصصت كل عائلة في صناعة معينة ، فظهرت عائلات يشتغل كل افرادها بالنجارة او الحدادة او صناعة الاحذية ، وكان أفراد العائلة جميعاً يشتركون في العمل تحت اشراف رب الاسرة الذي كان يمارس كافة السلطات ، ويتمتع بالطاعة والاحترام من جميع الاعضاء . **وكان تقسيم العمل -اذا وجد- يتم وفقاً لاعتبارات بيولوجية فقط كعامل الجنس او السن ؛ فكل من الرجل والمرآة يقوم بالأعمال التي تتفق مع قواه الفيزيقية ، كذلك الحال بالنسبة للشيوخ والشباب والاطفال**

في اوروبا عرف نظام الصناعة العائلية منذ العصور القديمة ، وظل سائداً خلال العصور الوسطى ، اذ انه بعد قيام النظام الاقطاعي نشآ ما يعرف بنظام الضيعة المغلقة ، فكان كل ضيعة تنتج كل ما يلزم لبقائها من مزروعات ومصنوعات .

ثانياً - نظام الطوائف الحرفية :

- بدأت الطوائف الحرفية في الظهور في اوروبا خلال القرنين التاسع والعاشر ، وبلغت اوجها في القرن الثالث عشر ، واستمر بعضها قائماً حتى القرن التاسع عشر

الطائفة الحرفية هي جمعية تضم العاملين في **حرفة** معينة . وقد كان لها دور بارز في أوروبا تاريخيا .

- ارتبط ظهورها بانتعاش المدن القديمة ، ونشآة المدن الجديدة التي توافد عليها كثير من التجار والحرفيين الهاربين من ضياع الأشراف .
- وقد اشتغل هؤلاء بالتجارة والصناعة ، وأصبحوا يزودون سكان المناطق الريفية بما يحتاجون اليه من مصنوعات ، ويحصلون منهم على المنتجات الغذائية والمواد الاولية اللازمة للصناعة.

وحينما اشتد ظلم الاقطاعيين التمس الناس الحماية منهم في تكوين الجماعات والانتماء اليها ، ولم تكن الطوائف الا واحدة من بينها . التمس الحرفيون في تكوينها الحماية وتنظيم الصناعة .

يضاف الى ذلك ان الطائفة وفقاً لتركيبها الداخلي تعمل لصالح جميع الفئات التي تشتمل عليها على حين ان النقابة - وبخاصة في المجتمعات الرأسمالية - ترعى مصالح العمال وحدهم ، وتدافع عن قضاياهم ، وتقف مع اصحاب العمل موقفاً معارضاً لوجود تناقضات اساسية بين اصحاب العمل والعمال .

يتركب البناء الاجتماعي الداخلي للطائفة من ثلاث انواع من الأعضاء :

١- المعلمون .

٢- الصناع .

٣- الصبيان .

ومن الناحية الوظيفية ، كانت الطائفة تقوم بكثير من الاختصاصات والمهام ، نذكر أهمها ما يلي:

١- تحديد عدد الأفراد الذين يستطيعون ان يزاولوا مهنة معينة والذين يكون لهم بالتالي حق فتح ورشة في المدينة ، كما كانت تحدد عدد المعلمين والصناع والصبيان الذين يمكن استخدامهم.

2-تنظيم علاقات العمل بين المعلمين والصناع و الصبيان وبين المنازعات التي تنشأ بينهم ، وكان ذلك جميع يتم عن طريق مجلس الطائفية الذي يتكون من ،الناحية النظرية – من جميع أفراد الطائفة .

وقد كانت الطوائف في بداية أمرها مفتوحة لجميع الأفراد بحيث كان من اليسير على الصناع أن يرتقوا فى السلم الحرفى ، ويصبحوا معلمين اصحاب محال أو ورش ، غير أنه بمرور الوقت أصبحت الطوائف مغلقة ، و أصبحت مرتبة المعلم قاصرة على أبناء المعلمين وحدهم .

وتشير الدراسة التحليلية للعلاقات الاجتماعية في محيط العمل إلى أن التخصص وتقسيم العمل بالمفهوم الحديث لم يكن معروفًا في نظام الطوائف ، حيث كان الصانع يقوم بالعملية الإنتاجية بأكملها .

ثالثًا: نظام الوسطاء :

- ترتب على زيادة نفوذ الشجار أن ظهر نظام إنتاجي جديد عرف بنظام

الوسطاء ، وقد أطلقت عليه هذه التسمية ، حيث كان التجار يتولون

بأنفسهم شراء المواد الأولية اللازمة للصناعة ، ويقومون بتوزيعها على الصناع في منازلهم ، ثم يجمعونها منهم بعد الانتهاء من إنتاجها، ويتولون توزيعها على التجار الصغار المستهلكين.

وقد ظهرت البدايات الأولى لهذا النظام في القرن الثالث عشر في صناعة الصوف في بريطانيا ، غير أنه بلغ ذروته فيما بين منتصف القرن الخامس ومنتصف القرن الثامن عشر ، ويعني ذلك أنه قام إلى جانب كل من النظام الحرفي ونظام المصنع الحديث.

يرى مؤرخو التاريخ الاقتصادي أن نظام الوسطاء يرتبط في وجوده بطبقة الرأسمالية التجارية التي وجدت عوامل نشأتها في القرنين الخامس عشر والسادس عشر في ثلاث ثورات حقيقية هي:

١. **الثورة التجارية .**

٢. **الثورة التي حدثت في ميدان الكشوف الجغرافية .**

٣. **الثورة السياسية .**

تشير الدراسة التحليلية لنظام الوسطاء إلى أن ثمة ظروفًا اجتماعية واقتصادية ساعدت على ازدهار ذلك النظام

أن ذلك النظام كان يتفق ورغبات العمال في التحرر من القيود التي يفرضها عليهم أصحاب رءوس الأموال ، كما أنه يهيئ لزوجات العمال و أولادهم فرصة الاشتراك في العمل الصناعي وبذلك يدعم الوضع الاقتصادي للأسرة .

وترتفع مستويات الدخول الفردية مع الحرص على التقاليد الاسرية التي كانت سائدة في تلك الفترة .فهو يسهل للمرأة الانتظام في العمل دون الخروج إلى الاسواق

البعيدة وبذلك يمكنها أن تجمع بين وظيفتها الاجتماعية التقليدية وهي رعاية الأسرة وبين الوظيفة الاجتماعية المستحدثة وتوفق بينهما ..

قد حاول الوسطاء أن يحكموا سيطرتهم على الصناع ، فاتجهوا إلى إغراقهم بالديون حتى يظلوا خاضعين لهم ، ومضطرين إلى تقديم ما يطلب منهم في الوقت الذي يعينه الممول ، و بالأجر الذي يحدده.

وبعد أن كان الصانع مالكًا لأدوات الإنتاج في ظل النظام الحرفي القديم وجد نفسه في ظل النظام الجديد مضطرًا -في بعض الأحيان- إلى استئجار الأدوات من التاجر نفسه ، وبهذه الطريقة فقد الصانع حريته واستقلاله وتحول إلى مجرد عامل أجير.

أوجد النظام الجديد طبقتين اجتماعيتين ترتبطان معًا بروابط رسمية لها طابع نفعى بحت . فالتجار لا يعنيهم أن تقوم بينهم وبين المشتغلين لحسابهم روابط شخصية أو علاقات اوليه ، وإنما يهمهم أن يقوم هؤلاء بالإنتاج في أقصر وقت بأقل أجر.

وهكذا تحولت العلاقة العائلية التى كانت تسود النظام الحرفى إلى علاقة عقدية ذات طابع رسمى .

وبمرور الوقت وجد الممولون أن نظام الإنتاج بصورته القائمة

يضيع عليهم فرصًا كثيرة للكسب بعد أن اتسعت السوق التجارية .

ولذا فكروا الممولون في نظام جديد يجمع العمال تحت سقف واحد ويجعلهم خاضعين لإشرافهم المباشر ، فاتجهوا إلى انشاء المصانع الصغيرة ، وجمعوا فيها العمال وأمدوهم بكل عناصر الإنتاج .

وتعتبر الصناعة اليدوية الشكل الأعلى للإنتاج الصناعي في أوربا وفي منتصف القرن السادس عشر حتى الثلث الأخير من القرن الثامن عشر وهي تمثل مرحلة انتقالية بين الإنتاج الحرفي والصناعة الآلية الكبيرة.

ترتب على قيام الصناعة اليدوية أن أصبحت أدوات الإنتاج ملكًا لصاحب العمل ، كما أصبح في نفس الوقت مالكًا للسلع المصنوعة التي

ينتجها مجموعة من العمال بعد أن كان ينتجها عامل واحد أيام الصناعة الحرفية ،

أدى **تقسيم العمل** داخل المصنع اليدوي إلى أن أصبح تدريب العامل الجزئي أسهل من تدريب العامل الكامل و أسرع منه ، فانخفضت الأجور التي يحصل عليها العمال الجزئيون عما كان يحصل عليه الصانع الكامل قبل.من

.

أدى تقسيم العمل بما خلقه من عمليات لا تحتاج إلى تدريب كبير إلى أدخال قوى جديدة للعمل في الإنتاج مما سمح بتشغيل الأطفال في بعض الأعمال .

يضاف إلى ذلك أن تقسيم العمل بالصورة الجديدة أدى إلى فصل العمليات العقلية عن العمليات اليدوية .

وبذلك أخذت الصناعة اليدوية تصيب العامل بالعجز .فعد أن كانت صانع الحرفة اليدوية تنمو لديه الخبرة بأمور العمل . وبشؤون الإدارة أصبحت هذه الأمور من اختصاص أفراد آخرين. أمكن بهذا الفصل خلق تعارض بين القائمين بالعمل اليدوي والعمل الفكري

- ❖ الصناعة اليدوية تشوه العامل وتخلق منه كائنًا شاذًا ، وذلك بتنشيط النمو الزائف لمهارتهفي العمليات التفصيلية ، والتضحية بعالم واسع من الاستعدادات الطبيعية والدوافع الإنتاجية وفي الأصل يبيع العامل قوة عمله للرأسمالي لافتقاره لوسائل الانتاج المادية حتة صارت قوة عمله الآن لا تقوم بأي عمل جدّي إذا لم تبع.
- ❖ إن التقسيم في الصناعة اليدوية يواجه العمال بالقوى الذهنية في الإنتاج كملكية للآخرين ، وكسلطة تسيطر عليهم .
- ❖ إن هذا الانقسام يصل إلى قمته في الصناعة الكبيرة التي تخلق من العلم قوى إنتاجية مستقلة عن العمل وتوظفها لخدمة رأس المال .
- ❖ وقد استمر نظام المصانع اليدوية قائمًا حتى حدثت الثورة الصناعية الأولى في الثلث الأخير من القرن الثمان عشر ، والتي بدأت في إنجلترا ، ثم انتشرت منها إلى بقية البلدان الأوربية وبقية أنحاء العالم ، والتي ترتب عليها استخدام الآلة في الإنتاج على نطاق واسع

مفهوم المصنع

يرى ماكس فيبر أن نظام المصنع الحديث هو «النظام الذي يتميز بوجود ورش عظيمة، مزودة بوسائل انتاج غير بشرية، يمتلكها شخص واحد هو صاحب المصنع دون العمال، ويظهر فيها مبدأ التخصص وتقسيم العمل، حيث توجد قوة ميكانيكية آلية تحتاج إلى تخصص دقيق لتشغيلها والعناية بها».

يشتمل التحديد السابق لنظام المصنع على جملة خصائص أهمها :

- وجود الورش المنظمه وإستخدام القوه الآليه في الأنتاج .
- ظهور مبدأ التخصص وتقسيم العمل .
- الفصل بين العمل وبين ملكية أدوات الإنتاج .

هذه الخصائص يجب توافرها في نظام المصنع الحديث حيث أن بعض الخصائص وجد في مراحل تاريخيه سابقه **غير أنه لم يتيسر وجودها إلا في فترة الثورة الصناعيه .**

يشير فيبر في تعريفه للرأسمالية الصناعية بأنها:

«التنظيم المنسق الرشيد للإنتاج» وبأنها:

« البحث عن الفائده المتجدّده باستمرار في مؤسسه دائمه قائمه على التنظيم العقلي» وبأنها **«البحث عن العائد»**

ويقوم النظام الرأسمالي الغربي :

- في صورة مؤسسات إنتاجيه تعتمد على التنظيم الرسمي للعمل الحر .
- وقيام صاحب العمل باتخاذ القرارات على مسئوليته الخاصه .
- والإنتاج بغرض البيع في سوق مجهوله .
- والأعتماد على مبدأ المنافسه الحره .
- والموازنه المستمره والرشيده بين التكلفه والعائد .
- ووضع قواعد دقيقه للمحاسبه العقليه .

وتنطبق هذه التعريفات جميعا على نمط واحد :

وهو النمط الصناعى الرأسمالى الذي عرفته المجتمعات الأوروبيه فى المنتصف الثانى من القرن الثامن عشر.

والذي يطلق عليه ماكس فيبر أصطلاح **الرأسماليه المتقدمه (الراقيه) أو الرأسمالية البروجوازية العقلانية (الرشيدة)** - وتعتمد عقلانيتها على أمكانية تقويم العوامل التكنولوجية التي كانت سببا في ا ه ر و ط ت ، وعلى العلم الحديث خاصة علوم الطبيعة القائمة على الرياضة والتجريب العقلي .

2- عوامل قيام النظام الصناعي الحديث :

ولا بد لفهم حقيقة هذا النظام إقامة التفسير على نظره كليه شامله تأخذ في الأعتبارجميع العوامل الفكريه والتكنولوجيه والماديه والبشريه التي تضافرت معا لخلق ذلك النظام الجديد .

فمن الناحية الفكرية كان للتغييرات التي احدثتها حركة النهضه الأوروبيه أثر كبير في تطوير المجتمع الأوروبي وتغييره.

ففي العصور الوسطى كان التغيير منصبا على كل ماله صله بالعالم الأخر ولم تكن الأذهان منصرفه الى محاولة السيطره على قوى الطبيعه وتسخيرها لخدمة الانسان.

غير أنه منذ عصر النهضه الأوروبيه حاول العلماء تغيير نظرتهم إلى العالم فأتجهوا إلى دراسة ظواهر الطبيعه من أجل فهمها ومعرفة القوانين التي تخضع لها .

- ❖ هذه القيم جميعها مهدت لقيام **الثوره الصناعيه** وأدت إلى نشأة النظام الصناعي الجديد .

وقد حاول "ماكس فيبر" تلمس الأساس النظري أو مايسميه **روح الرأسماليه الصناعيه** في مجموعه من الفضائل تشكل مجموعه من القيم هي :

١ - العمل الشاق . ٢ - الاقتصاد في الانفاق . ٣ - ضبط النفس
٤ - تجميع رأس المال - ٦ العقلانية ٥ – الأبداع .

وقد لاحظ فيبر أن الرأسمالية انتشرت أولا ا في البلاد البروتستانتية،و أن حركة التصنيع المواكبة للرأسمالية أشد انتشا ارا في المناطق الشمالية من ألمانيا وفرنسا وانجلترا وايرلندا منها في المناطق الجنوبية،

كما لاحظ ـ عن طريق الرجوع إلى الإحصائيات ـ وجود أكثرية من البروتستانت في الشمال عن الجنوب، بالإضافة إلى أن أصحاب رؤوس الأموال في البلاد الغربية معظمهم من البروتستانت،

و لاحظ أن البروتستانت ترتفع نسبة ذهابهم إلى المدارس الصناعية و المعاهد الفنية عن نسبة الكاثلوليك الذين تعلو نسبتهم في المدراس الثانوية الإنسانيات،

وأن البروتستانت يظهرون نشاطا واضاحا نحو العقلانية الاقتصادية على حين الكاثوليك في ألمانيا لا يشاركون في التجارة أو اقامة المشروعات مع أن المعروف هو نشاط الأقليات الزائد، وتعويض نقصها الكمي في تأثيرها الكيفي كما هو الحال في الطائفة اليهودية في كل قومية.

وقد تساءل فيبر عن السبب في وجود هذه العلاقات أو التعميمات الأمبيريقية التي سبق ذكرها، وكانت القضية التي تشغل تفكيره:

هي علة ظهور الرأسمالية في المناطق البروتستانتية في المناطق الصناعية المتقدمة.

وقد انتهى إلى أن التحرر الذي تمثله البروتستانتية يتلوه تحرر اقتصادي تمثله الرأسمالية،ومادامت البروتستانتية مذه ابا يدعو إلى الحرية،فإن الرأسمالية هي الوليد الطبيعي لها، لأنها تقوم على الحرية في علاقات الإنتاج.

وقد اورد ماكس فيبر عدة أسانيد حاول أن يدلل بها على أن العقيدة البروتستانتية كان لها أثرها الكبير في تشكيل شخصيات أصحاب المشروعات من أفراد الطبقة الوسطى .فالخلق البروتستنتى الذي كان يتحلى به البيوريتان الاوائل كان يدعم مجموعة من القيم لها أثرها في قيام النظام الصناعي الجديد.

3 ـ الخصائص الاجتماعية لنظام المصنع الحديث

ومن التحولات الكبيرة التي حدثت بالنسبة لنظام المصنع الحديث، انتقال ملكية أدوات الانتاج إلى صاحب العمل ،ذلك لأن الصانع المستقل لم يعد في وسعه أن يشتري الآلات اللازمة لإنتاجه.

ونتيجة لانتقال ملكية أدوات الانتاج إلى صاحب العمل ،**تحول العامل إلى مجرد شخص أجير يبيع قوة عمله لصاحب العمل لقاء أجر معلوم.**

ونتيجة لملكية صاحب العمل لأدوات الانتاج، وتحكمه في سوق العمل ،فقد حاول أن يحقق أكبر قدر ممكن من الربح، ولو كان ذلك على حساب العمال الأجراء،

وكان لتشغيل النساء والأطفال فى المصانع أثر كبير فى خفض أجور الرجال.

وقد ترتب على تجمع العمال في بيئة فيزيقية واحدة ، واشتراكهم في نفس الظروف الاقتصادية والاجتماعية السيئة أن زاد وعيهم بموقفهم في المجتمع الصناعي

الحديث ، واحساسهم بضرورة تكتلهم حتى يصبح كفاحهم أجل تحقيق مطالبهم مثيرا ،وأخذوا يكونون بالتدريج **طبقة شاعرة بذاتها محددة الأهداف ، تحس بالتناقض القوى بين مطالبها وبين مصالح أصحاب الأعمال.**

وفي رأيه أن هذا التناقض تحكمه عدة قوانين أهمها :

1ـ قانون فائض القيمة

2ـ قانون تراكم رأس المال وتركزه

3ـ قانون الأفقار المطلق .

ونتيجة لنمو المتناقضات داخل هذا النظام يرى ماركس أن تذمر العمال سيتزايد في مراحل متعاقبة حتى ينفجر أخر الأمرفي شكل ثورة علنية.

وهناك ثلاثة أشكال لتقسيم العمل :

الأول منها يسمى **التقسيم العام للعمل**، وفيه تنقسم الأعمال التي يقوم أفراد المجتمع إلي رعوية أو زراعية أو تجارية أو صناعية.

ويعرف الشكل الأخر **بالتقسيم الخاص للعمل** ،وفيه ينقسم الفرع الواحد إلي جملة فروع جزئية كتقسيم الصناعة إلي صناعة الأحذية وصناعة الملابس وصناعة الأسلحة وأعمال إلي غير ذلك من فروع الصناعة

التقسيم الثالث والأخير فيعرف **بالتقسيم التفصيلى للعمل** ، وفيه يتخصص الصانع أو العامل في داخل المصنع في أ داء جزء واحد من أجزاء العملية الإنتاجية بحيث يؤدى كل منهم عملية محددة ،أو بعبارات أخرى تقسيم العملية الواحدة إلي عدد من

الأجزاء الصغيرة بحيث يتخصص كل فرد من الأفراد الذين يشتركون في أنتاج السلعة في القيام بجزء واحد من العملية الانتاجية.

لم يظهر إلا مع بداية الثورة الصناعية في أوربا وظهور نظام المصنع الحديث حيث أصبحت ظروف الإنتاج العامل الحاسم في تقسيم العمل .

ساعد على انتشار ظاهرة التخصص وتنقسم العمل في الصناعة الحديثة ، تعقّد عملية الإنتاج وظهور كثير من المخترعات التكنولوجية

ولظاهرة التخصص وتقسيم العمل **جملة مزايا** ، أهمها : 1- أنها تؤدى إلي زيادة الإنتاج ويرجع ذلك إلي أن الفرد اذ يتخصص في عمل واحد يؤديه لفترات طويلة

يتقنه تمام الإتقان ، فيزيد إنتاجه . وكلما زادت درجة التخصص زادت الكفاية الإنتاجية .

٢- يساعد التخصص وتقسيم العمل على الابتكار وتحسين أدوات الانتاج وان معظم المخترعين كانوا ويكرسون حياتهم وجهودهم وتفكيرهم لعمل معين ويجمعون بين عدة أعمال .

٣- ثم أن تقسيم العمل يؤدى إلي توفير الوقت الذي كان يضيع بانتقال العامل من عملية إنتاجية إلي عملية أخرى .

٤- ويساعد تقسيم العمل على أحلال الآلات محل العمال ، فتجزئة العملية الإنتاجية إلي أجزاء صغيرة يساعد على تبسيط الحركات التي يؤديها العمل وجعلها متشابهة وعلى نمط واحد

عيوب التخصص وتقسيم العمل: 1- أنه يؤدى إلي ضيق أفق العامل وجعله حبيس دائرة ضيقة لا يتعداها ، ولذلك يصبح العامل كالآلات يقوم بعمليات متكررة لا تجديد فيها ولا ابتكار2- كما أن العامل يشعر بالجزئية الإحساس بقدرته على الخلق والإبداع كما كان الحال في المراحل السابقة حيث كان العامل يقوم بإنتاج السلعة كاملة.

3- يضاف إلي ما سبق أن تقسيم العمل يؤدى إلي تعرض العامل بسهولة لحظر البطالة ، فالعامل الذي يتخصص في إنتاج سلعة معينة أو جزء من

هذه السلعة يتعرض لخطر البطالة إذا انخفض الطلب على هذه السلعة.

وقد ترتب على استخدام الآلة في الصناعة أن قلت العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المصنع نتيجة لضجيج الآلة، وكثرة الصخب الذي تحدثه في العنابر والورش المختلفة ، بالإضافة إلي أن السلعة أصبحت تنتقل من آلة ألي آلة بعد أن كانت تنتقل

من عامل إلي أخر وقد سبب العمل الآلي كثيرا من الإرهاق العصبي والنفسي للعامل .

ولم يكن في وسع كثيرين منهم ـ وخاصة في بداية الثورة الصناعية ـ تحمل ضغط العمل ، وكانت أعصابهم تنهار في سنوات قلائل .

أولاً : التعريف بالمنظمة والتنظيم :

يستخدم اصطلاح المنظمات للإشارة الى **«الوحدات الاجتماعية او التجمعات البشرية التى تتكون ثم يعاد تكوينها وتنظيمها بطريقة متعمدة من اجل تحقيق اهداف معينه»**

ومن خصائص المنظمات : - ١ - وجود تقسيم للعمل ومراكز للسلطة ونظام اتصال بين مختلف اجزاء المنظمة بشرط ان يحدث ذلك وفقا لسياسة مقصودة وتخطيط مرسوم يعين على تحقيق اهداف المنظمة .

٢ - قيام مراكز السلطة بالمنظمة بالعمل على تحديد الاهداف المطلوبة عن طريق توجيه الانشطة ، وتقويم الجهود ، واعادة بناء الهيكل التنظيمي اذا وجدت به جوانب قصور تحول دون تحقيق الاهداف .

٣ - تحديد القوى البشرية العاملة في المنظمة عن طريق استبعاد الاشخاص غير الصالحين ، وتعيين اشخاص جدد ، واعادة ترتيب الاشخاص في المنظمة بحيث يساعد على تحقيق الاهداف المرجوه .

وينطبق اصطلاح المنظمات على : ((الكنائس والسجون . الشركات ، المصانع المدارس ، البنوك ، المستشفيات ، المدارس .))

ولا ينطبق مصطلح المنظمات على : ((القبائل الطبقات الاجتماعية ، الجماعات العنصرية والزمر)) وذلك لعدم توفر الخصائص التي يشير اليها التعريف .

اصطلاح « التنظيم البيروقراطي :

يستخدمه ماكس فيبر- ليعبر به عن ذلك النوع من التنظيم الذي يهدف الى تحسين الفعالية الادارية عن طريق وجود مركز واحد للسلطة .

غيران مركزية السلطة امر غير ضروري في المنظمات فكثيرا ما تتعدد كما في المستشفيات ، كما ان مصطلح البيروقراطية **في المفهوم الشائع** يعبر عن : الجوانب السلبية في التنظيم المرتبطة بالروتين . اما اصطلاح المنظمة لذلك فان مصطلح منظمة اكثر دقة وتحديد.

اصطلاح «التنظيم الرسمي» :

يعبر إلا عن جانب واحد من جوانب التنظيم،

على حين ان المنظمات تنشأ بها تنظيمات غير رسمية الى جانب الرسمية التي تحددها الادارة **ومن ثم فان اصطلاح المنظمة هو الاصطلاح الدقيق الذي يمكن استخدامه في هذا المجال للتعبير عن الوحدات الاجتماعية او التجمعات البشرية التي تتكون بطريقة متعمدة لتحقيق اهداف منظمة .**

تعريفات التنظيم :

يعرفه ديموك بانه «عبارة عن ترتيبات بنائية انشئت بغرض التحقيق الواعي للأهداف التي وضعتها الجماعة».

اما موني فقد اورد عدة تعريفات منها «انه الشكل الذي يتخذه كل تجمع بشري للوصول الى هدف مشترك».

كما عرفة بالرنز «عباره عن الجهود التي يقوم بها الانسان من اجل اشباع حاجاته الضرورية بالإضافة الى الجماعات وغيرها من الوحدات البنائية التي تتكون نتيجة لتلك الجهود».

ويرتبط التنظيم عامة بنظام تقسيم العمل واختلاف المراكز والادوار الاجتماعية فعن طريق **الاختلاف والتكامل** يمكن قيام التنظيم وضمان بقائه واستمراره في الوجود كما انه كلما زاد عدد الافراد اتسع التنظيم وتعددت وظائفه واذا حدث تغير اجتماعي فقد التنظيم المتعدد الوظائف بعض وظائفه .

ثانيا: العناصر التي تتألف منها المنظمات الاجتماعية :

تتألف المنظمة الاجتماعية من جملة عناصر يقوم كل منها بوظيفة محددة ، وتترابط العناصر والوظائف فيما بينها لتكون كلا متكاملا يعرف بالمنظمة .

ويقوم التحليل البنائي الوظيفي لأي تنظيم اجتماعي على أساس تحديد كل من العناصر التي يتألف منها التنظيم ، وطريقة عمل تلك العناصر وتفاعلها معا .

١- الدور :

لكل فرد في المنظمة وضع أو مركز معين ، ويتطلب هذا الوضع من الفرد أن يقوم بجملة أنشطة لها صفة الانتظام والتكرار وهذه الأنشطة هي التي يطلق عليها في الاصطلاح العلمي (الدور) .

والكلمة مستعارة من المسرح حيث يفهم الدور على أنه الجزء الذي يؤديه الممثل في مضمون روائي معين . وبالمثل فإن اصطلاح الدور في العلوم الاجتماعية يعبر عما يقوم به الفرد من أعمال ترتبط بوضعه أو مركزه الاجتماعي.

يرى البعض أن اصطلاحي **المركز والدور** يعبران عن شيء واحد . غير أن هذا غير صحيح ، فالدور يمثل **الجانب الديناميى للمركز** ، كما أن المركز الواحد قد ترتبط به جملة أدوار .

ويعبر اصطلاح **الدور** عن أشياء مجردة ، بمعنى أنه لا **يعبر عن الشخص** الذي يقوم بالعمل ،**وإنما يعبر عن مجموعة الأنشطة التى يقوم بها أي فرد يشغل مركزا معينا بغض النظر عن شخصية القائم بها،**

ولذا فإن الاصطلاح يسمح لنا بالتركيز على الجانب الاجتماعي دون أن نأخذ في الاعتبار الجوانب الشخصية للقائم بالدور ؛ يضاف إلى ذلك أن من يقوم بدور معين قد يتغير عن طريق ترك العمل أو عن طريق الترقية أو عن طريق الوفاة ، أما الدور نفسه فإنه يظل ثابتا لا يتغير .

ويحدد الدور الاجتماعي الحقوق والواجبات التي ترتبط بالمركز .
فنواحي النشاط التي يتطلبها العمل تعتبر واجبات يقوم بها الفرد .
أما الامتيازات التي يتمتع بها القائم بالعمل فتعتبر حقوقا له .
وكلما ارتفعت مكانة الفرد زادت حقوقه وواجباته ، والتي تميزه عن غيره من الأفراد .

ويساعد الدور الاجتماعي على **تنظيم توقعات الأفراد الآخرين من الشخص الذي يشغل مركزا معينا** ، يمكن الفرد نفسه من تحديد توقعاته من الأفراد الذين يتعاملون معه بحكم مركزه ومن هنا يرى البعض أن الدور ليس مجرد فعل وإنما هو في واقع الأمر توقعات للفعل .

كما يساعد على تحديد نمط السلوك الذي يسلكه الفرد مع الآخرين . فالعامل الذي يخاطب رئيسه يكون حريصا في أحاديثه وتصرفاته معه بينما يختلف تعامله مع زميل له.

ويحدث في غالب الأحيان أن يقوم الفرد بعدة أدوار دون أن يكون بينها تعارض

كما يحدث في حالة شخص مدير مصنع ، زوج ، وأب . ثم يقوم هو بتأدية الأدوار المطلوبة منه دون تعارض .

وقد يحدث التعارض بين الأدوار التي يؤديها هذا الفرد حينما يكون له ابن أو قريب في المصنع ويرغب في اعطائه ترقية

استثنائية قبل زملائه الذين يكونون أكثر منه كفاءة ودراية بشئون العمل .

وكثيرا ما يحدث التعارض بين الأدوار المختلفة في أوقات التغير السريع ، وحينما ينتقل الفرد فجائيا من طبقة اجتماعية إلى طبقة أخرى ، أو حينما يغير الفرد مركزه الاجتماعي ويظل متمسكا بالأدوار الاجتماعية المرتبطة بمركزه السابق .

2- الجماعات الفرعية:

يطلق اصطلاح مثال: جماعات فرعية على أي جزء من أجزاء نجد بالجامعة المنظمة تتوفر فيه جماعة صحافة نفس خصائص وجماعة نشاط المنظمة ومن الفني واتحادات الطبيعي أن تشمل الطلبة وفي المنظمة على المصنع نجد جماعات فرعية .

مثال : نجد بالجامعة جماعة صحافة وجماعة نشاط الفني واتحادات الطلبة وفي المصنع نجد جماعات العمل الرسمية وغير الرسمية .

الاختلاف : هذه الجماعات قد تتشابه وقد تختلف فمثلا بالمجتمعات الحضرية والصناعية نجد اختلاف كبير بين الجماعات سواء من حيث وظائفها أو بنائها اما في المجتمعات البدائية والكيفية فإن الجماعات الفرعية تتشابه فيما بينها الى حد كبير .

٣- نسق المكانة والتدرج الوظيفي :
السلطة هي التي لها الحق في صنع القرارات ..
((السلطة التنفيذية - السلطة الاستشارية - السلطة الوظيفية))

٤ - التفاعل بين الاجزاء :
لا تتكون المنظمة عن طريق المزج الميكانيكي بين الادوار الاجتماعية والجماعات الفرعية التي تشتمل عليها وإنما تكون عن طريق لتفاعل الكيميائي بينها ولذا يرى البعض أ ن المنظمة ليست الأنواع من التنظيم الاجتماعي للتفاعلات الاجتماعية **ويقصد بالتفاعل :** وجود اتصال مختلف العناصر و الاجزاء بحيث يؤثر كل منهما في الاخر ويتأثر به وتعتبر الاتصالات و التفاعلات أساس التنظيم ولا يمكن تحقيق نظام ناجح دون توفير الاتصالات فعاله تؤدي الى خلق نشاط موجه نحو الاهداف المطلوبة .

ولذا يقول سيمون : « بدون اتصال لا يكون هناك تنظيم »

٥ - المعايير : يلاحظ التفاعل الذي يتم بين الافراد بصورة منتظمة ومتكر ره يأخذ طابعا ا ط م ن م ، وتستلزم عملية تنميط التفاعل وجود قواعد يخضع لها الافراد في سلوكهم ويسيرون ا ق ف و لها ، وتعرف هذه القواعد باسم **المعايير** .

ويمكن تعريف المعيار الجماعي :

على أنه مجموعة من قواعد السلوك او الاتجاهات التى تدور حولها محاولات الجماعة للتوحيد بين افرادها أي أن المعيار الجماعي ينشأ اذا عرف افراد الجماعة عن هذا المدى لمن تباركه الجماعة كما أن سوف يعلج بطريقة معينة .

والمعايير الاجتماعية هي التي تكون الاطارات المرجعية للعلاقات بين الاعضاء . **ومن الصعب تفسير التشابه في سلوك الناس في الجماعات على غير هذا الأساس** .

والمعايير على أربعة مستويات فمنها :

١- ما يجب الالتزام به .
٢- ومالا يجب عمله كتحريم السرقة والقتل .
٣- ومنها ما يحدد انواعاً من السلوك مسموح بها ولكن غير مرغوب به كالتدخين .
٤- ومنها ما يحدد القواعد التي يقع الالتزام بها وإن كانت غير ملزمة .

6- الجزاءات:

يرتبط كل معيار بنوعين من الجزاء.

وهذا الجزاء قد يكون **مكافأة او عقابا.**

فالعامل المجد في عمله يحصل على مكافأة تشجيعية والعامل المقصر يخصم جزء من راتبه . فالمعيار هنا هو العمل الجاد ، والجزاء هو المكافأة التشجيعية او الخصم من المرتب.

٧- القيم :

عبارة عن مجموعة مركبة من المعايير نستخدمها كمقياس او مستوى نستهدفه في سلوكنا ونسلم بانه مرغوب فيه او غير مرغوب فيه .ويتضمن مفهوم القيمة اتخاذ الانسان قرارا أو حكما يتصرف بمقتضاه في موقف مشكل. ويمكن ان

نميز القيمة عن الدافع او الرغبة او الاتجاه او غير ذلك من المفهومات الدالة على السلوك الانساني.

فالقيمة مفهوم ينطوي على تلك المفاهيم جميعا ويزيد عليها بالعنصر او الشرط المعياري. فاذا تحقق هذا الشرط في الدافع أي اصبح الدافع نحو الافضل او الاصوب التقى الدافع مع القيمة.

وكذلك الحال مع الميل والاتجاه وبالمثل في حالة المقاييس الكمية للسلوك الانساني فإنها تلتقي مع القيم عندما يتحقق فيها الشرط المعياري أي عندما توضع تلك الكميات على مقاييس الحق والخير والجمال.

ويمكن تقسيم القيم الى ثلاث مستويات :

١- القيم الالزامية :

وتشتمل الفرائض والنواهي : وهي القيم ذات القدسية التي تلزم الثقافة بها افرادها ويراعي المجتمع تنفيذها بقوه وحزم سواء عن طريق العرف وقوة الرأي العام او عن طريق القانون والعرف معا.

٢- التفضيلات :

وهي القيم التي يشجع المجتمع افراده على الاقتداء بها والسير وفقا لها ولكنها لا تحتل مكانة الالزام والقدسية ومن ذلك مثلا النجاح في الحياة العملية والحصول عل الثروة .

٣- القيم الطوبائية «المثالية» :

وهي التي يحس المجتمع استحالة تحقيقها

بصورة كاملة ومن ذلك مثلا القيمة التي تدعو الى مقابلة الاساءة بالإحسان والقيمة التي تؤكد المساواة التامة بين جميع الافراد .

ومن البديهي القول ان تماسك المنظمات يتوقف الى حد كبير على وحدة القيم السائدة فيها وانتشارها وانسجامها أي عدم وجود التناقضات الاساسية فيها .