



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

مقرر

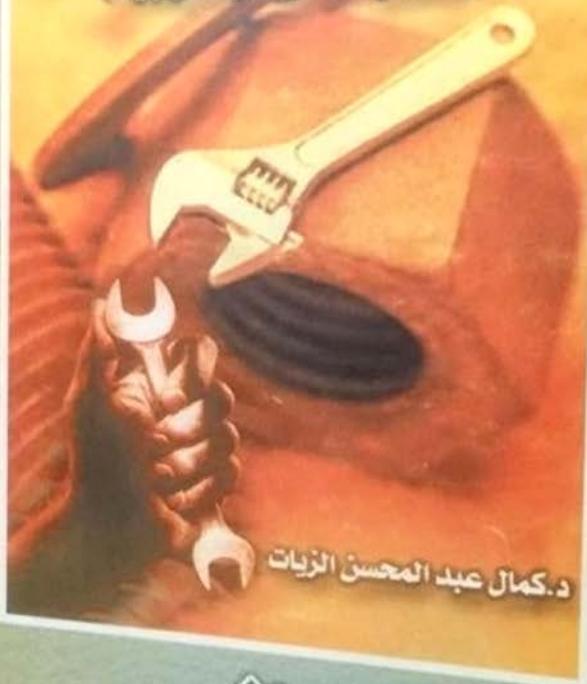
علم الاجتماع الصناعي والمهني
المستوي السابع



العهد

وعلم الاجتماع المهني

(الأسس النظرية والمنهجية)



د.كمال عبد المحسن الزيات

دار غريب

دكتور عبد الباسط محمد حسن

علم الاجتماع الصناعي

دار غريب
للطباعة والنشر والتوزيع
القاهرة



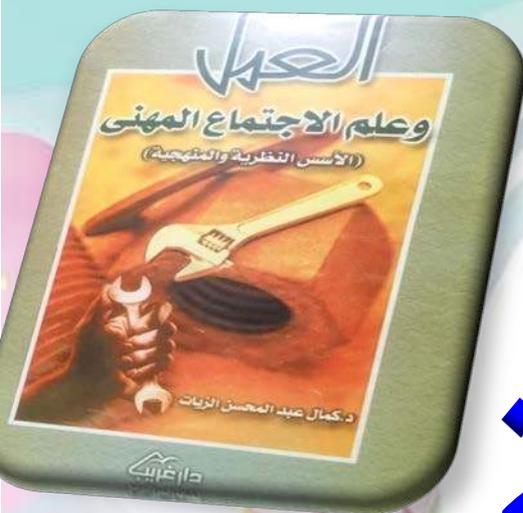
اللَّهُمَّ

تَقَبَّلْ مِنَّا

صَالِحِ الْأَعْمَالِ

وَأَجْعَلْهَا خَالِصَةً

لِوَجْهِكَ الْكَرِيمِ

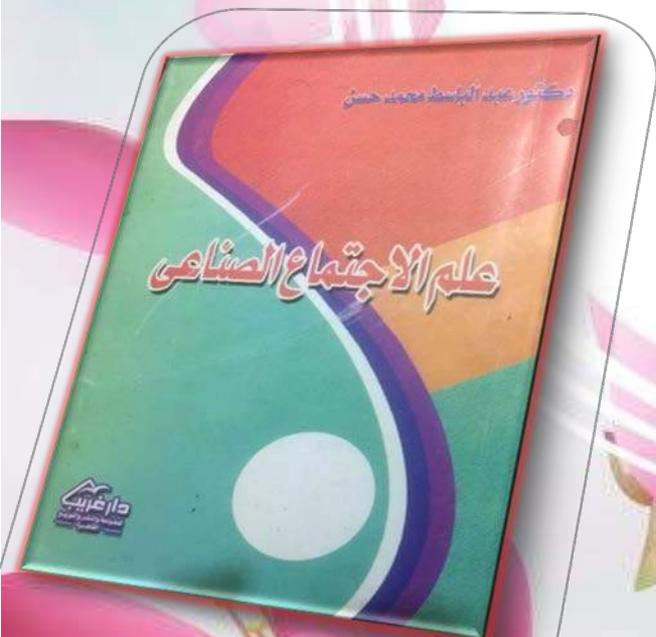


المحاضرة الخامسة عشرة



مراجعة عامة

اعداد د. ايمان جابر شومان



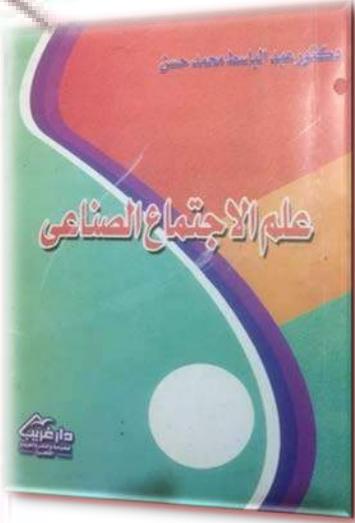
عناصر المحاضرة الخامسة عشرة

مراجعة عامة

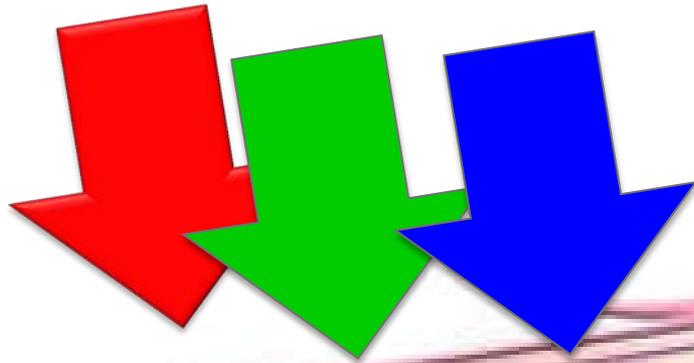


مراجعة أهم المقطعات التي وردت
في موضوعات المقرر

الموضوع الأول :



علم الاجتماع الصناعي نشأته وتطوره



١- العوامل الممهدة لظهور علم الاجتماع الصناعي

يعتبر علم الاجتماع الصناعي بمفهومه العلمي من أحدث فروع علم الاجتماع ، نشأ في الولايات المتحدة الأمريكية في الثلاثينيات من القرن العشرين ترتبط نشأته العلمية بتجربة (هاوثورن) التي تعتبر فتحاً جديداً في هذا الميدان.

فقد كشفت للمرة الأولى عن أهمية العلاقات الاجتماعية في الصناعة ووجهت الأنظار إلى أن المصنع ليس مجرد وحدة إنتاجية تؤدي وظيفة اقتصادية فحسب ، وإنما هو عبارة عن مجتمع متكامل يعيش فيه الأفراد كما يعيشون في المجتمع الكبير لا تدفعهم إلى العمل مجرد الحوافز المادية أو الظروف الفيزيائية الملائمة وإنما تحركهم العلاقات والروابط الاجتماعية التي تنشأ وتنمو بينهم كما أوضحت أن العاملين في المجال الصناعي لا يسلكون سلوكاً فردياً وإنما يتصرفون كأعضاء في جماعات لها معاييرها ونظمها الخاصة

وقد جذب هذا الفرع الجديد منذ نشأته اهتمام الكثير من المشتغلين بعلم الاجتماع والانثروبولوجيا فأقبلوا عليه يدرسون موضوعاته ويحددون أبعاده وكان لجهودهم في هذا الميدان اثر كبير في ارساء دعائمه وبلورة مفاهيمه وتعميق أصوله.

ونعرض في هذا المجال للعوامل الممهدة لظهور العلم والمراحل التي مر بها منذ ان كانت الظواهر والمشكلات الصناعية تحتل جانبا من اهتمام الفلاسفة والمصلحين الاجتماعيين الى ان اصبحت هدفا للدراسة العلمية المنظمة.

يمكن تحديد تلك العوامل فيما يلي



١- الرغبة في ايجاد الحلول العلمية للمشكلات الاجتماعية في الصناعة

منذ ان حدثت الثورة الصناعية اتجه اصحاب المصانع الى الاهتمام بالآلات اللازمة للصناعة اكثر من اهتمامهم بتهيئة الظروف النفسية والاجتماعية للعاملين بالصناعة وكانت فلسفتهم الاجتماعية تستند الى نظرية (الأجر الحدى) التى تقول بأن العامل لا ينبغي أن يأخذ اجرا يزيد عن حد الكفاف ، وقد اتجه اصحاب المصانع الى تشغيل النساء والأطفال، لأن منافستهم للرجال كانت تؤدي الى انخفاض الأجور وبالتالي خفض تكاليف الانتاج.

ولم تكن هناك علاقة شخصية بين العمال وصاحب العمل ، فالعامل لا ينظر اليه الا على انه وحدة منتجة ينبغي الاحتفاظ بها بأقل التكاليف الممكنة واذا ما استهلكت قواه استبدله صاحب العمل بعامل اخر.

وكان العمال من ناحيتهم يشعرون بأن اصحاب المصانع لا ينظرون اليهم نظرة انسانية ، و يستغلونهم أسوأ استغلال فكان من الطبيعي ان تكثر اصابات العمل وتنفشى ظاهرة الغياب بينهم.

٢- تقدم علم الاجتماع:

في الوقت التي اصبحت فيه الحاجة ماسة الى دراسة الظواهر والمشكلات والتنظيمات الاجتماعية في الصناعة ، كان علم الاجتماع قد بلغ درجة من النمو التي تؤهله لدراسة تلك المسائل دراسة علمية صحيحة.

فحتى في مستهل القرن العشرين كان أغلب علماء الاجتماع يهتمون بدراسة المشكلات الاجتماعية الخاصة كمشكلات الأسرة والزواج وانحراف الاحداث والجريمة والعقاب أو بدراسة المسائل والمشاكل ذات الصبغة التاريخية أو الفلسفية، فعلماء الاجتماع الفرنسيون مثلاً - وهم الذين يرجع لهم الفضل في ارساء دعائم العلم - كانوا يعالجون الأشكال العامة للحياة كأشكال الحكم والدين ونظم القرابة والزواج وانماط الحياة الاقتصادية في كافة المجتمعات، كما نجد المفكرين الانجليز والفرنسيين شغلوا انفسهم بجدل طويل حول العلاقة بين الفرد والمجتمع والأسبقية التي يمكن ان تعطي لاحدهما على الاخر.

غير انه في بداية هذا القرن بدأ العلماء الأوروبيون والامريكيون بوجه خاص يبتعدون عن دراسة الموضوعات العريضة ذات الطابع الفلسفي ويتجهون الى استخدام المنهج العلمي للوصول الى حقائق موضوعية تتعلق بجوانب محدودة من جوانب الحياة الاجتماعية . ولذا كان أمر طبيعي ان يتجه تفكيرهم الى دراسة الصناعة ، وما يرتبط بها من ظواهر ، وما يترتب عليها من اثار ، باستخدام المبادئ والمفاهيم الاساسية لعلم الاجتماع.

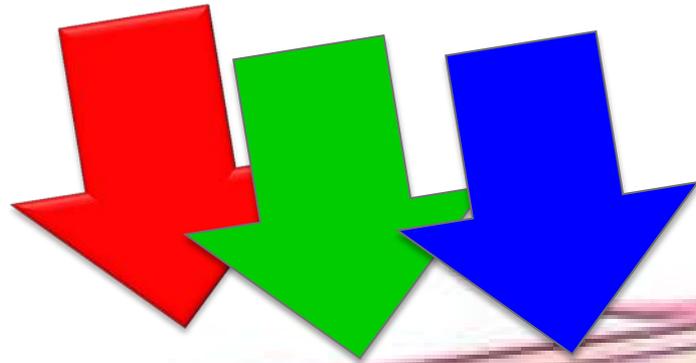
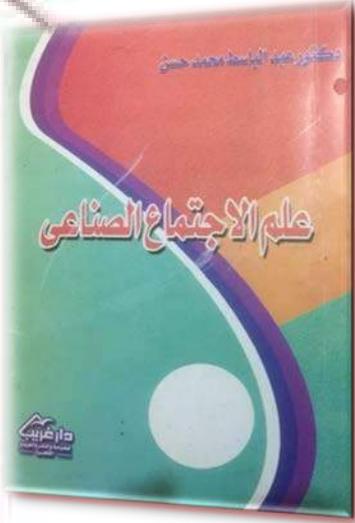
ومما هو جدير بالذكر انه في خلال تلك الفترة كان علماء النفس الصناعي وعلماء الاقتصاد قد اتجهوا بدورهم الى عالم الصناعة ، يدرسون ظواهره ، ويعالجون مشكلاته ، مما دعا البعض الى التشكيك في قيمة الدور الذى يمكن لعلم الاجتماع أن يؤديه ، غير أن من المعروف أن الظواهر والموضوعات التى يهتم بها علم الاجتماع غير تلك التى يهتم بها علم النفس والاقتصاد.

٢- مراحل تطور علم الاجتماع الصناعي



الموضوع الثاني :

علاقة علم الاجتماع الصناعي
بالعلوم الأخرى



تركزت حركة التصنيع آثاراً واضحة في كافة قطاعات الحياة الاجتماعية ، فكان طبيعياً و الحال كذلك ، أن يعنى المتخصصون في مختلف فروع المعرفة الاجتماعية بدراسة تلك الآثار سواء ما كان منها على المستوى الفردي ، أو على المستوى المجتمعي ، أو على المستوى الحضاري العام .

و على الرغم مما بين التخصصات الاجتماعية المختلفة من صلات وثيقة ، و علاقات متبادلة ، فإن لكل منها جوانب اهتمام ، و نقاط تركيز ، و مجموعة أبعاد تتخذها محوراً للدراسة و مجالاً للبحث .

فعلم الاقتصاد - مثلاً - و هو من أول العلوم التي اتجهت إلى دراسة البناء الاجتماعي للصناعة - يعنى بدراسة الصناعة من منظور اقتصادي بحث ، فيركز على المتغيرات الاقتصادية كالإنتاج ، و التداول ، و التوزيع ، و الاستهلاك على أساس أن نظام الإنتاج الصناعي أو نظام التداول أو أي نظام اقتصادي آخر يختلف عن بقية النظم و الأنماط التي عرفت في مراحل تاريخية سابقة .

و يعتبر علم النفس الصناعي من العلوم وثيقة الصلة بعلم الاجتماع الصناعي ، فهو يدرس الصناعة من وجهة نظر فردية مركزا على الجوانب السيكولوجية البحتة . و لذا فإنه يعني بدراسة المواءمة المهنية التي يقصد بها تكييف العمل للعامل ، و ذلك بالبحث عن أفضل الطرق لأداء العمل ، و تكييف الآلات و الأدوات حتى تناسب العامل الذي يديرها أو يستخدمها ، و كذلك تعديل الظروف المادية للعمل كالإضاءة و التهوية و درجتى الحرارة و الرطوبة ، و دراسة التعب و الملل و فترات الراحة و حوادث العمل ، ثم دراسة العلاقات الإنسانية بما تتناوله من دراسة الاتجاهات النفسية و الروح المعنوية و الموظفين في المؤسسات الصناعية ، و طرق الاتصال و التفاهم المتبادل بين العمال و الإدارة ، و سيكولوجية القيادة و الإشراف ، إلى غير ذلك من موضوعات تتصل بالجوانب السيكولوجية .

و يعتبر " علم إدارة الأعمال " من العلوم الوثيقة الصلة بعلم الاجتماع الصناعي ، فإدارة المنشآت الصناعية تعتبر عملية اجتماعية تتضمن مختلف العلاقات الاجتماعية القائمة بين العاملين في المنشأة ، و من الضروري أن تأخذ الإدارة في الاعتبار الموارد البشرية في المنظمة ، بالإضافة إلى الموارد المادية ، هذه الوظيفة الإدارية ظلت تتعثر حتى بداية القرن العشرين ، حيث أخذت الباحثون في هذا الفرع بالأسلوب العلمي عند التعرض لظواهره و مشكلاته .

و من الرواد الأوائل لهذا الفرع " هنري فايول " Henry Fayol الذي أسهم في وضع الأسس السليمة لما يعرف بالإدارة العلمية ، و " فردريك تايلور " Fredric Taulor الذي سبقت الإشارة إلى جهوده في هذا المجال ، و فرانك جلبرت Frank Gilberth الذي طالب بضرورة إدخال التحسينات على أساليب اختيار العمال و تدريبهم على مباشرة واجباتهم بأمثل الطرق مع تحقيق التعاون فيما بينهم ، كما أنه رأى أن التحكم في السلوك الظاهري للعمال - مهما بلغت قدرة الخبير المنظم - لا يكون فعالا إلا إذا استجاب العامل لما يلقي إليه من توجيهات ؛

و تعتبر الأنثروبولوجيا الاجتماعية من التخصصات الأساسية التي ساهمت بنصيب كبير في طبيعة الحياة الاجتماعية في البيئات الصناعية فقد كانت الدراسات الانثروبولوجية في بداياتها الأولى تعنى بدراسة المجتمعات البدائية أو المنعزلة . و لعل من أهم العوامل التي دعت الباحثين إلى التركيز على دراسة المجتمعات البدائية أو المنعزلة رغبة الباحثين الحقلين في تطبيق المنهج البنائي الوظيفي في تحليلاتهم النظرية ، و يعتمد هذا المنهج على النظرة التكاملية الشاملة في دراسة المجتمع ، و هو يفرض على الباحث الذي يتوفر على دراسة نظام اجتماعي معين أن يأخذ في اعتباره كل العلاقات المعقدة التي تربط هذا النظام بغيره من النظم التي يتكون منها البناء الاجتماعي العام ، غير أن الأنثروبولوجيا الاجتماعية لم تستمر في ارتباطها التقليدي بدراسة المجتمعات البدائية أو المنعزلة أو حتى المجتمعات التقليدية فقد وسعت مجال الدراسات بحيث شملت دراسة الظواهر و المشكلات القائمة في المجتمعات الحضرية و الصناعية . و قد اتجه عدد كبير من العلماء الشبان منذ الثلاثينيات من القرن الماضي إلى تطبيق مناهج و نظريات الأنثروبولوجيا الاجتماعية في دراسة مشكلات المجتمع الصناعي ، و كان لهم فضل كبير في الكشف عن العناصر التي يتألف منها النسق الاجتماعي للمصنع الحديث

و من العلوم التي يعتمد عليها علم الاجتماع الصناعي ذلك التخصص الحديث المعروف **بالقياس الاجتماعي** Sociology و الذي يعتمد عليه في قياس العلاقات الاجتماعية داخل جماعة محدودة خلال فترة زمنية معينة .

و تفيد طريقة القياس الاجتماعي في الكشف عنا يحدث في داخل الجماعة من جذب و توافر ، و انحلال و تماسك ، كما تكشف عن التنظيم غير الرسمي للجماعة ، و كذلك المكونات الاجتماعية للأفراد .

و نظرا لما تتميز به طريقة القياس الجماعي من بساطة ، فقد أمكن تطبيقها في دراسة كثير من الظواهر التي تسود جماعات العمل كظاهرة القيادة و التبعية ، و الصداقة و العداة ، كما أمكن استخدامها في التعرف على رغبات العمال في أن يعملوا في جماعات معينة يفضلون العمل مع أعضائها ، أو الابتعاد عن جماعات يشعرون بوجود نفور طبيعي بينهم و بين أفرادها ، و قد وجدت المؤسسات الصناعية الأمريكية التي طبقت طريقة القياس الاجتماعي أن إعادة تشكيل جماعات العمل بما يتفق و رغبات العمال يؤدي إلى تقوية الروح المعنوية بينهم ، و إلى زيادة كفاءتهم الإنتاجية .

أما بالنسبة للفروع الأخرى لعلم الاجتماع ، فاعلم الاجتماع الصناعي صلة وثيقة بعلم الاجتماع الحضري ، ذلك لأن العاملين في البيئات الصناعية يعيشون في بيئات حضرية ، و عن طريق علم الاجتماع الحضري يمكن التعرف على الظواهر الديموغرافية التي تسود البيئات الحضرية ، و الوقوف على عوامل نشأة المدن و أنواعها ، و العمليات الايكولوجية التي تتعرض لها ، كاملة الهجرة و الانتقال ، و الغزو العمراني و الاحتلال ، و التمرکز و التجمع ، إلى غير ذلك من عمليات ايكولوجية ، كما يمكن التعرف على الخصائص الاجتماعية التي تتميز بها المناطق الحضرية ، يضاف إلى ذلك أن دراسات علم الاجتماع الحضري تساعد على تفهم المشكلات التي تتعرض لها المناطق الصناعية ، و خاصة في المراحل الأولى للتصنيع ، و من أمثلة تلك المشكلات مشكلة الهجرة من الريف إلى الحضر ، و مشكلة البطالة و الجريمة و جناح الأحداث ، فهذا الموضوعات تدخل في اختصاص علم الاجتماع الحضري ، إلا أنها في الوقت ذاته ضرورية و لازمة لفهم العلاقات المتبادلة بين المؤسسات الصناعية و المجتمعات المحلية . و قد اهتم الباحثون في علم الاجتماع الصناعي بدراسة هذه الموضوعات ، فظهرت كثير من البحوث و الدراسات التي تتناول العلاقة بين العمل الصناعي و المجتمع المحلي على أساس أن كلا منهما يؤثر في الآخر و يتأثر به

و تفيد الدراسة السوسولوجية للمهن في التعرف على طبيعة المراكز الاجتماعية التي توجد بالصناعة ، و ما يرتبط بكل منها من حقوق و التزامات ، و ما يقوم بين شاغلي تلك المراكز من بعد اجتماعي تتفاوت حدته وفقا للأهمية الموضوعية و التقويمية التي تعطي لمختلف المراكز الاجتماعية .

و يستفيد علم الاجتماع الصناعي من الدراسات التي تتعلق بالحركات الاجتماعية Social Movements، فعن طريقها يمكن الوقوف على العوامل التي تتعلق بظهور الحركات العمالية و نمو التنظيمات النقابية ، و التعرف على العمليات الاجتماعية التي تسود بيئة العمل الصناعي ، و التي تندرج تحتها ، عمليات التعاون و المنافسة و الصراع و المساومة الجماعية ، و الإضرابات العمالية ، كما يمكن فهم طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تقوم بين أصحاب العمل و العمال .

و ترتبط دراسات علم الاجتماع السياسي بدراسات علم الاجتماع الصناعي من حيث أن الباحثين في كل من هذين الفرعية يتفقون في دراسة السلطة في المجتمع و ارتباطها بالظروف الاقتصادية و الأوضاع الاجتماعية . و يرى " اتزيوني " أن الباحثين في علم الاجتماع الصناعي كثيرا ما يطبقون مناهج علم الاجتماع السياسي و نظرياته في دراساتهم للمؤسسات الصناعية ، و يضرب مثلا لذلك بالدراسات التي أجريت على الإشراف في المصنع و التي تستمد إطارها النظري من نظريات القيادة و السلطة

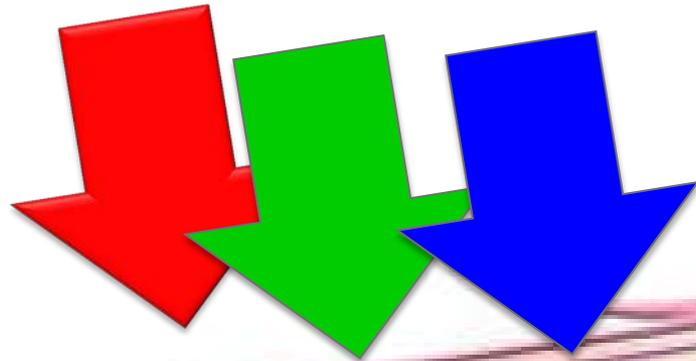
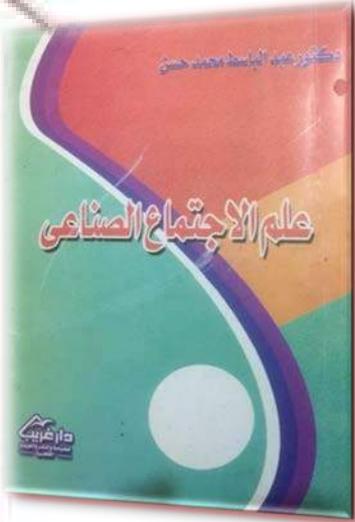
و لعلم الاجتماع الصناعي صلة بعلم الاجتماع الحربي ، فقد أمكن
الاستفادة بما توصل إليه الباحثون في علم الاجتماع الصناعي من نتائج
تتعلق بنشأة الجماعات غير الرسمية فيما أجرى من بحوث و دراسات
عن الروح المعنوية بين الجنود ، و عن التنظيمات غير الرسمية التي
تنشأ داخل وحدات الجيش .

يتضح من هذا العرض أن لعلم الاجتماع الصناعي صلة وثيقة بكثير من
التخصصات الاجتماعية ، و لذا فإن الفهم الصحيح لظواهره السائدة في
البيئات الصناعية يحتاج إلى قدر كبير من الفتح الذهني حتى يتهيأ
للباحثين في ميدان العلم فرصة الاستفادة بما يتوصل إليه المتخصصون
في المجالات الأخرى من حقائق و نظريات .



الموضوع الثالث :

الأبعاد النظرية لدراسة الصناعة



عند دراسة الصناعة من الوجة السيوسولوجية يثور سؤال هام هو : ما هي الأبعاد الرئيسية التي ينبغي على الباحث أو الدارس في علم الاجتماع الصناعي أن يوجه إليها اهتمامه عند دراسته للمنشآت الصناعية ؟

و تبدو أهمية هذا السؤال في كونه يعد المدخل الرئيسي الذي لا بد و أن ينفذ منه أي باحث أو دارس يريد أن يسير على نهج واضح عند دراسته للصناعة ، كما أن الإجابة عليه تفيد في ألقاء مزيد من الضوء على العلاقة بين علم الاجتماع الصناعي ، و بين غيره من العلوم الاجتماعية التي تشترك معه في دراسة المنشآت الصناعية .

و للإجابة على هذا السؤال نجد تحت أيدينا عدة محاولات قيمة قام بها باحثون متخصصون في الميدان ، نذكر من بينهم على سبيل المثال : روثلز برجر وديكسون ، واتزيوني ، و ميللر و فورم ، و قد حاول كل منهم أن يضع إطاراً للدراسة يحدد فيه جوانب التركيز و نواحي الاهتمام في العلم .

➤ ونجد أن الإطار الذي حدده " روثلز برجر وديكسون " يختلف إلى حد كبير عن الإطارين اللذين حددهما " اتزيونى " و " ميلر و فورم " فبينما يركز الإطار الأول على الجوانب النفسية الاجتماعية للعاملين في المنشأة الصناعية ، يركز الإطاران الأخيران على الجوانب البنائية للتنظيم الاجتماعي للصناعة .

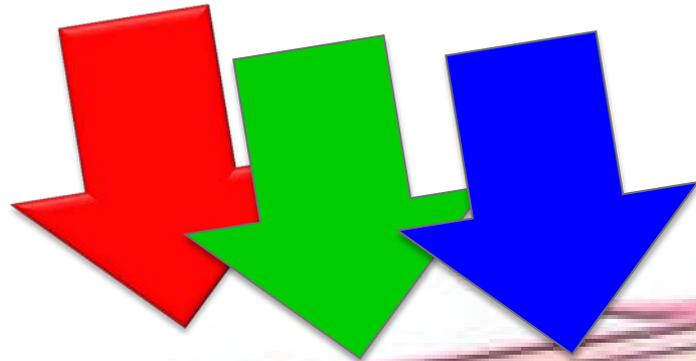
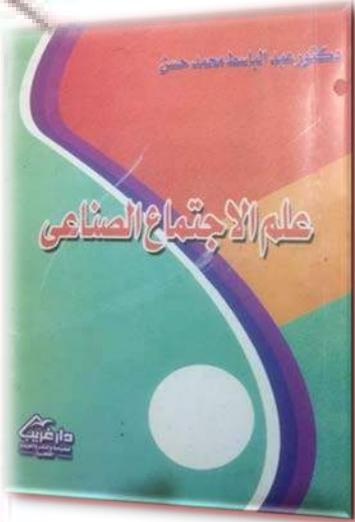
➤ و لا يخفى أن " روثلز برجر وديكسون " كانا متأثرين بالاتجاه الفكري الذي تمثله مدرسة العلاقات الإنسانية . و لذا فإن المآخذ التي توجه إلى الإطار الذي وضعها هي نفسها المآخذ التي توجه إلى مدرسة العلاقات الإنسانية ، و من أهمها : التركيز على العواطف و المشاعر و السلوك غير الرشيد ، و المبالغة في تقدير أثر العلاقات غير الرسمية في تحليل ديناميات التنظيم الصناعي ، و الاعتقاد بوجود حالة من التوازن داخل المنشأة ، مع اغفال دراسة الآثار و العلاقات المتبادلة بين النسق الاجتماعي لتنظيم العمل و الظروف الاجتماعية و الاقتصادية في المجتمع المحلى للصناعة ، و في المجتمع بوجه عام

و في رأينا أن أي دراسة للصناعة ينبغي أن تركز على الخصائص
البنائية للمنشأة الصناعية ، مع التأكيد على ما يقوم بين مختلف الوحدات
البنائية من علاقات متبادلة ، يضاف إلى ذلك أن الدراسة المتكاملة
للصناعة ينبغي أن تأخذ في الاعتبار العلاقات المتبادلة بين البناء
الاجتماعي للصناعة و بين كل من المجتمع المحلي و المجتمع العام ،
على أساس أن التنظيم الصناعي لا يوجد في فراغ ، و أن الفهم الصحيح
لديناميات البناء التنظيمي و طابع الحياة الاجتماعية داخل تنظيمات العمل
يتوقف على إدراكنا للإطار المجتمعي الذي يحيط بالتنظيم و القوى العديدة
التي تربطه ببناء المجتمع .

و لذا فإننا نفصل استخدام الإطار الذى وضعه " ميللر و فورم " ، و نرى أنه الإطار الأنسب لتحليل الصناعة ، حيث إنه يركز على الجانب البنائي الوظيفي بما يتضمنه من عناصر هامة هي : التاريخ ، و القيم ، و التغير التكنولوجي ، و الأهداف التنظيمية ، و المركب التنظيمي ، كما أنه ينتقل من المجرى إلى المحسوس ، فيبدأ بتحليل التنظيم الاجتماعي ، و ينتقل الى تحليل العلاقات الشخصية المتبادلة ، ثم ينتهى بتحليل السلوك الفردي المحسوس ، مع الاهتمام بتوضيح التأثيرات التى تحدثها العوامل الديموجرافية و المجتمعية و الثقافية و الأيكولوجية في التنظيم الصناعي .

الموضوع الرابع :

نظم الانتاج الصناعي



مقدمة

عرفت المجتمعات الإنسانية ، منذ الثالث الأخير من القرن الثامن عشر ، نظام المصنع الحديث كشكل متطور من أشكال التنظيم الصناعي ، و قد عرف في إنجلترا ، ثم ظهر في بلجيكا ، و من بعد ذلك في فرنسا ، فألمانيا ، فالولايات المتحدة الأمريكية ، ثم انتشر بعد ذلك في أغلب دول العالم بدرجات مختلفة ، و سرعات متباينة .

و لم يكن هذا الشكل من أشكال التنظيم الصناعي أول ما عرفته البشرية ، فقد عرفت في العصور القديمة و الوسطى و بداية العصر الحديث تنظيمات صناعية أخرى تباينت فيما بينها سواء من حيث بنائها ، أو وظائفها . أو من حيث صلتها بمختلف التنظيمات التي تقوم بالمجتمع .

❖ و قد حاول المفكرون الاجتماعيون وضع تصنيفات لنظم الانتاج الاقتصادي بعامة ، و لنظم الانتاج الصناعي بخاصة

■ فأشار بعضهم إلى أن البشرية اجتازت في تطورها الاقتصادي عدة مراحل بدأت بمرحلة اقتصاد الجمع : حيث كان الأفراد يعتمدون على النشاط الزراعي أو استئناس الحيوان ، أو يعتمدون على تحويل الانتاج الطبيعي بطرق بسيطة ، ثم انتقلت إلى مرحلة الاقتصاد التحويلي المعقد

■ من المفكرين من يميز بين خمس مراحل للإنتاج هي



❖ أما بالنسبة لنظم الانتاج الصناعي بالذات ، فقد **عرض شنيدر** لثلاثة أنواع

✓ بدأها بنظام الطوائف الحرفية ، حيث كان العاملون في حرفة واحدة ينضون تحت لواء طائفة لها تنظيمها الداخلي ، وها وظائفها التي تختلف عن وظيفة النقابة في المجتمع الحديث

✓ ثم انتقل إلى دراسة نظام الوسطاء الذي يعتمد أساساً على الممول الذي يتولى بنفسه شراء المواد الاولية اللازمة للصناعة ، و يقوم بتوزيعها على الصناع في منازلهم ، ثم يجمعها منهم بعد الانتهاء من انتاجها . و يتولى توزيعها على صغار التاجر أو المستهلكين

✓ ثم عرض لنظام المصنع الحديث ، حيث يجتمع العمال في مكان واحد ، و يستبدلون الأدوات بالآلات التي تنتقل ملكيتها إلى صاحب العمل دون العمال .

❖ و عرض " ميللر و فورم " لثلاث مراحل مرت بها نظم الانتاج في

الولايات المتحدة و غرب أوروبا ، و هذه المراحل الثلاث هي

✓ مرحلة ما قبل الصناعة

✓ ثم المرحلة الصناعية المبكرة

✓ ثم مرحلة نضوج الصناعة .

و قد اهتم الباحثان في عرضهما لهذه المراحل بإبراز خمسة جوانب مختلفة من جوانب الحياة الاجتماعية . فالجانب الاول يتعلق بالبناء الاقتصادي ، و الجانب الثاني يتعلق بالقيم التقليدية التي تدعم النسق الاقتصادي ، و تحافظ على كيان المجتمع ، و الجانب الثالث يتعلق بدراسة القوى الاجتماعية التي تعمل على تغيير كل من البناء الاقتصادي و المجتمع ، و الجانب الرابع يتعلق بدراسة ردود الافعال بالنسبة لعمليات التغيير ، أما الجانب الخامس و الأخير فيتعلق بالتناقضات القيمة و الصراعات التنظيمية التي تنشأ في المواقف المتغيرة .

❖ و تفيد التصنيفات المختلفة لنظم الانتاج الاقتصادي و الصناعي في تحليل التطورات التي مرت بها المجتمعات ، و في توضيح وجهة نظر الباحث وفقاً للإطار المرجعي الذي يتخذه أساساً للدراسة و التحليل .

قد رأينا أن نعرض في هذا المجال لأربعة نظم انتاجية

نظام
الطوائف
الحرفية

نظام
الصناعة
العائلية

نظام
المصنع
الحديث

و نظام
الوسطاء

على أن يشمل تحليلنا لكل نظام على محاولة التعرف على العوامل و القوى التي كان لها دور في تشكيلة ، ثم عرض لخصائصه البنائية و الوظيفية ثم تحديد للعوامل و الظروف التي ساعدت على القضاء عليه .

أولاً : نظام الصناعة العائلية

- ❖ الصناعة حرفة قديمة جداً ، و لكنها ظلت معظم عصور التاريخ قليلة الأهمية ، و على نطاق متواضع جداً و قد بدأت في القرى ، حينما شعر الافراد بأنهم في حاجة الى بعض الصناعات الاولية كالغزل و النسيج و أدوات الزراعة و الصيد و السكاكين و الاحذية ، فكانوا يقومون بصناعة ما يحتاجون اليه في منازلهم معتمدين على أدوات بدائية تدفعها قوة الانسان او قوة الحيوان .
- ❖ و كان الهدف الأساسي من الصناعة العائلية هو تحقيق مبدأ الكفاية الذاتية ، بمعنى أن الإنتاج في تلك المرحلة كان يتم بقصد الاستهلاك المباشر ، أو لمقايضته في سوق القرية ذاتها أو في القرى المجاورة .
- ❖ و بمرور الزمن تخصصت كل عائلة في صناعة معينة ، فظهرت عائلات يشتغل كل أفرادها بالنجارة أو الحدادة أو صناعات معينة ، و كان أفراد العائلة جميعاً يشتركون في العمل تحت إشراف رب الأسرة الذي كان يمارس كافة السلطات ، و يتمتع بالطاعة و الاحترام من جميع الاعضاء

❖ و كان تقسيم العمل – إذا وجد – يتم وفقاً لاعتبارات بيولوجية فقط كعامل الجنس أو السن ، فكل من الرجل و المرأة يقوم بالأعمال التي تتفق مع قواه الفيزيائية ، كذلك الحال بالنسبة للشيوخ و الشباب و الاطفال .

❖ و في أوروبا عرف نظام الصناعة العائلية منذ العصور القديمة ، و ظل سائداً خلال العصور الوسطى ، إذ إنه بعد قيام النظام الإقطاعي نشأ ما يعرف بنظام الضيعة المغلقة ، فكانت كل ضيعة تنتج كل ما يلزم لبقائها من مزروعات و مصنوعات ، و كان بعض سكان الضيعة يتخصصون في الصناعة اليدوية لإنتاج ما يلزم للسيد وحاشيته ، و كان الصناع يمتلكون أدوات الانتاج ، و يقومون بالعمل ، فلم يكن هناك فصل بين العمل و رأس المال ، و كان العمل يعتمد على استخدام نفس الأدوات البسيطة التي كانت معروفة منذ العصور القديمة .

ثانياً : نظام الطوائف الحرفية

- ❖ بدأت الطوائف الحرفية في الظهور في أوروبا خلال القرنين التاسع و العاشر ، و بلغت أوجها في القرن الثالث عشر ، و استمر بعضها قائماً حتى القرن التاسع ، كما أن بقاياها لا تزال قائمة حتى وقتنا الحاضر .
- ❖ و قد ارتبط ظهورها بانتعاش المدن القديمة ، و نشأة المدن الجديدة التي توافد عليها كثير من التجار و الحرفيين الهاربين من ضياع الأشراف ، و قد اشتغل هؤلاء بالتجارة و الصناعة ، و أصبحوا يزودون سكان المناطق الريفية بما يحتاجون إليه من مصنوعات ، و يحصلون منهم على المنتجات الغذائية و المواد الأولية اللازمة للصناعة .
- ❖ و حينما اشتد ظلم الاقطاعيين التمس الناس الحماية منهم في تكوين الجماعات و الانتماء اليها ، و لم تكن الطوائف Guilds إلا واحدة من بينها التمس الحرفيون في تكوينها الحماية و تنظيم الصناعة .

❖ و الطائفة في مفهومها العلمي ((عبارة عن تنظيم يضم جميع العاملين في حرفة واحدة كالنجارين و النساجين و الحدادين و غيرهم)) و هي بهذا المعنى تختلف عن النقابة العمالية التي ارتبط ظهورها بنظام المصنع الحديث من حيث إن الطائفة تضم أصحاب العمل و العمال ، علي حين أن النقابة تضم العمال وحدهم ، يضاف إلى ذلك أن الطائفة وفقاً لتركيبها الداخلي تعمل لصالح جميع الفئات التي تشتمل عليها علي حين أن النقابة – و خاصة في المجتمعات الرأسمالية – ترعى مصالح العمال وحدهم ، و تدافع عن قضاياهم ، و تقف من أصحاب العمل موقفاً معارضاً لوجود تناقضات أساسية بين أصحاب العمل و العمال

❖ و يتركب البناء الاجتماعي الداخلي للطائفة من ثلاثة أنواع من

الاعضاء هم

١. المعلمون

٢. الصناع

٣. الصبيان



❖ و قد بدأ نظام الطوائف الحرفية يفقد أهميته في أوروبا خلال القرن السادس عشر نتيجة لمجموعة من العوامل نذكر أهمها فيما يلي :

١ - بعد أن كانت الطائفة أشبه ما تكون بالعائلة المتكاملة التي يقوم بين أعضائها تآلف و ترابط و انسجام ، ظهرت التناقضات الداخلية بين المعلمين و الصناع . و قد قوى تلك التناقضات و قوى المعلمين في وجه الصناع و اتخذهم الإجراءات الكفيلة بمنعهم من الترقى في السلم الحرفي ، فكان ذلك سبباً في تدمير الصناع ، و انفصال بعضهم عن الطوائف التي ينتمون إليها و قيامهم بالعمل منفردين بعيداً عن رقابة الطائفة و ضوابطها ، و نتيجة لزيادة حدة الصراع بين المعلمين و الصناع بدأت السلطات المحلية تتدخل في المر لتفصل في المنازعات التي تنشأ بينهم ، بعد ان كان ذلك من اختصاص مجلس الطائفة . و قد ادى ذلك إلى إضعاف سلطان الطائفة ، و فقدانها الكثير من استقلالها .

٢ - لقيت الطوائف كثيراً من المنافسة من جانب بعض الجماعات التي كانت تشتغل بالإنتاج الصناعي كالحرفيين الريفين و رهبان الأديرة و الصناع المستقلين الذين لا ينتمون لأية طائفة ، و قد استعانت تلك الجماعات بسلطة الدولة لإضعاف نفوذ الطوائف و الحد من سلطانها ، و ظهر أثر ذلك فيما اتخذته الدولة و السلطات البلدية من إجراءات للضغط على الطوائف . و من أهم تلك الإجراءات تخفيض رسوم قبول الصبيان في عداد الصناع ، و جعل الفصل في المنازعات التي تنشأ بين أعضاء الطائفة من اختصاص السلطة القضائية .

٣ - **تجمعت الثروة - بمضي الوقت - في أيدي معلمين قلائل ، فاتجهوا إلى الصناع الذين لا ينتمون إلى طوائف معينة ليحققوا مزيداً من الأرباح ، كما انهم استغلوا نفوذهم في منع الأعضاء المعارضين من التصويت في مجلس الطائفة ، حتى يتسنى لهم اتخاذ القرارات التي تتماشى مع صالحهم الخاص و ترتب على تكديس الثروة في أيدي أفراد قلائل أن تحولت بعض الطوائف الحرفية إلى طوائف للتجار**

٤ - حينما اتسع نطاق السوق الخارجية زد الطلب على المنتجات الصناعية ، و أصبح من الضروري الحصول على مواد خام من الخارج . و لما كانت الطوائف الحرفية - بوضعها القائم آنذاك - لا تقوى على القيام بهذه المهمة ، فقد انتهز التجار الفرصة ، و قاموا بشراء المواد الخام و توزيعها على الصناع في منازلهم ، ثم جمع الإنتاج و تصريفه في الأسواق ، و هكذا وضع الأساس لنظام إنتاجي جديد عرف باسم نظام الوسطاء ، انتقلت فيه السيطرة للممولين الذين أصبحت لهم الكلمة العليا في عمليات الإنتاج و التوزيع .

٥- اعتمد الحرفيون في تصريف المنتجات و بيعها في الأسواق الخارجية على التجار الممولين و بعد أن كان الحرفي ينتج لمشتري محدد ، أصبح ينتج لحساب التاجر الذى يتولى تصريف منتجاته و توزيعها في الأسواق الداخلية و الخارجية و بذلك فقد الحرفي استقلاله ، و أصبح تابعاً للممول الذى زاد نفوذه ، و قوى مركزه الاقتصادي

ثالثاً : نظام الوسطاء

❖ ترتب على زيادة نفوذ التجار أن ظهر نظام إنتاجي جديد عرف بنظام الوسطاء ، و قد أطلقت عليه هذه التسمية ، حيث كان التجار يتولون بأنفسهم شراء المواد الأولية اللازمة للصناعة ، و يقومون بتوزيعها على الصناع في منازلهم ، ثم يجمعونها منهم بعد الانتهاء من إنتاجها ، و يتولون توزيعها على التجار الصغار أو المستهلكين .

❖ و عرف أيضا بالنظام المنزلي حيث كان التجار يعتمدون على الصناع الذين يعملون في منازلهم بعيداً عن سيطرة الطائفة و رقابتها ، أو على الريفيين الذين يعيشون في القرى ، و يقومون إلى جانب عملهم الزراعي بالعمل في صناعة معينة ، يمارسونها في منازلهم بالاشتراك مع أفراد أسرهم ليواجهوا نفقات الحياة التي كانت آخذة في الازدياد . و بذلك عادت الصناعة إلى المنزل ، و أصبحت العائلة وحدة الإنتاج الأساسية في المجتمع و لكن في إطار نظام إنتاجي جديد يختلف عن الشكل الأول الذي كان شائعاً في المجتمعات التقليدية .

❖ و قد ظهرت البدايات الأولى لهذا النظام في القرن الثالث عشر في صناعة الصوف في بريطانيا ، غير أنه بلغ ذروته فيما بين منتصف القرن الخامس عشر ، و منتصف القرن الثامن عشر ، و يعنى ذلك أنه قام إلى جانب كل من النظام الحرفي و نظام المصنع الحديث .

❖ و يرى مؤرخو التاريخ الاقتصادي أن نظام الوسطاء يرتبط في وجوده بطبقة الرأسمالية التجارية التي وجدت عوامل نشأتها في القرنين الخامس عشر و السادس عشر في ثلاث ثورات حقيقية هي الثورة التجارية ، و الثورة التي حدثت في ميدان الكشوف الجغرافية ، و الثورة السياسية .

❖ فحينما بدأ الأمن يستتب تدريجياً ، و بدأت طرق المواصلات تنتشر ، حقق التجار ثروات ضخمة غيرت من وضعهم الاقتصادي ، و من حالتهم الاجتماعية و النفسية ، و ساعد على هذا ظهور فلسفة التجاريين التي حررت الأفراد من عقلية القرون الوسطى ، و أمدت المجتمع بطريقة تفكير جديدة تسمح بالبحث عن الثروة ، و مهد هذا التغير لظهور الرأسماليين الذين يبحثون عن أكبر ربح ممكن

❖ و قد ساعدت على الكشوف الجغرافية التي حدثت في القرنين الخامس عشر و السادس عشر ، و بخاصة كشف العالم الجديد ، على فتح أسواق خارجية اتجهت نحوها المنتجات الأوروبية ، و كان من نتيجة ذلك أن ازداد النشاط التجاري ، و أخذت الدول الكبرى تتنافس على استعمار المناق الجديدة ، فأدى ذلك كله إلى تدفق سيل الذهب و الفضة إلى البلاد المستعمرة ، و اتساع الأسواق ، و ارتفاع الأسعار ، و أصبح التاجر سلطان ذلك المعهد ، و مدار التطور الاقتصادي الذي حدث .

❖ و تشير الدراسة التحليلية لنظام الوسطاء إلى أن ثمة ظروفًا اجتماعية و اقتصادية ساعدت على ازدهار ذلك النظام . فصناعات تلك المرحلة لم تكن في حاجة إلى مكان فسيح ، و لا إلى قوة آلية كبيرة ، فمعظم عمليات الإنتاج كان من الممكن القيام بها في حجرات صغيرة ، يضاف إلى ذلك أن ذلك النظام كان يتفق و رغبات العمال في التحرر من القيود التي يفرضها عليهم أصحاب رءوس الأموال ، كما أنه يهيئ لزوجات العمال و أولادهم و فرصة الاشتراك في العمل الصناعي

❖ و تعتبر الصناعة اليدوية الشكل الأعلى للإنتاج الصناعي في أوروبا منذ منتصف القرن السادس عشر حتى الثالث الاخير من القرن الثامن عشر ، و هي تمثل مرحلة انتقالية بين الانتاج الحرفي و الصناعة الآلية الكبيرة . فقد كانت تقترب من الحرفة إذا كان أساسها هو المحركات اليدوية ، كما كانت تقترب من الصناعة الآلية الرأسمالية باعتبارها شكلاً من أشكال الإنتاج الكبير القائم على استغلال الأجراء .

❖ و قد ترتب على قيام الصناعة اليدوية

١- أن أصبحت أدوات الإنتاج ملكاً لصاحب العمل ، كما أصبح في نفس الوقت مالكا للسلع المصنوعة التي ينتجها مجموعة من العمال بعد أن كان ينتجها عامل واحد أيام الصناعة الحرفية

٢- أدى تقسيم العمل داخل المصنع اليدوي غلى 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 من قبل

٣- كما أدى تقسيم العمل بما خلقة من عمليات لا تحتاج إلى تدريب كبير إلى إدخال قوى جديدة للعمل في الانتاج مما سمح بتشغيل الأطفال في بعض الاعمال

٤- يضاف إلى ذلك أن تقسيم العمل بالصورة الجديدة أدى إلى فصل العمليات العقلية عن العمليات اليدوية . و بذلك أخذت الصناعة اليدوية نصيب العامل بالعجز . فبعد أن كان صانع الحرفة اليدوية تنمو لديه الخبرة بأمور العمل و بشئون الإدارة أصبحت هذه الامور من اختصاص أفراد آخرين ، و قد أمكن بهذا الفصل خلق تعارض بين القائمين بالعمل اليدوي ، و العمل الفكري

و قد استمر نظام المصانع اليدوية قائما حتى حدثت الثورة الصناعية الأولى في الثلث الأخير من القرن الثامن عشر ، و التي بدأت في انجلترا ، ثم انتشرت منها إلى بقية البلدان الأوروبية و بقية أنحاء العالم ، و التي ترتب عليها استخدام الآلة في الإنتاج على نطاق واسع .

رابعاً : نظام المصنع الحديث

❖ يرى **ماكس فيبر أن نظام المصنع الحديث** " هو النظام الذي يتميز بوجود ورش منظمة ، مزودة بوسائل إنتاج غير بشرية يمتلكها جميعاً شخص واحد هو صاحب العمل دون العمال ، و يظهر فيه مبدأ التخصص و تقسيم العمل ، حيث توجد قوة ميكانيكية آلية تحتاج إلى تخصص دقيق لتشغيلها و العناية بها " .

❖ ويشتمل التحديد السابق لنظام المصنع على جملة خصائص أهمها وجود الورش المنظمة ، و استخدام القوة الآلية في الإنتاج و ظهور مبدأ التخصص و تقسيم العمل و الفصل بين العمل و بين ملكية أدوات الإنتاج . و هذه الخصائص ينبغي توافرها جميعاً في نظام المصنع الحديث ، حيث أن بعضاً من تلك الخصائص وجد في مراحل تاريخية سابقة ، غير أنه لم يتيسر وجودها معاً إلا في فترة الثورة الصناعية .

و يشير فيبر أيضا ضمن تعريفه للرأسمالية الصناعية بأنها " التنظيم المنسق الرشيد للإنتاج " ، و بأنها " البحث عن الفائدة المتجددة باستمرار في مؤسسة دائمة قائمة على التنظيم العقلي " . و بأنها " البحث عن العائد و يقوم النظام الصناعي الرأسمالي الغربي في صورة العمل باتخاذ القرارات على مسؤوليته الخاصة و الإنتاج بغرض البيع في سوق مجهولة ، و الاعتماد على مبدأ المنافسة الحرة ، و الموازنة المستمرة و الرشيدة بين التكلفة و العائد ، و وضع قواعد دقيقة للمحاسبة العقلية "

و تنطبق هذه التعريفات جميعا على نمط واحد فقط هو النمط الصناعي الرأسمالي الذي عرفته المجتمعات الأوروبية منذ النصف الثاني من القرن الثامن عشر ، و الذي يطلق عليه فيبر اصطلاح الرأسمالية المتقدمة (الراقية) ، أو الرأسمالية البورجوازية العقلانية (الرشيدة) و تعتمد عقلائي على امكانية تقويم العوامل التكنولوجية التي كانت سببا في تطورها ، و على العلم الحديث خاصة علوم الطبيعة القائمة على الرياضة و التجريب العقلي .

وإذا قارنا بين نظام المصنع الحديث و بين غيره من نظم الانتاج الصناعي فإننا نلاحظ

١. ان العلاقات الرسمية في مجال المصنع ارتبطت بظهور طبقتين اجتماعيتين هما طبقة اصحاب رءوس الاموال و طبقة العمال .
٢. انتقال ملكية ادوات الانتاج الى صاحب العمل ، ذلك لان الصانع المستقل لم يعد في وسعه ان يشتري الآلات اللازمة لإنتاجه
٣. تحول العامل الى مجرد شخص اجير يبيع قوة عمله لصاحب العمل لقاء اجر معلوم . و لم يكن نظام العامل الاجير بالأمر المستحدث فقد سبق ظهوره في نظام الطوائف الحرفية و في نظام الوسطاء الا ان المصانع في نظم الانتاج السابقة كان يعمل اجيرا لمدة محدودة غير انه بانتشار نظام المصانع ظهرت طبقة العمال الاجراء الدائمين الذين لم يكن لهم امل في المستقبل سوى ان يظلوا محتفظين بعملهم .

٤- ترتب على تجمع العمال في بيئة فيزيقية واحدة ، و اشتراكهم في نفس الظروف الاقتصادية و الاجتماعية السيئة ان زاد وعيهم بموقفهم في المجتمع الصناعي الحديث ، و احساسهم بضرورة تكتلهم حتى يصبح كفاحهم من اجل تحقيق مطالبهم مثمرا و اخذوا يكونون بالتدريج طبقة شاعرة بذاتها محددة الاهداف و تحس بالتناقض القوى بين مطالبها و بين مصالح اصحاب الاعمال .

٥- تأثرت العلاقات الاجتماعية في محيط العمل بعملية الترشيح الصناعي التي تعنى تنظيم الانتاج وفقا لقوانين المنطق و الكفاية . و قد انعكس اثرها في محيط المصنع في عمليتين **هما تقسيم العمل** ، و **استخدام الآلة في الانتاج** على نطاق واسع .

و قد اعتمد تقسيم العمل في المجتمعات المختلفة على جملة اسس اهمها:

➤ التقسيم على اساس الجنس

➤ التقسيم على اساس السن

➤ التقسيم على اساس المهارة الفنية

و قد عرف النوعان الاولان في مختلف المجتمعات ، اما النوع الثالث فهو الذي ظهر في المجتمع الصناعي الحديث و يعتبر هذا النوع الاخير ضروريا ولازما للصناعة الالية و يرتبط بها ارتباطا قويا فالتنظيم الصناعي الحديث يعتمد اكثر من غيره من التنظيمات الاجتماعية على الدقة المتناهية في تقسيم العمل ، و التمييز بين الادوار المختلفة التي تؤلف كلها وحدة متماسكة متكاملة . و يصل ذلك التمييز في كثير من الصناعات - حتى في الصناعات التي تبدو بسيطة لأول وهلة - حدا تتعدد معه الخطوات و المراحل التي يجب ان تمر بها السلعة الواحدة قبل ان يتم صنعها و كل خطوة من هذه الخطوات تكشف عن درجة عالية من التخصص ، بحيث ينقطع لها العامل فلا يمارس غيرها .

و لظاهرة التخصص و تقسيم العمل جملة مزايا ، اهمها :

١- انها تؤدي الى زيادة الانتاج و يرجع ذلك الى ان الفرد اذ يتخصص في عمل واحد يؤديه لفترات طويلة يتقنه تمام الاتقان ، فيزيد انتاجه . و كلما زادت درجة التخصص زادت الكفاية الانتاجية . فصانع الملابس بجميع انواعها اقل كفاية من صانع ملابس الرجال او السيدات فقط و المشروع الصناعي الذي ينتج سلعا متعددة غالبا ما يكون اقل كفاية مما لو انتج سلعة واحدة ، و من العوامل التي تؤدي الى زيادة الكفاية الانتاجية ان كل فرد يمكنه ان يختار العمل الذي يتفق مع قدرته و استعداده الطبيعي فيؤدي هذا الى زيادة الاتقان و الى زيادة الانتاج .

٢- يساعد التخصص و تقسيم العمل على الابتكار و تحسين ادوات الانتاج و تدل دراسة تاريخ المخترعات على ان معظم المخترعين كانوا يكرسون حياتهم و جهودهم و تفكيرهم لعمل معين و يجمعون بين عدة اعمال ثم ان تقسيم العمل يؤدي الى توفير الوقت الذي كان يضيع بانتقال العامل من عملية انتاجية الى عملية اخرى . و قد لوحظ ان العامل لا يبلغ كفايته الانتاجية الا بعد مرور فترة من الوقت يتهيأ فيها للعمل . فكثرة الانتقال تؤدي الى تعدد هذه الفترات مما يؤدي الى قصر المدة التي يعمل فيها بكفايته الانتاجية فيقل انتاجه .

٣- يساعد تقسيم العمل على احلال الآلات محل العمال

فتجزئه العملية الانتاجية الى اجزاء صغيرة يساعد على تبسيط الحركات التي يؤديها العامل وجعلها متشابهة و على نمط واحد ، و كل هذا يسهل ابتكار الآلة التي تتولى القيام بهذا النوع من العمليات بدلا من الأيدي العاملة و ليس من شك في ان التماذي في آلية العملية الانتاجية يؤدي الى زيادة الانتاج .

٤-التخصص و تقسيم العمل يساعد على تقليل فترة التمرين

لان العامل يحتاج الى التدريب على جزء بسيط و محدود من العملية الانتاجية كما يساعد على سهولة تقويم العمل الذي يؤديه العامل ، و حساب كمية الانتاج بدقة و عناية .

و من عيوب التخصص و تقسيم العمل :

١- انه يؤدى الى ضيق افق العامل و جعله حبيس دائرة ضيقة لا يتعداها و لذلك يصبح العامل كالألة يقوم بعمليات متكررة لا تجديد فيها و لا ابتكار كما ان العامل يشعر بالجزئية و يفقد الاحساس بقدرته على الخلق و الابداع كما كان الحال في المراحل السابقة حيث كان العامل يقوم بإنتاج السلعة كاملة

٢- تقسيم العمل يؤدى الى تعرض العامل بسهولة لخطر البطالة اذا انخفض الطلب على هذه السلعة كما انه لا يستطيع ان يجد بسهولة عملا يتشابه مع العمل الذى كان يؤديه من قبل ، كما انه لا يستطيع ان يجد بسهولة عملا يتشابه مع العمل الذى كان يؤديه من قبل ، كما انه يؤدى الى اصابة العمال بأمراض نفسية و امراض مهنية لانهم يؤدون عملا متكررا رتيا لسنوات طويلة .

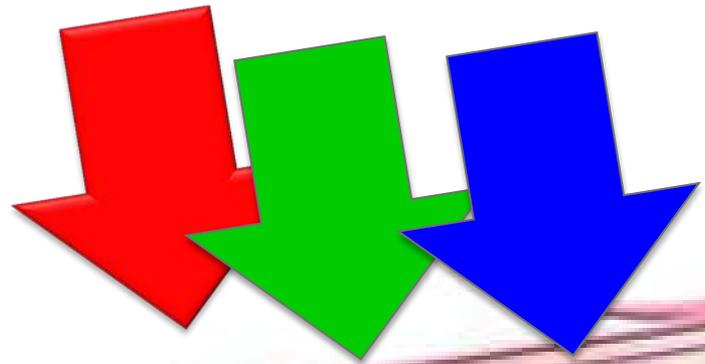
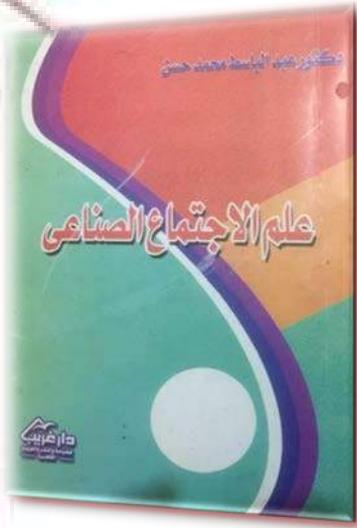
➤ اما الظاهرة الاخرى التى انعكس اثرها على الانتاج فهي ظاهرة استخدام الآلات و احلالها محل الادوات التى كانت معروفة و شائعة في المراحل السابقة و قد استلزم استخدام الالة في عمليات الانتاج اختيار المصنع قريبا من مصادر الطاقة البخارية ، غير انه بعد استخدام الكهرباء في الصناعة لم يعد من الضروري توطين الصناعة في مناطق متقاربة حيث اصبح من اليسير نقل الكهرباء الى مسافات بعيدة .

➤ و قد ترتب على استخدام الالة في الصناعة ان قلت العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المصنع ، نتيجة لضجيج الالة و كثرة الصخب الذى تحدثه في العنابر و الورش المختلفة بالإضافة الى ان السلعة اصبحت تنتقل من آلة الى آلة بعد ان كانت تنتقل من عامل الى اخر .

➤ و قد سبب العمل الآلي كثيرا من الارهاق العصبي و النفسي للعامل .
و لم يكن في وسع كثيرين منهم – خاصة في بداية الثورة الصناعية –
تحمل ضغط العمل ، و كانت اعصابهم تنهار في سنوات قلائل . و قد
بلغ هذا التوتر العصبي قمته في الطرق الحديثة في الصناعة ، مثل
طريقة فورد في صناعة السيارات ، حيث يمر هيكل السيارة بواسطة
رصيف متحرك على صفيين من العمال يجب على كل منهم ان يركب
جزءا خاصا في ذلك الهيكل حين يمر عليه ، و تتوالى صفوف
السيارات عليه و هو يقوم في كل منها بنفس العمل و هكذا تتحدد
سرعة العامل بحركة الرصيف الذي يمكن ان يزيد صاحب العمل من
سرعته على الدوام و على العامل ان يجارى هذه السرعة و الا كان
ملزما بالانسحاب . و بالفعل ينسحب كثير من العمال لعجز اعصابهم
عن تحمل هذا الضغط .

الموضوع الخامس:

التنظيم الرسمي وغير
الرسمي للصناعة



أولاً: المنظمات ماهيتها وعناصرها

❖ تعتبر دراسة البناء الاجتماعي للصناعة من الموضوعات الأساسية في علم الاجتماع الصناعي ؛ وترجع الأهمية العلمية لتلك الدراسة الى أنها تعطي صورة واضحة للحياة الاجتماعية التي يحياها الانسان داخل المنظمات الصناعية ، والأدوار التي يقوم بها ، والجماعات الرسمية وغير الرسمية التي ينتمى اليها ، كما انها تكشف عن تأثير التنظيم الصناعي على شخصية الانسان ، وما يتعرض له من ضغوط في مواقف العمل المختلفة ، ذلك لان الانسان الذي يعمل في الصناعة لا يحيا في فراغ ، وانما يعيش في بيئة اجتماعية معينة ، يؤثر فيها ويتأثر بها ، كما انه لا يسلك سلوكا فرديا ، وانما يفكر ويتصرف باعتباره عضوا في تنظيم اجتماعي له قواعده وقيمه ومعاييره التي يلتزم بها ، ويتصرف وفقا لها .

❖ ولفهم البناء الاجتماعي للمنظمات الصناعية الحديثة ، رأينا ان نبدأ في هذا الفصل بتحديد مفهوم المنظمة ، وتحليل العناصر التي تتألف منها كافة المنظمات ، الصناعية منها وغير الصناعية ، ثم ننتقل في الفصلين التاليين الى تحليل مكونات البناء الاجتماعي في المنظمات الصناعية ، والتي تتركز اساسا حول البناء الرسمي الذي تحدده الخرائط التنظيمية ، والبناء غير الرسمي الذي يتكون بطريقة تلقائية نتيجة للتفاعل الحر بين العاملين في الصناعة.

١- التعريف بالمنظمة والتنظيم

يستخدم اصطلاح المنظمات للإشارة الى " الوحدات الاجتماعية أو التجمعات البشرية التي تتكون ، ثم يعاد تكوينها وتنظيمها بطريقة متعمدة من اجل تحقيق اهداف معينة " . ومن خصائص المنظمات ما يأتي :

X. وجود تقسيم للعمل ، ومراكز للسلطة ، ونظام للاتصال 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 تحقيق الأهداف المطلوبة عن طريق توجيه الانشطة القائمة ، وتقويم الجهود المبذولة ، وإعادة بناء الهيكل التنظيمي إذا وجد ان به جوانب قصور تحول دون تحقيق الأهداف المبتغاة.

٣- تجديد القوى البشرية العاملة في المنظمة ، عن طريق استبعاد الاشخاص غير الصالحين ، وتعيين اشخاص جدد ، وإعادة ترتيب الاشخاص في المنظمة عن طريق النقل والترقية ، بحيث يساعد ذلك على تحقيق الاهداف المرجوة .

❖ ينطبق اصطلاح المنظمات على الشركات والمصانع والبنوك والمدارس والمستشفيات والكنائس والسجون ، على حين ان القبائل والطبقات الاجتماعية ، والجماعات العنصرية ، والرمز لا يمكن اعتبارها منظمات حيث لا تتوافر الخصائص التي يشير إليها التعريف.

❖ ويستبدل بعض الباحثين اصطلاح المنظمات باصطلاحات أخرى مثل التنظيمات البيروقراطية ، والهيئات والمؤسسات التي هي ترجمة للكلمة الانجليزية Institutions ، والتنظيمات الرسمية . غير ان تلك الاصطلاحات لا تعبر تعبيراً دقيقاً عن المعنى الذي يعبر عنه اصطلاح المنظمة.

❖ فاصطلاح " التنظيم البيروقراطي " - كما يستخدمه ماكس فيبر - يعبر عن ذلك النوع من التنظيم الذي يهدف إلى تحسين الفعالية الادارية عن طريق وجود مركز واحد للسلطة ، غير ان مركزية السلطة ليست امراً ضرورياً في المنظمات ، فكثير ما تتعدد مراكز السلطة في المنظمات ، كما هو الحال بالنسبة للمستشفيات ، ثم ان اصطلاح البيروقراطية في المفهوم الشائع لدى عامة الناس يعبر عن الجوانب السلبية في التنظيم والتي ترتبط بالروتين وتعطيل الاجراءات . اما اصطلاح المنظمة فإنه يتميز عليه بان له دلالة موضوعية محايدة.

❖ وكلمة institutions، قد تعنى الهيئات كالنقابات والأحزاب السياسية والجمعيات الخيرية والعلمية ، وقد تعنى المؤسسات كدور العبادة ودواوين الحكومة والجامعات والمدارس ، وقد تعنى النظم الاجتماعية كنظام الزواج والطلاق والإنتاج والتوزيع ؛ ولذا فإن اصطلاح المنظمة اكثر دقة وتحديدًا من اصطلاح institutions .

❖ واصطلاح " التنظيم الرسمي » لا يعبر الا عن جانب واحد فقط من جوانب التنظيم ، على حين ان المنظمات تنشأ بها تنظيمات غير رسمية الى جانب التنظيمات الرسمية التي تحددها الإدارة ؛ ومن ثم فإن اصطلاح المنظمة هو الاصطلاح الدقيق الذي يمكن استخدامه في هذا المجال للتعبير عن الوحدات الاجتماعية او التجمعات البشرية التي تتكون بطريقة متعمدة لتحقيق أهداف محددة .

❖ ويورد "موني" عدة تعريفات للتنظيم من بينها انه " الشكل الذى يتخذه كل تجمع بشرى للوصول الى هدف مشترك "، ومنها انه " الجسم الكامل بكل وظائفه ، كما تظهر بصورتها العملية في الجهاز ، فهو تنسيق للجهود الوظيفية التي تهدف الى تحقيق الأهداف المشتركة "

❖ كما يعرفه "بارنز" Barnes بأنه "عبارة عن الجهود التي يقوم بها الانسان من اجل اشباع حاجاته الضرورية ، بالإضافة الى الجماعات وغيرها من الوحدات وغيرها من الوحدات البنائية التي تتكون نتيجة لتلك الجهود .

والتعريف الأخير هو الذى يمكن ان يؤخذ به حيث انه يشتمل على النشاط وتنظيم، وعلى الجماعات والابنية الاجتماعية ، وهذه الجوانب المختلفة لا يمكن ان توجد إلا كأجزاء مترابطة لكل متكامل هو ما يمكن ان يطلق عليه اصطلاح التنظيم

٢- العناصر التي تتألف منها المنظمات الاجتماعية

تتألف المنظمة الاجتماعية من جملة عناصر يقوم كل منها بوظيفة محددة ، وتترابط العناصر والوظائف فيما بينها لتكون كلاً متكاملًا يعرف بالمنظمة . ويقوم التحليل البنائي الوظيفي لأي تنظيم اجتماعي على أساس تحديد كل من يتألف منها التنظيم ، وطريقة عمل تلك العناصر وتفاعلها معاً ، وهو ما نعرض له في هذا المجال .



ثانياً: التنظيم الرسمي للصناعة

- ❖ يتألف التنظيم الرسمي للصناعة وفقاً للأسلوب البيروقراطي الذي أصبح طابعاً مميزاً لمختلف المنظمات في المجتمع الحديث .
- ❖ وقد فطن كثيرون من علماء الاجتماع إلى ظاهرة نمو البيروقراطية و تغلغلها - ليس فقط في مجال الصناعة و الاقتصاد - بل في مجال التعليم ، و الدين ، و الحرب و السياسة و غيرها من مجالات الحياة ، فأقبلوا على دراستها سواء على مستوى المنظمات الجزئية المحدودة ، أو على مستوى المجتمع ككل . و قد كان لدراساتهم في هذا المجال فضل كبير في الكشف عن طبيعة التنظيم البيروقراطي و خصائصه ، و الظروف التي تساعد على نشأته و نموه ، و مزايا النظام و عيوبه .
- ❖ و لما كانت البيروقراطية الصناعية شكلاً من أشكال البيروقراطية بمفهومها العام ، فسوف نبدأ في هذا المجال بشرح الخصائص العامة للتنظيم البيروقراطي ، ثم ننتقل إلى مناقشة الظروف التي أدت إلى ظهور البيروقراطية في المؤسسات الصناعية ، و نعرض بعد ذلك بالتفصيل للعناصر التي يتكون منها البناء الرسمي للصناعة وفقاً لما تشير إليه الخرائط التنظيمية التي تضعها الإدارة .

١ - البيروقراطية : ماهيتها و خصائصها :

❖ يعبر " هارولد لاسكى " عن هذا المعنى بقوله : " يستعمل اصطلاح البيروقراطية في وصف نظام حكومي تكون الرقابة فيه متروكة كلية في يد طبقة الموظفين الرسميين الذين تحد سلطاتهم من حرية الافراد العاديين ، و من خصائص هذا النظام الرغبة الشديدة في الالتجاء للطرق الرسمية في الإدارة ، و تضحية المرونة من أجل التزام تنفيذ التعليمات و البطء في إصدار القرارات ، و رفض الالتجاء الى التجارب ، و في الحالات الحادة يتحول اعضاء البيروقراطية الى طائفة تتوارث الحكومة و تحتكرها من اجل مصلحتها الخاصة ، و يتحول عملها إلى غاية في حد ذاته " .

❖ و يؤكد " مارشال ديموك " الاتجاه البيروقراطي نحو عدم المرونة و سيادة القواعد و التعليمات بقوله عن البيروقراطية : إنها المظاهر التنظيمية المركبة التي تتصدف بعدم المرونة و عدم الاهتمام بالشخاص .

❖ و الواقع ان البيروقراطية – باعتبارها تنظيما بشريا – تخضع في عملها لعوامل رشيدة و أخرى غير رشيدة ، كما انها – كتنظيم اجتماعي – تتعرض لبعض العلل التي تصيب غيرها من النظم و التي تؤثر في مدى كفايتها .

❖ و ليس الخطر – كما يقال – يمكن في البيروقراطية ، و انما يكمن فيما قد يصيبها من العلل و مظاهر الفساد .

❖ أما عن خصائص النظام البيروقراطي . فقد أقام ماكس فيبر نمطا مثاليا حدد بمقتضاه خصائص ذلك النظام فيما يلي :



١- تنظيم مستمر للوظائف الرسمية التي تحكمها القواعد ، و هذا من شأنه أن يعمل على توفير الجهد بدلا من التفكير في الحلول اللازمة لكل حالة فردية كما أنه يساعد على أداء المهام بطريقة مقننة بغض النظر عن عدد الاشخاص القائمين بداء المهمة الواحدة .

٢ - نطاق اختصاص معين لكل مكتب . و يتطلب هذا ما يأتي :

(أ) التزامات وظيفية معينة قائمة على أساس مبدأ تقسيم العمل .

(ب) سلطة شاغل المكتب تقابل الواجبات التي يلتزم بأدائها .

(ج) تحديد واضح لوسائل الإلزام الضرورية ، بحيث لا يكون استخدامها إلا في الحالات المنصوص عليها .

٥ - القواعد التي تحكم سلوك المكاتب عبارة عن قواعد فنية و معايير عامة ، و لكي يتم تطبيق هذه القواعد و المعايير على اساس رشيد فإن من الضروري استخدام الخبراء و المتخصصين دون غيرهم . و من ثم فإن توظيف الافراد في المؤسسات البيروقراطية يتم على اساس الاقدمية او الكفاءة او الاثنين معا .

٦ - جميع الاجراءات الادارية و القرارات و القواعد توقع و تثبت كتابة ، و من مجموع المستندات المكتوبة و تنظيم الوظائف الرسمية القائمة يتكون ما يسمى بالمكتب كشخص معنوي ، و هو محور العمل المشترك في العصر الحديث .

٧ - فصل الإدارة عن الملكية فالعاملون في المنظمة لا يمتلكون وسائل العمل و الانتاج و انما يزودون بها في صورة نقود و آلات . و هم مسئولون عن بيان كيفية إنفاقها او استخدامها و يبني على هذا ايضا فصل تام بين ممتلكات المنظمة و الممتلكات او المتعلقات الشخصية لشاغل الوظيفة .

٨ - قيام الموظف بأداء وظيفته بروح رسمية بعيداً عن الاعتبارات الشخصية ، و عن العواطف كالكرهية و المحبة و الحماس . فالموظف إذا نشأت في نفسه مشاعر قوية نحو مرؤوسيه او مؤسسته ، فإنه لن يتمكن من منع هذه المشاعر من التأثير في قراراته الرسمية . و قد ينجم عن ذلك ان يكون متساهلا بصورة خاصة في تقدير عمل بعض مرؤوسيه ، او ان يميز بين العملاء و بفضل بعضهم على البعض الآخر . و كثيراً ما يحدث هذا دون ان يشعر الموظف نفسه به . فاستبعاد العوامل الشخصية شرط ضروري لعدم المحاباة و لزيادة الفاعلية الانتاجية

و في ختام هذا العرض يمكن القول بأن نظرية التنظيم الرسمي في المنظمات الصناعية الكبيرة تعتمد على المبادئ التالية :

- ١ - تسلسل المراكز و الادوار في نظام هرمى .
- ٢ - تحديد دقيق للسلطات و المسئوليات .
- ٣ - التزامات وظيفية محددة لكل قسم من اقسام المنظمة .
- ٤ - نسق دقيق للاتصال يربط بين مختلف المستويات .
- ٥ - الاعتماد على اللوائح و القرارات المكتوبة في توجيه العاملين بالمنظمة .
- ٦ - وضع أهداف المنظمة فوق الأهداف و المصالح الفردية .



ثالثاً : التنظيم غير الرسمي

❖ يمارس الأفراد في المنظمة الصناعية ألوانا من النشاط ، و أنماطا من السلوك ، بعضها رسمي تحدده الخرائط التنظيمية ، و بعضها الآخر غير رسمي ينشأ بطريقة تلقائية للتفاعل الحر بين الافراد ، كما ينقسم السلوك غير الرسمي بدوره إلى قسمين : أحدهما لا صلة له بأداء الاعمال ، و إنجاز المهام و هو الذى يعرف باسم النشاط غير الرسمي و الآخر له صلة وثيقة بإنجاز الاعمال و هو الذى يعرف باسم التنظيم غير الرسمي . فالذهاب الى المطعم مثلا ، او التحدث عن المباريات الرياضية يعتبر نشاطا غير رسمي ، غير ان من الممكن ان يصبح هذا النشاط جزءا من التنظيم اذا ساهم بصورة ما في اداء العمل ، كأن يعمل على رفع الروح المعنوية بين العاملين في المصنع ، أو يساهم في تقييد معدلات الانتاج ، أو يؤثر في اختيار بعض المرشحين لنقابة . و يمكن تعريف التنظيم غير الرسمي بأنه عبارة عن " شبكة من العلاقات الشخصية و الاجتماعية التي تنشأ بعيداً عن التنظيم الرسمي . و التي ترتبط بأداء الأعمال ، و إنجاز المهام في المنظمة

و يتألف التنظيم غير الرسمي من جملة عناصر هي :

١ - الجماعات غير الرسمية :

- و هي الجماعات التي تتميز بالتفاعل التلقائي الذي يحدث لفترة طويلة نسبيا ، بين مجموعة صغيرة من الأشخاص يقوم أعضاؤها بأداء أدوار محددة ، بغرض تحقيق غايات معينة و من أمثلة تلك الجماعات جماعات الاصدقاء Friendship و وفقا لهذا التعريف ، فإن مجموعة من الأفراد يركبون عربة ، أو يندفعون من بوابة المصنع ، أو يذهبون الى المطعم ، لا يعتبرون جماعة غير رسمية و انما يعتبرون حشدا او جمهرة ، حيث انهم لا يتصلون ببعضهم اتصالا وثيقا ، و لا يتفاعلون معا لفترة طيلة نسبيا ، و لا يتصف سلوكهم بالثبات و الاستمرار ، كما انهم لا يسعون الى تحقيق غاية مشتركة .
- و قد يحدث في بعض الاحيان أن يسلك أعضاء الجمهرة سلوكا محددًا تجاه بعضهم البعض ، فالرجال قد يعاملون النساء بشيء من الرقة ، و الكبار قد يعاملون الصغار معاملة خاصة فيها كثير من التسامح و الرأفة ، غير ان السلوك هنا يتأثر بالقيم الحضارية السائدة في المجتمع ، اكثر مما يتأثر بالانتماء إلى جماعة واحدة ، يعرف أفرادها ما لهم من حقوق ، و ما عليهم من التزامات

٢ - **وجود تنظيم يحدد العلاقات** بين هذه الجماعات من حيث الحقوق و الواجبات و المكنات ، و مدى ما لكل منها من نفوذ أو تأثير على غيرها من الجماعات .

٣ - **وجود قوانين تحكم سلوك أعضاء الجماعة** ، و تنظم العلاقات القائمة بينهم من ناحية ، و بينهم و بين غيرهم من أعضاء الجماعات الخارجية من ناحية أخرى . و يمكن تقسيم هذه القوانين الى قوانين داخلية تنظم أساليب النشاط و ألوان السلوك تجاه كل من التنظيم الرسمي و الجماعات الخارجية ذات الطابع الرسمي او غير الرسمي .

٤ - **اتفاق الجماعة على مجموعة من الآراء و المعتقدات** و القيم التي تدعم قواعد السلوك و تحكم ألوان النشاط التي يمارسها الافراد و من امثلة تلك الآراء و المعتقدات و القيم : المعارف الشعبية ، التحيزات و الانماط و الخرافات و الايديولوجيات .

٥ - **قيام ألوان من النشاط الجماعي** غير الرسمي كالمراسيم و الشعائر .

٦ - **وجود نظام للاتصال بين الأعضاء** ، و توافقهم على مختلف الآراء و المشاعر و الأحداث التي لها صلة بتماسك الجماعة

و يضرب ميللر و فورم أمثلة للتنظيم غير الرسمي في مجال العمل
نذكرها فيما يلي :

- ١ - حدوث اضراب بدون إنذار سابق .
- ٢ - عدم استجابة أعضاء النقابة للنظام الذي يفرضه الرؤساء .
- ٣ - قيام نقابة عمالية بدون مساعدة ظاهرة .
- ٤ - حدوث ظاهرة الغياب فجأة و بدون سبب ظاهر .
- ٥ - حدوث ظاهرة السرقة و التخريب .
- ٦ - حدوث صراع بين جماعتين في مؤتمر يعقده المديرون دون أن يحدث في الاجتماعات السابقة ما يشير إلى وجود عداة بينهما .
- ٧ - تعالي أحد الأقسام على غيره من الأقسام المماثلة في الانتاج و المدخرات و الأداء بدون سبب ظاهر .

٨ - قيام إحدى الجماعات بحفلات و أنشطة اجتماعية متعددة - كالرقص و الرياضة و الرحلات - على حين أن غيرها من الجماعات لا تقوم بمثل هذه الاعمال .

٩ - الانتشار السريع للإشاعات داخل المجتمع .

و هذه الاعمال التي تحدث بصورة غير منتظمة لا يمكن تفسيرها إلا على أساس تحليل شخصيات الأفراد الذين يقومون بها ، أو على أساس وجود تنظيمات غير رسمية تظهر في نطاق العمل . و التفسير الاخير هو الاقرب الى الصحة و الواقع

وبالرغم من ان الهيكل التنظيمي للمؤسسات الصناعية يتألف من عدة مستويات تبدأ بالمديرين و تنتهى بالعمال ، فقد تركز الاهتمام السوسيولوجي – حتى وقت قريب – على دراسة التنظيمات غير الرسمية التي تنشأ بين العمال دون المديرين . و يرجع ذلك إلى جملة عوامل هي :

١ – قامت معظم الدراسات في المجال الصناعي بتوجيه من الإدارة و كان هدف المديرين التعرف على المشكلات التي تنشأ في بيئة العمل : كمشكلة الغياب و تقييد معدلات الانتاج و دوران العمل ، و غيرها من المشكلات التي يسببها غيرهم من الناس .

و قد اكتشف الباحثون – الذين أجروا أبحاثهم بتوجيه من الإدارة – وجود تنظيمات غير رسمية تنشأ بين العمال ، و أنها تكون سببا في بعض الاحيان لعرقلة جهود الادارة و تعويق خططها .

فنظروا الى تلك التنظيمات على انها تخضع في تكوينها الهوجاء و الانفعالات البعيدة عن الاتزان ، و لما كانوا ينظرون الى الادارة على انها منطقية بالضرورة . فقد اعتقدوا ان تلك التنظيمات لا تنشأ الا بين العمال فقط . و اذا حدث كان لها وجود بين المديرين ، لا يكون الا بدرجات غير ملحوظة

٢ - **الاختلاف الواضح بين طبيعة عمل المديرين و العمال .** فالعامل إذا ترك عمله ، و ذهب ليتحدث مع غيره من العمال ، فإن من الممكن ملاحظته كما يسهل أيضاً معرفة مدى مساهمته في تقييد الانتاج ، أما المدير فقد يكون من طبيعة عمله ترك مكتبه و الانتقال بين اقسام المصنع ، و التحدث مع الملاحظين و العمال . و في هذه الحالة يصعب التمييز بين ما يقوم به من أعمال رسمية أو غير رسمية .

٣ - **لما كان أغلب العمال يؤجرون بالساعة ،** على حين أن المديرين يأخذون مرتبات شهرية ، و كثيراً ما يذهبون إلى مكاتبهم في غير أوقات العمل الرسمية لتكملة الأعمال المتأخرة ، فإنه من غير المتوقع أن يترك العمال أماكنهم في ساعات العمل لتكملة الأعمال المتأخرة ، فإنه من غير المتوقع ان يترك العمال أماكنهم في ساعات العمل بخلاف الحال بالنسبة للإداريين . و لذا فإن ملاحظة السلوك غير الرسمي للعامل تصبح اكثر سهولة و يسرا .

٤ - يتسم سلوك المديرين و أفراد الطبقة المتوسطة عموماً بالتحفظ ، و الالتزام بالقواعد ، و الخضوع للنظم ، على حين أن سلوك العمال يتسم بالانطلاق و الوضوح فهم يضحكون بصوت عال ، و يتبادلون النكات بكثرة ، و يؤيدون اقوالهم بالقسم المتكرر كل هذه اعمال يمكن ملاحظتها و قياسها بسهولة .

و يتفق الباحثون في علم الاجتماع الصناعي على أن النتائج التي أسفرت عنها تجربة هاوثورن في سنة ١٩٣٢ ، تعتبر البداية الحقيقية لدراسة التنظيمات غير الرسمية في المجال الصناعي . و قد سبقت الإشارة الى انها اظهرت ان معدلات الانتاج لا تتأثر بالظروف الفيزيكية وحدها ، أو بطول ساعات العمل اليومي و الأسبوعي فقط ، او بمستويات الاجور فحسب ، و انما تتأثر بما يسود بيئة العمل من علاقات و روابط اجتماعية

❖ كما أكدت البحوث التالية التي أجراها " التون مايو ، و روثلز برجر ، وديكسون " نفس النتائج التي أسفرت عنها التجربة الاولى ، ففي تجربة " حجرة بنك الاسلاك " التي اجريت أيضا في مصنع " هاوثورن " ظهرت ايضا انه على الرغم من سياسة الادارة و تنظيماتها الرسمية ، تتكون في محيط العمل جماعات غير رسمية لها تنظيماتها الداخلية و عاداتها و معاييرها السلوكية ، و آراؤها و قيمها ، و وظائفها التي تختلف إلى حد كبير عما تحدده الادارة من وظائف و أهداف ، ففي حجرة بنك الاسلاك كان هناك اربعة عشر رجلا : تسعة منهم يعملون في مد الاسلاك و ثلاثة يعملون في لحامها ، و اثنان يقومان بالتفتيش ، و كانت مهمتهم الاساسية وضع قطع المفاتيح لأجهزة تليفونات مكاتب الادارة .

❖ و قد لوحظ أن العمال كانوا يقومون بمعاونة بعضهم البعض ، و مع انه لم يكن ثمة امر رسمي يمنع العمال من معاونة بعضهم ، إلا أن ذلك كان ممنوعا في الواقع على أساس ان كل مهمة يستطيع ان يقوم بها عامل احد مخصص لهذا العمل ، غير ان العمال كانوا يجدون متعة كبيرة في تقديم المساعدة لزملائهم في العمل

❖ و كانوا أثناء استراحة الظهر ، أو خلال بعض فترات العمل يشتركن في بعض انواع اللعب و اهمها : المراهنة على وجهى العملة ، و على ورق اللعب ، و ارقام الشيكات ، كما كانوا يجمعون الاموال للمراهنة على سباق الخيل و لعبة البيسبول و غيرها . و كانت المراهنة تحدث عادة بين اعضاء زمرتين إحداهما في مقدمة الغرفة ، و الأخرى في مؤخرتها ، لكل منهما من الوان النشاط ما يختلف عما يحدث في الزمرة الأخرى .

❖ و يشير " روثلزبرجر وديكسن " إلى ان تكوين الزمرتين كان يطابق الى حد كبير توزيع الاعضاء في المشاركة في الوان اللعب ، و الى ان الافراد كانوا منقسمين على انفسهم في بعض النواحي ، مع انهم كانوا متماسكين في نواح اخرى كتبادل المساعدة في العمل و الاتفاق على تحديد معدلات الانتاج .

❖ و قد أظهرت نتائج البحث انه على الرغم من أن لائحة المكافآت كانت تنص على انه كلما زاد الانتاج ، ازداد الاجر ، فإن الانتاج لم يكن يزيد أو يقل عن عدد معين من الوحدات كان العمال يتفقون عليها فيما بينهم .

❖ و قد استخلص الباحثون من هذه التجربة نتيجتين :

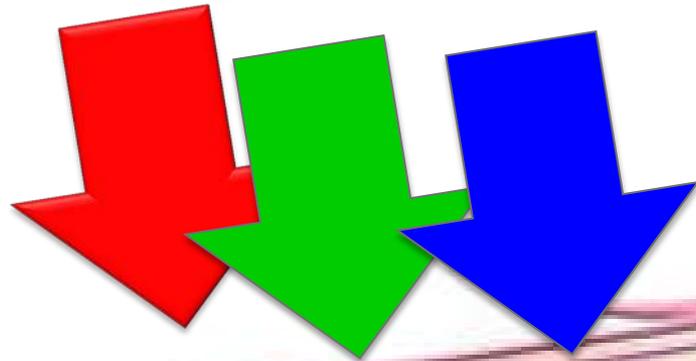
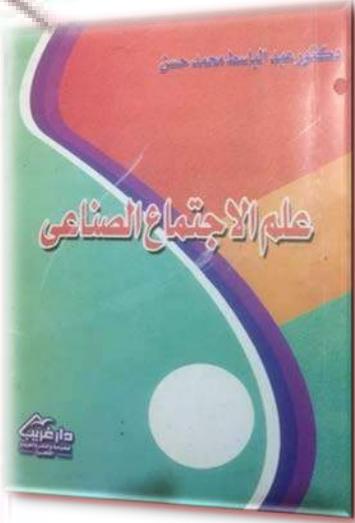
١. أنه نتيجة للاتصال المستمر بين مجموعات معينة من الناس لابد و أن تظهر تجمعات غير رسمية ، يظهر فيها قادة طبيعيون يختلفون عن القادة الذين تعينهم الإدارة .

٢. أنه لابد للإدارة أن تعمل على إبقاء هذه التجمعات ، و أن تسعى الى التوفيق بينها و بين التنظيمات الرسمية حتى لا يحدث تعارض او تناقض بين التنظيمين الرسمي و غير الرسمي .

❖ و في البحث الذي اجراه " التون مايو " في سنة ١٩٤٣ في مصانع الاعمال المعدنية لاحظ أن نسبة الغياب تنخفض الى حد كبير في احد اقسام الصب . و قد ارجع ذلك الى ان القسم كانت تسوده روح جماعية طيبة ، و الى أن معايير الجماعة كانت تحض العمال على عدم التغيب عن العمل ، فضلا عن ان الإدارة كانت تعمل على تدعيم هذه الروح الجماعية الطيبة .

الموضوع السادس:

مشكلات العمل الصناعي



❖ تتعدد مشكلات العمل الصناعي وتتنوع، وقد حاول المفكرون الاجتماعيون تصنيف تلك المشكلات في فئة عريضة وفقاً لآطار مرجعي يتخذه كل منهم للتصنيف والتحليل.

❖ من بين تلك المحاولات ما قام به (كلارك) في دراسته لظروف العمل الصناعي، حيث قام بتصنيف مشكلات العمل في فئات ثلاث هي:

١. المشكلات المتعلقة بالأجور
٢. المشكلات المتصلة بساعات العمل
٣. المشكلات المرتبة بضمان العمل والرغبة في المحافظة عليه.

❖ ويقسم (شولتز وكولمان) مشكلات العمل الي:

١- مشكلات تتعلق بالإدارة

وتدور في نظرهما - حول تدبير الفنيين والعمال المهرة اللازمين للعمل، وتحقيق الكفاية الانتاجية، وضمان تعاون العاملين بالمؤسسة، ثم المحافظة علي تماسك المؤسسة وتكاملها

٢- مشكلات تتعلق بالعمال:

وهي التي تتصل بالعمال فترتبط بظروف العمل، والاجور، وساعات العمل، وفترات الراحة، والبطالة.

❖ ويعرض (جيري) في كتابه عن (مشكلات العمل في الصناعة الهندية) لمشكلات الأجور، والضمان الاجتماعي، والاسكان، والصحة وتشغيل الاحداث، ومشكلات المرأة العاملة في الصناعة.

❖ ويناقش (يسوفو) في كتابه عن (العلاقات الصناعية في نيجيريا) مشكلات العمل الصناعي، فيعرض المشكلات المرتبطة بالتنظيمات النقابية كمشكلة التموين، واللامبالاة من جانب الغالبية العظمي من العمال، وعدم تمثيل النقابات للعمال التمثيل الصحيح، كما يعرض لمشكلة الكفاية الانتاجية، ثم المشكلات المرتبطة بهجرة العمال من الريف الي المناطق الصناعية.

❖ ويقسم فريق اخر من الباحثين مشكلات العمل الصناعي الي مشكلات نفسية واخري اقتصادية، وثالثة اجتماعية.

❖ ومع تعدد التصنيفات وتنوعها، فإننا نري ان اغلب المشكلات بالعمل الصناعي تدور حول مشكلتان هما: مشكلة الأجور ، ومشكلة ساعات العمل، ولذا فإننا نعرض لهما في هذا الفصل بشيء من التفصيل.

❖ ومع اعتمادنا علي هاتين المشكلتين في تحليل مشكلات العمال الصناعي، الا اننا نؤكد ان مشكلات العمل الصناعي كغيرها من مشكلات الحياة الاجتماعية تتشابه عناصرها، وتتعدد جوانبها، وتتشعب أبعادها بحيث يصعب الفصل بينها بطريقة قاطعة. فمشكلات الادارة لا يمكن فهمها في معزل عن مشكلات العاملين بالمؤسسة، كما ان الجوانب النفسية للمشكلات ترتبط مع المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، لذا فان من الضروري ان نضع في اعتبارنا دائما مدى الترابط والتشابه بين عناصر المشكلة الواحدة، وبينها وبين غيرها من مشكلات الحياة الصناعية.

أولاً: مشكلات الأجور

❖ عرفت المجتمعات الاجتماعية - قبل ظهور نظام المصنع الحديث - كثيراً من نظم الانتاج. وقد تضمنت تلك النظم علاقات عمل لم يكن الاجر ضمن أشكالها. ففي العصور القديمة - حينما ساد نظام الرق - كان السيد يكتفي بإطعام العبيد دون ان يدفع لهم اجراً مقابل ما يؤدونه من أعمال.

❖ ومن الطبيعي في ظل هذا النظام أن يجري الحديث عن سعر العبد وليس عن أجره. وان يختلف هذا السعر تبعاً لقوته البدنية ومستوى صحته ولياقته، وتبعاً لكثرة المعروض منهم في الاسواق وبخاصة في اعقاب الحروب التي كانت تعتبر المصدر الاساسي للأسرى والعبيد. وحينما كانت تتوقف الفتوحات ويقل المعروض منهم في السوق، كان العبد يعتبر شيء اكثر قيمة. فكان السيد يقدم له قدر اكبر من الطعام، ويعمل علي تزويجه ويعطيه ما يكفي لإعاشة أسرته

❖ وحينما ظهر نظام المصنع الحديث، واصبحت الصناعة في حاجة الي اعداد كبيرة من العاملين، عرفت الاجور كوسيلة لتقدير العمل البشري، ولم يعد صاحب العمل يمتلك البشر وانما اصبح يمتلك الآلات فقط، واصبح من الناحية القانونية لا يتحكم في العامل الا بالقدر الذي يتعاقد عليه ويدفع مقابلاً له - هو الاجر - كما اصبح العامل من الناحية القانونية ايضاً حراً في ان يعمل أو لا يعمل لدي صاحب العمل الا بالقدر الذي يتفق عليه وهو الاساس الذي قام عليه نظام الاجور في علاقات العمل الحديث.

❖ غير ان هذه الحرية القانونية التي حصل عليها العامل في ظل النظام الرأسمالي لم تعرف سبيلها الي تطبيق الا في حدود ضيقة تكاد ان تلغى وجودها في كثير من الاحيان فبدلاً من ان يحصل العامل علي الاجر الذي يتناسب مع الجهد الذي يبذله، اتجه صاحب العمل الي استغلاله والاحتفاظ به كوحدة منتجة باقل التكاليف الممكنة.

❖ ولما كان العامل ينظر الي ما يحصل عليه من اجر علي اساس انه المصدر الاساسي للدخل، وعليه تتوقف قدرته علي اشباع احتياجاته، ورفع مستوى معيشته، فقط نشأت بينه وبين صاحب العمل صراعات حول تحديد الاجر الذي يراه كل منهما مناسباً، كما ظهر كثيراً من المشكلات التي تتعلق بالعمل.

❖ وقد عنيت البحوث السوسولوجية بدراسة هذه المشكلة للتعرف علي العلاقة بين الاجور والاوزاع والمكانات الاجتماعية للعاملين في المؤسسات الصناعية والوقوف علي اراء العمال بالنسبة للأجر كحافز العمل، وتحديد الصلة بين الاجور المجزية وارتفاع الكفاية الانتاجية، بالإضافة الي دراسة وسائل ونظم دفع الاجور كمحاولة لتحديد انسب الوسائل لتقدير الاجور.

❖ ونعرض فيما يلي لاهم نتائج التي اسفرت عنها تلك البحوث والدراسات:

١- مفهوم الأجر

- ❖ الأجر في النظام الرأسمالي هو "التمن الذي يحصل عليه العامل نظير المجهود الجسماني او العقلي الذي يبذله في عملية الانتاج»
- ❖ أما في ظل النظام الاشتراكي ينظر الي الاجور علي انها "حصاة العمال من الدخل القومي" وبعبارة اخرى " نصيب العاملين في انتاج المجتمع، مقسماً حسب مقدار ونوعية العمل الذي يقوم به كل فرد".
- ❖ ويمكن ان يدفع الاجر في صورة نقد فيكون أجراً نقدياً، أو يدفع في صورة سلع وخدمات فيكون اجراً عينياً، أو يشمل جزءاً نقدياً، واطر عينياً، وفي المجتمعات الحديثة يدفع الاجر - في غالب الاحيان نقداً.
- ❖ وتختلف قيمة الاجر باختلاف المكان والزمان، بمعنى ان الفرد قد يشتري بكمية معينة من النقود كميات مختلفة من السلع والخدمات. ولذا يميز الباحثون الاجر النقدي والاجر الحقيقي الذي يعبر عما يمكن شراؤه بالنقود، وقد عرف المؤتمر الثامن للإحصاء والعمل الأجر الحقيقي بأنه عبارة عن "السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بالأجر" وبأنه "القوة الشرائية للأجور النقدية".

ولكن هل يشمل الأجر العلاوات والعمولات والمنح والهبات؟

١- لكي تكون المنح التي تعطي للعامل علاوة علي الاجر، جزءاً من الأجر اشترط المشرع ان تكون مقررة في عقود العمل الفردية او المشتركة أو الانظمة الاساسية للعمال، او جرى العرف بها حتي اصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الاجر لا تبرعاً.

٢- بالنسبة للعلاوة فهي كل ما يصرف للعامل زيادة علي الاجر الاساسي بسبب طول مدة خدمته أو زيادة اعبائه العائلية أو ارتفاع نفقات المعيشة. وهذه كلها تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الاجر.

٣- والوهبة هي كل ما يحصل عليه العامل من العملاء بمناسبة اداء الخدمة وهي تعبر عن ارتياح العميل وتقديره للخدمة التي اداها العامل علي اكمل وجه، ولذلك فمنحها - يكون اصلاً- اختيارياً ولا تعتبر جزء من الاجر، ولكن نظراً لذيوع الوهبة وانتشارها في الكثير من الاعمال مثل اعمال المطاعم والفنادق والمقاهي، فقد تدخل المشرع واعتبر الوهبة جزءاً من الاجر اذا توافر شرطان:

أولاً: ان يكون العرف قد جرى بدفعها.

ثانياً: ان تكون لها قواعد تسمح بضبطها

٤- وبالنسبة للعمولة فقد صرح المشرع صراحة علي ان العمولة التي تعطي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الاجر.

أما الاجر العيني فهو ما يقدمه صاحب العمل الي عماله من خدمات دون مقابل كوجبات الغذاء او المسكن الخاص أو الانتقال الي مكان العمل والبدل كذلك هو ما يعطي للعامل بسبب ما يحيط به من ظروف خاصة أو اخطار، فهو يعتبر جزء لا يتجزأ من الاجر.



ثانياً : مشكلات ساعات العمل

❖ بدأت مشكلة ساعات العمل في الظهور منذ بداية حركة التصنيع في المجتمعات الأوروبية حيث كان اصحاب الاعمال يعمدون الى تشغيل عمالهم لمدة تصل في بعض الاحيان الى ست عشرة ساعة في اليوم فإذا ما مرض احدهم او فقد القدرة على العمل استبدل بغيره دون أن يأخذ تعويضاً او يلقى جزاء

❖ و قد أثارت هذه المشكلة اهتمام المصلحين الاجتماعيين فطالبوا بتخفيض ساعات العمل لاعتبارات انسانية تتعلق بصحة العمال و سلامتهم غير انه مع بداية الادارة العلمية و تقدم علوم النفس و الاجتماع و الاقتصاد عنى الباحثون و الدارسون في تلك العلوم بالتعب و الملل و اصابات العمل . و التعرف على الحد الامثل لساعات العمل القصوى . و ايجاد الصلة بين العمل من ناحية و الكفاية الانتاجية و توفير فرص العمل للعمال من ناحية اخرى الى جانب العمليات و العلاقات الاجتماعية التي تحدث بين اصحاب العمل و العمال نتيجة للاختلافات التي تنشأ بينهم حول تحديد ساعات العمل القصوى

و تتجه اتفاقيات العمل الدولية الى الاخذ بالرأي الاخير ، فتقصر استخدام اصطلاح ساعات على الوقت الذى يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل .

و هذا الوقت لا تدخل فيه فترات الراحة حيث انها تكون ملكا للعامل يتصرف فيها بالطريقة التي تروقه .

و المشكلة الثانية التي تظهر في هذا المجال هي اختلاف الاساليب المتبعة في تنظيم ساعات العمل القصوى و هى الساعات التي تحقق اقصى انتاج دون تعب او ارهاق في حدود وسائل الانتاج المتاحة .

و لتحقيق هذه الغاية تلجأ الدول عادة الى احدى وسائل ثلاثة :

١- الوسيلة الاولى : الاعتماد على المفاوضات (المساومة) الجماعية بين أصحاب العمل و العمال بغرض الوصول الى اتفاق مشترك بينهما .

➤ يستخدم أسلوب المفاوضات الجماعية في الوقت الحاضر في اغلب المجتمعات الرأسمالية ليس فقط في مناقشة المشكلات الخاصة بساعات العمل ، بل في مناقشة مختلف المسائل المتعلقة بالأجور و الاجازات و الاقدمية في العمل و الخدمات العمالية و الكفاية الانتاجية .

➤ تجرى المفاوضات الجماعية عادة بين مندوبي اصحاب الاعمال و العمال او ممثلي منظماتهم بغرض الوصول الى اتفاق مشترك بينهما ، و كانت في اول امرها تجرى بين صاحب عمل واحد و عماله ، غير انها امتدت لتشمل اكثر من صاحب عمل بعد نمو الحركة النقابية و تشكيل النقابات العامة التي تضم عمال الصناعة الواحدة

٢- الوسيلة الثانية : الرجوع الى هيئات التحكيم ذات الاختصاص القضائي للفصل في المنازعات التي تنشأ بين اصحاب الاعمال و العمال فيما يتعلق بساعات العمل

➤ وتعرف بوسيلة التوفيق و التحكيم . و تبدو في تدخل الدولة – عن طريق
اجهزتها الادارية و القضائية – لتسوية المنازعات التي لا يتيسر تسويتها
بالمفاوضة الجماعية المباشرة بين طرفي النزاع ، فعندما يعجز صاحب
العمل و عماله عن المفاوضة و الوصول الى اتفاق ، لا يكون ثمة مفر من
تدخل الجهات الرسمية لتسوية النزاع عن طريق أجهزتها ، ذلك لأن العمال
قد يلجأون الى الاضراب و أصحاب الاعمال قد يعمدون الى اغلاق
منشآتهم ، و هذا من شأنه أن يضر بالاقتصاد القومي ، و يخل بالأمن العام

➤ و الاتجاه السائد في اغلب البلاد العربية يتميز بالاعتماد على اسلوب
التوفيق و التحكيم اكثر من الاعتماد على اسلوب المفاوضة الجماعية و
يرجع السبب في ذلك الى ان العقبات التي تقف في سبيل المفاوضة
الجماعية – و التي سبقت الاشارة اليها – هي التي تقوى هذا الاتجاه و
تدعو الى الاعتماد عليه .

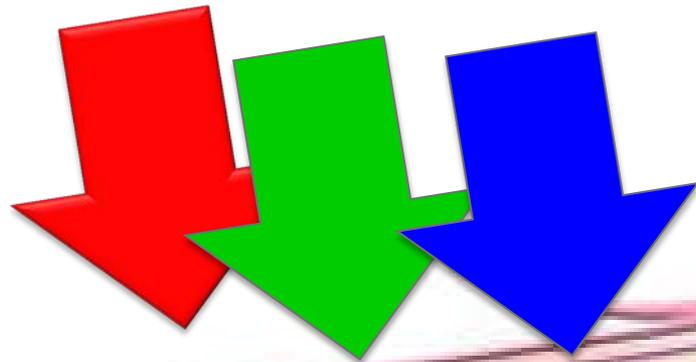
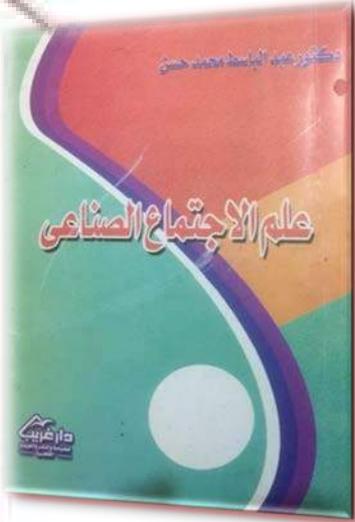
٣- الوسيلة الثالثة : قيام الدولة بإصدار التشريعات التي تحدد ساعات العمل القصوى لحماية العمال من استغلال اصحاب الاعمال .

➤ او اسلوب التشريع ويعتبر الاسلوب الشائع في المجتمعات الاشتراكية حيث تتولى الدولة مهمة الدفاع عن مصالح العمال ، فتصدر القوانين المنظمة لمختلف شئون العمل .

➤ و قد اخذ هذا الاسلوب في الانتشار التدريجي في المجتمعات الرأسمالية فاتجهت الحكومة الى التدخل في شئون العمل لضمان حد أدنى من الحماية للعمال و لإلزام اصحاب الأعمال برفع مستوى ظروف العمل الى الحد الذى يليق بكرامة الانسان ، بعد ان كانت في اول الامر لا تتدخل الا لصالح عمال الصناعات الصغيرة الذين لا ينتظمون في نقابات قوية ترعى مصالحهم و تدافع عن حقوقهم .

الموضوع الحسابي

الصناعة والأسرة



التصنيع و علاقته بالتغير في وظائف الاسرة

- ❖ كانت الاسرة التقليدية تقوم بكثير من الوظائف و المهام بحيث شملت معظم شئون الحياة الاجتماعية ، غير انه مع تطور المجتمع ، و حدوث التحضر و التصنيع ، قلت وظائف الاسرة ، و ضاقت اختصاصاتها بشكل ظاهر .
- ❖ فالأسرة في مبدأ نشأتها كانت تقوم بجميع الوظائف الاجتماعية تقريبا في الحدود التي يسمح به نطاقها ، بالقدر الذي تقتضيه حاجاتها الاقتصادية و الدينية الخلقية و القضائية و التربوية .
- ❖ فكانت هيئة اقتصادية تقوم بإنتاج ما تحتاج اليه ، و تشرف على شئون التوزيع و الاستهلاك و الاستبدال الداخلي ، و كانت تعمل جاهدة على ان تكفى نفسها بنفسها ، فنتج ما تحتاج اليه و لا تستهلك الا بقدر انتاجها و كانت تمثل جميع الهيئات الاقتصادية التي تتمثل في العصر الحاضر في المصارف و المصانع و الشركات و تشرف على جميع شئونها المادية .

❖ و كانت بجانب ذلك هيئة تشريعية ، فهي التي كنت تضع الشرائع و ترسم الحدود و تمنح الحقوق و تفرض الواجبات و كانت بجانب ذلك هيئة سياسية تنفيذية و قضائية تفصل في المنازعات بين الافراد و تعمل على رد الحقوق الى اصحابها .

❖ و كانت الى جانب ذلك كله هيئة دينية خلقية و هيئة تربوية غير انه تحت تأثير عمليات التحضر و التصنيع ضاقت وظائف الاسرة و ظهرت هيئات جديدة حلت محل الاسرة و اصبحت تتولى الاشراف على كثير من الشؤون الاقتصادية و التشريعية و القضائية و الحربية و التربوية التي كانت تؤيدها من قبل .

❖ و على الرغم من ذلك فإن الأسرة الصناعية لا تزال تؤدي وظائف أساسية انحدرت اليها من الماضي و تطورت لتتلاءم مع الظروف و الاوضاع المتغيرة .

❖ و قد كان لاشتغال المرأة و ذهابها الى المصنع و تغييبها عن المنزل فترات طويلة خلال الليل او النهار اثر كبير في حرمان الاطفال من حنان الامهات فأدى ذلك الى كثير من المشكلات العاطفية و النفسية .

❖ و الاسرة الصناعية لا تزال تقوم بكثير من الوظائف الاجتماعية ، فهي تشكل حياة الافراد و تضيف عليهم خصائصها وصفاتها و طبيعتها . و هي التي تقوم بأول عملية اجتماعية و هي عملية التطبيع الاجتماعي ، و لذا فإنها تكسب الفرد قيم المجتمع و عاداته و تقاليده ، و عن طريقها يصبح الفرد اجتماعيا يعمل على تدعيم بنيان المجتمع ، او غير اجتماعي يعمل ضد المجتمع و يصبح عنصرا من عناصر هدمه و تقويضه . و بفضل الحياة في الاسرة يتكون لدى الفرد الروح العائلية ، و تنشأ الاتجاهات الاولى للحياة الاجتماعية المنظمة .

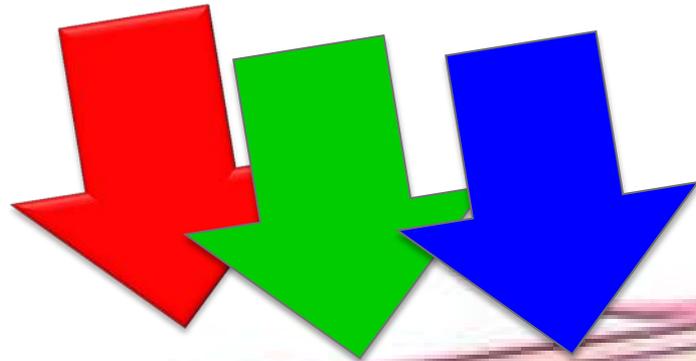
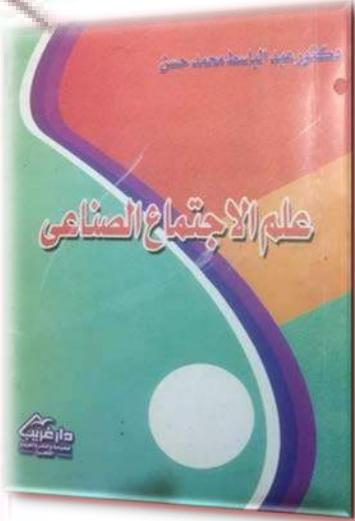
❖ و من الناحية الاقتصادية لا تزال الاسرة تشارك عن طريق افرادها في عمليات الانتاج . و قد ترتب على استخدام الآلة في الصناعة ان اصبح الابناء و الزوجات يشاركون بنصيب كبير في العمل الصناعي ، و يساهمون في زيادة دخل الاسرة و لا تزال الاسرة في بعض البلاد الصناعية – كاليابان – تؤدي وظيفة اقتصادية لها شأنها فهي التي تقوم بإمداد المصانع بالأيدي العاملة لدرجة ان مديري المصانع يوقعون عقود العلم ، و يتفقون على الاجور مع الاباء دون الابناء . و قد ترتب على زيادة دخل الاسرة في البيئات الصناعية ان اصبح لها دور واضح في استهلاك المنتجات الكثيرة التي تنتجها المصانع بحيث اصبحت الوحدة الاستهلاكية الاساسية في المجتمع كما اصبح للمرأة دور بارز في اتخاذ القرارات الاقتصادية المتعلقة بالشراء ، و في توزيع ميزانية الاسرة على بنود الانفاق المختلفة .

❖ و الاسرة الصناعية لا تزال تشرف على كثير من نواحي التربية فهي ، وحدها التي تقوم بجميع شئون التربية في الادوار الاولى من الطفولة و عليها يقع نصيب كبير من واجب التربية الخلقية و الوجدانية و الدينية في جميع مراحل الطفولة و المراحل التابعة لها ، بالإضافة الى المساعدات التي تقدمها الاسرة للمدرسة في مختلف النواحي التعليمية و الثقافية و التربوية .

❖ و هذه الوظائف التي تؤديها الاسرة في المجتمع الصناعي لها اهميتها الكبرى بحيث لا تستطيع اية هيئة اخرى ان تحل محلها ، او تقوم بنفس الدور الذي تؤديه الاسرة في هذا المجال .

الموضوع الثامن

العلاقة بين الصناعة
والطبقات الاجتماعية



العلاقة بين الصناعة والطبقات الاجتماعية

❖ ساعدت الصناعة على خلق طبقتين جديدتين في المجتمع هما : البرجوازية الصناعية و البروليتاريا . و لما كانت انجلترا هي الدولة الاولى التي بدأت السير في طيق التصنيع ، فقد تأثرت الاوضاع الطبقيّة في المجتمع الإنجليزي و في غيره من المجتمعات التي سلكت نفس السبيل بالأيدولوجية الرأسمالية التي تقوم على مبادئ الحرية الفردية ، و الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج و بالحث عن الربح و المنافسة الحرة . فكان من أثر ذلك حدوث استقطاب في البناء الاجتماعي . و انفصال المجتمع – إبان القرن التاسع عشر – الى طبقتين : طبقة صغيرة من اصحاب رءوس الاموال الذين يعيشون في مستوى اقل بكثير من المستوى الذي يليق بكرامة الانسان .

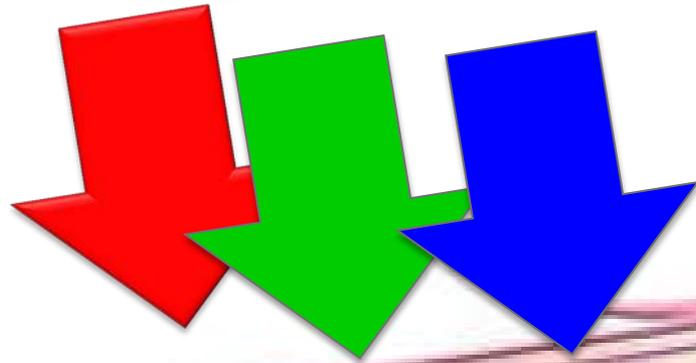
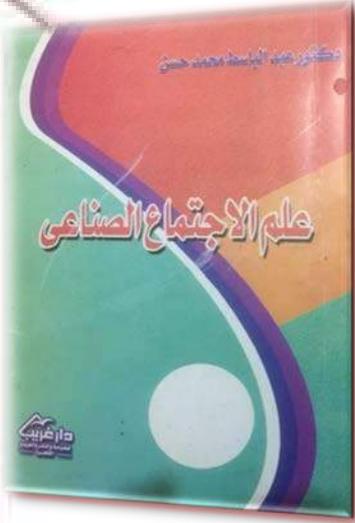
❖ و في الولايات المتحدة الامريكية يشير " دى توكيفيل " لأى انه في سنة ١٨٣٠ كانت الثروات الكبيرة تتجه الى الاختفاء بينما يتزايد عدد الثروات الصغيرة " . ففي ذلك العهد كان ما يقرب من اربعة اخماس الذين يعملون - فيما عدا الرقيق من الزنوج - يملكون ادوات الانتاج التي يستعينون بها في عملهم . و من ثم كانت امريكا بلد صغار الزراع ، و صغار التجار ، و صغار رجال الاعمال . و مع ان ثروات الافراد كانت تتجه الى التفاوت الا ان الفروق بينها لم تبلغ درجة كبيرة كما كان الحال في اوروبا . و لكن قرنا و نصف قرن من الزمان ، زخر بالتغيرات الاقتصادية ، عمل على تحطيم جانب كبير من الاسس التي قامت عليها فكرة المساواة . و من ثم بدأت تظهر في الوجود الشركات الموحدة الكبيرة كما بدأت الفروق بين الثروات تتسع اتساعا خطيرا في السنوات الثمانين و التسعين من القرن الماضي و قد أدى ذلك الى ظهور فروق واضحة بين الطبقات الاجتماعية على نفس النمط الذى وجدت فيه هذه الفروق في البلاد الاوروبية .

❖ و تبدو هذه التغيرات التي اصابته البناء الاقتصادي واضحة لو رجعنا الى الاحصائيات الخاصة بالمهن . ففي مستهل القرن التاسع عشر كان ٨٠% من السكان العاملين منتجين مستقلين (أي يعملون لحسابهم الخاص) بينما هبطت هذه النسبة الى ٤١% في سنة ١٨٧٠ و الى ١٨% في سنة ١٩٤٠ و يتحدث في هذا الصدد تشارلز رايت ميلز - و هو من علماء الاجتماع الامريكين - فيقول : تحولت الولايات المتحدة الامريكية خلال المائة سنة الاخيرة من امة من صغار اصحاب رءوس الاموال الى امة من العمال و الموظفين المأجورين .



الموضوع التاسع

المفاهيم الأساسية في
علم الاجتماع المهني



١- مفهوم العمل وتطوره

❖ يعتبر مصطلح العمل من المفاهيم الأساسية في دراسات علم الاجتماع المهني، فعلماء الاجتماع ينظرون إلى العمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمع، والعمل سمة سياسية وهامة يتميز بها الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية باعتباره يمثل مظاهر السلوك اليومي التي تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات الفرد والجماعة.

❖ وينظر علماء الاجتماع إلى معنى العمل في إطار مفاهيم النسبية المكانية والنسبية الزمانية، باعتبار أن معنى العمل يعتبر من المعاني النسبية التي تختلف باختلاف الزمان والمجتمعات وتاريخ المجتمعات الإنسانية بشير إلى أن الجماعات الأولى لم تهتم بتفسير معنى العمل باعتباره ظاهرة طبيعية نشأت تلقائياً في الحياة الإنسانية منذ بدء الخليفة بهدف مواجهة أعباء معيشة الإنسان، ولذلك نظر إلى العمل كجزء مكمل لمعيشة الإنسان في الحياة اليومية. وارتبط مفهوم العمل بمجموعة من المهن داخل نطاق التنظيمات المهنية المتعددة باعتباره يمثل مجموعة الأنشطة التي تحدد مكانة الفرد في المجتمع المحلي الذي يحيط به.

❖ في ضوء هذه الاعتبارات، يزخر تراث علم الاجتماع المهني بمجموعة من المفاهيم والمعاني التي ارتبطت بتحليل معني العمل ، واتبعوا في ذلك طرقا وأساليب متعددة للتواصل إلي مفاهيم العمل في مراحل تطورها، وبكاد يجمع علماء الاجتماع المهني علي اتباع منهج التحليل التاريخي الذي يقوم علي تفسير معني العمل علي أساس وصف وتحليل المعاني التي ارتبطت في أذهان الأفراد والجماعات نحو مفهوم العمل في المراحل التاريخية المختلفة ، وهذا المنهج يمثل صورة من صور التحليل المقارن في تفسير المفاهيم العلمية. حيث يقوم علي أساس تفسير كيف تتغير معاني العمل بتغير الأوضاع الثقافية والاجتماعية التي تحدث في البناء الاجتماعي

❖ وارتبط مفهوم العمل في الفكر الإسلامي بمفهوم التضامن الاجتماعي ، باعتبار أن التضامن الاجتماعي يعتبر مظهرا من مظاهر دستور المعاملات الإنسانية التي حث عليها الدين الإسلامي ، فالإنسان لا يعيش لنفسه فقط ، وإنما يعيش لنفسه ولغيره ، ولعل هذه الظواهر تتضح في وقف عمر بن الخطاب في عام الرمادة سنة ١٨ هـ حين أصدر أمرا للمسلمين في أن تطعم كل أسرة غنية بقدر عددها أسرة فقيرة ، وهذا يؤكد ان هدف العمل الاجتماعي في الدين الإسلامي يتحدد في تقوية الروابط الاجتماعية بين الأفراد والجماعات ، باعتبار أن الدين الإسلامي ينظر إلي المجتمع كجسد واحد إذا اشتكى عضو منه تداعي له سائر الأعضاء بالسهر والحمي .

❖ ونستخلص من ذلك أن الإسلام لم ينتشر كديانة فحسب بل كأسلوب فكري ، وقد حوي المصدر المقدس مبادئ مرنة وطبيعة القصد منها هدف الاستمرارية عن طريق الملاءمة المستمرة للظروف البيئية والنسبية الاجتماعية والاستمرارية الوظيفية وخطوات العمل التجديدي والأسلوب العلمي ، فالجسم المتحرك هو الذي ينمو ويسمع ويرى ويتطور ، والثبات والجمود والغموض قضايا نابعة من فلسفات ميتافيزيقية خاطئة.

❖ وقد عملت الدراسات الميدانية على تحديد معني العمل بدراسة الظواهر المرتبطة به ، واتجهت بعض الدراسات إلي تحليل معاني العمل في إطار تطبيقي وميداني . والبعض الآخر اهتمت بدراسة معني العمل بالنظر إلي نقيض معني العمل ، كالعمل والبطالة ، والعمل والتقاعد ، والعمل والفراغ... إلخ . وسوف نحاول في هذا المجال إلقاء الضوء علي أهم هذه المفاهيم في تراث علم الاجتماع المهني

١- العمل والبطالة:-

البطالة كمفهوم – يناقض مفهوم العمل – فتعني فائض العمالة داخل بناء النسق الاجتماعي او الصناعي، بحيث يكون هناك فائض في سوق العمل ولا يمكن لقوة العمل توفير الأعمال التي تستوعب هذا الفائض فتحدث ظاهرة البطالة ولقد ارتبطت هذه الظاهرة بظواهر التحول البنائي التي نتجت عن الثورة الصناعية . حيث تحولت قوة العمل من التركيز حول العمل الزراعي إلي العمل الصناعي .

(٢) العمل والتقاعد :-

اهتم (فريد مان) بدراسة العلاقة بين العمل والتقاعد ، فالعمل يحقق وظائف أساسية تشبع حاجات الأفراد وميولهم ، فهو وسيلة للكسب المادي، وهو أيضا وسيلة لتنظيم النشاط الإنساني وتحقيق الرضا النفسي واكتساب خبرة في حياة الإنسان

وهذه الوظائف تتضح في كل مجالات العمل الإنساني ، إلا ان معاني العمل بين الأفراد والجماعات تعتبر من المعاني النسبية

في ضوء هذا المفهوم ، اهتم علماء الاجتماع المهني بدراسة معني العمل كخبرة ذاتية في حياة الفرد بارتباطه بظاهرة التقاعد، وانتهت هذه الدراسات إلي تقرير حقيقية أن علاقة الوظائف الإيجابية للعمل في حياة الفرد بمثلها بعد سن التقاعد تختلف من نوع العمل الذي يمتنه في ارتباطه بالمكانة المهنية وبأوضاع العمل والمجتمع المحلي.

٣- العمل والفراغ:-

واهتم فريد مان بدراسة العلاقات بين العمل ووقت الفراغ وأثر ذلك علي الإنتاجية . فوقت الفراغ يساعد علي تجديد القدرة علي العمل والابتكار والمهارة ،

إلا ان هذا النمط من الدراسة يربط معني وقت الفراغ بنمو العلاقات الاجتماعية بين جماعات العمل وارتباطها بمظاهر التضامن بين عمال المهنة الواحدة للوصول إلي الهدف الذي تسعى إليه الجماعة .

إلي جانب ذلك هناك مجموعة من المفاهيم العلمية لتفسير معنى العمل ،
وأيضاً تفسير معنى اغتراب العمل في إطار المجتمع الصناعي يزخر بها
تراث علم الاجتماع المهني إلا أنه في الواقع لا يمكن التوصل إلي مفهوم
متكامل لمعنى العمل دون فهم الوظائف الأساسية التي يؤديها العمل في
المجتمعات المعاصرة والتي تتلخص في

■ تنظيم الأنشطة الاجتماعية داخل وخارج محيط العمل

■ خلق الترابط والتضامن الاجتماعي بين الأفراد والجماعات

■ القيمة الذاتية التي يكتسبها الفرد من خلال عمله

وهذا يعني أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين العمل في حد ذاته وبين الوظائف
التي يؤديها داخل البناء الاجتماعي بوجه عام وهذا البناء الاجتماعي
يختلف من جماعة لأخرى ومن مجتمع إلي آخر ومن فرد إلي آخر ،
ولذلك تتعدد مفاهيم ومعاني العمل باختلاف الجماعات والأبنية الاجتماعية
التي تلعب فيها ثقافة كل مجتمع وحضارته دوراً هاماً ومؤثراً .

٢- المفاهيم الأساسية لعلم الاجتماع المهني والعلوم الاجتماعية الوثيقة الصلة به

- ❖ انتهينا الى ان علم الاجتماع المهني هو العلم الذي يهتم بالدراسة السوسيولوجية للعمل والحياة المهنية ويستق من هذا التفسير خمسة اتجاهات اساسيه في دراسة العمل دراسة سوسيولوجيه تتمثل في الاتجاهات الآتية :
- ❖ (أ) اتجاه يهتم بدراسة الطبيعة الاجتماعية للعمل والظواهر المرتبطة به كالبطالة والتقاعد .
- ❖ (ب) اتجاه يهتم بتحليل كيفية ارتباط البناء المهني بالمهن المتخصصة بعضها ببعض ويتضمن هذا الاتجاه دراسة اشكال الحراك والتدرج المهني كما يهتم ايضا بالبحث عن العلاقة بين النماذج المختلفة في الحياة الاجتماعية والمهنية .
- ❖ (ج) اتجاه يهتم بدراسة المهن المتخصصة بهدف التوصل الى مؤثراتها في المجتمع وتحديد العلاقة بين الجوانب الفنية للمهنة والدور الاجتماعي الذي يؤديه في الحياة الاجتماعية .

❖ في ضوء هذا التفسير يمكن القول ان علم الاجتماع المهني يقع في مفترق الطرق بين علم الاجتماع العام وعلم الاجتماع الصناعي ويرتبط ارتباطا وثيقا بعلم اجتماع التنظيم كما يرتبط باسره العلوم الاجتماعية والسيكولوجية والانثروبولوجية وسوف نحاول تحديد المفاهيم العلمية التي يرتبط بها علم الاجتماع المهني مع غيره من فروع المعرفة الاخرى.



١- علم الاجتماع المهني وعلم الاجتماع الصناعي :

علم الاجتماع الصناعي هو العلم الذي يهتم بدراسة التنظيمات الصناعية داخل البناء الاجتماعي واثـر التصنيع على تغيير هذا البناء كما يهتم ايضا بدراسة ظواهر التنظيم الرسمي وغير الرسمي داخل النسق الصناعي وتحليل العلاقة الاجتماعية بين الافراد والجماعات في المجتمع الصناعي وبذلك يتحدد محور الاختلاف بين مفهوم على الاجتماع الصناعي وعلم الاجتماع المهني في اهتمام علم الاجتماع الصناعي بدراسة تنظيمات العمل واشكاله وايضا تحليل المفاهيم المرتبطة بالتصنيع كعملية تحدث في الانساق الصناعية الكبيرة في ارتباطها بدعم أنشطة الانتاج الصناعي والمسائل المرتبطة بها

بينما يتحدد محور اهتمام علم الاجتماع المهني بدراسة العمل كظاهرة اجتماعية تنتشر في كافة المجتمعات الإنسانية البسيطة والمركبة ولا يقتصر على دراسة العمل في المجتمع الصناعي فقط ذلك ان علم الاجتماع المهني يهتم بدراسة عدد كبير من المهن لا تتضمن المجال الصناعي مثل مهنة الاطباء والمدرسين وعمال الزراعة

وغير هؤلاء الى جانب هذا يهتم علم الاجتماع المهني بدراسة المهن في صورتها الاستاتيكية وفي صورتها الديناميكية على سواء باعتبار ان الحياه المهنية شانها شان طبيعة الحياه الإنسانية ذاتها تمر بحالات صراع دائم ومستمر وهذا الصراع يؤدي الى التغير في كل مراحل نمو المجتمع وتطوره في الوقت الذي يهتم فيه علم الاجتماع الصناعي بدراسة الصراع الصناعي في صورته الاستاتيكية داخل التنظيمات الصناعية الكبيرة

٢- علم الاجتماع المهني وعلم اجتماع التنظيم

يرتبط علم الاجتماع المهني بدراسات علم اجتماع التنظيم حيث تتجسد تنظيمات العمل في شكل التنظيمات البيروقراطية التي تحكم أنشطة العمل داخل التنظيم الصناعي وتطورت دراسة التنظيم البيروقراطي حتى اصبحت مجالا متخصصا في حد ذاته يطلق عليه في المفاهيم السيوسولوجية المعاصرة (علم الاجتماع التنظيمي) او علم اجتماع التنظيمات المركبة

ويهتم هذا الفرع المتخصص من فروع المعرفة السوسيولوجية بدراسة نتائج التنظيم البيروقراطي على مختلف الأنشطة المهنية في مجال العمل ويمتد ليشتمل اشكال هذا التنظيم في المؤسسات والتنظيمات المحلية كالمدارس والمستشفيات والمؤسسات الاجتماعية

وفي اطار هذا المنظور يرتبط علم الاجتماع المهني ارتباطا وثيقا بهذا الفرع الجديد من فروع الدراسات السوسيولوجية الا ان تركيز عالم الاجتماع المهني يتحدد في النظر الى الادوار المهنية داخل التنظيم الاجتماعي كوحدات ترتبط بالنسق الاجتماعي العام وينظر الى التنظيم كمقياس للمدى الذي تصل اليه الأنشطة المهنية في المجتمع للوصول الى غايات الجماعة هذا من جانب

ومن جانب اخر يهتم عالم اجتماع التنظيم بالأسلوب الذي تترابط به المهن وضع اطار الهيكل التنظيمي للبناء الاجتماعي والعمل على تحقيق اساليب التوافق والتكيف بين الاهداف المتغيرة وظواهر الصراع التي قد تنشأ خلال التكيف للأوضاع الجديدة

٣- علم الاجتماع المهني ودراسات التدرج والحراك الاجتماعي :

يهتم علم الاجتماع المهني بدراسة ظواهر الحراك والتدرج المهني سواء دراسة مستقلة في حد ذاتها ام في ارتباطها بالنظم التربوية او الاقتصادية او المكانة والهيبة المهنية ... الخ وهذا الاهتمام يرتبط ارتباطا وثيقا باهتمام على الاجتماع بدراسة ظواهر التدرج الاجتماعي حيث يهتم هذا المجال بوصف وتحليل البناء الاجتماعي والوظائف التي يتضمنها هذا البناء بمختلف اشكالها التي تتمثل في الوظائف الواضحة والوظائف الكامنة والوظائف السلبية ... كذلك تهتم دراسة التدرج الاجتماعي بالطبقات المهنية وظواهر الحراك والتدرج فيها في ارتباطها بظواهر الحراك بين الاجيال والحراك الأفقي والراسي والمفاهيم المرتبطة بها فهناك اذن علاقه تبادليه بين اهتمامات علم الاجتماع المهني ودراسات التدرج والحراك الاجتماعي في نطاق علم الاجتماع العام.

ويرتبط مفهوم علم الاجتماع بعدد كبير من الفروع المتخصصة في العلوم الاجتماعية فهناك اهتمامات متعددة بدراسة عناصر الانتاج والاستهلاك من منظور اقتصادي وارتباط هذا الاهتمام بدراسة عناصر الانتاج والاستهلاك واقتصاديات العمل والنقابات المهنية وغيرها من الموضوعات التي تقع في اهتمامات علم الاجتماع المهني الا ان علم الاجتماع المهني يهتم في المقام الاول بالدراسة السوسولوجية للمهن في اطار تفسير الادوار الاجتماعية للمهنة في المجتمع الى جانب الاهتمام بدراسات قوة العمل بمنظور علم الاقتصاد الذي ينظر اليها فيه عالم الاجتماع المهني في ارتباطها بالبناء المهني المؤثر في العمل والحياه المهنية.

٤- علم الاجتماع المهني وعلم النفس الصناعي:

يعتبر علم الاجتماع المهني من العلوم الوثيقة الصلة بعلم النفس الصناعي فكلاهما يهتم بدراسة اساليب التكيف المهني بين الفرد ومهنته من جانب وبين الفرد والبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها من جانب اخر ويهتم بدراسة العلاقات الإنسانية للعمل في ضوء الاتجاهات السيكولوجية وطرق الاتصال وسيكولوجية القيادة وغيرها من المسائل التي ترتبط بالجوانب السيكولوجية الخالصة بينما يعنى علم الاجتماع المهني بدراسة العمل والحياه المهنية في اطار التفاعل الاجتماعي بين الفرد والجماعة من منظور سوسولوجي وان كانت دراسات هذا العلم قد اختلطت بالدراسات السيكولوجية خلال مراحل معينة من مراحل تطوره.

٥- علم الاجتماع المهني والانثروبولوجيا الاجتماعية :

تختلط دراسات علم الاجتماع المهني بدراسات الانثروبولوجيا الاجتماعية في كثير من جوانبها للدرجة التي يصعب معها تحديد حد فاصل لمجالات الدراسة التي يختص بها كل منها فكلاهما يهتم بدراسة العمل الإنساني والحياه المهنية في المجتمعات البسيطة والمجتمعات المركبة على السواء وان كان اهتمام علم الاجتماع المهني بدراسة المهنة في المجتمعات المركبة اسبق من اهتمام الانثروبولوجيا التي طورت من اساليب ومنهجها حتى اصبحت تشمل دراسة المجتمعات المركبة في المجتمعات المعاصرة الا انه يمكن القول ان الحد الفاصل بين مفهوم الانثروبولوجيا الاجتماعية في ارتباطها بعلم الاجتماع المهني داخل جماعات محليه محددة في الوقت الذي يتسع فيه نطاق علم الاجتماع المهني ليشمل الجوانب الثقافية والمادية والاجتماعية والسياسية المؤثرة في المهنة والحياه المهنية.

ثالثاً : الدراسات والبحوث المعاصرة في دراسة المهنة والبناء الاجتماعي

- ❖ اتجهت كثير من الدراسات والبحوث نحو الاهتمام بالبحث عن طبيعة العلاقة الوظيفية المتبادلة بين المهنة والبناء الاجتماعي
- ❖ ولكن إلي أي مدى تؤثر المهنة في البناء الاجتماعي ، وإلي أي مدى تتأثر المهنة بتغير هذا البناء ؟
- ❖ ويمكن أن نعرض في هذا المجال إلي بعض نماذج من هذه الدراسات في مضمون الدراسات المعاصرة في علم الاجتماع المهني:-

١- اهتمت بعض الدراسات بتفسير وتحليل الفكر الكلاسيكي: في تفسير العلاقة بين تقسيم العمل والتضامن الاجتماعي ، كما اهتمت دراسات اخري بدراسة قوة العمل في ارتباطها بمستوي المهارة وتوزيع الخدمات ، باعتبار ان هذه الظواهر مظهرا هاما من مظاهر التفاعل الكامل بين الافراد والهيئات داخل النسق الاجتماعي الواحد . فكل نمط للفعل الاجتماعي الصادر عن الجماعة يتبلور حول الجوانب الاقتصادية والاجتماعية ، وكل علاقة وظيفية ترتبط بالمفهوم الاقتصادي تتضمن انماطا لتوزيع الخدمات التي ترتبط بالإنتاج ، وهذا يعني أن هناك علاقة ترابطية بين الفعل الاقتصادي والفعل الاجتماعي ، وهذه العلاقة تكمن في طبيعة الاختلافات الفردية التي ترتبط باختلاف أنماط العمل باعتبار أن تقسيم العمل يهدف إلي تحقيق غايات مشتركة واهداف تسعى اليها الجماعة في اشباع حاجات افرادها الاقتصادية ، وينتج عن تكامل الفعل الاقتصادي و الفعل الاجتماعي مظهرا جديدا من مظاهر التنظيم يتمثل في العمل الذي يتطلب قدرا من التنظيم الاداري لتحقيق أهداف وأغراض الجماعة

ويتجسد في ثلاثة مظاهر هي :

(أ) يتعاون افراد المجتمع بعضهم مع بعض لتنظيم العمل وتقسيمه من الناحية الفنية والادارية .

(ب) تختلف اشكال العمل وتنظيمه باختلاف السمات الاقتصادية التي تميز وحدات المجتمع ، وهذه الظاهرة تحدد اشكال الاختلافات المهنية كظاهرة اجتماعية .

(ت) في كل شكل من اشكال التنظيم الاجتماعي تترابط الخدمات بعضها ببعض ترابطا عضويا ومباشرا

٢-اهتمت بعض الدراسات الميدانية بالبحث عن ظواهر تضامن وترابط الجماعة المهنية والعوامل المؤثرة فيها ، ومن امثلة هذه الدراسات الدراسة التي قام بها (ميشيل براج) عام ١٩٧٢م للتحقق من افتراض ان روابط الجماعة المهنية في إنجلترا علي قدر من الترابط والتمسك اكثر منها الولايات الامريكية ، ودلت شواهد هذه الدراسة علي وجود ارتباط ايجابي بين عملية التنشئة الاجتماعية والشخصية المهنية في تحديد نمط الترابط الاجتماعي بين الجماعة المهنية ، واثبتت الدراسة ان الجماعات المهنية في إنجلترا أكثر قدرة علي التكيف مع الاوضاع الاجتماعية البيئية بدرجة تفوق مثيلاتها في الولايات المتحدة الامريكية

٣- وحاولت دراسات (جون كاساردو) و(موريس جانوويتز) عام ١٩٧٤ دراسة ظواهر انتماء المجتمعات المحلية داخل إطار المجتمع العام في ارتباطها بظواهر الحجم والكثافة السكانية والروابط الاجتماعية. ودلت شواهد هذه الدراسة على تحليل نموذج منطقي يقوم على العلاقة الارتباطية بين الاستيطان في المجتمع المحلي ودرجة الانتماء على المجتمع العام 'ذلك ان طول مدة الاستيطان في مجتمع محلي تعتبر عاملا رئيسيا وهاما في تنمية الروابط الاجتماعية، بينما تؤدي ظواهر كبر المجتمع وزيادة كثافته السكانية الى انتشار الروابط الرسمية القائمة على التعاقد وبالتالي تضعف من روابط المجتمع العام

٤- واهتمت دراسات اخرى بالدراسة التطبيقية لنظرية البناء الاجتماعي في تفسيرها للاختلافات المهنية والبنائية، وتعكس دراسة (تراس فيلبس) عام ١٩٧٤ هذا الاتجاه، حيث اهتمت هذه الدراسة بتطبيق نظرية تقسيم العمل في مجال التنظيمات

٥- وتبلور الاهتمام أيضا حول دراسة التنظيم في فكر كثير من العلماء ، ولعل دراسات (بيتربلو) تمثل أحد الاهتمامات الرئيسية حول هذا الموضوع في الفكر المعاصر ، حيث تتخلص اتجاهات دراسة (بلو) للتنظيمات في ضوء نظرية عامة تذهب إلى أن الجماعة الاجتماعية تتكون هناك هدف مشترك بين أفرادها للوصول إلى غاية معينة ، ولتحقيق هذا الهدف المشترك للجماعة يتجه الافراد الى تشكيل تنظيم خاص في اطار مبدأ العمل ، فمثلا يشتركون معا في تكوين ناد أو نقابة أو جماعة سياسية أو مستشفى

٦- من امثلة الدراسات الواقعية حول التنظيم البيروقراطي والمؤثرات المهنية اهتم (ريتشارد هول) بدراسة العلاقة بين عملية التنشئة المهنية والتنظيم البيروقراطي وتوصل في هذا الصدد الى ان درجة البيروقراطية داخل التنظيمات المهنية تختلف باختلاف نوعيات المهن ومكانتها في المجتمع العام فاذا كانت المهنة تمثل قيمة عائد يهتم افراد المجتمع اتجهت التنظيمات البيروقراطية نحو المرونة واذا كانت المهنة تمثل عائدا هاما لأفراد المجتمع اتجهت التنظيمات البيروقراطية نحو التعقد فهناك علاقة عكسية بين درجة التنظيم البيروقراطي ونوع المهنة ومع ذلك هناك اتجاه عام نحو التخفيف من حدة البيروقراطية داخل التنظيمات المهنية

٧- هناك دراسات وبحوث أخرى اهتمت بجوانب متعددة عن علاقات الحياة المهنية بالبناء الاجتماعي وهناك قضية هامة أثارها عديد من البحوث تدور حول علاقة الدور المهني للفرد بالعائد المادي للمهنة ففي دراسة نشرت في المجلة الأمريكية لعلم الاجتماع عام ١٩٧٥ ، يتضح اهتمام "روس ستالزنبيرج" بهذا الموضوع ، حيث عالجت دراسته قضية اختلاف العائد المادي من مهنة إلي أخرى في ارتباطها بالدور الاجتماعي للمهنة في المجتمع من زاويتين ، الزاوية الأولى اهتمت بالناحية الاقتصادية ، والزاوية الثانية اهتمت بالناحية الاجتماعية . فمن الناحية السوسيولوجية توصل إلي مجموعه من الشواهد تشير إلي أن العوامل الاجتماعية تؤثر في عملية الكسب المادي للمهنة ، وهذا يختلف من مهنة إلي أخرى ويرتبط بظواهر الاختلافات المهنية في طلب العمل ، ودعم العمل ، والتنظيم الاجتماعي ، وهذا الاطار يلقي الضوء علي عملية الكسب المادي للمهن وأوضاع الاجور في المجتمع .

آليات الاختبار النهائي

درجة النجاح في المقرر = ٦٠ درجة

- ١- الاختبار النهائي مخصص له ٥٠ درجة.
مكون من أسئلة موضوعية = ٢٠ درجة
وأسئلة مقالیه = ٣٠ درجة
- ٢- مدة الاختبار : ساعتان



خالص تمنياتي
لكم بالتفوق

