

المحاضرة السادسة (البناء الاجتماعي للمنظمات الصناعية الحديثة)

أولا : التعريف بالمنظمة والتنظيم:

يستخدم اصطلاح المنظمات للإشارة الى «الوحدات الاجتماعية او التجمعات البشرية التي 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 المرجوة.

وينطبق اصطلاح المنظمات على: الشركات - المصانع - البنوك - المدارس - المستشفيات - الكنائس والسجون . ولا ينطبق مصطلح المنظمات على ذلك لعدم توفر الخصائص التي يشير اليها التعريف: القبائل - الطبقات الاجتماعية - الجماعات العنصرية والزمر

ويستبدل بعض الباحثين اصطلاح المنظمات باصطلاحات اخرى مثل:

- الهيئات والمؤسسات والتنظيمات الرسمية.
- التنظيمات البيروقراطية

غير ان تلك الاصطلاحات لا تعبر تعبيراً دقيقاً عن المعنى الذي يعبر عنه اصطلاح المنظمة.

اصطلاح «التنظيم البيروقراطي»:

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

غير ان 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.

اما كلمة «Institutions»: مؤسسة

- تعني الهيئات كالنقابات والاحزاب السياسية والجمعيات الخيرية والعلمية .
- وقد تعني المؤسسات كدور العبادة ودواوين الحكومة والجامعات والمدارس.
- وقد تعني النظم الاجتماعية كنظام الزواج والطلاق والانجاب والتوزيع.

لذا فان اصطلاح المنظمة 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

وتختلف الجماعة عن المنظمة:

من حيث ان الثانية نوع خاص من الأولى ، كما ان اعضاء الجماعة اذا تميز بعضهم عن بعض بحسب مسؤولياتهم او بحسب الادوار التي يتوقع قيامهم بها في العمل على تحقيق الهدف المشترك فإنها تسمى منظمة. وليس من السهل ان نحدد النقطة التي تتحول عندها الجماعة الى منظمة.

أما اصطلاح «التنظيم» فانقسم فيه المفكرين الى ثلاث فئات وهي:

- الفئة الاولى: استخدمه البعض ليدل على جهود التي تبذل من اجل تحقيق اهداف المنظمة وذلك عن طريق تحديد المسؤوليات وتنظيم العلاقات بين الافراد في الجهد الجماعي المشترك الذي يقومون به.
- الفئة الثانية: ويستخدمه فريق اخر ليدل على الوحدات البنائية التي تتكون نتيجة لتلك الجهود.
- الفئة الثالثة: بينما يستخدمه البعض للدلالة على كل من الجهود التي يقوم بها الافراد والعناصر والاجزاء التي يتألف منها التنظيم.

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 «عبارة 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 بقاءه 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 متكامل 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 .

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 اصطلاح المركز والدور يعبران عن شيء واحد . غير أن هذا غير صحيح ، فالدور يمثل الجانب الدينامي 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 التي 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 .

ويلاحظ أن الأشخاص الذين يقومون بنواحي نشاط مشتركة قد يتشابهون في أدوارهم وقد يختلفون . ففي العنبر الواحد مثلا لا نجد اختلافا كبيرا بين العمل الذي يؤديه الأفراد الذين يقفون أمام الآلة . على حين أنه في المصنع ككل نجد أدوارا كثيرة متباينة من المدير إلى العامل . وعلى قدر الاختلاف في الأدوار يحدث الاعتماد المتبادل بينها حتى تتكامل العملية الانتاجية ويسير العمل في توافق وانسجام .

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.

٢ - الجماعات الفرعية:

يطلق اصطلاح جماعات فرعية على أي جزء من أجزاء المنظمة تتوفر فيه نفس خصائص المنظمة ومن الطبيعي أن تشمل المنظمة على 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 والصناعة 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..

١. السلطة التنفيذية

٢. السلطة الاستشارية

٣. 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 أن 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 فعالة 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 ومتكرر ره يأخذ طابعا منمطاً ، وتستلزم عملية تنميط التفاعل وجود قواعد يخضع لها الافراد في سلوكهم ويسيرونها وفقاً لها ، وتعرف هذه القواعد باسم المعايير.

ويمكن تعريف المعيار الجماعي : على أنه مجموعة من قواعد السلوك او الاتجاهات التي 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 يعالج 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. وما لا 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

٦- الجزاءات:

يرتبط كل معيار بنوعين من الجزاء. وهذا الجزاء قد يكون **مكافأة** أو **عقابا**.

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

٧- القيم

عبارة عن مجموعة مركبة من المعايير نستخدمها كمقياس أو مستوى نستهدفه في سلوكنا ونسلم بأنه مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه . ويتضمن مفهوم القيمة اتخاذ الانسان قرارا او حكما يتصرف بمقتضاه في موقف مشكل. ويمكن ان نميز القيمة عن الدافع او الرغبة او الاتجاه او غير ذلك من المفاهيم 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 الاصول النقي 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 بقوة 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 على 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.

الاسئلة / عرف المنظمة والتنظيم.

اشرح العناصر التي تتألف منها المنظمات الاجتماعية

المحاضرة السابعة (البناء الاجتماعي للمنظمات الصناعية الحديثة)

أولاً : التنظيم الرسمي للصناعة

وقد فطن كثيرون من علماء الاجتماع الى ظاهرة نمو البيروقراطية وتغلغلها – ليس فقط في مجال الصناعة والاقتصاد – بل في مجال التعليم ، والدين ، والحرب ، والسياسة ، وغيرها من مجالات الحياة ، فأقبلو على دراستها سواء على مستوى المنظمات الجزئية المحدودة أو على مستوى المجتمع ككل.

أولاً : البيروقراطية : ماهيتها وخصائصها

تستخدم الكلمة في المفهوم العلمي لتعني نوعاً من أنواع التنظيم يخضع فيه الافراد للقواعد والقوانين المكتوبة، ويعتمد على مجموعه مبادئ أهمها : توزيع الاختصاصات وتحديد المسؤوليات وتسلسل السلطات، وذلك من أجل تحسين فعالية المنظمة، وزيادة قدرتها على أداء الاعمال.

ويعرض ويبستر عدة تعريفات للكلمة تصلح للاستعمالات المختلفة

الإدارة الحكومية عن طريق المصالح والإدارات التي يرفها مجموعة من الموظفين يحكمهم روتين غير مرن.

غير ان اصطلاح البيروقراطية يمكن أن يستعمل في وصف الادارة في مختلف قطاعات الحياة الاجتماعية، أما في المفهوم الشائع فإن الكلمة تستخدم لتعبر عن الملل والامراض التي يتصف بها الجهاز الاداري المكتبي وأخصها التعقيد ، وعدم الكفاية، والنزعة الى السيطرة والتزام حرفية القوانين وعدم المرونة، والبطء في إصدار القرارات.

ويعتبر (هارولد لاسكي) عن هذا المعنى بقوله:

يستعمل اصطلاح البيروقراطية في وصف نظام حكومي تكون الرقابة فيه متروكة كلية في يد الموظفين الرسميين الذين تحد سلطاتهم من حرية الافراد العاديين ومن خصائص هذا النظام الرغبة الشديدة في الالتجاء للطرق الرسمية في الادارة، وتضحية المرونة من أجل التزام تنفيذ التعليمات والبطء في إصدار القرارات ، ورفض الالتجاء الى التجارب، وفي الحالات الحادة يتحول أعضاء البيروقراطية الى طائفة تتوارث الحكومة وتحتكرها من أجل مصلحتها الخاصة، ويتحول عملها الى غاية في حد ذاته.

ويؤكد (مارشال ديموك) الاتجاه البيروقراطي نحو عدم المرونة وسيادة القواعد والتعليمات بقوله عن البيروقراطية: إنها المظاهر التنظيمية المركبة التي تتصف بعدم المرونة وعدم الاهتمام بالأشخاص.

والواقع أن البيروقراطية- باعتبارها تنظيمًا بشريًا- تخضع في عملها لعوامل رشيدة وأخرى غير رشيدة، كما أنها- كتنظيم اجتماعي- تتعرض لبعض الملل التي تصيب غيرها من النظم والتي تؤثر في مدى كفايتها.

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 وهذا من شأنه أن يعمل على توفير الجهد بدلا من التفكير في الحلول اللازمة لكل حالة فردية كما أنه يساعد على أداء المهام بطريقة مقنعة بغض النظر عن عدد الاشخاص القائمين بأداء المهمة الواحدة.
 - ٢- نطاق اختصاص معين لكل مكتب. ويتطلب هذا ما يأتي:
 - أ-التزامات وظيفية معينة قائمة على اساس مبدأ تقسيم العمل.
 - ب- سلطة شاغل المكتب تقابل الواجبات التي يلتزم بأدائها.
 - ج- تحديد واضح لوسائل الإلزام الضرورية، بحيث لا يكون استخدامها ألا في الحالات المنصوص عليها.
 - ٣- تنظيم المكاتب قائم على اساس تسلسل السلطة، فكل وظيفة تخضع لحكم وإشراف وظيفة أخرى أعلى منها. وكل موظف في هذا الهرم الإداري مسئول أمام رئيسة عن قراراته ومروسيه وأعمالهم ، كما أنه مسئول أيضا عن قراراته وأعماله. وحتى يتمكن الرئيس من الإشراف على عمل مروسيه، فإنه يعطى السلطة عليهم ، أي ان له حق إصدار الاوامر اليهم ، وعليهم إطاعة هذه الاوامر.
 - ٤- القواعد التي تحكم سلوك المكاتب عبارة عن قواعد فنية ومعايير عامة، ولكي يتم تطبيق هذه القواعد والمعايير على اساس رشيد ، فإن من الضروري استخدام الخبراء والمتخصصين دون غيرهم. ومن ثم فإن توظيف الافراد في المؤسسات البيروقراطية يتم على اساس الكفاءة الفنية وحدها. والوظيفة هنا وظيفة دائمة، وهناك نظام من الترقيات على اساس الاقدمية أو الكفاءة أو الاثنين معا.
 - ٥- فصل الادارة عن الملكية ، فالعاملون في المنظمة لا يمتلكون وسائل العمل والانتاج، وإنما يزدون بها في صورة نقود والات. وهم مسئولون عن بيان كيفية إنفاقها أو استخدامها، وينبغي على هذا ايضا فصل تام بين ممتلكات المنظمة والممتلكات أو المتعلقة الشخصية لشاغل الوظيفة.
 - ٦- عدم وجود أي حق في احتكار الوظيفة، أو في تملك المكتب أو ما فيه . كما أن موارد المنظمة البيروقراطية ينبغي أن تكون بعيدة عن أي إشراف خارجي.
 - ٧- جميع الاجراءات الادارية والقرارات والقواعد توضع وتثبت كتابة، ومن مجموع المستندات المكتوبة وتنظيم الوظائف الرسمية القائمة يتكون ما يسمى بالمكتب كشخص معنوي، وهو محور العمل المشترك في العصر الحديث.
 - ٨- قيام الموظف بأداء وظيفته بروح رسمية بعيدا عن الاعتبار الشخصية، وعن العواطف كالكرهية والمحبة والحماس. فالموظف إذا نشأت في نفسه مشاعر قوية نحو مروسيه أو مؤسسته فإنه لن يتمكن من منع هذه المشاعر من التأثير في قراراته الرسمية، وقد ينجم عن ذلك أن يكون متساهلا بصورة خاصة في تقدير عمل بعض مروسيه، وأن يتميز بين العملاء ويفضل بعضهم على البعض الآخر. وكثيرا ما يحدث هذا دون أن يشعر الموظف نفسه به. فاستبعاد العوامل الشخصية شرط ضروري لعدم المحاباة ولزيادة الفاعلية الانتاجية.
- ويرى ماكس فيبر أن التجربة في جميع انحاء العالم تميل الى إثبات القول بأن المنظمة الادارية الخالصة في بيروقراطيتها، قادرة من الناحية الفنية على الوصول الى أعلى درجات الفعالية، والجهاز المكتمل البيروقراطية من المؤسسات هو كالألة تماما من وسائل الانتاج غير الالية.
- ويرى فيبر أن الفعالية الفائقة هي النتيجة المنتظرة من التنظيم القائم على اساس بيروقراطي. فالفرد الذي يريد ان يؤدي عمله بصورة فعالة ما عليه الا يطبق مهارته في العمل بنشاط وتعقل.

لهذا نشأت الحاجة الى نظام يحدد نطاق الحكم العقلي وتمثل ذلك في اللوائح والنظم وجهاز السلطة والاشراف. وينبغي أن توجد حوافز أخرى تشجع الموظفين على بدل أقصى جهدهم ويمكن أن يتم ذلك عن طريق سياسات في حقل شئون الموظفين تسعى لكسب ولاء الموظف لمنظمتة.

وتتنص على الترقية على اساس الجدارة والاستحقاق ، وبعبارة أخرى: يجب أن يكون الاثر الكلي لخصائص البيروقراطية هو خلق ظروف اجتماعيه تدفع كل عضو في المنطقة الى التصرف بطرق تعزز سعي المنظمة وراء غاياتها بصورة عقلية، سواء بدا هذا التصرف للموظف نفسه مبنيًا على حكم العقل أو غير ذلك.

ويلاحظ أن الصورة التي قدمها ماكس فيبر في نمطه المثالي لا تمثل متوسط خصائص الاجهزة البيروقراطية أو غيرها من المنظمات الاجتماعية القائمة بالفعل، وإنما تمثل نمطا خالصا استخلص من أهم المميزات البيروقراطية في جميع المنظمات المعروفة ، وحيث إن البيروقراطية لا يمكن أن تحقق بصورة كاملة ، فليست هناك منظمة حقيقة يمكن أن تماثل تماما هذا البنيان.

غير أن النقد الكثير الذي وجه الى النمط المثالي الذي قدمه فيبر يرتبط باهتمام فيبر الشديد بالتنظيم الرسمي، وبالقاعدة والطرق والاجراءات الرسمية، وإصراره على أن أي انحراف عن البيان الرسمي يضر بالفعالية الادارية، مع ان هناك دلائل كثيرة تشير الى ان العكس في كثير ن الاحيان يكون هو الصحيح.

فالعلاقات والتصرفات والتنظيمات غير الرسمية كثيرا ما تفيد في تيسير الاعمال بطريقه فعالة. وقد أظهرت البحوث التي قام بها(التون مايو) في مصنع هاوثورن وفي غيره من المصانع أهمية العوامل الاجتماعية المختلفة في زيادة الكفاية الانتاجية، كما اشار " بارنارد " الى أن التنظيمات غير الرسمية ضرورية لسير اعمال التنظيمات الرسمية وهذه التنظيمات غير الرسمية تشكل جزءا مألوفًا من المنظمات البيروقراطية ، مما يوجب أخذها بعين الاعتبار عند تحليل هذه المنظمات.

ثانيا : العوامل التي أدت إلى نشأة البيروقراطية الصناعية

تعتمد الصناعة الحديثة على نظام الانتاج الكبير الذي يهدف الى تحقيق مزيد من الكفاية الانتاجية ، وتوفير اكبر قدر ممكن من الارباح. ومن الواضح أنه كلما تزايد حجم المشروع تزايدت الاختصاصات والمسئوليات الملقة على عاتق الادارة.

فالمشروع الكبير يحتاج الى كميات ضخمة من المواد الخام، كما يعتمد على قوى بشرية متنوعة الخبرات والمهارات، ويتطلب في الوقت ذاته تنسيق مختلف الأنشطة، والرابط بينهما بطريقة شديدة تحقق اهداف المشروع، بالإضافة الى التصريف المنتجات بعد تصنيعها. وهذه الاعمال جميعها تحتاج الى تخطيط مركزي دقيق، وإلى قنوات اتصال تربط بين مختلف المستويات ، والتنظيم البيروقراطي من نشأته أن يؤدي هذا الدور في المشروعات الكبيرة على اكمل وجه.

حيث إنه يعتمد على اشراف مركزي دقيق، ويستخدم شبكة اتصال على أعلى مستوى من الكفاية والدقة، كما أنه يمتلك القدرة على تنظيم وإدارة الانتاج، ولذا يجمع المفكرون الاجتماعيون على ان نمو البيروقراطية يعتبر أمرا ضروريا تحتمه طبيعة التنظيم الصناعي الكبير. ان ضمان كفاءة أداء كل عملية متخصصة لالتزاماتها وفقا للتوصيف الموضوع لها ، يقتضي ضرورة وجود نوع من انواع التبعية ،تحقيقا للأشرف والتوجيه والرقابة.

كما ان ضرورة ترابط العمليات المجزأة يستلزم ضرورة تبعية العمليات المختلفة لنوع العلاقات ،التي تأخذ بالضرورة شكلا هرميا ويترتب عن ذلك أن كل خطوة من خطوات العمل تمارس فيها وظيفة ذات درجة أدنى أو أكثر تفصيلا ،تقع تحت اشراف وتوجيه خطوة أخرى تمارس فيها وظيفة ذات درجة أعلى أو أقل تفصيلا وهكذا حتى تصل الى قمة الهرم الاداري.

ومع زيادة درجة التخصص وتقسيم العمل تكبر قاعدة الهرم من ناحية ,وتبعد عن قمته من ناحية أخرى. وبسبب الظاهرة الأولى تزداد الحاجة الى عدد كبير من العاملين, وبسبب الظاهرة الثانية يكثر عدد الرؤساء ,ومع زيادة عدد العاملين تختلف درجة كفايتهم ,وكلما زاد هذا أدى الى اتساع الاختلاف بين هذه الكفايات ,وزادت الحاجة الى كوادر متعددة. إن الصناعة تجد في التنظيم البيروقراطي وسيلة لخلق ظروف اجتماعية تجبر الافراد على العمل ,وتضمن تحسين قدرتهم على الاداء على الرغم مما قد يشعرون به من ضغوط نتيجة للسلطة الرسمية المفروضة عليهم.

إن نمو البيروقراطية الصناعية يرتبط بكبر حجم المشروعات وبزيادة التخصص وتقسيم العمل واستخدام الالة في الانتاج على نطاق واسع ,والاعتماد الكبير على الخبرات والمهارات الفنية المتخصصة والحاجة الى تنميط وتوحيد طرق العمل وفقا لمقاييس موضوعية دقيقة لا تتأثر بالطابع الشخصي للأفراد والرغبة في تحسين الاداء وضرورة الربط بين مختلف الاجزاء والاقسام بطريقة تخدم اهداف المشروع بالإضافة الى ضرورة التخطيط الرشيد لعمليات الانتاج.

اسئلة للمراجعة

ما هو المقصود بالتعريف العلمي للبيروقراطية؟

ماهي اهم خصائص ظاهرة البيروقراطية؟

ما هي أبرز العوامل التي أدت الى نشأة ظاهرة البيروقراطية؟

من هو أبرز علماء الاجتماع الذي تناولوا بالدرس ظاهرة البيروقراطية؟

المحاضرة الثامنة

أولاً: التنظيم غير الرسمي:

يتألف التنظيم غير الرسمي من جملة

١- الجماعات غير الرسمية:

وهي الجماعات التي تتميز بالتفاعل التلقائي الذي يحدث لفترة طويلة نسبياً ، بين مجموعة صغيرة من الأشخاص يقوم أعضاؤها بأداء أدوار محددة ، بغرض تحقيق غايات معينة. ووفقاً لذلك التعريف السابق، فإن مجموعة من الأفراد يركبون عربة ، أو يندفعون من بوابة المصنع ، أو يذهبون إلى المطعم ، لا يعتبرون جماعة غير رسمية. وإنما يعتبرون حشداً أو جمهرة ، حيث أنهم لا يتصلون ببعضهم البعض اتصالاً وثيقاً ، ولا يتفاعلون لفترة طويلة نسبياً. ولا يتصف سلوكهم بالثبات والاستمرار ، كما أنهم لا يسعون إلى تحقيق غاية مشتركة.

٢- وجودة تنظيم يحدد العلاقات بين هذه الجماعات:

من حيث الحقوق والواجبات والمكانات ، ومدى ما لكلٍ منها من نفوذ أو تأثير على غيرها من الجماعات.

٣- اتفاق الجماعة على مجموعة من الآراء والمعتقدات والقيم:

التي تدعم قواعد السلوك وتحكم ألوان النشاط التي يمارسها الأفراد. ومن أمثلة تلك الآراء والمعتقدات والقيم : المعارف الشعبية ، والتحيزات والأنماط ، والخرافات ، والأيدولوجيات.

٤- قيام ألوان من النشاط الجماعي غير الرسمي كالمراسيم والشعائر.

٥- وجود نظام للاتصال بين الأعضاء ، ويوقعهم على مختلف الآراء والمشاعر والأحداث التي لها صلة بتماسك الجماعة .

ويضرب ميللر وفوروم أمثلة للتنظيم غير الرسمي في مجال العمل نذكرها فيما يلي:

- حدوث إضراب بدون إنذار سابق.
- عدم استجابة أعضاء النقابة للنظام الذي يفرضه الرؤساء.
- قيام نقابة عمالية بدون مساعدة ظاهرة.

- حدوث ظاهرة الغياب فجأة وبدون سبب ظاهر.
- الانتشار السريع للإشاعات داخل المجتمع.

وهذه الأعمال 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 ، والتفسير الأخير هو الأقرب إلى الصحة والواقع.

ثانيا - الاهتمام السوسيولوجي بدراسة التنظيم غير الرسمي:

بالرغم من أن هيكل التنظيمي للمؤسسات الصناعية يتألف من عدة مستويات تبدأ بالمديرين وتنتهي بالعمال فقد تركز الاهتمام السوسيولوجي - حتى وقت قريب - على دراسة التنظيمات غير الرسمية التي تنشأ بين العمال دون المديرين. ويرجع ذلك إلى جملة عوامل منها:

١- يتسم سلوك المديرين و أفراد الطبقة المتوسطة عموما بالتحفظ والالتزام بالقواعد ، والخضوع للنظم ، على حين أن سلوك العمال يتسم بالانطلاق والوضوح ، فهم يضحكون بصوت عال ، ويتبادلون النكات بكثرة ويؤيدون أقوالهم بالقسم التكرار ، وكل هذه أعمال يمكن ملاحظتها وقياسها بسهولة.

ويتفق الباحثون في علم الاجتماع الصناعي على أن النتائج التي أسفرت عنها تجربة هاوثورن في سنة 1932 تعتبر البداية الحقيقية لدراسة التنظيمات غير الرسمية في المجال الصناعي.

ثالثا : الظروف التي تؤدي الى نشأة الجماعات غير الرسمية:

يرى بارنارد أنه كلما زاد حجم الوحدات الإنتاجية ، وزاد عدد العاملين بكل وحدة ، وتعددت مشاكل الاتصال بينهم أدى ذلك الى انقسام الوحدة الكبيرة الى مجموعة وحدات جزئية أو جماعات صغيرة يتراوح عدد أفراد كل منها في المتوسط بين ثمانية وعشرة ، يحدث بينهم اتصال مباشر، وتنشأ بينهم علاقات أولية وثيقة.

ويرجع بعض علماء الاجتماع تكوين الجماعات غير الرسمية الى عامل الوظيفة أو المهنة فالأشخاص الذين يشتركون في أعمال متشابهة يميلون الى الاشتراك معا في تنظيمات غير رسمية، ويحاولون الابتعاد عن غيرهم من ذوى المكانات الأعلى أو الأدنى.

فموظفو المكاتب مثلا _ يتحاشون الاختلاط بالعمال أو الاشتراك معهم على موائد الطعام ، ويرفضون ترك العمل المكتبي الى العمل بالورشة ، كما أنهم يصفون العمال بأنهم قوم غير مثقفين، يكثر من الضوضاء ، ويتسمون بالخشونة في المعاملة .

ويرجع فريق آخر نشأة الجماعات غير الرسمية الى عوامل أخرى من بينها العمر ، والأقدمية ، والنوع ، والحالة الزوجية والجنسية والانتماء الديني . فكبار السن والأشخاص الذين أمضوا فترة أطول في العمل يشعرون أن مكانتهم الاجتماعية تفوق غيرهم من العمال الصغار أو حديثي العهد بالخدمة.

حيث يساعد القرب المكاني على زيادة الاتصالات ونمو العلاقات الاجتماعية .فالأشخاص الذين يعملون في عنبر واحد يتجهون الى لاشتراك معا في تنظيمات غير رسمية بحكم التقارب الفيزيقي بينهم، نتيجة للتفاعل المستمر الذي ينشأ في بيئة العمل ويرى فريق ثالث أن العامل الأيكولوجي(المكاني)له أثره الكبير في تكوين الجماعات غير الرسمية.

والواقع أنه ليس ثمة عامل واحد ..نهائي ,وقاطع يمكن أن نرجع اليه ظاهرة نشأة الجماعات غير الرسمية في محيط العمل , صحيح أنه في بعض الأحيان ,وفي بعض المواقف , قد يفوق أحد العوامل الى ما عداه , غير أن من الصعب أن نرجع نشأة التنظيمات غير الرسمية الى عامل بعينه.

رابعاً :وظائف التنظيم غير الرسمي

يذهب كثير من المديرين الى ان التنظيمات الغير رسمية نتاج طبيعي لكسل العمال وعدم استعدادهم للتعاون مع الادارة ويذهب العاملون في المجال النقابي الى القول: بان التنظيمات غير الرسمية تعتبر مرحلة مهمة لقيام النقابة.

فهي وسليه لتجميع العمال غير المنظمين لتمكينهم من المطالبة بحقوقهم والتعبير عن رغباتهم والوقوف في وجهه الادارة ويذهب فريق ثالث الى انها تعبير واقعي عن صداقات الافراد ورغباتهم في التعاون والتضامن والانتماء بينما يذهب فريق رابع الى انها استجابة لحاجه العمال لا ظهار عواطفهم والتعبير عن مشاعرهم.

١ - تهيئة الفرص للتعرف على دوره الاجتماعي:

ويلاحظ ان التنظيم الغير رسمي يهيئ للفرد فرصة التعرف على الدور الذي ينتظر منه القيام به .ويتضح ذلك بجلاء إذا نظرنا الى الموظف الجديد الذي يحاول ان يحدد وضعه في المنظمة ويتبين الصلة التي ترتبط بغيره من الأفراد .فهذا الموظف لابد ان يتعرف على نمط غير الرسمي للإمكانات الاجتماعية وعلى الطريقة التي يتم بها أداء الأعمال وعلى الموقف الحالي في مجال عمله.

وأهم من ذلك جميعاً فانه محتاج الى أن يعرف كيف يتصرف في المواقف التي تواجهه ؟ وكيف يتكيف مع ظروف العمل وكيف يؤدي دورة بطريقة مقبولة ؟

٢ - تحديد مستويات الأداء وفقاً لصالح العاملين في المنظمة:

تقوم جماعات العمل غير الرسمية بتحديد مستويات الأداء وفق لصالح العاملين في المنظمة , وقد أظهرت البحوث التي قام معهد البحث الاجتماعي بجامعة منتسجن لدراسة خصائص جماعات العمل ذات الإنتاج المرتفع وذات الإنتاج المنخفض.

إن الجماعات المتماسكة يتميز أعضاؤها بأنهم يميلون إلى الإنتاج على نفس المستوى الذي تختاره الجماعة وترضيه، بمعنى أن الإنتاج يرتفع أو يهبط على حسب اتجاه تأثير الجماعة ، فإن كانت أهداف الجماعة ومصالحها وحاجاتها تتماشى مع أهداف المنظمة مال الإنتاج إلى الزيادة، وإن كانت الأخرى مالت الجماعة إلى تقييد الإنتاج والحد منه

ولذا فإن جماعات العمل غير الرسمية لا تعمل على تقييد الإنتاج والحد منه ، إلا إذا كان هناك تناقض بين الإدارة وبين أعضاء الجماعة ، أو إذا كانت زيادة الإنتاج تستخدم سلاحاً ضد العمال ، وذلك عن طريق الاستغناء عن بعضهم ، أو بإلزامهم بالنقد بالمستوى المرتفع الذي وصلوا إليه.

٣ - إخضاع الأفراد لعناصر الضبط الاجتماعي:

تعتبر جماعات العمل غير الرسمية المصدر الأساسي للضبط الاجتماعي فعلى الفرد أن يسير وفقا للمعايير والأفكار والفلسفات وأساليب السلوك التي تفرضها الجماعة تنبع من داخلها.

٤ - تحقيق الاتصال بين الأفراد وتوثيق الروابط بينهم

تساعد جماعات العمل غير الرسمية على تحقيق الاتصال المثمر والتفاهم المشترك بين الأفراد , وبذلك تعمل على نقل المعلومات و الآراء والمشاعر والاتجاهات وتبادلها بين الأفراد.

هذا بالإضافة إلى أن الاتصال المستمر بين الأفراد يخلق جوا من الألفة والمودة في محيط العمل , ويقضى على الملل والرتابة التي قد يشعر بها العامل نتجه لقيامه بعمل متكرر لا ابتكار فيه ولا تجديد , ويوجد مجالا للإشباع النفسي والتكيف الاجتماعي.

الخاتمة

وتؤكد الدراسات العلمية التي تتوالى منذ الثلاثينيات من هذا القرن حتى يومنا هذا، أن التنظيم غير الرسمي يعتبر مقوما أساسيا من مقومات النجاح.

يمكن القول بأنه ليس هناك تنظيم رسمي يستطيع أن يؤدي دوره , ويحقق أهدافه , ما لم يكن هناك تنظيم غير رسمي يرفع الروح المعنوية للعاملين , ويحقق التضامن فيها بينها , ويجعلهم يشعرون بالولاء والانتماء للمنظمة.

المحاضرة التاسعة (مشكلة الأجور وساعات العمل)

مقدمة

إن مشكلات العمل الصناعي كغيرها من مشكلات الحياة الاجتماعية تتشابه عناصرها وتتعدد جوانبها وتنشعب أبعادها بحيث يصعب الفصل بينها بطريقة قاطعة.

أولا : مشكلة الأجور

في العصور القديمة حينما ساد نظام الرق -كان السيد يكتفي بإطعام العبيد الذين يقومون بالإنتاج دون ان يدفع لهم أجرا مقابل ما يؤدونه من أعمال. وبنمو النظام الاقطاعي حلت طبقة رقيق الأرض محل طبقة العبيد وكان هؤلاء يعملون لحساب الاقطاعي خلال الجانب الأكبر من فصول السنة دون ان يتقاضوا على عملهم اجرا وانما كانوا يمنحون الحق في فلاحه قطعة صغيرة من الأرض لحسابهم الخاص.

وحينما ظهر النظام الحرفي تغير وضع الحرفيين قليلا ,فالصبي الذي كان يتلقى تدريبه لدى احد المعلمين كان يقيم في منزل المعلم ويتناول الطعام الذي يقدمه اليه. وحينما يصبح صانعا كان يلتزم بقضاء فترة معينة لدى المعلم ليعوضه عما بذله من جهد في تعليمه وتدريبه. وحينما ظهر نظام المصنع الحديث ,اصبحت الصناعة في حاجة الى اعداد كبيرة من العاملين وعرفت الأجور بذلك كوسيلة لتقدير العمل البشري. لما كان العامل ينظر الى ما يحصل عليه من أجر على اساس انه المصدر الاساسي للدخل وعليه تتوقف قدرته على اشباع احتياجاته ورفع مستوى معيشته ,فقد نشأت بينه وبين صاحب العمل صراعات حول تحديد الأجر الذي يراه كل منهما مناسباً.

كما ظهرت كثير من المشكلات التي تتعلق بالعمل والانتاج كنتيجة طبيعية لشعور العامل بظالة الأجر الذي يتحصل عليه. هذه عنيت البحوث السوسيولوجية بدراسة هذه المشكلة للتعرف على العلاقة بين الأجور والأوضاع والمكانات الاجتماعية للعاملين

في المؤسسات الصناعية ,والوقوف على آراء العمال بالنسبة للأجر كحافز من حوافز العمل وتحديد الصلة بين الجور المجزية وارتفاع الكفاية الانتاجية بالإضافة الى دراسة وسائل ونظم دفع الأجور كمحاولة لتحديد أنسب الوسائل لتقدير الأجور.

١- تعريف الأجر:

الأجر هو ما يدفع مقابل العمل . وهو في النظام الرأسمالي ثمن لقوة عمل العامل. الثمن الذي يحصل عليه « وبعبارة أخرى العامل نظير المجهود الجسماني او العقلي الذي يبذله في عملية الانتاج. ويمكن ان يدفع الأجر في صورة نقد فيكون أجرا نقديا , او يدفع في صورة سلع وخدمات فيكون أجرا عينييا او يشمل جزءا نقديا , وآخر عينييا وفي المجتمعات الحديثة يدفع الأجر في غالب الأحيان نقدا.

٢- نظره العامل للأجر:

في الجانب الذاتي المتعلق بموضوع الأجور فان البحوث السيكولوجية والسوسيولوجية الحديثة تشير الى: ان نظرة الانسان الى الأجر بصفة خاصة والى المال بصفة عامة تختلف باختلاف النمط الحضاري الذي ينشأ في ظله , ذلك الانسان لا يولد محبا للمال وانما يتعلم حب المال عن طريق المجتمع الذي يعيش فيه. كما ان تقديره الشخصي لمدى حاجته الى المال انما يتأثر الى حد كبير بالقيم والمعايير السائدة ,وبمدى ما يحققه المال للفرد من اشباع نفسي واجتماعي. والجدير بالذكر القول بأن العامل ينظر الى أجره نظرة نسبية: بمعنى انه يقارن بين ما يتقاضاه من اجر وبين ما يتقاضاه غيره من العمال الذين يؤدون نفس العمل.

٣- العلاقة بين نظم دفع الاجور ومعدلات الانتاج:

تدفع الاجور مقابل القيا بعمل معين وتختلف نظم دفع الاجور من دولة الى دولة ,كما يمكن ان تختلف في الدولة الواحدة من اقليم الى اقليم ومن صناعة الى اخرى. وتقدر الأجور عادة على أساس الزمن الذي يستغرقه العمل او على اساس كمية الانتاج ومن ثمة ظهرت طريقتان أساسيتان لدفع الجور هما طريقة الأجر الزمني وطريقة الأجر حسب الانتاج.

ثانيا :مشكلة ساعات العمل

بدأت في الظهور منذ بداية حركة التصنيع في أوروبا حيث كان اصحاب الاعمال يعمدون الى تشغيل عمالهم لمدة تصل في بعض الاحيان الى ست عشرة ساعة في اليوم واذا ما مرض أحدهم أو فقد القدرة على العمل استبدل بغيره دون ان يأخذ تعويضا او يلقي جزاء.

وقد أثارت تلك المشكلة اهتمام المصلحين فطالبوا بتخفيض ساعات العمل لاعتبارات انسانية تتعلق بصحة العمال وسلامتهم . غير انه مع بداية الادارة العلمية وتقدم علوم النفس والاجتماع والاقتصاد عني الباحثون بدراسة ساعات العمل على اسس علمية لتحديد العلاقة بين ساعات العمل والتعب والملل واصابات العمل.

والتعرف على الحد الامثل لساعات العمل القصوى وايجاد الصلة بين العمل من ناحية والكفاية الانتاجية وتوفير فرص العمل للعمال من ناحية اخرى الى جانب العمليات والعلاقات الاجتماعية التي تحدث بين اصحاب العمل والعمال نتيجة للاختلافات التي تنشأ بينهم حول تحديد ساعات العمل القصوى.

Mona ☺

وتعتبر مشكلة ساعات العمل من المشكلات المعقدة. حيث ان النظرة اليها والى المشكلات المرتبطة بها وإلى وسائل علاجها , تختلف من مجتمع إلى آخر بل اننا كثيرا ما نجدها تختلف في الدولة الواحدة من اقليم الى اقليم ومن صناعة الى أخرى.

ويستخدم اسلوب المفاوضة الجماعية في الوقت الحاضر في أغلب المجتمعات الرأسمالية وتستخدم ليس فقط في مناقشة المشكلات الخاصة بساعات العمل ,بل في مناقشة مختلف المسائل المتعلقة بالأجور ,وبالإجازات والاقدمية في العمل والخدمات العمالية والكفاية الانتاجية.

وتجري المفاوضة الجماعية عادة بين مندوبي اصحاب الاعمال والعمال أو ممثلي منظماتهم بغرض الوصول الى اتفاق مشترك بينهما.

وكانت في اول الامر تجري بين صاحب العمل وحده وعماله غير انها امتدت لتشمل أكثر من صاحب عمل بعد نمو الحركة النقابية وتشكيل النقابات العامة التي تضم عمال الصناعة الواحدة.