

## المحاضرة الاولى ( علم الاجتماع الصناعي .. نشأته وتطوره )

أولا : 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 فتحا جديدا في هذا الميدان .

فقد كشفت للمرة الأولى عن اهمية العلاقات الاجتماعية في الصناعة ووجهت الأنظار الى أن المصنع ليس مجرد وحدة انتاجية تؤدي وظيفة اقتصادية فحسب ، وإنما هو عبارة عن مجتمع متكامل يعيش فحيه الافراد كما يعيشون في المجتمع الكبير لا تدفعهم الى العمل مجرد الحوافز المادية أو الظروف الفيزيائية الملائمة وإنما تحركهم العلاقات والروابط الاجتماعية التي تنشأ وتنمو بينهم كما أوضحت ان العاملين في المجال الصناعي لا يسلكون سلوكا فرديا وإنما يتصرفون كأعضاء في جماعات لها معاييرها ونظمها الخاصة وقد جذب هذا الفرع الجديد منذ نشأته اهتمام الكثير من المشتغلين بعلم الاجتماع والاثروبولوجيا 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 جانباً من اهتمام الفلاسفة والمصلحين الاجتماعيين الى ان اصبحت هدفاً للدراسة العلمية المنظمة ويمكن 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 الحدي ) التي 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 إلا على انه وحدة منتجة ينبغي الاحتفاظ بها بأقل التكاليف الممكنة وإذا 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 وتتفشى ظاهرة الغياب بينهم .

وقد شعر بعض المفكرين الاجتماعيين بهذا الوضع ، فبدؤوا يلتفتون الى الجوانب الاجتماعية للمشكلات القائمة ويطالبون بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري الى جانب العنصر المادي في الانتاج .

غير أن اصحاب المصانع كانوا يعارضون حركات الاصلاح ويفقون في مواجهتها ولا يظهرون أدنى اهتمام بالعامل أو بمشكلاته داخل المجتمع وظلت الأمور على هذا المنوال حتى بداية القرن العشرين ، حيث بدأت هذه النظرة تتغير بادراك أصحاب الأعمال لأهمية العنصر البشري وجعلوا يشجعون الباحثين على دراسة المؤسسات الصناعية حتى يمكن الاستفادة بالنتائج التي يتوصلون اليها في تهيئة الظروف المادية والاجتماعية التي تساعد على زيادة الانتاج مع مراعاة راحة العامل ورفع مستواه الاجتماعي .

وعلى الرغم من أن البدايات الأولى لعلم الاجتماع الصناعي ارتبطت بالجوانب التطبيقية الا ان علماء الاجتماع لم يقفوا عند هذا الحد بل وسعوا دائرة ابحاثهم ودراساتهم بحيث شملت التنظيمات الاجتماعية الساندة في الصناعة ، والعلاقات المتبادلة بينها وبين كل من المدينة والمجتمع العام .

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 وأنماط الحياة الاقتصادية في كافة المجتمعات ، كما نجد المفكرين الانجليز والفرنسيين شغلوا انفسهم بجدل طويل حول العلاقة بين الفرد والمجتمع والأسبقية التي يمكن ان تعطي لأحدهما على الآخر .

غير انه في بداية هذا القرن بدأ العلماء الأوربيون والأمريكيون 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 الذي يمكن لعلم الاجتماع أن يؤديه ، غير أن من المعروف أن الظواهر والموضوعات التي يهتم بها علم الاجتماع غير تلك التي يهتم بها علم النفس والاقتصاد .

وقد استطاع علم الاجتماع الصناعي أن يشق طريقه بنجاح خلال فترة قصيرة من الزمان ، وأن يساهم مساهمة ايجابية مع غيره من العلوم الاجتماعية في دراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية المصاحبة للمجتمع للتصنيع ، وأن يقدم كثيراً من الاضافات العلمية في هذا المجال .

ثانيا : مراحل تطور علم الاجتماع الصناعي :

١- مرحله التفكير الفلسفي : ترتب على عملية التصنيع وما ارتبط بها من مشكلات ومساوي لحقت بالعاملين في الصناعة أن ظهر تياران فكريان متعارضان :

التيار الأول : يحاول تبرير الأوضاع الاجتماعية القائمة ويعمل على الابقاء عليها وكان يمثل هذا التيار المفكرون من اتباع مدرسة دارون الاجتماعية التي تقوم على أساس التنافس والصراع ، وتنازع البقاء وبقاء الأنسب ، وكان من رأى كثيرين من اتباع هذه المدرسة أن مبدأ (عدم المساواة) مبدأ طبيعي ليس للإنسان الا ان يمتلك له كما ان التفاوت في الأرزاق مهما كان كبيرا أمرا ينبغي التسليم به وفي ذلك يقول هربرت سبنسر (( لكل انسان الحق في المحافظة على حياته ، لكن بما انه كتب على اصلح الناس البقاء وعلى غيرهم الفناء فيجب أن يكون الناس احرارا كي ينافس بعضهم بعضا ، وكى يثبتوا صلاحيتهم للبقاء)) ويقول تشارلز دوننيه وهو من المفكرين الرأسماليين (( ان العمال مسئولون عن بؤسهم ، وهو بؤس نافع على أي حال)) ، وكانت هذه الافكار الغريبة تمثل مشكلة الانسان في ظل المجتمع الرأسمالي .

التيار الثاني : وهو تيار ذو نزعة نقدية اصلاحية يشن الحملات على حضارة العصر الصناعي ويدعو الى استبدال الأوضاع السيئة بأوضاع أخرى تحقق العدالة بين الناس وتقضي على الظلم الذي تشكو منه الطبقة العاملة ، وكان يمثله المفكرون الاشتراكيون من أمثال ( سيسموني ، سان سيمون) الذين حملوا لواء الدعوة الى ضرورة القضاء على مساوئ النظام الصناعي الرأسمالي، وضرورة الاهتمام بالعنصر البشري ورفع مستوى الرفاهية المادية عند الأفراد ، وقد تعددت وجهات نظر هؤلاء المفكرين وان كانت تلتقى عند ضرورة استبدال الأوضاع السائدة بأوضاع أخرى أحسن منها .

فسيسموني مثلاً ( ١٧٧٣-١٨٤٢م) كان يدعو الى العودة الى نظام الورش الصغيرة ، وتوزيع حقوق الملكية بين أكبر عدد ممكن من صغار الرأسماليين .

وكان سان سيمون (١٧٦٠-١٨٢٥) يطالب برفع مستوى الرفاهية المادية لأفراد الطبقة العاملة فيقول في كتابه (النظام الصناعي) ( ان هدفي الأول هو العمل قدر الطاقة على تحسين مصير الطبقة التي لا تملك من وسائل العيش سوى ذراعها)

ويلاحظ أن غالبية الكتابات في هذه المرحلة قد ارتبطت بالكتابات الفلسفية والاقتصادية ، وانها كانت تعبر عن رغبات اصحابها ، وتستهدف بيان ما ينبغي أن يكون أكثر مما تستهدف دراسة الوقائع الموجودة فعليا ، ولذا يمكن اعتبارها دعوات اصلاحية أكثر مما هي محاولات علمية .

وعلى الرغم من ذلك فقد كان لها فضل كبير في توجيه الأنظار الى ضرورة دراسة الظواهر الاجتماعية المصاحبة للتصنيع باستخدام الأسلوب العلمي .

٢- مرحله الدراسه ذات الطابع العملي الاصلاحى : اتجه المفكرون في هذه المرحله الى اجراء بعض البحوث الاجتماعيه التى تستهدف دراسة المشكلات الصناعيه فى بيانات محدوده باستخدام المنهج العلمى بعد ان كانوا فى المرحله السابقه يعالجون المشكلات العامه ذاتا الطابع الفلسفى ، غير ان أغلب البحوث التى اجريت فى تلك الفتره كانت تتجه وجهه علميه تطبيقية أكثر مما تستهدف الحصول على معارف جديدة يمكن الاستفادة بها فى المجالين النظرى والتطبيقي .

من بين تلك البحوث ما قام به فرديريك لوبلي فى فرنسا ، وتشارلز بوث فى انجلترا ، وبول كيلوج فى الولايات المتحدة قام فرديريك لوبلي (١٨٠٦-١٨٨٢) بدراسة عن أسر العمال الأوربيين استغرقت حوالى عشرين عاما، جمع فيها كثيرا من البيانات من آلاف الأسر عن مصادر الدخل فى الأسر ، ومصادر الإنفاق ونظام المعيشة ثم اختار بعض هذه الأسر ليدرسها دراسة متعمقة، وتوصل الى نتائج هامة وقد نشرت تلك الدراسة لأول مرة فى باريس سنة ١٨٨٥م تحت عنوان (العمال الأوربيون) ، وفى عام ١٨٦٤م نشر كتابا جديد تحت عنوان ( الاصلاح الاجتماعى فى فرنسا ) تقدم فيه بمقترحات عملية لإصلاح الأوضاع السيئة للعمال الفرنسيين .

وقد قام تشارلز بوث (١٨٤٠-١٩١٦) بدراسة العلاقات المتبادلة بين الصناعة وبقية الانساق الاجتماعيه ، كما درس العلاقة القائمة بين الصناعة والمجتمع، فاختر الجانب الشرقى من مدينة لندن وأجرى فيه بحثه المشهور عن الحياة والعمل ، واستعان بعدد كبير من الباحثين الاجتماعيين والاقتصاديين المشهورين ليساعده فى جمع البيانات ، وقد نشر النتائج التى توصل اليها فى كتاب تحت عنوان ( حياة وأعمال الناس فى لندن) .

وفى هذا الكتاب حاول بوث أن يصف تأثير الصناعة على الحياة الاجتماعيه ، وتطرق الى دراسة كل الأعمال التى ارتبطت بالصناعة بطريق مباشر أو غير مباشر .

اما بول كيلوج فقد اجري بحثا فى مدينة بتسبرج نشر سنة ١٩١٤م وقد اهتم بدراسة الأحوال الاجتماعيه للعمال الذين يشتغلون فى صناعة الصلب سواء داخل المصانع أو خارجها ، وقد كان لدراسته أثر كبير فى محاولات الاصلاح الاجتماعى بالمدينة .

والى جانب البحوث التى ذكرناها قام عدد اخر من الباحثين فى اوربا والولايات المتحدة بإجراء بحوث متفرقة فى الميدان الصناعى ، غير ان تلك البحوث كان يغلب عليها الاتجاه العلمى أكثر من الاتجاه النظرى وقد مهدت تلك الفتره لظهور المرحله الثالثة التى نشأ فيها العلم نشأته العلميه .

٣- مرحله الدراسه العلميه المنظمه : يعتبر المفكرون الاجتماعيون التجريه التى أجراها التون مايو وأعوانه من الباحثين الاجتماعيين فى مصنع هاوثورن فيما بين ١٩٢٧- ١٩٣٢ م نقطة البدء الحقيقه لعلم الاجتماع الصناعى بمفهومة العلمى الحديث .

فقد كشفت لأول مرة عن أهمية التنظيمات غير الرسمية فى محيط العمل الصناعى ، وأظهرت أن معدلات الانتاج لا تتأثر بالظروف الفيزيقيه وحدها ، أو بطول ساعات العمل اليومي والأسبوعى فقط ، و إنما تتأثر بما يسود بينه العمل من علاقات و روابط اجتماعيه .

وقد اجريت محاولة التون مايو ( Elton Mayo ) وأعوانه فى شركة وسترن إليكتريك ( Western Electric ) بمصنع ( Hawthorne ) بمدينة شيكاغو أولى المحاولات المكثفه لدراسة أثر العوامل المادية للعمل على الكفايه الإنتاجيه للعاملين .

وقد بدأت هذه التجارب بمحاولة ترمي الى اختبار العلاقة بين كثافة الإضاءة والكفايه الإنتاجيه للعاملين وجاءت النتائج غير متوقعه، مؤكده وجود متغير جديد وهو الروح المعنويه للعمال ودرجة الانسجام والونام القائمين بين المجموعه العامله ولذا أجريت تجربه أخرى على متغير آخر ترمي الى اختبار أثر الراحة ومدتها على الكفايه والإنتاجيه، فتكررت النتائج غير المتوقعه التى تؤكد تأثير الإنتاجيه أساساً بالحاله المعنويه للعمال .

فأجريت تجربة ثالثة لاختبار أثر تغيير طريقة دفع الأجور على الكفاية الإنتاجية وتكررت النتائج غير المتوقعة والتي تؤكد أن الإنتاجية ترتبط إيجابياً بالظروف الاجتماعية والنفسية للعاملين أكثر مما ترتبط بالتغيرات المادية التي تدخل على ظروف وأحوال العمال وقد توصلت تجارب هاوثرن إلى النتائج التالية :

- ١- ميل الأفراد العاملين في وحده انتاجيه واحده الى تكوين تنظيمات غير رسميه فيما بينهم .
  - ٢- تاثر تصرفات الافراد داخل التنظيم بالاطار الذي ترسمه لهم الجماعه .
  - ٣- ان الحوافز المعنويه تقوم بدور حيوي في تحفيز الافراد للعمل .
  - ٤- ان طاقه الفرد للعمل لاتتحدد طبقا لطاقته الفسيولوجيه وانما ايضا طبقا لطاقته الاجتماعيه من حيث شعوره بالرضا والتفاهم القائم بينه وبين رؤسائه من ناحيه ودرجه التعاون مع زملائه في العمل من ناحيه اخرى .
  - ٥- دور قياده غير الرسميه في التأثير على سلوك الافراد داخل التنظيم من حيث تكوين الجماعات ونمط العلاقات بينهم .
- ولذا فليس من المغالاة في شيء أن نعتبر ان تلك التجربة بما أسفرت عنه من نتائج علمية هي نقطة البداية لعلم الاجتماع الصناعي .

٤- التطور التاريخي لعلم الاجتماع الصناعي بعد تجربه هاوثرن : قام التون مايو بتجارب اخري بعد تجربته في مصنع هاوثرن وقد أكدت بحوثه التالية أهمية الجماعات غير الرسمية في محيط العمل حي قام بتجربة ( حجرة بنك الأسلاك ) واعتمدت هذه التجربة على زيادة الأجور بزيادة الانتاج الا ان الانتاج لم يزيد أو يقل عن عدد معين من الوحدات التي كان يتفق عليها العمال فيما بينهم واستخلص التون مايو من هذا البحث نتيجتين هما :

- ١- ليست هناك مجموعة من الناس يمكن أن يكون بين أعضائها اتصال لفترة من الزمن مهما كان طولها دون ان تتكون فيها مثل هذه التجمعات غير الرسمية ، ودون أن يظهر فيها قادة طبيعيين يصلون للقمة .
  - ٢- من العبث العمل على تفكيك تلك التجمعات ومن الحكمة التوفيق بين اهتمامات العمال والإدارة بحيث تعمل مجموعة الجماعات غير الرسمية التي يتكون منها المصنع على تحقيق نفس الأهداف بدلا من أن يحدث تعارض وتناقض بينهما.
- وفي بحث اخر اجراه التون مايو في سنة ١٩٤٣ في ثلاثة مصانع للأعمال المعدنية اتضح انه من الممكن ان تتعاون الجماعات غير الرسمية مع الادارة لرفع الإنتاج ، ففي أحد اقسام الصب لاحظ التون مايو انخفاض معدل الغياب ، وقد ارجع ذلك الى ان القسم كانت تسوده روح جماعية طيبة ، وكانت معايير الجماعة تحض العمال على عدم التغيب عن العمل .

وقد ساعدت على تدعيم هذه الروح الجماعية بعض السياسات الادارية الحكيمة منها تدريب المشرفين على المحافظة على كرامة العمال وخلق علاقات طيبة معهم ، ومن ناحية اخرى تركت الادارة أمر تقرير الاجازات الاسبوعية للعمال أنفسهم وبالتالي اصبح تخلف أي عامل عن العمل في يوم غير المخصص له ضارا بعامل اخر يريد القيام بإجازته في نفس اليوم ومن هنا يأتي الضبط من داخل الجماعة ذاتها لمنع الغياب .

وفي بحث اخر اجراه في أحد مصانع الطائرات في جنوب كاليفورنيا في سنة ١٩٤٤ م عن مشكلات التغيب ودوران العمل ، اتضح أن هناك أنواعا ثلاثة من الادارات لم تكن تشكو من وجود مشكلات بها ، وهذه الانواع هي :

- ١- جماعات العمل الصغيرة جدا ، حيث يودي الاتصال القوي بين العمال الى ذوبان جميع الافراد في مجموعة واحدة تسهم في استقرارهم .
- ٢- الجماعات الكبيرة التي تخضع لنفوذ بعض الافراد ذوي الرغبة القوية في العمل فقد كان هؤلاء يضربون المثل الأعلى لغيرهم بالانتظام في العمل ، وبهذا يقل الدافع الى التغيب .
- ٣- الجماعة التي تعمل الادارة عامدة على انماء روح الفريق بين أفرادها .

وقد عبر التون مايو عن اقتناعه بان ظاهرة ارتفاع الانتاجية ، وتحسن الروح المعنوية للعمال لشعورهم بالانتماء الى جماعة واحدة، ليست قاصرة على المصانع التي قامت بدراستها ، بل هي ظاهرة عامة تسود المجتمعات كافة .

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

ولقد وضعت دراسات التون مايو الأساس لنظرية ( العلاقات الانسانية في الصناعة) وكان لها تأثير كبير في توجيه مجرى البحوث الميدانية والدراسات النظرية في المجال الصناعي ، ولئن كان هناك جدل حول صحة التفسيرات التي ذهب اليها الا ان من المتفق عليه انه كان اول من ارتاد هذا الميدان ، وقد أدت دراساته الى سلسلة اخرى من البحوث والدراسات التي اجريت في أماكن اخرى، وتحت إشراف باحثين آخرين ، الا انها كانت تستلهم افكاره ، وتسير على النهج الذي سار عليه في كثير من الأحيان .

ومن الباحثين الذين ساهموا في دراسة العلاقات الانسانية في الصناعة (لوريد وارنر) عالم الانثروبولوجيا الاجتماعية المعروف بدراسته المشهورة في (يانكي سيتي) فقد عمل مستشارا لمشروع الدراسة التي قامت به شركة الكهرباء الغربية ( الويسترن اليكترتيك) ويرجع اليه الفض في توجيه انظار الباحثين الى دراسة التنظيم الاجتماعي في (حجرة بنك الأسلاك) وقد كشفت هذه الدراسة عن الطريقة التي تنشأ بها الجماعات غير الرسمية في محيط العمل ، كما أظهرت أن العمال يلتزمون بالمعايير التي تحددها الجماعات التي ينتمون اليها أكثر من التزامهم بالتعليمات التي تصدرها الشركة .

وقد حدث أثناء قيام بدراسته في (يانكي سيتي) أن اضرب عمال صناعة الاحذية ، فاتجه الى دراسة ( النسق الاجتماعي للمصنع الحديث ) للتعرف على الأسباب التي أدت الى قيام الاضراب ، واستعان بعدد كبير من الباحثين الأنثروبولوجيين الذين استطاعوا الحصول على بيانات متعمقة عن مشكلات العمال وعن أثر التكنولوجيا الحديثة في تغيير المكانات الاجتماعية داخل المصنع ، وعن مركز المصنع في المجتمع المحلي ، وعن العلاقات المتبادلة بينهما . وقد قدم تفسيرات هامة عن العوامل التي أدت الى حدوث الاضراب في ضوء التغيرات التي حدثت في البناء الاجتماعي لكل من المصنع والمجتمع المحلي .

ومن بين علماء الأنثروبولوجيا الاجتماعية الذين ارتادوا ميدان الصناعة (اليوت شابل) و (كرنراد ارنزبرج) فقد صمم اليوت شابل نموذجا لقياس العلاقات الشخصية المتبادلة بين الافراد أطلق عليه (مرسمة التفاعل) ، كما اشترك ارنزبرج مع (دوجلاس ماكجروجر) في دراسة عن الروح المعنوية وعلاقتها بالتنظيم الاجتماعي في شركة كهربائية ، ونشرت نتائج هذه الدراسة في مجلة الأنثروبولوجيا التطبيقية ، ثم قام ارنزبرج بدراسة قيمة عن ( الصناعة والمجتمع) نشرت في المجلة الأمريكية لعلم الاجتماع عام ١٩٤٢ م .

وقد قام (وايت بيك ) استاذ الاجتماع في جامعة بيل بدراستين عن مشكلات العمال المتعطلين ، احدهما في انجلترا والأخرى في نيوهافن واكتشف ان وظيفة الانسان ليست مجرد وسيلة لكسب العيش وانما هي وسيلة لتحقيق اشباع نفسي واجتماعية ، وقد وجه بحوثه بعد ذلك الى اكتشاف معنى العمل بالنسبة للعامل .

وفي سنة ١٩٤٣ كون (جاردنر) و(هافيجهرست) و (لويد وارنر) جمعية العلاقات الانسانية في الصناعة بجامعة شيكاغو وقد اتسعت دائرة نشاط الجمعية وانضم اليها عدد كبير من العلماء نذكر منهم ( افرت هيوز) و(جورج براون) .

وفي عام ١٩٤٦ أنشأ (رنسيس ليكيرت) عالم النفس الاجتماعي - معهدا للبحوث الاجتماعية في جامعة (ميتشيجن) وبالرغم من أن المعهد اجري عددا كبيرا من البحوث خارج الميدان الصناعي الا انه كان يمول كثيرا من البحوث والدراسات التي تجرى في المجال الصناعي، وقد استخدم المعهد عدة مناهج للبحث كان من بينها منهج المسح الاجتماعي والمنهج التجريبي، كما استخدم الاستفتاءات في جمع البيانات من الميدان .

وبالإضافة الى مراكز البحوث، اهتمت الجامعات الامريكية بتدريس مادتي علم الاجتماع الصناعي والعلاقات الصناعية ويقرر هذه الحقيقة (هوايت وميللر) بقولهما :

اذا نظرنا الى التطور الذي حدث لمادة علم الاجتماع الصناعي ، فإننا نجد انه منذ عشرين عاما خلت لم تكن المادة تدرس فلي أغلب الجامعات ، اما الان فإن من النادر ان تخلو منها مناهج الدراسة في أي قسم من اقسام علم الاجتماع كذلك الحال بالنسبة لمادة العلاقات الصناعية التي اصبحت تحظى باهتمام كبير من جانب المتخصصين في الاجتماع والانثروبولوجيا ، وعلم النفس والسياسة والاقتصاد .

يتضح من العرض السابق أن علم الاجتماع الصناعي- على الرغم من حداثة نشأته العلمية قد نما نمواً سريعاً خلال فترة قصيرة من الزمن بحيث أصبح من أهم فروع الدراسة في أقسام علم الاجتماع في مختلف جامعات العالم كما أصبحت موضوعاته هدفاً لكثير من البحوث والدراسات التي ساعدت - إلى حد كبير - على بلورة مفاهيمه وتحديد أبعاده وتعميق أصوله النظرية .

## المحاضرة الثانية ( ميدان علم الاجتماع الصناعي )

اولاً : ميدان علم الاجتماع الصناعي :

وضعت تعريفات متعددة لعلم الاجتماع الصناعي و يرجع ذلك إلى تشعب الموضوعات التي يعالجها العلم و تنوع اهتمامات الدارسين و الباحثين و اختلاف الابعاد و الزوايا التي ينظرون من خلالها إلى الظواهر التي يتخذها العلم مجالاً لدراسته و ميداناً لبحثه و تتفاوت تعريفات العلم في درجة شمولها و اتساعها فمنها ما يقصر ميدان الدراسة على المصانع دون غيرها من المؤسسات الإنتاجية القائمة في المجتمع و يتمثل ذلك بشكل واضح بشكل واضح في التعريف الذي أورده " رينهارد بندكس " والذي يعرف فيه علم الاجتماع الصناعي بأنه " العلم الذي يدرس مؤسسات العمل و ما يقوم فيها من جماعات و ما تشتمل عليه من أدوار " كما تتمثل في الدراسة التي قام بها " نيوت جاك " عن الثقافة المتغيرة للمصنع و في أغلب الدراسات التي أجريت في علم الاجتماع الصناعي في المراحل الأولى لنشأته .

و منها ما يجعل ميدان العلم على درجة أكبر من الاتساع فيشير إلى أن علم الاجتماع الصناعي لا يقتصر على دراسة المصانع وحدها و إنما ينصب على دراسة العلاقات الاجتماعية في المجال الاقتصادي بأكمله و يتمثل ذلك بصورة واضحة في التعريف الذي أورده " هيلين بيم " و الذي تعرف فيه علم الاجتماع الصناعي بأنه : " العلم الذي يدرس العلاقات الاجتماعية في تأثيرها و تأثرها بالنشاط الاقتصادي و كذلك التعريف الذي وضعه " يوجين شندر " و الذي يقول فيه : إن علم الاجتماع الصناعي هو " العلم الذي يدرس العلاقات الاجتماعية التي يدخل فيها الأفراد بمقتضى اشتراكهم في عملية الإنتاج الصناعي " و يضيف شنيدير إلى هذا التعريف تفرقة بين نوعين من أنواع العلاقات الاجتماعية هما :

١- العلاقات الاجتماعية الرسمية في مجال الإنتاج و العلاقات الاجتماعية في مجال العمل و يقصد بالنوع الأول ذلك النوع من العلاقات الذي ينشأ عن تحديد الحقوق و الالتزامات لمختلف الأفراد و المعلمين و العمال و الصبيان .

٢- أما النوع الثاني فيقصد به ذلك النوع من العلاقات الذي ينشأ في مجال العمل و الذي يتكون نتيجة لدخول الأفراد في عملية إنتاجية مشتركة كاشتراك عاملين معا في عملية إنتاجية واحدة أو اشتغال مجموعة من العمال في فريق واحد متكامل أو اشتغال العمال في مجموعات صغيرة أو كبيرة و يتوقف ذلك على نوع التكنولوجيا المستخدمة من ناحية و على درجة التخصص و تقسيم العملية الإنتاجية التي تسود بيئة العمل من ناحية أخرى و في رأيه أن دراسة البناء الاجتماعي للصناعة لا تقتصر على نوع واحد فقط و إنما تستلزم دراسة العلاقات الرسمية و الاجتماعية في محيط الإنتاج و العمل معا و منها ما يجعل ميدان العلم أكثر شمولاً و امتداداً و يتمثل ذلك في التعريفات التي أوردها " دلبرت ميللر ووليام فورم " فيشيران في أحد هذه التعريفات إلى أن علم الاجتماع الصناعي هو " العلم الذي يهتم أساساً بعملية التصنيع و ما يترتب عليها من آثار في كافة قطاعات المجتمع الصناعي باستخدام المبادئ و المفاهيم الأساسية لعلم الاجتماع "

و هذا التعريف يبدو منطقياً إلى حد كبير فعملية التصنيع هي التي تؤدي إلى قيام المدينة الصناعية بظواهرها و نظمها و أساليب الحياة فيها وهي التي تؤدي إلى تعديل العلاقات الاجتماعية القائمة بين الناس و هي التي تعطي المجتمع الصناعي خصائصه الاجتماعية و الثقافية المميزة فضلاً عن أن الصناعة بمفهومها العريض هي التي تتركز حولها جميع أوجه النشاط الاجتماعي القائمة في البيئات الصناعية وهي المحور الذي تدور حوله حياة الناس على اختلاف مستوياتهم .

كما يشير إن في تعريف آخر إلى أن علم الاجتماع الصناعي فرع نظري يعني باستخدام المبادئ السوسيولوجية في دراسة وحدات البناء الاقتصادي و ما يطرأ عليها من تغيرات و ما يرتبط بها من قيم و أيديولوجيات سواء كان ذلك على المستوى المجتمعي العام أو على المستوى المحلي أو على مستوى منظمات العمل

و هذا الاتجاه في التعريف بعلم الاجتماع الصناعي هو الذي نوافق عليه و نأخذ به فعلم الاجتماع الصناعي – في نظرنا – علم نظري يهتم بدراسة العلاقات الاجتماعية في الصناعة و ما يقوم بينها و بين كل من المجتمع المحلي و المجتمع العام من تأثيرات متبادلة .

و نحاول في ضوء هذا التعريف أن نحدد مجالات الدراسة في علم الاجتماع الصناعي و الموضوعات التي تدخل في نطاق كل منها :

#### ١ – دراسة الصناعة :

تشير قواميس اللغة إلى أن كلمة " صناعة " مشتقة من الفعل صنع بمعنى عمل أو وجد كقوله تعالى : " صنع الله الذي أتقن كل شيء " و في الحديث : " إذا لم تستح فاصنع ما شئت " ، أي : اعمل ما شئت و الصناعة بالكسر حرفه " الصانع " و عمله " الصنعة " و يقال : رجل صنع و امرأة صناع إذا كان لهما صنعة يعملان بأيديهما و يكسبان بها فالصناعة في المفهوم اللغوي هي الحرفة التي يؤديها الشخص سواء كانت يدوية أو عقلية ، فيقال : صناعة الحرير و صناعة الصوف كما يقال : صناعة الشعر و صناعة الكتابة و في اللغة الإنجليزية تشير كلمة الصناعة إلى العمل و لذا يوصف الشخص الذي يقبل على عمله بكلمة **Industrious** أي محب لعمله .

و في المفهوم العلمي نستخدم الكلمة لتشير إلى معنيين :

أولهما : الصناعة بمعنى المصنع : و قد أخذ بعض الباحثين بهذا المفهوم ، فاتجهوا إلى دراسة المصانع دون غيرها من المؤسسات الإنتاجية القائمة في المجتمع و من هنا ظهرت كلمة " اجتماعيات المصنع " أو علم اجتماع المصنع **Plant Sociology** كمرادف لكلمة " علم الاجتماع الصناعي " **Industrial Sociology** و قد غلب هذا الاتجاه على الدراسة في علم الاجتماع الصناعي في المراحل الأولى لظهور العلم .

و ثانيهما : الصناعة بمعنى أي تشغيل لرأس المال و العمل على نطاق واسع و يأخذ قاموس " ويبستر " **Webster** بهذا المعنى فيطلق كلمة الصناعة على كل مجالات الفن و المهن و الأعمال التي تعتمد على رأس المال و العمل بكثرة و التي تعتبر من القطاعات التجارية المتميزة كما تأخذ النشرات و الجداول الإحصائية في الولايات المتحدة بهذا المفهوم فتطلق على كل المجالات التي تعتمد على التشغيل الكامل للأفراد كلمة صناعات بما في ذلك الأعمال الحكومية و الأهلية و العمل في المنازل و في رأينا أن الاستعمال الأول للكلمة ضيق إلى أبعد الحدود و أن الأخذ به يجعل الدراسة في علم الاجتماع الصناعي قاصرة على المصانع دون غيرها من المؤسسات و المنظمات القائمة في المجتمع علماً بأن كثيراً من المؤسسات و القطاعات التي توجد بالمجتمع الصناعي كقطاع النقل و التسويق و الصيرفة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمصانع و تقوم على خدمتها بحيث يصبح الفصل بينها إجراءً تعسفاً و قد فطن إلى هذه الحقيقة كثيرون من علماء الاجتماع المعاصرين فاتجهوا خلال العشرين عاماً الماضية إلى دراسة المصانع و ما يتصل بها من قطاعات و تمكنوا من إثراء علم الاجتماع الصناعي بما توصلوا إليه من حقائق على جانب كبير من الأهمية .

و لو أخذنا بهذا المفهوم الذي يربط الصناعة بمكان معين من أماكن العمل و هو المصنع ، فإن من الممكن – نتيجة لتقدم علم الاجتماع و زيادة الميل إلى التخصص – أن تظهر فروع أخرى كثيرة يرتبط كل منها بمكان معين من أماكن العمل فيختص احدها بدراسة المؤسسات المالية و يختص فرع آخر بدراسة المحال التجارية و تختص فروع أخرى بدراسة المكاتب و المصالح الحكومية و الأهلية إلى غير ذلك من أماكن العمل و هذا الأمر من شأنه أن يؤدي إلى تفتيت العلم و لا يسمح بتعميم النتائج الجزئية التي يتوصل إليها الباحثون في دراساتهم الفرعية على قطاعات عريضة من قطاعات المجتمع

أما الاستعمال الثاني للكلمة فيتصف بالمرونة الشديدة و عدم التحديد الدقيق حيث إنه يدخل جميع الأعمال بما فيها الخدمة في المنازل ضمن مفهوم الصناعة كما أن المفهوم بهذه الصورة يعبر عن أشياء كثيرة لا تقوم بينها علاقة و لا تجمعها رابطة مما يجعل الأخذ به غير مأمون العواقب لأنه يلقي عبئاً كبيراً على الباحثين و يجعلهم يصرفون الوقت و الجهد في تقصي الحقائق و جمع البيانات عن أشياء فرعية لا ترابط بينها .

و لتلافي جوانب القصور في كل من الاستعمالين السابقين يقترح " اتزيوني " تحليل مفهوم الصناعة تحليلاً وظيفياً بمعنى أن تتم التفرقة بين مختلف المنظمات و المؤسسات القائمة في المجتمع على أساس الوظيفة التي تؤديها و بحيث تطلق كلمة الصناعة على المنظمات الاقتصادية وحدها .

و هذا التحديد يتمشى إلى حد كبير مع ما يأخذ به كثيرون من علماء الاقتصاد فالصناعة وفقاً لتعريف " بتشام " عبارة عن جملة المنشآت أو الوحدات الانتاجية التي تخرج سلعاً متماثلة و هي حسب تعريف " روبنسون " عبارة عن مجموعة من منشآت معينة تقوم بين القانمين بها صلات تتمثل في الصالح الخاص لكل مشروع أو تتمثل في وحدة الخامة أو الأساليب كما أن " سارجنت فلورنس " يعتبر النشاط الاقتصادي صناعة إذا وجهت إليه مجموعة من وحدات الإنتاج معظم نشاطها على نحو يكفل إمداد سوق الاستهلاك بحاجتها من سلعة معينة بقدر كبير من الانتظام بحيث يميل عرض السلعة إلى الاستقرار النسبي .

و يمكن التفرقة بين المنظمات الاقتصادية و بين غيرها من المنظمات على أساسين أحدهما بنائي و الآخر وظيفي فمن الناحية البنائية يقوم بناء السلطة في المنظمة الاقتصادية على أساس إعطاء المراكز العليا للاقتصاديين وحدهم فهم الذين يقومون بعمليات التنظيم و الإدارة و هم الذين يتخذون القرارات المتعلقة بمختلف المسائل التي تهم المنظمة و التي تكفل لها البقاء و الاستمرار في تحقيق أهدافها أما في المنظمات غير الاقتصادية فإن المكاتب العليا غالباً ما يشغلها غير الاقتصاديين

و من الناحية الوظيفية تتحدد الأهداف الاولية ( الأساسية ) للمنظمة الاقتصادية في إنتاج السلع و الخدمات أو القيام بعمليات التوزيع أو تنظيم العمليات المالية و التحكم فيها و من أمثلة هذا النوع المصانع و الفنادق و مؤسسات النقل و التسويق و البنوك و غيرها أما المنظمة غير الاقتصادية فغالباً ما توضع فيها الأهداف الاقتصادية في مرتبة ثانوية و بالتالي لا ينطبق عليها مفهوم الصناعة و من أمثلة هذا النوع المدارس و الجامعات و المستشفيات .

و يحدث في بعض الأحيان أن يتخذ بعض الباحثين حافز الربح كمؤشر أميريقي للتفرقة بين مختلف المنظمات غير أن هذا المؤشر لا ينبغي أن يؤخذ به على إطلاقه فالمدارس الأهلية و المستشفيات الخاصة مثلاً تهدف إلى تحقيق الربح على الرغم من أنها مؤسسات تربية أو صحية على حين أن بعض الصناعات المملوكة ملكية عامة – و خاصة في المجتمعات الاشتراكية – قد لا تتجه أساساً إلى تحقيق الربح علماً بأنها منظمات اقتصادية فدافع الربح إذن و إن كان مؤشراً يمكن الاستعانة به في التفرقة بين مختلف المنظمات إلا أنه ليس معياراً قاطعاً و نهائياً و يرى اتزيوني أنه لتحديد نوعية المنظمة ينبغي دراسة المواقف التي تستلزم اتخاذ قرارات حاسمة من جانب القانمين على شئون المنظمة فإن كانوا يغلبون الإجراءات و القرارات الاقتصادية أمكن الحكم على المنظمة بأنها ذات طبيعة اقتصادية أو العكس يضاف إلى ذلك أن دراسة بناء السلطة في المنظمة يمكن أن يكون مؤشراً آخر على نوعية المنظمة

و يلاحظ أن المعنى الذي يشير إليه اتزيوني و الذي يربط كلمة الصناعة بالمنظمات الاقتصادية وحدها قد أصبح يستخدم بطريقة صريحة أو ضمنية في البحوث السوسيولوجية المختلفة كما أنه يلقي شبهة اتفاق بين المشتغلين بالعلم نذكر من بين هؤلاء على سبيل المثال لا على سبيل الحصر نلز أندرسون **Nels Anderson** الذي يقول : إن كلمة صناعي لا تعنى العمل في المصانع فقط و إنما تعنى العمل في التجارة و النقل و المواصلات و أنواع الخدمات المتعددة و كذلك يوجين شنيدر الذي يشير الى أن اصطلاح المؤسسات الصناعية يعني أساساً المؤسسات التي تشتغل بالإنتاج الصناعي غير أنه يستخدمه بصورة أوسع و أعم بحيث يشتمل على المؤسسات التي تقوم بعمليات النقل و استخراج المواد الأولية تصريف المواد المصنعة كما يرى ميللر و فورم أن علم الاجتماع الصناعي يمكن أن يطلق عليه بدقة : الدراسة السوسيولوجية لمنظمات العمل أو الدراسة السوسيولوجية للاقتصاد .

و الآن بعد أن فرغنا من تحديد مقوم الصناعة يثور سؤال هام هو : ما هي الموضوعات الرئيسية التي يهتم بها المشتغلون بعلم الاجتماع الصناعي عند دراستهم للمؤسسات الاقتصادية ؟

و للإجابة على هذا السؤال يمكن الرجوع إلى المؤلفات التي ظهرت في علم الاجتماع الصناعي لتحليل ما اشتملت عليه من موضوعات بعينها فيوجين شنيدر مثلاً يبدأ بدراسة التطور الذي خضعت له نظم الإنتاج الصناعي على أساس أن التحليل العلمي للصناعة لا يقتصر على وصف الأشكال الحالية و إنما يتعداها إلى وصف الأشكال الماضية ثم ينتقل إلى دراسة البناء الاجتماعي للصناعة فيتعرض لدراسة الأدوار الأساسية في المؤسسة مبتدئاً بدور المدير ثم الفن فالموظف ف رئيس العمال فالعامل و ينتقل بعد ذلك إلى دراسة العلات الاجتماعية في محيط العمل

ثم يتعرض بالدراسة المستفيضة للبناء الاجتماعي للنقابات العمالية في الولايات المتحدة و يناقش وظائف النقابة كأداة للسلطة و كأداة للمساومة الجماعية ثم ينتهي بتحليل النظريات التي ظهرت في مجال الحركة العمالية و يعرض " ميللر و فورم " للتنظيم الاجتماعي للمصنع و يحلان التنظيمات الإدارية بمستوياتها العليا و الوسطى و الدنيا و الطريقة التي تواجه بها الإدارة مشكلات التنظيم كما يعرضان للنقابات العمالية من حيث بناؤها و وظائفها ثم ينتقلان إلى دراسة الفرد في محيط العمل و يعرضان للعمليات الاجتماعية التي يتعرض لها نتيجة لاتصاله و تفاعله مع الآخرين كما يناقشان

مفهوم العمل و وقت الفراغ و ما طرأ على هذا المفهوم من تغيرات في المجتمع الغربي و ينتقلان إلى مناقشة المشكلات العملية التي تواجه الصناعة و كيفية الاستفادة بمبادئ علم الاجتماع في تنمية الروح المعنوية بين العاملين في الصناعة ثم يحللان فلسفات الإدارة و المشكلات التي تواجهها عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالمنظمة الصناعية

و إذا نظرنا إلى الموضوعات التي تناولها " ويليام فوت هويت ، فرانك ميللر " بالدراسة التحليلية فإننا نجدهما يتعرضان لموضوع التكنولوجيا و العلاقات الإنسانية و الروح المعنوية و الإنتاجية و الحوافز المادية و أثرها على الأفراد و العلاقة بين جماعات العمل و النسق الاجتماعي للمصنع ثم يتعرضان في النهاية لعلاقة الإدارة بالنقابات العمالية .

و هذه الموضوعات لا تختلف فيما بينها اختلافاً كبيراً ذلك لأن الدراسة السوسيولوجية للمؤسسات الاقتصادية تستلزم دراسة البناء الاجتماعي للمؤسسة بتنظيماته الرسمية و غير الرسمية و العمليات و العلاقات الاجتماعية التي تسود بيئة العمل و العلاقة بين الإدارة و النقابات العمالية بالإضافة إلى الطبيعة الاجتماعية للعمل و الظواهر و المشكلات الاجتماعية المرتبطة به .

## ٢ - العلاقة بين الصناعة و المجتمع المحلي :

يهتم علم الاجتماع الصناعي بدراسة العلاقات المتبادلة بين الصناعة و المجتمع المحلي و تظهر هذه العلاقة في عدد من المجالات أهمها ما يأتي :

أ- اعتماد الصناعة على القوى البشرية اللازمة للعمل في المنشآت الاقتصادية و هذه القوى البشرية قد تكون موجودة في المجتمع المحلي أو تفتد إليه من بيئات أخرى قريبة و تشتمل القوى العاملة على فئات كثيرة من الإداريين و الفنيين و الكتابيين و العمال المهرة و نصف المهرة و غير المهرة

و هؤلاء ينتمون إلى طبقات اجتماعية مختلفة لكل منها تقاليد و عاداتها و أنماط سلوكها و قيمها الاجتماعية و لذا فإن علم الاجتماع الصناعي يهتم بدراسة خصائص هذه الفئات الاجتماعية لمعرفة مدى انعكاس هذه الخصائص على سلوكهم الاجتماعي داخل المؤسسات التي يعملون بها ثم إن الصناعة من ناحية أخرى تؤثر على سلوك العاملين بها و تجعلهم ينقلون ما تعلموه من أنظمة و ما اعتادوا عليه من أنماط سلوكية إلى البيئة المحلية التي يعيشون فيها كما أنها تؤثر من ناحية أخرى على مكانات الأفراد الاجتماعية في مجتمعاتهم المحلية و على أنواع الروابط و العلاقات التي تقوم بينهم .

ب- تتأثر الصناعة بالظروف الأيكولوجية السائدة في المجتمعات المحلية فمعظم الصناعات تقوم في المناطق التي تتميز بسهولة المواصلات حتى يسهل نقل المواد الخام إلى المصانع من ناحية و نقل المنتجات الصناعية إلى الأسواق المختلفة من ناحية أخرى و لذا فإن التخطيط لإقامة إحدى الصناعات في منطقة معينة لابد و أن يأخذ في الاعتبار كل الظروف الأيكولوجية للمنطقة و يتضمن ذلك ظروف البيئة و احتمالات النمو العمراني بها و مدى قربها أو بعدها عن الأسواق ثم إن الصناعة من ناحية أخرى تؤدي إلى ظهور المدن الاستخراجية - التي تعتمد أساساً على استخراج المواد الخام اللازمة للصناعة - كما تؤدي إلى نمو المدن التحويلية و إلى ظهور الضواحي السكنية كما تؤدي إلى حدوث كثير من العمليات الأيكولوجية بالمجتمع المحلي كالعزلة و التفرقة و الغزو العمراني و الاحتلال و التمرکز و عدم التمرکز إلى غير ذلك من عمليات .

ج- يظهر التفاعل بين الصناعة و المجتمع المحلي في محاولة كل من أصحاب المصانع و العمال - و خاصة في المجتمعات الرأسمالية - في فرض آرائه و اتجاهاته على المجتمع المحلي أما في الدول الاشتراكية فإن الدولة تحاول أن تنظم هذه العلاقة سواء بين أصحاب العمل و العمال أو بين هذه الفئات و المجتمعات المحلية التي يعيشون فيها .

## ٣ - العلاقة بين الصناعة و المجتمع العام :

يصاحب التصنيع في أي مجتمع من المجتمعات تغيرات في البناء الاجتماعي و تنشأ عنه أنماط اجتماعية مستحدثة و قيم اجتماعية جديدة و هذه الظواهر الجديدة تبدو في صورة آثار تترتب على التصنيع و لذا كانت دراسة تلك الآثار الاجتماعية أمراً له أهميته بالنسبة لعلم الاجتماع الصناعي .

و إذا نظرنا إلى ما كتبه " يوجين شنيدر " في هذا الجانب نجده يعرض للعلاقة بين الصناعة و التدرج الاجتماعي و العلاقة بين الصناعة و الأقليات و العلاقة بينها و بين كل من الأسرة و الحكومة أما " ميللر و فورم " فإنهما يعرضان للآثار التي أحدثتها عملية التصنيع على الحكومة و التربية و الكنيسة و مؤسسات الرعاية و وسائل الاتصال الجمعي .

ثانيا : اهداف علم الاجتماع الصناعي :

منذ أن قام " التون مايو " و أعوانه من الباحثين بتجربتهم الكلاسيكية في مصنع هاوثورن أجريت كثير من البحوث في مجال العلم و كان الاهتمام الغالب في المراحل الأولى تغليب البحوث التطبيقية على البحوث النظرية فاتجه الباحثون الى دراسة موضوعات تتعلق بالكفاية الإنتاجية للعاملين في الصناعة و الروح المعنوية في محيط العمل و مشكلات الغياب و دوران العمل و كيفية التغلب على مقاومة الأفراد للتغيير إلى غير ذلك من موضوعات تتعلق بالجوانب التطبيقية مما دعا البعض إلى الاعتقاد بأن علم الاجتماع الصناعي فرع تطبيقي لا شأن له بالجوانب النظرية غير أنه بمرور الوقت اتجه الباحثون في مجال العلم وجهة نظرة فحاولوا دراسة ظواهر الصناعة للوصول إلى الحقائق و القوانين التي تحكم تلك الظواهر و لذا فليس من الصواب القول بأن علم الاجتماع الصناعي لا يعني في الوقت الحاضر إلا بالمسائل التطبيقية .

و يؤكد اتزويني هذه الحقيقة بقوله : " و على الرغم من الاهتمام الواضح بالنواحي التطبيقية فإن أغلب الدراسات التي أجريت ف مجال العلم تتضمن جوانب نظرية لها دلالتها الكمية »

ثم يقول : " إن الجانب التطبيقي لعلم الاجتماع الصناعي لا يبدو في نقص المتضمنات للدراسات التي أجريت في مجال العلم بقدر ما يبدو في طريقة نقص التقنين العلمي للمفاهيم المستخدمة و التحديد المنظم لأبعاده " و علم الاجتماع الصناعي علم محايد مستقل عن الاتجاهات و المذاهب السياسية و هو لا يتحيز للإدارة أو للعمال و إنما ينظر إلى الأمور بطريقة موضوعية فيصف و يحلل الحقائق كما هي و بالصورة التي توجد عليها لا كما ينبغي أن تكون و بعبارة أخرى يمكن القول بأنه علم تقريرى لا شأن له بالمسائل التقديرية .

و لقد شاع الاعتقاد في وقت من الأوقات أن الباحثين في علم الاجتماع الصناعي لا يقدمون صورة صادقة للواقع الاجتماعي الذي يسود عالم الصناعة فهم لا ينقطعون إلا لدراسة المشكلات التي تكلفهم الإدارة بدراستها و لا يظهرون إلا النتائج التي توافق عليها الإدارة و ترضى عنها كما أن نظرتهم إلى الأمور تتأثر بفلسفة الإدارة و توجيهاتها و يستدلون على ذلك بالنتائج التي توصل إليها " التون مايو " و أعوانه من مفكري مدرسة العلاقات الإنسانية و التي تشير إلى أن العامل لا يعبأ بالحوافز المادية و لا يهتم بها قدر اهتمامه بالعلاقات الإنسانية التي تسود بيئة العمل ، كما أن " روتلز برجر وديكسون " حينما يقارنان بين التنظيم غير الرسمي الذي يكونه العمال و التنظيم الرسمي الذي تضعه الإدارة يعطيان انطباعاً بأن التنظيم الذي تضعه الإدارة يخضع للعقل و المنطق على حين أن التنظيم غير الرسمي الذي يكونه العمال يخضع للعاطفة الهوجاء و الانفعالات البعيدة عن الاتزان .

فقد علقت " ماري جيلسون " Mary Gilson مثلاً على كتاب روتلز برجر وديكسون : الإدارة و العامل في مقال نشر في يوليو ١٩٤٠ بقولها : " إنه لم يرد ذكر لنقابات العمال في كل هذا العرض المسهب لبحوث هاوثورن سوى إشارة طفيفة بحيث إن أحداً لم يفكر في مناقشتها ، ثم أشارت إلى أن شركة الكهرباء الغربية أنفقت فيما بين عامي ١٩٣٣ ، ١٩٣٦ ما يقرب من ٢٦ ألف دولار على أعمال التجسس على العمال و قالت : نحن لا نعرف حالة واحدة يستخدم فيها الجواسيس دون أن يكون لدى الإدارة بعض الخوف من الحركات النقابية و نحن نتساءل عما إذا كان القانمون بالمقابلات في بحوث هاوثورن قد اتبعوا طريقة علمية مناسبة للكشف عن أسباب ما يسميه السيد مايو بالعداء و الكراهية اللذين لا داعي لهما و نحن ندهش أيضاً لما ورد في البحوث من أن العمال لم ينتقدوا الشركة و لو مرة واحدة في العشرين ألف مقابلة

و يشير ميللر و فورم بوجه خاص إلى أنه على الرغم من أن الحقائق التي كشفت عنها مدرسة العلاقات الإنسانية ليست محلاً للشك و قائمة على طريقة علمية ، فإن تفسيرها قد يكون محلاً للنقد و يعتقدان أنه إذا أجرى بحث أعمق فقد يكشف عن تحيز لصالح الإدارة فروتلز برجر وديكسون مثلاً يميزان بين التنظيم الرسمي و التنظيم غير الرسمي في الصناعة فالتنظيم الرسمي هو المكتوب على الورق ( العلاقات المنطقية التي تحدها قوانين الشركة و سياستها ) بينما التنظيم غير الرسمي هو نظام العلاقات المتبادلة القائم على الحب و الكراهية و يوجد منفصلاً عن أي بناء اجتماعي معين عنه بوضوح .

و على الرغم من أن أشكال التنظيم هذه توجد عند كل من الإدارة و المستخدمين إلا أن روثلز برجر وديكسون في مناقشتهما للتنظيم الرسمي للإدارة لا يذكران أي تنظيم غير رسمي لها و هما بذلك يعطيان انطباعاً بأن الإدارة منطقية .

و يقوى هذا الانطباع إذا لاحظنا أنهما يناقشان التنظيم غير الرسمي الانفعالي العاطفي للعمال باستطراد كبير و مع ذلك يهملان مناقشة أي تنظيم رسمي لهم و بذلك يظهر أنه بينما تكون الإدارة منطقية يكون العمال أساساً انفعاليين و غير منطقيين و لا يظهر أنه قد بدا لمايو و زملائه أن التنظيم الاجتماعي للمصنع يضم مصالح مختلفة و متضاربة و أن الاختلافات الحقيقية في المنطق يستخدمها العمال في التبرير مثلما يستخدمون المديرين

و الواقع أن النقد الذي يوجه إلى القائمين بالبحوث في المجال الصناعي يمكن أن يوجه إلى العاملين في مختلف التخصصات فقد قاموا بأغلب دراساتهم بترتيب و اتفاق مع الإدارة لمساعدتها في حل المشكلات التي تواجهها في مجال العمل ثم إن النقد الذي يوجه إلى مفكري مدرسة العلاقات الإنسانية ليس نقداً عاماً يمكن توجيهه إلى جميع مدراس الفكر الاجتماعي فمفكرو المدرسة البنائية مثلاً يأخذون في اعتبارهم التناقضات القائمة بين الإدارة و العمال و يهتمون بدراسة الصراعات التي تحدث في نطاق العمل .

و قد أمكن للباحثين في مجال علم الاجتماع الصناعي أن يصلوا إلى كثير من الحقائق الموضوعية التي تصور الواقع القائم في المجال الصناعي دون تحيز لوجهة نظر معينة أو التأثير برأي بذاته مما يؤكد أن علم الاجتماع الصناعي كغيره من العلوم يهتم بالجوانب التقريرية دون الجوانب التقديرية .

ثالثاً : علاقة علم الاجتماع الصناعي بالعلوم الأخرى :

تركت 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 مع اهتمام علماء الاقتصاد بدراسة الجوانب الاقتصادية للتصنيع فقد عنيت مدرسة " الاقتصاد النظامي " **Industrial Economic** بصفة خاصة بدراسة العلاقات المتبادلة بين المتغيرات الاقتصادية و المتغيرات الاجتماعية و من أبرز المفكرين اللذين يمثلون هذه المدرسة " ثورشتاين فيبلن " , **Thorstein Veblen** و جون كومنز , **John Commons** و " سيليج بيرلمان " **Selig Perlman**

فقد نشر فيبلن كتاباً عن " نظرية الطبقة المرفهة " انتقد فيه المعايير الاجتماعية التي تحدد سلوك الأفراد في ظل النظام الرأسمالي الخاص و قال : إنه إذا جرد هذا النظام من مظاهره البراقة لظهر على حقيقته التي لا تختلف عن الصور التي سادت في الجماعات البربرية و قال : إن النظام النقدي و ما يصاحبه من صراع على تجميع الثروات يؤدي إلى تكرار العمليات التي مارسها الإنسان في عصور الهمجية من بطش و سلب و اكتناز و وصف الطبقة العالية التي عاصرها بأنها طبقة مميزة لا تقوم بأي جهد و تحتل مركز الصدارة في المجتمع الصناعي بأساليب تتسم بالوحشية و بالحرص على المصلحة الذاتية

و إيثار الأهل و العشيرة و الأعوان دون المجتمع ككل و قال : إن خصائص هذه الطبقة التي تحتل أعلى المستويات الاجتماعية في ظل النظام الرأسمالي و هي الغباء و ضعف الكفاية الذاتية و التحلل الخلقي الذي يجيز لصاحبه أن يعمد إلى الاحتيال أو القوة الغاشمة في سبيل تحقيق المصالح الفردية ممثلة في سحق المنافسين و اكتساح الأسواق و جمع الثروات .

و بهذا الأسلوب ذاته هاجم المشروعات الصناعية و التنظيمات الاحتكارية و قال : إن الأصل في قيام الصناعة و في تقدمها حين تستخدم أحدث الأساليب الفنية و الإدارية إنما هو إنتاج ما يحتاج إليه الناس من طبيبات تشبع الحاجات و

لكن رجال الأعمال حولوا هذه المشروعات إلى أدوات للسيطرة على الإنتاج بقصد امتصاص المال و لو أدى ذلك إلى تضيق الأرزاق .

و من رأى فيبلن أن الصراع الذى يدور في ظل النظام الصناعي الرأسمالي ليس صراعاً بين العمال و أرباب الأعمال كطبقات متميزة و إنما هو صراع بين الغرائز فالعمل سلوك ظاهري يجد جذوته المتقدمة في غريزة التملك و فيما بين هذه الدوافع النفسية تنازع يرى فيه فيبلن تفسيراً للصراع الذى يدور في المجتمع الصناعي الرأسمالي

و من الدراسات الاقتصادية التى ألفت أضواء على البناء الاجتماعي للصناعة ما ظهر في مجال اقتصاديات العمل فقد تعرضت بالتفصيل للنقابات العمالية باعتبارها نظاماً اجتماعية كما أن الأعمال التى قام بها " بولانى " Polanyi و " بيرين " Pierenne و " كارل ماركس " و " ماكس فيبر " كان لها فضل كبير في الكشف عن القوة الاقتصادية و الاجتماعية التى أدت إلى نمو النظام الصناعي الرأسمالي و بخاصة في المجتمعات الغربية

و مما لا شك فيه ان علم الاقتصاد يعطى الباحث في الاجتماع الصناعي معلومات أساسية تتعلق بكثير من الظواهر كالإنتاج و تنظيم العمل و مشكلات الأجور إلا أن الباحث في علم الاجتماع الصناعي لا يكتفى في معالجته لتلك الظواهر بالجانب الاقتصادي البحت و إنما يعتمد إلى إعطاء تفسيرات اجتماعية تتفق مع الأساس النظرى الذى يركز عليه فمشكلة الأجور في حد ذاتها لا تهتم الباحث في الاجتماع الصناعي و إنما يهيمه التعرف على تأثير الأجور في مستوى الكفاية الانتاجية و في المستوى الاقتصادي و الاجتماعي للعمال و في العلاقة بين الأجور التى يتقاضاها العاملون في المؤسسات الصناعية و بين الأوضاع الطبقيّة و الاجتماعية السائدة .

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 يعنى بدراسة المواقف المهنية التى يقصد بها تكييف العمل للعمال و ذلك بالبحث عن أفضل الطرق لأداء العمل و تكييف الآلات و الأدوات حتى تناسب العامل الذى 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 مما هو جدير بالذكر أن المتخصصين في علم النفس كانوا أسبق إلى دراسة الصناعة و مشكلاتها من المشتغلين بعلم الاجتماع ففي سنة ١٨٩٣ م قام " السير ويليام ماذر " بتجربة لمحاولة إنقاص عدد ساعات العمل الأسبوعية من أربع و خمسين إلى ثمان و أربعين و قد أثبتت التجربة التى قام بها أن ذلك التغيير قد أحدث زيادة في الإنتاج كما هبط بكمية الوقت الضائع و في عام ١٨٩٨ قام المهندس الأمريكى " فردريك تايلور " الذى يعد من أقدم خبراء علم النفس الصناعي بعمل دراسات دقيقة منظمة للعمل الصناعي فر كل مرحلة من مراحل استخدام أساليب الملاحظة و التحليل و التجريب : تحليل العمل إلى حركاته و عملياته الأولى التى لا يمكن تحليلها إلى أبسط منها ثم تقدير الحركات الأولية الضرورية في مجموعات تكون أنسب طريقة اسرعها لأداء العمل و قد كانت دراساته فتحة جديدا في موضوع الهندسة البشرية كما فتحت الطريق إلى حركات الاختيار المهني و التدريب المهني و دراسة الحركة و الزمن

و قد أقبل علماء النفس بعد هذه المحاولات الرائدة على إجراء التجارب و القيام بالبحوث في مجال الصناعي كما نشروا كثيرا من المؤلفات في موضوع العلم مما يشهد بتقدم الدراسات السيكولوجية في الميدان الصناعي و ليس ثمة شك في أن علم النفس الصناعي يعطى الباحث في الاجتماع الصناعي معلومات أساسية عن الإنسان الفرد في داخل التنظيم الصناعي كما أن علم الاجتماع الصناعي بدوره يعطى المتخصص في علم النفس الصناعي معلومات أساسية عن الجماعات و التنظيمات التى يشترك فيها الفرد و التى تؤثر في اتجاهاته و قيمه و معايير السلوكية خاصة أن الإنسان الفرد لا وجود له إلا في الجماعة التى ينتمى إليها كما أن تصورات الفرد و أفكاره و اتجاهات لا يمكن أن تكون فردية خالصة بل لابد أن تكون في كثير من أصولها مستمدة من تصورات اجتماعية .

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 تتشعب حتى بداية القرن العشرين حيث أخذت الباحثون في هذا الفرع بالأسلوب العلمي عند التعرض لظواهره و مشكلاته .

ومن الرواد الأوائل لهذا الفرع " هنري فايول " Henry Fayol الذى أسهم في وضع الأسس السليمة لما يعرف بالإدارة العلمية و " فردريك تايلور " Fredric Taulor الذى سبقت الإشارة إلى جهوده في هذا المجال و فرانك جيلبرت Frank Gilberth الذى 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 لن يتحقق ذلك الا اذا شعر العامل بأنه لم يعد كما مهملأ أو أداة تستغل كسائر الأدوات المادية الصماء و خير وسيلة لتحقيق ذلك هي تعديل طرق تحديد الأجور على نحو يولد الحماس و الاهتمام بحيث يرتبط الأجر بمستوى الإجداد و كمية النتائج في وقت معين

و تفيد الحقائق التي يتوصل إليها العاملون في مجال إدارة الأعمال في التعرف على طبيعة التنظيم الرسمي للمؤسسة و طبيعة العلاقات التي ينبغي ان تسود المستويات الإدارية المختلفة كما تكشف عن الصلة بين الإشراف و بين الكفاية الإنتاجية للعاملين في المؤسسة .

و من ناحية أخرى يستفيد علم إدارة الأعمال من الحقائق التي يتوصل إليها المتخصصون في علم الاجتماع و علم النفس و علم النفس الاجتماعي و علم القانون ؛ لأن الإداري الناجح هو الذى يستفيد من الأصول و المبادئ و الحقائق التي تتوصل إليها تلك العلوم في معاملاته و علاقاته مع العاملين معه في المؤسسة الصناعية .

و تعتبر الأنثروبولوجيا الاجتماعية من التخصصات الأساسية التي ساهمت بنصيب كبير في طبيعة الحياة الاجتماعية في البيئات الصناعية فقد كانت الدراسات الأنثروبولوجية 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 الذى 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 و Sociology الذى يعتمد عليه في قياس العلاقات الاجتماعية داخل جماعة محدودة خلال فترة زمنية معينة .

و تفيد طريقة القياس الاجتماعي في الكشف عنأ 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 الأيكولوجية التي تتعرض لها كاملة الهجرة و الانتقال و الغزو العمراني و الاحتلال و التمرکز و التجمع إلى غير ذلك من عمليات إيكولوجية 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 السوسيولوجية 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 وفقاً للأهمية الموضوعية و التقويمية التي تعطى 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 " اتريوني " أن الباحثين في علم الاجتماع الصناعي كثيراً ما يطبقون مناهج علم الاجتماع السياسي و نظرياته في دراساتهم للمؤسسات الصناعية و يضرب مثلاً 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 الساندة 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 .

## المحاضرته الثالثة ( الأبعاد النظرية لدراسة الصناعة )

مقدمه :

عند دراسة الصناعة من الوجهة السوسيولوجية 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 : روتلز برجر وديكسون ، واتريوني ، و ميللر و فورم و قد حاول كل منهم أن يضع إطاراً للدراسة يحدد فيه جوانب التركيز و نواحي الاهتمام في العلم .

و نرى لزاماً علينا أن نعرض لبعض وجهات النظر التي أشار إليها الباحثون السابقون حتى يمكن الاستفادة بها في تحديد الأبعاد الرئيسية التي يمكن اتخاذها أساساً للدراسة و ركيزة للبحث في هذا المجال .

أولاً : البعد النظري لروتلز برجر وديكسون :

➤ يرى روتلز برجر وديكسون في كتابهما القيم الذي صدر في سنة ١٩٣٩ ، عن " الإدارة و العامل " أن للمنظمة الصناعية وظيفتين وهي :

١. الأولى : اقتصادية تتمثل في القيام بعمليات الإنتاج .
٢. الثانية : اجتماعية تتمثل في إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد و الجماعات التي تعمل في داخل المنظمة .  
➤ و يرى روثلز برجر و ديكسون أن :
١. الاقتصاديين يهتمون بالوظيفة الاولى حيث يدرسونها وفقا لمصطلحات اقتصادية محددة كاصطلاح التكلفة و الربح و الكفاية الفنية و الإنتاج .
٢. أما الوظيفة الثانية فتهم المتخصصين في علم النفس و الاجتماع غير أنها – في نظرهما – لم تحظ بالاهتمام الذى حظيت به الوظيفة الاولى يضاف إلى ذلك أنها تحتاج إلى جهد كبير من جانب الباحثين و الدارسين لصعوبة الاتفاق على الفاظ و مفاهيم اجتماعية محددة يمكن أن توصف بها الحاجات الاجتماعية .  
➤ وفقاً للوظيفتين السابقتين فإن المنظمات الاقتصادية تواجه بنوعين من المشكلات هما :
١. مشكلات التوازن الخارجي **Problems of External Balance** و هى مشكلات اقتصادية فى أساسها لأنها ترتبط بعمليات المنافسة الخارجية و ارتفاع الأسعار و انخفاضها و ما يرتبط بذلك من ضرورة تغيير المؤسسة الصناعية لأسعارها حتى تتماشى مع تقلبات الأسعار فى السوق الخارجية .
٢. مشكلات التوازن الداخلي **Problems of Internal Equilibrium** و هى مشكلات اجتماعية فى أساسها لأنها ترتبط بإيجاد نوع من التنظيم الاجتماعي يلبى رغبات الأفراد و يشبع احتياجاتهم و يتوقف نجاح أى مشروع صناعى على مدى قدرته على الوفاء بهذة الاحتياجات و التغلب على المشكلات التى تواجهه سواء من الداخل أو من الخارج .
- و يرى روثلز برجر و ديكسون أن المنظمة الصناعية ينبغى أن تدرس باعتبارها نسقا اجتماعيا أى على أساس أنها تتكون من مجموعة كبيرة من الأجزاء و العناصر التى تتفاعل فيما بينها لتحقيق غايات وظيفية محددة .  
و يقترح روثلز برجر و ديكسون دراسة المنظمة الصناعية وفقا للإطار التالي :
- ١ – دراسة البيئة الفيزيكية للمنظمة : و يقصد بها الأرض و المباني التى تمتلكها المنظمة و كذلك الأدوات و الآلات التى تستخدم فى عمليات الإنتاج و يطلق على هذا الجزء من الدراسة اسم التنظيم التكنيكي للمصنع و هو يختلف عن التنظيم البشرى الى حد كبير و على الرغم مما بينهما من اختلاف فإن بينهما علاقة متبادلة بحيث يؤثر كل منهما فى الآخر و يتأثر به فالآلات تؤثر على الأفراد بحيث إن كل تغير تكنيكي تصاحبه محاولات للتكيف المستمر من جانب العاملين فى الصناعة كما أن الافراد بدورهم لا يقفون من الآلات موقفا سلبيا و إنما يحاولون تعديلها و تغييرها و إعادة تنظيمها بطريقة تؤدى إلى الحصول على أكبر قدر من الكفاية الإنتاجية .
- ٢- دراسة التنظيم البشرى للمنظمة : يتألف التنظيم البشرى للمنظمة من مجموعات من الافراد يعملون معا لتحقيق غايات مشتركة و أهداف موحدة و يلاحظ ان كل فرد من الأفراد الذين يعملون فى المنظمة له خبرات شخصية و اجتماعية مغايرة لخبرات الآخرين و يتأثر سلوك الأفراد فى المنظمة بكل من حاجاتهم البيولوجية و الاجتماعية و ترتبط الحاجات الاجتماعية بدورها بالتاريخ الشخصى للفرد و الظروف التى يمر بها و الخبرات التى اكتسبها كما ترتبط أيضا بحاجات و مشاعر الاشخاص الذين يعملون معه فى المنظمة أو يحتكون به فى الخارج و لذا فإن فهم التنظيم البشرى للمنظمة الصناعية يستلزم النظر إلى كل من الفرد و التنظيم الاجتماعى للمنظمة عن قرب .
- ٣ - دراسة التنظيم الرسمى للمصنع : يتكون التنظيم الرسمى للمؤسسة الصناعية من مجموعات من المستويات التنظيمية تتمثل فى المديرين و الفنيين و المشرفين و العمال و غيرهم و تخضع هذه المستويات لمجموعة من التعليمات و اللوائح كما يشتمل التنظيم الرسمى على الأجهزة و السياسات و القواعد و التنظيمات الظاهرة التى تحدد علاقة الفرد بغيره من الأفراد من ناحية كما تحدد العلاقة بين التنظيم البشرى التكنيكي من ناحية أخرى .
- و يهدف التنظيم الرسمى إلى تحقيق هدفين احدهما اقتصادى : الغرض منه ضمان أكبر ربح ممكن ، و الآخر اجتماعى : الغرض منه تحقيق التعاون بين العاملين فى المؤسسة .

٤ - دراسة التنظيم غير الرسمي : و تشير كل الدراسات التي أجريت في المؤسسات الاقتصادية الى ان التنظيمات الرسمية فالتنظيم الرسمي يحدد المراكز و لكنه لا يشير مثلا إلى أن العمل الكتابي أفضل من العمل اليدوي أو إلى أن مكانة الرجل أعلى من مكانة المرأة غير أن تلك الأحكام تنشأ بفعل التنظيم غير الرسمي و يلاحظ أن التنظيم الرسمي لا يأخذ في اعتباره مشاعر الأفراد و انفعالاتهم و قيمهم في الوقت الذي ترتبط فيه تلك المشاعر و الانفعالات و القيم بتكوين الجماعات غير الرسمية و يرى البعض أن التنظيمات غير الرسمية لها تأثير كبير في خفض الانتاج و يستدلون على ذلك بما حدث في تجربة " بنك الأسلاك " إلا أن ذلك لا يحدث إلا إذا وجد تناقض بين العاملين في المؤسسة و بين التنظيم الرسمي بها و في غالب الأحيان يفيد التنظيم غير الرسمي في تحقيق التكامل داخل المؤسسة و في تدعيم الاحساس بالزمالة و في تقوية الشعور بالتضامن و بدون هذه التنظيمات لا يستطيع التنظيم الرسمي أن يؤدي عمله بنجاح .

٥ - دراسة التنظيم الأيديولوجي للمنظمة : يوجد نوع من التنظيم يتمشى مع كل من التنظيمين الرسمي و غير الرسمي و يعرف باسم التنظيم الأيديولوجي و يشتمل على مجموعة من الآراء و المعتقدات الظاهرة أو المستترة و بعض هذه الآراء و المعتقدات يمكن التعبير عنه بصراحة و وضوح مثال ذلك الآراء المتعلقة بالتنظيم الرسمي غير أن ذلك لا يعنى أنها أقوى أثراً و أعظم تأثيراً في سير العمل فالمشاعر و الأحاسيس التي تمكن وراء الأفكار و المعتقدات المرتبطة بالتنظيم الرسمي هي الأقوى أثراً في تقرير السلوك الظاهري للأفراد .

و تحدد بعض هذه الآراء و المعتقدات ما ينبغي أن تكون عليه المؤسسة كما تحدد طبيعة العلاقات التي تسود المؤسسة و هذه الآراء و المعتقدات ليست إلا تجريدات من مواقف نحسوسة و هي أشبه ما تكون بالخرائط بالنسبة للمواقع و الحدود التي تمثلها و قد لا تؤدي هذه الآراء و المعتقدات الغرض المقصود منها حينما نجد أن الفرد الذي يستخدمها لا يفهم تماماً أنها تمثل جانباً واحداً فقط من جوانب التنظيم القائمة في المنشأة كما أنه قد يحدث في بعض الأحيان انفصال بين هذه الأفكار و بين الواقع الاجتماعي الذي تعبر عنه .

ثم يناقش روثلز برجر وديكسون التوازن في المنظمة الصناعية فيشيران إلى أنه لما كان المصنع نسقاً اجتماعياً يتكون من مجموعة وحدات يقوم بينها نوع من الترابط و التساند الوظيفي فإن أي تغيير يحدث في أي جزء من الأجزاء كفيلاً بأن يحدث تغييرات أخرى في بقية الأجزاء و يمكن النظر الى أجزاء النسق الاجتماعي - وفقاً لتعبيرهما - على أنها في حالة من التوازن .

و قد يحدث في بعض الاحيان أن تتغير بعض أجزاء النسق أسرع من غيرها كأن يتغير التنظيم الاجتماعي اسرع من التنظيم الرسمي أو يتغير التنظيم الأيديولوجي أسرع من أنماط التفاعلات و ألوان السلوك التي تعبر عنها تلك الأفكار و المعتقدات أو ان التنظيم التكنيكي يتغير بسرعة أكبر من التنظيم الاجتماعي و هي هذه الحالة تحدث حالة من عدم التوازن و عدم الاستقرار و قد حاول الباحثون في مختلف الدراسات التي قاموا بها أن يؤكدوا على التفاوت في سرعة التغير بين التنظيم المادي للمصنع و التنظيم الاجتماعي و ربطوا بينه و بين مقاومة الافراد للتغير من حيث ان التنظيم المادي الجديد قد يتسبب في فقدان الأفراد لمكاناتهم الاجتماعية و لما كانت هذه المكانات ترتبط بها مشاعر و أحاسيس و قيم اعتاد عليها العاملون فإن من الصعب عليهم أن يتقبلوا التغيير بالنسبة لأشياء أفوها و اعتادوا عليها .

و ثمة احتمال آخر لحدوث حالة عدم التوازن و يتمثل في العلاقة بين التنظيم الأيديولوجي و المواقف الفعلية للعمل فالتنظيم الأيديولوجي قد يعبر عن بعض قيم التنظيم الاجتماعي الرسمي دون أن يعبر عما يجول بمشاعر الأفراد و ما يعمل في نفوسهم و في هذه الحالة يصبح التنظيم الأيديولوجي بعيداً عن المواقف الفعلية القائمة في المصنع .

و ينتهي روثلز برجر وديكون من هذا العرض الى تأكيد اهمية التنظيمات غير الرسمية و ما يرتبط بها من قيم و معتقدات في تحقيق التعاون و التضامن بين العاملين في المنظمة و في تحقيق الأهداف الاقتصادية التي يراد بلوغها .

ثانياً : البعد النظري لاتزيوني :

يحدد اتزيوني الأبعاد النظرية لدراسة الصناعة في مستويات أربعة تبدأ بالمنظمة الاقتصادية باعتبارها وحدة اجتماعية ، ثم تنتقل إلى المقارنة بين المنظمة و بين غيرها من التجمعات كالعائلات و الجماعات العرقية و الطبقات الاجتماعية ثم تنتقل إلى دراسة العلاقات المتبادلة بين المنظمة من ناحية و بين الثقافة الشخصية من ناحية أخرى ثم تتجه في نهاية الامر إلى دراسة العلاقة القائمة بين المنظمة و المجتمع المحلي للصناعة على أساس أن كلا منهما يؤثر في الآخر و يتأثر به .

و نعرض فيما يلي لهذه المستويات بشيء من التفصيل .

#### ١ - دراسة المنظمة الاقتصادية كوحدة اجتماعية :

للمنظمة الاقتصادية بناءان أحدهما رسمي و الآخر غير رسمي و يتمثل البناء الرسمي في مجموعة المراكز و الأجهزة و السياسات و اللوائح التنظيمية التي تحددها الإدارة أما البناء غير الرسمي فيتمثل في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية و التي تنشأ نتيجة للتفاعل المستمر بين الأفراد و الجماعات في محيط العمل و يرى اتزيوني أن المتخصصين في إدارة الأعمال يهتمون بدراسة التنظيمات الرسمية أكثر من اهتمامهم بدراسة التنظيمات غير الرسمية إلا أن المتخصصين في علم الاجتماع تعنيهم في الأساس دراسة التنظيمات غير الرسمية غير أنهم في الوقت ذاته لا يغفلون دراسة الجوانب الرسمية و الصلات القائمة بينه و بين الجوانب غير الرسمية .

و يضرب اتزيوني مثلاً بالدراسات التي قام بها " التون مايو و روتلز برجر و ديكسون و هويت و هومانز و كيرت ليفن " في هذا المجال و يرى أنها ساهمت إلى حد كبير في الكشف عن جوانب البناء غير الرسمي و خاصة في محيط الإدارة حيث إنها لم تحظ بما تستحقه من عناية و اهتمام .

و يشير أيضاً إلى أن أغلب الباحثين في علم الاجتماع الصناعي ينظرون إلى المنظمات الاقتصادية على أنها أنساق اجتماعية أو مجتمعات مصغرة فيركزون على الخصائص العامة التي تشترك فيها المنظمات الاقتصادية مع غيرها من الأنساق و المجتمعات و يؤكد اتزيوني على وجود خصائص مميزة و سمات خاصة لتلك المنظمات و أهمها في نظره وجود تكامل بين الجانبين المنطقي و غير المنطقي و بعبارة أخرى بين الجانب الآلي ( الذرائعي ) و الجانب التعبيري و من ثم ينبغي أن يتجه البحث - على هذا المستوى - إلى محاولة الكشف عن طبيعة النسق الاجتماعي الذي يطلق عليه اصطلاح " المنظمة الاقتصادية " و مدى اختلافه عن غيره من الأنساق الاجتماعية .

#### ٢ - دراسة العلاقة بين المنظمة الاقتصادية و غيرها من الوحدات الاجتماعية :

من الامور الجديرة باهتمام الباحثين في علم الاجتماع الصناعي دراسة العلاقة بين المنظمات الاقتصادية بعضها و بعض و بينها و بين غيرها من الوحدات و التجمعات القائمة في المجتمع فالمصانع و البنوك و مؤسسات النقل و التوسيق و إن كانت كلها منظمات اقتصادية إلا انها تختلف فيما بينها من حيث بنائها و الأنشطة التي تمارسها و لذا ينبغي الاهتمام بدراسة تلك الجوانب حيث ان معلوماتنا عنها لا تزال محدودة و قاصرة كذلك الحال بالنسبة للعلاقة بين المنظمات الاقتصادية و المنظمات غير الاقتصادية كالأحزاب السياسية و العائلات و الجماعات العرقية و الطبقات الاجتماعية و يقول : أن الجدل الفكري المجرد يدور منذ قرون طويلة حول طبيعة العلاقة بين النشاط الاقتصادي و السلطة السياسية غير أن الدراسات التي أجريت في هذا المجال لا تزال قليلة جداً .

كذلك الحال بالنسبة للعلاقة بين المنظمة الاقتصادية و العائلة فعلى الرغم من أن دوركايم و التون مايو و من حذوا حذوهم يشيرون إلى أن المنظمة الاقتصادية ستحل محل الأسرة في أداء كثير من الوظائف و المهام فإن فريقاً من علماء الاجتماع الصناعي يرون أن جماعات العمل تكمل الدور الذي تقوم به الأسرة دون أن يعنى ذلك أنها ستحل محل الأسرة في وقت من الاوقات .

أما من حيث العلاقة بين المنظمات الاقتصادية و المجتمع فقد أولاهها كثير من الباحثين - على رأسهم كارل و ماكس فيبر - عناية خاصة غير أن من الضروري أن نفرق في هذا المجال بين دراسة المجتمع ككل و دراسة المنظمات الاقتصادية حيث إن الدراسة الأولى تعتبر مجالاً لعلم الاجتماع العام على حين أن الدراسة الثانية تعتبر مجالاً لعلم الاجتماع الصناعي .

#### ٣ - العلاقة بين المنظمة الاقتصادية و بين الشخصية و الثقافة :

تدرس المنظمات الاقتصادية على هذا المستوى من وجهة النظر التي يتحدث عنها بارسونز من حيث العلاقة بينها و بين الشخصية و الثقافة .

و تقتضى دراسة العلاقة بين المنظمة و الشخصية اكتشاف الصلة بين احتياجات المنظمة و احتياجات الأفراد و يدخل في هذا الجانب مشكلة الحوافز و الانتماء أما دراسة العلاقة بين المنظمة و الأنساق الحضارية فتعنى بنقطين هما : اتجاه القيم و تدخل فيها دراسة شرعية السلطة و مصادرها و العلاقات الديناميكية بين المثل و بني أهداف المنظمة و دراسة الأساليب التي تحصل بها المنظمة على المعلومات التي تلزمها و علاقة الأساطير بالسلوك في المنظمة .

٤ - العلاقة بين المنظمة الاقتصادية و بين المجتمع المحلى للصناعة : يشير اتزيونى إلى أنه على الرغم من أهمية هذا المستوي فإنه لم يلق كثيراً من عناية الباحثين و الدارسين و يتضمن هذا المستوى دراسة العلاقة بين سلوك الافراد في المنظمة و بين قدراتهم و احتياجاتهم البيولوجية و الفسيولوجية كذلك دراسة مدى التكيف و التوافق بين المنظمة و بين البيئة الجغرافية على أساس أن الصناعة تؤثر و تتأثر بالظروف الأيكولوجية السائدة فى المجتمعات المحلية .

ثالثاً : : البعد النظري لميللر و فورم :

يشير " ميللر و فورم " إلى أن هناك اتجاهاً معاصراً فى علم الاجتماع ليتحول عن اهتمامه التقليدي بدراسة التنظيم الاجتماعي إلى دراسة الدور الاجتماعي و السلوك الفردي و جعلها محوراً للدراسة و يرجع ذلك إلى التقدم الذى حدث فى مجال علم النفس الاجتماعي و ازدياد شعبيته .

كما انه منذ الحرب العالمية الثانية يوجد اتجاه آخر للقيام بدراسات وصفية لمنظمات العمل على أنها غايات فى ذاتها و قد ترتب على ذلك وجود كتابات كثيرة عن عادات و أساليب العمل و تقارير وصفية تعالج مشكلات جزئية و موضوعات فرعية فى مجال العمل غير أن هذا الاتجاه فيه شئ من الخطورة لأن من المفروض أن نبدأ فى مختلف العلوم بالمبادئ العامة ثم نحاول إثباتها عن طريق البحث و الافتراض الأساسي هو أن البناء الاجتماعي يؤثر على السلوك المحسوس للأفراد و للجماعات .

و هدف علم الاجتماع الصناعي هو أن يقوم بناءً متكاملاً ن المبادئ العامة التى يساعد تطبيقها على الارتقاء بمختلف منظمات العمل و بينما يساعد الوصف على تحليل السلوك المحسوس فى منظمات بعينها إلا أن الوصف فى ذاته لا يكفى لإقامة بناء علمى متكامل و الاتجاه الذى يفضله ميللر و فورم - هو الانتقال من المجرى إلى المحسوس أى من تحليل التنظيم الاجتماعي الى تحليل العلاقات الشخصية المتبادلة ( الأنساق الاجتماعية ) إلى تحليل السلوك الفردي المحسوس مع أحد العوامل الديموجرافية و المجتمعية و الثقافية و الأيكولوجية فى الاعتبار كلما أمكن ذلك لمعرفة تأثيرها على السلوك التنظيمي و لكن فى مصطلحات غير شخصية .

و على هذا الأساس يحاول " ميللر و فورم " الانتقال من دراسة الأبنية ( الهياكل ) الاجتماعية الكبرى إلى دراسة الوحدات البنائية الأصغر أى من دراسة و تحليل التنظيم الاجتماعي إلى دراسة أنماط التفاعل الاجتماعي و هذا الوضع يمكن شرحه بتحديد النقاط الجوهرية فى كل من المدخل البنائي الوظيفي و مدخل النسق الاجتماعي .

١- المدخل البنائي الوظيفي : يركز هذا المدخل على الطريقة التى تؤثر بها وحدات البناء الاجتماعي على الأفراد الذين يشغلون مكانات اجتماعية متفاوتة .

و يتضمن هذا المدخل جملة عناصر أهمها : التاريخ ، و القيم ، و التغيير التكنولوجي ، و الأهداف التنظيمية ، و المركب التنظيمي .

١ - التاريخ : المنظمات الاقتصادية غيرها من المنظمات الاجتماعية تسودها أنماط من العلاقات الاجتماعية التى ساهم أفراد كثيرون فى تكوينها عبر التاريخ و هذه الانماط يكتب لها البقاء و الاستمرار طالما كانت تحقق نفعاً للجماعات صاحبة السلطة و القوة الشرعية و لذا فإن التاريخ يفيد فى فهم الواقع الحالى و فى التعرف على العوامل التى تؤدى الى استمرار و بقاء منظمات العمل غير أن كثيراً من الاجتماعيين يميلون إلى سلب الظواهر الاجتماعية صفة الزمانية و يتجهون إلى دراسة الحاضر كما لو كان الحاضر وحده مسئولاً عن الواقع القائم .

و يشير " ميللر و فورم " إلى ضرورة الاستعانة بالتاريخ فى تحليل المجتمع الصناعي و فى دراسة كثير من الظواهر كظاهرة القيادة و الإدارة و المنظمات العمالية و العمليات الاجتماعية التى تقوم فى داخل المصنع .

٢ - القيم : يحدث التغيير الاجتماعي فى إطار الغايات و الأهداف و المعايير التى تتبناها المنظمة و التى يأخذ بها الأشخاص الذين يشغلون مراكز معينة فى هذه المنظمات و تستخدم كلمة " قيمة " فى هذا المجال لتدل على ظواهر إسقاطية متنوعة و تفيد القيم فى دراسة المنظمات لأن بعض ألوان النشاط فى المنظمة قد لا يكون لها معنى فى إطار الموقف الحالى إلا أنها تصبح ذات دلالة إذا نظرنا إليها فى إطار الأهداف و الغايات البعيدة و يتميز المجتمع الصناعي بعدد من الأهداف و الغايات و المعايير و القيم و من أهم تلك القيم استخدام الجانب العقلاني لتضخيم الجزاء الاقتصادي و تحقيق أكبر ربح ممكن و لما كانت التنظيمات البيروقراطية قد وجدت لتحقيق هذه الأهداف المادية فإن من الممكن شرح الأسباب التى أدت إلى قيام التنظيم البيروقراطي و بقاءه فى ضوء تلك القيمة .

٣ - التغيير التكنولوجي : لقد كان لاستخدام التفكير العقلاني فى عمليات الإنتاج أثر كبير فى إحداث تغييرات هامة فى وحدات البناء الاجتماعى و فى تغيير البيئة المادية .

و قد كان التقديم التكنولوجى مصحوباً دائماً بحدوث تغييرات فى نظام تقسيم العمل الذى يعتبر فى ذاته خاصية أساسية من خصائص المجتمع الصناعى و لذا ينبغى النظر إلى التنظيم التكنولوجى و التنظيم الاجتماعى على أنهما جانبان أو مظهران لظاهرة واحدة فإذا حدث تغير فى أحد الجانبين حدث تغير فى الآخر و هذه التغيرات قد تؤدى إلى حدوث عمليات اجتماعية على جانب كبير من الأهمية من بينها التنافس و عدم الاستقرار الاجتماعى .

٤ - الأهداف التنظيمية : يهتم علم الاجتماع الصناعى بدراسة السلوك فى المنظمات الكبيرة و هذه المنظمات يمكن دراستها إما بدراسة و تحليل التفاعلات الفردية بهدف التعرف على الأنماط التنظيمية المتفق عليها أو بدراسة الأنماط التنظيمية أولاً ثم ربط السلوك الفردى بها لمعرفة مدى تأثيره بها .

و يعطى ميللر و فورم أهمية أكبر للأهداف التنظيمية و يجعلان لها الأولوية على أهداف الأفراد و مآربهم الشخصية و ينبغى أن تساير الأهداف الفردية الأهداف التنظيمية بقدر الإمكان بحيث تسير أهداف الأفراد جنباً إلى جنب مع أهداف المنظمة حتى لا يحدث بينها تضارب أو صراع .

٥ - المركب التنظيمى : يتكون البناء الاجتماعى من المكاتب و المراكز و السلطات و المسؤوليات و القواعد التى تحدد نمط السلوك المتوقع فخرطة التنظيم الرسمى للمنظمة مثلاً تحدد التوقعات الرسمية التى لا ترتبط بشخص بذاته و إنما ترتبط بأى فرد يمكن أن يشغل مركزاً فى المنظمة .

و يشير مفهوم المركب التنظيمى إلى بناء تنظيمى للمكاتب أو المراكز بحيث تقوم بينها علاقة وظيفية متبادلة . و للقيام بعملية التحليل السوسولوجى فإن من الضرورى اكتشاف كافة العلاقات الظاهرة و المستترة كمحاولة لفهمها و يمكن لأى دارس للخرائط التنظيمية التنبؤ بأنواع العلاقات التى تقوم بين مختلف المكاتب .

ثانياً : مدخل النسق الاجتماعى :

يستخدم مفهوم النسق الاجتماعى ليشير إلى أنماط العلاقات الاجتماعية المتبادلة فى منظمات معينة و هذه الأنماط تنشأ نتيجة لوجود أفراد معينين يؤدون أدواراً اجتماعية معينة .

و يختلف التحليل على هذا المستوى عن التحليل على المستوى البنائى فعلى مستوى النسق الاجتماعى ينبغى أن تؤخذ فى الاعتبار الدوافع التى تحرك فرداً معيناً ليستجيب لفرد آخر فى موقف اجتماعى معين و من الناحية المثالية ينبغى ألا نبدأ فى التحليل على مستوى النسق الاجتماعى إلا بعد الانتهاء من التحليل على المستوى البنائى .

و يلاحظ أن التحليل على هذا المستوى يضيف معلومات و تنبؤات أكثر بالنسبة للمواقف المختلفة فى المنظمة و يختتم ميللر و فورم عرضهما لأبعاد الدراسة بتأكيدهما على الأولوية التى ينبغى أن تعطى للجانب البنائى الوظيفى و يقولان : إن الأفراد فى المنظمة يسلكون سلوكاً متأثراً بالبناء الاجتماعى أولاً و بمواقفهم الشخصية ثانياً .

تعقيب :

(١) يتضح من العرض السابق للأبعاد النظرية الثلاثة أن الإطار الذى حدده " روثلز برجر وديكسون " يختلف إلى حد كبير عن الإطارين اللذين حددهما " اتزيونى " و " ميللر و فورم " فبينما يركز الإطار الأول على الجوانب النفسية الاجتماعية للعاملين فى المنشأة الصناعية ، يركز الإطاران الآخران على الجوانب البنائية للتنظيم الاجتماعى للصناعة .

(٢) و لا يخفى أن " روثلز برجر وديكسون " كانا متأثرين بالاتجاه الفكرى الذى تمثله مدرسة العلاقات الإنسانية و لذا فإن المآخذ التى توجه إلى الإطار الذى وضعاه هى نفسها المآخذ التى توجه إلى مدرسة العلاقات الإنسانية .

و من أهمها : التركيز على العواطف و المشاعر و السلوك غير الرشيد و المبالغة فى تقدير أثر العلاقات غير الرسمية فى تحليل ديناميات التنظيم الصناعى و الاعتقاد بوجود حالة من التوازن داخل المنشأة مع اغفال دراسة

الأثار و العلاقات المتبادلة بين النسق الاجتماعي لتنظيم العمل و الظروف الاجتماعية و الاقتصادية في المجتمع المحلي للصناعة و في المجتمع بوجه عام .

و في رأينا أن أى 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 نفضل استخدام الإطار الذي 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 التغيير التكنولوجي ، و الأهداف التنظيمية ، و المركب التنظيمي كما أنه ينتقل من المجرى إلى المحسوس فيبدأ بتحليل التنظيم الاجتماعي و ينتقل إلى تحليل العلاقات الشخصية المتبادلة ثم ينتهي بتحليل السلوك الفردي المحسوس مع الاهتمام بتوضيح التأثيرات التي تحدثها العوامل الديموجرافية و المجتمعية و الثقافية و الأيكولوجية في التنظيم الصناعي .

#### المحاضرة الرابعة ( نظم الانتاج الصناعي )

مقدمه :

عرفت المجتمعات الانسانية منذ الثلث الاخير من القرن الثامن عشر نظام المصنع الحديث كشكل متطور من اشكال التنظيم الصناعي وقد عرف في انجلترا ثم ظهر في بلجيكا ومن بعد ذلك في فرنسا فألمانيا فالولايات المتحدة الامريكيه ثم انتشر بعد ذلك في اغلب دول العالم بدرجات مختلفة وسرعات متباينة .

ولم يكن هذا الشكل من اشكال التنظيم الصناعي اول ما عرفته البشرية فقد عرفت في العصور القديمه والوسطى وبداية العصر الحديث تنظيمات صناعية اخرى تباينت فيما بينها سواء من حيث بنائها او وظائفها او من حيث صلتها بمختلف التنظيمات التي تقوم بالمجتمع .

وقد حاول المفكرون الاجتماعيون وضع تصنيفات لنظم الانتاج الاقتصادي بعامة ولنظم الانتاج الصناعي بخاصة .

فأشار بعضهم الى ان البشرية اجتازت في تطورها الاقتصادي عدة مراحل بدأت بمرحلة اقتصاد الجمع : حيث كان الافراد يعتمدون على النشاط الزراعي او استئناس الحيوان او يعتمدون على تحويل الانتاج الطبيعي بطرق بسيطة ثم انتقلت الى مرحلة الاقتصاد التحويلي المعقد .

من المفكرين من يميز بين خمس مراحل للانتاج هي :

مرحلة الانتاج البدائي - مرحلة العبودية ( الرق ) - مرحلة الاقطاع - المرحلة الرأسمالية - المرحلة الاشتراكية .

اما بالنسبة لنظم الانتاج الصناعي بالذات فقد عرض شنيذر لثلاثة انواع :

بدأها بنظام الطوائف الحرفيه حيث كان العاملون في حرفه واحده ينضون تحت لواء طائفة لها تنظيمها الداخلي وها وظائفها التي تختلف عن وظيفة النقابه في المجتمع الحديث .

ثم انتقل الى دراسة نظام الوسطاء الذي يعتمد اساسا على الممول الذي يتولى بنفسه شراء المواد الاولييه اللازمه للصناعة ويقوم بتوزيعها على الصناع في منازلهم ثم يجمعها منهم بعد الانتهاء من انتاجها ويتولى توزيعها على صغار التاجر او المستهلكين .

ثم عرض لنظام المصنع الحديث حيث يجتمع العمال في مكان واحد ويستبدلون الادوات بالآلات التي تنتقل ملكيتها الى صاحب العمل دون العمال .

وعرض ميللر وفورم لثلاث مراحل مرت بها نظم الانتاج في الولايات المتحدة وغرب اوربا وهذه المراحل الثلاث هي :

مرحلة ما قبل الصناعة .

ثم المرحلة الصناعية المبكرة .

ثم مرحلة نضوج الصناعة .

وقد اهتم الباحثان في عرضهما لهذه المراحل بإبراز خمسة جوانب مختلفة من جوانب الحياة الاجتماعية :

فالجانب الاول يتعلق بالبناء الاقتصادي .

فالجانب الثاني يتعلق بالقيم التقليدية التي تدعم النسق الاقتصادي وتحافظ على كيان المجتمع .

والجانب الثالث يتعلق بدراسة القوى الاجتماعية التي تعمل على تغيير كل من البناء الاقتصادي والمجتمع .

والجانب الرابع يتعلق بدراسة ردود الافعال بالنسبة لعمليات التغيير .

اما الجانب الخامس والأخير فيتعلق بالتناقضات القيمية والصراعات التنظيمية التي تنشأ في المواقف المتغيرة.

وتفيد التصنيفات المختلفة لنظم الانتاج الاقتصادي والصناعي في تحليل التطورات التي مرت بها المجتمعات وفي توضيح وجهه نظر الباحث وفقا للإطار المرجعي الذي يتخذة اساسا للدراسة والتحليل .

قد رأينا ان نعرض في هذا المجال لأربعة نظم انتاجيه :

نظام الصناعة العائليه / نظام الطوائف الحرفيه / نظام الوسطاء / نظام المصنع الحديث .

على ان يشملنا تحليلنا لكل نظام على محاوله التعرف على العوامل والقوى التي كان لها دور في تشكيله ثم عرض لخصائصه البنائيه والوظيفية ثم تحديد للعوامل والظروف التي ساعدت على القضاء عليه .

اولا : نظام الصناعة العائليه :

الصناعة حرفه قديمه جدا ولكنها ظلت معظم عصور التاريخ قليله الاهميه وعلى نطاق متواضع جدا وقد بدأت في القرى حينما شعر الأفراد بأنهم في حاجه الى بعض الصناعات الاوليه كالغزل والنسيج وأدوات الزراعة والصيد والسكاكين والاحذيه فكانوا يقومون بصنائه ما يحتاجون اليه في منازلهم معتمدين على ادوات بدائيه تدفعها قوه الانسان او قوه الحيوان .

وكان الهدف الاساسي من الصناعة العائليه هو تحقيق مبدأ الكفاية الذاتية بمعنى ان الانتاج في تلك المرحله كان يتم بقصد الاستهلاك المباشر او لمقايضته في سوق القرية ذاتها او في القرى المجاوره .

وبمرور الزمن تخصصت كل عائله في صنائه معينه فظهرت عائلات يشتغل كل أفرادها بالنجاره او الحداده او صناع معينه وكان أفراد العائله جميعا يشتركون في العمل تحت اشراف رب الاسره الذي كان يمارس كافه السلطات ويتمتع بالطاعة والاحترام من جميع الاعضاء .

وكان تقسيم العمل اذا وجد يتم وفقا لاعتبارات بيولوجيه فقط كعامل الجنس او السن فكل من الرجل والمرأه يقوم بالأعمال التي تتفق مع قواه الفيزيقيه كذلك الحال بالنسبة للشيوخ والشباب والأطفال .

وفي اوربا عرف نظام الصناعة العائليه منذ العصور القديمه وظل سائدا خلال العصور الوسطى اذ انه بعد قيام النظام الاقطاعي نشأ ما يعرف بنظام الضيعة المغلقه فكانت كل ضيعة تنتج كل ما يلزم لبقائها من مزروعات ومصنوعات وكان بعض سكان الضيعة يتخصصون في الصناعة اليدويه لإنتاج ما يلزم للسيد وحاشيته وكان الصناع يمتلكون ادوات الانتاج ويقومون بالعمل فلم يكن هناك فصل بين العمل وراس المال وكان العمل يعتمد على استخدام نفس الادوات البسيطة التي كانت معروفه منذ العصور القديمه .

ثانيا : نظام الطوائف الحرفيه :

بدأت الطوائف الحرفية في الظهور في أوروبا خلال القرنين التاسع والعاشر وبلغت أوجها في القرن الثالث عشر واستمر بعضها قائما حتى القرن التاسع كما ان بقاياها لا تزال قائمه حتى وقتنا الحاضر .

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

وحينما اشتد ظلم الاقطاعين التمس الناس الحماية منهم في تكوين الجماعات والانتماء اليها ولم تكن الطوائف **guilds** إلا واحده من بينها التمس الحرفيون في تكوينها الحماية وتنظيم الصناعاته .

والطائفة في مفهومها العلمي ( عبارة عن تنظيم يضم جميع العاملين في حرفه واحده كالتجارين والنساجين والحديدات وغيرهم ) وهي بهذا المعنى تختلف عن النقابه العماليه التي ارتبط ظهورها بنظام المصنع الحديث من حيث ان الطائفة تضم اصحاب العمل والعمال على حين ان النقابه وبخاصة في المجتمعات الراسماليه ترعى مصالح العمال وحدهم وتدافع عن قضاياهم وتقف من اصحاب العمل موقفا معارضا لوجود تناقضات اساسيه بين اصحاب العمل والعمال .

ويتركب البناء الاجتماعي الداخلي للطائفة من ثلاثة انواع من الاعضاء وهم :

١- المعلمون .

٢- الصناع .

٣- الصبيان .

فالمعلمون هم الذين يديرون و يتحكمون في نظام الطائفة غير أن علاقتهم بعملية الانتاج تختلف إلى حد كبير عن علاقة المدير أو صاحب المشروع بعملية الانتاج في شكلها الحديث .

فلقد كان المعلم يمتلك محله أو ورشته و يستأجر الصناع الذين يشتغلون معه غير أنه لم يكن بالضرورة مالكا للأدوات التي يعملون بها إذ كانت في غالب الاحيان ملكا للصانع يحضرها معه إلى مكان العمل .

يضاف الى ذلك أن المعلم كان يعمل مع الصناع جنبا إلى جنب و كان يفترض فيه أن يكون أكثرهم مهارة وافرهم خبره و أعظمهم دراية بأصول الحرفة فهو لا يصل الى مركزه ولو من الناحية النظرية عن طريق استثماره لراس مال معين او بواسطة التعيين وانما يتدر في سلم طويل من الكفاءة والخبره وطوال المران .

اما الصبي فكان يدخل في خدمه المعلم وهو فتى صغير ويلتزم بقضاء فتره تدريبيه التي تتراوح في المعتاد بين ثلاث سنوات وسبع لدى المعلم الى ان يصبح صانعا ماهرا ولم يكن يسمح للصانع بان يترك معلمه الا بعد الحصول على موافقه شيخ الحرفة والا اصبح من العسير عليه الحصول على عمل مناسب .

و كانت العلاقة بين المعلم و الصبي تتضمن حقوقا وواجبات من كلا الطرفين :

فالمعلم كان يلتزم بتلقين الصبي أصول الحرفة حتى يتمكن في مستقبل حياته من أن يصبح صانعا أو معلما صاحب ورشة كما ك ان مسنولا عن إيوانه و تربيته و تلقينه آداب السلوك مثلما يفعل الأب مع أبنائه تماما .

و كان الصبي من ناحيته يلتزم بجملة واجبات أهمها طاعة المعلم و ضبط النفس و الإخلاص و الأمانة و اتباع السلوك القويم و كان في كثير من الاحيان لا يقدم على أمر هام لم يخصه كالزواج إلا بعد الحصول على موافقة معلمه و هكذا كانت العلاقة بين المعلم و الصبي و علاقة شخصية وثيقة .

و حينما تنتهي فترة التدريب يصبح الصبي عاملا باليومية و كان يلتزم بقضاء فترة معينة لدى المعلم ليعوضه عما بذله من جهد في تعليمه و تدريبه كما كان في بعض المناطق يعمل لفترة من الوقت عاملا متجولا و ينتقل بين معلمين مختلفين ليكسب خبرات متنوعة و مهارات شتى و كان الأمل الذي يراود الصانع باستمراره و أن يخلف معلمه أو يفتح ورشة خاصة به .

و من الناحية الوظيفية كانت الطائفة تقوم بكثير من الاختصاصات والمهام ، نذكر أهمها فيما يلي :

١- تحديد عدد الأفراد الذين يستطيعون ان يزاولوا مهنة معينه والذين في المدينه كما كانت تحدد يكون لهم بالتالي حق فتح ورشه عدد المعلمين والصناع والصبياان الذين يمكن استخدامهم .

٢- تنظيم علاقات العمل بين المعلمين والصناع والصبياان وفض المنازعات التي تنشأ بينهم وكان ذلك يتم عن طريقه مجلس الطائفة الذي يتكون من الناحية النظرية من جميع افراد الطائفة وكان المجلس يجتمع مره كل سنه لوضع القواعد والتعليمات وتعيين الموظفين الذي يشرفون على تنفيذها وكانت تخول لهؤلاء الموظفين سلطه الفصل في المنازعات التي تنشأ بين اعضاء الطائفة .

٣ - تحديد أجور العاملين من أبناء الطائفة .

٤ - تحديد كمية السلع التي يمكن إنتاجها .

٥ - تحديد ما يعرض من السلع في الأسواق .

٦ - تحديد اسعار المنتجات .

٧ - تحديد الأرباح التي يحصل عليها المعلمون .

٨- التحكم في تكنولوجية العمل بمنع إدخال أي تجديبات في وسائل الإنتاج فكان من الممنوع إجراء أي تعديل في أدوات الصناعة او إدخال أي اختراع جديد لتحقيق المساواة بين المنتجين لكي لا يكون لأحدهم امتياز على الاخرين .

و لكي يتحقق إشراف رؤساء هذه الطوائف على الحرفيين بوسيلة فعالة كان معلمو الحرف يعملون في محلاتهم و أبوابها و نوافذها مفتوحة بل و يعملون في بعض الأحيان في الطريق و قد كان لك ل طائفة اختصاصها الذي يجب أن يلتزم به جميع الاعضاء إلى درجة أن صناع الأحذية في فرنسا مثلاً لم يسمح لهم إلا بالقيام بصنع الاحذية الجديدة أما إصلاح الأحذية القديمة و الممزقة فكان ممنوعاً عليهم و لا يقوم به إلا المنتمون لطائفة الإسكافية كما كانت هذه الطوائف تنظم كل ظروف الصناعة تنظيماً دقيقاً محكماً إلى درجة أنها كانت تحدد طول و عرض الأحجار التي تستعمل في بناء المنازل و بهذا أصبحت الطوائف الحرفية تقف عقبة في سبيل التقدم التكنولوجي .

و تشير الدراسة التحليلية للعلاقات الاجتماعية في محيط العمل إلى أن التخصص و تقسيم العمل بالمفهوم الحديث لم يكن معروفاً في نظام الطوائف حيث كان الصانع يقوم بالعملية الإنتاجية بأكملها يضاف إلى ذلك أن أعضاء الحرفة كانوا يستخدمون الأدوات في عملية الإنتاج حيث إن الآلة في شكلها المتطور لم تكن قد عرفت بعد و قد ترتب على هذين العاملين عامل عدم تقسيم العملية الإنتاجية إلى جملة وحدات جزئية و عامل الصناعة اليدوية أن أصبح العمل في الطائفة بعيداً عن التخصص و الرتابة و الآلية .

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 رهب ان الأديرة و الصناع المستقلين الذين لا ينتمون لأية طائفة و قد استعانت تلك الجماعات بسلطة الدولة لإضعاف نفوذ الطوائف و الحد من سلطاتها 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 فأتجهوا 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 تتمشى مع مصالحهم الخاص وترتب 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 الذي يتولى تصريف منتجاته و توزيعها في الأسواق الداخلية و الخارجية و بذلك فقد الحرفي استقلاله و أصبح تابعاً للممول الذي 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 انتاجها و يتولون توزيعها على التجار الصغار او المستهلكين .

و عرف أيضاً 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 التجاربيين التي حررت الأفراد من عقلية القرون الوسطى و أمدت المجتمع بطريقة تفكير جديدة تسمح بالبحث عن الثروة و مهد هذا التغيير 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 ومدار التطور الاقتصادي الذي حدث .

اتساع الأسواق و ارتفاع الأسعار و أصبح التاجر سلطان ذلك المعهد و تشير الدراسة التحليلية لنظام الوسطاء إلى أن ثمة ظروف أ 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 القى ام بها في حجرات صغيرة يضاف إلى ذلك أن ذلك النظام كان يتفق و رغبات العمال في التحرر من القيود التي يفرضها عل يهم أصحاب رعوس الأموال كما أنه يهيئ لزوجات العمال و أولادهم و فرصة الاشتراك في العمل الصناعي و بذلك يدعم الوضع الاقتصادي للأسرة و ترتفع مستويات الدخل الفردية مع الحرص على .

التقاليد الأسرية التي كانت سائدة في تلك الفترة فهو يسهل على المرأة بين وظيفتها الاجتماعية التقليدية وهي رعاية الأسرة و بين الوظيفة الانتظام في العمل دون الخروج إلى الأسواق البعيدة و بذلك يمكنها أن تجمع الاجتماعية المستحدثة و توفق بينهما .

و قد وجد التجار أيضاً أن ذلك النظام أغناهم إلى حين عن تشييد المصانع و صرف النفقات الإدارية و أعفاهم يحقق لهم أرباحاً كبيرة و يعفيهم من التزامات متعددة و تكاليف باهظة فقد من المسؤوليات القانونية المتصلة بالتشريعات العمالية و تنظيم بنية العمل و التهرب من الضرائب المقررة .

يضاف الى ذلك أنهم كانوا يستطيعون ال تحكم شيئاً في كمية الإنتاج فإذا قل الطالب على سلعهم أوقفوا العمل دون أن يخسروا شيئاً وبدون ان يتحملوا أي نفقات لا تعود عليهم بالفائدة .

و قد حاول الوسطاء أن يحكموا سيطرتهم على الصناع فاتجهوا إلى اغراقهم في الديون حتى يظلوا خاضعين لهم و مضطرين الى تقديم ما يطلب منهم في الوقت الذي يعينه الممول وبالأجر الذي يحدد وبعد ان كان الصانع مالكا لأدوات الإنتاج في ظل النظام الحرفي القديم وجد نفسه في ظل النظام الجديد مضطراً في بعض الاحيان إلى استئجار الأدوات من التاجر نفسه وبهذه الطريقة فقد الصانع حريته واستقلاله وتحول الى مجرد عامل أجير .

و قد أوجد النظام الجديد طبقتين اجتماعيتين ترتبطان معاً بروابط رسمية لها طابع نفعى بحت .

فالتجار لا يعينهم أن تقوم بينهم و بين المشتغلين لحسابهم روابط شخصية أو علاقات أولية و إنما يهتمهم أن يقوم هؤلاء بالإنتاج في أقصر وقت و بأقل أجر و هكذا تحولت العلاقة العائلية التي كانت تسود النظام الحرفي إلى علاقة عقديّة ذات طابع رسمي .

و بمرور الوقت وجد الممولون أن نظام الإنتاج بصورته القائمة يضيع عليهم فرصاً كثيرة للكسب بعد أن اتسعت السوق التجارية و زاد الطلب على المنتجات الصناعية كما أنه كان من الصعب عليهم ضمان معدلات ثابتة للإنتاج لانشغال الصناع في أعمال أخرى يضاف إلى ذلك أن الممولين كانوا يقضون وقتاً طويلاً في الانتقال من منزل إلى آخر لتوزيع المواد الخام و جمع المصنوعات و لذا فكروا في نظام جديد يجمع العمال تحت سقف واحد و يجعلهم خاضعين لإشرافهم المباشر فاتجهوا إلى إنشاء المصانع اليدوية الصغيرة و جمعوا فيها العمال و أمدهم بكل عناصر الإنتاج .

و تعتبر الصناعة اليدوية الشكل الأعلى للإنتاج الصناعي في أوروبا منذ منتصف القرن السادس عشر حتى الثلث الاخير من القرن الثامن عشر وهي تمثل مرحلة انتقالية بين الإنتاج الحرفي و الصناعة الآلية الكبيرة .

فقد كانت تقترب من الحرفه إذا كان أساسها هو المحركات اليدوية كما كانت تقترب من الصناعة الآلية الرأسمالية باعتبارها شكلا من اشكال الإنتاج الكبير القائم على استغلال الاجراء .

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 ايام الصناعة الحرفيه .

٢- أدى تقسيم العمل داخل المصنع اليدوي على 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 الإنتاج مما سمح بتشغيل الأطفال في بعض الاعمال .

٤- يضاف إلى ذلك أن تقسيم العمل بالصورة الجديدة أدى إلى فصل العمليات العقلية عن العمل 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 الأمور 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 إنجلترا ثم انتشرت منها إلى بقية البلدان الأوروبية و بقية أنحاء العالم و التي ترتب عليها استخدام الآلة في الإنتاج على نطاق واسع .

#### المحاضرة الخامسة

### المحاضرة الخامسة – علم الاجتماع الصناعي والمهني

#### نظام المصنع الحديث

#### مفهوم المصنع :

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

ويشتمل التحديد السابق لنظام المصنع على جملة من خصائص اهمها :

- وجود الورش المنظمة واستخدام القوة الآلية في الانتاج
  - ظهور مبدأ التخصص وتقسيم العمل
  - الفصل بين العمل وبين ملكية ادوات الإنتاج
- وهذه الخصائص يجب توافرها في نظام المصنع الحديث حيث ان بعض الخصائص وجد في مراحل تاريخيه سابقه غير انه لم يتيسر وجودها الا في فترة الثورة الصناعية .

يشير فيبر في تعريفه للرأسمالية الصناعية بأنها : " التنظيم المنسق الرشيد للإنتاج "

وبأنها " البحث عن الفائدة المتجددة باستمرار في مؤسسه دائمه قائمة على التنظيم العقلي .

وبأنها " البحث عن العائد "

#### ويقوم النظام الرأسمالي الغربي :

- في صورة مؤسسات انتاجية تعتمد على التنظيم الرسمي للعمل الحر
  - وقيام صاحب العمل باتخاذ القرارات على مسؤوليته الخاصة والانتاج بغرض البيع في سوق مجهولة والاعتماد على مبدأ المنافسة الحرة والموازنة المستمرة والرشيده بين التكلفة والعائد
  - ووضع قواعد دقيقه للمحاسبة العقلية .
- وتنطبق هذه التعريفات جميعاً على نمط واحد : وهو النمط الصناعي الرأسمالي الذي عرفته المجتمعات الاوربية في المنتصف الثاني من القرن الثامن عشر والذي يطلق عليه ماكس فيبر اصطلاح " الرأسمالية المتقدمة ( الرأسيه ) أو الرأسمالية البروجوازية العقلانية ( الرشيدية ) "

وتعتمد عقلاي على الإمكانيه تقويم العوامل التكنولوجية التي كانت سببا في تطورها وعلى العلم الحديث خاصة علوم الطبيعة القائمة على الرياضه والتجريب العقلي .

#### كيفية الانتقال الى نظام المصنع الحديث :-

- ❖ اختلف المفكرون في تفسير طبيعة الانتقال الى النظام الصناعي الحديث وتعبت الآراء المتعلقة بهذه النقطة إلى ثلاث
- ❖ فالراي الاول : وهو الراي التقليدي الذي شاع بين الباحثين ويؤكد الصحابة أنه قد حدث انقلاب حقيقي في تلك الفترة ،بمعنى أن الإنتاج قد تغيرت سبله ،واتسع نطاقه فجأة دون مقدمات تمهيدية نتيجة لمجموعة من الكشوف

المتلاحقة في ميدان الطاقة البخارية بوجه خاص ، ومعنى ذلك أنه بعد فترة قصيرة من الزمان تغير وجه الاقتصاد تغيرا تاما ، وطرا تحول لم يكن في وسع أحد من قبل أن يتوقعه .  
 ❖ وأساس هذا التحول هو حلول الصناعة الآلية محل الزراعة وغيرها من الأنشطة الاقتصادية وهذا معناه أن يقف الإنسان من الطبيعة موقفا ايجابيا بعد ان كان يقف منها موقفا سلبييا ولا شك ان اتمام هذا التحول الهائل من السلبية الى الايجابية في فترة قصيرة كهذه ينبغي ان يعد انقلابا بالمعنى الصحيح .

**ويذهب انصار الرأي الثاني :** وعلى راسهم (مفورد) Mumford الى انه لم يحدث أي انقلاب مفاجئ في أي مظهر من مظاهر الحضارة و ان طرق الانتاج الصناعي لا تستثني من هذه القاعدة . ويؤكد (مفورد ) أن تطور الصناعة الآلية كان تدريجيا وانه ليس هناك ما يدعو الى الاعتقاد بحدوث أي انقلاب بل اذ كل الدلائل تشير الى ان ماحدث انما كان تطورا معنادا لسوابق ماضية تحكمت في مجرى الانتاج الاقتصادي وكان من الممكن توقع تفصيلاتها لو درست المقدمات السابقة عليها دراسة كافية

**اما الراي الثالث :-** فيقف اصحابه موقفا وسطا ، فيؤكدون ان الانقلابات بمعنى التغيرات او الانحرافات المفاجئه التي تقطع الاتصال التاريخي ، وتحدث تغييرا كليا في مجرى الامور لا مجالا لها في تاريخ الحياة الاقتصادية ، فلا ينبغي ان تفهم كلمة الانقلاب في هذه الحالة على انها تقابل التطور ، بل ان كل مرحله تتطور عن المراحل التي سبقتها بحيث يكون مجرى التطور الاقتصادي كله حلقة متصله ، وانما تعني كلمة الانقلاب في هذه الحالة مرحلة سريعة مكتسحة من مراحل التطور

**والراي الاخير :** هو الذي يمكن الاخذ به في تفسير طبيعة التغير الذي طرا على نظم الانتاج ، وبالتالي على سائر مظاهر الحياة في تلك الفترة فالتغيرات التي حدثت في ادوات الانتاج كانت لها مقدمات ظهرت في المراحل السابقة غير ان معدل التقدم في استخدام الالات بلغ في النصف الاخير من القرن الثامن عشر حدا يفوق بكثير ما سبقه أي ان التطور وان كان له سوابقه المهدة له الا ان ايقاع بلغ من السرعة والشده حدا لايقارن بأي تطور سابق في هذا المجال .

#### • عوامل قيام النظام الصناعي الحديث :

حاول المفكرون الاجتماعيون دراسة الظروف التي ادت الى قيام النظام الصناعي الحديث وانتهى بعضهم الى القول بنوع من الحتمية التكنولوجية بمعنى التول الذي طرا على نظام الانتاج انما يرجع في نهاية الامر الى عوامل تكنولوجيه . وانتهى فريق اخر الى القول بنوع من الحتمية الفكرية او الاقتصادية وحاول تفسير قيام النظام الصناعي الحديث في ضوء العوامل التي حدوها ، غير ان تلك النظرة فيها تبسيط زائد لنظام اجتماعي تتشابك عناصره وتتفاعل مكوناته .

ولابد لفهم حقيقة هذا النظام اقامة التفسير على نظره كلية شامله تأخذ في الاعتبار جميع العوامل الفكرية والتكنولوجيه والمادية والبشرية التي تضافرت معا لخلق لك النظام الجديد .

فمن الناحية الفكرية كان للتغيرات التي احدثتها حركة النهضة الاوروبية اثر كبير في تطور المجتمع الاوروبي وتغييره . ففي العصور الوسطى كان التغيير منصبا على كل ماله صلح بالعالم الاخر ولم تكن الأذهان منصرفه الى محاولة السيطرة على قوى الطبيعة وتسخيرها لخدمه الانسان . غير انه منذ عصر النهضة الاوروبية حاول العلماء تغيير نظرتهم الى العالم فاتجهوا الى دراسة ظواهر الطبيعة من اجل فهمها ومعرفه القوانين التي تخضع لها .وقد ارتبط هذا الاتجاه باتجاه آخر هو محاولة الانتفاع بثروات الطبيعة الى اقصى حد ممكن ، ثم جاءت حركة الاصلاح الديني التي تمثلت في دعوة (مارتن لوثر ) والتي نادى بجعل الايمان اساسا للعقيدة بدلا من الافعال الظاهرية ، ومن شان هذا الراي ان يقلل من الاهليه التي كان رجال الدين في اوروبا يحيطون بها انفسهم مادام الدين قد اصبح يخص كل فرد في ذاته ، وليس في حاجة الى وسطاء .

❖ وقد ترتب على ذلك ان المذهب البروتستانتي اطلق قوى الكشف و التنقيب عن مصادر الثروة وكان الاتجاه الى استغلال الطبيعة له مظهران : الاول مظهر الرغبة في الامتداد (الاتجاه الأفقي ) و الآخر : هو مظهر الرغبة في التعمق ( الاتجاه الرأسي ) ومظهر الامتداد هو الذي شجع على الكشف الجغرافي الذي ادى الى الاستعمار وساعد على فتح اسواق تجارية جديدة وضاعف موارد الثروة العامة التي امكن استغلالها في انشاء المصانع الضخمة وتغيير ادوات الانتاج وتحسينها بما يسد حاجة الأسواق الجديدة ، ويكفل للدولة المشتغلة بالتجارة الاحتفاظ بأسواقها التجارية . والمظهر المتعمق هو الذي أدى الى ظهور العلم التجريبي الذي مهد للاختراع .  
 ❖ ولما كان من الصعب ادخال تغييرات على المجتمعات بدون احداث تغيير في انماط القيم السائدة ، فإن من الممكن القول بأن قيما جديدة كانت قد عرفت سبيلها الى المجتمعات الاوروبية وهذه القيم هي حب المغامرة والبحث عن اكبر ربح ممكن وحرية التصرف والاهتمام بالجانب العقلي والنواحي الحسابية وهذه القيم جميعا مهدت لقيام الثورة الصناعية وادبت الى نشأة النظام الصناعي الجديد .  
 ❖ حاول ( ماكس فيبر ) تلمس الاساس النظري او ما يسميه روح الراسمالية الصناعية في مجموعة من الفضائل تشكل مجموعة من القيم وهذه الفضائل هي :

- (١) العمل الشاق
- (٢) الاقتصاد في الانفاق
- (٣) ضبط النفس

- ٤) تجمع راس المال
- ٥) الابداع والابتكار
- ٦) العقلانية

ويرى ماكس فيبر ان هذه القيم كانت ضرورية في المراحل الاولى لظهور الرأسمالية الصناعية حيث كانت تعتمد على المشروع الخاص وعمل الافراد اكثر من اعتمادها على المنظمات الصناعية الكبيرة ذات الطابع الرسمي وقد كانت الرأسمالية في ذلك الحين في حاجة الى اصحاب المشروعات متحمسين للعمل الشاق وميالين للاقتصاد في الانفاق ، ولديهم استعداد للمنافسة في مجالات المال والاعمال وعندهم رغبة في تجميع رؤوس الاموال ولذا كان من الضروري ان يتحلى صاحب العمل والعاملون معا بخصال شخصيه قوامها حب العمل وضبط النفس حتى يستطيعوا القيام بأعمالهم على الوجه الاكمل .

- ❖ غير انه في القرن الثامن عشر بدأ استخدام الآلات في الصناعة يتزايد بصورة لم يسبق لها مثيل خاصة بعد اكتشاف قوة البخار واستغلالها في الصناعة فقد تمكن ( جيمس وات ) من استخدام الاله البخارية في الصناعة كما تمكن عدد آخر من المخترعين الانجليز من اختراع الآلات للغزل والنسيج استعاضوا بها عن قوة الانسان وقد كان لظهور المخترعات التكنولوجية اثر كبير في تقدم الصناعة الالية وفي انتشار نظام المصانع .
- ❖ وقد اهتم كارل ماركس وكوترييل وويليام أو جبرن وغيرهم بتأكيد أهمية العوامل التكنولوجية في التغير ، فالبرغم من ان ماركس يبرز أهمية العامل الاقتصادي ككل في تفسير الحركة الاجتماعية الا انه يعطى أهمية كبيرة للعامل التكنولوجي على وجه الخصوص.
- ❖ ومن العوامل الأخرى التي ساعدت على قيام النظام الصناعي الجديد اكتشاف طاقات جديدة في الصناعة كان من أهمها الفحم والكهرباء والبتروال إذ ان المغازل اليدوية والطواحين والمحركات التي تدار باليد أو بالدواب كانت موجودة بالمناطق الريفية والحضرية على السواء ، غير ان اكتشاف الفحم واستخدامه في الصناعة ادى الى توطين الصناعة بجوار المناجم لاعتبارات فنية واقتصادية منها ان الفحم يفقد معظم وزنه في عملية الانتاج والنقل ، كما ان نفقات نقلة باهظة ولذا انتقل السكان الى جوار مناطق الفحم فأدى ذلك الى ظهور مدن جديدة عرفت بالمدن الاستخراجية والى خلق مايسمى بالجو الصناعي .
- ❖ أما عن العامل البشري فقد كان للهجرة أثر كبير في تقدم الصناعة في البلاد الاوروبية وبخاصة في انجلترا إذ انها فتحت أبوابها خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر للمهاجرين من اتباع المذهب البروتستانتى فلجأ اليها كثيرون من مهرة الصناع وأرباب الحرف الذين فروا من فرنسا والمانيا وهولندا وكانت هذه العناصر من أقدم المشتغلين بالانتاج الحرفي ، وتميز بعضهم بالقدرة على الاختراع ومنهم تعلم الشعب الانجليزي وعلى جهودهم قامت الاسس المبكرة للصناعة الانجليزية .
- ❖ ومن المعروف أنه لقيام الصناعة في مجتمع ماينبغي توافر عدد كبير من السكان في المجتمع حتى يتمكنوا من تزويد العاملين في الصناعة بما يحتاجون اليه من مواد غذائية ومن مواد خام لازمة الصناعة وحتى يتمكنوا من استهلاك المنتجات الكثيرة التي تنتجها المصانع .
- ❖ يضاف الى ماسبق ان انشاء الطرق وتحسين وسائل النقل ومد خطوط السكك الحديدية وظهور نظام البنوك وتمويل المشاريع الكبرى كل ذلك ساعد على ظهور النظام الصناعي الحديث الذي يدين بوجوده \_ كما رأينا \_ لمجموعة من العوامل وليس الى عامل واحد كما يرى دعاة الحتمية التكنولوجية أو الاقتصادية أو الفكرية .

#### • الخصائص الاجتماعية لنظام المصنع الحديث :

- ١- اذا قارنا بين نظام المصنع الحديث وبين غيره من نظم الانتاج الصناعي فإننا نلاحظ ان العلاقات الرسمية في مجال المصنع ارتبطت بظهور طبقتين اجتماعيتين هما طبقة اصحاب رؤوس العمل وطبقة العمال .
- ٢- انتقال ملكية أدوات الانتاج الى صاحب العمل ، ذلك لان الصانع المستقل لم يعد في وسعه ان يشتري الآلات اللازمة لا نتاجه
- ٣- تحول العامل الى مجرد شخص اجير يبيع قوة عمله لصاحب العمل لقاء اجر معلوم . ولم يكن نظام العامل الاجير بالأمر المستحدث فقد سبق ظهوره في نظام الطوائف الحرفية وفي نظام الوستاء الا ان المصانع في نظم الانتاج السابقة كان يعمل اجيرا لمدة محددة 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 واشترآكهم في نفس الظروف الاقتصادية والاجتماعية السيئة ان زاد وعيهم بموقفهم في المجتمع الصناعي الحديث ، واحساسهم بضرورة تكتلهم حتى يصبح كفاحهم من اجل تحقيق مطالبهم مثمرا واخذوا يكونون بالطبقة شاعرة بذاتها محددة الأهداف وتحس بالتناقض القوى بين مطالبها وبين مصالح اصحاب الاعمال .
- ٥- تأثرت العلاقات الاجتماعية في محيط العمل بعملية الترشيد الصناعي التي تعنى تنظيم الانتاج وفقا لقوانين المنطق والكفاية وقد انعكس اثرها في محيط المصنع في عمليتين هما تقسيم العمل ، واستخدام الآله في الانتاج على نطاق واسع .

❖ وقد اعتمد تقسيم العمل في المجتمعات المختلفة على جملة اسس أهمها :

- ١) التقسيم على اساس الجنس
- ٢) التقسيم على اساس السن
- ٣) التقسيم على اساس المهارة الفنية

وقد عرف النوعان الاولان في مختلف المجتمعات أما النوع الثالث فهو الذي ظهر في المجتمع الصناعي الحديث ويعتبر هذا النوع الاخير ضروريا ولازما للصناعة الالية ويرتبط بها ارتباطا قويا فالتنظيم الصناعي الحديث يعتمد أكثر من غيره من التنظيمات الاجتماعية على الدقة المتناهية في تقسيم العمل ، والتميز بين الادوار المختلفة التي تؤلف كلها وحدة متماسكة متكاملة ، ويصل ذلك التمييز في كثير من الصناعات \_حتى في الصناعات التي تبدو بسيطة لاول وهلة \_ حدا تتعدد معه الخطوات والمراحل التي يجب ان تمر بها السلعة الواحدة قبل ان يتم صنعها وكل خطوة من هذه الخطوات تكشف عن درجة عالية من التخصص ، بحيث ينقطع لها العامل فلا يمارس غيرها .

**ولظاهرة التخصص وتقسيم العمل جملة مزايا اهمها :**

- ١- **انها تؤدي الى زياده الانتاج** ويرجع ذلك الى ان الفرد اذ يتخصص في عمل واحد يؤديه لفترات طويلة يتقنه تمام الاتقان فيزيدي انتاجه وكلما زادت درجة التخصص زادت الكفاية الانتاجية فصانع الملابس بجميع انواعها اقل كفاية من صانع ملابس الرجال أو السيدات فقط والمشروع الصناعي الذي ينتج سلعا متعددة غالبا ما يكون اقل كفاية مما لو انتج سلعة واحدة ومن العوامل التي تؤدي الى زيادة الكفاية الانتاجية ان كل فرد يمكنه ان يختار العمل الذي ينفق مع قدرته واستعداده الطبيعي فيؤدي هذا الى زيادة الاتقان والى زيادة الانتاج .
- ٢- **يساعد التخصص وتقسيم العمل على الابتكار وتحسين ادوات الانتاج** وتدل دراسة تاريخ المخترعات على ان معظم المخترعين كانوا يكرسون حياتهم وجهودهم وتفكيرهم لعمل معين وجمعون بين عدة اعمال ثم ان تقسيم العمل يؤدي الى توفير الوقت الذي كان يضيع بانتقال العامل من عملية انتاجية الى عملية اخرى وقد 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 تعمل فيها بكفايته الانتاجية فيقل انتاجه .
- ٣- **ويساعد تقسيم العمل على احلال الآلات محل العمال** فتجزئه العملية الانتاجية الى اجزاء صغيرة يساعد على تبسيط الحركات التي يؤديها العمل وجعلها متشابهة على نمط واحد وكل هذا يسهل ابتكار الآلة التي تتولى القيام بهذا النوع من العمليات بدلا من الأيدي العاملة وليس من شك في ان التماذي في الية العملية الانتاجية يؤدي الى زيادة الانتاج
- ٤- **التخصص وتقسيم العمل يساعد على تقليل فترة التمرين** لان العامل يحتاج الى التدريب على جزء بسيط ومحدود من العملية الانتاجية كما يساعد على سهولة تقويم العمل الذي يؤديه العامل وحساب كمية الانتاج بدقة وعناية .

• **عيوب التخصص وتقسيم العمل :**

- ١- **وانه يؤدي الى ضيق افق العامل** وجعله حبيس دائرة ضيقة لا يتعداها ولذلك يصبح العامل كالأله يقوم بعمليات متكررة لا تجديد فيها ولا ابتكار كما ان العامل يشعر بالجزئية ويفقد الاحساس بقدرته على الخلق والابداع كما كان الحال في المراحل السابقة حيث كان العامل يقوم بإنتاج السلعة كاملة .
  - ٢- **تقسيم العمل يؤدي الى تعرض العامل بسهولة لحظر البطالة** فالعامل اذا انخفض الطلب على هذه السلعة كما انه لا يستطيع ان يجد بسهولة عملا يتشابه مع العمل الذي كان يؤديه من قبل ، كما انه يؤدي الى اصابة العمال بامراض نفسية وامراض مهنية لانهم يؤدون عملا متكرر رتيبا لسنوات طويلة .
- أما الظاهرة الاخرى التي انعكس اثرها على الانتاج فهي ظاهرة استخدام الآلات واحلالها محل الادوات التي كانت معروفة وشائعة في المراحل السابقة وقد استلزم استخدام الآلة 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

وقد ترتب على استخدام الآلة في الصناعة ان قلت العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المصنع نتيجة لضجيج الآلة وكثرة الضجيج الذي تحدثه في العنابر والورش المختلفة بالإضافة الى ان السلعة اصبحت تنتقل من اله الى اله بعد ان كانت تنتقل من عامل الى آخر .

وقد سبب العمل الآلي كثيرا من الازهاق العصبي والنفسي للعامل ، ولم يكن في وسع كثيرين منهم \_ خاصة في بداية الثورة الصناعية \_ تحمل ضغط العمل ، وكانت اعصابهم تنهار في سنوات قلائل . وقد 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 ، وتتوالى صفوف السيارات عليه وهو يقوم في كل منها بنفس العمل وهكذا تتحدد سرعته على الدوام وعلى العامل ان يجاري هذه السرعة والا كان ملزما بالانسحاب وبالفعل ينسحب كثير من العمال لعجز اعصابهم عن تحمل هذا الضغط .

انتهى

## المحاضرة السادسة

### البناء الاجتماعي للمنظمات الصناعية الحديثة.

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 يحيها الانسان داخل المنظمات الصناعية ، والأدوار التي يقوم بها ، والجماعات الرسمية وغير الرسمية التي ينتمي 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 .

أولاً: المنظمات ماهيتها وعناصرها وتلهم 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 ننقل 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

#### 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 :

- 1- 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.
  - 2- 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 المبتغاة .
  - 3- 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 . على حين ان القبائل - الطبقات الاجتماعية - الجماعات العنصرية والزمرا لا يمكن اعتبارها منظمات حيث لا تتوافر الخصائص التي يشير اليها التعريف .
- ويستبدل بعض الباحثين اصطلاح المنظمات باصطلاحات اخرى مثل: التنظيمات البيروقراطية والهيئات والمؤسسات التي هي ترجمه للكلمة institutions او التنظيمات الرسمية. غير ان تلك الاصطلاحات لا تعبر تعبيرا دقيقا عن المعنى الذي يعبر عنه اصطلاح المنظمة.

#### • اصطلاح «التنظيم البيروقراطي»:

كما يستخدمه ماكس فيبر- يعبر عن ذلك النوع من التنظيم الذي يهدف الى تحسين الفعالية الادارية عن طريق وجود مركز واحد للسلطة . غير ان مركزية السلطة امر ضروري في المنظمات فكثيرا ما تتعدد مراكز السلطة في المنظمات كما هو الحال في المستشفيات ، ثم ان مصطلح البيروقراطية في المفهوم الشائع لدى عامة الناس يعبر عن : الجوانب السلبية في التنظيم المرتبطة بالروتين . اما اصطلاح المنظمة فانه يتميز عليه بان له دلالة موضوعية محايدة .

• **اما كلمة «Institutions» : مؤسسة** قد تعني الهيئات كالنقابات والاحزاب السياسية والجمعيات الخيرية والعلمية .

وقد تعني المؤسسات كدور العبادة ودواوين الحكومة والجامعات والمدارس، وقد تعني النظم الاجتماعية كنظام الزواج والطلاق والانتاج والتوزيع، لذا فان اصطلاح المنظمة اكثر دقة وتحديدًا من اصطلاح «Institutions» :

• **اصطلاح «التنظيم الرسمي»** : لا يعبر إلا عن جانب واحد من جوانب التنظيم، على حين ان المنظمات تنشأ بها تنظيمات غير رسمية الى جانب التنظيمات 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 Gorup 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. ومن الواضح انه ليس من السهل في الحالات الكثيرة ان نحدد على وجه الدقة النقطة التي تتحول عندها الجماعة الى منظمة.

#### أما اصطلاح «التنظيم»

"فانه يستخدم من جانب بعض المفكرين ليدل على الجهود التي تبذل من اجل تحقيق اهداف المنظمة ، وذلك عن طريق المسؤوليات والسلطات ، وتنظيم العلاقات بين الافراد في الجهد الجماعي المشترك الذي يقومون به ، ويستخدمه فريق اخرى ليدل على الوحدات البنائية التي تتكون نتيجة لتلك الجهود ، بينما يستخدمه فريق ثالث للدلالة على كل من الجهود التي يقوم بها الافراد والعناصر والاجزاء التي يتألف منها التنظيم

⌘ ويربط التنظيم عامة بنظام تقسيم العمل ، واختلاف المراكز والادوار الاجتماعية ، فعن طريق " الاختلاف والتكامل يمكن قيام التنظيم وضمان بقائه واستمراره في الوجود ، كما انه كلما زاد عدد الافراد اتسع التنظيم المتعددة وظائفه ؛ واذا حدث تغير اجتماعي فقد التنظيم المتعدد الوظائف بعض وظائفه ، واستقلت بها تنظيمات اجتماعية اخرى كما حدث بالنسبة للأسرة التي انتقلت كثير من وظائفها الى غيرها من التنظيمات

⌘ فيعرفه " ديموك" : بانه عبارة عن ترتيبات بنائية انشئت بغرض التحقيق الواعي للأهداف التي وضعتها الجماعة

⌘ ويورد "موني" عدة تعريفات للتنظيم من بينها انه " الشكل الذي يتخذه كل تجمع بشري 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" بانه "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 الذي يمكن ان يؤخذ به حيث انه يشتمل على النشاط والتنظيم، وعلى الجماعات والابنية الاجتماعية ، وهذه الجوانب المختلفة لا يمكن ان توجد إلا كأجزاء مترابطة لكل متكامل هو ما يمكن ان يطلق عليه اصطلاح التنظيم

#### 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 متكاملًا 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 وهو مانعروض له في هذا المجال

### تفاعل العناصر التي تتألف منها المنظمات الاجتماعية :-

الدور \_- الجماعات الفرعية - نسق المكانة وتدرج السلطة - التفاعل بين الأجزاء - المعايير - الأجزاء - القيم

#### • ١- الدور

لكل فرد في المنظمة وضع أو مركز معين ، ويتطلب هذا الوضع من الفرد أن يقوم بجملة أنشطة لها صفة الانتظام والتكرار وهذه أنشطة هي التي يطلق عليها في الاصطلاح العلمي كلمة (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 مثال ذلك الدور المدير ودور الباحث ودور الخبير ودور العمال .

وقد 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 معيننا 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

؛ فبالإضافة إلى دور العامل نجد دور الملاحظ ، ودور رئيس القسم ، ودور الباحث والخبير والمدير ، والمدير العام ، وهكذا . ويطلق على هذا التباين في الأدوار يحدث الاعتماد المتبادل بينها حتى تتكامل العملية الإنتاجية 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 معيننا ، 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 زميلا له في العمل كما ان رئيس العمال يختلف موقفه اذا كان الذي يخاطبه مديرا و ليس عاملا و هكذا الحال بالنسبة لمختلف المراكز و الادوار.

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 التغيير السريع ، وحينما ينتقل الفرد فجائيا من طبقة اجتماعية إلى طبقة أخرى ، أو حينما يغير الفرد مركزه الاجتماعي ويظل متمسكا بالأدوار الاجتماعية المرتبطة بمركزه السابق

**الجماعات الفرعية:** يطلق اصطلاح جماعات فرعية على أي جزء من أجزاء المنظمة تتوفر فيه نفس خصائص المنظمة ومن الطبيعي أن تشمل المنظمة على مجموعة جماعات فرعية ففي الجامعة مثلاً نجد بالجامعة جماعة صحافة وجماعة نشاط الفني واتحادات الطلبة وفي المصنع نجد جماعات العمل الرسمية وغير الرسمية

• و يلاحظ ان الجماعات الفرعية قد تتشابه و قد تختلف ، ففي المجتمعات الحضرية و الصناعية نجد اختلافا كبيرا بين الجماعات سواء من حيث بنائها أو وظائفها أما في المجتمعات البدائية و البدوية و الريفية ، فإن الجماعات الفرعية تتشابه فيما بينها الى حد كبير ، و من الحقائق المقررة ان ثمة علاقة طردية بين درجة الاختلاف القائمة بين الجماعات الفرعية بعضها و بعض ، و بين درجة الاعتماد المتبادل بينها

### ٣- نسق المكانة وتدرج السلطة

تأخذ المكانات الاجتماعية في كثير من المنظمات شكلا هرميا ، و غالبا ما يكون لأصحاب المكانات العليا الحق في التأثير على الآخرين ، و ذلك عن طريق وضع القرارات و القوانين ، و ما يتصل بها من اجراءات ، و يعرف هذا الحق باسم السلطة

• Authority . و يمكن تعريف السلطة بأنها عبارة عن الحق المقرر لجماعة من الناس في الخاصة بالآخرين . وضع قرارات ملزمة فيما يتصل ببعض نواحي الحياة أو أوجه النشاط • و السلطة في المنظمة على أنواع ثلاثة : تنفيذية ، و استشارية ، و وظيفية • و السلطة التنفيذية : هي التي يكون لصاحبها الحق في اتخاذ قرارات خاصة بتنفيذ أشياء معينة أو عدم تنفيذها ، و في هذه الحالة لا يجوز لمن صدرت اليه الاوامر رفض تنفيذها ، و من أمثلة هذا النوع سلطة المدير العام و مدير الإدارة و رئيس القسم • . و السلطة الاستشارية : هي التي يكون لصاحبها حق تحضير التوجيهات ووضع التوصيات و الاقتراحات دون ان يستطيع الزام الآخرين بتنفيذ اقتراحاته و توصياته ، مثال ذلك سلطة المستشار او الباحث او الخبير • . أما السلطة الوظيفية : فهي التي يستمددها صاحبها من الخدمات التي يؤديها الى الوحدات الادارية الاخرى ، و ليس بحكم كونه رئيسا عليهم . مثال ذلك السلطة التي يتمتع بها رئيس قسم تدريب الموظفين على موظفي الاقسام الاخرى في منظمة صناعية . فرئيس قسم التدريب لا يستطيع اعطاء اوامر لموظفي الاقسام الاخرى الا في حدود وظيفته . على ان يشترط موافقة رئيسهم – الذي يتمتع بسلطة تنفيذية – الا انه من الناحية العملية تعتبر هذه الموافقة شيئا شكليا طالما ان السلطة الوظيفية متخصصة

### 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»

و يحدث الاتصال في المنظمات اما بطريق مباشر كأن يتحدث رئيس العمال الى الخطابات او الاتصال التليفوني .

العمال مباشرة ، أو بطريق غير مباشر ، و ذلك عن طريق المنشورات او –و قد يكون الاتصال في اتجاه واحد كأن يصدر المدير تعليماته و قراراته و توجيهاته الى العمال دون ان يكون لهم الحق في مناقشته ، و يطلق على هذا النوع من الاتصال اسم التأثير Influence , و غالبا ما يأخذ الطابع الرسمي ، و قد يكون الاتصال في اتجاهين كأن يكون للطرفين موضع الاتصال الحق في بعيدا عن الاعترافات الرسمية.

### 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 ويسيروا وفقاً لها ، وتعرف هذه القواعد باسم المعايير.

- **ويمكن تعريف المعيار الجماعي** على أنه مجموعة من قواعد السلوك أو الاتجاهات التي تدور حولها محاولات الجماعة للتوحيد بين أفرادها (أي أن المعيار الجماعي ينشأ اذا عرف افراد الجماعة ان السلوك او الاتجاه يكون متوقعا منهم وان الانحراف عن هذا المدى لن 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 او عقاباً.

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

#### ٧- القيم

عبارة عن مجموعة مركبة من المعايير نستخدمها كمقياس او مستوى نستهدفه في سلوكنا ونسلم بانه مرغوب فيه او غير مرغوب فيه . ويتضمن مفهوم القيمة اتخاذ الانسان قرارا 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 الاصوب التقى الدافع مع القيمة . وكذلك الحال مع الميل والاتجاه وبالمثل في حالة المقاييس الكمية للسلوك الانساني فإنها تلتقي مع القيم عندما يتحقق فيها الشرط المعياري أي عندما توضع تلك الكميات على مقاييس الحق والخير والجمال .

ويمكن تقسيم القيم الى ثلاث مستويات:

#### ١- القيم الالزامية :

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

#### ٢- التفضيلات:

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

#### ٣- القيم «المثالية»

وهي التي يحس المجتمع استحالة تحقيقها بصورة كاملة ومن ذلك مثلا القيمة التي تدعو الى مقابلة الاساءة بالاحسان والمثل القيمة 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 .

#### أولا :التنظيم الرسمي للصناعة

يتألف التنظيم الرسمي للصناعة وفقا للأسلوب البيروقراطي الذي اصبح طابعا مميزا لمختلف المنظمات في المجتمع الحديث

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، فأقبلوا على دراستها سواء على مستوى المنظمات الجزئية المحدودة أو على مستوى المجتمع ككل. وقد كان لدراساتهم في هذا المجال فضل كبير في الكشف عن طبيعة التنظيم البيروقراطية وخصائصه ، والظروف التي تساعد على نشأته ونموه ومزايا النظام وعيوبه .

ولما كانت البيروقراطية الصناعية شكلا من اشكال البيروقراطية بمفهومها البيروقراطية في المؤسسات الصناعية ، و نعرض بعد ذلك بالتفصيل البيروقراطي ، ثم ننتقل الى مناقشة الظروف التي أدت الى ظهور العام ، فسوف نبدأ في هذا المجال بشرح الخصائص العامة للتنظيم للعناصر التي يتكون منها البناء الرسمي لما تشير اليه الخرائط التنظيمية التي تضعها الإدارة . للصناعة وفقا لما تشير اليه الخرائط التنظيمية التي تضعها الإدارة .

### أولا: البيروقراطية : ماهيتها وخصائصها

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 وتحكرها 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 تنظيما بشريا- تخضع في عملها لعوامل رشيدة وأخرى غير رشيدة، كما أنها- كتنظيم اجتماعي- تتعرض لبعض الملل التي تصيب غيرها من النظم والتي تؤثر في مدى كفاءتها.

### 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 قرارات مرؤوسيه وأعمالهم ، كما أنه مسئول أيضا عن قراراته وأعماله. وحتى يتمكن الرئيس من الإشراف على عمل مرؤوسيه، فإنه يعطى السلطة عليهم ، أي ان له حق إصدار الأوامر اليهم ، وعليهم إطاعة هذه الأوامر. وهذه السلطة تحدد بدقة ، و تحصر في تلك الأوامر التي تتصل بالواجبات الرسمية ، أما استعمال صلاحيات المركز أو الوظيفة لتوسيع السلطة على المرؤوسين إلى ما وراء هذه الحدود ، فيعد على ممارسة السلطة البيروقراطية.

٤ – عدم وجود أي حق في احتكار الوظيفة ، او في تملك المكتب او ما فيه .كما أن موارد المنظمة البيروقراطية ينبغي ان تكون بعيدة عن أي إشراف خارجي.

٥- 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 الاثنتين معا.

٥- فصل الإدارة عن الملكية ، فالعاملون في المنظمة لا يمتلكون وسائل العمل والانتاج، وإنما يزيدون بها في صورة نقود والأت. وهم مسئولون عن بيان كيفية إنفاقها أو استخدامها، وينبغي على هذا أيضا فصل تام بين ممتلكات المنظمة والممتلكات أو المتعلقات الشخصية لشاغل الوظيفة.

٧- جميع الإجراءات الإدارية 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 الاعتبارات الشخصية، وعن العواطف كالكراهية والمحبة والحماس. فالموظف إذا نشأت في نفسه مشاعر قوية نحو رؤوسه 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 رؤوسه، 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 اما المنظمة التي تريد ان تؤدي عملها بصورة فعالة، فان ما يطلب منها كثير، اذ يجب ان يتوفر لكل عضو فيها مهارة وخبرة لازمتان لقيامه بالمهمة المعهود اليه بها ، وهذا هو القصيد من التخصص، ومن اختيار الموظفين على اساس الكفاءة الفنية التي كثيرا ما يجرى التحقق منها عن طريق الاختبارات الموضوعية ،. على ان الخبراء انفسهم قد يمنعهم الهوى او التحيز الشخصي عن اتخاذ قرارات قائمة على التحكيم العقل ، فالتشديد على التجرد من العامل الشخصي يقصد به استبعاد هذا المصدر للتصرف العقلي ، غير ان تحكيم العقل الفردي لا يفي بالغاية ، فلو كان لأعضاء المنظمة ان يتخذوا قراراتهم العقلية كل منهم على حدة لما كان عملهم منسقا ، ولهبطت فعالية المنظمة ، لهذا نشأت الحاجة الى نظام يحدد نطاق الحكم العقلي ، وتمثل ذلك في اللوائح والنظم وجهاز السلطة والاشراف

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 العلمي الذي اقامه ماكس فيبر

وقد ذهب البعض الى ان تحليل فيبر للنمط المثالي لا يمكننا من فهم البناء البيروقراطي المحسوس ، غير ان هؤلاء يتناسون ان النمط المثالي انما قصد ان يسترشد به في البحوث التجريبية لان يحل محلها . يتجه الى تلك النواحي من المنظمات البيروقراطية التي يجب ان يتفحصها حتى يقرر المدى الذي وصلت اليه البيروقراطية فيها.

غير أن النقد الكثير الذي وجه الى النمط المثالي الذي قدمه فيبر يرتبط باهتمام فيبر الشديد بالتنظيم الرسمي، وبالقاعدة والطرق والاجراءات الرسمية، وإصراره على ان 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 تقيد في تيسير الاعمال بطريقة فعالة.

وقد أظهرت البحوث التي قام بها ( التون مايو ) في مصنع هاوثورن وفي غيره من المصانع أهمية العوامل الاجتماعية المختلفة في زيادة الكفاءة الانتاجية، كما اشار " بارنارد " الى أن التنظيمات غير الرسمية ضرورية لسير اعمال التنظيمات الرسمية وهذه التنظيمات غير الرسمية تشكل جزءا مألوما من المنظمات البيروقراطية ، مما يوجب أخذها بعين الاعتبار عند تحليل هذه المنظمات.

على ان النقد الذي تعرض له النمط المثالي الذي وضعه فيبر للبيروقراطية لا يهدف في مجموعة الى هدم هذا النمط ، او اثبات قيامه على اساس خاطئة او غير واقعية ، وانما يعد محاولة لاستكمال مقومات هذا النمط اساس خاطئة او غير واقعية ، وانما يعد محاولة استكمال مقومات هذا النمط ليصبح مثاليا حقا ، وليتسنى للباحثين استخدامه بطريقة فعالة في تحليل المنظمات البيروقراطية وفي التحقق الامبيريقية

## ثانيا: العوامل التي أدت إلى نشأة البيروقراطية الصناعية

إن نمو البيروقراطية الصناعية يرتبط ب

- ❖ كبر حجم المشروعات
- ❖ زيادة التخصص وتقسيم العمل
- ❖ استخدام الآلة في الإنتاج على نطاق واسع
- ❖ الاعتماد الكبير على الخبرات والمهارات الفنية المتخصصة
- ❖ الحاجة إلى تمييط وتوحيد طرق العمل وفقا لمقاييس موضوعية دقيقة لا تتأثر بالطابع الشخصي للأفراد
- ❖ الرغبة في تحسين الاداء
- ❖ ضرورة الربط بين مختلف الاجزاء والاقسام بطريقة تخدم اهداف المشروع
- ❖ ضرورة التخطيط الرشيد لعمليات الإنتاج

ثالثا: الملامح البنائية للبيروقراطية الصناعية :-

تتفق البيروقراطية الصناعية مع غيرها من اشكال التنظيم البيروقراطي في خصائصها العامة ، غير ان لكل شكل من اشكال التنظيم بعض الملامح الخاصة و السمات المميزة . و اذا كنا قد اشرنا في الفقرات السابقة الى الخصائص العامة للتنظيم البيروقراطي ، فإننا نعرض في هذا المجال للبيروقراطية الخصائص الصناعية من حيث ملامحها البنائية ، و خصائصها التنظيمية

### ١ - الهيكل التنظيمي

يشكل الهيكل التنظيمي للمنظمات الصناعية الكبيرة على جهازين

• **أحدهما تنفيذي** و يعرف الجهاز التنفيذي باسم " الإدارة التنفيذية او السلطة التنفيذية و يتولى هذا الجهاز اتخاذ القرارات الملزمة للعاملين في المنظمة على اختلاف مستوياتهم ، و من بين أعضائه المدير العام ، و مدير الإدارة ، و رؤساء الأقسام

و **الآخر فني** ( استشاري ) يعرف الجهاز الفني باسم " الجهاز الاستشاري او السلطة الاستشارية يتولى الافراد بتنفيذها ، و من بين أعضائه المستشارون و الباحثون و الخبراء

و توضع الخرائط التنظيمية للمشروعات الصناعية ، وفقا لمجموعة طرق نذكر أهمها فيما يلي:

#### (أ) طريقة الخط المستقيم أو الطريقة العسكرية

تعتبر هذه الطريقة من أبسط أشكال التنظيم و أنسبها للمشروعات الصغيرة ، و كذا المشروعات الكبيرة التي تزاول صورا متواضعة من النشاط الاقتصادي .

ووفقا لهذه الطريقة يستقل كل قسم بشئونه ، و يكون لرئيسه ان يقرر ما يراه ضروريا و ان ينفذه بمعاونه مرووسيه

و من مزايا هذه الطريقة انها

• تضمن سرعة البت في الامور

• اتخاذ اجراءات عاجلة لتنفيذها

• تضمن وجود درجة كبيرة من النظام الداخلي

غير انه اذا كبر حجم المشروع او تعقدت فروع نشاطه ، فإنه يصعب تطبيق هذه الطريقة ، ذلك أن واجبات الإدارة تلقى عبئا ثقيلا على مدير المشروع بحيث لا يستطيع ان يتحملة وحدة لمدة طويلة من الوقت ، يضاف

الى ذلك انه اذا كثرت الأقسام التي تتطلب اداء خدمات تتشابه فيها جميعا فإن تطبيق هذا النوع من اشكال

التنظيم يظهر الكثير من اوجه الضياع

#### (ب) طريقة التخصص :

تهيئ هذه الطريقة - بقدر الامكان - لكل ادارة المشروع أن تقوم بنوع واحد من الاعمال ، فيترتب على ذلك زيادة الانتاج و تقليل التكاليف مع توفير الوقت و الجهد .

و لكن يعاب على هذه الطريقة صعوبة تنسيق نشاط الاخصائيين في حالة تعدد أنواع السلع التي تنتجها المنظمة الصناعية أو في حالة تعدد المناطق الجغرافية ، أو في حالة تعدد المراحل التي تمر بها السلعة ، ثم إنه يحتمل ظهور التضارب في اعمال الادارات كما يحتمل اغفال تعيين جهة الاختصاص و عدم امكان تحديد المسؤولية تحديدا واضحا .

و التطور النهائي لهذه الطريقة التخصص يتخذ شكل الادارة بواسطة اللجان ، و غالبا ما يعاب على هذه الطريقة انها بطيئة في اتخاذ القرارات و في التنفيذ .

و هذا عيب كبير في زمن أصبحت فيه السرعة عاملا جوهريا لمواجهة المنافسة الاقتصادية.

### ج ) طريقة الاداريين و الفنيين

تجمع هذه الطريقة بين مزايا كل من الطريقتين السابقتين ، مع تفادي عيوبهما في الوقت ذاته . و تتلخص في تفويض بعض السلطة من الرئيس الاعلى الى اخصائيين يقومون بما يشبه عمل الخبير او المستشار و يضعون خبرتهم في خدمة مديري الادارات ، و من الامثلة على تطبيق هذه الطريقة وجود مدير للمبيعات يشرف على جماعة من مديري الفروع بمعاونة عدد من المديرين المساعدين للمبيعات ، و كل منهم مسؤول عن وضع الخطط اللازمة لزيادة توزيع سلعة بعينها

### د ) الطريقة المركبة

في المشروعات الصناعية الكبيرة نادرا ما تصادف حالة يصلح لها واحد من الاشكال البسيطة السابقة ، و انما نجد اشكالا مركبة تجمع بين اكثر من طريقة . مثال ذلك الجمع بين طريقة الخط المستقيم و التخصص و الفنيين ، و في هذه الحالة فإن الادارات التي يشرف عليها الفنيون المختصون تمنح السلطة الكافية ، كما تتحمل المسؤولية عن اختصاصاتها ، مثال ذلك إدارات النقل الداخلي و التوظيف و الشراء

### ٢ - السلطة :

في المنظمة الصناعية طبقات إدارية يعلو بعضها البعض . و لكل منها قدر من السلطة ، يقابله قدر مناسب من الواجبات . و يقوم التدرج الرئاسي في المنظمة على اساس تسلسل السلطة الأمرة بمعنى ان الرئيس يصدر أوامره الى مرؤوسيه المباشر ، الذي يقوم بالتالي بإصدار هذه الاوامر الى مرؤوسيه حتى يتم الموضوع الذي صدر الامر بصده

و توضح الخرائط التنظيمية ارتباط نسق السلطة ببدأ " وحدة الامر " الذي يعنى ان الفرد يتلقى تعليماته من رئيس واحد ، و يكون مسؤولا امامه فقط ، لأنه لا يجوز ان يكون أي شخص في المنظمة مرؤوس لشخصين ، و الا كان هناك احتمال كبير في إعطائه تعليمات متعارضة .

و نسق السلطة بهذه الصورة وسيلة تنظيمية تحقق علاقة الترابط بين الرئيس و المرؤوسين ، و تضمن تماسك المنظمة و تكاملها ، و تجنبها كثيرا من المشكلات الناتجة عن الازدواج في التعليمات.

و يلاحظ ان نسق السلطة يحدد نمط الاتصال في المنظمة ، فالأوامر و التعليمات تهبط من المستويات الأدنى ، على حين ان التقارير و البيانات ترفع من اسفل الى اعلى و للاتصال - الصاعد و الهابط - أهميته الكبرى ، فالمديرون في المنظمة .

فكما ان لهم الحق في اصدار التعليمات و الاوامر الى من دونهم في المستويات ، فإن من المنطقي ايضا ان يكون عليهم واجب الاستماع الى كل ما يدور في اذهان المرؤوسين من ملاحظات ، لان ذلك يعطيهم صورة صحيحة عن احوال العمل ، فيساعد ذلك في وضع السياسة العامة على أساس واقعي.

و للرئيس على مرؤوسيه حقوق ثلاثة هي

١ - حق الاشراف بقصد توجيهه قبل التنفيذ

٢- حق تقدير العمل بعد إنجازه ، بالإقرار او بالتعديل او بالإلغاء

٣- حق الحلول و الاحلال . فللرئيس ان يتولى تنفيذ العمل الذى كان مسندا من قبل الى احد مرؤوسيه ، و له ايضا ان يحل بعضهم مكان بعض

### و من العوامل التي تساعد الافراد في المنظمة على تقبل السلطة و الامتثال لها ما يأتي

١ - في النفس البشرية استعداد للطاعة ، و تجد هذه الظواهر أصولها العميقة في الأدوار التي يمر بها الانسان ككائن حي يتأثر بما حوله ، و هو منذ النشأة الأولى يستجيب لمن هو اقدر منه.

٢ - شعور الافراد بالولاء نحو المنظمة ، و رغبتهم في ان تحقق المنظمة اهدافها مهما كانت شخصية القائمين بالسلطة.

٣ - يقبل المرؤوسون السلطة اذا كانت اهداف المنظمة التي ستتحقق تؤدي ايضا الى تحقيق اهدافهم و لا يشترط في هذه الاهداف ان تكون مباشرة و انما يكفي ان يعتقد الشخص ان تحقيق اهداف المنظمة يؤدي الى تحقيق أهدافه و لا يتعارض معها على الاقل.

٤ - وجود حوافز تدفع الافراد الى الالتزام بالسلطة و القيام بما يطلب اليهم تنفيذه و من بين الحوافز رفع مستوى الاجور او تقليل ساعات العمل ، او لشعورهم بالتقدير او الانتماء الى الجماعة . و بعبارة اخرى فإن المرؤوس يقبل سلطة رئيسه اذا شعر بأن رغباته المادية و حاجاته السيكولوجية و الاجتماعية سوف تتحقق ، كما ان المرؤوسين قد يقبلون السلطة خوفا من العقاب

### 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 هرمي.

٢ - تحديد دقيق للسلطات و المسؤوليات.

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

انتهى

## **المحاضرة السابعة: :التنظيم غير الرسمي للصناعة**

مقدمة :

اشرنا في الفصول السابقة الى ان المنظمة الصناعية لها بناءان احدهما رسمي والاخر غير رسمي

يتمثل البناء الرسمي في مجموعه المراكز والادوار والاجهزة والسياسات واللوائح التنظيمية التي تحدد الادارة

البناء غير الرسمي فيتمثل في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية والتي تنشأ نتيجة للاتصال المستمر والتفاعل الحر بين الافراد و الجماعات في محيط العمل بالإضافة الى القواعد و القوانين التي تحكم سلوك تلك الجماعات و ما يدعم تلك القواعد السلوكية من آراء و معتقدات و قيم و ايدولوجيات

يرى " شنيذر " أن اكتشاف جماعات العمل غير الرسمية يعتبر من اهم الاكتشافات في علم الاجتماع الصناعي ، و يذهب الى القول بأن هذا الاكتشاف يمثل نقطة البداية الحقيقية لعلم الاجتماع بمفهومه العلمي الحديث و الواقع ان ما يذهب

اليه " شنيدر " صحيح الى حد كبير . فمنذ ان كشفت بحوث " التون مايو " عن العلاقة بين ارتفاع الانتاجية و تحسن الروح المعنوية بين العلامات في مصنع " هاوثورن " اتجهت كثير من البحوث نحو دراسة التنظيم غير الرسمي للصناعة ، و في ارساء دعائم مدرسة العلاقات الانسانية التي أثرت و لا تزال تؤثر في اتجاه مجرى الدراسات النظرية ، و الابحاث الميدانية في علم الاجتماع الصناعي

و إذا كانت دراسة التنظيم غير الرسمي من الموضوعات المهمة و الأساسية في علم الاجتماع الصناعي ، فإن من المسلم به و المتفق عليه بين المشتغلين بالعلم . ان التفرقة بين التنظيمين الرسمي و غير الرسمي لا يمكن تصورهما إلا من وجهة النظر التحليلية البحتة ، أما في الواقع العملي فإن ثمة ترابطا وثيقا يقوم بينهما بحيث يؤثر كل منهما في الآخر و يتأثر به . و لذا فإن دراسته التحليلية لمكونات البناء الاجتماعي للصناعة – بالتعرف على ما بين مختلف التنظيمات من تأثيرات و علاقات متبادلة.

و نعرض فيما يلي لمفهوم التنظيم غير الرسمي . و الظروف التي تؤدي إلى نشأته ، و الوظائف التي يؤديها ، كما نعرض للجهود التي قام بها الباحثون في هذا المجال ، بالإضافة الى مناقشة الجوانب المنهجية المتعلقة بدراسة هذا الموضوع .

### اولا : مفهوم التنظيم غير الرسمي

من يمارس الأفراد في المنظمة الصناعية ألوانا من النشاط ، و أنماطا السلوك ، بعضها رسمي تحده 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 الذي يعرف باسم النشاط غير الرسمي و الآخر له صلة وثيقة بإنجاز الاعمال و هو الذي يعرف باسم التنظيم غير الرسمي

فالأذهاب 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 عن التنظيم تنشأ بعيدا الرسمي . و التي ترتبط بأداء الأعمال ، و إنجاز المهام في المنظمة

يتألف التنظيم غير الرسمي من جملة عناصر هي :

#### **1- الجماعات غير الرسمية:**

وهي الجماعات التي تتميز بالتفاعل التلقائي الذي يحدث لفترة طويلة نسبيا ، بين مجموعة صغيرة من الأشخاص يقوم اعضاؤها بأداء أدوار محددة ، بغرض تحقيق غايات معينة و من أمثلة تلك الجماعات جماعات الاصدقاء Friend.

ووفقا لذلك التعريف السابق، فإن مجموعة من الافراد يركبون عربة ، او يندفعون من بوابة المصنع ، او يذهبون الى المطعم ، لا يعتبرون جماعة غير رسمية. وانما يعتبرون حشدا او جمهرة ، حيث انهم لا يتصلون ببعضهم البعض اتصالا وثيقا ، ولا يتفاعلون لفترة طويلة نسبيا. ولا يتصف سلوكهم بالثبات والاستمرار ، 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 والواجبات والمكانات ، ومدى 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

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 ، ويوقفهم 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.
- ❖ ٥ - حدوث ظاهرة السرقة و التخريب
- ❖ ٦ - حدوث صراع بين جماعتين في مؤتمر يعقده المدير دون أن يحدث في الاجتماعات السابقة ما يشير إلى وجود عدا بينهما
- ❖ ٧- تعالي أحد الأقسام على غيره من الأقسام المماثلة في الانتاج و المدخرات و الأداء بدون سبب ظاهر.
- ❖ الانتشار السريع للإشاعات داخل المجتمع.
- ❖ 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 الأخير هو الاقرب الى الصحة و الواقع

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 - 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

ثانياً: الاهتمام السوسيولوجي بدراسة التنظيم غير الرسمي فنظروا الى تلك التنظيمات على انها تخضع في تكوينها

الهجاء 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 أيضا في تقييد الانتاج ، أما المدير فقد يكون من معرفة مدى مساهمته 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 كثيرا ما يذهبون إلى مكاتبتهم في غير أوقات العمل الرسمية لتكملة الأعمال المتأخرة ، فإنه من غير المتوقع أن يترك العمال أماكنهم في ساعات العمل لتكملة الاعمال 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 أكثر سهولة و يسرا

٤ - **يتسم سلوك المديرين و أفراد الطبقة المتوسطة عموما 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 الفيزيائية 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 ، و ديكسون " 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 تحده 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 الظهيرة ، أو خلال بعض فترات العمل يشتركون في بعض انواع اللعب و اهمها :

المراهنة على وجهي 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 الاخرى .

و يشير " روثلز برجر و ديكسن " 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 لا بد و أن تظهر تجمعات غير رسمية ، يظهر فيها قادة طبيعيون يختلفون عن القادة الذين تعينهم الإدارة.

٢. أنه لا بد 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.

### ثالثا : الظروف التي تؤدي الى نشأة الجماعات غير الرسمية:

⊞ إيرى 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. و في رأيه أن هذه العملية تشبه في جوانب كثيرة انقسام الخلية الذي يمكن ملاحظته تحت المجهر في انسجة الحيوانات و النباتات . فحينما يزداد حجم الخلية تصيح عمليات البناء و الهدم الداخلية بها غير قادرة علي الاستمرار بالشكل المرضى فتقسم الى خليتين وليدتين و يحتمل ان تنقسم جماعة تزيد على عشرة او اثني عشر شخصا بصورة مماثلة ، إذ لا يصبح ممكنا – اذا ما تجاوزت ذلك الحد – اقامة اتصالات مباشرة وثيقة بين جميع اعضائها لكن الجماعات التي تنشأ عن هذه العملية عضويا متكاملًا .

⊞ إذ افترضنا انها لا تريد ان تنفصل تماما ، لا تستطيع ان تواصل اتصالها الا بإقامة تنظيم آخر له وظائف تنفيذية ، أي انه يتصل قادة الوحدات الجماعية بعضهم ببعض ليكونوا وحدة تنفيذية تعمل كنوع من الجهاز العصبي في الأبقاء على الاتصال بين الجماعات المفردة ، بالإضافة الى كونهم اعضاء في وحداتهم العاملة . و يضرب مثلا لذلك بانقسام الخلايا عند الحيوان و النبات حيث انها في مرحلة معينة من تطورها لا تنقسم الى حتى عصيباً خليتين ، بل تتجمع الخلايا في مستعمرات مما يتطلب جهازا يستطيع مجموع الخلايا ان يؤدي وظيفته كمخلوق من وحدة مفردة . و يقول : انه يبدو ان مساهمة تنظيمين في عمل واحد ، و في وقت واحد هو الحقيقة الجوهرية في جميع المنظمات المركبة ، أي ان المركب يصبح كلاً عضويا متكاملًا

⊞ و يرجع بعض علماء الاجتماع تكوين الجماعات غير الرسمية الى عامل الوظيفة او المهنة فالأشخاص الذين يشتركون في اعمال متشابهة يميلون الى الاشتراك معا في تنظيمات غير رسمية ، و يحاولون الابتعاد عن غيرهم من ذوى المكنات الاعلى او الادنى . فموظفو المكاتب \_ مثلا - يتحاشون الاختلاط بالعمال أو الاشتراك معهم على موائد الطعام مثلا ، و يرفضون ترك العمل المكتبي الى العمل بالورشة ، كما انهم يصفون العمال بأنهم قوم غير مثقفين ، يكثر من الضوضاء و يتسمون بالخشونة في المعاملة ، كما أن العمال من ناحيتهم ينتقدون موظفي المكاتب و لا تعجبهم طريقتهم الحديث

⊞ . و قد لاحظ " كوتريل Cottrell " في احدى دراساته ان التجمعات غير الرسمية بين العاملين في السكك الحديدية تتكون على اساس وظيفي . فهناك تجمعات للمهندسين ، و اخرى للعمال الذين يقومون بالتصليح ، و ثالثة لنظار المحطات و رابعة للمعاونين ، و خامسة للكتابة و هكذا

⊞ . و قد توصل هو ايت Whyte ايضا الى نفس النتيجة من دراسة اجراها بين العاملين في المطاعم .

فقد لاحظ ان الذين يقومون بإعداد اللهم يشتركون في تجمعات تختلف عن تلك التي يشترك فيها الذين يعدون الاسماك ، أو غيرها من ألوان الطعام

⊞ و يرجع فريق آخر نشأة الجماعات غير الرسمية الي عوامل اخرى من بينها العمر ، و الاقدمية ، و النوع و الحالة الزوجية و الحالة الزوجية ، و الجنسية و الانتماء الديني . فكبار السن و الأشخاص الذين امضوا فترة اطول في العمل يشعرون ان مكانتهم الاجتماعية تفوق غيرهم من العمال الصغار او حديثي العهد بالخدمة ، لذا تميل كل فئة الى الاشتراك في الجماعات التي تتفق مع ما تتميز و به من خصائص

⊞ . و يرى فريق ثالث ان العامل الأيكولوجي ( المكاني ) له اثره الكبير في تكوين الجماعات غير الرسمية ، حيث ساعد القرب المكاني على زيادة الاتصالات و نمو العلاقات الاجتماعية . فالأشخاص الذين يعملون في عنبر واحد يتجهون الى الاشتراك معا في تنظيمات غير رسمية بحكم التقارب الفيزيقي بينهم نتيجة التفاعل المستمر الذي ينشأ في بيئة العمل

⊞ . و يرى فريق رابع ان الجماعات غير الرسمية تنشأ نتيجة لعوامل مرتبطة بالمكانة الاجتماعية او الهيبة التي يتمتع بها الافراد سواء في داخل المصنع او في البيئة الخارجية

⊞ و الواقع انه ليس ثمة عامل واحد . . نهائي ، و قاطع يمكن ان نرجع اليه ظاهرة نشأة الجماعات غير الرسمية في محيط العمل . صحيح أنه في بعض الاحيان ، و في بعض المواقف ، قد يفوق أحد العوامل الى ما عداه ، غير أن من الصعب ان نرجع نشأة التنظيمات غير الرسمية الى عامل بعينه ، او سبب بذاته ، فالعوامل التي سبق ذكرها تشترك جميعا في ايجاد هذا النوع من التنظيم . و من الادق علميا البحث عن مدى الترابط الذي يقوم بين كل عامل من تلك العوامل و بين نشأة التنظيم غير الرسمي

#### رابعا الجوانب المنهجية المتعلقة بدراسة التنظيم غير الرسمي

⊞ يستخدم الباحث الاجتماعي في دراسته للتنظيم غير الرسمي عددا من الادوات اهمها : المقاييس السوسيومترية ، و الملاحظة العلمية ، كما تتحدد موضوعات الدراسة وفقا لوحدة الدراسة ، و نوع السلوك الذي يعنى الباحث بدراسته ، و العناصر الثقافية التي يرى انها تدعم ذلك السلوك ، و الجوانب البنائية و الوظيفية التي تقوم عليها جماعات العمل غير الرسمية .

⊞ و نعرض فيما يلي لكل الاساليب التي يستعان بها ، و الموضوعات التي يمكن أخذها في الاعتبار عند دراسة التنظيم غير الرسمي : : الجوانب المنهجية المتعلقة بدراسة رابعا التنظيم غير الرسمي

#### ١- الاساليب التي تستخدم في دراسة التنظيم غير الرسمي :-

ابتكر " مورينو " اسلوب القياس السوسيومترى لبيان شبكة العلاقات الاجتماعية بين اعضاء جماعة معينة ، و تقدير ما بين اعضاء هذه الجماعة من تجاذب او تنافر ، و انحلال او تماسك ، و في تحديد المكانات الاجتماعية التي يتمتع بها الافراد . و قد أمكن الاستفادة بهذا الاسلوب في دراسة البناء الاجتماعي للجماعات غير الرسمية ، ليس فقط في داخل المصانع ، بل في الفصول الدراسية ، و نوادي الاطفال ، و شلل الشباب ، و غيرها من الوحدات الاجتماعية التي تتميز بصغر الحجم ، و اعتمادها على علاقات الوجه للوجه

١ . و لإجراء القياس السوسيومترى ، قد يسأل الباحث أفراد الجماعة – كلا على حده – عن أي فرد في الجماعة يجب ان يعمل معه ، او يشترك معه في رحلة او مشروع ، او يحب ان يبوح له بأسراره ، و يفضى اليه بمتابعه و مشكلاته و قد يطلب الى كل فرد أن يحدد ثلاث رتب ، بحيث على حسب يرتب من يختارهم ترتيبا تفضيله مشاركتهم إياه في كل تنازليا موقف من هذه المواقف ، او يطلب الى كل فرد ان يذكر الافراد الذين لا يرحب بالعمل معهم.

٢ - و تفرغ النتائج التي يحصل عليها الباحث فيما يعرف بمصفوفة العلاقات الاجتماعية ، كما تصور النتائج فيما يطلق عليه اصطلاح " السوسيوغرام " ، و يكشف تحليل هذه النتائج عن انماط العلاقات الاجتماعية ، و أهمها : العلاقات المركزية التي تبدو في تتابع العلاقة بين مجموعة أفراد يلي كل منهم الآخر ، و العلاقات الدائرية التي تبدأ بفرد معين ثم تعود إلى نفس الفرد ، و العلاقات المنفردة و هي التي تبدو في قسمل الفرد في اجتذاب الآخرين نحوه -

و تفيد نتائج الاختبار السوسيومترى ايضا في التعرف على الاشخاص الذين يظفرون بأكبر عدد من الاصوات ، هؤلاء هم " النجوم " Starts و في تحديد الاشخاص الذين لا يختارهم احد ، و هؤلاء هم " المعزولون Isolates " و ليس ثمة شك في ان الكشف عن النجوم يفيد الشركة أو المصنع عند اختياره للملاحظين او المشرفين ، فهؤلاء بدون شك يمتلكون خير الصفات التي تؤهلهم للقيادة و التوجيه

٣ - و يمكن عن طريق إعادة الاختبار السوسيومترى في مراحل متعاقبة معرفة التغيرات التي تحدث في تنظيم الجماعات و في مراكز الافراد و اتجاهاتهم - و بالإضافة الى الاختبارات السوسيومترية ، يمكن الاستعانة بأسلوب الملاحظة لجميع البيانات التي تتعلق بالسلوك الظاهري للأفراد من حيث : أوجه النشاط التي يمارسونها ، و الحفلات و المراسيم التي يقومون بها ، و الالفاظ التي يكثر استخدامها لها ، و الطريقة التي يتحدثون بها ، و الاسلوب الذي يستخدمونه في التعامل - سواء مع رؤسائهم او مع بعضهم البعض ، او مع من هم ادنى منهم مكانة - و مدى خضوعهم للقرارات الرسمية ، و موقفهم من الاشخاص الجدد ، الى غير ذلك من موضوعات

١- وقد يقوم الباحث بالملاحظة بدون مشاركة ، أي بدون الاشتراك فيما تقوم به الجماعة من نشاط ، و يتميز هذا الاسلوب بأنه يهيئ للباحث فرصة ملاحظة السلوك الفعلي للجماعة في صورته الطبيعية ، و كما يحدث فعلا - في المواقف الحقيقية و بدون تأثير من جانب الباحث

٢- وقد يستخدم الباحث أسلوب الملاحظة بالمشاركة ، فيساهم في اوجه النشاط التي يقوم بها الافراد . و يستلزم هذا النوع من الملاحظة ان يصبح الباحث عضوا في الجماعة التي يقوم بدراستها ، و ان يساير الجماعة ، و يتجاوب معها ، و ان يمر في نفس الظروف التي تمر بها . و يخضع لجميع المؤثرات التي تخضع لها ، بدون أن يكشف عن نفسه او يفصح عن شخصيته ليظل سلوك الجماعة تلقائيا بعيدا عن التصنع و الرياء .

٣- **موضوعات الدراسة :** أ- وحدة الدراسة : تعتبر العلاقة الاجتماعية الوحدة الأساسية لدراسة التنظيم غير الرسمي ، و هذه الحقيقة البسيطة كثيرا ما تغيب عن أذهان كثير من الباحثين الاجتماعيين . و قد وقع من العلاقة الاجتماعية الذين يجعلون الفرد وحدة الدراسة بدلا روثلبرجر وديكسون - و هما من الرواد الاوائل لمدرسة العلاقات الانسانية و من المهتمين بدراسة التنظيمات غير الرسمية في المجال الصناعي - في هذا الخطأ

٤- فقد نظرا الى جماعات العمل على انها تتكون من جملة افراد ، و حاولا دراسة كل فرد على حده من حيث تكوينه العضوي ، و ظروف الاسرة التي ينشأ فيها و العمليات الاجتماعية التي يتعرض لها في مختلف مراحل حياته ، غير انهما توصلا في النهاية الى ان المدخل الصحيح لدراسة الجماعات هو العلاقة الاجتماعية و ليس الفرد ، فالجماعة الانسانية لا تقوم على مجرد الجمع الحسابي ، او المزج الميكانيكي بين مختلف العناصر و الاجزاء ، و انما تقوم على اساس التفاعل الكيميائي بين الافراد الذين يدخلون معا في علاقات اجتماعية معقدة

٥- و يرى - ميللر و فورم - ان دراسة التنظيمات غير الرسمية ينبغي ان تتم وفقا لقواعد علمية ، و اسس موضوعية . و يوجهان الارشادات الآتية للباحث الذي يقوم بالدراسة

١ - اتجه الى دراسة الاشخاص قبل الاشياء

٢ - لاحظ كيف يستجيب كل فرد للأشخاص الآخرين .

٣- استمع الى ما يقوله الافراد ، و لاحظ ما يفعلونه و حاول ان تبين الموضوعات التي يتجنبون الخوض فيها بالحديث و كذلك الاشياء التي يبتعدون عن عملها

٤ - لاحظ المدى الذي تتمشى فيه الاقوال مع الافعال

٥ - حاول ان تقف على جوانب الاتفاق و الاختلاف بين الافراد في آرائهم و معتقداتهم و اتجاهاتهم

٦ - اعد النظر في النتائج التي تحصل عليها ، و سجل التغيرات التي تطرأ عليها بمرور الوقت

٧ - حاول ان تكون موضوعيا في دراستك ، و لا تجعل نفسك عاملا مؤثرا في الموقف الذي تلاحظه ، و إذا تعذر ذلك فعليك ان تحلل علاقتك بالجماعة و مدى ما تتركه العلاقة من تأثير في المواقف التي تمر بها الجماعة

ب - تحديد نوع السلوك الذي يرغب الباحث في ملاحظته : ليس كل سلوك يقوم به الفرد سلوكا اجتماعيا . فهناك

١ . السلوك الفني ٢ . السلوك الفني الاجتماعي ٣ . السلوك الاجتماعي

يقصد بالسلوك الفني ذلك الذي يرتبط بمهارة معينة و هناك جانب اجتماعي يرتبط بأداء تلك الاعمال ، كتحديد المكنات الاجتماعية لشاغلي تلك الادوار ، و التفاعل الاجتماعي بين القائم بالعمل و بين غيره من الافراد ، و تأثير ذلك التفاعل على سلوك القائم بالعمل ، و لذا فإن من الممكن وصف الجزء من العمل الذي يتطلب معينا اجتماعيا تفاعلا بأنه سلوك فني اجتماعي أما المستوى الثالث من السلوك فهو المستوى الاجتماعي البحت الذي يقوم به الشخص بغرض الدخول في علاقة اجتماعية معينة. مثال ذلك : الشخص الذي يتناول طعامه مع اشخاص اخرين او يلعب معهم الرزق او يتفق معهم على تقليل معدلات الانتاج . فهذه الانماط السلوكية تأخذ الطابع الاجتماعي البحت

. و مما لاشك فيه ان الانماط السلوكية الثلاثة تتفاعل معا بحيث يصعب الفصل بينها في كثير من الاحيان غير ان الباحث الاجتماعي عند دراسته للتنظيم غير الرسمي يحاول ان يركز اهتمامه على السلوك الذي تغلب عليه الصفة الاجتماعية .

و يرى " ميللر و فورم " اننا حصلنا على كل التفاعلات الاجتماعية و استبعدنا منها التفاعل الذي يستلزمه الجانب الفني ، و الجانب الفني - الاجتماعي ، و اجراءات العمل الرسمية ، كان الناتج هو السلوك الاجتماعي غير الرسمي.

و بعبارة اخرى يمكن القول بأن : السلوك الاجتماعي غير الرسمي = كافة التفاعلات التي تحدث داخل المنظمة - ( السلوك الفني + السلوك الفني الاجتماعي + اجراءات العمل الرسمية

(ج - دراسة البناء الاجتماعي للتنظيمات غير الرسمية : ينبغي ان يهتم الباحث الى جانب دراسته للعلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الاعضاء - بدراسة نسق المكنات و الادوار الاجتماعية ، و يعنى بتحديد العوامل التي تؤثر في تحديد تلك المكنات و الادوار من وجهة نظر الجماعة . و يمكن للباحث ان يضع قائمة بتلك العوامل و هي كما اشرنا اليها سابقا عبارة عن : نوع العمل و القانون غير الرسمي للجماعة ، و السن ، و الجنس ( النوع ) و الحالة الزوجية و الاصل الاجتماعي و الاقدمية و العنصر و الجنسية ثم يحاول تحديد الاهمية النسبية لكل عامل من تلك العوامل وفقا لما تراه الجماعة

د - دراسة لغة الافراد و محتوى احاديثهم : يعتبر الحديث جزءا هاما من السلوك الاجتماعي ، و الباحث الذي يفترض ان الحديث في مجال العمل لا اهمية له يهمل جانبا مهما من جوانب الدراسة . فتحليل مضمون الاحاديث يكشف عن مشاعر الافراد و اتجاهاتهم و الموضوعات التي تشغل الجانب الاكبر في تفكيرهم ، فقد تكون الجماعة مهتمة بالحديث عن النقابة او عن فرص العمل و الترقى او عن الجنس او عن الكره

٥ - دراسة قواعد الضبط الاجتماعي غير الرسمي التي تفرضها الجماعة : لما كانت الجماعي غير الرسمية مصدرا اساسيا من مصادر الضبط الجماعة . و يتمثل ذلك في دراسة العادات و المعايير و القيم ، و مدى امتثال الاجتماعي ، فإن من الضروري للعناية بدراسة قواعد الضبط التي تفرضها المعايير الجماعة . الافراد لها ، و انواع الجزاءات التي تفرض عليهم لضمان عدم انحرافهم عن

٦ - دراسة الظروف التي أدت الى نشأة الجماعات غير الرسمية : تنشأ جماعات العمل غير الرسمية نتيجة لمجموعة كبيرة من العوامل . و على الباحث ان يحدد العامل او العوامل التي كان لها اثرها في تكوين الجماعة او الجماعات التي يدرسها و من امثلها : تشابه المهن و الوظائف و الاقدمية في المذهبي ، و العامل الأيكولوجي ، و تقارب المكانة الاجتماعية . العمل و العمر و النوع و الحالة الزوجية ، و الجنسية و الانتماء الديني و

٧ - دراسة الوظائف التي تؤديها التنظيمات غير الرسمية : تؤدي الجماعات غير الرسمية كثيرا من الوظائف التي سنشير اليها في الفقرة التالية ، و على الباحث ان يحاول تحديد الوظائف الاساسية التي تؤديها ككل . الجماعات التي يدرسها سواء بالنسبة للأفراد او الجماعات او بالنسبة للمنظمة

#### خامسا : وظائف التنظيم غير الرسمي

يذهب كثير من المديرين الى ان التنظيمات غير الرسمية نتاج طبيعي لكسل العمال ، و عدم استعدادهم للتعاون مع الادارة . و يذهب العاملون في المجال النقابي الى القول فإن التنظيمات غير الرسمية مرحلة ممهدة لقيام النقابة . فهي وسيلة لتجميع العمال غير المنظمين لتمكينهم من المطالبة بحقوقهم ، و التعبير عن رغباتهم و الوقوف في وجه الادارة ، و يذهب فريق ثالث الى انها تعبير واقعي عن صداقات الافراد و رغبتهم في التعاون و التضامن و الانتماء بينما يذهب فريق رابع الى انها استجابة لحاجة العمال لإظهار عواطفهم و التعبير عن مشاعرهم

⊗ . و يرى شيندر ان الجماعات غير الرسمية تنشأ كرد فعل للتقدم التكنولوجي و تغلغل الاسلوب البيروقراطي في المجال الصناعي . و في نظرة ان جماعات العمل غير الرسمية تؤدي خمس وظائف هي:

: وظائف التنظيم غير الرسمي خامسا ١ - تخفيف الشعور بالرتابة و الملل و التعب . ٢ - اتاحة الفرص امام الافراد لاكتساب المكانة . ٣ - تهيئة الفرص لزيادة تدفق الاستجابات الانفعالية . ٤ - توفير الفرص للاستقلال الفردي . ٥ - زيادة الشعور بالأمان

و مع اهمية التنظيمات غير الرسمية من وجهة النظر السوسولوجية فإن شيندر يركز فيما أورده من نقاط على الجوانب السيكولوجية . و في رأينا أن التنظيم غير الرسمي له اهميته الكبيرة سواء بالنسبة للفرد او بالنسبة لجماعة العمل او بالنسبة للمصنع ككل . و من ثم فإن وظائف التنظيم غير الرسمي يمكن تحديدها فيما يلي

١ - **تهيئة الفرصة للتعرف على دوره الاجتماعي** : أشرنا فيما سبق الى ان مركز الفرد في الجماعة او المنظمة يتطلب منه القيام بدور معين ، و هذا الدور يحدد الحقوق و الواجبات التي ترتبط بالمركز ، و يساعد على تنظم توقعات الافراد الاخرين من شاغلي المركز ، كما يمكن الفرد نفسه من تحديد توقعاته من الافراد الذين يتعاملون معه . فالعامل الذي يقف امام الالة ينتظر منه ان يؤدي عمله بصورة مرضية ، و ان يلبس زيا خاصا يتفق مع طبيعة عمله و ان يشترك مع زملائه فيما يتحدثون فيه ، و ان يستخدم نفس الكلمات و التعبيرات التي يستخدمونها ، كما ينتظر منه ان ينضم الى النقابة ، و ان يتضامن مع العاملين في المصنع في الاحتجاج على سياسة الادارة و ان يختار ممثل الحزب الذي يختارونه ، و هكذا . و يلاحظ ان التنظيم غير الرسمي يهيئ للفرد فرصة التعرف على الدور الذي ينتظر منه القيام به . و يتضح ذلك بجلاء اذا نظرنا الى الموظف الجديد الذي يحاول ان يحدد وضعه في المنظمة ، و يتبين الصلة التي تربطه بغيره من الافراد.

٢ - **تحديد مستويات الاداء وفقا لصالح العاملين في المنظمة** : تقوم جماعات العمل غير الرسمية بتحديد مستويات الاداء وفقا لصالح العاملين في المنظمة .

و قد اظهرت البحوث التي قام معهد البحث الاجتماعي بجامعة متشجن لدراسة خصائص جماعات العمل ذات الانتاج المرتفع و ذات الانتاج المنخفض ان الجماعات المتماسكة بتميز اعضاؤها بأنهم يميلون الى الانتاج على نفس المستوى الذي تختاره الجماعة و ترتضيه ، بمعنى ان الانتاج يرتفع او يهبط على حسب اتجاه تأثير الجماعة

فإن كانت اهداف الجماعة و مصالحها و حاجاتها تتماشى مع اهداف المنظمة مال الانتاج الى الزيادة و إن كانت الاخرى مالت الى تقييد الانتاج و الحد منه.

٣ - **اخضاع الافراد لعناصر الضبط الاجتماعي** : تعتبر جماعات العمل غير الرسمية المصدر الأساسي للضبط الاجتماعي . فعلى الفرد ان يسير وفقا للمعايير و الافكار و الفلسفات و اساليب السلوك التي تفرضها الجماعة و التي تنبع من داخلها .

و يعتبر التهديد بفصل العضو المخالف من الجماعة و عزله اجتماعيا عن باقي الافراد كافي لجعل كل فرد يلتزم بالمواثيق غير الرسمية التي تلتزم بها الجماعة .

و قد رأينا كيف ان جماعة العاملين في حجرة بنك الاسلاك كانت تستخدم ما لديها من اسلحة الضغط الاجتماعي ضد الاعضاء الذين يزيد معدل انتاجهم عن المعدل الذي ارتضته الجماعة.

٤ - **تحقيق الاتصال بين الافراد و توثيق الروابط بينهم** : تساعد جماعات العمل غير الرسمية على تحقيق الاتصال المثمر و التفاهم المشترك بين الافراد ، و بذلك تعمل على نقل المعلومات و الآراء و المشاعر و الاتجاهات و تبادلها بين الافراد ، بالإضافة الى ان الاتصال و المشاركة الجماعية بين العمال تشعر كل فرد بأن الجماعة في حاجة اليه ، و بأن له مكانته المعترف بها ، و رأيه المقبول مما يزيد من احترام الفرد لنفسه ، و إحساسه بأنه شريك في الجماعة ، و ليس غريبا عنها ، كما يبث في نفسه الشعور بالالتزام الاجتماعي.

انتهى ---

## المحاضرة الثامنة:.....مشكلات العمل الصناعي

### مقدمة

تتعدد مشكلات العمل الصناعي وتتنوع، وقد حاول المفكرون الاجتماعيون تصنيف تلك المشكلات لاطار في فئة عريضة وفقا مرجعي يتخذ 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 الى

١- مشكلات تتعلق بالإدارة وتدور في نظرها – 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، الاسكان، 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، وتعدد 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. ً

### أولا مشكلات الاجور

⊞ عرفت المجتمعات الاجتماعية – قبل ظهور نظام المصنع الحديث – كثيرا من 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 مقابل ما يؤدونه من أعمال

⊞ ومن الطبيعي في ظل هذا النظام أن يجري الحديث عن سعر العبد وليس عن اجره وان يختلف هذا السعر تبعا لقوته البدنية ومستوى صحته ولياقته وتبعا ً 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

⊞ وكان دخل السيد يقدر بحساب الفرق بين ما يصرفه علي اعاشة العبيد وبين جملة دخله السنوي من الارض أو التجارة أو اعمال البحر التي يستخدمهم فيها

ويعلم النظام الاقطاعي حلت طبقة رقيق الارض محل طبقة العبيد وكانوا هؤلاء العبيد يعملون لحساب الاقطاعي خلال الجانب الاكبر من فصول السنة دون ان يتقاضوا علي عملهم اجرا وانما كان لهم الحق في فلاحه قطعة ارض صغيرة من الارض لحسابهم الخاص، كما كانوا يتمتعون بحماية الامير من غارات الامراء الاخرين، ولم يكن الاقطاعي يمتلك رقيق الارض بالصور التي كام يمتلك بها العبيد في العصور القديمة، وانما كان يملك عليهم حق العمل في ارضه او منزله

ويعني ذلك ان رقيق الارض كانوا يتمتعون بقدر من الحرية الشخصية اذا قورنوا بالعبيد، ولكن هذا القدر من الحرية لم يكن يمنحهم الحق في الرحيل او الانتقال من اقطاعية الي اخري الا بموافقة الامير او المالك، الامر الذي جعلهم مرتبطين ارتباطا مستمرا ودائما بالارض مهما تغير الامير او المالك.

وحيثما ظهر النظام الحرفي تغير وضع الحرفيين قليلا فالصبي الذي كان يتلقى تدريبه لدى أحد المعلمين كان يقيم في منزل المعلم ويتناول الطعام الذي يقدمه له. وحيثما يصبح صانعا كان يلتزم بقطاع فترة معينة لدى المعلم ليعوضه عما بذله من جهد في تعليمه وتدريبه، كما كان يعمل في بعض المناطق لفترة معينة من الوقت عاملا متجولا ينتقل بين معلمين مختلفين ليكتسب خبرات متنوعة ومهارات مختلفة، وكان يمتلك ادوات الانتاج التي يعمل بها، ويصحبها معه الي اي مكان عمل، وكثيرا ما كان يشتري الخامات اللازمة ويشغلها بمعرفته، ثم يتولى بيعها الي زبائنه، وكان دخله الصافي يقدر علي اساس الفرق بين ثمن الخامات وبين سعر البيع .

وواضح ان النظام اتاح للصبي قدرا من الحرية الشخصية اكبر مما كان يتمتع به العبد ورقيق الارض علي الرغم من ان الصبي لم يكن يسمح له بترك معمله الا بعد الحصول علي موافقة شيخ الحرفة.

وحيثما 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 مقابل له - هو الاجر - كما اصبح العامل من الناحية القانونية ايضا حرا 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 فبدلا ان 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 من حول تحديد الاجر الذي يراه كل منهما مناسباً، كما ظهر كثيرا 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 للعمل، وتحديد الصلة بين الاجور المجزية وارتفاع الكفاية الانتاجية، بالإضافة الي دراسة وسائل ونظم دفع الاجور كمحاولة لتحديد انساب الوسائل لتقدير الاجور. ونعرض فيما يلي لاهم نتائج التي اسفرت عنها تلك البحوث والدراسات

## ١ - مفهوم الاجر

الاجر 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، مقسما حسب مقدار ونوعية العمل الذي يقوم به كل فرد." «

ويمكن ان يدفع الاجر في صورة نقد فيكون أجراً نقدياً او يدفع في صورة سلع وخدمات فيكون اجرا عينياً أو يشمل جزءا نقديا او اخر عينيا وفي المجتمعات الحديثة يدفع الاجر 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 للأجر النقدي".

ولكن هل يشمل الأجر العلاوات والعمولات والمنح والهبات؟

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

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

٣- والهبة 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 اصلا- اختياريا ولا تعتبر جزءا من الاجر، ولكن نظرا لذووع الهبة وانتشارها في الكثير من الاعمال مثل اعمال المطاعم والفنادق والمقاهي، فقد تدخل المشرع واعتبر الهبة جزءا من الاجر إذا توافر شرطان :

أولا: ان يكون العرف قد جرى بدفعها .

ثانيا: ان تكون لها قواعد تسمح بضبطها

٤- وبالنسبة للعمولة فقد صرح المشرع صراحة علي ان العمولة التي تعطي تعتبر جزءا 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 والبذل كذلك هو ما يعطي للعامل بسبب ما يحيط به من ظروف خاصة أو اخطار، فهو يعتبر جزء لا يتجزأ من الاجر

## ٢- نظرة العامل الي الاجره

⊞ يعتبر الاجر المصدر الاساسي للدخل بالنسبة للغالبية العظمى من العمال في كثير من بقاع العالم، وعليه تتوقف قدرة العامل علي اشباع حاجاته، ورفع مستوى معيشته، فاذا قلت الاجور عن الحد المناسب هبطت بمستوى معيشة العامل. وعجزت عن ان تكفل له الحياة الجديرة بكرامة الانسان. كما انها من جهة اخرى اهم مصادر القوة الشرائية، وعليها يتوقف انتعاش الاقتصاد القومي ورخاء المجتمع

⊞ وقد كشفت نتائج البحوث والدراسات الحديثة عن خطأ الافكار القديمة التي كانت تنظر الي العمل كسلعة، والي الاجر كتمن لهذه السلعة يحرص اصحاب الاعمال علي خفضه الي ادنى حد ممكن، وهو حد الكفاف، معتقدين خطأ في خفض الاجور لكي لا ترتفع نفقات الانتاج، ويقبل الربح

⊞ أما عن الجانب الذاتي المتعلق بموضوع الاجور، فان البحوث السيكولوجية والسوسيولوجية الحديثة تشير الي ان نظرة الانسان الي الاجر بصفة خاصة، والي المال بصفة عامة تختلف باختلاف النمط الحضاري الذي ينشأ من ظله ذلك لان الانسان لا يولد محبا للمال ، وانما يتعلم حب المال عن طريق المجتمع الذي يعيش فيه كما ان تقديره الشخصي لمدي حاجته الي المال انما يتأثر - الي حد كبير -بالقيم والمعايير السائدة، وبمدى ما يحققه المال للفرد من اشباع نفسي اجتماعي ، فنظرة العمال الصناعيين الي المال تختلف في المجتمعات الصناعية عنها في المجتمعات غير الصناعية

⊞ ومع أهمية الاجر وحاجة الافراد اليه الا انه لا يعتبر الباعث الوحيد للعمل، فكثير من العمال تعرض عليهم أعمال جديدة بأجور اعلي غير انهم يؤثرون البقاء في اعمالهم ذات الاجر الاقل ان كانوا يعيشون في مناخ سيكولوجي واجتماعي يرضون عنه، فلو كان المال المطمع الوحيد، لما امكن تفسير سلوك هؤلاء الناس. ومما هو جدير بالذكر ان العامل ينظر الي اجره نظره نسبية، بمعنى انه يقارن بين نفس العمل، أو من يؤدون عملا مماثلا له أو متكافئا له ، فان كانت

اجورهم متكافئة أدى ذلك الي رضائه عن الاجر مهما بلغت قيمته، وقد تأكدت هذه النتيجة بما اجراه (بيك) و (جارندر (مور) من بحوث في هذا المجال .

كما ظهر ايضا ان العمال يوافقون علي مبدأ ربط الاجر بنوعية العمل، علي اساس ان المهارات التي تتطلبها الاعمال المختلفة تتفاوت من عمل الي اخر .

### ٣- العلاقة بين نظم دفع الاجور ومعدلات الانتاج

تدفع الاجور مقابل القيام بعمل معين، وتختلف نظم الدفع الاجور من دولة الي اخرى، كما تختلف في الدولة الواحدة من إقليم الي اقليم، ومن صناعة الي اخرى .

وتقدر الاجور عادة علي اساس الزمن الذي يستغرقه العمل، او علي اساس كمية الانتاج، ومن ثم ظهرت طريقتان اساسيتان لدفع الاجور هما طريقة الاجر الزمني، وطريقة الاجر حسب الانتاج .

و**اساس طريقة الاجر الزمني** هو ان يتم دفع الاجر علي اساس معدل محدد للساعة أو اليوم أو الاسبوع أو الشهر، ويعطي كل عمل في فئة معينة نفس الاجر بصرف النظر عن الاختلاف في كمية الانتاج بينه وبين غيره من الافراد وعلي ذلك فمسئولية زيادة الانتاج تقع كلية علي صاحب العمل أو الادارة، كما ان زيادة انتاجية العامل أو نقصها تعود بالنفع او بالضرر علي اصحاب الاعمال وحدهم.

اما **الطريقة الثانية فتقوم علي اساس كمية الانتاج**، وذلك بإعطاء العمال اجورا ، والفكرة مختلفة تتفق مع كمية ما ينجزونه من أعمالٍ والفكرة الاساسية في هذا النظام هي ان يكافأ العامل المجد الذي يحقق معدلا معيناً او يزيد عليه .

وتتراوح نسبة المكافأة أو العلاوة معادلة للزيادة في الانتاج كما هو الحال في نظام اجر القطعة، وبعضها يحصل العامل بمقتضاه علي علاوة تعادل نسبة معينة من الزيادة في الانتاج .

وتختلف البلدان الصناعية اختلافا كبيرا من حيث نسبة الخاضعين فيها لكل نظام من نظم دفع الاجور، ففي امريكا، يشغل ٣٠% من العمال حسب الانتاج وفي انجلترا ٢٩% وفي استراليا تنخفض هذه النسبة بحيث تصل الي حوالي ١١%.

**والقاعدة العامة التي تؤثر في استخدام نظام معين من نظم دفع الاجور هي ان نظام الاجر بالزمن يكثر في**

١. الصناعات التي تحتاج الي دقة كبيرة في العمل، بحيث تصبح الجودة اكثر أهمية من الكمية
٢. عندما تكون المواد مرتفعة القيمة والاجهزة المستخدمة دقيقة وحساسة التي يتم تشغيلها بها بحيث يخشي عليها من التلف أو التعرض لأضرار اذا زادت السرعة التي يتم تشغيلها بها .
٣. في الصناعات التي تكون فيها سرعة العامل في الاداء محكومة بسرعة الالة التي يعمل عليها
٤. عندما يكون من الممكن وضع العمالة تحت رقابة مباشرة واشراف دقيق لا يتيح لهم فرصة التكاثر أو التباطؤ في العمل
٥. في الحالات التي يصعب فيها قياس الانتاج بدقة كأعمال الصيانة.

**أما نظام الاجر بالانتاج فهو أكثر شيوعا حيث يكون**

١. من الممكن التحكيم في جودة الانتاج عن طريق الالة وليس عن طريق العامل
٢. عندما تكون الجودة في مرتبة ثانية من حيث درجة الاهمية بالنسبة لكمية الانتاج
٣. عندما يكون من السهل اختبار الجودة عن طريق التفتيش

و. يلاحظ أن العامل في ظل نظام الاجر بالزمن :

♣ يمكنه ان يدرك بوضوح قيمه اجره على وجه الدقة

♣ يمكنه ان يعرف بالتحديد الوقت المعين لصرفه ☹

من ناحية اخرى يبسر تطبيق هذا النظام على الادارة او صاحب العمل مهمة تقدير تكلفة العمل بصورة مستقرة نظرا لبساطة حساباته فبأقل جهد يمكن احتساب اجر العامل في فترة زمنية معينة اذا عرفت فئة اجره بالساعة او اليوم و عدد الساعات او الايام التي قضاها في العمل.

### ☹ ولكن يؤخذ على هذا النظام

♣ انه لا يتضمن شيئا من الحوافز النقدية الاضافية للإنتاج

♣ نادرا ما يسمح بمكافأة من يبذلون جهدا اكبر اثناء العمل بخلاف الحال في نظام دفع الاجر حسب الانتاج

و يمكن القول بصفة عامة ان نظام الاجر على اساس الانتاج يمكن ان يكون حافزا على زيادة الانتاج اذا طبق في الاعمال المناسبة ، و بعد القيام بدراسات زمنية عادلة لتحديد معدلات الانتاج . و من الضروري احترام هذه المعدلات و عدم تغييرها الا في حالات اضطرارية مثل وقوع خطأ في تحديد المعدلات ، او حدوث تغيير في ظروف العمل او حيث يتم الاتفاق بين الادارة و العمال على اعادة النظر في المعدلات الموضوعه

. و قد وضعت مجموعة من الخبراء - دعتهم هيئة العمل الدولية في عام ١٩٥١ - الاسس و الضمانات التي يجب ان تتوافر في نظم دفع الاجر حسب الانتاج و فيما يلي اهم هذه الضمانات:

١ - يجب ان يؤخذ رأى العمال في نظام دفع الاجر حسب الانتاج الذى سيتبع ، و ذلك عن طريق النقابات التي تمثلهم و ترعى مصالحهم

٢ - يجب ان يشمل النظام اكبر عدد ممكن من العمال في المنشأة

١٠ - يجب وضع نظام دقيق لمراقبة الانتاج و جودته فزيادة الانتاج يجب الا تكون على حساب الجودة و الدقة في العمل و ليس ثمة شك في انه اذا روعيت الضمانات السابقة عند وضع نظام لدفع الاجور حسب الانتاج فان هذا النظام سيكون ناجحا و من الضروري مراعاة ظروف كل صناعة و كل منشأة على حدة عند وضع هذه النظم حتى لا يكون ربط الاجر بالإنتاج عبئا لا تستطيع ان تتحمله الصناعة او المنشأة

٣ - يجب اشراك نقابات عند القيام بدراسات الوقت و الحركة و مقياس انتاجية العمال و وضع مستويات الانتاج

٤ - يجب اشراك نقابات العمال في وضع معدلات العلاوات على اجر القطعة

٥ - يجب تحديد معدل اجر القطعة و معدلات العلاوات بحيث يمكن للعامل المتوسط ان يحصل على اجر اعلى من الاجر الزمنى الذى يحصل عليه عادة

٦ - يجب عند اجراء دراسات الوقت و الحركة و قياس معدلات الانتاج ان تتعهد نقابات العمال بالألا يلجأ العمال الى التباطؤ في العمل حتى لا يضار صاحب العمال

٧ - يجب اعادة النظر في نظام العمل بالمنشأة بحيث يسهل على العامل ان يزيد من انتاجه

٨ - يجب ضمان حد ادنى من الدخل حتى لا يتذبذب دخل العامل من يوم الى آخر تذبذبا كبيرا

٩ - يجب وضع معدل الانتاج في مستوى يمكن العامل المتوسط تحقيقه حتى ذلك على صحته و سلامته كما يجب مراقبة العمال رقابة شديدة لضمان لا يضطر الى بذل مجهود فوق طاقته او الاسراع في العمل بحيث لا يؤثر استخدامهم لجميع اجهزة الوقاية و السلامة

### ثانيا ؛ مشكلات ساعات العمل :

بدأت مشكلة ساعات العمل في الظهور منذ بداية حركة التصنيع في المجتمعات الأوروبية حيث كان اصحاب الاعمال يعتمدون 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 جزءاً

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 تعتبر مشكلة ساعات العمل من المشكلات المعقدة حيث ان النظرة اليها و الى المشكلات المرتبطة بها و الى وسائل علاجها تختلف من مجتمع الى اخر بل اننا كثيراً ما نجدها تختلف في الدولة الواحدة من اقليم الى اقليم و من صناعة الى اخرى

و ربما كانت أولى المشكلات التي يصادفها الباحث في هذا المجال هي مشكلة التعريف بساعات العمل ذاتها . فبعض الباحثين و خبراء العمل يقصدون بساعات العمل ساعات التواجد في مكان العمل بغض النظر عن نوع النشاط الذي يقوم به الفرد . و يرون ان الاجور ينبغي ان تحسب على اساس الساعات التي يقضيها العامل في المصنع منذ حضوره الى ان يحين موعد انصرافه . بينما يعنى آخرون بساعات العمل ساعات التشغيل فقط.

و يطالبون بحساب الاجور على اساس الساعات التي يقضيها العامل امام الآلة مع اغفال اوقات تناول الطاعم و فترات الراحة باعتبارها عملاً غير منتج على الرغم من ان الدراسات العلمية تشير الى ان فترات الراحة تساعد على تجديد نشاط العامل و تعمل على زيادة كفايته الانتاجية

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

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

و المشكلة الثانية التي تظهر في هذا المجال هي اختلاف الاساليب المتبعة في تنظيم ساعات العمل القصوى و هي 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 :

**الوسيلة الاولى : الاعتماد على المفاوضات (المساومة) الجماعية بين اصحاب العمل والعمال بغرض الوصول الى اتفاق مشترك بينهم :**

– 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 بالاجور 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

و تقوم فكرة المفاوضات الجماعية المتعلقة بساعات العمل على اساسين أحدهما : اختلاف حاجة المصنع للإنتاج باختلاف حاجة الاسواق للمنتجات ، ففي بعض الاحيان يقوم صاحب العمل بتشغيل العمال ساعات عمل قليلة لقلّة الطلب على منتجاته ، بينما يضطر في اوقات اخرى و تحت وطأة الحاجة الشديدة الى تشغيل العمال ساعات زائدة . و على ذلك فلو خضعت ساعات العمل للتشريع ، فإن ذلك يتعارض مع الرغبة في دفع عجلة الانتاج خاصة و ان التشريعات العمالية في هذه الحالة قد تنقصها المرونة بعكس الحال فيما يتعلق بالاتفاق بين اصحاب الاعمال و العمال .

و الآخر : ضرورة أخذ رأى العمال أنفسهم في عدد الساعات التي يرغبون فيها، ففي كثير من المجتمعات التي تزداد نفقة المعيشة بها قد لا تكفى الاجور العادية احتياجات العامل ، و من ثم فإن العامل قد يرغب في العمل ساعات اطول ليحصل على اجر يمكنه من الارتفاع بمستوى معيشته . و لكي تتم المفاوضة الجماعية بصورة مجدية ينبغي ان تتوافر لها بعض الشروط الكفيلة بنجاحها و أهمها

١ - أن تكون المفاوضة الجماعية مقبولة لدى الحكومة و الرأى العام كوسيلة لتحديد شروط العمل و تنظيم العلاقات الصناعية ، إذ ان ذلك يوفر لها الجو السياسي الصالح لنموها و ازدهارها .

٢ - الاعتراف القانوني بالمنظمات النقابية للعمال و لأصحاب الاعمال و تمثيلها لأعضائها تمثيلا صحيحا مع اتاحة الفرصة لها للمفاوضة دون عائق قانونى او معوق من الاجراءات الادارية و دون ان يسمح لاحد الطرفين المتفاوضين باستخدام أساليب تعسفية لعرقلة الاتفاق

٣ - أن يكون الطرفان مستعدين للأخذ و العطاء فضلا عن الرغبة الصادقة في الوصول الى اتفاق مشترك

و يلاحظ ان العمال في كثير من البلاد الاوروبية يفضلون الدخول في مفاوضات جماعية مع اصحاب الاعمال بدلا من قيام الدولة بإصدار التشريعات المنظمة لساعات العمل و كافة شئون العمل الاخرى . و يرجع السبب في ذلك الى قوة التنظيمات النقابية في البلاد الاوروبية و قدرتها على فرض مطالبها على اصحاب الاعمال .

أما في البلاد العربية فإن ثمة عقبات تقف في سبل المفاوضة الجماعية و هذه العقبات يمكن ان نجملها فيما يلى

١ - تدخل المشروع في كثير من التفاصيل الخاصة بشروط و أحوال العمل ، و هذا من شأن ان يحد من المسائل التي تستطيع المفاوضة الجماعية تنظيمها.

٢ - تستلزم المفاوضة الجماعية نظاما قويا نقابيا ، غير ان نقابات العمال في كثير من البلاد العربية ما تزال ضعيفة و بالتالي تضعف قدرتها على المفاوضات الجماعية.

٣ - عدم استعداد كثير من اصحاب الاعمال لتطبيق مبدأ التشاور و التعاون مع النقابات أو مفاوضتها الند للند ، بل لا يزال أغلبهم ينظر الى النقابات - رغم الاعتراف القانوني بها - كشرط لا بد منه

٤ - تقف بعض النقابات - ذات الطبيعة الثورية - في وجه أي اتفاق يتم مع اصحاب الأعمال و تعترض على ابرام عقود العمل المشتركة ، كما ان بعض اصحاب الاعمال لا ينظرون بعين الرضى الى الاتفاقيات التي تحد من حريتهم .

**الوسيلة الثانية :الرجوع الى هيئات التحكيم ذات الاختصاص القضائي للفصل في المنازعاتالتي تنشأ بين اصحاب العمل والعمال فيما يتعلق بساعات العمل :-**

وتعرف بوسيلة التوفيق والتحكيم \_ 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- .

**الوسيلة الثالثة ؛قيام الدولة باصدار تشريعات التي تحدد ساعات العمل القصوى لحماية للعمال من الاستغلال اصحاب العمل :**

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 .

و من المسائل التي يوليها الباحثون الاجتماعيون اهتماما خاصا في هذا المجال ، عدد الساعات التي تمثل الحد الذى لا ينبغي ان تتخطاه ساعات العمل اليومية . و لتحقيق هذه الغاية ، قام الباحثون في كل من علم النفس الصناعي و علم الاجتماع الصناعي بدراسات عن العلاقة بين طول ساعات العمل و التعب و الملل و اصابات العمل و اثر تنظيم فترات الراحة في زيادة الكفاية الانتاجية

### و ينصح الباحثون الاجتماعيون و خبراء العمل بمراعاة الشروط التالية عند تحديد ساعات العمل

١ - تلافى التعب الذى يحد من كفاءة العامل

٢ - توفير فترات الراحة و تنظيمها

٣ - توفير فرصة العمل

### **اولا : تلافى التعب الذى يحد من كفاءة العامل :**

أظهرت البحوث التجريبية المختلفة ان التعب مشكلة صناعية عامة ، و انه ليس وفقا على الصناعات الثقيلة وحدها ، بل يتجاوزها الى الاعمال اليسيرة السريعة ، و انه ينشأ عن عوامل متعددة من بينها الظروف الفيزيائية السيئة ، و طول ساعات العمل اليومي و الأسبوعي و سوء توزيع فترات الراحة.

كما أظهرت البحوث ان حجم الانتاج لا يتوقف على طول ساعات العمل الاسمية بل هو مرهون " بكثافة العمل " أي بمقدار ما يبذله العامل من جهد خلال وحدة معينة من الزمن.

و قد أسفرت البحوث التي اجريت في انجلترا عن ساعات العمل عن النتائج الآتية:

١ - ان الساعات المثلى للعمل اليومي تختلف باختلاف نوع العمل

٢ - ان كل خفض في ساعات العمل اليومي يؤدي الى نقص في حوادث العمل و في المواد التالفة و في تغيب العمال و مرضهم

٣ - ان خفض ساعات العمل اليومي من اثني عشرة ساعة الى عشر ساعات يؤدي الى زيادة في انتاج الساعة و في الانتاج اليومي

٤ . - ان خفض ساعات العمل من عشر ساعات الى ثمان يؤدي الى زيادة اكبر في انتاج الساعة و في الانتاج اليومي الا في الاعمال التي تتوقف سرعتها ادائها على سرعة الآلات

٥ - ان خفض ساعات العمل دون ثماني ساعات يوميا يزيد انتاج الساعة لكنه لا يزيد الانتاج اليومي في العادة

و لذا فإن من الضروري مراعاة ما اسفرت عنه تلك البحوث من نتائج عند تحديد الساعات المثلى لكل من العمل اليومي و الأسبوعي في كل صناعة على حدة ، ضمانا لصحة العامل و سلامته و تقليل لحوادث العمل و التغيب و التمارض و محافظة على مستويات الانتاج

### **ثانيا : توفير فترات الراحة و تنظيمها**

و . الراحة حق طبيعي لكل من يعمل و هي من جهة اخرى ضرورة لا يستطيع الانسان بدونها ان يستمر في العمل ، ذلك لان العمل و التعب ظاهرتان متلازمتان و لا مفر من حلول التعب و اذا امضى في العمل وقتا معينا يتزايد التعب بتجاوزه و يقل الانتاج بالتالي حتى يصل العامل الى حالة الاجهاد فينهار تماما و لا يقوى على الاستمرار في عمله لحظة واحدة و من هنا كان الشعور بالتعب بمثابة صمام امن يحول دون استمرار الفرد في العمل الى درجة الاجهاد .

و قد دلت التجارب على ان ادراج فترات للراحة يؤدي في الغالب الى تحسن في مقدار الانتاج و في نوعه

على ان انسب وقت لإدخال فترات الراحة الرسمية يكون حين يصل الانتاج الى حدة الاقصى أي قبل ان يأخذ في الهبوط و خير طريقة لتحديد

عدد هذه الفترات و توزيعها هو الدراسة الدقيقة لمنحنى الانتاج للعمل المعين الذي يراد دراسته و الذي يرسم على اساس التغير في عدد وحدات الانتاج للمعمل المعين الذي يراد دراسته و الذي يرسم على اساس التغير في عدد وحدات الانتاج او في سرعة الانتاج او في انتظامه .

و قد يحدث في بعض الاحيان ان فترات الراحة الرسمية المفروضة تعوق العامل عن اتمام جزء من العمل بدأه و يريد انجازه فلا تكون فترة الراحة في هذه الحالة الا عارضا يثير العامل و يزعبه و هنا يحسن اعطاء العامل قدرا من الحرية لترتيب هذه الفترات بما لا يتدخل في عمله .

و الواقع ان تدريب العامل على توزيع فترات الراحة وفق العمل الذي يقوم به ربما يكون خير حل لمشكلة فترات الراحة

### ثالثا : توفير فرصة العمل .

من العوامل التي تؤخذ في الاعتبار عند تحديد ساعات العمل ، الرغبة في توفير فرص العمل للعمال . فكلما انخفضت ساعات العمل أمكن تشغيل العمال العاطلين و تخفيف حدة البطالة و تبدو اهمية هذا العامل في فترات الكساد و البطالة و في مراحل التنمية الاقتصادية السريعة حيث تزداد الحاجة في الدول النامية الى توسيع مجال الاستخدام لاستيعاب اكبر عدد من العمال و قد استخدمت هذه الطريقة في مصر في سنة ١٩٦١ حيث تم تخفيض ساعات العمل الاسبوعية ، فترتب على ذلك تشغيل سبعين الفا من العمال.

انتهى

## المحاضرة التاسعة ::::::::::::::: العلاقات المتبادلة بين الصناعة والمجتمع المحلي

مقدمة

نحاول في هذا الفصل أن نناقش التأثيرات المتبادلة بين الصناعة و المجتمع المحلي . و قيل أن نمضي في المناقشة نود ان نشير الى نقطتين مهمتين تتعلقان بهذا الموضوع هما

١- أن الصناعة و المجتمع المحلي يقوم بينهما نوع من التساند الوظيفي بحيث يؤثر كل منهما في الآخر ، و يتأثر به فكما تؤثر المؤسسات الاقتصادية و المشروعات الصناعية في البناء الفيزيقي و الاقتصادي و الاجتماعي للمجتمعات المحلية فإنها تتأثر بدورها بالنظم الاجتماعية و العناصر الثقافية و الانماط الحضارية السائدة في تلك المجتمعات.

٢- أن العلاقات المتبادلة بين الصناعة و المجتمع المحلي ليست بسيطة او مباشرة او نمطية و انما تتوقف الى درجة كبيرة على نوعية الصناعة و المجتمع . ففي مدن الشركات يكون تأثير المجتمعات المحلية على المؤسسات الصناعية ضئيلا ، أما في المدن التحويلية فإن الصناعة تتأثر الى حد كبير بالخصائص الديموجرافية و العرقية و الاجتماعية و الحضارية السائدة في تلك المدن

و لما كانت العلاقة بين الصناعة و المجتمع المحلي ذات طبيعة متبادلة فإننا نناقش هذا الموضوع من زاويتين : إحداهما تعنى بإبراز التأثيرات التي تحدثها الصناعة في المجتمع المحلي و الأخرى تعنى بدراسة اثر المجتمع المحلي على الصناعة . و هذا التقسيم و ان كان مفيدا من وجهة النظر التحليلية الا ان فيه تبسيطا كبيرا لظاهرة بالغة التعقيد حيث ان التأثيرات المتبادلة تبلغ من التشابك حدا يصعب معه الفصل بين العوامل المؤثرة و العوامل المتأثرة و التمييز بين المقدمات و النتائج

## أولاً : تأثير الصناعة على المجتمع المحلي

. ان الصناعة تؤدي الى ظهور المدن الاستخراجية و الى نمو المدن التحويلية و ظهور الضواحي السكنية كما انها تؤدي الى حدوث كثير من العمليات الايكولوجية بالمجتمعات المختلفة كالعزلة و التفرقة و الانتقال و الهجرة و الغزو العمراني و التتابع و التمرکز و عدم التمرکز الى غير ذلك من عمليات

. يضاف الى ما سبق ان الصناعة تحدث تأثيرات على الاوضاع الطبقيّة و على توزيع مراكز القوة و النفوذ في المجتمع فضلا عن ان العاملين في الصناعة ينقلون ما تعلموه من انظمة و ما اعتادوا عليه من انماط سلوكية الى البيئات المحلية التي يعيشون فيها كما ناهم يحرصون على ان يتماشى سلوكهم في المجتمع مع اوضاعهم و مكانتهم الاجتماعية في المنشآت الصناعية التي يعملون فيها و **نعرض هنا للنقاط الثلاث الاخيرة بشيء من التفصيل.**

### أ) الصناعة والطبقات الاجتماعية

يشير كثير من علماء الاجتماع الى ان الاوضاع الطبقيّة تتماشى الى حد كبير مع الاوضاع الاقتصادية للأفراد و لما كان الوضع الاقتصادي للفرد يتحدد تبعاً للمهنة التي يمارسها ، و الدخل الذي يتحصل عليه ، فقد استخدم كثير من الباحثين الاجتماعيين " المهنة Occupation " كمؤشر موضوعي يمكن عن طريقة التعرف على دخل الفرد و مستواه التعليمي و مركزه الاجتماعي و وضعه الطبقي . ،

و لما كانت الصناعة تسهم في خلق مهن جديدة و في ايجاد تمايز كبير بينها فإنها توجد تسلسلا وظيفيا جديدا في المؤسسات الصناعية و هذا التسلسل ينعكس على الاوضاع الطبقيّة القائمة في المجتمعات المحلية

. و قد أظهرت احدى الدراسات التي أجراها " دونالد راى " Wray Donald في احدى المدن المتوسطة بمقاطعة النيو ان الاوضاع الطبقيّة في الطبقة العليا كانوا يتألفون من الملاك و مديري المشروعات و اصحاب المدينة كانت تتماشى الى حد كبير مع تسلسل الوظائف الصناعية . فأفراد المهن العليا . و على الرغم من ان هذه الطبقة كانت تضم بعض العائلات. القديمة المقيمة في المدينة الا ان مراكز القوة و النفوذ في المدينة كانت في ايدي رجال الصناعة (

و اما الطبقة المتوسطة فكانت تتألف من العمال المهرة و صغار الملاك و صغار الموظفين و ذوى الياقات البيضاء و قد أظهرت الدراسة ان افراد الطبقة المتوسطة كانوا منقسمين على انفسهم فذوى الياقات البيضاء كانوا يرون ان مصالحهم ترتبط بمصالح افراد الطبقة العليا على حين ان العمال المهرة كانوا ينضمون الى النقابات العمالية ، و يرون ان مصالحهم ترتبط بمصالح العمال ، اما الطبقة الدنيا فكانت تتألف من العمال شبه المهرة و غير المهرة و عمال التجارة و الخدمات

. و في دراسة اخرى اجراها " لويد وارنر " في " جونزفيل " اتضح ان وظيفة الفرد في المصنع هي التي تحدد وضعة الطبقي فيقول : يعرف سكان مدينة جونزفيل تسلسل الوظائف على الاوضاع الاجتماعية التي يحددها سكان المجتمع لمختلف الاسر و العمال . فهم يشيرون الى عمال المصنع على انهم يكونون طبقة العمال ، و يضعونهم في اسفل التدرج في وضع ادنى من مستوى الحرفيين و الصناع و كثير من اصحاب المحلات التجارية الصغيرة و ذلك لأنه في مدينة **جونزفيل توجد طبقات اجتماعية ثلاث :**

١ . عليا تتألف من كبار رجال الاعمال و كبار المهنيين

٢ . وسطى تتألف من صغار رجال الاعمال و رؤساء الاعمال

٣ . دنيا تتألف من العمال العاديين

و **تنقسم الطبقة الدنيا بدورها الى قسمين :** عليا الدنيا ، و دنيا الدنيا أو تتألف طبقة عليا – الدنيا من العمال شبه المهرة على حين ان طبقة دنيا – الدنيا تتألف من ذوى المهارات المنخفضة من العمال

و من الممكن القول بأن عددا قليلا من عمال المصنع ينتمون الى طبقة وسطى – الدنيا و هؤلاء من العمال المهرة و أشباه المهرة و الكتبة . و مستوى الكتبة اعلى من مستوى عمال الصناعة بحيث يمكن وضع الكتبة في قمة هذه الطبقة ، بينما يوضع عمال الصناعة على مستوى ادنى من مستوى الكتبة

⊞ . و هكذا يتضح ان الصناعة تسهم الى حد كبير في تحديد الازواح الطبقيّة في مختلف المجتمعات المحليّة التي تقوم فيها الى جانب تأثيرها في البناء الطبقي على مستوى المجتمع العام

### **ب ) الصناعة و توزيع النفوذ في المجتمع**

⊞ . عرف ماكس فيبر النفوذ بأنه قدرة فرد او مجموعة من الافراد على تحقيق ارادتهم الخاصة في العمل المجتمعي ضد رغبة الافراد الارخين المشتركين معهم في نفس العمل

⊞ . و قد اتضح من الدراسات المختلفة ان نمط النفوذ في المجتمعات المختلفة يتماشى الى حد كبير مع نسق المكانات الاقتصادية والاجتماعية في تلك المجتمعات . ففي مدن الشركات يكون لأصحاب المصانع النفوذ المطلق و التأثير الكامل في مختلف السياسات و القرارات التي تتخذ على مستوى المجتمع المحلي ، و اذا وجدت معارضة من بعض الافراد لما يريدون اتخاذه من قرارات فإنهم يستطيعون اجبارهم على الامتثال لرغبتهم متبعين معهم مختلف اساليب الضغط التي تمكنهم من فرض ارادتهم الخاصة و قد اوضح وارنر هذا النمط من النفوذ في دراسته الت اجراها في جونزفيل) .

⊞ أما في المجتمعات المحليّة الكبيرة ، فإن الوضع يتغير الى حد ما ، حيث يعيش اصحاب الاعمال و المديرين خارج المجتمع المحلي ، و حيث تكثر التنظيمات المختلفة في المجتمع بالإضافة الى وجود التنظيمات نقابية عمالية تؤيد العمال و تدافع عن مصالحهم و تقف من اصحاب الاعمال موقفا معارضا في كثير من الاحيان

⊞ . غير ان هذا لا يعنى تلاشي نفوذ رجال الاعمال بصفة كلية في المجتمعات المحليّة الكبيرة ، فمن الثابت علميا ان المكانات الاقتصادية لها اكبر الاثر في توزيع النفوذ في اغلب المجتمعات على المستويين القومي و المحلي . و قد سبقت الاشارة الى انه نتيجة لنمو المدينة الصناعية فإن اصحاب المصانع و كبار التجار يحولون اهتمامهم من المجتمع المحلي الى المجتمع العام و يعملون على فرض نفوذهم و سلطتهم على جهاز الحكم في الدولة كلها ، و على التأثير في السياسات و القرارات التي تتخذ على مستوى المجتمع بأكمله

### **ج ) الصناعة و سلوك الفرد في المجتمع**

⊞ . يتأثر سلوك الفرد و أسلوب حياته في المجتمع المحلي بمركزه الاجتماعي في المؤسسة الصناعية التي يعمل بها .

و قد حاول ويليام هويت ان يصف هذه العلاقة بقولة : " لا يستطيع الفرد ان يركب عربة كاديلاك اذا كان رئيسة يقود سيارة بويك ، كما أن مستوى المنطقة التي يقيم فيها يرتبط بمستوى مركزه في المصنع كذلك الحال بالنسبة للفتاة التي يتزوجها و الصداقات التي يكونها و الهوايات التي يمارسها ⊞

و ليس من شك في ان الافراد بحكم المراكز التي يشغلونها و الأدوار التي يقومون بها ، يجدون أنفسهم مجبرين على تقبل القيم المرتبطة بتلك المراكز و الادوار و من ثم تصبح تلك القيم المرتبطة بتلك المراكز و الادوار موجهاً للسلوك و محركات العمل ، بحيث تؤثر تأثيرا مباشرا في اتجاهاتهم و آرائهم و أساليب حياتهم ) .

### **ثانيا : تأثير المجتمع المحلي في الصناعة**

⊞ تتأثر العمليات و العلاقات الاجتماعية بين العاملين في الصناعة بظروف المجتمعات المحليّة التي تقام فيها المنشآت الصناعية ، و يبدو ذلك بشكل واح في المجتمعات المحليّة الصغيرة و في البيئات المنعزلة التي يقيم فيها العمال و أصحاب الاعمال جنبا الى جنب ففي دراسة اجراها " هاربيسون ودوبن " عن التنظيمات النقابية في شركة " ستودوبيكر " اتضح ان اقامة العملاء و المديرين في مجتمع محلي واحد، و ارتباطهم بروابط الجيرة ، و احساسهم بالمسئولية المشتركة نحو المجتمع انعكس اثره على العلاقات القائمة بينهم داخل المصنع فنشأت بينهم علاقات اساهها التفاهم المشترك و الثقة المتبادلة .

⊞ و في دراسة اخرى اجراها " كيروسيجل " اتضح ان بعض الصناعات تتميز بكثرة الاضرابات ، سواء كان ذلك على مستوى المجتمعات المحليّة المحدودة او على مستوى المجتمع بأكمله فيالنسبة لصناعة استخراج الفحم ، كان العمال يعيشون في مساكن متجاورة بعيدة عن مساكن الاداريين و العاملين في الصناعات الاخرى ، و قد أدى ذلك الى تقوية الروابط الجماعية بين العمال ، و الى احساسهم بأنهم جماعة داخلية متماسكة . و هذا الاحساس بالتضامن و التماسك كان يجعلهم يقفون موقفا موحداً في وجه أي قرار يرون انه لا يحقق مصالحهم او يسئ اليهم .من قريب او بعيد.

⊞ وهذه النتيجة التي توصل اليها " كيروسجيل " قد تأكدت بعد ان نشر " الفن جولدندر "نتائج دراسته المتعمقة التي اجراها في احد مصانع الجبس فقد حدث ان عينت الشركة التي تمتلك المصنع مديرا جديدا كان يشرف على احد مصانعها الصغيرة الاخرى فواجه المدير الجديد مصاعب خاصة فهو لم يكن عارفا بطرق العمل التي درج عليها المصنع و لم يكن قد أقام لنفسه علاقات غير رسمية مع رؤوسيه و لم يكن يتمتع بولاء العمال الذين كانوا متجهين بولائهم نحو المدير السابق ، و كان علي ان يحل المشكلات التي تواجهه حتى يتمكن من الاحتفاظ بوظيفته الجديدة كمدير . فاضطر الى القيام بمسئوليته الادارية عن طريق اللجوء الى الاجراءات الرسمية و الى تطبيق نظام حازم على العمال و لما تقاعس بعض مساعديه عن التقيد بهذا النظام الشديد في الاشراف على العمال – نظرا لتعودهم على ما يجرى عليه المدير السابق من التسامح – ابعدهم المدير الجديد عن عملهم ، و استبدلهم بمشرفين آخرين

⊞ . و لما كان المصنع يتكون من قسمين هما : المنجم و قسم صناعة الورق المقوى فقد استطاع المدير الجديد ان ينفذ اجراءاته التنظيمية و التأديبية على عمال قسم الورق ، على حين ان عمال المنجم تمكنوا من الوقوف في وجهة ، و معارضة اجراءاته التأديبية.

### و قد أرجع جولدندر ذلك الى عاملين هما

١ – كان عما المنجم ينتظمون في جماعات صغيرة متماسكة لا تتعدى ثلاثة او اربعة اشخاص و كانوا يعتمدون على بعضهم في اداء العمل و يمارسون عملهم بعيدا عن خطوط السلطة الرسمية فنشأت بينهم علاقات و روابط و قيم و معايير اجتماعية جعلتهم اقدر على مقاومة الاجراءات البيروقراطية . اما موقف عمال قسم الورق فقد كان يختلف تماما حيث ، اتسمت علاقاتهم الاجتماعية بالتفكك و الفردية مما جعلتهم يفشلون في تكوين تنظيم اجتماعي غير رسمي و هذا هو الذى اسهم في خضوعهم للسلطة الرسمية و قبولهم للضغوط التي تمارسها الادارة الجديدة للمصنع

٢ – كان عمال المنجم يعيشون في المجتمع المحلى في مساكن متجاورة و يقضون وقت فراغهم معا ، و لذلك نشأت بينهم روابط قوية ، و ذلك على العكس من عمال قسم الورق الذين كانوا يعيشون متفرقين عن بعضهم في المجتمع المحلى و كانت الروابط القائمة بينهم ضعيفة واهية

⊞ . وما سبق يوضح ان للمجتمع المحلى تأثيرا كبيرا على التنظيمات الصناعية و على اساليب القيادة و السلطة و الاشراف و على كثير من العمليات و العلاقات الاجتماعية التي تنشأ داخل المؤسسات الصناعية و لذا فإن الدراسة السوسولوجية الصحيحة لتلك المؤسسات لابد و ان تأخذ في الاعتبار ظروف المجتمعات المحلية ، و التأثيرات التي تحدثها تلك المجتمعات على ظواهر الصناعة و مشكلاتها

### ثالثا:التأثيرات المتبادلة بين الصناعة والمجتمع المحلى

. ة . من الحقائق الثابتة ان العلاقة بين الصناعة و المجتمع المحلى تبلغ من التشابك و التعقد حدا كبيرا بحيث يصعب التمييز بين العوامل المؤثرة و العوامل المتأثر ⊞

و من أوضح الامثلة على قوة التأثيرات المتبادلة بين البناء الاجتماعي للصناعة و البناء الاجتماعي للمجتمع المحلى النتائج التي اسفرت عنها الدراسة المشهورة التي اجراها لويد وارنر في يانكى سيتى ، و التي نعرض لها في هذا المجال .

⊞ قام ورنر بهذة الدراسة في " يانكى سيتى " بالولايات المتحدة ، و هى احدى المدن التي أنشئت في أوائل القرن السابع عشر بولاية نيو انجلند ، و كان يعيش فيها قرابة ١٧.٠٠٠ نسمة ، ولد نصفهم بالمدينة او قريبا منها بينما ولد الباقيون في مناطق ارحى بالولايات المتحدة . ⊞

و قد تميز البناء الاجتماعي للمدينة بالاستقرار النسبي ، فالمراكز الاجتماعية و الاوضاع الطبقيّة كانت ثابتة و مستقرة و لم تكن الثروة وحدها كافية لتحديد مكانة الفرد او رفعة من طبقة ادنى الى طبقة اعلى ، و انما كان الترتيب الاجتماعي يتحدد وفقا لمجموعة مؤشرات اهمها : المهنة و التعليم و الثروة الدخل و مركز الاسرة في المجتمع و نوع الاصدقاء و النوادي التي يتردد عليها ، الفرد ، و اسلوبه في الحديث و سلوكه العام و كانت العلاقات الاجتماعية لا تنشأ الا بين الافراد الذين يشعرون بأنهم في مستوى اجتماعي متقارب .

و من الناحية السياسية كان افراد الطبقة العليا يسيطرون على امور السياسة و شئون الحكم في المدينة على الغرم من قلة عددهم و قد ارتبطت الحياة الاقتصادية في المدينة بصناعة الاحذية التي كانت تمثل الصناعة الرئيسية في المنطقة ، و

التي كان يعمل بها ربع افراد القوة العاملة . و من الناحية الدينية ، وجدت اربعة مذاهب المدينة غير ان الغالبية العظمى من السكان كانت تدين بالمذهب البروتستانتى

⌘ . و قد بدأت سلسلة الدراسات التي قام بها وارنر و زملاؤه في بداية الثلاثينيات من هذا القرن و كان الهدف الأساسي منها دراسة العلاقة بين عمل العامل و افكاره و اتجاهاته العامة و بين المجتمع المحلى الذى يعيش فيه . و لجمع البيانات استعان الباحثون بالإحصائيات المتوفرة عن قطاعات النشاط الاقتصادي بالمدينة و توزيع العاملين فيها ، كما استخدموا اسلوب الملاحظة المشاركة للحصول على بيانات متعلقة بالسلوك الفعلي للأفراد في المصانع ، و المنازل و المؤسسات القائمة في المجتمع ، بالإضافة الى المقابلات المتعمقة التي اجريت للأفراد للتعرف على آرائهم و اتجاهاتهم نحو مختلف الموضوعات ⌘ .

غير انه في الوقت الذى كانت تجرى فيه هذه الدراسات قام الف و خمسمائة عامل من المشتغلين في صناعة الاحذية بإضراب عام . و كان اصحاب الاعمال و المديرون يستبعدون فكرة حدوث الاضراب لاعتقادهم ان العمال يصعب تنظيمهم ، بالإضافة الى انهم بتاريخهم السلمى الطويل . و بالرغم من كل التوقعات ، نظم العمال أنفسهم و قاموا بالإضراب الاول في مارس سنة ١٩٣٣ و قد مر في مراحل ثلاث : ففي مرحلته الاولى نظم العمال انفسهم و كانوا نقابة عمالية تجمع شملهم و تدافع عن مصالحهم و قد حاولت الادارة ان تستعيد سيطرتها على العمال ، غير انها لم تستطع . و في المرحلة الثانية بدأ العمال يهاجمون الادارة و يتحدون القرارات التي تصدرها كما تمكنوا من كسب تأييد الأهالي و تضامنهم معهم

⌘ . و في المرحلة الاخيرة تدخلت الحكومة في الامر و قامت بإجراء مفاوضات مع العمال تمكنت بمقتضاها من تحقيق رغبات العمال و انتهاء حلة الاضراب

⌘ . و قد حاول وارنر و زملاؤه الحصول على بيانات متعلقة بمشكلات العمال و مطالبهم و طريقة تصرفهم في المواقف المختلفة و المراحل التي مر بها الاضراب و العلاقة بينه و بين الظروف القائمة في المجتمع المحلى

⌘ و في ضوء البيانات التي جمعها الباحثون اتضح ان نجاح العمال في تكوين تنظيم نقابي يعبر عن رغبتهم و ينظم جهودهم ، يرجع الى التغيرات التي حدثت في البناء الاجتماعي لكل من الصناعة و المجتمع المحلى . فعلى مستوى المصنع يشير وارنر الى ان استخدام الآلات الحديثة في صناعة الاحذية ادى الى تحول المهارة من الصانع الى الآلة و الى احساس العامل بالجزئية و شعوره بضالة الدور الذى يؤديه بعد ان كان يشعر بالاعتزاز و الفخر نتيجة لقيامه بإنتاج السلعة كاملة . يضاف الى ذلك ان قيام الآلة بكثير من الاعمال التي كان يقوم بها العامل ادى الى تحويل جميع العمال على اختلاف مستوياتهم الى عمال مهرة و الى القضاء على نظام التدرج الحرفي الذى كان قائما على اساس الخبرة الفنية و الذى كان سائدا من قبل و امام الضغوط و الإحباطات النفسية و الاجتماعية التي تعرض لها العمال ، وجدوا انفسهم يتنازلون عن الاختلافات الجزئية القائمة بينهم ، و يشتركون معا في تنظيم نقابي على مستوى المجتمع بأكمله

⌘ . و على مستوى المجتمع المحلى ، يشير وارنر الى انه خلال السنوات الطويلة التي سبقت قيام الاضراب كان اصحاب الاعمال و المديرون بالمسئولية المتبادلة نحو الصناعة و المجتمع . الوان نشاطهم و كانت تربطهم جميعا روابط الجيرة و الصداقة و الاحساس يعيشون بالمجتمع المحلى الى جانب العمال ، و يشتركون معهم في مختلف ⌘

و حينما تحولت ملكية المصانع من الفرد الى المساهمين ، اصبح الملاك – الذين يتحكمون في الصناعة – بعيدين عن المجتمع و لم تعد تربطهم بالمدينة او المقيمين فيها اية صلة ، كما اصبح من الصعب على المديرين ان يتخذوا قرارات حاسمة الا بعد الرجوع الى المستويات الاعلى فقلت هيبتهم في نظر العمال و تحولوا الى اشخاص عاديين يضاف الى ان اغلب المديرين انتقلوا من يانكى سيتى و اقاموا في مناطق اخرى و لذلك . تحولت العلاقات و الروابط الابوية التي كانت تربطهم بالعمال الى علاقات رسمية تتمثل في اللوائح و القوانين و الاجراءات الرسمية و لذلك سعى العمال الى تكوين تنظيم نقابي يربط بينهم و يعبر عن مصالحهم كما حل و القادة النقابيون محل اصحاب المصانع و المديرين و اصبح في استطاعتهم تنظيم العمال توحيد صفوفهم .

⌘ من هذا العرض يتضح ان الصناعة و المجتمع المحلى يرتبطان معا برباط وثيق ، بحيث يتأثر البناء الاجتماعي للمجتمع المحلى بالتغيرات التي تحدث في مجال العمل ، كما تتأثر العلاقات الاجتماعية في مجال العمل بالتغيرات التي تحدث على نطاق المجتمع المحلى.

انتهى

## المحاضرة العاشرة ::::::::::::::::::::: كالصناعة والأسرة

مقدمة :

تعتبر الأسرة أهم الجماعات الإنسانية ، و أعظمها تأثيراً في حياة الافراد و الجماعات . فهي الوحدة البنائية الأساسية التي تنشأ عن طريقها مختلف التجمعات الاجتماعية . و هي التي تقوم بالدور الرئيسي في بناء صرح المجتمع . و تدعيم وحدته و تنظيم سلوك افراده بما يتلاءم مع الادوار الاجتماعية المحددة و وفقاً للنمط الحضارى العام

⊞ . و قد صاحبت حركة التصنيع – في مختلف انحاء العالم – تغيرات كثيرة لحقت بنظام الأسرة من الناحيتين البنائية و الوظيفية ، مما دعا البعض الى القول بأن الصناعة تفت من الأسرة موقف العلة من المعلول او السبب من النتيجة بينما ذهب البعض الآخر الى ان من الصعب تقسيم النظم الى علل و معلولات و اتجهوا الى القول بوجود علاقة وظيفية متبادلة بين الصناعة و الأسرة على اساس ان جميع النظم و الأنساق التي يتكون منها البناء الاجتماعي تتساند فيما بينها تساندا وظيفيا ⊞

و قد اتجه كثير من المفكرين الاجتماعيين الى اصدار احكام قيمة تتعلق بطبيعة التغيرات التي حدثت في نطاق الأسرة فذهب بعضهم الى ان الأسرة تسير في طريق التفكك و الانحلال . و استدلوا على صحة احكامهم بما حدث في كثير من البلاد الصناعية من ارتفاع معدلات الطلاق . و ضعف سيطرة الآباء على البناء ، و تغلب النزعة الفردية لدى افراد الأسرة و تفكك الروابط القرابية بينما ذهب البعض الاخر الى ان تلك التغيرات لها طابع تقدمي . و ايدوا وجهة نظرهم بما حدث في المجتمعات الصناعية ، تحرر الابناء من سيطرة الآباء ، و سيادة الروح الديمقراطية في المعاملة من بين افراد الأسرة و نمو عاطفة الحب القائم على الاخلاص و التفاهم بين الزوجين ، و استخدام الآلات المنزلية الحديثة التي ساعدت على تقليل اعباء العمل المنزلى و هيأت للأسرة سبيل الاستمتاع بوقت فراغ طويل تمارس فيه مختلف الوان النشاط الاجتماعي

⊞ نظرا لأهمية الموضوعات و القضايا التي تثار في هذا المجال فإننا نعرض لها في هذا الفصل بشئ من التفصيل نبدأ بمقدمة موجزة عن الأسرة من حيث ماهيتها و أنواعها ، ثم ننقل الى مناقشة ماهية العلاقة بين التصنيع و التغير في نظام الأسرة من حيث كونها علاقة سببية او وظيفية. و في نهاية الفصل نعرض للعلاقة بين التصنيع و التغيرات التي حدثت في كل من بناء الأسرة و وظائفها

### أولا : الأسرة ماهيتها و أنواعها

⊞ يذهب كثير من المفكرين المحدثين الى اطلاق لفظ " أسرة " على كل وحدة اجتماعية مكونة من شخص واحد او مجموعة اشخاص تكفل لنفسها استقلالاً اقتصادياً منزلياً سواء انطوت هذه المجموعة على وجود نساء و أطفال ، أو اقتصر على عنصر الرجال فقط ، و سواء كانت تربطهم قرابة يقررها و يحددها المجتمع ، أو لم تكن توجد بينهم هذه الرابطة . و في ضوء الاعتبارات السابقة يعتبر كل فرد مستقلاً في معيشته " أسرة " و كذلك مجموعة الاصدقاء الذين يعيشون عيشة منزلية واحدة ، و ينطبق التعريف ايضا على المؤسسات الاجتماعية التي ترعى مئات الاطفال ⊞ .

و يذهب مفكرون آخرون الى ان لفظ الأسرة بالمعنى العلمي الاجتماعي ينبغي ان يكون مقصوراً على الرابطة الاجتماعية التي تتألف من الزوج و الزوجة و الأبناء أو التي تضم – بالإضافة اليهم – بعض الاقارب . .

فالأسرة وفقاً لتعريف " كريستنسن Christensen " عبارة عن " مجموعة من المكانات و الادوار المكتسبة عن طريق الزواج او الولادة " . و يفرق بين الزواج و الأسرة من حيث إن الزواج عبارة عن تزاوج منظم بين الرجال و النساء على حين ان الأسرة عبارة عن الزواج مضافاً اليه الانجاب

⊞ . اما " اوجبرن ونيكوف " فإنهما يعرفان الأسرة بأنها عبارة عن " رابطة اجتماعية تتألف من زوج و زوجة و أطفالهما او بدون أطفال ، و قد تكون الأسرة اكبر من ذلك بحيث تضم افراداً بخيرين كالأجداد و الاحفاد و بعض الاقارب على ان يكونوا مشتركين في معيشة واحدة مع الزوج و الزوجة و الاطفال "

⊞ . و يعرفها " بل و فوجل " بأنها " وحدة بنائية تكون من رجل و امرأة يرتبطان بطريقة منظمة اجتماعياً مع اطفالهما ارتباطاً بيولوجياً ، أو عن طريق التبني . "

⊞ من التعريفات المشهورة للأسرة التعريف الذي وضعه " ميردوك " و الذي يعرف فيه الاسرة بأنها عبارة عن " جماعة اجتماعية تتميز بمكان اقامة مشترك و تعاون اقتصادي و وظيفة تكاثرية ، و يوجد بين اثنين من اعضائها على الاقل علاقة جنسية يعترف بها المجتمع ، و تتكون الاسرة على الاقل من ذكر بالغ و انثى بالغة و طفل سواء كان من نسلهما او عن طريق التبني "

⊞ و التعريف السابق يحدد بناء الاسرة على وظيفتين اساسيتين إحداهما بيولوجية و الأخرى اقتصادية.

⊞ اما " برجس ولوك " فيعرفانها بانها " مجموعة من الاشخاص يرتبطون معا بروابط الزواج او الدم او التبني و يعيشون تحت سقف واحد و يتفاعلون معا وفقا لأدوار اجتماعية محددة و يخلقون و يحافظون على نمط ثقافي عام . "

⊞ يرى " برجس ولوك " ان اسي تعريف للأسرة ينبغي ان يحيط بالنقاط الآتية:

١ – تتكون الاسرة من مجموعة اشخاص يرتبطون معا بروابط الزواج ( كما هو الحال بين الزوج و الزوجة ) أو الدم ( كما هو الحال بين الاباء و الأبناء و الأقارب او التبني ) ( كما هو الحال بين الطفل المتبني و بين أفراد الأسرة ) .  
٢ – المعيشة تحت سقف واحد مهما كان صغيرا .

٣ – تفاعل الافراد وفقا لأدوار محددة ( دور الزوج و الزوجة و الأب و الأم و الابن . )

٤ – قيام الاسرة بالمحافظة على نمط ثقافي مستمد من النمط الثقافي العام و محاولتها تجديد هذا النمط الثقافي

و يلاحظ ان التعريف الاخير من احسن التعريفات التي وضعت للأسرة حيث انه يتضمن الخصائص الاساسية التي تميزها عن غيرها من الجماعات كما انه يتسم بالشمول بحيث يضم كل الوحدات الاجتماعية التي يمكن ان يطلق عليها مصطلح الأسرة

⊞ اما شكل الاسرة فهناك

١ . الاسرة النووية: التي تعتبر النواة الاولى للمجتمع الإنساني و يطلق عليها اسم الاسرة الزوجية او الاسرة الصغيرة و تتألف من الزوج و الزوجة و أولادهما المباشرين.

٢ . و يحدث في بعض الأحيان ان تعيش عدة أسر زوجية معا في وحدة اجتماعية و سكنية و يكون أساس الترابط فيها هو وجود زوج مشترك بين عدة زوجات و يعرف هذا النوع باسم " الأسرة المتعددة الزوجات .

٣ . و يحدث ان تضم عدة أسر زوجية في اسرة واحدة تربط بين أفرادها رابطة الدم ، و يعيش أفرادها في وحدة سكنية واحدة ، و يسود بينهم التعاون الاقتصادي و يعرف هذا النوع باسم " الأسرة الممتدة او الاسرة " المركبة " أو " المتصلة .

⊞ " أما من حيث الانتساب الشخصي ، فهناك نوعان من الأسر ١ . " أسرة التوجيه " و هي التي يولد فيها الانسان فتقوم باكسابه القيم و العادات و التقاليد و المعايير الاجتماعية و تعمل على اعداده لداء دوره في المجتمع

٢ . " أسرة التناسل " و هي التي يكونها الانسان عن طريق الزواج و الانجاب

⊞ و من حيث السلطة في الاسرة توجد اربعة انماط من الاسرة فهناك

١ . الاسرة " الابوية " التي يكون لأب فيها سلطان واسع على ابناؤه و زوجاتهم و اولادهم

٢ . الاسرة " الاموية " التي تكون فيها السلطة للأم

٣ . الاسرة البنوية " التي يسيطر عليها احد الابناء

٤ . الاسرة " القائمة على اساس المساواة " و هي التي تقوم فيها العلاقة بين افراد الاسرة على اساس ديمقراطي

## ثانياً: العلاقة بين التصنيع و التغيير في نظام الاسرة

⊞ . حاول المفكرون الاجتماعيون تفسير التغيرات التي لحقت بنظام الاسرة في المجتمع الصناعي الحديث و شهد النصف الثاني من القرن التاسع عشر محاولتين في هذا المجال تمثلت احدهما في كتابات المفكرين من انصار نظرية التطور و على رأسهم العالم الأمريكي لويس مورجان و بينما تمثلت الاخرى في كتابات كارل ماركس و خاصة ما يتعلق منها بتأثير الصناعة على الاسرة في المراحل الاولى لنمو النظام الصناعي الرأسمالي ، كما شهد القرن العشرون عدة محاولات في هذا المجال ، كان أهمها المحاولة التي قام بها " ويليام أوجيرن " لتفسير العلاقة بين المتغيرات المادية للثقافة بصفة عامة و المتغيرات المعنوية "

⊞ . حاول مورجان ان يربط التغيرات في انماط الحياة الاقتصادية بالتغيرات في شكل العائلة و نظام الزواج و اتجه كغيره من العلماء التطوريين الى البحث عن البدايات الاولى للأسرة ، ثم تتبع المراحل المختلفة التي مرت بها و الاشكال التي اتخذتها في مختلف المراحل .

⊞ و في رأى ويليام أوجيرن ان التغيرات المادية ادت الى تفكك العلاقات الاجتماعية في نطاق الاسرة و الى تحول كثير من وظائف الاسرة الى الهيئات الجديدة التي ظهرت في المجتمع و خاصة الوظيفة التربوية و الخلقية و الدينية و الاقتصادية.

⊞ و قد استهدفت نظرية اوجيرن لكثير من النقد ، ووصفت بأنها صورة من صور الحتمية التكنولوجية على أساس انها تقرر ان المتغيرات المادية هي المتغيرات المنتقلة على حين ان المتغيرات المادية هي المتغيرات التابعة و ليس ذلك هو الواقع في كل الاحوال فالتغير قد يبدأ دورته بما يظهر من مخترعات في المجال التكنولوجي او في اسى جانب من جوانب الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و نظرا لترايط الظواهر و النظم و الأنساق الاجتماعية فإن اسى تغير في اسى جانب من جوانب الحياة الاجتماعية كفيلا بأن يحدث تغيرات اخرى في بقية الجوانب ⊞ .

و في رأينا أن إرجاع التغيرات التي حدثت في الاسرة الحديثة الى عملية التصنيع أمر يقوم على التبسيط الزائد لنظام اجتماعي تتشابه عناصره و تتفاعل مكوناته . صحيح ان الاسرة الصناعية تختلف عن الاسرة البدوية و الاسرة البدائية و الاسرة الريفية . الا اننا لا نستطيع من وجهة النظر العلمية ان نرجع تلك الاختلافات الى التصنيع وحده . ثم ان التصنيع - كمتغير - يرتبط بكثير من المتغيرات التي تتداخل فيه و تتشابه معه تشابكا معقدا . فالتصنيع لا يعنى فقط مجرد استخدام الآلات في الانتاج و انما يرتبط بتقديم البحث العلمي . و الرغبة في التجديد و الابتكار و حصول الافراد على قدر كبير من التعليم و المهارات الفنية و التنظيم الرشيد للعمل . و زيادة الحراك الجغرافي من المناطق الريفية الى المناطق الحضرية . و كل متغير من المتغيرات السابقة يمكن ان يكون مسؤولا بذاته عما حدث في نطاق الاسرة من تغيرات . و قد حاول " وينش Winch " و " فريمان Freeman " ان يوجدا العلاقة بين مختلف النظم و الأنساق الاجتماعية باستخدام مقاييس علمية دقيقة . لانهما وجدا ان نظام الاسرة و النظام الديني لا يتوافقان مع غيرهما من النظم الاجتماعية ، و لا يرتبطان بمراحل معينة من مراحل النمو الاقتصادي و التكنولوجي

⊞ . و لذا يقول ويليام جود : إنه إذا أمكن ترتيب الأنساق التكنولوجية و الاقتصادية في مراحل متعاقبة فإن من الصعب الربط بين اشكال اسرية معينة و بين مراحل محددة للنمو الاقتصادي و التكنولوجي . و يقول : لقد ثبت انه لا توجد علاقة حتمية بين متغيرات الاسرة و متغيرات التصنيع و لذا فإن من الافضل تجنب مناقشة ما اذا كانت المتغيرات الاقتصادية و التكنولوجية هي التي تحدد أنماط الاسرة او ان العكس هو الصحيح حيث ان الاثنان يؤثران في بعضهما تأثيرا متبادلا . و من الافضل الاهتمام بدراسة كيفية تأثير كل منهما في الآخر ⊞ .

## ثالثاً: التصنيع و علاقته بالتغير في بناء الاسرة

### ١ - شكل الاسرة

تتجة الاسرة في البلاد التي تأخذ بسياسة التصنيع نحو النمط المعروف بالأسرة الزوجية . و يختلف هذا النمط الى حد كبير عن غيره من الانماط السائدة في المجتمعات البدائية و البدوية و الريفية و الحضرية غير الصناعية

⊞ . فالأسرة الزوجية تتميز بصغر حجمها و ضيق نطاقها حيث انها تشتمل على الزوج و الزوجة و الاولاد المباشرين . و يعنى هذا أنها تتكون من جيلين فقط هما جيل الاباء و جيل الابناء .

أما الأسرة المركبة فإنها تشتمل على ثلاثة أجيال أو أكثر حيث أنها تضم الزوج و الزوجة و الأبناء و الأحفاد و بنى العمومة و ذوى القربى . و الأسرة الزوجية لها مسكن مستقل يقيم فيه الزوجان بعيدا عن أسرتهما و هذا من شأنه ان يمنع الأسرة من التشعب و الامتداد و يضعف شعور الافراد بالارتباط القرابى الجمعى ، و يقلل من احساسهم بالمسئولية المتبادلة و التضامن الجماعى .

و من سمات الأسرة الزوجية حدوث انفصال كامل بين أسرتي التوجيه و الانجاب لان الفرد حينما يتزوج و يفصل عن أسرته يكون أسرة زوجية خاصة به أما في العشيرة او القبيلة او الأسرة الممتدة فإن الأسرتين تتداخلان معا و تكونان أسرة واحدة لا يتوزع فيها ولاء الفرد ، و لا يتعدد انتماؤه .

و من السمات المميزة للأسرة الزوجية انها محدودة في بقائها و استمرارها . و يرجع ذلك في الأساس الى نظام المحارم العالمى الذى يحرم زواج الأصول من الفروع و زواج الأخوة من الأخوات . و هكذا يتحتم على الأبناء - ذكورا و اناثا - ان يتزوجوا من خارج الأسرة الزوجية . و لذا فإن الأسرة تبدأ في الانهيار عندما يتزوج الأبناء او يموت احد الزوجين و تختفى نهائيا بموت الزوجين

و على الرغم من ان الأسرة الزوجية أصبحت النمط السائد في اغلب المجتمعات الصناعية فإننا لا نستطيع القول بأن الصناعية هي المسئولة عن ظهور الأسرة الزوجية او انها تقف من الأسرة الزوجية موقف العلة من المعلول . فمثل هذا التعميم - كما يقول ويليام جود - تعوزه الأدلة النظرية من ناحية و الاسانيد الامبيريقية من ناحية اخرى .

فمن الناحية النظرية يشير وجود الى ان مفهوم الأسرة الزوجية لم يحدد في الكتابات السوسيولوجية بالدقة الكافية ، و لذلك فإنه يستخدم ليعبر عن معانى ثلاثة

**أولها : النظرة الى الأسرة الزوجية باعتبارها نمطا مثاليا** Type Ideal و هذا معناه ان الباحث الباحث يقوم بعملية تجريد عقلي لخصائص الأسرة الزوجية ثم و يقوم بالتأليف بينها ليستخدمها كإطار تحليلي يفيد في تكوين النظرية من ناحية و التحقيق الامبيريقى من ناحية اخرى و في هذه الحالة يصعب ان يجد الباحث أسرة معينة تنطبق عليها كافة الخصائص المحددة في النمط المثالي ..

**ثانيها : النظر الى الأسرة الزوجية باعتبارها مثلا على** Ideal على أساس انه في كثير من المسوح و البحوث الاجتماعية التي اجريت في كثير من البلاد و من بينها الولايات المتحدة كان الافراد ينظرون الى الأسرة الزوجية باعتبارها نمطا مفضلا و مرغوبا فيه .

**و ثالثها : استخدام مفهوم الأسرة الزوجية وفقا للواقع القائم فعلا** في بعض المجتمعات حيث ان بعض الأزواج و الزوجات يكونون بالفعل أسرا زوجية .

و من ثم فإن اصطلاح الأسرة الزوجية لا يستخدم بمعنى واحد متفق عليه في كافة البحوث و الكتابات السوسيولوجية .

و من الناحية الامبيريقية يرى ويليام انه لدراسة العلاقة بين التصنيع و شكل الاسر ينبغي البدء بتحديد الخصائص النمطية للأسرة الزوجية ، و الاستعانة بها في بناء مقياس تقارن بمقتضاه انماط الاسر في المجتمعات الصناعية و غير الصناعية لتحديد نوع الاسر السائدة في كل منها غير ان مثل هذه المحاولة العلمية لم يقم بها احد من الباحثين

و تشير نتائج البحوث الحقلية التي اجريت في بعض المجتمعات الى ان التصنيع لم يقض كلية على الأسرة الممتدة و لم يؤد الى تفكك العلاقات و الروابط القرابية . ففي الهند مثلا ظهر ان العمال الريفيين الذين هاجروا الى المدينة للعمل في الصناعة ظلوا محتفظين بعلاقات اجتماعية وثيقة مع ذوى قرباهم . و يشير " بيرجس Burgess " الى ان انماط الاسر في المدينة الكبيرة تختلف من منطقة الى اخرى .

و من المعروف ان الصناعة توجد عملا لكل افراد الأسرة و تعاملهم على قدم المساواة و بلا تفرقة بينهم على أساس السن او النوع او المركز في الأسرة . و هذا الوضع يتفق مع ايديولوجية الأسرة الزوجية التي تتجه اتجاها راديكاليا ، فتتزع الى المساواة بين الافراد في الحقوق و الواجبات . بخلاف الحال في الأسرة التقليدية التي تؤكد مبدأ احترام الكبار . و تفضيل الذكور على الاناث

و لما كانت الصناعة الآلية الحديثة تعتمد على التنظيم الرسمي للعمل و تقوم على الموازنة الرشيدة بن التكلفة و العائد . و تضع قواعد دقيقة للمحاسبة العقلية فإنها توظف الافراد على اساس الكفاءة و الخبرة ، و لا تقيم وزنا للاعتبارات الشخصية و العلاقات القرابة تعامل جميع الافراد الذين يشغلون مراكز واحدة وفقا لمعايير ثابتة ذات طبيعة موضوعية و يتفق هذا مع قيم و معايير الاسرة الزوجية أما قيم الاسرة الممتدة فإنها تعوق المشروع الصناعي عن أداء دوره بكفاءة و فاعلية

⊞ . و من الملاحظ ان الاعمال الصناعية تحتاج الى مجهود عقلي و نفسى كبير و لذا فإن العاملين في المشروعات الصناعية يحتاجون الى مناخ اسرى تتوفر فيه الراحة النفسية و الاشباع العاطفي و التجاوب العقلي . و هذا المناخ الاسرى الملائم يتوفر في الاسرة الزوجية أكثر مما يتوفر في غيرها من انماط الاسرة حيث يقوم كل من الزوجين باختيار شريك حياته ، و حيث يعامل كل منهما الآخر على اساس المساواة في الحقوق و الواجبات

## ٢- السلطة

⊞ إذا قارنا بين نمط السلطة في كل من الاسرتين الريفية و الصناعية ، فإننا نجدها في الاسرة الريفية من النوع الأبوي بمعنى ان السلطة تتركز في يد الاب و غالبا ما يكون صاحب السلطة العليا هو اكبر افراد الاسرة من الذكور سنا فإذا تقدمت به السن فإنه يظل صاحب السلطة من الناحية الشكلية ، غير انه يشرك معه اكبر ابنائه الذى يمارس سلطات والده ممارسة فعلية و يتمتع بما يتمتع به رب الاسرة من طاعة و احترام فإذا مات الوالد فإن الابن الاكبر يصبح صاحب السلطة ما لم تتفكك العائلة و لكنه يشرك معه والدته على سبيل المشورة و اذا كان الاب متزوجا بأكثر من زوجة فإن زوجته الاولى -خصوصا اذا كانت اكثر الزوجات انجابا - تصبح صاحبة السلطة على الزوجات الاخرى و على زوجات اولادها و زوجات الاولاد الاخرين.

### و يترتب على السلطة العائلية عدة نتائج اهمها:

١ - احترام السلطة و القائمين بها

٢- سيادة الذكور لأنهم يقومون بالأعمال الشاقة التي لا تقوى عليها الاناث . و المرأة كانت تساعد الرجل إلا انها تقوم بدور ثانوي و هي تعتبر وجودها مستمدا من وجوده .

٣ - شؤون الاسرة من اختصاص المسؤولين فيها ، و هم الكبار فقط فهم الذين يصرفون شؤون الاسرة و ليس للصغار الحق في الاعتراض على شيء لأن الكبار يعرفون أكثر منهم .

و على أساس نظام السلطة في العائلة تتحدد العلاقات الاجتماعية داخلها ، و يتعين اتجاه العلاقات الخارجية ، و يلاحظ بصفة عامة ان الاطفال يكونون في مراحل حياتهم الاولى أكثر حرية في التعبير عن رغباتهم في اظهار دوافعهم و تطل حريتهم تقيد كلما كبروا في السن حتى تصبح الرغبات الفردية و التاكدي عليها مظهرا سينا من مظاهر الشخصية . فالفرد كفرد لا قيمة له الا في العائلة و قيمة التي يقرها مجتمع القرية هي القيم العائلية فهو يعمل من اجل العائلة ينجب من اجل العائلة و لهذا كانت شخصية العائلة التي تحدد نماذج سلوكه. تعين له المسموحات و الممنوعات و استمرار التأكيد على القيم الجمعية يجعل و الشخصية تنصب في قالب يتميز بالجمود

⊞ اما بالنسبة للأسرة الحضرية غير الصناعية ، فقد أظهرت الدراسات المختلفة ان السلطة تكون في يد لكبر الافراد الذكور . غير أنه في المناطق الحضرية الصناعية فإن انماط السلطة تأخذ في التنوع وفقا للمناطق الجغرافية للمدينة من ناحية . ووفقا للمستويات الاقتصادية و الثقافية المختلفة من ناحية اخرى

### ⊞ . و من الممكن ان نرجع التغيرات التي حدثت في نمط السلطة في الأسرة الصناعية الى العوامل التالية:

١- إذا كان للتغيرات التي تطرا في نظام تقسيم العمل و استعمال الآلات الحديثة اثر كبير في تحديد مركز المرأة بالنسبة للرجل ففي العهود التي ساد فيها استخدام اليبدين او الحيوانات كمصادر للقوة المحركة للادوات كان الرجل هو المسيطر لانه هو القادر على القيام بمثل هذه الاعمال الشاقة فلما تطورت وسائل الانتاج و عمت الآلات اصبحت المرأة قادرة على المساهمة الفعالة في الاعمال التي يقوم بها الرجال فكان لذلك اثره في ارتفاع مكانة المرأة و في اشتراكها مع الرجل في تصريف شؤون الاسرة.

٢- كان لاشتراك المراه في مجالات العمل ان اصبحت المراه مساويه للرجل في كثير من الحقوق وقد اجريت عدة دراسات ميدانية اثبتت ان عمل المراه يؤثر على مركزها في الاسره فاذا كان دخلها اكبر من دخل الرجل استطاعت ان تسيطر على الاسره وان كان دخلها صغيرا كان دورها ثانويا .

٣- سيادة الديمقراطية اقرار مبدا مساواة المراه بالرجل في الحقوق والواجبات

٤- انفصال مناطق العمل عن اماكن السكن وتغيب الاباء فترات طويلة خارج المنزل مما يسمح للمراهبان تسيطر على كثير من شئون الاسرة

### ٣- الزواج

⊞ يختلف نظام الزواج في الاسرة الريفية عنه في الاسرة الحضرية الصناعية الى حد كبير . ففي الاسر الريفية يتم الزواج في سن مبكرة سواء بالنسبة للبنين او للبنات . و يقوم الاهل بالدور الاكبر في اختيار الزوجة متقيدين في ذلك ببعض الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية كمرکز الاسرة ، و الحسب و النسب و سمعة العائلة و لذا يحدث في كثير من الاحيان ان يكون فارق السن بين الزوجين كبيرا .

و في الريف لا تطول عادة مرحلة الخطوبة ، و لا تتاح الفرصة للخطيبين ان يلتقيا و يدرس كل منهما طباع الاخر و عاداته و ميوله لان التقاليد الريفية لا تتيح مثل هذه الاتصالات الا في أضيق الحدود و في المناسبات الرئيسية و لذلك فانه من الصعب تكوين رأى واضح عن مستقبل الحياة الزوجية غذ تصبح هذه الحياة رهينة المصادفات و المشينات فقد يسعى الخطيبان بحياة زوجية مستقرة هادئة و قد تصبح حياتهما جحيما لا يطاق

⊞ : اما في البيئات الحضرية الصناعية ، فإن كلا من الزوجين يختار شريك حياته بدون تدخل من جانب الاهل و الاقارب و يحاول كل منهما ان يدرس طباع الآخر قبل الزواج و يتعرف على عاداته و ميوله و آرائه حتى تقوم حياتهما الزوجية على اساس من الفهم المتبادل و التقدير السليم . و قد ساعد على ذلك تعليم المرأة و خروجها الى ميدان العمل و اشتراكها مع الرجل في كثير من مجالات النشاط الاقتصادي و الاجتماعي.

### ⊞ و من الظواهر الشائعة في الاسرة الحضرية الصناعية

- ✓ قلة الزواج من بين الاقارب
- ✓ زوال فارق السن بين الزوجين
- ✓ عدم التمسك بالمهور المرتفعة ]
- ✓ قلة تعدد الزوجات نتيجة لكثرة الاعباء العائلية و ارتفاع نفقة المعيشة

### ٤- الانجاب

⊞ تشير اتجاهات الخصوبة في الاسر الحضرية الصناعية الى ان عدد الابناء اخذ في الانخفاض . ففي الولايات المتحدة كان متوسط عدد افراد الاسرة في سنة ١٧٩٠ ، ٥.٢ فرد و ذلك بعد استيعاب الاقارب الخدم و قد انخفض هذا العدد في سنة ١٩٥٠ حتى وصل الى ٢.٣ فرد يلاحظ " ويليام اوجبرن " ان اغلب الانخفاض حدث في الفترة ما بين سنة ١٩٠٠ ، ١٩٥٠ ، و انه بزيادة التصنيع تقل معدلات الخصوبة في الاسرة .

⊞ و تشير نتائج بعض الدراسات الحقلية التي اجريت في مدينة ديترويت الى وجود اتفاق بين الأهالي على ان العدد المثالي للأبناء في الاسرة الحضرية الصناعية هو : اثنان او ثلاثة او اربعة ، غير ان الواقع يشير الى ان المجتمع الأمريكي قد تحول الى الاسرة ذات الولدين او الثلاثة فقط.

⊞ و هناك عدة تفسيرات لهذه الظاهرة اهمها ان الانتقال الى نظام اقتصادي يعتمد على الصناعة بدلا من الزراعة لا يجعل للأبناء اهمية اقتصادية كبيرة ففي الاسرة الريفية يعتبر الطفل عنصرا منتجا في الاسرة و مصدرا من مصادر الدخل فيها مما يدعو الى التكبير في الزواج من ناحية ، و الى كثرة الانجاب من ناحية اخرى

⊞ . اما الاسرة الصناعية فإنها تجد نفسها مضطرة الى تعليم ابنائها لسنوات طويلة حتى يصبحوا قادرين على القيام بالأعمال التي تحتاج الى تخصص دقيق . مهارة فائقة ، و هذا من شأنه ان يكلف الاسرة كثيرا من النفقات و يجعلها غير راغبة في انجاب اطفال كثيرين . فضلا عن انه مع زيادة التقدم الاقتصادي و النمو الاجتماعي للمصاحبين للتصنيع ،

يزداد طموح الأفراد الشخصي و الاسرى ، و تزداد رغبة الاباء في توفير مستوى معيشي مرتفع للأبناء بخلاف الحال في الاسرة الريفية التي تنتشر فيها التيارات الاتكالية التي يعتقد فيها الافراد بأن الفقر هو نصيبهم المقدر في الحياة ، و ان الرزق مقدر و محدود و مكفول و لا حياة للإنسان فيه بالزيادة او النقصان

## ٥-الطلاق

٣٣ . ترتفع نسبة الطلاق بشكل واضح في اغلب المجتمعات الصناعية و تأخذ هذه النسبة في الارتفاع بمرور الوقت

٣٣ و تدل الاحصائيات على ان حالات الهجر و الطلاق تزداد بين العمال غير المهرة و انصاف المهرة و تقل بالتدرج كلما ارتفعت مكانة الشخص في السلم الوظيفي بحيث تنخفض نسبة الهجر و الطلاق بشكل ظاهر بين كبار الموظفين و المديرين و احصاب المصانع ، كما ان معظم حالات الطلاق تقع حيث تكون الاسرة قليلة العدد ، و تقل احتمالات الطلاق كلما زاد عدد الابناء

٣٣ . و يرجع ارتفاع نسبة الطلاق في البيئات الصناعية عنها في البيئات الريفية الى العوامل الآتية:

- ١- في المناطق الصناعية تضعف الروابط بين الاسر ولذلك لا يعمل الزوج حسابا كبير لاسرة زوجته بخلاف الحال في المناطق الريفية حيث يزداد زواج الاقارب و تمتد شبكه العلاقات القرابيه بحيث يصعب على الزوج ان يطلق زوجته و يتزوج باخرى اللهم الا في حالات قليلة يتذرع فيها الزوج بعض المبررات كعدم انجاب الزوجه للاطفال او مرضها او ماشابه ذلك من مبررات
- ٢- كثرة حاجات الاسرة في البيئات الصناعية مع قلة الدخل وبخاصة لدى افراد الطبقة الفقيرة مما يؤدي لظهور المشكلات المادية و حدوث المشاحنات المستمرة التي قد تنتهي بالهجر او الطلاق
- ٣- ميل الاباء في الاسر العماليه الى القيام بادوارهم الاسريه على اساس التسلط و الدكتاتوريه وقد يؤدي هذا الى حدوث ازيمات في الاسرة ذلك لان سلطة الاب لايسندها مركزه المالي ولامنزله الاجتماعيه قائمه على اساس المهنة كما لاتسندها ثقافه العامه ولذلك لاتجد الزوجه او الابناء مبررا لتقبل تسلط وفسوة الزوج او الاب وهذا من شأنه ان يؤدي الى ارتفاع نسبه الطلاق .
- ٤ - خروج رب الاسرة في المناطق الصناعية الى عمله في مناطق بعيدة عن بيته يبعده عن الاسرة من الناحية العاطفية و المعنوية ، و يضعف ارتباطه بالأسرة بعكس الحال في المناطق الريفية ٣٣ .
- ٥- مشاركة المراه الريفية زوجها في العمل يؤدي الى ارتباط كل منهما بالآخر اما في البيئات الصناعيه فكل من الزوج و الزوجه يعمل في امكان متفرقه و لايقوم بينهما الارتباط الذي يقم بين الزوج و الزوجه في المناطق الريفية
- ٦- كثرة عدد الاطفال في الاسر الريفية يربط الزوج بالاسرة يحد من حدوث الطلاق بعكس الحال في الاسرة الصناعية
- ٧- كان لخروج المراه الى ميدان العمل اثر كبير في زياده حالات الطلاق فبعد ان كانت كل امراه تعتمد على والدها ثم زوجها في حاجاتها الماديه و بعد ان كانت تتقبل ظروف معيشتها و معامله زوجها لها ايا كانت تلك المعامله اصبحت المراه تشعر بالاستقلال الاقتصادي لاتتردد في قطع علاقتها الزوجيه اذا لم يحقق لها الزواج السعادة التي تنشدها
- ٨- عدم وضوح القيادة و التبعية في الاسرة الصناعية وانتشار الروح الفردية و التمسك بوجهات النظر الخاصه ممايكون له ابعاد الاثر في كثرة الخلافات الاسريه وفي زيادة حدة التوتر العائلي ممايهدد الاسرة بالتفكك والانحلال
- ٩- سهوله زواج المطلقين و المطلقات في البيئات الصناعيه عنها في البيئات الريفية

## رابعاً: التصنيع و علاقته بالتغير في وظائف الاسرة

كانت الاسرة التقليدية تقوم بكثير من الوظائف و المهام بحيث شملت معظم شؤون الحياة الاجتماعية ، غير انه مع تطور المجتمع ، و حدوث التحضر و التصنيع ، قلت وظائف الاسرة ، و ضاقت اختصاصاتها بشكل ظاهر ٣٣ .

فالأسرة في مبدأ نشأتها كانت تقوم بجميع الوظائف الاجتماعية تقريبا في الحدود التي يسمح به نطاقها ، بالقدر الذي تقتضيه حاجاتها الاقتصادية والدينية الخلقية والقضائية والتربوية.

⊞ فكانت هيئة اقتصادية تقوم بإنتاج ما تحتاج اليه ، و تشرف على شؤون التوزيع والاستهلاك والاستبدال 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 شؤونها 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 و 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 فان الاسرة 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 تضىف عليهم خصائصها و صفاتها 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 اصبحت 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 اصبحت لها دور واضح في استهلاك المنتجات الكثيرة التي تنتجها المصانع بحيث اصبحت الوحدة الاستهلاكية الاساسية في المجتمع كما اصبحت للمرأة دور بارز في اتخاذ القرارات الاقتصادية المتعلقة بالشراء ، و في توزيع ميزانية الاسرة على بنود الانفاق المختلفة⊞ .

و الاسرة الصناعية لا تزال تزال تشرف على كثير من نواحي التربية فهي ، وحدها التي تقوم بجميع شؤون 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 تؤدها 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

انتهى

المحاضرة ١١ ::::::::::::::: كككالصناعة والطبقات الاجتماعية

مقدمة

⊞ دارت كثير من المناقشات النظرية و البحوث الامبيريقية حول العلاقة بين الصناعة و الطبقات الاجتماعية

⊞ و لما كانت النتائج التي يتوصل اليها الباحثون في هذا المجال تختلف باختلاف مفهوم كل منهم عن الطبقة و المعايير التي يأخذ بها في التفرقة بين مختلف الطبقات و الموقف الأيديولوجي الذي يلتزم به ، فإننا نبدأ بتحديد ماهية الطبقة و المعايير التي يمكن استخدامها في تصنيف الطبقات ، ثم ننقل الى مناقشة العلاقة بين الصناعة و الطبقات الاجتماعية من خلال الكتابات التي تمثل مختلف الاتجاهات الفكرية و المذاهب الاجتماعية ، دون التقييد برأي معين ، أو وجهة نظر بذاتها

### اولا : مفهوم الطبقة الاجتماعية

⊞ . الطبقة مفهوم علمي حديث ، يطلق عليه في اللغة الانجليزية كلمة Class و في الفرنسية Classe و للكلمة نظائرها في مختلف اللغات الاوروبية . و تعنى الصنف من الناس او الاشياء غير ان الكلمة العربية اصدق في الدلالة على المعنى المقصود من الكلمة الاوروبية لان الطبقة توحي الى السامع معنى التفاوت الرأسي بخلاف الكلمات الاوروبية التي قد تعبر عن التفاوت الأفقي الذي يكون بين الاشياء المتماثلة او المتساوية في الطبقة

⊞ و الفرق بين التفاوت الرأسي و التفاوت الأفقي ان الاول تفاوت من الاعلى الى الادنى ، و ان الثاني تفاوت لا يلزم فيه الاختلاف بالدرجات العليا و الدنيا . سواء نظرنا الى ارتفاع الجاه و المظهر ، أو ارتفاع المركز و الوظيفة ، أو ارتفاع المراتب في الثروات و الارزاق

⊞ و لم يستخدم اللفظ بمعناه الاجتماعي في اللغات الاوروبية الا منذ عهد قريب نسبيا فنجده سنة ١٧٦٦ ، عند " تيرجو " Turgot كما نجده بعد ذلك عند سان سيمون سنة ١٨٢٥ ، ثم شاع استخدامه منذ ان وضع كارل ماركس نظريته عن صراع الطبقات

⊞ . و قد حاول المفكرون المعاصرون تعريف الطبقة الاجتماعية ، فاعتمد بعضهم على معايير ذاتية في تحديد ماهيتها و التعريف بها بينما اعتمد البعض الاخر على معايير موضوعية كالثروة او الدخل او المهنة او العلاقة بوسائل الانتاج

⊞ و يعتبر العالم الألماني " تيودور جايجر Geiger Theodor " من المتحمسين لاستخدام المعايير الذاتية في تحديد مفهوم الطبقة فيعرفها بأنها : فئة من أفراد المجتمع يمكن تحديد مركزها الاجتماعي ببعض المعايير الخارجية المشتركة و يتفاعل الاشخاص الذين ينتمون الى مثل هذه الفئات بأحوالهم و مظهرهم و طرائق سلوكهم

⊞ يعرفها انجوس مود في مقال نشرته له المجلة السياسية بعدها الصادر في ابريل سنة ١٩٥٣ بقوله : " إنها جماعة من الاشخاص يشعرون بأن هناك صفات و عادات معينة تجمعهم ، و لكي يكون الفرد عضوا كاملا في طبقة اجتماعية يجب ان يشعر . بأنه كذلك و يجب ان يشعر به الآخرون أيضا

⊞ و يعرفها احد علماء النفس الامريكين بقوله : إن طبقة الفرد هي جزء من ذاته ، و شعور من جانبه بالانتماء الى شيء ما و ارتباط بشيء اكبر من نفسه

⊞ و قد تبنى كثيرون من علماء الاجتماع في الولايات المتحدة الامريكية المفهوم الذاتي للطبقة بوصفها ظاهرة اجتماعية نفسية ، نذكر من بين هؤلاء " كولي Cooley " الذي يرى ان العلاقات بين طبقة المستخدمين و العمال البيديين انما هي في المقام الاول وجهات نظر فردية ⊞

⊞ و كذلك ويليام اوجيرن الذي يعرف الطبقة بأنها " الطريقة التي يصنف بها الافراد أنفسهم " ، بمعنى أن الافراد يعتبرون اعضاء في الطبقة التي يرون انهم ينتمون اليها .

⊞ و يرى " سنترز Centers " ان الوعي بالطبقة هو العامل الحاسم في تحديد مفهوم الطبقة ، و يذهب الى ان الطبقة ظاهرة سيكولوجية اكثر مما هي شيء آخر و في دراسة أجراها عن الاوضاع الطبقيّة بالولايات المتحدة طلب الى عينة من الافراد ان يحددوا الطبقة التي ينتمون اليها من بين الطبقات التالية : العليا ، و الوسطى ، و الدنيا ، و الطبقة العاملة ، فوجد أن ٣% من العدد الكلي للأفراد الذين وجه اليهم السؤال . أشاروا بأنهم ينتمون الى الطبقة العليا ، ٤٣% ينتمون الى الطبقة الوسطى ، ١% للطبقة الدنيا ، ٥١% للطبقة العاملة

⊞ و يذهب وارنر في دراسته التي اجراها بمدينة يانكي سيتي الى ان الاوضاع الطبقيّة يمكن تحديدها باتباع الطريقة الذاتية ، و كذلك بالاستعانة ببعض المؤشرات الموضوعية مثل كمية الدخل ، و مصدره ، و التعليم و المهنة و محل

الإقامة ، و نوع الرفاق . و قد تمكن عن طريق استخدامه لتقديرات الافراد الذاتية من تقسيم المجتمع المحلى للمدينة الى ست طبقات هي : عليا العليا ، و دنيا العليا ، و عليا الوسطى ، و دنيا الوسطى ، و عليا الدنيا ، و دنيا الدنيا

⊞ و قد أجرى معهد جالوب استفتاء في سنة ١٩٥٣ بين مجموعة من افراد الشعب الإنجليزي ، فطلب منهم ان يذكروا الطبقة التي يعتقدون انهم ينتمون اليها فقال ما لا يقل عن ٤٩% انهم من الطبقة المتوسطة على حين ان ٤٦% فقط قالوا : انهم يعتقدون انهم من الطبقة العاملة

⊞ . و يقول جون بونام . هناك جماعة من الاشخاص يقترب عددها من نصف مجموع الناخبين إذا سألتها عن الطبقة التي تنتمي اليها تقول على الفور : انها تنتمي الى الطبقة المتوسطة . و هذه الجماعة كان ينظر اليها على انها جزء من الطبقة العاملة ، و لكنها تطلق على نفسها اسم " الطبقة المتوسطة " سواء كان ذلك لمصلحتها او لغير مصلحتها او بحثا عن اسم افضل

⊞ . و من الملاحظ ان المعايير الذاتية لا تعطى تقديرا صحيحا للأوضاع الطبقيّة لان الناس قد لا يدركون الفوارق الدقيقة بين الطبقات الاجتماعية ، او يكون لديهم تحيز لطبقة معينة ، و كذلك يفخرون بالانتماء اليها . كما ان هذه المعايير تجعل مفهوم الطبقة مرادفا لمفهوم " الوعي بالطبقة " مع ان الفرق كبير بين الاثنين ، فضلا عن ان المعايير الذاتية لا تزود الباحث بمادة موضوعية عن حقيقة الاوضاع الطبقيّة

⊞ و قد أشار عالم الاجتماع البريطاني مارتن Martin " الى ان رأى الناس عن مكانتهم الطبقيّة لا ينطبق مع وضعهم الحقيقي في المجتمع . فقد ظهر من احدى الدراسات التي قام بها ان ٦٧% من كبار رجال الاعمال يرون انهم ينتمون الى الطبقة الوسطى ، ٦% منهم يرون انهم ينتمون الى الطبقة العاملة ، على حين ان صغار رجال الاعمال كانوا يتطلعون الى عضوية الطبقة العليا .

و قد حاول بعض المفكرين الاجتماعيين تحديد مفهوم الطبقة وفقا لبعض خصائصها الموضوعية . من بين تلك الخصائص " الثروة Wealth " التي استخدمت كمؤشر للتفرقة بين فريقيين من الناس : أغنياء ، و فقراء ، و قد ميز " شارك جيد " Gide. C بين ثلاث طبقات من حيث الثروة فقال

⊞ : ان هناك اولا العمال الذين يتقاضون أجرا ، ثم الرأسماليين الذين يحصلون من رأسمالهم على ربح ، و أخيرا الملاك الذين يعيشون على الصدقات ، و الدولة التي تحصل الضرائب .

⊞ و من الملاحظ أن كثيرا من المجتمعات لا تقيم وزنا للثروة وحدها في تحديد الاوضاع الطبقيّة ، و انما تأخذ في الاعتبار كيفية حصول الافراد على الثروات ، حيث إن ثمة طرقا للحصول على الثروة قد لا يرضى عنها المجتمع او لا يعتبرها كفيلة برفع صاحبها الى وضع طبقي اعلى ، و هناك حالات كثيرة توصل فيها بعض الطبقات أبوابها أمام بعض الناس رغم غناها ، و من هؤلاء تجار الملابس المستعملة ، و أصحاب محال الرهونات

⊞ . و من المعايير الأخرى لتحديد الطبقة : المهنة أو الوظيفة ، فيقول جون ماك كونل : الطبقة عبارة عن جماعة من الاشخاص تمارس وظيفة معينة ، تفرض على أعضائها أساليب معينة تميزهم عن غيرهم من الجماعات الوظيفية في المجتمع "

⊞ و يقول كول : " يبدو واضحا ان اهم المعلومات الاحصائية التي يمكن ان تقدم اكبر دليل على التكوين الطبقي في أي مجتمع متقدم تتمثل في تصنيف الاعمال و الوظائف اذا كان هذا التصنيف مفصلا بطريقة معقولة .

⊞ و إذا كان لا بد من استخدام معيار واحد ، فإن الوظيفة يحتمل أن تكون أفضل من غيرها عندما يكون الغرض من ذلك هو الوصول الى تقدير تقريبي لعدد الافراد في كل طبقة اجتماعية. "

⊞ و يؤخذ على هذا المعيار ان افراد الطبقة العليا في العصور القديمة و الوسطى كانوا لا يؤدون عملا و لا يشتغلون في مهنة و مع ذلك كانوا ينتسبون الى طبقة النبلاء . ثم إن الطبقة – كما يقول جوسان – سابقة على المهنة ، لأن الفرد يولد في طبقة معينة ثم يختار مهنته فيما بعد ، أضف الى ذلك ان الطبقة كثيرا ما تؤثر في اختيار المهنة ، فهناك مهن يقتصر في ممارستها على التوارث من الابن كالمهنة الزراعة او التعدين او الصيد ، و بالإضافة الى ذلك فإن الطبقة الواحدة تضم عادة اشخاصا من مهن مختلفة . فنرى مثلا ان الاطباء و المحامين و الموثقين و الاساتذة ينتمون الى طبقة

اصحاب المهن الحرة ، كذلك الحال في طبقة العمال ، فإنها تشمل حرفا من انواع مختلفة كحرفة البناء و الطلاء و صناعة الزجاج و العمل في المصانع المختلفة . . و على هذا الاساس يمكن القول بأن الطبقة اوسع من الحرفة او المهنة . "

### ثانياً : 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 بالأيديولوجية 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 رعوس الاموال الذين يعيشون في مستوى اقل بكثير من المستوى الذي يليق بكرامة الانسان

⌘ و في الولايات المتحدة الامريكية يشير " **دي 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 اوربا . 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 بالمهنة . 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 رعوس الاموال الى امة من العمال و الموظفين المأجورين.

٢ – رأى بوتومور في العلاقة بين الصناعة و الطبقات : ان اهم النقاط التي تدور حولها آراء بوتومور يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ١ – لا يقتصر السلم الاجتماعي في أي مجتمع صناعي متقدم على وجود طبقتين و انما يشتمل على مجموعات اكبر من الطبقات و المراتب الاجتماعية
- ٢ – تعتبر الطبقات المتوسطة الجديدة إحدى العلامات الأساسية التي تميز المجتمعات الصناعية الحديثة . و تختلف هذه الطبقات عن الطبقة العاملة في فطبقات العمال في مستوى الدخل ، و قواعد السلوك و نمط الحياة
- ٣ – لا يوجد تشابه كبير في الوقت الحالي بين طبقات العمال في كثير من البلاد الصناعية و بين البروليتاريا التي تنص عليها النظرية الماركسية فطبقات العمال في الوقت الحالي ليست مجموعة متجانسة كما أنها لا تشعر بوعى طبقي ، بالإضافة الى ان نمط حياتها يقترب الى حد كبير من نمط حياة افراد الطبقات المتوسطة
- ٤ – ساعات عملية الحراك الاجتماعية في المجتمعات الصناعية على التقريب بين الطبقات الاجتماعية بحيث إن حدوث استقطاب اجتماعي أصبح أمرا مستبعدا

### ثالثا – رأى بارسونز في العلاقة بين الصناعة و الطبقات :

⌘ يرى بارسونز أنه في الولايات المتحدة و في غيرها من البلاد الصناعية المتقدمة تأخذ الطبقات في الاختفاء بحيث تمتص الطبقة المتوسطة كلا من البرجوازية و البروليتاريا . و يذهب أيضا الى ان التقسيم الطبقي الجامد يأخذ في الاختفاء ليس فقط بين سكان المناطق الحضرية الصناعية بل بين الطبقات الدنيا في كل من الريف و الحضر

⊞ و. يذهب بارسونز الى ان نسبة السكان الذين يشتغلون بالعمل الصناعي تأخذ في الانكماش ، بينما تزداد نسبة المشتغلين في قطاع الخدمات ، أما المستوى المنخفض من المهارة – الذى كان يميز العمال الصناعيين في الماضي – فإنه يأخذ في الارتفاع عن طريق استخدام الآلات الحديثة ، و نتيجة لارتفاع المستويات التعليمية . و هكذا يصبح نظام التعليم العامل الأساسي في الحراك الاجتماعي

⊞ و. واضح أن افكار بارسونز عن الاوضاع الطبقيّة في المجتمعات الصناعية الحديثة لا تختلف عن افكار بوتومور ، حيث يتفق الاثنان على رفض وجود طبقتين فقط في المجتمعات الصناعية ، و على نمو الطبقة المتوسطة في المجتمع بدلا من اختفائها ، و على استبعاد فكرة الاستقطاب الطبقي لوجود التفاوت الكبير بين مختلف الطبقات الاجتماعية.

انتهى --

## المحاضرة ١٢ ::::: المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع المهني

⊞ تهتم هذه المحاضرة بمحاولة تحديد المفاهيم العلمية التي تنتظم حولها دراسات علم الاجتماع المهني المستخدمة في تحديد المفاهيم العلمية التي يتضمنها هذا العلم والتي تميزه عن غيره من المفاهيم العلمية في العلوم الوثيقة الصلة به من فروع المعرفة السوسولوجية الأخرى .

⊞ فدراسات علم الاجتماع المهني تزخر بعدد هائل من المفاهيم والمصطلحات العلمية التي تفسر معني العمل وطبيعته والظواهر الاجتماعية المرتبطة به التي تحدد محور اهتمام علم الاجتماع المهني المعاصر ، ولاشك ان مشكلة المفاهيم في علم الاجتماع تعتبر من القضايا الأساسية لبناء النظرية في أي فرع من فروع العلم ، نظرا للتداخل والترابط بين المفاهيم بدرجة يصعب معها وضع حدود فاصلة بين كل منها في تفسير القضايا التي تتضمنها .

ولا يقتصر تحليل وتحديد المفاهيم العلمية في عرض القضايا التي تتضمنها فحسب ، وإنما يكون من الضروري تتبع تفسير هذه المفاهيم كل منها علي حده في موضوعات الاهتمام بدراسات علم الاجتماع المهني ، مع تحليل العوامل المؤثرة في تحديد المعاني التي تنطوي عليها بالرجوع إلي الإطار الاجتماعي والبيئي والثقافي التي تبلورت فيها تلك المفاهيم في مراحل تطورها

### ويمكن تصنيف مجموعة هذه المفاهيم في ثلاث مجموعات أساسية هي

(أ) مفهوم العلم وتطوره.

(ب) المفاهيم الأساسية للمهن وظواهرها الاجتماعية .

(ج) المفاهيم الأساسية لعلم الاجتماع المهني والعلوم الوثيقة الصلة به

وسوف نعرض لكل هذه العناصر بشيء من التفصيل

### أولاً : مفهوم العلم وتطوره

⊞ يعتبر مصطلح العمل من المفاهيم الأساسية في دراسات علم الاجتماع المهني فعلماء الاجتماع ينظرون إلي العمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمع والعمل سمة سياسية وهامة يتميز بها الأفراد الجماعات 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 إلي معني العمل في إطار مفاهيم النسبية المكانية والنسبية الزمانية، باعتبار ان معني العمل يعتبر من المعاني النسبية التي تختلف باختلاف الزمان والمجتمعات وتاريخ المجتمعات الإنسانية يشير إلي ان الجماعات الأولى لم تهتم بتفسير معني العمل باعتباره ظاهرة طبيعية نشأت تلقائيا في الحياة الإنسانية منذ بدء الخليفة بهدف مواجهة أعباء معيشة الإنسان ، ولذلك نظر إلي العمل كجزء مكمل لمعيشة الإنسان في الحياة اليومية . وارتبط مفهوم العمل بمجموعة من المهن داخل نطاق التنظيمات المهنية 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 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 ، الاجتماع 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 وطبعة القصد منها هدف الاستمرارية عن طريق الملازمة 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 الأخر اهتم بدراسة معني العمل بالنظر إلي نقيض معني العمل، كالعمل والبطالة ، والعمل والتقاعد ، والعمل والفراغ... الخ

. وسوف نحاول في هذا المجال إلقاء الضوء علي أهم هذه المفاهيم في تراث علم الاجتماع المهني ١

**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 معني العمل ، وأيضا تفسير معني اغتراب العمل في اطار المجتمع الصناعي يزخر بها تراث علم الاجتماع المهني إلا أنه في الواقع لا يمكن التوصل إلي مفهوم متكامل لمعني 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 ارتباطا وثيقا 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 دورا هاما ومؤثرا

### ثانياً : المفاهيم الأساسية للمهن وظواهرها الاجتماعية

⌘ إذا كان العمل يعني مجموعة الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل البناء الاجتماعي من أجل بناء المجتمع واستمراره ، فإن المعنى الشائع للمهنة يعني مجموع الأنشطة النوعية التي تحدد الوضع الاجتماعي للفرد في المجتمع المحلي ،

⌘ فالمهنة هي نشاط نوعي يسود المجتمع

⌘ وهي ظاهرة اجتماعية عامة تنتشر في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتكون قوة هائلة في المجتمع يطلق عليها قوة العمل

⌘ وبذلك ترتبط معاني العمل مع معاني المهنة ارتباطا عضويا باعتبار أن العمل هو النشاط الجزئي المخصص في إطار النشاط الكلي الذي يزاوله الأفراد في المجتمع ، والمهنة هي النشاط الكلي لذا فهما متلازمان في مختلف العصور ومختلف المجتمعات

⌘ . وتتجسد المهن في المجتمعات الصناعية المعاصرة حول ظاهرة التخصص وتقسيم العمل التي تتميز بها تلك المجتمعات وليس معنى ذلك أن المهنة تعتبر من الظواهر التي ارتبطت بالتغيرات الاقتصادية أو التقدم التكنولوجي الهائل في المجتمعات المعاصرة ، وإنما هي ظاهرة قديمة قدم الإنسانية واعتبرت عاملا أساسيا للحياة في كل مراحل تغير الأنساق الاجتماعية في التاريخ الاجتماعي العام

⌘ ولقد شهد تاريخ الحياة المهنية ظهور أقدم المهن في التاريخ الإنساني مثل مهنة السحر والعرافة والكهانة ، والطب الشعبي ، والغناء، ولكل من هذه المهن قدر من المكانة الاجتماعية الخاصة التي ظهرت مع ظهور التجمعات الإنسانية البسيطة ⌘

و عندما بدأ التخصص وتقسيم العمل يحتل مكانه في المجتمعات المتقدمة ، بدأ الأفراد والجماعات يمتلكون أدوات الإنتاج ومن هنا عرفت المهنة لأول مرة في التاريخ الإنساني بأنها ذات طبيعة نوعية متميزة، وبدأت ترتبط بعنصر الأجور والعائد المادي، واستمرت علي هذا الحال حتي القرن الرابع عشر الميلادي

⌘ حيث انتظمت المهن في طوائف حرفية في أوروبا وتكونت الروابط المهنية التي هدفت إلي إشباع الحاجات الاقتصادية لأفراد تلك الطوائف الحرفية ⌘

ثم ظهر بعد ذلك نمط جديد من الملكية حين انضم العمال إلي الطوائف الصناعية وكونوا طبقة مهنية جديدة ارتبطت بالحياة الاجتماعية والسياسية ، وكان التنظيم النقابي للمهن من أكثر الظواهر المميزة للحياة الاقتصادية في العصور الوسيطة ، واعتبرت المهنة في حد ذاتها مظهرا من مظاهر المكانة الاجتماعية للفرد ⌘

وأخيرا، ومع ظهور التخصص وتقسيم العمل ظهرت أشكال جديدة للمهن داخل التنظيمات الصناعية ، وأصبح المجتمع منقسما إلي طبقات متعارضة ، وبذلك اندثرت الوظائف الاجتماعية التي كنت تقوم بها الترابطات المهنية القديمة ⌘ .

وتمثل المهنة في حياة الفرد سلسلة تطويرية في كل مراحل النمو . وتختلف كل مرحلة من مراحل نمو الإنسان حسب مستوي الأداء المهني تبعا لمستوي الذكاء والخبرة في حياة الإنسان إلي جانب أن المهنة تلعب دورا هاما في تحديد علاقات الناس ببعضهم البعض وفي بناء وتكوين الشخصية الإنسانية. وهذه الموضوعات كانت عنصرا أساسيا في اهتمامات علماء النفس الاجتماعي. وانتقلت إلي اهتمام علماء الاجتماع المهني في تفسيرهم لمعاني المهنة ودورها في المجتمع ⌘ .

وفي ضوء هذه الاعتبارات اهتم علماء الاجتماع المهني بتحليل المفاهيم المرتبطة بالمهنة والحياة المهنية ، وبذلوا جهدا كبيرا في هذا المجال تضمنه تراث علم الاجتماع المهني الذي اهتم بتحليل الأدوار المهنية والتنظيمات المهنية في المجتمعات المحلية .

**وسوف نعرض في هذا المجال إلى أهم معالم هذا التراث في تفسير المهنة والحياة المهنية والمفاهيم المرتبطة بها .**

**يعرف ((رونالد بافالكو))** المهن بأنها أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي ، والمفهوم يشير الكثير من القضايا النقدية حول مفاهيم الاختيار المهني وطبيعة الأدوار المهنية والمكانة المهنية وصراع الأدوار في المجتمع المحلي وغيرها من المسائل التي تربط بتحليل مضمون هذه المفاهيم ، وبوجه عام ينظر إلى المهنة على أنها الرابطة الأولى بين الفرد والبناء الاجتماعي ، وتتجسد تلك الرابطة في الأدوار الاجتماعية التي تحدد نمط العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة المهنية الواحدة باختلاف الزمان وباختلاف المكان

ولقد اهتمت كثير من الدراسات في تراث علم الاجتماع المهني بتحديد مفهوم المهن في علاقاتها بالأدوار المهنية وبناء الجماعات المهنية ذاتها ، ومن هذه الاهتمامات اهتم إيفريت هيورز بتعريف المهنة بأنها لا تقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد في المجتمع بل هي خاصية نوعية تميز أنشطة الفرد داخل بناء النسق الاجتماعي سواء أكان هذا النسق بسيطا أم مركبا ، باعتبار أن الروابط الاجتماعية التي تربط الأفراد بعضهم. وغير الرسمية ، فالمهنة هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام

واهتم ((ريتشارد هول)) بتفسير العلاقة بين المهن والبناء الاجتماعي ويرى أن المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد والمجتمع ، واهتم هذا الصدد بتحليل العلاقة بين المهن والبناء الاجتماعي من منظور ديناميكي واستاتيكي في نفس الوقت باعتبار أن علاقة المهنة بالبناء الاجتماعي علاقة متغيرة ومؤثرة في الحياة الاجتماعية ، وهو بذلك يعتبر أول من وجه الاهتمام إلى دراسة المهن في علاقاتها بالبناء الاجتماعي

وتعرف ((أن روي)) المهنة بأنها مركز الأنشطة التي تشغل فكر الإنسان وهذا التفسير يعكس أهمية المهنة في حياة الفرد ويعبر عن العمليات السيكولوجية التي تربط بحياة الإنسان في المجتمع فحياة الإنسان تمر بسلسلة من التجارب والخبرات وكل مرحلة من مراحل النمو تعكس الدور المهني للفرد

ولقد استخدم ((اليوت كروز)) مصطلح التنشئة ليشير به إلى عملية التمرين التي يتعرض لها الفرد في المجتمع المهني بهدف أداء الأدوار التي يتطلبها المجتمع لإشباع حاجات الجماعة ومتطلباتها

وسوف نحاول ان نلقى الضوء على اسهام علماء الاجتماع المهني في علاج مشكلة المفاهيم العلمية في تراث هذا العلم من خلال توضيح بعض المفاهيم : ١

## 1-- الهامشية المهنية الحرفية

ظهر مفهوم الهامشية المهنية في التراث السوسيولوجي في فكر " بارك " واتباعه

انتقل هذا المفهوم الى الحياة المهنية حيث يشير الى تلك التناقضات او صور عدم التوافق بين الاهداف التي تسعى اليها الجماعة المهنية وبين تمثيل الفرد للأدوار المهنية التي تحقق هذه الاهداف

وتحدث هذه الظاهرة عندما يفشل التنظيم الاجتماعي في ايجاد سبل الاتصال والترابط بين حرفة الفرد وبين دوره المهني الذي يؤديه في المجتمع

ففي هذه الحالة يعجز عن اداء دوره الاجتماعي في المجتمع كما تتوقع المعايير الرمزية للجماعة ذلك

فالهامشية هي تعبير عن حالة الصراع بين اعضاء المهنة الواحدة وبين امكانية التنظيم المهنية المجتمعي في توفير اسباب الاستقرار الاجتماعي . وعندما تنتشر حالة من الهامشية المهنية بين جماعات مهنية مختلفة فان البناء الاجتماعي يصاب في هذه الحالة بالتصدع والتفكك في مختلف التنظيمات الاجتماعية والمهنية

٢- الصراع المهني : يعنى مفهوم الصراع المهني ظواهر النضال والتعارض بين المهن بعضها ببعض وبين التنظيمات المهنية المختلفة ، وهو حالة مرضية تنتج عن اختلال التوازن بين الادوار المهنية والتنظيمات المهنية داخل المجتمع

**، ويتخذ الصراع المهني اشكالا متعددة على النحو التالي:**

- (أ) صراع الجماعات المهنية : وهى ظواهر الانقسام والتعارض بين الجماعات المحلية المهنية داخل نطاق المجتمع المهني العام
- (ب) صراع المعايير والقيم المهنية : ويتمثل في مظاهر التعارض بين معايير المهنة الواحده ومعايير التنظيم الاجتماعي وقيمة
- (ت) صراع الادوار : ويتيح عن اختلاف وتعارض المعايير داخل التنظيم الهرمي للبناء المهني وتتجسد مظاهر في صراع السلطة داخل البناء التنظيمي بين العناصر المهنية في تسلسل السلم الوظيفي للمستويات العليا والوسطى والدنيا
- 3- **تذبذب المكانة المهنية :** ويعنى هذا المفهوم تغير نظرة المجتمع الى المهنة باختلاف العصور بحيث تهتز صورة المهنة ومكانتها في نفوس الافراد والجماعات من حقه تاريخيه الى اخرى ويشهد تاريخ تطور المهن نماذج متعددة لمهن كانت لها مكانتها في الماضي ثم اهتزت تلك المكانة في مرحلة تاريخيه تاليه ويرتبط هذا المفهوم بمعنى صراع المكانات المهنية وهى ظاهرة ترتبط بدرجة الثبات والحركة في الحياه المهنية مرحله
- ٤- **اغتراب المهنة :**

ولقد ارتبط هذا المفهوم بالتفسير الماركسي لاغتراب العمل في محاولته لتفسير طبيعة العلاقات بين الطرفين التي ترتبط بها الناس بعضهم ببعض من جانب وبين الخبرات المهنية التي يتعرضون لها من جانب اخر الا ان هذا المفهوم الماركسي للاغتراب يرتبط بقيام الناظر الراسمالي فان المفاهيم السوسولوجية لتفسير ظاهره الاغتراب قد ارتبطت في فكر علماء الاجتماع الصناعي بالقيم الاجتماعيه التي يتمثلها الافراد والجماعات في المجتمع الصناعي في حاله تعارضها مع اتجاهات التنظيمات الرسميه وغير الرسميه

وامتد هذا المفهوم الى مجال علم الاجتماع المهني حيث ارتبط بظواهر الصراع السيكولوجي بين المستويات الدنيا في السلم المهني فهذا النمط من الصراع يتحدد في صور الاحباط التي تشعر بها الجماعه المهنية في ادنى مستوى السلم المهني نتيجة لعدم قدرة افراد الجماعه على اتخاذ القرار في تحديد نوع العمل الذي يمارسونه ففى هذه الحاله يشعر الافراد بالاغتراب عن مهنتهم وبالعجز عن استخدام قدراتهم ومهاراتهم ومعرفتهم بالعمل وهذا المفهوم يمتد ليشمل جماعه مهنيه اخرى تتمثل في المتقاعدين عن العمل .

**٥- الرموز الاخلاقية ( اخلاقيات المهنية**

: (في نهاية المتصل الحرفي المهني يتحدد البعد الاخير في مناقشة المدى الذي يمكن لجماعات العمل تصميم رموز للمعايير الاخلاقية التي تحكم الافراد والجماعات داخل المجتمع المهني ، وهذه الرموز تكون مكتوبة وغير مكتوبة . وقد تشمل مدى اوسع نطاقا من علاقات العمل بين الممارسين للمهنة وبين غيرهم من الممارسين لمهن اخرى في المجتمع . والرموز الاخلاقية تعتبر نهاية المطاف في بناء المتصل الحرفي المهني ، ويمكن النظر اليها كنمط من انماط النسق المعيارى ، ويعبر عن جزء من اجزاء ثقافة العمل التي هى بالتالى جزء من اجزاء المجتمع المحلى . وهذا يفسر طبيعة العلاقة بين المهارة ونوعية الاداء المهني في ارتباطها بالمعايير الاخلاقية للجماعة

وونستخلص من تحليل هذا القدر من المفاهيم العلمية في تراث علم الاجتماع المهني ان علماء الاجتماع المهني ينظرون الى المهنة على أنها ادوار اجتماعية يؤديها الافراد في المجتمع وينتج عن هذه الادوار مؤثرات وظيفية مباشرة وغير مباشرة. في الحياة الاجتماعية والاقتصادية التي ترتبط بحياة الانسان في معيشته في المجتمع

ويحتوى تراث علم الاجتماع المهني مجموعة من المفاهيم التي ترتبط بالبناء التنظيمي للحياة المهنية تتبلور جميعها حول مصطلح **الاحتراف المهني** ويعنى هذا المفهوم ( مجموعة العمليات التي تحاول بها الجماعة المهنية التغيير من هيكل بنائها المهني للتحويل في اتجاه المهنة التي يحتاج اليها المجتمع وقد يتحول مسار هذا الاتجاه في عديد من المهن والحرف التي تحقق غايات المجتمع واهدافه في مراحل تغيره.)

وتمر عملية الاحتراف المهني هذه في ثلاثة مراحل هي

(أ): ظهور مهن وحرف جديده ينظر اليها على انها ذات اهمية ويحتاج اليها المجتمع

(ب) تتجه الحرف والمهن القائمة في المجتمع والأقل اهمية الى التحويل في اتجاه احتراف المهن الجديدة

(ت) تبدأ العمليات المهنية في اكتساب الخبرات الجديدة والاتجاه نحو مهن جديدة اخرى.....

ويتجسد البناء المهني لعملية الاحتراف المهني في مجموعة من العمليات البنائية داخل التنظيم على الوجه الآتي:

(أ) تكوين رابطة مهنية تعمل على تحديد شروط العضوية في الجماعات المهنية التي تمثلها

(ب) اختيار اسم للرابطة المهنية يعبر عن الوظائف التي تقوم بها الجماعات المهنية التي تمثلها ويعكس صورة وشكل التنظيم المهني

(ت) تطوير الرموز والمعايير الأخلاقية التي ترمز الى البناء المهني كأدوار وانشطة يؤديها الافراد في المجتمع وقد تتضمن هذه الرموز الاساليب التي يمكن بها حسم الصراع في حاله ظهوره

وهذا الاطار التنظيمي لعملية الاحتراف المهني قد استمدت من دراسات ميدانية عديدة للجماعات المهنية المختلفة قام بها (ولسكى) في دراساته لثمانى عشر مهنة اتبعت هذا الاسلوب في اعادة بنائها التنظيمي خلال فترات تاريخيه متفاوتة

### ثالثا: المفاهيم الاساسيه لعلم الاجتماع المهني والعلوم الاجتماعيه الوثيقة الصله بها

انتبهنا الى ان علم الاجتماع المهني هو العلم الذى يهتم بالدراسة السوسولوجية للعمل والحياء المهنية ويستق من هذا التفسير خمسة اتجاهات اساسيه في دراسة العمل دراسة سوسولوجيه تتمثل في الاتجاهات الآتية:

(أ) اتجاه يهتم بدراسة الطبيعة الاجتماعية للعمل والظواهر المرتبطة به كالبطالة والتقاعد.

(ب) اتجاه يهتم بتحليل كفيه 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 الحياء الاجتماعية والمهنية.

(ج) اتجاه يهتم بدراسة المهن المتخصصة بهدف التوصل الى مؤثراتها في المجتمع وتحديد العلاقة بين الجوانب الفنية للمهنة والدور الاجتماعي الذى يؤديه في الحياء الاجتماعية.

وفي 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 الذى يهتم بدراسة التنظيمات الصناعية داخل البناء الاجتماعي واثار 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 علم 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 انشطة الانتاج الصناعي والمسائل المرتبطة بها

بينما يتحدد محور اهتمام علم الاجتماع المهني بدراسة العمل كظاهرة اجتماعيه 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 الحياء المهنية شأنها شان طبيعة الحياء الإنسانية ذاتها تمر بحالات صراع دائم ومستمر وهذا الصراع يؤدي الى التغيير في كل مراحل نمو المجتمع وتطوره في الوقت الذى يهتم فيه علم الاجتماع الصناعي بدراسة الصراع الصناعي في صورته الاستاتيكية داخل التنظيمات الصناعية الكبيرة

### ٢- علم الاجتماع المهني وعلم الاجتماع 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 أصبحت مجالاً متخصصاً في حد ذاته يطلق عليه في المفاهيم السيوسولوجية المعاصرة (علم الاجتماع التنظيمي) أو علم اجتماع التنظيمات المركبة

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

وفي إطار هذا المنظور يرتبط علم الاجتماع المهني ارتباطاً وثيقاً بهذا الفرع الجديد من فروع الدراسات السيوسولوجية إلا أن تركيز عالم الاجتماع المهني يتحدد في النظر إلى الأدوار المهنية داخل التنظيم الاجتماعي كوحدة ترتبط بالنسق الاجتماعي العام وينظر إلى التنظيم كقياس للمدى الذي تصل إليه الأنشطة المهنية في المجتمع للوصول إلى غايات الجماعة هذا من جانب

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

### 3- علم الاجتماع المهني ودراسات التدرج والحراك الاجتماعي

يهتم علم الاجتماع المهني بدراسة ظواهر الحراك والتدرج المهني سواء دراسة مستقلة في حد ذاتها أم في ارتباطها بالنظم التربوية أو الاقتصادية أو المكانة والهيبة المهنية ... الخ وهذا الاهتمام يرتبط ارتباطاً وثيقاً باهتمام على الاجتماع بدراسة ظواهر التدرج الاجتماعي حيث يهتم هذا المجال بوصف وتحليل البناء الاجتماعي والوظائف التي يتضمنها هذا البناء بمختلف أشكالها 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 الأجيال والحراك الأفقي والراسي والمفاهيم المرتبطة بها فهناك إذن علاقة تبادلية 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 الإنتاج والاستهلاك من منظور اقتصادي وارتباط هذا الاهتمام بدراسة عناصر الإنتاج والاستهلاك واقتصاديات العمل والنقابات المهنية ... وغيرها من الموضوعات التي تقع في اهتمامات علم الاجتماع المهني إلا أن علم الاجتماع المهني يهتم في المقام الأول بالدراسة السيوسولوجية للمهن في إطار تفسير الأدوار الاجتماعية للمهنة في المجتمع إلى جانب الاهتمام بدراسات قوة العمل بمنظور علم الاقتصاد الذي ينظر إليها فيه عالم الاجتماع المهني في ارتباطها بالبناء المهني المؤثر في العمل والحياة المهنية

### 4- علم الاجتماع المهني وعلم النفس الصناعي

يعتبر علم الاجتماع المهني من العلوم الوثيقة الصلة بعلم النفس الصناعي فكلاهما يهتم بدراسة أساليب التكيف المهني بين الفرد ومهنته من جانب وبين الفرد والبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها من جانب آخر

ويهتم بدراسة العلاقات الإنسانية للعمل في ضوء الاتجاهات السيكلوجية وطرق الاتصال وسيكولوجية القيادة وغيرها من المسائل التي ترتبط بالجوانب السيكلوجية الخالصة بينما يعنى علم الاجتماع المهني بدراسة العمل والحياة المهنية في إطار التفاعل الاجتماعي بين الفرد والجماعة من منظور سوسولوجي وإن كانت دراسات هذا العلم قد اختلفت بالدراسات السيكلوجية خلال مراحل معينة من مراحل تطوره .

### 5- 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 فكلهما يهتم بدراسة العمل الإنساني والحياء 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 محلية محددة في الوقت الذي يتسع فيه نطاق علم الاجتماع المهني ليشمل الجوانب الثقافية والمادية والاجتماعية والسياسية المؤثرة في المهنة والحياء المهنية .

### خلاصه القول

ان علم الاجتماع المهني يرتبط ارتباطا وثيقا بكافة فروع المعرفة السوسولوجية والاجتماعية فهو يرتبط بعلم الاجتماع الحضري في اهتماماته بدراسة المهن داخل قطاع محدد من المدينة ويهتم بدراسة المهن ايضا في المجتمعات الريفية بما يفسر ارتباطه بعلم الاجتماع الريفي ولعل الترابط والتداخل بين اسره العلوم الاجتماعية والإنسانية امر قائم في مختلف العصور ومختلف المجتمعات ويعبر عن أيديولوجية معينة تحكم الحياء الاجتماعية بوجه عام

من الغرض السابق للمفاهيم العلمية في علم الاجتماع المهني يتضح لنا ان مفهوم العمل والحياء المهنية كظاهرة اجتماعية قد احتل مكانا بارزا في التفسير السوسولوجي لمعنى العمل والمفاهيم المرتبطة به فعلماء الاجتماع المهني ينظرون الى العمل والمهنة في ارتباطها بالبناء الاجتماعي ولقد استمد المهني ينظرون الى العمل والمهنة في ارتباطهما بالبناء الاجتماعي

ولقد استمد علماء الاجتماع المهني منظورهم هذا من المنظور الكلاسيكي لإميل دور كايم في تفسيره لظاهرة تقسيم العمل الاجتماعي الا انهم اضافوا الى هذا العلم خصائص الحياء الواقعية لمهن مختلفة في البناء الاجتماعي المعاصر للمجتمعات الغربية ويرجع ذلك الى ان هذا العلم قد نما على وجه الخصوص في الولايات المتحدة الأمريكية بدءا من جهود مدرسه شيكاغو حتى العصر الراهن وكان من الطبيعي ان يتأثر هذا التراث باتجاه المدرسة الأمريكية التي استمدت اصول نظرياتها الاجتماعية من المدرسة الأوربية الكلاسيكية في فرنسا والمانيه واضفت عليها خصائص الحياء العلمية التي تعكس أيديولوجية الفكر الأمريكي في تفضيل العمل المنتج على التنظير العمى

انتهى

## المحاضرة ١٣ :المهنة والبناء الاجتماعي

### مقدمة

تهدف هذه المحاضرة الى محاولة تفسير العلاقة بين المهنة والبناء الاجتماعي في دراسات وبحوث علم الاجتماع المهني في ضوء الإطار السوسولوجي الذي تستند إليه هذه الدراسات في الفكر الاجتماعي المعاصر . ويلاحظ أن الدراسات المعاصرة التي اهتمت بالبحث عن علاقة المهنة بالبناء الاجتماعي قد استمدت أصولها النظرية من فكر دور كايم بوجه خاص ومن فكر علماء الاجتماع الوظيفيين بوجه عام ، وفي ضوء هذا المنظور اتجهت الدراسات الميدانية إلى القيام ببحوث ودراسات متعددة لدراسة المهنة وعلاقتها بالبناءات الاجتماعية البسيطة والمركبة والصناعية والتي تعكس تراثا علميا لجيل كامل من الزمان

⊞ وسوف نعرض في هذا المجال إلى تتبع التراث السوسولوجي في دراسة المهنة والبناء الاجتماعي ، ثم نعرض إلى معالم الدراسات المعاصرة حول هذا الموضوع

### . أولاً: التراث السوسولوجي في دراسة المهنة والبناء الاجتماعي

⊞ تتبلور معالم التراث السوسولوجي في تفسير العلاقة الوظيفية المتبادلة بين المهنة والبناء الاجتماعي حول دراسة أميل دور كايم في تقسيم العمل الاجتماعي ، فهو يري أن المجتمع يتكون من جماعات مهنية ، ويقصد بالجماعة المهنية، تلك الجماعة التي تتكون من مجموع الأفراد الذين يشغلون مهنة واحدة ، وأن كل جماعة مهنية لها دور معين يتحتم عليها أن تؤديه في الحياة الاجتماعية ، وهذا الدور يتغير مع تغير الأوزاع المجتمعية داخل البناء الاقتصادي والاجتماعي ⊞ .

وينظر ((دور كايم)) إلى أن العلاقات الاجتماعية بين الجماعات المهنية تقوم علي أساس أخلاقي يطلق عليه الأخلاق المهنية التي تعبر عن مبدأ الحياة الجمعية التي تهدف إلي تحقيق قدر من التوازن والانسجام تجاه الظروف المجتمعية المتغيرة حتي يحفظ المجتمع وجوده ونموه. ولذلك فإن النشاط الوظيفي للجماعات المهنية لا يمكن أن يتم إلا عن طريق انتماء أفرادها لكل جماعة مهنية علي حدة بدرجة يشعر فيها الأفراد والجماعة التي ينتمون إليها يكونهم جسدا واحد يعمل من أجل صالح المجموع .

ومعني هذا أن ((دور كايم)) يلقي أهمية كبيرة علي دور الأخلاق المهنية كأساس لقيام الجماعة، فهو يري ان الجماعة المهنية هي الجماعة القادرة علي أن تصل بين عمال المهنة الواحدة ، وبذلك كانت روابط الجماعة المهنية أقوى من روابط النقابات والاتحادات وأشكال الروابط الأخرى ، لأن هذه الروابط الأخيرة وقتية ومؤقتة لبحث الموضوعات ذات الاهتمامات المشتركة بين أفرادها ، بينما تتسم روابط الجماعة المهنية بقوة أخلاقية تؤدي إلي دمج الفرد في المجموع ولها صفة الاستمرار والدوام ، ولها القدرة علي متابعة التغيرات التي تحدث في البناء الاقتصادي والاجتماعي

ويميز ((دور كايم)) بين نمط التضامن الاجتماعي الذي يسود الأسرى ، و نمط التضامن الاجتماعي الذي يسود الجماعة المهنية ، فالأول يقول علي وحدة الدم والثاني يقوم علي أساس المهنة ، فجماعات المدرسين والمهندسين والأطباء وغيرها يمثلون جماعات مهنية كل منها تؤدي دورا في المجتمع ، وتقوم العلاقات الاجتماعية بين هذه الجماعات علي أساس الاعتماد المتبادل بينهما ، وهذا الاعتماد المتبادل يضمن للجماعة صفة الدوام والاستمرار ويؤدي إلي ربط الجماعات ببعضها البعض

غير أن الأدوار الاجتماعية للمهنة تختلف باختلاف أنماط المجتمعات ، ففي المجتمعات البسيطة تعمل المهنة علي ربط الفرد بالمجموع ، لأن نمط التضامن الاجتماعي في هذه المجتمعات آلي ومباشر نتيجة للتماثل والتشابه بين أفراد هذا المجتمع الأمر الذي يؤدي إلي خلق شعور قوي يعمل علي تضامن الجماعة وتماسكها ، فالتضامن الاجتماعي في مثل هذه المجتمعات يمثل قوة ضابطة تؤثر بشكل مباشر علي الأدوار المهنية في المجتمع وتوجيهها من أجل بلوغ غايات الجماعة وأهدافها ، وعلي العكس من ذلك في المجتمعات المركبة حيث تتباين الأدوار والجماعات نتيجة لكبر حجم المجتمع وزيادة كثافته السكانية حيث يكون التضامن الاجتماعي في هذه ، الجماعات تضامنا عضويا علي أساس التخصص وتقسيم العمل والاعتماد المتبادل بين الأفراد والجماعات

وينتهي ((دور كايم)) من تحليله للعلاقة الوظيفية المتبادلة بين المهنة والمجتمع إلي تقرير أن هذه العلاقة لا تؤدي في كل الأحوال إلي التضامن الاجتماعي، فهناك حالات تفشل فيها الأدوار المهنية في تحقيق أهداف الجماعة وغايتها ولذلك عندما تنفقد الجماعة إلي معايير الخلقية وهي ما يطلق عليه بحالة الأنومي أو عندما تنتزع الأعمال والمهن بما لا يتناسب مع القدرات الفردية .

في ضوء هذا الإطار النظري الذي صاغ فيه دور كايم نظريته عن تقسيم العمل الاجتماعي ، اتجهت الدراسات السوسيولوجية في علم الاجتماع المهني إلي تحليل العلاقة بين المهنة والبناء الاجتماعي من خلال ثلاثة محاور أساسية تتمثل في:

١- المهنة والمجتمع المحلي

٢- الأيديولوجيات المهنية

٣- البناء المهني في المجتمعات المعاصرة

وسوف نشير بشيء من الإيجاز إلي كل من هذه المحاور في تراث علم الاجتماع المهني

#### ١- المهنة والمجتمع المهني :

التعريف التقليدي للمجتمع المحلي يعني (( مجموعة من الأفراد يشتركون معا في المعيشة معا داخل مكان جغرافي محدد ، وتجمعهم مجموعة من القيم والعادات والتقاليد والتاريخ المشترك ، كما يتفاعلون معا في شبكة من الاتصالات تربط بين مختلف مظاهر الحياة الاجتماعية والمهنية))

♣. ((غير أن الاتجاهات في دراسات المجتمع المحلي تهتم بالنظر إلى الاطار الفيزيقي الذي يميز المجتمع ، باعتبار أن الشكل الفيزيقي للمجتمع يعكس النمط الحضاري الذي يميزه ، وبالتالي تكون مظاهر التفاعل الاجتماعي داخل هذا لبناء انعكاسا طبيعيا للمظهر الفيزيقي الذي يميز به المجتمع

♣. ولقد اهتمت كثير من الدراسات بالبحث عن أساليب تكيف الإنسان مع البيئة الفيزيقيّة ، وتعرف مظاهر هذا التكيف **بمصطلح الاستيطان** ، وتميز هذه الدراسات بين نمطين أساسيين من البيئة **يعرف النمط الأول بالبيئة الفيزيقيّة** وتشمل علي ظواهر المكان والشكل الجغرافي والحجم ومساحة السطح والمناخ والمصادر الطبيعية ويطلق **علي النمط الثاني مصطلح البيئة الثقافيّة** وتمثل نمطا مغايرا للنمط الفيزيقي لأنها من صنع الإنسان وتعكس تراثا متراكما من الأفكار والنظم والقوانين التي يسيّر الانسان بمقتضاها .

وتتميز تلك السمات والمظاهر الثقافيّة المختلفة بالتغير والتبدل والانتقال من جيل إلى آخر ولذلك تعتب كل الأشياء المادية الموجودة علي سطح الأرض أشياء طبيعية ثابتة بينما تعتبر أفعال الإنسان داخل هذا البناء الفيزيقي جزءا من الثقافة الكلية للمجتمع وتمثل المظهر الدينامي المتغير من مكونات البناء الاجتماعي

Ⓜ. والمجتمع المحلي ليس فقط تجمعا من الناس فقط ، بل هو أيضا يعتبر مركزا للخدمات بهدف إشباع حاجات أفرادها ، وفي نفس الوقت يشغل كل فرد فيه عملا معينا ، ومن مجموع هذه الأعمال تتحدد قوة العمل في المجتمع ، وترتبط بالبناء السكاني بحسب السن وبحسب النوع ، إلى جانب قيام أنشطة مختلفة في الخدمات الصحية والترفيهية والصحية والتعليمية وخدمات الاتصال وغيرها ، وهذا يفسر العلاقة التبادلية بين المهنة والمجتمع

Ⓜ. وهذه العلاقة التبادلية لا تسير في خط سباتيكي ، بل تتميز **بالديناميكية والحركة المستمرة** ، حيث إن الإنسان يعمل دائما علي تطوير الثقافة التي تعكس معاني معينة من الشخصية الفردية والشخصية الاجتماعية من خلال مهنته التي يجد فيها اشباعا لرغباته ويتضامن عن طريقها مع زملاء المهنة الواحدة ، وهذا يعني أن المهنة تؤثر علي سائر أنماط الحياة الاجتماعية ، كما يؤثر المجتمع بدوره علي سائر الحياة المهنية ، فالعلاقة هنا علاقة متبادلة تسير في كلا الاتجاهين

Ⓜ. وهناك تمييز رئيسي حول هذا الموضوع بين نمطين من المجتمعات المهنية **ويعرف النمط الأول : بنمط المجتمع شبه المهني** ، **ويعرف النمط الثاني : بنمط المجتمع المهني الحقيقي** فالمجتمع الأول ليس موضوع اهتمام بالدراسة في علم الاجتماع المهني ، فهو من نتاج ظواهر العزلة الجغرافية أو الانفصال المكاني أ، مكان العمل وقد يدخل هذا الموضوع في اهتمامات الدراسة الأيكولوجية والحضرية . أما المجتمع المهني الحقيقي فهو من نتاج أعضاء العمل الواحد ، ولا يرتبط بالعوامل الجغرافية أو العزلة المكانية ، وإذا كانت هناك بعض المؤثرات الجغرافية في هذا النمط إلا أنها ليس لها التأثير الكافي في تغيير نمط المجتمع المهني

### Ⓜ تميز المجتمع المهني بمجموعة من الخصائص أهمها

أ. ينظر أفراد الجماعة المهنية إلى ذواتهم في إطار أدوارهم المهنية ، فهذه الصورة الذاتية تتبلور حول أدوارهم المهنية التي يرون أنفسهم من خلالها ، مثال ذلك نظرة رجل البوليس أو الجندي في الميدان إلى ذواتهم من خلال تحقيق أمن الجماعة وسلامتها.

ب. يشارك أعضاء الجماعة المهنية جماعات مرجعية تتكون من أعضاء الجماعات الأخرى

ج. يرتبط أعضاء الجماعات المهنية بعضهم ببعض بعلاقات صداقة ويرتبطون معا بنسق من العلاقات والروابط خارج نطاق العمل .

وسوف نشير بشيء من الإيجاز إلى الاهتمامات السوسيولوجية بدراسة هذه الخصائص من ناحيتين :

### الناحية الأولى: المنظور الذاتي للمهنة والروابط المهنية :

ويقصد بالمنظور الذاتي للمهنة، الأسلوب أو إحساس الفرد الداخلي الذي يري فيه ذاته من خلال المهنة التي يشغلها في المجتمع ، وهذا الإحساس ليس إحساسا عشوائيا و وإنما يستمد من مشاركة الآخرين في نفس المهنة لنفس الأسلوب ونفس الشعور ، وبذلك يصبح الدور المهني للفرد جزءا متكاملًا من التصورات الذاتية نحو المهنة من جانب ومن جانب آخر ،في الاتجاه العكسي ، يكتسب هذا الدور المهني خاصيته المميزة من تصورات الغير نحو المهن المماثلة في نفس

الجماعة. فالأفكار والتصورات التي يكونها الإنسان عن ذاته ترتبط بالمهنة التي يشغلها في المجتمع ، والمهنة تستمد خاصيتها من الأدوار التي يعيها الأفراد في مجتمع محلي محدد ، ونتيجة لذلك فإن مستوي معرفة الجماعة وإدراكها تساهم مساهمة إيجابية في تحديد الأنماط الاجتماعية للأدوار المهنية في المجتمع المحلي .

وتعني الصورة الذاتية للمهنة بالنسبة للفرد ، مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات والآراء يكونها الإنسان عن ذاته ، وتتأثر هذه الصورة بالمدى الذي تساهم به الجماعة في الحفاظ علي درجة ثباتها ودعمها وتشجيعها وإدراكها وارتباطها بغيرها من الصور المهنية الأخرى . وحين تتمركز الصورة الذاتية للفرد حول المهنة والدور المهني تتكون العلاقات التبادلية بين زملاء المهنة الواحدة في نسق من التكامل والتآزر

⊗ وفي هذا يري ((جوفمان)) ان الأفراد يلعبون أدوارا متعددة في الحياة الاجتماعية ، ولذلك يكون من الضروري إيجاد نمط التوازن المطلوب بين هذه الأدوار بعضها بالبعض الآخر ، وإذا كانت الشخصية الفردية من نتاج الأدوار التي يلعبها الفرد في المجتمع فإنها في الواقع ليس نتاج دور واحد مستقل

⊗ في إطار هذا التصور النظري اتجهت دراسات علم الاجتماع المهني إلي دراسة الصور الذاتية بين جماعات مهنية مختلفة ، ففي دراسة قام بها ((بيكر)) عن الصور الذاتية بين جماعات ((موسيقي الجاز)) يري ((بيكر)) (أن عينة الافراد الذين قابلهم من ذو هذه المهنة ينظرون إلي ذاتهم في إطار مفاهيم الدور المهني ، وهذه الصورة تعكس تصور الإنسان عن ذاته، ولعل هذه الصورة تنطبق علي الكثير من الجماعات المهنية وإن لم تكن جميعها ، فأعضاء الجماعة المهنية يشتركون معا في شخصية عامة مميزة ، وحين ينظر أفراد المهنة الواحدة إلي ذاتهم في إطار مفاهيم الدور المهني فإنهم بذلك يشعرون بالرضا الذاتي عن أنفسهم وعن غيرهم ، وتنعكس مظاهر هذا الرضا في نوعية الأداء المهني الذي يقاوم المؤثرات الخارجية التي قد تضعف من شأن هذه الأدوار

⊗ ولقد أشار كل من ((بيكر)) و((كاربر)) أن أفراد الجماعة المهنية حين ينظرون إلي ذاتهم في إطار مفاهيم الدور المهني فإنما هم ينظرون إلي انفسهم ذواتهم في إطار مفاهيم الدور المهني فإنهم بذلك يشعرون بالرضا الذاتي عن أنفسهم وعن غيرهم ، وتنعكس مظاهر هذا الرضا في نوعية الأداء المهني الذي يقاوم المؤثرات الخارجية التي قد تضعف من شأن هذه الأدوار

⊗ وأشار كل من ((بيكر)) و((كاربر)) أن أفراد الجماعة المهنية حين ينظرون إلي ذاتهم في إطار مفاهيم الدور المهني فإنما هم ينظرون إلي انفسهم كنوعيات معينة من الناس ذات خصائص معينة وقدرات خاصة لأداء أنواع معينة من السلوك المناسب في إطار نسق القيم الذي يحدد أنماط هذا السلوك وأساليب أدائها.

### ب). أنماط المجتمعات المحلية المهنية :-

يمكن التمييز بين نمطين أساسيين من المجتمعات المهنية **النمط الأول يعرف بالنمط المحلي** والنمط الثاني يعرف بالنمط الكوزمو بوليتان ولقد ميز ميرتون بين هذين النمطين في بادئ الأمر، واستخدمه. ((جولدر. و((روثمان)). غيرهم.

((ويعرف النمط المحلي بأنه ذلك النمط الذي يحقق رغبات واهتمامات وحاجات المجتمع المحلي الملحة سواء علي مستوى المدينة الصغيرة أو المجتمع البسيط . أما النمط الكوزمو بوليتان فهو الذي يحقق رغبات واهتمامات المجتمع الكبير في الإطار القومي أو الدولي أو في مجال المهنة علي المستوي العالمي والفارق بين النمطين يتحدد في أن النمط الأول يرتكز علي جوانب معينة من المهنة بينما يرتكز النمط الثاني علي المهنة ككل وليس علي قطاع واحد منهما ولا ينحصر في إطار جغرافي معين بل يهتم بعالم المهنة في أوسع نطاق.. المهنة

⊗ وتعتمد المجتمعات المهنية المحلية علي الجماعة المرجعية الأولى التي تمارس نفس المهنة ، أما في نمط المجتمعات الكوزمو فالجماعة المرجعية التي تعتمد عليها عي المهنة ككل . ومثال ذلك شعور ذوي المهنة الواحدة بقدرتهم علي فهم المشاكل والمسائل التي تخص مهنتهم في المحيط المحلي، علي العكس من الجماعة المهنية الكوزمو التي يشعر أعضاؤها بمشاركتهم نسفا من القيم مع ذوي المهنة جمعيا وليس مع المحيط المحلي الذي يحيط بهم ويتجسد ذلك في الفارق بين فكرة النقابة المهنية والرابطة المهنية والهيئة المهنية، فالأولي قامت علي أساس فكرة عالمية المهنة والثانية علي أساس قومية المهنة والثالثة علي أساس محلية المهنة . وهذا يعني أن النمط المحلي يقوم علي أساس العلاقات المباشرة بين زملاء العمل أما النمط الكوزمو بوليتان فيقوم علي أساس علاقات الزمالة عامة

⊞ .وبذلك فإن علاقات العمل في المجتمع المحلي المهني أكثر قوة وترابطا لأنها تمثل علاقات صادقة مباشرة نتيجة مشاركتهم لأوضاع عمل واحدة ولذلك فإن صلب جملة المرجعية يتمثل في مجموعة من الأفراد الذين ينتمون انتماء مباشر إلي نوع وحد من العمل

⊞ . ومن هذا الاهتمام بتفسير العلاقة الوظيفية المتبادلة بين المهنة والبناء الاجتماعي اتجهت دراسات علم الاجتماع المهني إلي الاهتمام بدراسة القيم والأفكار والاتجاهات التي تسود النسق الثقافي والاجتماعي في مجتمعات معينة وفي فترات زمنية محددة وهذا ما يعرف بالأيدولوجية

⊞ . وحين ترتبط هذه الاتجاهات بالمهنة فإنها تعرف بأيدولوجيات الجماعات المهنية

### ثانياً : إيدولوجيات الجماعات المهنية

⊞ تعتبر الأيدولوجية المهنية عاملاً متحركاً بين ثقافة المجتمع المحلي وثقافة المجتمع العام ، فالأيدولوجية كما يعرف ((كارل مانهايم )) تعني علم الأفكار الذي يهتم بنظرية الفكر . ولا يرتبط هذا المفهوم بالفلسفة الوجودية والظواهر المرتبطة بها

⊞ . ولقد احتل مفهوم الأيدولوجية مكاناً بارزاً في الفكر السياسي خلال القرن التاسع عشر ، واكتسب هذا المفهوم طبيعة خاصة في الفكر الماركسي من خلال اهتمامه بالتحليل السوسيولوجي للأفكار المتصارعة ، فهذه الأفكار حددت فكر الجماعة فيما يتعلق باهتماماتها الطبقة الذي عبر عنه الجدل الماركسي جول شرعية ومكانة الطبقة البرجوازية. وفي هذا الصدد أشار ((كارل مانهايم)) في كتابه ((الأيدولوجية و اليوتوبيا )) إلي أنه ليس هناك ما يمنع الماركسية من ممارسة الجدل الفكري ، وهذا لا ينقص من التفسير السوسيولوجي للماركسية أو من قيمة التكوين الفكري ، بل علي العكس من ذلك يبرز أن إسهامات الماركسية في مجال علم اجتماع المعرفة لا تقلل أبداً من وضع النظرية الماركسية في إطار التحليل السوسيولوجي

⊞ . فعلم اجتماع المعرفة في نظر ((كارل مانهايم )) يمثل مجموعة الأفكار والقيم والاتجاهات التي تسود الجماعة في فترة زمنية معينة وفي ظل ظروف مجتمعية معينة تعيش في ظلها الجماعة

⊞ وفي ضوء هذا التفسير يمكن القول أن الجماعة المهنية تمتلك قدراً من الأوضاع التي تتميز بها عن غيرها من الجماعات المهنية الأخرى ، وبالتالي تتعدد الأيدولوجيات تبعاً لاختلاف أفكار الجماعات المهنية واتجاهاتها وفي إطار تفسير ((كارل مانهايم)) لمفهوم الطبقة والمكانة المهنية وبناء القوة في المجتمع ، يفسر ((ماكس وبر )) العلاقة الوثيقة بين مفهوم سوق العمل وأنماط الحياة المختلفة في إطار تحليله لمصطلحي المجتمع المحلي والمجتمع العام من ناحية تحليل الوضع الطبقي وما يتميز به من قوة اقتصادية واجتماعية في نفس الوقت ولاشك أن أنماط الحياة الاجتماعية المختلفة تمثل وظيفة اجتماعية بمقتضاها تتحدد مكانة الفرد في المجتمع المحلي وأيضاً المجتمع الصناعي وفي البناء المهني بوجه عام . بين الجماعات والنظم الاجتماعية بوجه عام وهذا ما يعبر عنه بأيدولوجية وكذلك ترتبط بالقيم والاتجاهات المختلفة المتعلقة بأهداف الحياة الاجتماعية سواء بين الجماعات بعضها أو الجماعة المهنية فالأيدولوجية في مفهومها الواسع تضم مجموعة الأفكار . والمعايير التي يقوم عليها السلوك الاجتماعي ، وهي لا تتضمن الجوانب السياسية فقط ، وإنما تشمل أيضاً مجموع القيم الاجتماعية والاتجاهات والدوافع التي تحكم الفعل الاجتماعي للجماعة.

⊞ وتتعدد الأيدولوجية المهنية في إطار الثقافات المهنية التي تتضمن مجموعة من القيم والأفكار والاتجاهات التي تمثل الطبيعة الواقعية والمحتملة لأداء العمل داخل البناءات الاجتماعية المختلفة، فهناك أيدولوجية عامة تحكم المجتمع علي المستوي المحلي ، وتستمد هذه الأخيرة معاييرها وقيمها من معايير وقيم المجتمع العام ، وتعتبر المعرفة المهنية حلقة الوصل بين الأنماط الثقافية المختلفة للمجتمعات المهنية

⊞ فأعضاء الجماعات المهنية يعيشون عالمهم المستقل الخاص بهم الذي يتضمن إطاراً معرفياً من القضايا والاتجاهات والتوقعات والتاريخ المشترك ، ومن أكثر هذه الحقائق التي أوضحتها بعض الدراسات عن الجماعات المهنية أن أعضاء هذه الجماعات يشاركون وجهات نظر متماثلة واتجاهات وقيم الأعضاء داخل الجماعة المهنية الواحدة.

⊞ والواقع أن المؤثرات المهنية علي الحياة المهنية ذاتها تعتبر أمر بالغ التعقيد وبصعوبة ، وهناك عاملان أساسيان يؤثر كل منهما في تشكيل نط الحياة المهنية ⊞ .

يتمثل العامل الأول في أثر العادات والطرق الشعبية ، ويتمثل العامل الثاني في الاتجاهات والمواقف التي تميز خصائص الجماعة المهنية أي الأيدولوجية وسوف نشير بشيء من الإيجاز إلى هذين العاملين فيما يلي

### ١- أثر الطرق الشعبية المهنية :

يبدو أن اصطلاح الطرق الشعبية المهنية في تراث علم الاجتماع المهني قد استمد من فكر علماء الرعيل الأول في علم الاجتماع ، وعلي وجه الخصوص من فكر العلامة (( وليم سنمر )) في كتابه الشهير الذي يحمل هذا الاسم . فالأساليب والطرق الشعبية التي تسود حياة أي جماعة إنسانية تعتبر عاملا أساسيا وهاما في تشكيل أنماط العادات والتقاليد بطريقة تلقائية بحكم الطبيعة الإنسانية التي تدفع الانسان إلى القيام بأنواع معينة من السلوك الذي يهدف إلى إشباع حاجاته

وَأهم ما يميز التقاليد المهنية بأن لها صفة التوارث الاجتماعي ، فهي تعبر عن التجارب التي مرت بها الجماعة في ماضيها والتي يتناقلها الخلف عن السلف جيلا بعد جيل ، غير أنها في تنقلها تتأثر بالأوضاع والتغيرات الاجتماعية التي تحدث في البناء الاجتماعي ، ولذلك فإن التقاليد المهنية تقوي وتشدت ضوابطها كلما كان حجم المجتمع صغيرا ، بينما تضعف ضوابطها مع نمو حجم المجتمع وتشعب التخصص وتقسيم العمل وتقدم سبل المواصلات والتغيرات التكنولوجية التي تخلق أساليب جديدة من الحياة الاجتماعية والمهنية من شأنها أن تؤثر في أنماط الطرق الشعبية المهنية السائدة وبالتالي تؤثر في تقاليد الجماعات المهنية وآدابها

وفي كل مرحلة من مراحل نمو المجتمع تظهر مجموعة من القيم والأفكار والاتجاهات التي تميز الحياة المهنية في فترة معينة وفي مجتمع معين ، وهذا ما يفسر أثر العادات والطرق الشعبية على الأيدولوجيات المهنية

### ٢- أثر المواقف والاتجاهات المهنية :-

يشترك أفراد الجماعة المهنية في مجموعة من المواقف والاتجاهات التي تشكل نسق القيم الاجتماعية الذي يميز الجماعة المهنية ، وهذه القيم المشتركة لا تقتصر فقط على الأوضاع المهنية المرتبطة التي تحدث داخل البناء المهني تنعكس آثارها بالضرورة على قطاعات المجتمع الأخرى، في المجال السياسي وفي المجال الديني والترفيهي والاقتصادي والتعليمي ... إلخ .

يمكن القول أن أولي ظواهر التغيير في البناء المهني قد ارتبطت بظواهر تبدل الإنتاج من الإنتاج الحرفي إلى الإنتاج الصناعي الآلي ، فهذا التحول قد تضمن قدرا كبيرا من تغيير البناء المهني أكثر من كونه تغييرا في تكنولوجيا العمل ، وفي هذا يشير ((اندرسون)) إلى أن كل مهنة وجدت مكانها في مجتمع محلي ، وكل عامل وجد مكانه في حرفة . وبذلك ربطت حرفة الإنسان بالبناء الاجتماعي مع وجود درجات اجتماعية لكل طائفة حرفية ، وأدت عملية التنشئة المهنية إلى إعداد النشء لممارسة المهنة التي تمتنها الجماعة ، ولم يكن هناك حرية في تطلع الأفراد إلى القيام بأعمال أخرى ، وهذه الفترة كانت تمثل صورة من صور الاستقرار الاجتماعي أو الثبات الاجتماعي ، وإن كانت مظاهر هذا الاستقرار لم تستمر طويلا إلا أنها ألقت الضوء على ظاهرة من ظواهر ارتباط الإنسان بعمله والرغبة فيه ، وانتشار عديد من المهني ويري ((أميتيا أوتزيوني)) أن هناك أنماطا شائعة من التنظيمات ارتبطت بالتغيرات التي حدثت في البناء المهني يتميز كل منها بقوة معينة لها تأثيرها على البناء الأخلاقي والاجتماعي **تتمثل في ثلاثة أنماط من التنظيم هي :**

- ✓ **التنظيم الإيجابي:** وهو الذي يستخدم أسلوب القهر والإلزام كوسيلة من وسائل ضبط الجماعة والأفراد ، وفي ظل هذا التنظيم يشعرون بظواهر الاغتراب مع العمل .
- ✓ **التنظيم المعياري:** وفي ظل هذا التنظيم تتمثل المعايير المرتبطة بأهداف التنظيم كقوة معيارية ضابطة علي درجة عالية ممن الإدراك والأفراد في ظل هذا التنظيم يشعرون بالارتباط المعنوي مع العمل بدافع إنكار الذات .
- ✓ **التنظيم النفعي:** وفي ظل هذا التنظيم يعتبر العائد المادي للعمل كأساس للضوابط التي يفرضها التنظيم علي الأفراد ، وهذا النمط يمثل النمط الأكثر شيوعا في مجال العمل في مراحل متعددة من تطور المجتمعات الإنسانية ، قديمها وحديثها ، ويبدو أن هذا التنظيم اصبح التنظيم السائد في جميع المجتمعات حيث يرتبط العمل بالأجر في جميع التنظيمات المهنية المعاصرة

### 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 الصادر عن الجماعة يتبلور حول الجوانب الاقتصادية والاجتماعية ، وكل علاقة وظيفية الكامل بين الافراد والهيئات داخل النسق الاجتماعي الواحد .فكل نمط للفعل الاجتماعي بمستوي المهارة وتوزيع الخدمات ، باعتبار ان هذه الظواهر مظهرا هاما من مظاهر التفاعل والعمل والتضامن الاجتماعي ، كما اهتمت دراسات اخري بدراسة قوة العمل في ارتباطها إلي تحقيق غايات مشتركة واهداف تسعى اليها الجماعة في اشباع حاجات افرادها طبيعة الاختلافات الفردية التي ترتبط باختلاف أنماط العمل باعتبار أن تقسيم العمل يهدف أن هناك علاقة ترابطية بين الفعل الاقتصادي والفعل الاجتماعي ، وهذه العلاقة تكمن في ترتبط بالمفهوم الاقتصادي تتضمن انماطا لتوزيع الخدمات التي ترتبط بالإنتاج ، وهذا يعني الاقتصادية ، وينتج عن تكامل الفعل الاقتصادي و الفعل الاجتماعي مظهرا جديدا من مظاهر الجماعة التنظيمي يتمثل في العمل الذي يتطلب قدرا من التنظيم الاداري لتحقيق أهداف وأغراض 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 تتربط 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 أكثر قدر من الترابط والتمسك اكثر منها الولايات الأمريكية ، 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 الجماعة المهنية في إنجلترا اكثر قدرة على التكيف مع الازواضع الاجتماعية البيئية بدرجة تفوق مثيلاتها في الولايات المتحدة الأمريكية

٣- وحاولت دراسات (جون كاساردو) و(موريسجانوويتنز) عام ١٩٧٤م 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 وإذا 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 ستالزنج" 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 السوسولوجية 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 الإطار يلقي الضوء علي عملية الكسب المادي للمهن وأوضاع الاجور في المجتمع

انتهى

تم بحمدالله وتوفيقه (اتمنى من الله لكم النجاح والتوفيق في الدارين)

يعتبر علم الاجتماع الصناعي بمفهومه العلمي من أحدث فروع علم الاجتماع وقد نشأ في

**الولايات المتحدة الأمريكية**

انجلترا

فرنسا

بلغاريا

: أهم الدراسات التي مهدت لظهور علم الاجتماع الصناعي دراسة \*

كارل ماركس

فريدريك تايلور

**التون مايو**

غلط <<< دور كايم

: من العوامل الممهدة لظهور علم الاجتماع الصناعي \*

الرغبة في ايجاد الحلول لانخفاض انتاجية العمال

الرغبة في زيادة أرباح اصحاب المصانع

دراسة العلاقة بين الفرد والمجتمع

**تقدم علم الاجتماع**

: منذ ان حدثت الثورة الصناعية اتجه اصحاب المصانع الى الاهتمام بـ \*

ترضية العمال ماليا

صحة العمال

أسر العمال

**الآلات**

: ( من النتائج التي توصلت اليها تجارب (هاوثورن \*

**ميل الأفراد العاملين في وحدة إنتاجية واحدة إلى تكوين تنظيمات غير رسمية**

عدم تأثر العاملين بالحوافز المعنوية

تحدد طاقة الفرد للعمل طبقاً لطاقته الفسيولوجية

عدم تأثر سلوك الأفراد بتوصيات القيادة غير الرسمية

:قائل عبارة (( ان العمال مسئولون عن بؤسهم ، وهو بؤس نافع على أي حال)) هو \*

التون مايو

**تشارلز دونيبه**

هربرت سبنسر

سيسموندى

: قام (فردريك لوبلي) بدراسة عن أسر العمال الأوربيين استغرقت حوالى \*

ثلاثة أعوام

خمسة أعوام

**عشرين عاما**

عشرة أعوام

: تنسب النشأة الأولى لنظرية العلاقات الإنسانية إلى أعمال \*

غلط <<< دور كايم

لويدوارنر

ركس هارلو

**التون مايو**

: حاول ( تشارلز بوث ) أن يصف تأثير الصناعة على الحياة الاجتماعية في كتابه \*

الاصلاح الاجتماعي في فرنسا

النسق الاجتماعي للمصنع الحديث

**حياة وأعمال الناس في لندن**

المشكلات الصناعية

: يرجع تعدد تعريفات علم الاجتماع الصناعي الى \*

**تشعب الموضوعات التي يعالجها العلم**

حدائة نشأة العلم

تركيزه على دراسة المصانع الصغيرة

اتفاق الدراسين على ميدان العلم

: تتحدد الأهداف الأساسية للمنظمة الاقتصادية في \*

الاصلاح الاجتماعي بين العاملين

رفع المستوي المادي للعاملين

**إنتاج السلع و الخدمات وتنظيم العمليات المالية**

توزيع الارباح على العاملين بالتساوي

: علم الاجتماع الصناعي علم تقريري بمعنى انه \*

يتحيز للعمال

يتحيز للإدارة

يحلل الحقائق كما ينبغي أن تكون

**يحلل الحقائق كما هي**

: يرى روثلز برجر وديكسون أن مشكلات التوازن الداخلي في المنظمة الصناعية في أساسها \*

**مشكلات اجتماعية**

مشكلات سياسية

غلط <<< مشكلات اقتصادية

مشكلات بدائية

: حدد اتزيونى الأبعاد النظرية لدراسة الصناعة في \*

مستويين

غلط <<< خمس مستويات

**أربعة مستويات**

ثلاث مستويات

: يتمثل البناء غير الرسمي للمنظمات الاقتصادية في الجماعات التي تتكون بطريقة \*

**تلقائية**

بطيئة

### مخططة

#### غلط <<سريرة

\* تقتضى دراسة العلاقة بين المنظمة و الشخصية اكتشاف الصلة بين \*

احتياجات العمال واحتياجات أسرهم

**احتياجات المنظمة و احتياجات الأفراد**

احتياجات الأفراد واحتياجات المجتمع

شرعية السلطة وأهداف المنظمة

: ارتبط ظهور (النقابة العمالية) بظهور نظام \*

**المصنع الحديث**

الصناعة العالمية

الوسطاء

الطوائف الحرفية

: بدأت الثورة الصناعية الأولى في \*

فرنسا

غلط <<الولايات المتحدة الأمريكية

**انجلترا**

إيطاليا

: أحد نظم الإنتاج الصناعي الذى عرف بالنظام المنزلي هو \*

نظام المصنع الحديث

غلط <<نظام الصناعة العالمية

نظام الطوائف الحرفية

**نظام الوسطاء**

: حاول الوسطاء أن يحكموا سيطرتهم على الصناع من خلال \*

تمليكهم لأدوات الإنتاج

**إغراقهم في الديون**

تشبيد المصانع لهم

غلط <<فرض الضرائب عليهم

حتى مستهل القرن العشرين كان أغلب علماء الاجتماع يهتمون بدراسة المشاكل ذات الصبغة \*

الفلسفية

**صواب**

خطأ

\* أكد (وايت بيك ) على ان وظيفة الانسان مجرد وسيلة لكسب العيش \*

صواب

خطأ

\* يقوم بناء السلطة في المنظمة الاقتصادية على أساس إعطاء المراكز العليا للاقتصاديين \*

صواب

خطأ

\* يهتم علم الاجتماع الصناعي بدراسة العلاقات المتبادلة بين الصناعة و المجتمع المحلى \*

صواب

خطأ

لا تتأثر الصناعة بالظروف الأيكولوجية السائدة في المجتمعات المحلية \*

صواب

خطأ

التنظيم الأيديولوجي هو الذي يتماشى مع التنظيم الرسمي وغير الرسمي للمنظمة \*

صواب

خطأ

ركز البعد النظري لميللر و فورم في دراسة الصناعة على الجوانب النفسية والاجتماعية \*  
للعاملين في المنشأة الصناعية

صواب

خطأ

يركز مدخل النسق الاجتماعي على الطريقة التي تؤثر بها وحدات البناء الاجتماعي على الأفراد \*  
الذين يشغلون مكانات اجتماعية متفاوتة

صواب

خطأ

كان الهدف الأساسي من الصناعة العائلية تحقيق مبدأ الكفاية الذاتية \*

صواب

خطأ

ترتب على قيام الثورة الصناعية الأولى استخدام الآلة في الإنتاج على نطاق واسع \*

صواب

خطأ