

الفصل الخامس

المصنع الحديث

يعدّ المصنع في شكله الحديث آخر ما توصل إليه التغير التقني على امتداد تاريخه الطويل الذي يرجع إلى بداية فجر البشرية، ويميز هذا التغير التقني الإنسان كمبدع للثقافة وصانع للألات والأدوات.

ولا يعد المصنع اختراعاً تقنياً فقط؛ بل اختراعاً اجتماعياً حيث يلتقي به الأفراد لتصنيع السلع وهم في ذلك يختلطون مع بعضهم ويشكلون جماعات، حيث يتوقف نجاح الهدف على مدى التفاعل الاجتماعي فيما بينهم داخل تلك المؤسسة الصناعية وكيفية.

منذ نشأة النمط التقليدي للمصنع لأول مرة في بريطانيا إبان القرن الثامن عشر الميلادي تطور هذا النمط سواءً من حيث خصائصه العامة أو خصائصه البنائية بفعل متغيرات تقنية واقتصادية وسياسية أكسبت المصنع الحديث صفة العالمية، وغيرت كثيراً من المفاهيم والقضايا المرتبطة بدراسته بوصفه تنظيمياً اجتماعياً، وتختلف آراء العلماء الاجتماعيين والباحثين في تداعيات الثورة الصناعية الراهنة أو ما تعرف بالثورة الصناعية الثالثة على الأنماط التنظيمية الصناعية، وعلى عملية التصنيع بكاملها، حيث ظهرت تنظيمات صناعية في مجال صناعة الحاسوب والاتصالات والفضاء ذات خصائص تنظيمية تختلف كثيراً عن النموذج البيروقراطي عند ماكس ويبر Max Weber، وما يمكن أن يقال في هذا الصدد إن التنظيم الاجتماعي للمصنع في عصر الثورة الصناعية الثالثة سيتعرض لتغيرات جذرية لا تزال في طور التشكيل، وتعدّ هذه القضية مثار اهتمام علماء الاجتماع الصناعي في مجال دراسة التنظيم الاجتماعي ومحاولتهم التوصل إلى نموذج أو نظرية تأسيسية، يمكن أن تفسر التحولات الراهنة في البنية التنظيمية للمصنع في إطار ظاهرة العولمة والعمل الصناعي، ولذلك فإن هذا الفصل سوف يهتم بدراسة المصنع الحديث عبر مفهومه و تطوره الاجتماعي

حيث سيؤخذ بعين الاعتبار ما يلي:

1. تعريف المصنع الحديث
2. التاريخ الاجتماعي للمصنع.
3. التنظيم الاجتماعي للمصنع بشكله الرسمي وغير الرسمي.

أولاً: تعريف المصنع:

تختلف التعريفات للمصنع تبعاً للمدارس الفكرية التي اهتمت بهذه المنشأة، ولعل عرضاً من هذه النماذج من التعريفات للمصنع يمد القارئ بالتوجهات النظرية التي تأخذ في الاعتبار أن المصنع لا يعدّ مكاناً لإنتاج السلع فقط؛ بل ومؤسسة اجتماعية يتفاعل فيها الأفراد ويعتمد نجاح الهدف على مدى إيجابية هذا التفاعل فيما بينهم. وعليه فإن ماكس ويبر يعرف المصنع على أنه «نظام يتصف بوجود ورش منظمة، ويتصف نظام المصنع بالتخصصية Specialization وتقسيم العمل The Division of Labor ووجود قدرة ميكانيكية آلية تحتاج إلى تخصص دقيق في تشغيلها والعناية بها»⁽¹⁾. ويعرّف لطفي المصنع على أنه «ورشة عمل صناعية تضم كلاً من قوة العمل ورأس المال»⁽²⁾.

ومن التعريفات التي تهتم بالحتمية الاقتصادية ما ورد عن كل من آدم سميث Adam Smiath وأندرو أور Andrew ure حيث يريان أن المصنع «نسق من العمليات المترابطة تؤديها أعداد كبيرة من العمال على نحوٍ منظم، ويتصف أداء العاملين كباراً أو صغاراً بالمواظبة على استخدام ما لديهم من مهارة وخبرة في تشغيل الماكينات الإنتاجية، ويخضع هؤلاء لإشراف مستمر من جانب قوة مركزية»⁽³⁾.

(1) عبدالباسط حسين: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة 1982م، ص 113

(2) طلعت إبراهيم لطفي - علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، التاريخ بدون ص 43.

(3) Vincent N. Jand Mayers. F New Foundation for Industrial Sociology. D. Van Noster Corpay . London 1959 P. 1986 P. 40

أما من الجانب الراديكالي فيعرف كارل ماركس المصنع بأنه «بوتقة ثورية لتجمعات عمالية كبيرة الحجم وغير متجانسة في مستوى مهارة أفرادها داخل نسق يتصف بالتقسيم الطبقي بين الرأسمالية التي تمتلك وسائل الإنتاج والقوة والسيطرة، وطبقة العمال المتمثلة بهذه التجمعات التي لا تملك، والنتيجة المتوقعة أن الظروف الطبقيّة داخل المصنع سوف تؤدي بالعمال إلى ثورة لتصحيح الأوضاع وكسر الهيمنة الرأسمالية، وإذا كان نظام المصنع يقوم على تقسيم واضح بين طبقة من يملك ومن لا يملك، فإن حقيقة التقسيم تكمن في الفرد العامل حيث يعاني من الانقسام الداخلي»⁽⁴⁾.

هذا وقد أطلق ماكس ويبر على المصنع بأنه المكان الذي ساعد على فصل مكان الإنتاج عن المنزل واجتماع العمال للعمل معاً في مكان واحد، وهذا بإرادة صاحب رأس المال الذي أصبح بإمكانه بالإضافة امتلاكه لمكان العمل امتلاك المواد الأولية، وبهذا فقد سمي هذا المكان الجديد للإنتاج بالمصنع وهو عبارة عن ورشة صناعية تضم كلاً من قوة العمل ورأس المال، ونجد أن الشيء الوحيد الذي طرأ بعد ذلك لتحويل هذا المكان الجديد للإنتاج إلى نظام المصنع الحديث هو استخدام الآلة والقوة الميكانيكية على نطاق واسع.

كما أن تعريف نظام المصنع الحديث بأنه مجرد مكان للإنتاج، لم يعد صالحاً في العصر الحديث، وذلك أن المصنع قد أصبح ينظر إليه على أنه مجتمع صغير تتعكس فيه كل مظاهر المجتمع الكبير إذ يوجد فيه التعاون والمنافسة، الحب والكراهية وغير ذلك من الصفات الإنسانية المختلفة، إضافة إلى ذلك فإن المصنع يوجد به الرئيس والمرؤوس، ولا بد أن تنشأ صلة بين الطرفين، بالإضافة إلى أن المصنع يضم كثيراً من الآلات ولا بد أن تنشأ صلة بين العامل والآلة فكلهما يؤثر بالآخر ويتأثر به⁽⁵⁾.

(4) Berdex, R. and Lepsel S. Karl May. Theory of social Classes. Second edition free press N. y. 1966 P. 6-12.

(5) محمد ماهر عليش: العلاقة الإنسانية في الصناعة، مكتبة عين شمس، القاهرة - التاريخ بدون - ص 31-32.

ثانياً: التاريخ الاجتماعي للمصنع الحديث:

اختلف المفكرون في تغير طبيعة الانتقال إلى نظام المصنع الحديث وتعددت الآراء المتعلقة بهذا الشأن إلى ثلاثة اتجاهات:

الاتجاه الأول: وهو الرأي الذي يؤيد الاتجاه التقليدي الذي كان سائداً لدى الباحثين، حيث يؤكد أصحابه أنه قد حدث انقلاب حقيقي في تلك المدة، بمعنى أن الإنتاج قد تغيرت سبله، واتسع نطاقه فجأة دون مقدمات تمهيدية نتيجة لمجموعة من الاكتشافات والاختراعات المتلاحقة في ميدان الطاقة البخارية بوجه خاص، ومعنى ذلك أنه بعد مدة قصيرة من الزمن تغير وجه الاقتصاد تغيراً تاماً، وطراً تحول لم يكن في وسع فرد من قبل أن يتوقعه⁽⁶⁾.

والركيزة الأساسية لهذا التحول هو أن حلت الصناعة الآلية محل الزراعة وغيرها من الأنشطة الاقتصادية التقليدية، وهذا معناه أن يقف الإنسان من الطبيعة موقفاً إيجابياً بعد أن كان يقف منها موقفاً سلبياً ولاشك أن الوصول إلى هذا التحول الهائل من السلبية إلى الإيجابية في وقت قصير كهذا ينبغي أن يعد انقلاباً بالمعنى الصحيح.

ويذهب أنصار **الاتجاه الثاني:** وفي مقدمتهم ممفورد Mumford إلى أنه لم يحدث أي انقلاب مفاجئ في أي مظهر من مظاهر الحضارة، وأن طرق الإنتاج الصناعي لا تستثنى من هذه القاعدة ويؤكد ممفورد أن تطور الصناعة الآلية كان تدريجياً، وأنه ليس هناك ما يدعو إلى الاعتقاد بحدوث أي انقلاب؛ بل إن كل الدلائل تشير إلى أن ما حدث إنما كان تطوراً معتاداً لسوابق ماضية تحكمت في مجريات الإنتاج الاقتصادي، وكان من الممكن توقع تفصيلاتها لو درست المقدمات السابقة عليها دراسة كافية⁽⁷⁾.

(6) فؤاد زكريا: الإنسان والحضارة في العصر الصناعي، الطبعة الثانية 1958 ص 92.

(7) المصدر السابق: ص 93.

أما الاتجاه الثالث: فيقف أصحابه موقفاً وسطاً، فيؤكدون بأن الانقلابات بمعنى التغييرات أو الانحرافات المناخية التي تقطع الاتصال التاريخي، وتحدث تغييراً كلياً في مجرى الأمور لا مجال لها في تاريخ الحياة الاقتصادية، فلا ينبغي أن تفهم كلمة الانقلاب في هذه الحالة على أنها تقابل التطور؛ بل إن كل مرحلة تتطور عن المراحل التي سبقتها بحيث يكون مجرى التطور الاقتصادي كله حلقة وصل واحدة، وإنما تعني كلمة الانقلاب في هذه الحالة مرحلة سريعة مكتسحة من مراحل التطور⁽⁸⁾.

ولعل الاتجاه الأخير هو ما يمكن الأخذ به في تفسير طبيعة التغير الذي طرأ على نظم الإنتاج ومن ثم على سائر مظاهر الحياة في تلك المدة، فالتغيرات التي حدثت في وسائل الإنتاج كان لها مقدمات ظهرت في المراحل السابقة، غير أن معدل التقدم في استخدام الآلات بلغ في النصف الأخير من القرن الثامن عشر حداً يفوق بكثير ما سبقه أي من التطور وإن كانت له سوابقه الممهدة له، إلا أن إيقاعه بلغ من السرعة والشدة حداً لا يقارن بأي تطور سابق في هذا المجال.

عوامل قيام النظام الصناعي الحديث:

حاول العديد من المفكرين الاجتماعيين دراسة الظروف التي أدت إلى قيام النظام الصناعي الحديث، وانتهى بعضهم إلى القول بنوع من الحتمية التكنولوجية بمعنى أن التحول الذي طرأ على نظام الإنتاج إنما يرجع في نهاية الأمر إلى عوامل تكنولوجية، وانتهى فريق آخر إلى القول بنوع من الحتمية الفكرية أو الاقتصادية وحاولوا تفسير قيام النظام الصناعي الحديث في ضوء العوامل التي حددوها، إلا أننا نجد أن تلك النظرة فيها تبسيط زائد لنظام اجتماعي تتشابك عناصره ومكوناته وتتفاعل مع بعضها بعضاً، ولذلك فلا بد لفهم حقيقة هذا النظام من إقامة التفسير على نظرة كلية شاملة تأخذ في الاعتبار جميع العوامل الفكرية والتكنولوجية والبشرية والمادية التي عملت معاً لإخراج ذلك النظام الجديد إلى حيز الوجود.

(8) المصدر السابق: ص 95.

من الناحية الفكرية فقد كان للتغيرات الحضارية التي أحدثتها حركة النهضة الأوروبية أثر كبير في تطوير المجتمع الأوروبي وتغييره. ففي العصور الوسطى كان التفكير منصباً على كل ما له صلة بالعالم الآخر، ولم تكن الأذهان منشغلة في محاولة السيطرة على قوى الطبيعة وتسخيرها لخدمة الإنسان، غير أنه منذ عصر النهضة الأوروبية حاول العلماء أن يغيروا نظرتهم إلى العالم واتجهوا إلى دراسة الظواهر من أجل فهمها ومعرفة القوانين التي تخضع لها، وقد ارتبط هذا الاتجاه باتجاه آخر هو محاولة الانتفاع بثروات الطبيعة إلى أقصى حد ممكن، ثم جاءت حركة الإصلاح الديني التي تمثلت في دعوة مارتن لوتر Luther التي نادى بجعل الإيمان أساساً للعقيدة بدلاً من الأفعال الظاهرية، ومن شأن هذا الرأي أن يقلل من الأهمية التي كان رجال الدين في أوروبا يحيطون بها أنفسهم ما دام الدين قد أصبح يخص كل فرد في ذاته، وليس في حاجة إلى وسطاء، وقد ترتب على ذلك أن المذهب البروتستنتي أطلق قوى الكشف والتقيب عن مصادر الثروة، وكان لاتجاه استغلال الطبيعة مظهران: الأول مظهر الرغبة في الامتداد والاتجاه الأفقي، والآخر مظهر الرغبة في التعمق (الاتجاه الرأسي) ومظهر الامتداد هو الذي شجع على الكشف الجغرافي الذي أدى إلى الاستعمار وساعد على فتح أسواق تجارية جديدة، وضاعف موارد الثروة العامة التي أمكن استغلالها في تشغيل المصانع الضخمة وتغيير أدوات الإنتاج وتحسينها بما يسد حاجة الأسواق الجديدة، ويكفل للدولة المشتغلة بالتجارة الاحتفاظ بأسواقها التجارية، والمظهر الآخر (التعمق) هو الذي أدى إلى ظهور العلم التجريبي الذي مهد للاختراعات.

وحيث إنه من الصعب إدخال تغييرات على المجتمعات دون إحداث تغييرات في أنماط السلوك والقيم السائدة، فإنه من الممكن القول بأن قيماً جديدة كانت قد عرفت طريقها إلى المجتمعات الأوروبية، وهذه القيم هي حب المغامرة والبحث عن أكبر عائد مادي ممكن وحرية التصرف، والاهتمام بالجانب العقلي، والنواحي الحسابية، ومهدت القيم هذه لقيام الثورة الصناعية، وأدت إلى نشأة النظام الصناعي الجديد.

وقد حاول ماكس ويبر M. Weber تلمس الأساس النظري أو ما يسميه روح الرأسمالية الصناعية في مجموعة من الفضائل Virtues تشكل مجموعة من القيم Values وهذه الفضائل هي:

1. العمل الشاق

2. الاقتصاد في الإنفاق

3. ضبط النفس

4. تجميع رأس المال

5. الإبداع والابتكار

6. العقلانية⁽⁹⁾

ويرى ماكس ويبر أن هذه القيم ضرورية في المراحل الأولى لظهور الرأسمالية الصناعية حيث إنها كانت تعتمد على المشروع الخاص وعمل الأفراد أكثر من اعتمادها على المنظمات الصناعية الكبيرة ذات الطابع الرسمي، وقد كانت الرأسمالية في ذلك الحين في حاجة إلى أصحاب مشروعات متحمسين للعمل الشاق، ويميلون للاقتصاد في الإنفاق ولديهم استعداد للمنافسة في مجالات المال والأعمال، وعندهم رغبة في تجميع رؤوس الأموال، ولذا كان من الضروري أن يتحلى صاحب العمل والعاملون معه بخصال شخصية قوامها حب العمل، وضبط النفس حتى يستطيعوا القيام بأعمالهم على الوجه الأكمل.

وقد لاحظ ويبر أن الرأسمالية انتشرت أولاً في البلاد البروتستانتية وأن حركة التصنيع المواكبة للرأسمالية أشد انتشاراً في المناطق الشمالية من ألمانيا وفرنسة وإنجلترا وأيرلندة عنها في المناطق الجنوبية، كما لاحظ عن طريق الرجوع للإحصائيات وجود أكثرية من البروتستانتية في الشمال عن الجنوب، بالإضافة إلى أن أصحاب رؤوس الأموال في البلاد الغربية معظمهم من

(9) Broone L. and Selzriek , Sociology. A Text with Adapted Reality?s 1956 P. 520.

البروتستانت، وإن البروتستانت ترتفع نسبة ذهابهم إلى المدارس والمعاهد الصناعية والفنية عن نسبة الكاثوليك الذين تعلو نسبتهم في المدارس الثانوية العامة لدراسة الإنسانيات، وإن البروتستانت يبدون نشاطاً واضحاً نحو العقلانية الاقتصادية غير أن الكاثوليك في ألمانيا لا يشاركون في التجارة أو إقامة المشروعات، مع أن المعروف هو نشاط الأقليات الزائد وتعويض نقصهم الكمي في تأثيرها الكيفي كما هو الحال في الطائفة اليهودية في كل قومية⁽¹⁰⁾.

وقد تساءل ويبر عن السبب في وجود هذه العلاقات أو التعميمات الامبريقية التي سبق ذكرها، وكانت القضية التي تشغل تفكيره هي عملية ظهور الرأسمالية، في المناطق البروتستانتية وفي المناطق الصناعية المتقدمة، وقد انتهى إلى أن التحرر التي تمثله البروتستانتية يتلوه تحرر اقتصادي تمثله الرأسمالية، وما دامت البروتستانتية مذهباً يدعو إلى الحرية، فإن الرأسمالية هي الوليد الطبيعي لها؛ لأنها تقوم على الحرية في علاقات الإنتاج، أما الكاثوليكية فهي دعوة محافظة منعزلة عن العالم مثلها الأعلى في الاعتكاف وفي النظر إلى السماء وتربية دعائها على اللامبالاة بالنسبة للماديات، بعكس الزهد البروتستنتي الذي يقوم على النظر في الذات الباطنية وعلى فهم العالم والدراية به⁽¹¹⁾.

وقد أورد ماكس ويبر عدة عوامل حاول أن يدلل بها على أن العقيدة البروتستانتية كان لها أثرها الكبير في تشكيل شخصيات أصحاب المشروعات من أفراد الطبقة الوسطى، فالخلق البروتستنتي الذي كان يتحلى به البيوريتان الأوائل كان يدعم مجموعة من القيم كان لها أثرها في قيام النظام الصناعي الجديد.

(10) عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة - التاريخ دون - ص 117.

(11) حسن حنفي: الدين والرأسمالية، حوار مع ماكس ويبر، ديسمبر 1969م، العدد 15 ص. 100

ومع أهمية الدور الذي قامت به البروتستنتية في قيام النظام الصناعي الرأسمالي إلا أنه من الخطأ جعل الدين وحده العامل الوحيد وإغفال ما عداه من الهجرة، والتجارة البحرية، وخيرات المستعمرات، واكتشاف الآلة إلى غير ذلك من العوامل، أما عن العوامل التكنولوجية فقد كانت الصناعة في مراحلها الأولى تعتمد على تسخير القوى الطبيعية كقوى الإنسان، ثم قوى الدواب ثم الرياح والمياه، وقد شملت هذه المرحلة المناطق الريفية والحضرية، فكانت تستخدم المغازل اليدوية والطواحين والمحركات التي كانت تدار باليد والدواب.

غير أنه في القرن الثامن عشر بدأ استخدام الآلات في الصناعة يتزايد بصورة لم يسبق لها مثيل، وخصوصاً بعد اكتشاف قوة البخار واستغلالها في الصناعة، فقد تمكن عدد من المخترعين الإنجليز من اختراع آلات الغزل والنسيج واستعاضوا بها عن قوة الإنسان، وقد كان لظهور المخترعات التكنولوجية أثر كبير في تقدم الصناعة الآلية وفي انتشار نظام المصانع، وقد اهتم كارل ماركس وكوتريل ووليام أوجبرن، وغيرهم بتأكيد أهمية العوامل التكنولوجية في التغيير، وعلى الرغم من أن كارل ماركس يبرز أهمية العامل الاقتصادي على نحو كلي في تفسير الحركة الاجتماعية، إلا أنه يعطي أهمية كبيرة للعامل التكنولوجي على وجه الخصوص فالآلة اليدوية كما يقول ماركس تخلق المجتمع الإقطاعي والآلة التجارية تخلق المجتمع الرأسمالي - والرجال أنفسهم الذين يخلقون من العلاقات الاجتماعية ما يتفق مع إنتاجهم المادي ويخلقون كذلك المبادئ والأفكار والطبقات التي تتفق مع علاقاتهم الاجتماعية.

وعلى الرغم من أهمية التكنولوجيا في التغيير، إلا أنه ليس من الضروري أن يبدأ التغيير دورته بما يحدث من مخترعات في المجال التكنولوجي، فقد يبدأ في أي جانب من جوانب الحياة الاجتماعية، ونظراً لترابط الظواهر والنظم والأنساق الاجتماعية، فإن أي تغيير في أي جانب من جوانب الحياة الاجتماعية كفيل بأن يحدث تغييرات أخرى في بقية الجوانب.

ومن العوامل الأخرى التي ساعدت على انتشار النظام الصناعي الجديد اكتشاف طاقات جديدة في الصناعة كان من أهمها الفحم والكهرباء والبترو، إذ إن المغازل اليدوية والطواحين والمحركات التي كانت تدار باليد أو الدوالب كانت موجودة بالمناطق الريفية والحضرية على السواء، غير أن اكتشاف الفحم واستخدامه في الصناعة أدى إلى توطين الصناعة بجوار المناجم لاعتبارات فنية واقتصادية، منها أن الفحم يفقد معظم وزنه في عملية الإنتاج والنقل، كما أن نفقات نقله مكلفة، ولهذا انتقل السكان إلى جوار مناجم الفحم فادى ذلك إلى ظهور مدن جديدة عرفت بالمدن الاستخراجية، و إلى خلق ما عرف بالجو الصناعي.

وقد كان لاكتشاف الكهرباء أثر كبير في عالم الصناعة، فالطاقة الكهربائية تمتاز على الطاقة البخارية بمميزات متعددة، فهي تتطلق في سكون، وتنتشر في كل الأماكن وتمتد إلى مسافات بعيدة، ولذا فإنها لا تتطلب توطين الصناعة في مناطق محددة، كما أن طريقة استخدامها نظيفة وصحية بالمقارنة بالفحم، ولما كانت أسهل طرق لتوليد الكهرباء هي استخدام الطاقة المائية فقد عادت للمساقط المائية أهميتها التي كانت قد فقدتها عند اكتشاف الطاقة البخارية، وتميزت تلك المدة بالتوسع الكبير في الإنتاج فاتسع نطاق المصانع، وصحب هذا التوسع الكبير في الإنتاج نظام جديد أحدث تغييراً مهماً في الإنتاج، هو نظام التضامن داخل المؤسسة الصناعية الواحدة، فبعد أن كانت المصانع الأولى تختص بإنتاج جزء واحد لا يمكنه أن يصل مباشرة إلى المستهلك، ظهر التكامل في المنشأة الصناعية باندماج عدد من العمليات الصناعية المتكاملة، بحيث أصبح من السهل أن تمر بالمصنع الواحد كل مراحل الإنتاج حتى تخرج السلعة من المصنع جاهزة للاستهلاك المباشر.

ثم كان لاستخراج البترول واستخدامه في الصناعة بدلاً من الفحم عامل من عوامل التقدم الصناعي، فهو لا يشغل حيزاً كبيراً، ويوفر مكاناً وذلك بالاستغناء

عن أجهزة كبيرة يغلي فيها الماء لتوليد البخار، ويوفر أيضاً عمالاً يشتركون في نقل الفحم، هذا علاوة على أن البترول أنظف بكثير من الفحم.

أما عن العامل البشري، فقد كان للهجرة أثر كبير في تقدم الصناعة في البلاد الأوروبية وخصوصاً في إنجلترا، إذ إنها فتحت أبوابها أثناء القرنين السادس عشر والسابع عشر للمهاجرين من أتباع المذهب البروتستانتي، فلجأ إليها كثيرون من مهرة الصناع وأرباب الحرف الذين فروا من فرنسا وألمانيا وهولندا، وكانت هذه العناصر من أقدم المشتغلين بالإنتاج الحرفي، وتميز بعضهم بالقدرة على الاختراع، ومنهم تعلم الشعب الإنجليزي، وعلى جهودهم قامت الأسس المبكرة للصناعة الانجليزية.

ومن المعروف أن لقيام الصناعة في مجتمع ما ينبغي توافر عدد كبير من السكان في المجتمع حتى يتمكنوا من تزويد العاملين في الصناعة بما يحتاجون إليه من مواد غذائية و مواد خام لازمة للصناعة، ويشكلون في الوقت نفسه قاعدة من المستهلكين للمنتجات الكثيرة التي تنتجها المصانع، ومن العوامل التي ساعدت أيضاً على نمو النظام الصناعي الحديث نمو الدول القومية، وظهور وحدات سياسية قومية تخضع لأشراف حكومات مركزية قوية، وذلك أنه في ظل النظام الإقطاعي الذي يعتمد على الضياع المغلقة، حيث كان التاجر يدفع ضرائب لكل ضيعة يمر بها، كما كانت تجارته تتعرض في كثير من الأحيان للنهب والسلب سواءً من جانب الإقطاعي أو من جانب عملائه، غير أنه في ظل النظام الجديد زالت الحواجز الداخلية التي كانت تعيق حركة التجارة واستقر الأمن في البلاد، ووضعت القوانين التي تحمي المواطنين، وتؤمن مصالحهم، وأصبح للصناع الحرية في الانتقال من المزارع إلى المصانع، كما أصبح لأصحاب الأعمال الحرية التامة في تقرير ما يصنعونه تحت توجهات مذهب التجاريين التي تقلل من مبدأ تدخل الحكومة في الشؤون الاقتصادية، وكما كان من صالح الملوك كسر شوكت الإقطاعيين والقضاء على نفوذهم، فقد تحالفوا مع سكان المدن، واعتمدوا عليهم في تحقيق هذا الغرض وفي الحصول على ما يلزمهم من أموال.

بالإضافة إلى ما سبق لا بد من الإشارة إلى إصلاح الطرق وتحسين وسائل النقل، من خطوط السكك الحديدية، وظهور نظام البنوك وبيوت التمويل، كل ذلك ساعد على ظهور النظام الصناعي الحديث، الذي يدين بوجوده كما رأينا لمجموعة من العوامل، وليس إلى عامل واحد، كما يرى دعاة الحتمية التكنولوجية أو الاقتصادية أو الفكرية.

الخصائص الاجتماعية لنظام المصنع الحديث:

سبق وأوضحنا أنه يجب أن تتوافر للصناعة أعداد كبيرة من السكان في المجتمع حتى يتمكنوا من تزويد العاملين في الصناعة بما يحتاجون إليه من مواد غذائية ومن مواد خام لازمة للصناعة، وحتى يتمكنوا من استهلاك المنتجات الكثيرة التي تنتجها المؤسسات الصناعية.

ومن المعروف أن أغلب المجتمعات الأوروبية دخلت مرحلة التحول الديمغرافي منذ النصف الثاني من القرن الثامن عشر، حيث في هذه المرحلة شهدت نسبة الوفيات انخفاضاً ملحوظاً على حين أن نسبة المواليد تظل على ما هي عليه، فترتب على ذلك ازدياد في عدد السكان ويلاحظ أنه بالنسبة لإنجلترا كان انخفاض معدل الوفيات راجعاً إلى تقدم الوسائل الصحية وإلى زيادة كميات الطعام التي توافرت لأفراد المجتمع، حيث ترتب عليها القضاء على أمراض سوء التغذية التي كانت سبباً في وفاة العديد من أفراد المجتمعات.

وتدل الإحصاءات السكانية إلى أنه في المدة ما بين سنة 1700-1750م زاد عدد السكان في إنجلترا من (6) مليون إلى (6.5) مليون، غير أنه في المدة من 1801-1750م زاد عدد السكان زيادة ملحوظة فبلغ عددهم (9) مليون، وفي المدة نفسها زاد عدد سكان لندن بالنسبة نفسها، فوصل عدد السكان إلى (900.000) نسمة، وهذا معناه أن إنجلترا دخلت في ذلك الحين مرحلة التحول الديمغرافي⁽¹²⁾، وعن النمو المتزايد لأعداد البشر على كوكب الأرض فإن الجدول الآتي يوضح ذلك:

(12) عبدالباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، التاريخ بدون، ص 120.

الجدول رقم (1)

(13) تقديرات السكان في العالم

عدد سنوات مضاعفة السكان	نسبة الزيادة السببية %	عدد السكان (مليون نسمة)	السنة
		5	10.000 قبل الميلاد
1650	0.04	250	1
	0.04	545	1650
	0.29	728	1750
	0.45	906	1800
200	0.53	1.171	1850
	0.65	1.698	1900
100	0.91	2.576	1950
	2.09	3.698	1970
	1.76	4.448	1980
40	1.73	5.292	1990
	1.40	6.000	2000
	1.00	7.680	2020
50	1.00	9.220	2040
60	1.00	10.142	2050

(13) عبدالوهاب الأمين وفريد بشير طاهر - مركز المعرفة للاستشارات والخدمات التعليمية،
المنامة، 2007م، ص 90.

وعندما نقارن نظام المصنع الحديث مع غيره من نظم الإنتاج الصناعي نلاحظ أن العلاقات الرسمية في مجال المصنع قد ارتبطت بظهور طبقتين اجتماعيتين هما: طبقة أصحاب رؤوس الأموال وطبقة العمال، ومن أهم عوامل ظهور الطبقة الأخيرة أن الصناع الذين كانوا يعملون في الورش وجدوا أنفسهم مضطرين إلى الانتقال والعمل في المصانع، حيث كانوا في أول الأمر يرفضون العمل بالمصانع لما فيها من عمل مرهق وشاق وبأجور متدنية، ولم يكن أمام العامل أن يختار بين العمل في المصنع أو البقاء في الورشة، غير أن الورش لم يعد في وسعها أن تجاري السرعة الإنتاجية في المصانع، ونظراً لانخفاض أسعار سلعها لم تتمكن من الاستمرار في العمل والمنافسة، ولذا لم يجد الصناع بدأً من ترك تلك الورش والالتحاق في المصانع.

ويوجد عامل آخر لا يقل أهمية عن العامل السابق ألا وهو انتقال ملكية أدوات الإنتاج إلى صاحب العمل، ذلك لأن الصانع المستقل لم يعد بإمكانه القدرة على شراء الآلات المطلوبة لإنتاجه، وحتى في حالة إمكانية توافر المال اللازم لشراء الآلات فإنه سرعان ما كانت تظهر آلات جديدة أحدث وأسرع من تلك التي يمتلكها، ولذا فقد كانت مجارة التطورات المتسارعة في صناعة الآلات تقتضي تمويلاً ثابتاً لا يقدر عليه إلا مجموعة محدودة من الممولين أو من الرأسماليين⁽¹⁴⁾.

ونظراً لانتقال ملكية أدوات الإنتاج إلى صاحب العمل، تحول الصانع إلى مجرد شخص أجير يعتمد في تأمين قوته على بيع قوة عمله لصاحب العمل لقاء أجر محدد، ولم يكن نظام العامل الأجير بالأمر المستحدث فقد سبق أن وجد في نظام الطوائف الحرفية وفي نظام الوسطاء، إلا أنه في نظم الإنتاج السابقة كان يعمل أجيراً لمدة محدودة، غير أنه بانتشار نظام المصانع ظهرت طبقة العمال الأجراء الدائمين الذين لم يكن لهم أمل في المستقبل سوى أن يظلوا محتفظين بعملهم.

(14) عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، التاريخ بدون، ص 121-122.

وعلى هذا الأساس تحولت العلاقة التي تقوم بين صاحب العمل والعمال من صلة شخصية ذات طابع عائلي وطائفي إلى علاقة رسمية ذات صيغة تعاقدية، فالعامل يبيع جهده لصاحب العمل مقابل أجر محدد، والرأسمالي يشتري طاقة العامل في العمل كونها سلعة تخضع لقانون العرض والطلب.

ولم تعد للعلاقة الشخصية أي دور في الإنتاج، فالعلاقة بين العامل وصاحب رأس المال هي علاقة مقدار معين من الإنتاج يقدمه الأول، وأجر معين يقدمه الثاني، وفي هذه الحدود وحدها «كان يتم الاتفاق بينهما فإذا شعر أحد العمال بالرغبة في تحقيق استقلاله الشخصي، وحاول أن يتمرد على هذا الوضع، كانت محاولته تبوء بالفشل أمام قوة صاحب العمل ونفوذه، بالإضافة إلى أن أصحاب المصانع كانوا يعملون على احتكار الأرض ومنشآتها، بحيث يغلقون كل السبل أمام العامل الثائر»⁽¹⁵⁾.

ونظراً لملكية صاحب العمل لوسائل الإنتاج وتحكمه في سوق العمل فقد حاول أن يحقق أكبر قدر ممكن من الأرباح، ولقد كان ذلك على حساب العمال والأجراء، وقد أسهم تشغيل النساء والأطفال في المصانع على تحقيق أكبر قدر من خفض أجور الرجال وتحقيق أرباح طائلة، إضافة إلى ذلك فإن النظام الآلي ذاته كان يؤدي في ذلك الحين إلى هذه النتيجة السيئة، فالتقدم العلمي كان آنذاك سيفاً مسلطاً على رقاب العمال، وإجبارهم بقبول أجور متدنية، إذ إن ظهور اختراع جديد كان يعني الاستغناء عن عدد من العمال، ومن ثم انتشار البطالة، وكانت البطالة بدورها سلاحاً قوياً يرغم العمال على ضرورة الاستمرار في العمل تحت ظروف قاسية وسيئة، إذ إن ازدياد العرض على الطلب من الأيدي العاملة في سوق العمل يتسبب في عدم قدرة العمال على التفاوض بشأن الأجور أو ظروف العمل.

(15) فؤاد زكريا، الإنسان والحضارة في العصر الصناعي، الطبعة الثانية، 1958، القاهرة، ص 101.

ومما يؤكد أثر التقدم العلمي في هذا الصدد «أن كثيراً من المخترعات والاكتشافات الجديدة في ميدان الصناعة كثيراً ما تظهر بعد إضراب العمال أو تدميرهم، فالكشف الجديد كان آنذاك وسيلة للتهديد والانتقام، وبذلك يظل صاحب العمل محتفظاً به إلى حين فرصة استخدامه عندما يضرب العمال عن العمل، فتكون النتيجة استخدامه توفير عدد منهم وخضوع الباقين خوفاً من أن يكون مصيرهم مثل مصير زملائهم الذين استغنى عنهم يضاف إلى ذلك أن استغناء المصانع الآلية عن المهارة في العمل، وإمكان تعلم الآلات في وقت بسيط، وعدم الحاجة إلى خبرة طويلة في التدريب عليها، قد أضعف قدرة العمال على المطالبة بأجور أفضل إذا كان يشعر أن غيره يمكن أن يحل محله في أي وقت، وبأي أجر دون أن يتوقف سير العمل على الإطلاق»⁽¹⁶⁾.

«وتبعاً لذلك فإن تجمع العمال في بيئة فيزيقية واحدة، واشتراكهم في الظروف الاقتصادية والاجتماعية السيئة نفسها، قد زاد وعيهم بموقفهم في المجتمع الصناعي الحديث وإحساسهم بضرورة تكتلهم من أجل تحقيق مطالبهم، وأخذوا يكونون بالتدريج طبقة شاعرة بذاتها محددة الأهداف، تحس بالتناقض القوي بين مطالبها وبين مصالح أصحاب الأعمال»⁽¹⁷⁾.

وقد أوضح كارل ماركس في تحليله للنظام الرأسمالي إلى التناقض الأساسي في النظام الذي يتمثل في الصفة الجماعية للإنتاج والشكل الخاص للملكية وسائله، أما الصفة الجماعية للإنتاج فتبدو عبر اشتغال عدد كبير من العمال يتعاونون فيما بينهم وفقاً لتقسيم مبدأ العمل، فضلاً عن اشتراك عدة مشروعات تسهم جميعاً بطريق التكامل في عملية الإنتاج، بالإضافة إلى أن سوق السلع تأخذ الطابع العالمي بدلاً من الطابع المحلي، كل هذه العوامل تجعل الملكية الفردية لوسائل الإنتاج من الأمور التي تعطل انطلاق الإنتاج، وفي رأيه أن هذا

(16) المصدر السابق - ص 105.

(17) Bendrip , R. and Iepset, S. Kail Maxis. The one of social Classes,. Class status and Power , free puess, 1953 PP . 26-35.

التناقض تحكمه عدة قوانين أهمها قانون فائض القيمة، وقانون تراكم رأس المال وتركزه، وقانون الإفقار المطلق، ونتيجة لنمو المتناقضات داخل هذا النظام يرى كارل ماركس أن تدمر العمال سيزداد في مراحل متعاقبة حتى ينفجر آخر الأمر. على صورة ثورة علنية، وبالهزيمة المسلمة للبرجوازية التي ترسي الأسس لسيطرة العمال، ويبدأ هذا الصراع بالوعي الوظيفي، ثم الجهود التي يبذلها أفراد العمال، ثم عمال المصنع الواحد، فعمال المنطقة الواحدة حتى ينتظم العمال في نقابات ويؤلفوا في النهاية حزباً سياسياً وفي آخر الأمر تندلع الثورة لتقضي على دعائم ذلك النظام الرأسمالي، وتقيم نظاماً جديداً تحكمه علاقات رسمية واجتماعية جديدة⁽¹⁸⁾.

وعن العلاقات الاجتماعية في محيط العمل، فقد تأثرت إلى حد كبير بأسلوب التقنية الصناعية، بتنظيم الإنتاج وفقاً لقوانين المنطق والكفاية⁽¹⁹⁾، وقد انعكس أثرها في محيط المصنع في عمليتين هما تقسيم العمل، واستخدام الآلة في الإنتاج على نطاق كبير.

وينظر إلى ظاهرة تنظيم العمل وتقسيمه من الظواهر المهمة في المجتمع الصناعي الحديث وعلى الرغم من أنها عرفت بصورتها المتطورة في المجتمع الحديث، إلا أنها عرفت بصور وأشكال أخرى في المجتمعات القديمة، كما أنها قامت على أسس مختلفة عن الأسس التي تقوم عليها في المجتمع الصناعي الحديث، ويوجد اتفاق بين العلماء على أن «هناك أشكال ثلاثة لتقسيم العمل، يعرف الشكل الأول منها بالتقسيم العام للعمل، وفيه تقسم الأعمال التي يقوم بها أفراد المجتمع إلى رعية أو زراعية أو تجارية أو صناعية، وهذا الشكل يسود المجتمعات كافة حيث يشتغل بعض الأفراد بالرعي والآخر بالزراعة أو التجارة أو في أي حرفة من الحرف، ويعرف الشكل الثاني للتقسيم الخاص بالعمل وفيه

(18) عبدالباسط محمد حسن، التنمية الاجتماعية، مكتبة وهبة، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1977م، ص 253-264.

(19) Schneider, E. Lvdustntil Sociology. The Industrial Sociology. The social relations of Industry and the community, New Yourk , 1957, P. 45

يقسم الفرع الواحد إلى جملة فروع جزئية كتقسيم الصناعة إلى صناعة الأحذية وصناعة الملابس وصناعة الأسلحة وأعمال البناء والتعدين، إلى غير ذلك من فروع الصناعة، ويلاحظ أنه في الصناعة العائلية والحرفية كان الصانع يتخصص في حرفة معينة، وكان يقوم بكل العملية الإنتاجية، ويعني ذلك أن التخصص في تلك المرحلة لم يكن ينصب على القيام بجزء واحد من عملية الإنتاج، وإنما ينصب على فرع من فروع المهنة، أما التقسيم الثالث والأخير فيعرف بالتقسيم التفصيلي للعمل، وفيه يتخصص الصانع أو العامل في داخل المصنع في أداء جزء واحد من أجزاء العملية الإنتاجية، بحيث يؤدي كل منهم عملية محددة، أو بعبارة أخرى تقسيم العملية الواحدة إلى عدد من الأجزاء الصغيرة بحيث يتخصص كل فرد من الأفراد الذين يشتركون في إنتاج السلعة في القيام بجزء واحد فقط من العملية الإنتاجية، وتقسيم العمل بهذا المعنى لم يظهر إلا مع بداية الثورة الصناعية في أوروبا وظهور نظام المصنع الحديث حيث أصبحت متطلبات الإنتاج هي العامل الأساسي في تقسيم العمل»⁽²⁰⁾.

وقد بني تقسيم العمل في المجتمعات المختلفة على عدد من الأسس أهمها التقسيم على أساس الجنس، والتقسيم على أساس السن، والتقسيم على أساس المهارة في العمل، وقد عرف النوعان الأولان في مختلف المجتمعات، أما النوع الثالث فهو الذي ظهر في المجتمع الصناعي الحديث، وبعد هذا النوع الأخير ضرورياً ومتلازماً للصناعة الآلية، ويرتبط بها ارتباطاً وثيقاً فالتنظيم الصناعي الحديث يعتمد أكثر من غيره من التنظيمات الاجتماعية على الدقة والكفاءة في تقسيم العمل، والتميز بين الأدوار المختلفة التي تؤلف كلها وحدة متماسكة متكاملة، ويصل ذلك التمييز في كثير من الصناعات -حتى في الصناعات التي تبدو بسيطة لأول وهلة- إلى حدٍ تتعدد معه الخطوات والمراحل التي يجب أن تمر بها السلعة الواحدة قبل أن يتم تصنيفها وكل خطوة من هذه الخطوات

(20) كارل ماركس، رأس المال، الكتاب الأول، المجلد الثاني، القوانين الأساسية للاقتصاد الرأسمالي، ترجمة لجنة شريف حتانة وسعد كامل وآخرين، القاهرة، التاريخ بدون ص 66.

تكشف عن درجة عالية من التخصص بحيث ينقطع لها العامل ولا يمارس غيرها⁽²¹⁾.

ويأخذ تقسيم العمل في المصنع أشكالاً مختلفة وذلك تبعاً لطبيعة المصنع ذاته، ففي بعض المصانع يتم تقسيم العمل على أساس التمييز بين أصحاب المهن المختلفة الذين يشتركون في إنجاز العمل الواحد، وفي تقسيم آخر تقسم المهنة الواحدة إلى عدد من العمليات الجزئية الدقيقة المتفاضلة⁽²²⁾، وعن تقسيم العملية الصناعية وتجزئتها يقول كامبل (Kimball) إن صناعة الدبوس مثلاً تقسم إلى ثمانية عشر خطوة متميزة، وعملية صناعة الملابس - انقسمت إلى تسعة وثلاثين جزءاً، وإنتاج الأحذية إلى مئة جزء، وصناعة اللحوم المحفوظة إلى مئتين وثلاثين جزءاً، وصناعة الساعات إلى ألف وثمانية وسبعين جزءاً⁽²³⁾، وفي بعض الأحيان قد يقتصر فريق من العمال على إنتاج نوع واحد بالذات من السلع وكأن العامل يتخصص في الصناعات الجلدية مثلاً في صناعة نوع معين بالذات من حافظات الورق وهكذا، وهذا معناه أنه في المصنع الواحد كثيراً ما يقسم العمل بطريقة يمكن أن تتم بواسطتها كل أجزاء العمل المختلفة مستقلة أحدها عن الأخرى، وإن كانت كلها تتم في وقت واحد أو قد يتم إنجاز هذه المراحل المنفصلة المستقلة في خطوات متعاقبة، أو قد يتم إنجازها بطريقة منسقة تنسيقاً آخراً، وكل تقسيم للعمل يرتكز على خطة لتنسيق الأعمال الجزئية المختلفة التي تساعد على إنجاز عملية واحدة متكاملة.

وكان لانتشار عملية التخصص وتقسيم العمل في الصناعة الحديثة، أن تعقدت عملية الإنتاج وظهرت كثير من المخترعات التكنولوجية، ومن الجدير بالذكر أن صناعة الساعات وأجهزة المذياع والتلفاز والحاسبات والطائرات والسيارات وغيرها تحتاج إلى تضافر جهود عدد كبير من الأفراد حيث يمكن أن يتخصص كل فرد في أداء جزء بسيط من العملية الإنتاجية كثيرة التعقيد.

(21) عبدالباسط محمد حسن، مصدر سابق، ص 125.

(22) عبدالباسط محمد حسن، مصدر سابق، ص 125-126.

(23) المصدر السابق - ص 126.

ومن الملاحظ أنه كلما كبر حجم المشروع أمكن تطبيق ظاهرة التخصص وتقسيم العمل على نطاق أوسع؛ لأن المشروع الضخم يستطيع تحمل مستويات عالية من الكفايات الإدارية والإنتاجية، أما المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة فإنها لا تستطيع بطبيعة الحال تحمل مثل هذه التكاليف، ومن ثم لا يمكنها التمادي في التركيز على تقسيم العمل والتخصص فيه.

وهناك علاقة وثيقة بين حجم المشروع وكبر حجم السوق، فكلما كانت القوة الشرائية الحقيقية كبيرة كان حجم السوق كبيراً، ومن ثم يزداد مجال التخصص وتقسيم العمل ومن المعروف أن كبر حجم السوق ظاهرة من الظواهر التي لازمت الثورة الصناعية، التي ترتب عليها من ثمَّ زيادة حجم المشروعات الصناعية، وزيادة التخصص وتقسيم العمل داخل المصنع الواحد.

مزايا التخصص وتقسيم العمل:

للتخصص وتقسيم العمل عدد من المزايا نذكر منها ما يلي:

1. يؤدي التخصص إلى زيادة الإنتاج لأن الفرد إذا تخصص في عمل واحد ويؤديه لأوقات طويلة يتقنه تمام الإتقان وبذلك تزيد إنتاجيته.
2. وجود التخصص في العمل له مردود إيجابي على الكفاية الإنتاجية فمصانع الملابس بجميع أنواعها أقل كلفة من مصانع ملابس الرجال أو السيدات فقط.
3. إن المشروع الصناعي الذي ينتج سلعاً متعددة غالباً ما يكون أقل كلفة مما لو أنتج سلعة واحدة.
4. التخصص يؤدي إلى زيادة الجودة وزيادة الإنتاج.
5. إن التخصص وتقسيم العمل يساعد على الابتكار وتحسين وسائل الإنتاج، وتدل الدراسات على أن المخترعين كانوا يكرسون حياتهم وجهودهم وتفكيرهم لعمل معين.

6. يؤدي تقسيم العمل إلى توفير الوقت، الذي كان يضيع بانتقال العامل من عملية إنتاجية إلى عملية أخرى، وقد أوضحت بعض البحوث التطبيقية على عملية الإنتاج والكفاية الإنتاجية أن العامل لا يبلغ كفايته الإنتاجية إلا بعد مرور مدة من الوقت يتهياً فيها للعمل، فكثرة الانتقال تؤدي إلى تعدد هذه المدد، مما يؤدي إلى قصر المدة التي يعمل فيها بكفايته الإنتاجية القصوى وبذلك تقل إنتاجيته.

7. يساعد تقسيم العمل على سهولة إحلال الآلات محل العمال، فتجزئة العملية الإنتاجية إلى أجزاء صغيرة يساعد على تنشيط الحركات التي يؤديها العامل وجعلها متشابهة وعلى نمط واحد، ومما لا شك فيه فإن التوسع في آلية العملية الإنتاجية ومكنتها يؤدي إلى وفرة الإنتاج.

8. إضافة إلى ما تقدم فإن التخصص وتقسيم العمل يؤدي إلى تقليل مدة التمرين؛ لأن العامل يحتاج إلى التدريب على جزء بسيط ومحدد من العملية الإنتاجية.

على الرغم من المزايا والإيجابيات للتخصص وتقسيم العمل يرى بعض المفكرين بأن التخصص وتقسيم العمل يؤدي إلى بعض السلبيات والعيوب ونذكر منها ما يلي:

1. يؤدي التخصص وتقسيم العمل إلى ضيق أفق العامل وجعله حبيس دائرة ضيقة لا يتعداها، وبذلك يصبح العامل كالألة يقوم بعمليات متكررة ولا ابتكار فيها.

2. شعور العامل بعدم القدرة على الخلق والإبداع.

3. تقسيم العمل يؤدي بالعامل بسهولة إلى البطالة، فالعامل الذي يتخصص في إنتاج جزء معين من سلعة معينة يتعرض لخطر البطالة

إذا انخفض الطلب في السوق على تلك السلعة، وقد يصعب عليه أن يجد عملاً مشابهاً للعمل الذي كان يؤديه من قبل.

4. يؤدي التخصص وتقسيم العمل إلى تعرض العامل لأمراض نفسية وأمراض مهنية ولرتابة العمل الذي يؤديه يوماً بعد يوم ولسنوات طويلة من الزمن وتكراره أيضاً.

5. إن استعمال الآلة في المصانع أدى إلى تفكيك العلاقات الاجتماعية بين العاملين نتيجة ضجيج الآلة وكثرة الصخب الذي تحدثه العنابر والورش المختلفة، كما أن السلعة أصبحت تنتقل من آلة إلى أخرى في العملية الإنتاجية بعد أن كانت تنتقل من عامل إلى آخر.

6. أدى استعمال الآلة في المصنع إلى الإرهاق العصبي والشعور بالخوف من أن الآلة ستحل محل العامل لا محالة، ولذلك فإنه يعيش في قلق دائم من الشعور بأنه سيكون عاطلاً عن العمل في يوم من الأيام.

7. إن وجود الآلة في الصناعة ينهك العامل من الناحية الذهنية والحسية ويبلغ ذلك التوتر والإرهاق ذروته في وجود الطرق الحديثة للإنتاج مثل طريقة صناعة فورد للسيارات، حيث يمر هيكل السيارة بواسطة رصيف متحرك على صفيين من العمال يجب على كل منهم أن يركب جزئية خاصة في ذلك الهيكل حين يمر عليه، وتتوالى صفوف السيارات عليه، وهو يقوم في كل منها بالعمل نفسه، وهكذا تتحدد سرعة العامل بحركة الرصيف، الذي يمكن لصاحب العمل أن يزيد من سرعته على الدوام وعلى العامل أن يجاري هذه السرعة وإلا أصبح عديم الفاعلية، ونتيجة لذلك فهو ينسحب من العمل لعجز أعضائه عن تحمل هذا العمل المتكرر والمتسارع⁽²⁴⁾.

(24) فؤاد زكريا، الإنسان والحضارة في العصر الصناعي، الطبعة الثانية، مركز كتب الشرق الأوسط، القاهرة 1958م. ص 106.

التنظيم الاجتماعي للمصنع:

دلت العديد من الدراسات خاصة تلك التي قام بها مايو في مصانع (هاوثورن) التابعة لشركة ويسترن إليكتريك، الموجودة في الولايات المتحدة الأمريكية، على أن المصنع يتكون من بيئة مادية، تشمل الطقس والجو والأدوات والآلات ومواد خام وغير ذلك بالإضافة إلى بيئة أخرى اجتماعية تتكون من الأفراد الذين يعملون في المؤسسة الصناعية (المصنع) معاً للوصول إلى هدف مشترك، وهو هدف التنظيم الكلي، إلا أن التنظيم الاجتماعي للمصنع هو شيء أكبر من عدد الأفراد الذين يعملون به، إذ إن هؤلاء الأفراد يتعاملون معاً وتتشأ بينهم أنماط معينة من العلاقات الاجتماعية، أي أنهم يكوّنون جماعات مختلفة بعضها جماعات رسمية والأخرى جماعات غير رسمية.

وتتشأ الجماعات الرسمية داخل المصنع، على أساس الوظائف التي يقوم بها الأعضاء والمراكز التي يشغلونها، فنجد أن سلوك كل عضو فيها يحدده مركزه الرسمي والعلاقات الرسمية، ويشترك أعضاء الجماعات الرسمية في أداء العمل نفسه أو يشغلون الوظيفة نفسها بينما نجد أن الجماعات غير الرسمية في المصنع هي الجماعة التي تقوم على أسس شخصية كالتآلف مثلاً، ويؤلف بين أعضائها تقارب الميول والاتجاهات، أو تناول الطعام في مكان واحد، أو الاشتراك في نشاط ترفيهي رياضي بعد ساعات العمل، ومن ثم يكون العامل عضواً في أكثر من جماعة غير رسمية في المصنع.

ومن المشاهد أن التنظيم الاجتماعي للمصنع يأخذ شكلين أحدهما «رسمي» والآخر «غير رسمي» أي أن دراسة التنظيم الاجتماعي للمصنع تعني في المقام الأول دراسة التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي وما يحدث بينهما من تفاعل، وسنتناول فيما يلي مفهوم التنظيم مع توضيح أنماطه الأساسية، ثم نعرض أهم أبعاد النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي كما حددها العالم الألماني ماكس ويبر (Max Weber)، وكذلك سنتحدث بالتفصيل عن التنظيم الرسمي وغير الرسمي في المصنع.

مفهوم التنظيم وأنماطه الأساسية:

على الرغم من أن العالم الأمريكي تشارلز كولي (C. Cooley) كان أول من استخدم مفهوم الجماعة الأولية (primary group) في كتابه عن التنظيم الاجتماعي (Social Organization) الذي أصدره عام 1909م، إلا أن كولي لم يقم بصياغة مفهوم الجماعة الثانوية (Secondary group)، وقد ذكر القليل عن هذا المفهوم، ومن ثم قام علماء الاجتماع بصياغة مفاهيم أخرى تناسب طبيعة الجماعة الثانوية، منها مفهوم التنظيم (Organization) والبيروقراطية (Bureaucrat)⁽²⁵⁾ وعلى الرغم من عدم اتفاق علماء علم الاجتماع التنظيمي على سميات التنظيم إلا أن جوهرها واحد لا يتغير، فقد يستخدم بعضهم مصطلح «البيروقراطية» للإشارة إلى المعنى الذي يقصد بمصطلح «التنظيم»، وقد يميل الآخر إلى استخدام مصطلحات محددة مثل «المؤسسة» أو «المنظمة».

ومن الممكن أن تشير كثرة المسميات والمصطلحات التي تستخدم للتعبير عن مفهوم التنظيم، إلى غلبة الطابع التنظيمي الذي يعد من أبرز خصائص العصر الحديث، فقد انتشرت التنظيمات داخل المجتمعات الحديثة، حتى يخيل إلى المرء أن هذا العصر قد أصبح عصر التنظيمات⁽²⁶⁾، وفي هذا الصدد يذكر إيتزيوني (A. Etzioni) في كتابه عن التنظيمات الحديثة «أننا قد أصبحنا نتعامل مع التنظيمات في مراحل حياتنا كافة، فقد نولد بداخلها ونتعلم عن طريقها وقد نقضي سنوات حياتنا نعمل بداخلها، وأخيراً قد يقضي الإنسان نحبه داخل أحد المنظمات»⁽²⁷⁾.

كذلك لم يتفق العلماء بشأن مفهوم التنظيم تبعاً لتأثر كل منهم بالنظريات (الكلاسيكية) في التنظيم، أو بالاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة التنظيم،

(25) Bernard Phillips, Sociology: From Concept to Practice, MC Grow Hill Book Co. 1979 P. 333

(26) السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية دراسة التنظيم، دار المعارف القاهرة، 1975م، ص 9.

(27) طلعت إبراهيم لطفي - علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، التاريخ بدون، ص 115.

فوجد أن العلماء الذين تأثروا بالنظريات التقليدية يميلون إلى جعل مفهوم التنظيم يدور حول التنظيم الرسمي وما يتعلق به من مسؤوليات، وسلطات، واختصاصات وغير ذلك، وفي هذا الشأن نجد أن «ويبر» يعني بمفهوم التنظيم، النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي الذي سوف نتحدث عن خصائصه لاحقاً، ويذكر نيومان (W. Newman) أن التنظيم عملية تشمل تقسيم العمل وتجميع العمل الواجب تنفيذه في وظائف مفردة، ثم تحديد العلاقات المقررة بين الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف⁽²⁸⁾، أما دركر (P. Drucker) فينظر إلى التنظيم على أنه عملية تحليل النشاط، وتحليل القرارات وتحليل العلاقات من أجل تصنيف العمل وتقسيمه إلى أنشطة يمكن إدارتها، ثم تقسيم هذه الأنشطة إلى وظائف ثم تجميع هذه الوحدات والوظائف في هيكل تنظيمي، وأخيراً اختيار الأشخاص اللازمين لإدارة هذه الوحدات والوظائف⁽²⁹⁾، ولكي تدوم عملية هذه الأنشطة والتحليل وتصنيف العمل وتقسيمه إلى جزئيات، ثم وجود الوظائف التي تناط بعدد من الأشخاص لإنجازها لكي يدوم التنظيم عليه يرى كل من سيمون (Simon) وسمتبرج (Smethburg) وشمسبون (Themespon) وجود الأسس الآتية:

1) يمثل التنظيم نسقاً من أوجه السلوكيات الاجتماعية المعتمدة بعضها على بعض، ويقوم عدد من الأشخاص يطلق عليهم المشاركون (Participants) في التنظيم.

2) يقدم لكل مشترك إجراءات وحوافز (Inducements) في مقابل ما يضيفه إلى التنظيم من إسهامات (Contributions).

3) يستمر كل مشارك ويواصل مشاركته في التنظيم طالما كانت الإجراءات المقدمة له تفوق الإسهامات المطلوب تقديمها.

(28) William Newman, Administration Action , Prentice Hall N. Y. 1951. P. 123

(29) Peter Drucker, The Practice of Management, Harper and Bros. N.Y. 1954. P. 344

4) تمثل الإسهامات التي تقدمها جماعات المشاركين المتباينة مصدراً ينظم أو يحدد التنظيم على أساسها ما يقدمه للمشاركين من إجراءات.

5) ومن ثم سوف يستمر التنظيم في الوجود طالما أنه يتلقى الإسهامات الكافية التي يحتاجها و الإجراءات التي يجب تقديمها⁽³⁰⁾

أما العلماء الذين تأثروا بالاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة التنظيم فنجد أنهم قد اتجهوا نحو أن أصل مفهوم التنظيم يرتبط بأنماط السلوك، وما يرتبط بها من عمليات اجتماعية مختلفة مثل التعاون والتنافس والصراع، فالتنظيم من وجهة نظر «برنارد (Barnard) هو نظام للتعاون يظهر في الوجود عندما يكون هناك أشخاص قادرين على الاتصال بعضهم ببعض وراغبون في الإسهام بالعمل لتحقيق أهداف مشتركة»⁽³¹⁾، أما التنظيم في نظر أتزيوني فهو عبارة عن «وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين إلا أنه يرى أيضاً أن التنظيم عندما ينشأ تكون له أهداف واحتياجات تتعارض أحياناً مع أهداف واحتياجات أعضاء هذا التنظيم»⁽³²⁾، وعلى أي حال يمكن القول بأن التنظيمات هي جماعات أو وحدات اجتماعية تقام بطريقة مقصودة من أجل تحقيق أهداف محددة.

وتتعدد أنماط التنظيمات من حيث طبيعتها وأهدافها. ونذكر من هذه التنظيمات ما يلي:

➤ التنظيمات النفعية Utilitarian Organization

وتمثل هذه التنظيمات المؤسسات الصناعية التجارية التي يلتحق بها الأفراد بهدف تحقيق مكاسب شخصية مثل: الحصول على مرتب معين،

(30) علي عبدالرزاق حلبي، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988م، ص 148.

(31) Cheste I, Barnard, The Functions of the Executive, Cambridge Mass, Harvard University 1951. P. 81

(32) Amitai Etzioni. Modern Organization. Englewood Cliff's, NI. Printing Hall 1964. P. 3.

وفي هذه المنظمات قد لا يعطي الأفراد أي أهمية لأهداف التنظيم الخاصة مثل تحقيق الربح عن طريق المنتجات والسلع المعينة.

➤ التنظيمات الاختيارية Voluntary Organization

وهي التنظيمات التي يلتحق بها الأفراد لأنهم يسهمون ويشاركون في تحديد أهداف التنظيم، وذلك قبل اشتراك الأفراد في عضوية اتحاد مهني معين من أجل تحسين مستوى أجورهم وتحقيق مصالحهم الشخصية، وكذلك الاشتراك في الأندية الأدبية أو الأندية الرياضية.

➤ التنظيمات الجبرية Coercive Organization

وهي تلك التنظيمات التي تفرض على الفرد عضوية الانتماء إليها بالإكراه والقوة مثل السجون ودور الإصلاح ومراكز معالجة المدمنين وغيرها، وتجدر الإشارة إلى أن هذه التنظيمات لا توجد دوماً مستقلة بعضها عن بعض، فقد يجمع تنظيم معين أكثر من نمط من هذه التنظيمات السالفة الذكر⁽³³⁾.

التنظيم الرسمي للمصنع:

يحتاج المصنع إلى التنظيم الرسمي الذي يساعده على أداء مهامه المناطة به والذي لا بد وأن يشمل على التنسيق بين مجموعة الوظائف التي عبرها تتم عملية التصنيع والإنتاج وعلى نحوٍ ناجح وفعال، وهو ما نسميه بالتنظيم الرسمي formal organization وتدل كلمة التنظيم الرسمي بأنه لا يتأثر بالأساس التكنولوجي للعمل داخل المصنع، ولا يتأثر بالقيم الشخصية والاجتماعية للأفراد الذين يملكون هذه المؤسسة الصناعية أو يقومون على إدارتها، فالتنظيم الرسمي دوماً تنظيم مقصود لذلك يمكننا دوماً إبراز الصورة العامة للتنظيم الرسمي

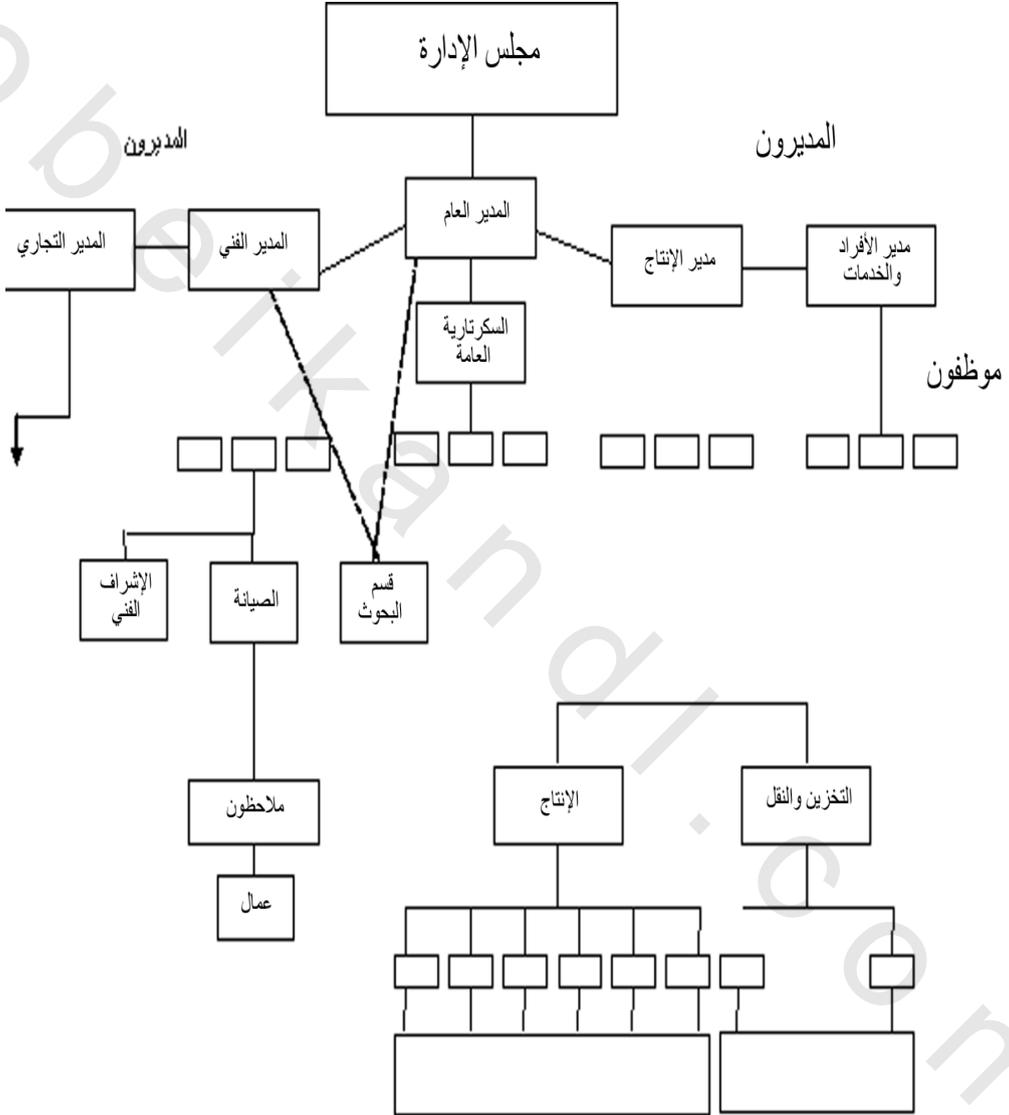
(33) B. Phelleps, Op. cel - PP. 332-338

للمصنع تنظيمًا هندسيًا تخطيطيًا في صورة محددة المعالم ثابتة المواصفات، تتضح فيها الوظائف كافة في علاقاتها الرسمية بعضها ببعض.

ويوضح الشكل رقم (2) خريطة هذا التنظيم بطريقة تخطيطية مبسطة مع لحظ أن المربعات المخططة طولاً تتضمن الوظائف الداخلة مباشرة في العملية الإنتاجية، أما المربعات المخططة عرضاً فتشمل الوظائف الثانوية المكملة للوظائف الأولى، بينما تضم المربعات البيضاء الوحدات الملحقة بالمصنع.

الشكل رقم (2) (34)

خريطة التنظيم الرسمي للمصنع



(34) الشكل رقم (1) هذا الرسم التخطيطي مأخوذ عن رالف دارندوف، مقدمة علم الاجتماع الصناعي، محمد الجوهري، 1988م ص 148.

ولعله من المعروف أن هذا الشكل شديد التبسيط الموضح في الشكل رقم (2) لا يتضمن سوى الإدارات المهمة داخل التنظيم الرسمي للمصنع، وكذلك علاقاتها الوظيفية الرأسية والأفقية، أما بالنسبة للأشكال الخاصة بالمصانع، كالمصانع الكبيرة والضخمة أو المصانع الصغيرة المملوكة لفرد أو أسرة، أو تلك المصانع التي تمارس نشاطاً معيناً كالمؤسسات التعدينية أو البتروكيمياوية فإن معالم الشكل رقم (2) يجب أن تأخذ الشكل الذي يتلاءم وحجم المصنع وطبيعته.

إن علاقات التسلسل والتبعية تبدو في هذا الرسم أوضح من علاقات التفاعل الوظيفي بين الأقسام و الوظائف المختلفة.

ولعله من المفيد عند تحليل التنظيم الرسمي للمصنع التمييز بين جانبيين مهمين من جوانب هذا التنظيم، اللذين يتفاعلان في الواقع الحي مع بعضهما تفاعلاً قوياً ووثيقاً، ويعنى بذلك الجوهرى

1. التنظيم الناشئ عن تباين الوظائف وهو ما يسمى بالتنظيم الوظيفي (Function organization).

2. التنظيم الناشئ عن تباين نطاق السلطة الذي لا يمكن الاستغناء عنه في أي نسق اجتماعي، وهو ما يسمى بتنظيم التسلسل (Line Organization) أو تنظيم التدرج (Scalar Organization)⁽³⁵⁾.

وعلى الرغم من أن هذا التنظيم يبدو كثير التفصيل إلا أنه يساعد على فهم التنظيم الرسمي للمصنع وتحليله، بالإضافة إلى أنه يمكننا من فصل العناصر الاجتماعية في تنظيم المصنع كما يبسط للقارئ دراسة علاقات التفاعل بين النوعين المشار إليهما أعلاه.

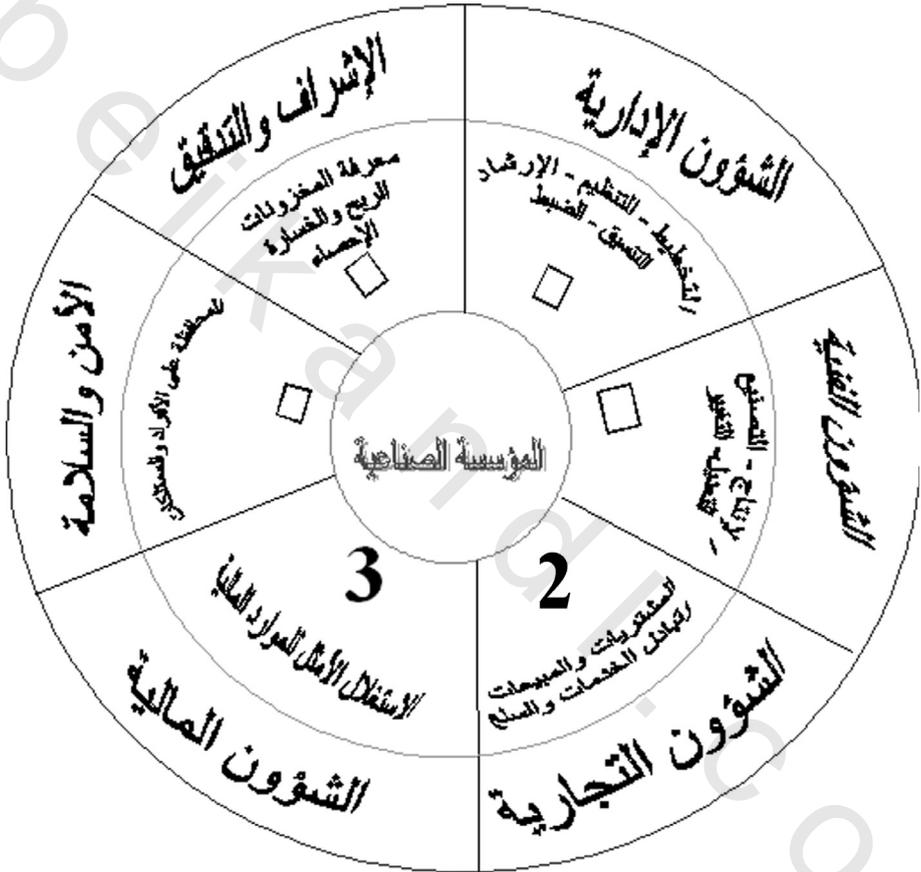
(35) محمد الجوهرى، مقدمة في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988م ص 149.

تقسيم العمل (التنظيم الوظيفي)

لكي يستطيع المصنع أن يؤدي دوره في العملية الإنتاجية على الوجه الأكمل يحتاج إلى عدد من الواجبات أي (الوظائف) التي يجب القيام بها، ففي أحد المصانع البتروكيمياوية التحويلية (صدف) مثلاً يتحتم أولاً شراء المواد الخام والمواد نصف المصنعة، ويجب بعد ذلك بيع السلع المنتجة وهذه هي الوظيفة التجارية، كذلك يجب تحديد الإنتاج ونوعية السلع المنتجة (وهي وظيفة القائمين على تخطيط الإنتاج)، ثم يجب أيضاً توفير المعدات اللازمة للإنتاج، وصيانتها وتطويرها، وتلك هي الوظيفة الفنية ويلزم أيضاً تيسير عمليات نقل وتوصيل السلع نصف المصنعة داخل المصنع، وتلك المصنعة إلى خارجه (وهي وظائف النقل) ثم الاهتمام أيضاً بعملية الإنتاج نفسها وهي (وظائف الإنتاج)، وكذلك الوظائف المالية والأمن والصناعة، والشكل رقم (3) يبين الوحدات المختلفة التي يجب توافرها في المصانع الكبيرة مثل مصانع المشروعات العملاقة ومصانع البتروكيمياويات في مدينة الجبيل وينبع في المملكة العربية السعودية.

الشكل رقم (3)

(36) الوحدات المختلفة في المؤسسة الصناعية (المصنع)



(36) محمد عبدالله البرعي - مبادئ الإدارة والقيادة في الإسلام، دراسة مقارنة، الدمام
النادي الأدبي بالمنطقة الشرقية 1996م، ص 55.

وتوجد داخل نطاق كل وظيفة من هذه الوظائف العديد من التقسيمات الوظيفية الفرعية التي تزداد تفرعاً بدورها، حتى تنتهي بنا إلى المهنة، أو العمل الواحد الذي يقوم على إنجاز شـخص واحد بعينه، ومن المعروف أن المصنع الحديث يتميز بتلك التقسيمات العديدة الشديدة التفرع في بعض الأحيان، ونظراً لهذا الكم الهائل من الوظائف والأفراد والجماعات فإنهم بلا شك يحتاجون إلى التنسيق حاجة ماسة، فلم شمل الأجزاء يمثل دوماً الوجه الآخر لعملية تقسيم العمل، أو كما قال دوركايم: «إن التضامن العضوي الحديث هو الوجه الآخر لعملية تقسيم العمل في المجتمع الحديث»⁽³⁷⁾، ويفرض هذا التنسيق مبدئياً الأساس الفني لتنظيم المصنع نفسه.

وترتبط بالعملية الإنتاجية الواحدة مجموعات من الوظائف التي تعتمد على بعضها وترتبط ببعضها ارتباطاً متبادلاً، ومن الممكن في بعض الحالات أن يتخذ هذا الارتباط صورة التعاون المباشر، وقد يتم بتشكيل تلقائي إلى حد كبير، أي دون حاجة إلى تدخل أو رقابة مباشرة من جانب طرف خارجي.

حقيقة أن العملية الإنتاجية الواحدة تكون مقسمة بشكل تعاون إلا أن الأعباء الفردية للقائمين عليها قد لا تكون محددة تحديداً دقيقاً، أي على نحو مستقل بعضها عن بعض، ولكنها تتطلب حداً معيناً من التعاون والاعتماد المتبادل، ففي هذا الشكل من أشكال التنظيم الذي يعد شكلاً قديماً من الناحية التاريخية - تكون للفرد الواحد الذي يتحمل جزئية من جزئيات العملية حرية اختيار واسعة نسبياً، بحيث يستطيع العامل أن يعدل من استجاباته تبعاً لظروف سير العملية الإنتاجية؛ بل من الممكن أن يتبادل العمال مواقفهم ليخففوا عن بعضهم عبء جزئية معينة شاقة من جزئيات العملية وهكذا، ويطلق على هذا النوع من التعاون (تعاون الفرق الواحدة) في مقابل هذا النوع من التعاون يوجد نوع آخر يحدده نظام العملية للأفراد المشتركين فيها تحديداً ملزماً، وتحدده طبيعة الآلات،

(37) المصدر السابق ص 150.

وتصميم مكان العمل نفسه، إلى غير ذلك من العوامل التي تحدد طبيعة عملية الإنتاج، فالتعاون يتحدد هنا في ضوء متابعة الآلة القائمة بالإنتاج أساساً، فهي التي تحدد توقيت كل عملية جزئية، ومكان العمل، الذي يجب أن يلزمه كل فرد، والشخص الذي يضطلع بأداء كل جزئية وهكذا، وتحدد خريطة التعاون التفاصيل الدقيقة الخاصة بكل المشتركين في العملية كافة، وهذه هي الطريقة الشائعة الآن في مجالات الإنتاج الصناعي الحديث كافة، ويطلق على هذا النوع من التعاون اسم تعاون النسيج الواحد⁽³⁸⁾

ولا بد لمعرفة طبيعة العملية الإنتاجية من توسيع وصف أسلوب التعاون في العمليات الإنتاجية المختلفة؛ بل وكذلك التعاون على مستوى المؤسسة الصناعية كلها، فالمصنع نفسه عبارة عن نسيج مكون من بعض المتطلبات الفنية الدقيقة في صورة عناصر مختلفة تعمل كلها على تحقيق رسالة المصنع كله. ومن هذه العناصر: شراء المواد والمستلزمات، وتخطيط الإنتاج، والإشراف الفني على الإنتاج، وتشغيل الآلات وصيانتها، وعملية الإنتاج نفسها، والنقل وبين هذه العمليات والمراحل المختلفة علاقات تبعية وتكامل، فأحداها تشترط وجود عملية أو أكثر قبلها، وهذه العلاقات المحددة هي التي تعزل وجود التعاون بين تلك الوظائف التي تبدو متنافرة ومتباينة، لكي تتحول في النهاية إلى كيان كلي واحد متكامل وظيفياً. والمفروض أن الشكل السائد اليوم في أشكال التكامل الوظيفي داخل المؤسسة الصناعية الحديثة هو ذلك النوع النسيجي الأخير، وإن كانت هناك بعض فروع الإنتاج مثل صناعة البناء (حيث تتكون من عدة مجموعات متشابهة تقريباً) التي يسود فيها النوع الأول من أنواع التنظيم الكلي (وهو ما يعرف بأسلوب الفريق TEAM).

ولا بد بهذه المناسبة أن نؤكد على أن التنظيم الوظيفي في المصنع لا يعرف ترتيباً تدريجياً أو تسلسلاً رئاسياً معيناً، فلا يوجد في المصنع وظيفة حقيرة وأخرى عظيمة، أو وظيفة مهمة وأخرى قليلة الشأن، وذلك إن جميع الوظائف

(38) المصدر السابق، ص 151.

في العملية الإنتاجية الواحدة، أو العملية الرئيسية الداخلة في تنظيم المصنع كله، على قدر من المساواة من حيث أهميتها للمصنع ولحسن سير العمل وانتظامه، ولا يعني ذلك أن الوظائف لا تختلف من حيث نطاق الإشراف وهذا شيء متوقع ومنطقي، كما أنه من المتوقع أيضاً أن تتطلب بعض الوظائف توفر مؤهلات عالية من جانب القائمين عليها، ولكنها في النهاية على الدرجة من الأهمية بالنسبة لسير العمل في مجموعة، سواءً داخل الوحدة الصغيرة أو على مستوى المصنع كله، فلا يمكن الاستغناء عن تخطيط الإنتاج الشامل، أو الاستغناء عن نقل المواد من قسم لآخر، كما لا يمكن غياب المدير ولا رئيس العمال، ولا العامل الصغير دون أن يعود ذلك بالضرر على الإنتاج في نهاية المطاف، لذلك فإن التنظيم الوظيفي يحتم وجود تسلسل فرعي قائم على اعتبارات تتابع العمليات المختلفة والاعتماد الفني بعضها على بعض⁽³⁹⁾.

أما تسلسل الوظائف المختلفة فيما بينها من الناحية الوظيفية فلا يرجع إلى هذا الاختلاف الوظيفي وإنما يرجع إلى ترتيب الوظائف في تسلسل رئاسي معين، هو الذي يطلق عليه اسم تنظيم التسلسل Organization Line أو Scalar System of status كما قد يرجع إلى اختلاف نظرة المجتمع إلى الأعمال المختلفة، وهو ما يعرف باسم «نظام المكانة» أو «نسق المكانة» Status System.

أ - تنظيم التسلسل Organization Line

ومن الأهمية بمكان أن ترتبط الوظائف المختلفة داخل أحد المصانع بعلاقة تسلسل -خلاف العلاقات الفنية بينها- ضمن سلسلة رئاسية متدرجة تملك فيها المستويات الأعلى سلطة إصدار الأوامر والتعليمات إلى المستويات الأدنى، ويقول بندكس Bendix «أينما توجد مؤسسة، يوجد دوماً أفراد يأمرهم وكثيرون يؤمرون»⁽⁴⁰⁾.

(39) المصدر السابق، ص 152.

(40) Bendix, R. Work and output in industry, New York, 1956, P. 19

وبصرف النظر عن الأحكام القيمية داخل المؤسسة أو تلك النظرات الاقتصادية إلى هذا العمل أو ذلك، فتنظيم التسلسل ضرورة حتمية لا بد من وجودها لتسيير أي نظام إنتاجي تعاوني، وقد كتب أحد علماء الاجتماع الصناعي عن ذلك بقوله: «حتى كارل ماركس نفسه لم يستطع إلا أن يسلم بأن جميع الأعمال الاجتماعية ذات النطاق الواسع تتطلب وجود إشراف وقيادة؛ لأن هذه القيادة هي التي تحقق التوافق والانسجام بين الأعمال الفردية وتؤدي الوظائف ذات الطبيعة العامة، التي تنجم عن حركة الكيان الإنتاجي الكلي في مجموعة على خلاف تلك التي تنجم عن حركة كل عضو من أعضاء هذا الكيان»⁽⁴¹⁾.

وهذا بالطبع تأكيد مهم يفرض المبالغات التي يتبناها بعض من علماء الاجتماع الصناعي عندما يذهبون إلى القول بأن هناك احتمالاً - أو هناك بالفعل بعض المؤسسات التي لا تعرف نظاماً لتسلسل السلطة، فالواقع الأكيد أن الأمر ليس التغيرات التي تطرأ على قوانين تنظيم المصنع على نحو ما يذهب إليه ينولوه-Un) olooh) ولا التطورات الفنية كما يرى باردت (Bardet) يمكن أن تجعل تنظيم تسلسل السلطة داخل المصنع أمراً غير مهم، وإن كان من الممكن طبعاً تغيير أشكال ممارسة السلطة داخل المؤسسة الصناعية، أو ما أسماه بندكس «أيدولوجية الإدارة» فنجد مثلاً أن الاتجاهات المختلفة في الإدارة التي حددها بريفس Brefs، وهي «الاتجاه الأبوي» أو «الاقتصاد الفردي» و«شبه العسكري» و«القيادي» يقوم كل منها على أسلوب مختلف في ممارسة السلطة داخل المصنع⁽⁴²⁾.

ولعل أكثر الاتجاهات شيوعاً على الإطلاق هو ما يسمى بالاتجاه «الفردي الاجتماعي» Social Individualistic، ويعرف بأنه ذلك الاتجاه «الاقتصادي الإنساني الذي يؤمن بأهمية ومنفعة قيام علاقات طيبة بين أصحاب العمل، والمسؤولين عن الإدارة والعمال»⁽⁴³⁾.

(41) محمد الجوهري - مصدر سابق، ص 154 .

(42) المصدر السابق - ص 154 .

(43) المصدر السابق - ص 155 .

وقد قدم بندقس بعد هذا تحليلاً أكثر دقة وشمولاً لهذا النمط من أنماط التنظيم الصناعي، وعلى الرغم مما طرأ على هذا النمط من تغيرات، إلا أن ذلك لا يغير شيئاً من المبدأ الأساسي وهو وجود تنظيم التسلسل في كل منشأة صناعية.

ويبدو أن تنظيم التسلسل على الخريطة التنظيمية لأحد المصانع على هيئة سلم متصل الدرجات يتجه من أسفل إلى أعلى، أي من معاون المبتدى (العامل) إلى المدير العام للمصنع.

الشكل رقم (4)

(44) خريطة التنظيم الإداري للمصنع كما يراها العادلي .



ولو كان لنا أن نقر هذه الخريطة التي تبدو تخطيطية على نحوٍ مبالغ فيه وغير مطابق للواقع تماماً، ذلك أن توزيع السلطة ينتج بالفعل عن قيام عدد من الجماعات التي تتمتع كل منها بهوية اجتماعية خاصة كالإدارة، والبيروقراطية الصناعية، وهيئة الكتبة وأعضاء الإدارة الوسطى، والعمال. وتشهد كثير من البلاد الصناعية الحديثة اليوم فئة جديدة هي ممثلو العمال في النقابة أو في مؤسسات المصنع المختلفة، بوصفهم يمثلون مستوى جديداً ذا صلاحيات جديدة ووضع قانوني معين.

ومن الملحوظ في الوقت الحاضر انفصال الإدارة في المؤسسات الصناعية عن الملاك، حيث يضطلع في أعمال الإدارة موظفون بمؤهلات جامعية عالية ورؤساء أقسام متمرسون في شؤون الإشراف والتوجيه، وقد حل التأهيل العلمي إلى حد كبير في إدارة المؤسسات الصناعية محل الانتماء العائلي، والثروة، وقد صاحب ذلك وبلا شك تغير مقابلي اتجاهات الإدارة نفسها، إذ أصبح المدير أكثر انتماءً إلى المصنع منه إلى ملاك المصنع بمعنى أن ردود أفعال مرؤوسيه يؤثر فعلاً - لا قانوناً - على ما يتخذه من قرارات، وعلى الرغم من ذلك فما زالت هناك فروق واضحة بين المصانع المختلفة، وكذلك بين الشركات المختلفة، في طرق تعيين المديرين، ونظام صلاحياتهم وظروفهم بصفة عامة.

كما نلاحظ أيضاً أن المؤسسة التي كان يديرها شخص واحد وهو المسؤول الوحيد ومتخذ القرارات ذات الأهمية البالغة بالنسبة لها قد تغيرت ظروفها، وأصبح اتخاذ القرار ليس في يد شخص واحد أو قلة من الأفراد؛ بل أصبح يشارك في اتخاذه العديد من الأفراد، فهناك من يقدمون المعلومات، وآخرون يحللونها، وفريق آخر يقوم بمهمة التنفيذ، ومن هنا يمكننا إدراك الزيادة غير العادية في عدد الموظفين في المؤسسات الصناعية أثناء الثمانين عاماً الماضية.

ويورد دارندورف Darndorff إحصائية مفادها أن (20%) من جملة المستخدمين في القطاع الصناعي اليوم موظفون بينما كانت هذه النسبة نحو

(5%) فقط في عام 1900م، وتعمل غالبية هذا العدد في إدارات المؤسسات الصناعية⁽⁴⁵⁾.

ويقال تعبيراً عن هذا التطور أن (الرتابة) البيروقراطية الصناعية الحديثة قد وسعت نطاق الطبقة العاملة فأدخلتها المكاتب، كما ذهب إلى ذلك ليدرر Lebederr ومارشاك Marschak ورايت ميلز Mills أخيراً، كما أطلق بعضهم على فئة الموظفين الصناعيين الجديدة اسم (الطبقة الجديدة) من نوع خاص، كما ذهب إلى ذلك كرونر Croner ومن المفيد على الأقل بالنسبة لموظفي الإدارة الصناعية تطبيق «نظرية التفويض» Delegation theory لفهم وضعهم داخل التنظيم، فهذه النظرية ترى أن هؤلاء الموظفين يتمتعون بسلطة مفوضة لهم، وبذلك فهم يشاركون مشاركة غير مباشرة في عملية الإدارة.

وفيما يتعلق بتنظيم الهيئة Staff Organization الذي في العادة يتكون من الخبراء والعلماء والفنيين، فهو أخذ في الزيادة المطردة، كما أنه بدأ يأخذ وضعاً صعباً ومهماً في الوقت نفسه داخل تنظيم التسلسل، وقد أدى ظهور هؤلاء الفنيين - أو هذه الهيئة - إلى ظهور مصطلح جديد: هو المنفذون بوصفه مفهوماً جديداً اسمه تنظيم الهيئة التسلسلي Staff line Organization في المصنع الحديث، ويبدل المفهوم بشكله هذا على صعوبة وضع أفراد طاقم الهيئة في مكان محدد ضمن إطار تنظيم التسلسل الرقابي التقليدي، إذ نجد في الواقع أن مهندسي التصميم والمهندسين الفنيين، والكيميائيين، والمختصين النفسيين، والرسميين، وموظفي المعامل يعملون في أقسام خاصة بكل فريق منهم إلى جانب خط التسلسل الرئاسي العادي.

ويوجد فريق آخر يتميز بوضعه داخل التنظيم الرئاسي بصعوبة بالغة (وهو ما يعرف بمجموعة الوسط) أو المشرفين على العمال والواقعين فوقهم مباشرة ويأتون هم تحت التسلسل الرئاسي، فهم يمثلون الإدارة المسؤولة عن قطاع الإنتاج

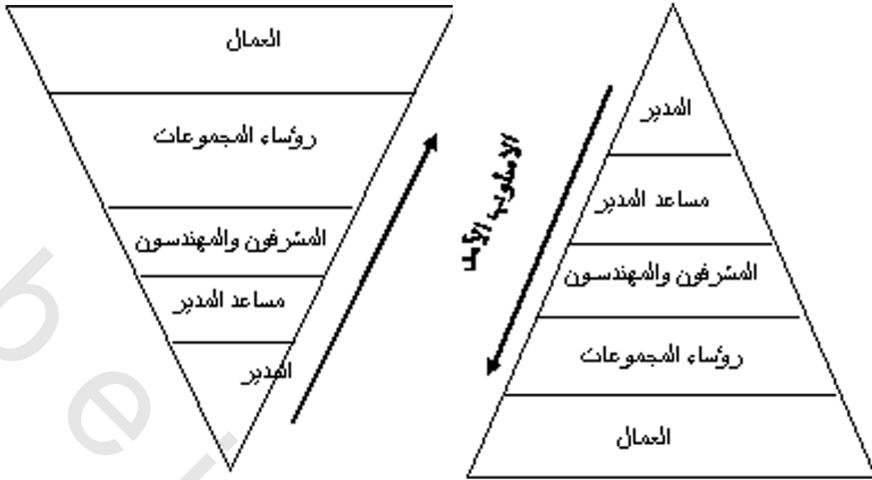
(45) F. Harbison and C. A. Myers, Management in the Industrial world , Now York 1939. P. 79

الحقيقي في المؤسسة الصناعية ومن ثم يتحملون -كل في دائرة اختصاصه- مسؤولية كثير من العمليات التي تؤثر على الإنتاج الكلي، ثم هم بوصفهم «رجال الوسط» يمثلون في خط السلطة همزة الوصل بين الإدارة والعمال، ولا شك أن هذه الوظائف الوسطى تفرض على أصحابها أعباء سلوكية معينة، فعليهم أن يكونوا «سادة وضحايا» فهم في الوقت نفسه ينظرون بعين إلى أعلى نحو الإدارة وبأخرى إلى أسفل نحو العمال.

ويمثل العمال القاعدة التقليدية لهرم السلطة داخل المصنع، حيث نجد أن قلة قليلة منهم هي التي تمتلك صلاحيات إصدار الأوامر لعمال آخرين، ويقول الجوهري: وبالرغم من التباين الذي طرأ على المستويات العمالية من الداخل بفعل عامل المكانة، فإن هذه الحقيقة العامة لم يتغير فيها شيء يذكر، ولو أن هناك من بين الشواهد ما يوحي بأنه القطاع الذي ينفذ فقط، أو يتلقى الأوامر فحسب، أخذ في التقلص باستمرار بعوامل التطور التكنولوجي وآثاره، ويعبر بعض الكتاب عن الوضع الجديد نفسه بعبارة أخرى، حيث يقولون: «إن الآلات تأخذ باستمرار مواقع ذلك القطاع من العمال، فهي تتحول بالتدرج إلى الطرف المستقبل للأوامر، أما البشر العاملون أمام هذه الآلات فإن صلاحياتهم تتزايد باستمرار ويتزايد كذلك مستوى الحسنات في مشاركتهم في العملية الإنتاجية»⁽⁴⁶⁾

ويوضح الشكلان أدناه النموذج التقليدي لتوزيع السلطة والمهام في المصنع وأساليب الاتصال بين مختلف المستويات (الشكل رقم 5)، أما (الشكل رقم 6) فيوضح الأسلوب المثالي الجديد الذي يجب أن يعمل المصنع الحديث وفقاً له، فيما يتعلق بالعلاقات المختلفة بين العاملين في المصنع وأساليب الاتصال بينهم.

(46) محمد الجوهري - مصدر سابق. ص 159.



المكانة الاجتماعية داخل المؤسسة الصناعية:

يقصد بالمكانة الاجتماعية، أو التي تعرّف في كثير من الأحيان بأنها «الوضع الاجتماعي الذي يشغله الفرد داخل تنظيم معين»⁽⁴⁷⁾، تعني في علم الاجتماع على وجه الخصوص المرتبة النسبية لدور اجتماعي معين طبقاً لقيم أعضاء مجتمع هذه الإدارة، الذي يوجد فيه هذا الدور، معنى هذا أن مكانة مهنية معينة تتمدد في ضوء ما تتمتع به من هبة بالقياس إلى جميع المهن الأخرى في مجتمع أو مؤسسة صناعية معينة، ويمكن أن تفهم المكانة بمعنى أوسع من هذا وأشمل بوصفها الوضع النسبي الذي يشغله أصحاب أدوار معينة ليس فقط تبعاً لهيئة هذه الإدارة، وإنما كذلك في ضوء الظروف المالية وعلاقات القوة الناجمة عن هذه الأدوار والمرتبطة بها.

وحيث إننا نعتقد أن التنظيم الرسمي للمصنع وكذلك التنظيم غير الرسمي بدرجة أقل يقتصر في مسوغات وجوده وفي مجال تأثيره في حدود المصنع

(47) Miller, G.C. and Form . W. H. Industrial Sociology, New York, 1951, P. 343.

نفسه إلى حد كبير، فإننا نجد تدرج المكانة داخل المصنع يخضع بدرجة أكبر للسلطة الاجتماعية العامة، وأبعدها تأثيراً الهيبة الاجتماعية للمهن المختلفة، وقد دلت الدراسات التي أجريت على سلم المهن في بلاد العالم المختلفة على أن تدرج المهن الشائع في المجتمع الكبير موجود داخل المصنع أيضاً⁽⁴⁸⁾ شأنها شأن كل وحدة اجتماعية صغيرة) تفاضل على نحو أكثر دقة وتفصيلاً بين المكانات المختلفة، هذا في الوقت الذي اقتصر فيه معظم تلك الدراسات على تحديد ستة أو سبعة مستويات للهيبة المهنية داخل المجتمع الكبير.

ويقدم لنا الشكل رقم (7) رسماً تخطيطياً لا يفصل بالقدر الكامل في بيان المراتب المختلفة لتدرج الهيبة المهنية، ولكنه بمنزلة مؤشر عام يدلنا على أبعاد هذا التباين كما دلت عملية البحوث الدراسية الإمبريقية المشار إليها، فتحدد الخطوط المتقطعة في الشكل رقم (7) مستويات الهيبة في المجتمع الكبير، وهي هنا ستة مستويات مختلفة تضم الفئات الآتية:

1. المستوى الأول: المديرون والخبراء ... إلخ.
2. المستوى الثاني: أصحاب المؤهلات العليا، وكبار الموظفين.... إلخ.
3. المستوى الثالث: متوسطو الموظفين والمراقبون ورؤساء العمال.. إلخ.
4. المستوى الرابع: صغار الموظفين، والعمال المهرة... إلخ.
5. المستوى الخامس: الكتبة، والعمال، الفنيون... إلخ.
6. المستوى السادس: العمال المعاونون وغير المهرة... إلخ.

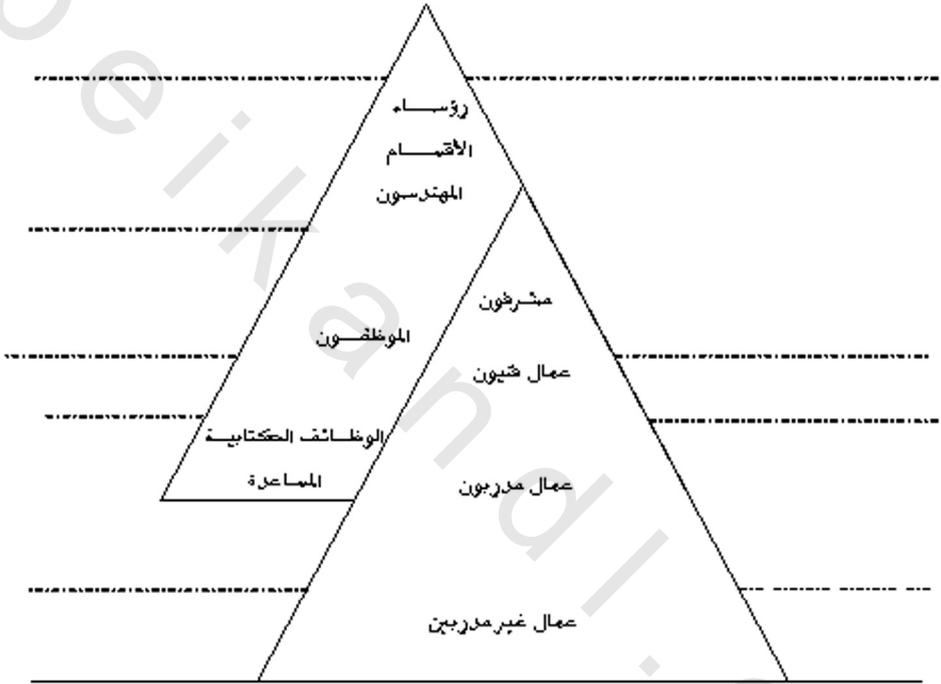
وقد ظهرت هذه المستويات المختلفة المكانة -مع فروق طفيفة- في البلاد الصناعية جميعها التي أجريت عليها بحوث من هذا النوع، كذلك اتضح أن

(48) P. K. Hatt and C. C. North ?Jobs and Occupations, A. Populous evaluation , L. Wilson and W. L. Kolb (eds.) Sociological Analysis, New York, 1949.

التدرج الهرمي للمكانة داخل المؤسسات الصناعية يتأثر بهذا التدرج الهرمي على مستوى المجتمع الكبير، كما أشرنا قبل قليل (49).

الشكل رقم (7)

التدرج الهرمي



ويوجد بعض السمات المشتركة بين التنظيم الرسمي للمصنع ونسق المكانة داخل المصنع ولا بد من الإشارة إلى أن هذا التشابه لا يقتصر على مجرد انتظام مستويات هذين الشكلين من أشكال التنظيم في صورة تدرج هرمي، ولكنه يمتد كذلك إلى العوامل المحددة لنسق المكانة، وهذا بطبيعة الحال يعدّ من الأسس

(49) محمد الجوهري - مصدر سابق - ص 168-169.

الجوهرية لدرجة هيبة مهنة معينة ذات العلاقة بمستوى التأهيل الرسمي لهذه المهنة، والرموز المختلفة الدالة على ذلك التأهيل (مثل شهادة دبلوم، أو شهادة التخصص المهني - في الدول الغربية)، فقد توجد رابطة وثيقة وعلاقة تناسب بين مستوى التأهيل الذي لدى الشخص ونطاق السلطة التي يتمتع بها شخص معين لامتلاكه مستوى مهنيًا معيناً، حيث نجد أن الحاصل على شهادة تخصص يحظى بسلطة أوسع من سلطة الشخص غير الفني، وغير الفني الحاصل على شهادة دبلوم يحظى بسلطة واختصاص أوسع من الفني الحاصل على شهادة تخصص فقط وهكذا. إلا أن التنظيم الرسمي ومكانة المؤسسة قد لا يتطابقان على طول الخط، فنجد على سبيل المثال أن العالم الذي يعمل في مؤسسة صناعية معينة قد يخضع -رسمياً- لمدير أو أكثر من مديري هذا المصنع في الوقت نفسه الذي فيه قد يحظى بمكانة تناظر مكانة أولئك المديرين أو تفوقها في بعض الأحيان، كما نجد أن التدرج الهرمي للمكانة خاصة بين العمال يتميز باختلاف تلك الفروق التي يقررها التسلسل الرسمي للسلطة.

فالمؤسسة الصناعية الحديثة تعرف عاملين مختلفين من الأدوار يخلق كل منهما تدرجاً هرمياً للمكانة، حيث نجد شكلين مختلفين من أشكال التدرج متداخلين إلى حد ما، ولكن يصعب المقارنة بينهما مقارنة دقيقة، انظر الشكل رقم (5) ويشمل الشكل الأول من شكلي هذا التدرج مختلف العاملين في المصنع ابتداءً من المدير العام إلى أصغر موظفي السكرتارية، فتتضح بذلك المهن كافة التي تختص بعمليات التخطيط والتنفيذ والشؤون الإدارية والعامّة (وهو ما يمكن أن نسميه تدرج الأعمال الإدارية)، أما تدرج المكانة فيشمل العاملين كافة في القطاع الإنتاجي العقلي داخل المصنع بدءاً من رئيس المصنع إلى أصغر العمال معاونين (وهو ما يمكن أن نسميه تدرج الأقسام الإنتاجية)، على أنه إذا كان رئيس المصنع والملاحظ يمثلان على نحو ما جزءاً من كلا التدرجين، إلا أنه من الضروري أن نؤكد مع ذلك أن مكانة المهن المختلفة داخل كل تدرج من هذين

التدرجيين تتفرد في صورة مستويات متتابعة متدرجة، على حين أن كلا التدرجيين يختلفان في طبيعتهما كل عن الآخر.

ولا شك في أن العلاقة بين تدرج الأعمال الإدارية خاصة مستوياتها الدنيا، وتدرج الأقسام الإنتاجية كثيراً ما يحدث بينها صراعات حادة ومبررة، قليلها ظاهر ومعلن، وكثيرها خفي ومكتوم، ولعله من العوامل التي تجعل الصراعات بين هذين الشكليين من أشكال التدرج تبدو مستعصية على الحل الفارق النوعي بينهما، وهو الفارق الذي يبدو على نحو واضح عند مقارنة مكانة العمال بمكانة صغار موظفي السكرتارية، وهي مقارنة عقيمة لا جدوى منها، والواقع أن معظم البحوث قد دلت على أن غالبية مهن التدرج الإداري تتمتع بهيبة أكبر من مهن التدرج الإنتاجي، ويمكن أن نضع هنا أيدينا على الأسباب التي تجعل من تعيين بعض العمال في مناصب عملية عديمة الجدوى ليس فقط من الناحية القانونية، وإنما من الناحية الاجتماعية أيضاً.

حقيقة أن الحدود بين قطاع الأعمال وقطاع الموظفين قد أصبحت متداخلة في كثير من فروع الصناعة، إلا أنه من المبالغة والادعاء بأنها قد اختفت، ولم يعد لها وجود فما زال العامل الشاب الموهوب يطمح في الدخول في مجال الوظائف الإدارية، حتى وإن كانت عاقبة ذلك التضحية ببعض المكاسب المادية، وهنا يبدو على نحو واضح تأثير نسق المكانة القوي على فكر هذا العامل الشاب وعلى اتجاهاته وميوله في المصنع.

كما يوجد فروق أخرى بين نوعي التنظيم، فبينما نجد أن الفروق في المكانة بين الموظفين تتأثر إلى حد كبير بالفروق بين وظائفهم الرسمية، ونجد أن الفروق في مكانة العمال المتساويين من الناحية الرسمية خاصة أولئك ذوي السلطات المحدودة، تمثل ظاهرة على جانب كبير من الأهمية، حيث نجد أن مستوى التأهيل والكفاءة بين العمال يؤدي إلى التأثير تأثيراً قوياً على مكانة العمال فيما بينهم - وعلى الرغم من أنه ما زال هناك بعض علماء الاجتماع الذين ما زالوا

يؤكدون أن تقسيم العمل والطابع الآلي للإنتاج قد ساوى بين العمال جميعاً من حيث مستوى المهارة ومن حيث المكانة، إلا أن هناك شواهد تتزايد باستمرار على أن تقدم الصناعة - يؤدي على العكس من ذلك إلى تقسيم العمال الصناعيين إلى أربعة مستويات متباينة:

المستوى الأول: الفنيون الذين يتمتعون بمستويات تأهيل عالية والذين يطلق عليهم في بعض الأحيان المهندسون.

المستوى الثاني: العمال والفنيون المتخصصون الحاصلون على شهادة فنية معينة أو على درجة متساوية من الخبرة، وهي فئة تدافع عن هيبتها بشدة وتتميز بوعيها القوي بمكانتها.

المستوى الثالث: العمال المتخصصون أو المهرة الذين يعملون في الغالب أمام الآلات أو على خطوط التجميع، ويؤدون أعمالاً بسيطة متكررة.

المستوى الرابع: وهم فئة العمال معاونين وغير الفنيين الذين قد يرى بعضهم أنهم لا ينتمون أصلاً إلى نسق المكانة داخل المصنع، وهم يمثلون أدنى مستويات الطبقة الكادحة في البلاد الصناعية المتقدمة.

كما يوجد اعتبارات أخرى للفروق في المكانة خلاف ما تم ذكره، ومن هذه الفروق اختلاف المصانع والمؤسسات من حيث الوضع المالي والاجتماعي الممتاز، حيث إن هذه العوامل تضيف على الفرد المنتمي إليها هيبة معينة، كما تضيفها عليه مهنته، وكذلك المصنع ذو السمعة الطيبة والمستوى التقني العالي والأسلوب المميز لتوزيع الأجور وغير ذلك من العوامل.

التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية:

لم تتفق مواقف الأفراد والباحثين من حيث إدراك تقبل التنظيم الرسمي للمصنع من الداخل ونسق المكانة من ناحية، وإدراك وتقبل فكرة وجود جماعات

غير رسمية في المصنع من ناحية أخرى. فبالنسبة للتنظيم الرسمي للمصنع كان إدراكه بلا شك أسرع من قبل الأفراد وكان تقبله كذلك أسهل بوصفه بناءً لازماً ومرغوباً فيه في الوقت نفسه، وكذلك الحال بالنسبة لنسق المكانة Status الذي لم يلق كثيراً من التجاهل أو الإنكار، وإن اختلفت بطبيعة الحال درجة الحماس لتقبله والاعتراف به، أما وجود الجماعات غير الرسمية في المصنع فلم تجذب اهتمام علم الاجتماع الصناعي إلا في وقت متأخر نسبياً، وقد كشف التون مايو Elton Mayo بكل وضوح في تجاربه في هوثورن أن تعاون عدد كبير من الأفراد الموجودين في مكان معين يمكن أن يخلق بينهم علاقات اجتماعية قوية غير مقصودة أو متعمدة، وأن هذه العلاقات يمكن أن تكون من القوة بحيث تمثل لهم حافظاً اجتماعياً لبذل الجهد، وما زال المسؤولون في المصانع غير مقتنعين إلى اليوم تمام الاقتناع أن وجود مثل هذه الجماعات (غير الرسمية) يمكن ألا يضر بأداء المؤسسة الصناعية والقيام بوظائفها المختلفة.

وهناك بعض التعريفات التي وضعت للجماعات غير الرسمية، وبعضها تعريفات سلبية حيث تنظر إلى تلك الجماعات من حيث إنها تشكل ضرراً للمؤسسة الصناعية، ومن هذه التعريفات تعريف ميللر وفورم Miller and Fourm حيث يقولان: «إن الجماعات غير الرسمية هي شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التي لا يحددها التنظيم الرسمي أو ينص عليها»⁽⁵⁰⁾.

أما شنايدر Schneider فيعرّف الجماعات غير الرسمية بأنها «الجماعات التي تتميز بالتفاعل التلقائي الذي يحدث لمدة طويلة نسبياً، بين مجموعة صغيرة من الأشخاص يقوم أعضاؤها بأداء أدوار محددة، بغرض تحقيق غايات معينة»⁽⁵¹⁾، ومن أمثلة هذه الجماعات الزمر Cliques وجماعات الأصدقاء Friendship Group والعصابات Gangs.

(50) Miller and forum, Industrial sociology . N. Y. Herpes Brothers. 1995. P. 274

(51) عبدالباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 1982 ص 174-175.

وإذا كانت تلك العبارات تحمل مضامين سلبية عن الجماعات غير الرسمية فلا شك بأن لها بعض السمات الإيجابية التي يمكن تحديدها فيما يلي:

(1) إن هذه العلاقات غالباً ما تقوم على علاقات تعاطف ومودة (كما يحدث عند التقاء المصالح المشتركة) أو مركزة (كما يحدث في حالات الصداقة)، فهي بذلك لا تؤثر إلا عرضاً على ظروف العمل أي التعاون في أداء العمل داخل المصنع.

(2) إن هذه الجماعات عادة ما تكون صغيرة الحجم، ولذلك فإن الحديث عن التنظيم غير الرسمي داخل المصنع، مدعاة لإثارة الخلط والبلبلة من ناحيتين فنحن هنا نتكلم دوماً عن جماعات شبه مستقلة عن بعضها، وحقيقة أن بين هذه الجماعات غير الرسمية قدرًا من الترابط والتشابك عبر أوضاع الأشخاص النجوم (Stars) الذين يشاركون في عضوية أكثر من جماعة، ومن ثم يمثلون حلقة الوصل بين هذه الجماعات المختلفة، ولكن هذه الجماعات -مجتمعة- لا ترقى إلى مستوى أن تكون لنفسها صورة ثابتة متماسكة ذات معالم واضحة تدل على المصنع في مجموعه، ثم إن هذا الجدل مثير للخلط على اعتبار أننا نستخدم كلمة غير الرسمية، وهي كلمة لا يمكن أن توجد إلا بمعنى مجازي وتقريبي فقط وتعني أي نوع من «التنظيم» بالفعل. ذلك أن أبرز السمات الأساسية للجماعات غير الرسمية عدم قابليتها للتنظيم.

وعلى الرغم من أن هناك العديد من الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى ظهور الجماعات غير الرسمية في المصنع إلا أن هناك بعض الأسباب ذات الطبيعة العامة المتكررة لقيام مثل هذه الجماعات، ونذكر منها ما يلي:

1. الوجود المستمر في مكان واحد داخل المصنع.

2. تشابه الوظائف أو الأعمال بالرغم من تباعد أماكن العمل داخل المصنع.

3. تشابه الهيبة التي يتمتع بها بعض الأفراد، بالرغم مما قد يفصل بينهم من بعد مكاني داخل المصنع.

4. وجود نوع من المعرفة أو المصالح المشتركة خارج مجال المصنع مثال ذلك علاقة الجوار في نادٍ معين أو الاشتراك فيه أو الانتماء إلى التنظيم السياسي والاجتماعي نفسه.

ومن الملحوظ أن تأثيرات الجماعات غير الرسمية الصغيرة غير المخططة والقائمة على علاقات المقابلات الدائمة Face to face relationships التي نعنيها في حديثنا هنا، قد خضع إلى تغييرات وتحليلات عديدة ومتباينة، فالجماعات غير الرسمية هي «المادة اللاصقة» التي تربط بين وحدات التنظيم الرسمي للمصنع، فالشخص الجديد القادم إلى المصنع لأول مرة يعرف بالطبع مكانه المحدد رسمياً، ولكنه لا يستطيع اكتساب الدراية الحقيقية لطبيعة عمله وحدود مسؤولياته الفعلية إلا عبر الجماعات غير الرسمية الموجودة في هذا الموقع داخل المصنع، حقيقة أن سلم الترقي، ونظام الرواتب والأجور والتهديد بالفصل وغير ذلك من العوامل التي تجبر العامل على العمل، ولكن الجو الذي يسود الجماعات غير الرسمية وهو الجو الذي لا يخضع لأي توجيه معتمد، هو الذي يحدد ما إذا كان العاملون في ذلك المصنع مستعدين للتعاون مع بعضهم أم لا. المعروف مثلاً أن تنظيم التسلسل يضمن توصيل المعلومات توصيلاً فعالاً من «أعلى إلى أسفل ومن أسفل إلى أعلى» ولكن لولا وجود الجماعات غير الرسمية لفقدت بعض التعليمات والمبادرات على الطريق الرسمي فعاليتها ولذلك يدعي بعض الباحثين أن الجماعات غير الرسمية تعدّ أمراً ضرورياً للتكامل داخل المؤسسة الصناعية.

ولا شك بان للجماعات غير الرسمية تأثيراتها في العديد من الجوانب فهي

لا تعد أداة للاتصال بين الأفراد فحسب، ولكنها تمثل قنوات لنشر الشائعات والأقاويل بطريقة سريعة، كما تستطيع تلك الجماعات أن تدعم الاستعداد للتعاون والرغبة فيه، ولكنها في الوقت نفسه يمكن أن تعيق هذا التعاون وتضر به، فالجماعات غير الرسمية لديها العديد من الوسائل التي تبدأ من «الحوارث» الضارة إلى تقليل كمية الإنجاز عن قصد أو دون قصد، حتى الإضراب الكامل عن العمل، وهذه كلها من وسائل التعبير عن الغضب والضييق وعدم الرضا عن بعض المشرفين أو بعض الإجراءات التي تتخذها إدارة المصنع، ولذلك يمكن القول إن سلوك الجماعات غير الرسمية يعدّ «مقياساً» يوضح المناخ السائد في المصنع، فمناخ المصنع شأنه شأن الطقس - يتأثر بطبيعته إلى حد كبير من إمكانيات التدخل المقصود، وهكذا تجسد الجماعات غير الرسمية الطبيعة المزدوجة لبناء الاجتماعي للمصانع، والمقصود من ذلك طبعاً هو القرب من التكامل والالتزام والأداء المتوازن للوظائف والصراع في الوقت نفسه.

ويؤكد ميللر Millar على أن تأثيرات تنظيمات الجماعات غير الرسمية في مجال العمل عديدة نذكر منها:

1. حدوث إضراب دون إنذار سابق.
2. عدم استجابة أعضاء المجموعة للنظام الذي يفرضه الرؤساء.
3. نشأت مجموعات عمالية غير رسمية دون مساعدة ظاهرة.
4. حدوث ظاهرة الغياب فجأة ودون سبب ظاهر.
5. حدوث صراع بين مجموعتين في اجتماع يعقده المديرون دون أن يحدث في الاجتماعات السابقة ما يشير إلى وجود عداة بينهما.
6. تعالي بعض الأقسام على غيرها من الأقسام المماثلة في الإنتاج والأداء دون سبب ظاهر.
7. قيام إحدى الجماعات بحفلات وأنشطة اجتماعية على حين أن غيرها

من الجماعات لا تقوم بمثل هذه الأنشطة.

8. الانتشار السريع للإشاعات.

أما عن أهمية وظائف الجماعات غير الرسمية داخل المؤسسة الصناعية فنوجزها بما يلي:

1. تخفيف الشعور بالرتابة والملل والتعب.

2. إتاحة الفرص أمام الأفراد لاكتساب المكانة.

3. تهيئة الفرص لزيادة تدفق الاستجابات الانفعالية

4. توفير الفرص للاستغلال الفردي

5. زيادة الشعور بالأمان⁽⁵²⁾

ومع أهمية التنظيمات غير الرسمية من وجهة النظر السوسولوجية فإن شنايدر Schneider يركز فيما أورده من نقاط على الجوانب النفسية (السايكالوجية)، حيث إن التنظيم غير الرسمي في رأيه له أهميته الكبيرة سواءً بالنسبة للفرد أو بالنسبة لجماعة العمل أو بالنسبة للمصنع كله، وعليه فإنه يمكن تحديد وظائف التنظيم غير الرسمي فيما يلي:

1. تهيئة الفرصة للفرد للتعرف على دوره الاجتماعي في المصنع

خاصة فيما يتعلق بالعامل الجديد الذي يرغب بالتعرف على وضعه في المصنع.

2. تحديد مستويات الأداء وفقاً لمصالح العاملين في المصنع إذا كانت

أهداف الجماعة ومصالحها وحاجاتها تتماشى مع أهداف المصنع مال الإنتاج للزيادة، وإن كانت الأخرى مالت الجماعة إلى تغيير الإنتاج والحد منه.

3. إخضاع الأفراد للضبط الاجتماعي، حيث يتحتم على الفرد (العامل) أن يسير وفقاً للمعايير والفلسفات وأساليب السلوك التي تفرضها الجماعة غير الرسمية التي تتبع من داخلها.

ويشير براون Brown إلى أن الجماعات غير الرسمية جميعها في المؤسسات الصناعية تصر على أن يؤدي أعضاؤها قسطهم العادل من العمل، وهذا جزء من قاعدة أكثر عموماً وهي ألا يربح أي عضو على حساب عضو آخر، كما لا يوافقون أيضاً على ترقية ينالها شخص بالتأثير على رؤسائه، لا لأن هذا غير عادل؛ بل لأنه يخرج على الانتماء للجماعة.

مقارنة بين أحد مصانع السيارات في كوريا الجنوبية مع أحد مصانع السيارات في بريطانيا

نظراً لأهمية الاطلاع عن كثب على نظام سير العمل والإنتاج في المصنع الحديث فقد قام المؤلف بزيارة لمصنع شركة هونداي في كوريا الجنوبية (آسان بلانت)، وكذلك مصنع جاكوار لاند روفر في بريطانيا في مدينة رانكورن، وقد تم اختيار شركة هونداي للسيارات نظراً لكبر حجمها وضخامة مبيعاتها من السيارات في العالم، وأعداد العاملين بها حول العالم الذي يتجاوز (50) ألف موظف وعامل، أما اختيار شركة جاكوار - لاند روفر في بريطانيا، فلأن هذا النوع من السيارات يتمتع بالجودة العالية، وأن سيارات الجاكوار تعدّ في بريطانيا من سيارات النخبة.

هذا وقد أعد المؤلف استبياناً للمسؤولين في كلا المصنعين، وقد اشتمل الاستبيان على عدد من الأسئلة ذات العلاقة بالإنتاج والعلاقات الصناعية في المصنعين ومدى استعمالات الأتممة في خطوط الإنتاج (الروبوتات)، وفيما يلي تلك الأسئلة التي اشتمل عليها الاستبيان وإجابات المسؤولين من المصنعين في كلا البلدين.

إجابات المسؤل في شركة جاكوار لاندروفر السيد ألن واكر Alen Walker :

(1) في أي سنة شيد المصنع؟

1960م

(2) كم عدد العاملين في المصنع؟

من الفنيين 457

غير الفنيين 1617

(3) كم عدد ورديات العمل في المصنع؟

1 - ② - ③

(4) إذا كان العمل يسير وفق ورديات مختلفة فهل يرفض العمال العمل في

الورديات المتأخرة؟

نعم لا

(5) هل يمنح العمال الذين يعملون في ورديات متأخرة زيادة في الراتب؟

نعم لا

ولكن المسؤل ذكر بأن العمال الذين سيعملون في ورديات متأخرة يتم

إعلامهم بذلك قبل أسبوعين من تاريخ بدء العمل في تلك الورديات.

(6) كم عدد السيارات التي ينتجها المصنع سنوياً؟

(100.000) سيارة تقريباً

(7) من هم أهم زبائن المصنع في مختلف أنحاء العالم؟

الولايات المتحدة الأمريكية - أوروبا - آسية - الشرق الأوسط

(8) ما هي المميزات التي يحصل عليها العمال و الموظفون العاملون في المصنع؟

- رواتب مجزية نعم
- تدريب جيد نعم
- عدد لا بأس به من أيام العطل نعم
- تأمين صحي لا
- تدريس الأبناء لا
- ترقيات في العمل نعم
- خصومات على منتجات المصنع نعم
- سلف مالية لا
- عائدات تقاعدية ممتازة نعم

(9) هل يوظف المصنع عمالة أجنبية؟

(لا)

(10) ما هي أساليب الدعاية والإعلان للرفع من مستوى المبيعات؟

استغلال التلفاز - دعم المناسبات المختلفة - وسائل الإعلام
(الجرائد، المجلات)

(11) ما هي مستويات التعليم بالنسبة لعمالة المصنع؟

الثانوية العامة والتقنية

درجة البكالوريوس

درجة الماجستير

(12) هل يعاني المصنع من مشكلة عدم حضور العمال؟

(لا) ، ولكن هناك بعض التغيب بواقع (30%).

(13) هل توجد مكافآت للعمال المنضبطين؟

(لا)

(14) إذا كان الجواب بنعم، يرجى ذكر نوعية الجوائز والمكافآت؟

أ -

ب -

ت -

ث -

(15) هل يوجد في المصنع بعض المتخصصين في الإرشاد والتوجيه الاجتماعي والنفسي لحل مشكلات العمال؟

(نعم)

(16) ما هي بعض الأسباب لإنهاء عقد أحد العاملين في المصنع؟

قليلون جداً. أولئك الذين تُنتهى عقودهم

(17) هل يوجد بعض المرافق الترفيهية في المصنع؟

(نعم)

(18) ما هي نسبة الأتممة في المصنع؟

توجد الأتممة بنسبة (100%) في قسم الهياكل

(19) هل يوجد رجال آليون يستخدمون في المصنع؟

(نعم)

(20) هل لدى العمال أي شعور سلبي تجاه وجود الرجل الآلي في المصنع؟

(لا)

مجموعة من الصور لمصنع جاكوار لاندروفر





هذا وقد قام المؤلف بزيارة شركة هونداي لإنتاج السيارات أثناء المدة من 13-6 أغسطس 2007م، وفيما يلي إجابات المسؤول عن مصنع سيارات هونداي في مجمع آسان - سي السيد K. H. Shim

(1) في أي سنة شيد المصنع؟

1996

(2) كم عدد العاملين في المصنع؟

a. الفنيون 450

b. غير الفنيين 2400

(3) كم عدد ورديات العمل في المصنع؟

1 - ② - 3

(4) إذا كان العمل يسير وفق ورديات مختلفة فهل يرفض العمال العمل في الورديات المتأخرة؟

لا

(5) هل يمنح العمال الذين يعملون في ورديات متأخرة زيادة في الراتب؟

لا نعم

(6) كم عدد السيارات التي ينتجها المصنع سنوياً؟

(300.000) سيارة

(7) من هم أهم زبائن المصنع في مختلف أرجاء العالم؟

الولايات المتحدة الأمريكية - أوروبا - آسية - الشرق الأوسط - إفريقية

- أمريكا اللاتينية

(8) ما هي المميزات التي يحصل عليها العمال والموظفون العاملون في المصنع؟

- أ . رواتب مجزية نعم
- ب . تدريب جيد نعم
- ت . عدد لا بأس به من أيام العطل نعم
- ث . تأمين صحي نعم
- ج . تدريس الأبناء نعم
- ح . ترفيات في العمل لم يجب عن هذا السؤال
- خ . خصومات على منتجات المصنع نعم
- د . سلف مالية نعم
- ذ . عائدات تقاعدية ممتازة لم يجب عن هذا السؤال

(9) هل يوظف المصنع عمالة أجنبية؟

نعم لا

(10) ما هي أساليب الدعاية والإعلان للرفع من مستوى المبيعات؟

لم يجب عن هذا السؤال (ليس من اختصاصه)

(11) ما هي مستويات التعليم بالنسبة للعمال في المصنع؟

أ . دون الثانوية العامة

ب . الثانوية العامة

ت . الدرجة الجامعية

(12) هل يعاني المصنع من مشكلة عدم حضور العمال؟

نعم لا

(13) هل توجد مكافآت للعمال المنضبطين؟

نعم لا

(14) هل يوجد في المصنع بعض المتخصصين في الإرشاد والتوجيه الاجتماعي والنفسي لحل مشكلات العمال؟

نعم لا

(15) ما هي بعض الأسباب لإنهاء عقد أحد العاملين في المصنع؟

أ . الرغبة في الانتقال إلى عمل في مكان آخر

ب . مشكلات تتعلق بالانضباط

(16) هل يوجد بعض المرافق الترفيهية في المصنع؟

نعم لا

(17) ما هي نسبة الأتمتة في المصنع؟

- في ورش صنع وتركيب الهياكل %100

- في التحميل %85

- في الطلاء %68

- في التجميع %14

(18) هل يوجد رجال آليون يستخدمون في المصنع؟

نعم لا

(19) هل لدى العمال أي شعور سلبي تجاه وجود الرجل الآلي في المصنع؟

نعم لا

مجموعة صور لمصنع هونداي



تحليل إجابات الاستبيان:

على الرغم من أن هناك إجابات عديدة تكون فيها الإجابة من كلا المسؤولين إيجابية وهذا بطبيعة الحال يعكس آلية سير العمل في المصنع الحديث سواءً كان في بريطانية أم كورية، إلا أن هناك بعض الإجابات المختلفة كما هو الحال بالنسبة للسؤال الثالث حيث يوجد في مصنع جاكوار لاندروفر ثلاث ورديات بينما يوجد فقط ورديتان في مصنع هونداي، وقد يكون ذلك ناتجاً عن قلة العمالة في مصنع جاكوار لاندروفر على الرغم من محدودية الإنتاجية المقدرة بـ (100) ألف سيارة سنوياً بعدد عمالة قدرها (2074) عاملاً وموظفاً، بينما ينتج مصنع هونداي (300) ألف سيارة بعمالة قدرها (2850) عاملاً وموظفاً، ويأتي الاختلاف في الإجابة أيضاً عن السؤال الخامس حيث لا يمنح مصنع جاكوار لاندروفر أي زيادة في الراتب لأولئك الذين يعملون في ورديات متأخرة، بينما يمنح مصنع هونداي زيادة في الراتب للعمل في الورديات المتأخرة، ويبدو ذلك من كثرة الطلب على سيارات هونداي الأمر الذي يحتم على زيادة الإنتاجية عبر الورديات المتأخرة التي تتطلب الزيادة في الراتب، وذلك للرفع من مستوى الإنتاجية لمواجهة الطلب الحاد في السوق على هذا النوع من السيارات، وفيما يتعلق بالسؤال السابع فقد ورد الاختلاف من حيث أهم زبائن المصنع فبينما يجب المسؤول في مصنع جاكوار لاندروفر بأن الولايات المتحدة وأوروبا هما أهم الزبائن، يجب المسؤول في مصنع هونداي بأن الولايات المتحدة هي من أهم زبائن هونداي. وتعدّ هونداي في الولايات المتحدة أكثر الشركات إنتاجاً للسيارات، وتعتبر في الوقت الحاضر سيارة هونداي أكثر مبيعاً في الولايات المتحدة إذا ما قورنت مع مختلف أنحاء العالم، كما يختلف المسؤولان في الإجابة على بعض نقاط السؤال الثامن، فبينما نجد أن هناك شبه اتفاق على العديد من النقاط إلا أنه يوجد اختلافاً في نقاط أخرى مثل: لا يوفر مصنع جاكوار لاندروفر تأميناً صحياً للعمال (الفقرة د) بينما يوفر مصنع هونداي التأمين الصحي لهم، وقد يكون ذلك ناتجاً عن اختلاف

متطلبات النقابات العمالية في كلا البلدين، كما يأتي الاختلاف في الإجابة عن (الفقرة هـ) حيث لا يوفر مصنع جاكوار لاندروفر أي دعم لتدريس أبناء العاملين بينما يوفر مصنع هونداي هذا الدعم، كما يأتي الاختلاف أيضاً في الإجابة عن هذا السؤال وبالتحديد على (الفقرة و) حيث تتوافر فرص الترقيات في المصنع، فيما لم يجب المسؤول في مصنع هونداي على هذه الفقرة ويرى أنها لا تدخل في اختصاصه، وعن إمكانية توظيف عمالة أجنبية في المصنعين أجاب المسؤول عن مصنع هونداي بأنه لا توجد عمالة أجنبية تعمل في المصنع، فيما أجاب المسؤول في مصنع جاكوار لاندروفر بأنه يوجد عمالة أجنبية إذا كان لديها إذن السماح بالعمل في بريطانيا.

أما السؤال العاشر فقد أجاب المسؤول في مصنع هونداي بأنه ليس من اختصاصه الإجابة عن سؤال يهتم بأساليب الدعاية والإعلان للرفع من مستوى المبيعات في المصنع، فيما نرى أن المسؤول في مصنع جاكوار لاندروفر ذكر العديد من الوسائل والأساليب التي يعتمدها المصنع في الرفع من مستوى المبيعات، وذلك عبر التلفاز، الجرائد والمجلات ودعم المناسبات المختلفة.