

البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي ودوره بالمؤسسات الصناعية

دراسة مسحية على عينة بالمؤسسة العامة للصناعات العسكرية بمنطقة الرياض

**The social dimension of industrial organization in industrial establishments
and its role in achieving sustainab**

**A survey study on a sample of the General Organization for Military
Industries in Riyadh**

الباحث: محمد بن جبران علي المشرقي

باحث دكتوراه علم الاجتماع بجامعة الملك عبدالعزيز

٢٠٢٤ م

مقدمة (introduction)

أيقنت العديد من المنظمات والمؤسسات الدولية أن ميزتها التنافسية لن تتحقق في ظل الثورة الصناعية والتغيرات الكبرى في العالم والتطور السريع في الأنظمة والتكنولوجيا إلا من خلال العنصر البشري باعتباره أحد وأهم محددات نجاح المنظمات. لذا فإنه من الأهمية بمكان الاهتمام بالعنصر البشري من خلال العلاقات الاجتماعية والإنسانية والشخصية وتفاعله وهذا كله من أجل أن يكون العنصر البشري مستعداً لمواكبة التغيرات على مستوى العالم عموماً والمنظمات والمؤسسات الخدمية والإنتاجية على وجه الخصوص.

لكن هذا لا يقلل من أهمية الآلات والتكنولوجية إلا أننا نؤمن أن العنصر البشري هو الذي ينقل هذه التكنولوجية ويقوم بتشغيل الآلات والمعدات والطرق الحديثة لزيادة الانتاج.

في المقابل لا يمكن أن يعمل الأفراد في المؤسسة الصناعية تلقائياً، أو دون توجيه أو

تنسيق إلا بتنظيم صناعي ونظام سليم لأنه سر نجاح المؤسسات (حجيلة، ٢٠١٧) فالتنظيم في هذا العصر يعتبر عصب وشريان الحياة في المؤسسات وذلك بحكم المهمة التي تسند عليها المؤسسات للتنظيم بداية من تحديد أهدافها وأنشطتها وأساليب أدائها وترتيب مواردها لتحقيق النتائج المرجوة (الصيحي، ٢٠١٩).

لذا خلال السنوات الأخيرة أصبحت الاهتمام بالتنظيم من قبل التنظيمات تمثل ميداناً معترفاً به للدراسة السوسيولوجية بعد أن تخلل التنظيم كافة مجالات الحياة وأصبح المجتمع يوصف بأنه مجتمع التنظيم أو إنسان التنظيم الذي تحققت لديه خصائص سيكولوجية وثقافية تلائم حياة التنظيمات (محمد، ١٩٨٥).

وعليه فإن التنظيم يعد أحد الوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف التنموية من خلال تفعيل دور الأفراد والمؤسسات وتحقيق التكامل فيما بينها بهدف تعزيز العلاقات التي يمارسها الأفراد ودعمها في تحقيق أهدافها (كتفي، وآخرون، ٢٠٢١)

مشكلة الدراسة: (statement of the study)

تواجه المنظمات على وجه العموم والصناعية منها على وجه الخصوص العديد من التحديات خلال رسم طريقها وتوجيه جهودها وتفعيل دورها في تطوير مؤسساتها وعناصرها البشرية. وتتنوع هذه التحديات ما بين تحديات ترتبط بحجم التنظيمات الحديثة وضخامة عدد العاملين بها مع عدم الاستفادة منهم على النحو الأمثل فضلاً عن بعض التحديات ذات الجوانب والأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والفنية والتنظيمية. الأمر الذي يتحتم معه ضرورة تنسيق الجهود وتوجيه الطاقات في حل مشاكل المؤسسات ورفع كفاءتها والاستفادة من مواردها وتوظيفها التوظيف الأمثل.

ولمعرفة حجم المشكلة من خلال التنظيم الصناعي الذي هو ليس مجرد بناءات وآلات إنتاجية، بل يدخل في إطاره العنصر البشري الذي تتوقف عليه كل العمليات الصناعية، ولأن التنظيم يعتبر اللبنة الأساسية لأي منظمة للمحافظة على وجودها وتحقيق أهدافها داخل البناء الاجتماعي، وهذا لن يكون إلا من خلال الاهتمام بالبعد الاجتماعي للعاملين، للوصول إلى الفاعلية المرجوة منهم (قجة، ٢٠٠٨).

الأمر الذي يتطلب الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية والمشكلات الإنسانية التي واجهتها الدول الصناعية وذلك من خلال البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي (التنظيم الرسمي وغير الرسمي) والعمل على تقليل من حدة العلاقات البيروقراطية الرسمية التي تقوم بتقييد العاملين على الانتاجية والابداع والابتكار والروح والتعاون... وهذا مما يجعل المؤسسات الصناعية تعمل على تحسين العلاقات الاجتماعية والإنسانية والشخصية بين الأفراد العاملين (الأسمرى، ٢٠١١).

وحرصاً من الباحث على إجراء هذه الدراسة إيماناً منه بأهميتها في دراسة تطور المنظمات الصناعية ورغبة منها في تفعيل التنظيم الصناعي ودور في المؤسسات الصناعية. في ضوء ذلك ستكون الورقة العلمية بإذن الله رافداً من روافد الرقي بالتنظيم الصناعي للمؤسسة وإلقاء الضوء عليه من خلال الغوص في أعماقه ووصف بأسلوب ومنهج عملي. ويمكن أن تحدد مشكلة الدراسة من خلال طرح السؤال الآتي: **البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي ودوره في المؤسسات الصناعية؟**

أهداف الدراسة: (statement of the study)

- ١- الكشف عن واقع البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي داخل المؤسسة العامة للصناعات العسكرية.
- ٢- التعرف على مدى اهتمام المؤسسة الصناعية بالتنظيم الصناعي الرسمي وغير رسمي.
- ٣- معرفة مساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في أداء الموظفين في بيئة عملهم.

تساؤلات الدراسة: (questions study)

- ١- ما هو واقع البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي داخل المؤسسة العامة للصناعات العسكرية؟
- ٢- ما مدى اهتمام المؤسسات الصناعية بالتنظيم الصناعي الرسمي وغير الرسمي على مستوى المؤسسة العامة للصناعات العسكرية؟
- ٣- ما مدى اهتمام المؤسسات الصناعية بالتنظيم الصناعي غير الرسمي على مستوى المؤسسة العامة للصناعات العسكرية؟
- ٤- ما هي مساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في أداء الموظفين في بيئة عملهم بالمؤسسة العامة للصناعات العسكرية؟

أهمية الدراسة: (the importance of studying)

الأهمية العلمية :

تكمن أهمية هذه الدراسة إلى تزايد المؤسسات الصناعية في العصر عصر التكنولوجيا وأيضا إلى كثرة عدد العاملين الأمر الذي ترتب عليه تعقد التنظيمات داخل المؤسسات. وإلقاء الضوء على التنظيم الصناعي من خلال البعد الاجتماعي داخل المؤسسات الصناعية، وتعد هذه الدراسة إضافة للإطار النظري الذي قد يثير الكثير من التساؤلات لدى الباحثين لمواصلة البحث في هذا المجال.

الأهمية العملية:

يمكن أن تفيد نتائج الدراسة مسؤولي المؤسسات الصناعية في زيادة اهتمامهم البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي داخل المؤسسة، ومساعدة المؤسسات الصناعية في توفير البيئة التي تساعد على تمكين العاملين في تطوير هذه المؤسسات لجعلها من أقوى المؤسسات في الدولة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي بالمؤسسات الصناعية ودوره في تحقيق التنمية المستدامة بالمملكة العربية السعودية .

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة في حدودها البشرية على العاملين بالمؤسسة العامة للصناعات العسكرية في منطقة الرياض مدينة الخرج بالمملكة العربية السعودية .

الحدود المكانية: سوف يتم تطبيق الدراسة على المؤسسة العامة للصناعات العسكرية في منطقة الرياض مدينة الخرج.

الحدود الزمانية : سوف يتم تطبيق الدراسة في العام الجامعي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ م

مفاهيم الدراسة : (concepts of the study)

سوف تركز الدراسة على عدد من المفاهيم الأساسية للدراسة وهي البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي والمؤسسة الصناعية والتنمية المستدامة وسوف يتم تناولها على النحو التالي:

١- البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي:

١-١ البعد الاجتماعي: (social dimension)

حيث وصف البعد الاجتماعي في علم الاجتماع بالمسافة بين مختلف الفئات في المجتمع مثل الطبقة الاجتماعية، العرق، الجنس أو الجنسية (Boguna, et al, 2004). وعرف (روبرت إي بارك، ١٩٢٤) بأنه « محاولة لتقليص درجة الفهم والعلاقة الحميمة التي تميز العلاقات الشخصية والاجتماعية بشكل عام إلى شيء مثل المقاييس القابلة للقياس.

٢-١ التنظيم الصناعي: (industrial organization)

عرفه بارسونز بأنه وحدات اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لتحقيق أهداف معينة، وينطبق ذلك على المؤسسات الصناعية والتنظيمات العسكرية في المقابل. أما الآن يعرفه بأنه الهيكل الذي يوضع من أجله العمل وتقسيمات ويوضح المسؤوليات والسلطات وينشئ العلاقات التنظيمية لغرض تمكين الأفراد من العمل وتحقيق الأهداف (يسمينه، وآخرون، ٢٠٢١).

٣-١ البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي:

ويعرفه الباحث اجرائياً :: هي العلاقات الاجتماعية والإنسانية والشخصية والاتصال التي تتشكل بين العاملين داخل المؤسسة الصناعية الذي تحتوى على مجموعة من الأنشطة يترتب من خلاله هيكل المنظمة وتوزيع أفرادها بطريقة صحيحة وتنظيم رسمي لتحقيق أهداف المنظمة ، وتنظيم غير الرسمي الهدف منه إشباع حاجات وتحقيق أهداف عجز عنها التنظيم الرسمي كل هذا للحصول على إنتاجية عالية للمؤسسة والمجتمع.

٢- المؤسسة الصناعية : (industrial enterprise)

المؤسسة الصناعية هي شكل من أشكال التنظيم الاجتماعي أو كما يسميه البعض نظام تنصهر فيه العناصر الاقتصادية والتقنية والقانونية والاجتماعية في وحدة واحدة وقد اعتبر هذا التعريف أن المؤسسة الصناعية شكل من أشكال التنظيم الاجتماعي كونها تضم عناصر اجتماعية تتحد مع بقية العناصر الأخرى لتكوين هذا النظام (بخوش ، ٢٠١٧).

التنظيم الصناعي والاجتماعي:

حرصت المجتمعات الحديثة على ضرورة أن تواجه متطلبات الحياة العصرية بمزيد من العلم والتخطيط الشامل، وذلك من أجل تحقيق حياة أفضل لأفرادها وأجيالها المستقبلية. وهذا ما لوحظ في الواقع عندما حرص الانسان الحديث على ضرورة تغيير النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والدينية، عما كانت عليه في العصور الوسطى التقليدية. كما تلازم مع هذا التغيير في المؤسسات الاجتماعية والانتاجية والتي أدت إلى إعادة تشكيل نمط الحياة العامة ككل (عبدالرحمن، ٢٠١٥، ١٦). ويعد التطور التنظيمي للمؤسسات، ومراكز العمل المختلفة من السمات الرئيسية المميز للمجتمع المعاصر وهو معيار أساسي من معايير تنميته في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، لما يؤديه التنظيم من دور تتعاضد أهميته مع الاتساع الكبير في الوظائف المنوطة بهذه المؤسسات التي أصبحت معنية بالأداء الإنساني وتلبية الحاجات للمجتمع على نطاق واسع (الاصفر، ٢٠٠٤، ١١).

وفي دراستنا للبناء الاجتماعي فنحن هنا نهتم بالبعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي وما يتضمنه من تحديد للأدوار الاجتماعية وما يتضمنه من علاقات اجتماعية سواء في شكلها الرسمي وغير الرسمي.

وعرف تالكوت بارسونز مفهوم التنظيم الصناعي والتنظيمات على اعتبار بأنها " وحدات اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافاً محددة". وانطلقا بوصفه التنظيم نسقاً اجتماعياً يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات (لطي، ٢٠٠٧). وذكر (bram، 2019) تعريفاً للتنظيم الصناعي بأنه "المجال الذي يهتم بكيفية جلب الأنشطة الإنتاجية بما يتناسب مع متطلبات المجتمع من السلع والخدمات من خلال بعض آليات التنظيم على درجة النجاح الذي يحققه المنتجون في تلبية رغبات المجتمع".

وقد ركزوا العلماء في تعريفهم للتنظيم على البعد الاجتماعي، وما يتضمنه من علاقات اجتماعية تربط أدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين، لإشباع حاجاتهم كأفراد مشتركين فيه، فيعتبره بأنه نموذج مستقر نسبياً للعلاقات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات الفرعية داخل جماعة معينة (صويلح، ٢٠١٦).

أهمية البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي

تكمن الأهمية في دراسة البعد الاجتماعي للتنظيمات الصناعية، لما لها انتشار واسع في جوانب الحياة المختلفة، في الوقت الذي يلاحظ فيه تراجع الفعاليات الفردية على الأصعدة المختلفة. في المقابل نمت الدراسات العلمية المختلفة للتنظيمات بشكل هائل ويعود ذلك في جزء كبير منها إلى سرعة التقدم التكنولوجي الذي أخذ بالتوسع بالإضافة إلى الاهتمام بالإنسان واحتياجاته المتعددة بوصفه الأساس الذي تقوم عليه الفعاليات التنظيمية (الاصفر، ٢٠٠٤، ٤٢).

مجلة الخدمة الاجتماعية

وذكر (سيف الدين، ٢٠١٧، ٢٤) عن أهمية التنظيم وهي:

- تحقيق التعاون والانسجام بين مجموعة الأفراد من خلال تجميع وتنسيق الجهود الفردية.
- تحقيق العلاقات بين الموظفين في المؤسسة يساعد كل فرد على معرفة موقعه الإداري وعلاقاته برؤسائه ومرؤوسيه وزملائه في العمل.
- القضاء على ازدواجية التضارب في العمل من خلال الأهداف وتقسيم الأعمال وتوزيعها.
- تحقيق الرقابة الذاتية. فتحديد الأدوار يعني تحديد السلوك والأداء القبول.
- توفير بيئة عمل ومناخ تنظيمي ملائم يساعد على تنمية مهارات وقدرات الأفراد.
- تسير واجبات الإدارة والمدراء وتسهيل عملية الإشراف والرقابة.

أهداف التنظيم الصناعي و الاجتماعي

يرتبط التنظيم باختلاف أشكاله ارتباطاً أساسياً بالأهداف، فإذا لم تكن هناك أهداف فلا حاجة للتنظيم، وإذا كان الهدف هو مجرد تحقيق إشباع شخصي للأفراد فإن الهدف لا بد أن يكون واضحاً كما أنه لا بد وأن يهيئ التنظيم وسائل تحقيق ذلك الهدف (بيومي، ٢٠١٢، ١٤١).

وذكر (حسن، ١٩٨٨، ٢٨٦) عدد من أهداف التنظيم الصناعي:

١. المساعدة على حسن استغلال موارد الدولة وعدم الإسراف في استعمالها وذلك للنهوض بمستوى المعيشة.
٢. تجنب ردود الأفعال الاجتماعية السيئة للثورات الصناعية والحيلولة دون الصراعات.
٣. تحقيق التوازن بين حركة التصنيع وبين التنمية بأنواعها.
٤. تحقيق التوازن بين الصناعات الانتاجية والاستهلاكية لمنع خطر التضخم.
٥. تحقيق التكامل والتناسق بين جميع الصناعات المختلفة.
٦. تحقيق شيء من التوازن بين دخل المواطنين وطريقة توزيع المشروعات الصناعية.

خصائص التنظيم الصناعي والاجتماعي:

وخصائص التنظيم عند أتزيوني كما ذكرها (رشوان، ٢٠١٤، ١٣٧) وهي:

١. تقسيم العمل، ومسئولية الاتصال، والتقسيم يقوم بصورة مقصودة ومخططة من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية.
٢. وجود مراكز للقوى التي تحكم الأعمال التنظيمية وتوجه بموجبها الأهداف التنظيمية بصفة عامة، وتحديد بناءات التنظيم من أجل زيادة الفاعلية التنظيمية.
٣. العمل على استبعاد الأفراد غير الأكفاء أو المؤهلين لمهامهم الوظيفية داخل البناءات التنظيمية.

التنظيم الصناعي كبناء ونسق اجتماعي

أولاً: البناء الاجتماعي (البعد الاجتماعي) Social Structure

البناء الاجتماعي يقوم بدراسة الوحدات البنائية ، أي أنهما يفضلان البدء بدراسة وتحليل التنظيم الاجتماعي ككل، ثم الانتقال إلى دراسة أنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الشخصية المتبادلة بين العاملين داخل التنظيم (لطي، ٢٠٠٧). لذلك هو يساهم في فهم التنظيمات وأدوارها وأهدافها، لأن الأساس الذي يحدد وجودها وتوجيهها لتحقيق أهدافها (عبدالله، ٢٠٢٠، ١٣٩).
وذهب فريق من جامعة ميتشيغان إلى تعريفه لمفهوم البعد الاجتماعي للتنظيم بأنه شبكة من الأدوار الاجتماعية التي لها إطار جماعات محددة. ويعتبره بارنز بأنه "عبارة عن الجهود التي يقوم بها الانسان من أجل اشباع حاجاته الضرورية، بالإضافة إلى الجماعات وغيرها من الوحدات البنائية التي تتكون نتيجة لتلك الجهود". فالتنظيم هنا هو البناء الاجتماعي (لطي، ٢٠٠٧، ٩).

أهداف البناء الاجتماعي

من أهداف البناء الاجتماعي تنظيم نسق القيم يتميز بقدر معين من التماسك، ولعلنا نتصور نسق القيم يناظر إلى حد ما فكرة روح المجتمع الصناعي التي تستمد منها العلاقة التفاعلية بين الصناعة والمجتمع وجذور (الجوهري، ٢٠٠٩، ٢٤٩).

لكن لتحقيق الأهداف لا بد من معرفة أن أهداف الفرد لا تنفصل عن أهداف البناء الاجتماعي ككل وتصبح معبرة عن إرادة هذا البناء، أي أن أهدافه هي أهداف اجتماعية للمجتمع.

أهمية البعد الاجتماعي (البناء الاجتماعي)

تكمن أهمية البحث في دراسة البعد الاجتماعي للتنظيمات الصناعية، لما لها انتشار واسع في جوانب الحياة المختلفة، في الوقت الذي يلاحظ فيه تراجع الفعاليات الفردية على الأصعدة المختلفة. في المقابل نمت الدراسات العلمية المختلفة للتنظيمات بشكل هائل ويعود ذلك في جزء كبير منه إلى سرعة التقدم التكنولوجي الذي أخذ بالتوسع بالإضافة إلى الاهتمام بالإنسان واحتياجاته المتعددة بوصفه الأساس الذي تقوم عليه الفعاليات التنظيمية. ولهذا بات من الضروري معرفة بنية هذه التنظيمات بما عليه من أهداف تسعى إليها وبما يشغله الإنسان من موقع في بنيتها العامة. (الأصفر، ٢٠٠٤، ٤٢)

علاقة الفرد بالبناء الاجتماعي

يملك الانسان حاجات اجتماعية متعددة ومتنوعة ويملك مقدرات مادية ومعنوية، لذا يكون اشباع حاجاته خاضعاً لدرجة ونوعية مؤهلاته، ولا يكون ذلك إلا من خلال انتمائه إلى جماعات أو تنظيمات أو مؤسسات، تتطلب تبوأه مواقع فيها ويخضع لضوابطها. فيتحول من كائن بيولوجي إلى عضو فيها. ولحاجة الفرد للتعامل اليومي مع التنظيمات الرسمية وغير الرسمية يلجأ إلى الارتباط بفروع انساق البناء الاجتماعي (معن، ١٩٩٢، ١٣). لذا لا بد من الحديث عن النسق الاجتماعي للمؤسسة الصناعية التي على أساسها يكون البناء الاجتماعي.

ثانياً: النسق الاجتماعي

كان لرواد التحليل الاجتماعي كل من أوجست كونت وكارل ماركس وهربرت سبنسر ودور كايم محاولات في تطوير شكلاً أو تصوراً عن الوحدات الأساسية للأنساق الاجتماعية والعلاقات المتبادلة بين هذه الوحدات، وذلك دون استخدام مصطلح النسق الاجتماعي ذاته، لكن أكثر صياغة انتشاراً وتأثيراً هي التي قدمها بارسونز في مؤلفه بناء الفعل الاجتماعي ثم طورها فيما بعد للنسق الاجتماعي (محمد، ٢٠١٦، ٢٠٠).

ونظر بارسونز إلى التنظيمات على أنها وحدات فرعية داخل النسق الكلي (البناء الاجتماعي) أو التنظيم الاجتماعي، وأنها هي أنساق اجتماعية تتألف من مجموعة من أنساق فرعية كالأفراد والجماعات والأقسام (عبدالله، ٢٠٢٠، ١٣٨). والنسق الاجتماعي عند بارسونز هو مجموعة من العلاقات الاجتماعية التي اتخذت شكلاً نظامياً.

أهمية النسق الاجتماعي

وكان اهتمام بارسونز بالنسق الاجتماعي، على مظهرين الأول ما يسمى بمشكلة النظام الاجتماعي ويقصد بها طبيعة القوى التي تعمل على إيجاد إشكال مستقرة نسبياً للتفاعل والتنظيم، وثم ذهب إلى أن النسق الاجتماعي يتكون من (مجموعة من الفاعلين الذين ينشأ بينه علاقة تفاعل اجتماعي في موقف يتخذ مظهراً فيزيقياً أو بيئياً)... والمظهر الثاني يتمثل في محاولات تشييد علم الاجتماع على أسس علمية منهجية وذلك عن طريق تطوير مفاهيم مجردة للنسق الاجتماعي (بيومي، ٢٠١٢، ٣٩).

البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي والتكنولوجي:

إن إدراك التنظيم كنسق اجتماعي يتطلب الاهتمام بالتكنولوجيا ومدى علاقتها بجوانبه المختلفة ودوره في تشكيل السلوك والعلاقات والعمليات الاجتماعية، خرج لنا باتجاه نظري يعرف باسم النسق الاجتماعي الفني، حيث يشار أنه هناك ارتباط وتساند وظيفياً بين التنظيم الفني والتنظيم الانساني (الأصفر، ٢٠٠٤).

ويرى فييلن أن دور التكنولوجيا هو في تحديد العلاقات الاجتماعية والانسانية والثقافية، إذ أن الانسان في رأيه هو نتاج لما يصنعه، والنظر إلى المجتمع بوصفه مماثلاً للآلة الصناعية. ومن هنا كانت هيمنة التكنولوجيا نتيجة لتوسعها في تطوير الآلات، مما أدى ذلك إلى تبعية العامل لتطوير أدوات العمل وظروفه المحيطة به (عبدالرحمن، ٢٠١٥).

ومن التعاريف المتعلقة بالتكنولوجيا في المجال الصناعي كم انكرها (الدقس، ١٩٩٩)، وهي:

- هناك مصطلح مركبا وهو التكنولوجيا الصناعية عن أوجبيرن وميللر ومور ويشير إلى مجموعة الآثار التي تركها التقدم التكنولوجي في مجال الصناعة تميزاً عن مجالات أخرى تأثرت بالاختراعات التكنولوجية.

التنظيمات الرسمية والتنظيمات غير الرسمية

التنظيمات الرسمية وغير الرسمية موجودة في المنظمات ولها دور معين تلعبه، وبالتالي فإن فهم طبيعة التنظيمات هو أمر ضروري وحيوي وإذا أراد القادة التأثير على سلوك الأشخاص في العمل أو الوضع التنظيمي. يجب أن يكونوا على دراية بتأثير هذه التنظيمات حيث يتم إنشاء تنظيمات رسمية لتحقيقها أهداف تنظيمية محددة، في حين تظهر التنظيمات غير الرسمية بشكل طبيعي داخل المنظمة وتخدم لإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لأعضائها (Daniel، 2018). لكن التنظيم الرسمي مهما كان معقولاً لا يفي لنجاح المؤسسة الا إذا تلقى تأييداً وتعويضاً من التنظيم غير الرسمي بمعنى أن أكفاً بناء لا يؤدي تلقائياً إلى نجاح المؤسسة إذ لم يكن لدى الأعضاء علاقات حسنة كلاً من الآخر وعلاقات اجتماعية جاذبة للتعاون والتساند (حجازي، ١٩٨٢، ١٣٧).

أولاً: التنظيمات الرسمية

ماكس فيبر وشستر برنارد كان لهما فضل تقديم أول صياغة منظمة للتصور السوسيولوجي للتنظيمات، فقد ناقش فيبر مفهوم التنظيم ضمن معالجته لفكرة الجماعة الرسمية (التنظيم الرسمي) والتي اعتبرها تمثل نوعاً من العلاقة الاجتماعية المقيدة أي التي تفرض حدوداً معينة على عضويتها، من خلال القواعد والمعايير التي تدعها (محمد، ٢٠١٦).

في المقابل التنظيم الرسمي يؤثر على الظروف الاجتماعية في العمل تأثيراً كبيراً، وبالتالي يلعب دوراً مهماً في تحفيز الأفراد لتحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم مما يجعلهم يعملون متعاونين باتجاه هدف هام عن طريق القيادة والصلاحيات، وعليه التنظيم الرسمي يهتم بالهيكل التنظيمي للمؤسسة الصناعية وتحديد العلاقات والمستويات وتقسيم العمل وتوزيع الاختصاصات (الهيبي، ٢٠٠٠).

مفهوم التنظيم الرسمي

- فالتنظيم الصناعي للمصنع يتضمن التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي فالتنظيم الرسمي للمصنع الذي يقرر ما يجب عليه علاقة الشخص بالآخرين وفق السياسات والقواعد والتعليمات من أجل ان يؤدي مهمته الانتاجية بكفاءة وفاعلية، أي يقرر العلاقة بين التنظيم الانساني والتنظيم التكنولوجي (الدقس، ١٩٩٩).
- التنظيم الرسمي: الذي يوضح طبيعة التفاعل والعلاقات الرسمية (الشكلية)، أو بين التنظيم البشري أو التنظيم التقني والذي تحدده عموماً قواعد المؤسسة الصناعية ولوائحه الداخلية (عبدالرحمن، ٢٠١٥)

خصائص التنظيم الرسمي:

فخصائص التنظيم الرسمي عند (جبار، ١٠٥، ١٩٨٣) كالآتي:

١. أن التنظيم الرسمي لعمال الصناعة غير شخصي، أي غير تابع من شخص واحد ولا يتجه لمصلحة شخصية معينة.
٢. يقوم التنظيم الرسمي لعمال الصناعة على علاقة مالية، بمعنى أن العمل الصناعي يهدف لحصول كل عضو فيه على أجره ومكافأته في مقابل العمل.
٣. أن التنظيم الرسمي لعمال الصناعة يقوم على نظرية الجماعة المفككة عن طبيعة الإنسان التي يفترض أنه التنافس بين العاملين، فعندما يكافح كل فرد من أجل ذاته فإنه يخدم أهم مصالح الجماعة، لأن ذلك يحدث منافسة بينهم، فيظهر على الإنتاجية الذي يسعى إليها.

ثانياً: التنظيمات غير الرسمية

لقد انتشرت التنظيمات غير الرسمية بقوة في الدول الصناعية المتقدمة، ونشأت معها آليات عملها التي نمت بشكل مطرد، وسرعان ما صدرت هذه الجماعات للدول النامية والعربية، وهي تنظيمات لم تكن معروفة في هذه البلدان في الماضي، وانتشرت في بدايات النصف الثاني من القرن العشرين، وهي اليوم أكثر وضوحاً وتكتسي طابعاً جديداً. (الأصفر، ٢٠٠٤) لذا التنظيم غير الرسمي أخذ في التطور والنمو عن طريق تنظيم العمل والتنظيم الرسمي، وهي علاقة طردية فأى تغيير في التنظيم الرسمي يحدث تغيير في التنظيم غير الرسمي، فقد يؤدي تغيير في التنظيم الرسمي إلى انضمام العامل إلى جماعات جديدة أو إلى تغيير عام في البناء يؤدي إلى أنماط وظيفية من التفاعلات وأنماط من العلاقات غير الرسمية (منصور، ١٩٨٥). أن المنظور الاجتماعي أو التنظيم غير الرسمي للهيكل داخل المنظمة هو نقطة البداية التي تشير إلى حقيقة واضحة للغاية وهي أن البشر "مخلوقات اجتماعية" يعد "انغماسها" في "شبكات العلاقات" مع الآخرين أمراً أساسياً لتحقيق أهدافهم (Hunter، Hunter، 2020، 6).

مفهوم التنظيم غير الرسمي

- أ. التنظيم الصناعي غير الرسمي هو "التنظيم الذي يترتب العلاقات الاجتماعية بين الأفراد على أساس من الروابط الاجتماعية غير الرسمية، والاشتراك في مجموعة من الأهداف والطموحات الخارجة عن أهداف التنظيم الرسمي للمؤسسة" (الأصفر، ٢٠٠٤).
- ب. فكلأ من ميللر وفورم ذكرا بأن التنظيمات غير الرسمية هي "شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التي لا يحددها التنظيم الرسمي أو ينص عليها" (الجوهري، ٢٠٠٤).

أهمية التنظيم غير الرسمي

أن وجود التنظيم غير الرسمي حقيقة واقعة لا مرأى في معظم المنظمات، وإن اختلفت أشكاله وتباينت مصادره. فهو ترجمة للعلاقات الإنسانية التي تنشأ بين العاملين والمنظمة، فهو في حقيقة تنظيم اجتماعي يعكس العلاقات التي تنشأ بعيداً عن التنظيم الرسمي (بن سعيد، ٢٠١٢)..

مجلة الخدمة الاجتماعية

وأهمية التنظيم غير الرسمي بالنسبة للتنظيم الرسمي (العميان، ٢٠١٣، ١٩٥)

١. تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، في حال حدوث انسجام وتوافق بين التنظيمات الرسمية والتنظيمات غير الرسمية.
 ٢. تسهيل انجاز الأعمال والأنشطة داخل بيئة العمل، فالاعتماد على التنظيم الرسمي لن يمكن الأفراد من تحقيق الأنشطة المطلوبة منهم.
 ٣. يقدم قنوات اتصال إضافية تساعد الرئيس من التعرف على مشاعر المرؤوسين واتجاهاتهم، ووسائل في نشر الحقائق والمعلومات التي لا يردون تلقيتها.
 ٤. يساعد في اشباع الحاجات الاجتماعية.
 ٥. تساهم في توسيع قاعدة الإشراف فهي تسمع بالتفاعل مع التنظيمات الرسمية.
 ٦. فهي تنشأ بشكل يعوض التنظيمات الرسمية التي هي تهتم بما يجب أن يكون، والتنظيمات غير الرسمية تتعامل مع السلوك كما هو قائم.
- أهداف التنظيم غير الرسمي

١. يركز على العلاقات بين الأفراد وليس على مراكز العمل.
 ٢. السلطة يستمدتها القائد من طاعة الأفراد وقبولهم له زعيماً وقائداً.
 ٣. فالسلطة غير الرسمية أقل استقراراً واستمراراً لأنها ترتبط بمشاعر وعواطف أفراد الجماعة ولا تخضع لتسلسل تنظيمي معين.
 ٤. يعمل على إشباع أفراد اجتماعياً، وخاصة الأفراد الذي لا يحتلون مراكز إدارية عالية.
 ٥. يمد أفراد بالمعلومات عن طريق مختلف القنوات حتي يعرف الأفراد سير الأمور وطبيعتها.
 ٦. يحقق نوع من التجانس في القيم والمثل الاجتماعية التي يعتنقها الأفراد.
 ٧. يمارس نوعاً من الرقابة على سلوك أفراد الجماعة بما يسمى الرقابة الاجتماعية.
- علاقة التنظيم الرسمي بالتنظيم غير الرسمي

يختلف التنظيم غير الرسمي الذي ينبع من الأفراد أنفسهم، عن التنظيم الرسمي الذي ينبع عن السلطة الرسمية، فليس هناك تطابق بينهما، لكن يمكن للتنظيم غير الرسمي لها أثر ملموس على التنظيم الرسمي ومن هذا الأثر ما يلي:

- تزويد الأفراد بالإشباع الاجتماعي الذي يفتقدونه في التنظيم الرسمي، وخاصة الأفراد الذين لا يحتلون مراكز رئيسية كالحاجة للانتماء والأمن وتأكيد الذات.
- تقوية العلاقات الشخصية بين العاملين وخلف روح الفريق بينهم، وهي درجة أسمى من التعاون، ويسهل تكيفهم في المؤسسة والتنسيق بينهم.
- المحافظة على شخصية العامل.
- تهيئة الظروف التي تمكن التنظيم الرسمي أن يمارس أعماله في ظلها، مما يساعد على انجاز الأعمال بصورة أكثر مرونة.
- وسيلة اتصال سريعة وفعالة (صباح، ٢٠١٠).

مجلة الخدمة الاجتماعية

وأضاف (سيف الدين، ٢٠١٧) عن تأثير التنظيم غير الرسمي الايجابي على التنظيم الرسمي وهو:

- إيجاد رقابة جماعية على الفرد العامل تدفعه إلى تحسين إنتاجه.
- التقليل بدرجة واضحة من الصراع بين العمال، مما يساعد في زيادة ارتباطهم وحبهم.
- يمكن خلق اتجاهات ومفاهيم جديدة بين أعضاء الجماعة.

وذكر كلا من (صباح، ٢٠١٠) و (سيف الدين، ٢٠١٧) عن التأثير السلبي من خلال:

- مقاومة أي تغيير تتبناه التنظيم الرسمي مما يمس المؤسسة أو الجماعات.
 - تشوية عملية الاتصال وتخفيض الروح المعنوية.
 - بث الإشاعات السلبية.
 - التستر على الأخطاء التي قد مارسها أعضاء التنظيم لحمايتهم.
 - يمارس القادة غير الرسميين نفوذهم في التنظيم الرسمي لإشباع حاجات الأفراد.
- ومن أهم الوظائف التي يرى برنارد أن التنظيم غير الرسمي يقوم بها داخل التنظيم الرسمي:-

- ١- تنمية وتدعيم الاتصالات بين أعضاء التنظيم وأجزاءه.
 - ٢- تحقيق التماسك والترابط بين أجزاء التنظيم الرسمي.
 - ٣- تحقيق الشعور بالتكامل الشخصي واحترام الذات وحرية الاختيار بالنسبة لأعضاء التنظيم الرسمي.
- لهذا عدم الاعتراف بالتنظيم غير الرسمي يعتبر نوع من المغالطة ويشكل خطورة على تنظيم المؤسسة.

التنظيم الرسمي	التنظيم غير الرسمي
- يهدف لتحقيق الأهداف لكفاءة عالية	- يشكل من تجمع الأفراد داخل المؤسسة وعلاقاتهم مع بعض
- يهدف الفرد إلى تأدية الوظائف	- يهدف لإشباع حاجة كل فرد او مجموعة
- تتم الاتصالات وفق التسلسل الهرمي	- تتميز بالعلاقات الاجتماعية والارتباطات الشخصية
- ينتج من المهام والأهداف الرسمية	- تتم الاتصالات من خلال التأثيرات والنفوذ الذي يقع تبعا لميزان العلاقات الاجتماعية.

المؤسسات الصناعية

هناك كثير من فروع العلم التي تهتم اهتماماً مشروعاً بالمؤسسات الصناعية ومن هذه العلوم علم الاجتماع الذي يدرس الأبنية الاجتماعية للمصنع نفسه وعلاقاته بالبيئة الاجتماعية المحيطة به. فالمؤسسة الصناعية شكل من أشكال التنظيم الاجتماعي في وحدة واحدة ولا يمكن لي تحليل جزئي أن يتجاهل هذه الوحدة المتكاملة (العامودي، ٢٠٠٦).

مفهوم المؤسسات الصناعية

حيث عرف بريفس المؤسسة الصناعية بأنها: ذلك النوع من التعاون بين الناس الذي يؤدي إلى تكوين علاقات اجتماعية نوعية متميزة. فهو تعريف قاصر من وجهة النظر الاقتصادية، فالمقابل عرف هاكس المصانع بأنها " وحدات اقتصادية تساهم في عملية الانتاج " وأيضاً هذا قاصر من وجهة النظر السوسيولوجية (العامودي، ٢٠٠٦).

وتعرف المنظمات بأنها الوحدات الاجتماعية أو التجمعات البشرية التي تتكون ثم يعاد تكوينها وتنظيمها بطريقة متعمدة من أجل تحقيق أهداف معينة (حسن، ١٩٨٢).

أهمية دراسة المنظمات والمؤسسات (الصيرفي، ٢٠٠٥)

١. التعرف على أساليب إدارية حديثة تمكن المديرين من حسن أداء أعمالهم وتجنب التخبط في اتخاذ القرارات.
٢. التعرف على الجمهور الداخلي أس العاملين من زاوية حاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم مما يساعدها على إدارة عامليه وتحفيزهم وتحقيقهم لأهدافها.
٣. التعرف على بيئتها الخارجية أي القيود المفروضة عليها من الخارج مما يزيد من تلاحمها مع بيئتها ويحقق أهدافها وأهداف المجتمع.
٤. عند معرفة مشكلاتها والعقبات التي قد تحول دون نجاحها يساعد إلى حد كبير في تطويرها ويسهم في رقيها بما يسهم بالضرورة في تقدم المجتمع ورفاهيته.
٥. ان تعاظم دور المنظمات والمؤسسات ووجود منظمات ومؤسسات دولية عملاقة قد زاد من أهمية دراستها والعوامل التي تؤثر في مسيرتها لضمان المحافظة على بقاء استمرارها.

أهداف المنظمات والمؤسسات (الصيرفي، ٢٠٠٧)

١. الكفاية في مجالات تحقيق أهداف وحاجات المجتمع.
٢. تحقيق السعادة للأعضاء العاملين بها.
٣. الاهتمام والعناية بالمجتمع وضمان استمراره وبقائه.
٤. اشباع عدد كبير من حاجات العاملين فيها أو المتعاملين معها.

المؤسسات الصناعية والتنظيم

تعتمد المؤسسات الصناعية المتقدمة على أسس اجتماعية منظمة، وهذه الأسس الاجتماعية هي البيروقراطية التي تنطبق على المنظمات الصناعية والسياسية والثقافية والعسكرية وغيرها. ويعتبر ضرورة أساسية لكي يقوم المصنع بمهامه الاقتصادية والاجتماعية، ولا يتأثر التنظيم الرسمي بالأساس التكنولوجي للعمل داخل المصنع، ولا بالقيم الشخصية والاجتماعية للأفراد العاملين أو المالكين، فالتنظيم عمدي ومقصود. فالمؤسسات الصناعية تشمل على بناء تنظيمي يختلف حسب حجم المؤسسة الصناعية وظروفها التكنولوجية والمادية ووضعها القانوني، على أنها تتشابه في بنائها التنظيمي العام بحيث يكون على شكل هرم تسلسلي (هيكل تنظيمي) (الدقس، ١٩٩٩).

المؤسسة الصناعية والمصنع

يذهب علماء الاجتماع إلى أن المصنع لا يمكن اعتباره تنظيم مستقل ومتميز بل ينظر إليه باعتباره جهاز أو تنظيماً اجتماعياً له خصائصه ومقوماته وعلاقة بالمجتمع. فالتنظيم الصناعي يعتمد على المجتمع والتنظيمات الاجتماعية الأخرى فيما يتعلق بالموارد والمعدات والأجهزة والقوى العاملة وهي أمور تمثل العملية الانتاجية في التنظيم الصناعي (رشوان، ١٩٩٦، ٣).

المصنع كبناء اجتماعي

ذهب علماء الاجتماع إلى أن المصنع لا يمكن اعتباره تنظيم مستقل ومتميز بل ينظر إليه باعتباره جهاز أو تنظيماً اجتماعياً له خصائصه ومقوماته وعلاقة بالمجتمع. فالتنظيم الصناعي يعتمد على المجتمع والتنظيمات الاجتماعية الأخرى فيما يتعلق بالموارد والمعدات والأجهزة والقوى العاملة وهي أمور تمثل العملية الانتاجية في التنظيم الصناعي. وتنظيم المصنع: يقتصر على وصف المصنع داخلياً بصفة أساسية. ويشير إلى الترتيبات وتجميع الآلات وتدفق المواد، واستخدام التكنولوجيا، مع وجود الأفراد المرتبطين بها (رشوان، ١٩٩٦، ٣).

النظريات المفسرة للدراسة

هناك العديد من النظريات التي ارتبطت بمفهوم التنظيم الصناعي والتنمية المستدامة والتي فسرت دور المؤسسات الصناعية في تفعيل البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة ومن هذه النظريات على النحو التالي:

البنائية الوظيفية

تعد النظرية البنائية الوظيفية من أكثر النظريات انتشاراً، وبعد كل من (أوجست كونت، ودور كايم، وهربرت سبنسر) ، بعد ذلك جسد هذه النظرية من علماء الانثروبولوجيا مثل راد كليف، ومالينوفسكي. إن هذه النظرية تؤمن بأن لكل مجتمع أو مؤسسة أو منظمة بناء والبناء يتحلل إلى عدد من الأجزاء والعناصر التكوينية، ولكل جزء من هذه الأجزاء وظيفية تحافظ على استمرار المجتمع أو المؤسسة (الراشد، ١٦، ٢٠٢٠).

النظرية البنوية الوظيفية ترى أن المجتمع عبارة عن بناء ولكل جزء من هذا البناء وظيفته، وهذه الوظائف متباينة نتيجة لتباين الأجزاء أو الوحدات التركيبية، وعلى الرغم من التباين هناك درجة من التكامل بينها، فكل وظيفة تكمل الآخر لكي يستمر هذا البناء وينمو، ومن خلال ما سبق فإن المؤسسات جزء من المجتمع ولها وظائف تؤديها من أجل استمرارها ونموها ومن هذه الوظائف التنظيم الصناعي لها وخاصة البعد الاجتماعي منها ودوره في تطوير المؤسسة والدولة.

البناء الوظيفي ونظرية النسق الاجتماعي

لدراسة الانساق لابد من الاهتمام بالبناء والوظيفة، وبما يسمى البنائي الوظيفي.. فالجسم مكون من البناء من أجزاء كل جزء يؤدي إلى وظيفة لا يمكن فهمها إلا إذا ادركنا وظيفة الكل... وينطلق البنائي الوظيفي من مسلمة مؤداها تكامل أجزاء النسق والاعتماد المتبادل بين عناصر المجتمع (رشوان، ٢٠١٧، ٢٨). وكان لابد من الاهتمام بنظرية النسق من قبل العلماء.

لذا تحليل بارسونز يعتمد على ثلاث مفاهيم وهي النظام العام، والتكامل، والتوازن وتعتبر مرجعية، وطالما أن المجتمع يتألف انساق اجتماعية متعددة لها مشكلاتها واتجاهاتها المتميزة نحو التكامل والتوازن، وطالما هناك حاجات يتعذر إشباعها فمن المتوقع ظهور توترات ونتائج غير مرغوبة في بناء النسق، فكان من الضروري أن يتغلب النسق على بعض المشكلات لكي يصبح قادراً على تحقيق توازنه وتكامله مع الأنساق الاجتماعية الكبرى (محمد، ٢٠١٦).

توظيف النظرية

بما أن المؤسسات الصناعية هي جزء من المجتمع ككل وهي نسق فرعي من أنساق رئيسية من المجتمع، وأن المجتمع المحلي أو الخارجي، المدني أو الصناعية في الأساس هي مكونة من الكائن البشري التي تعتمد عليه كل المجتمعات والذي هو أساس تلك الانساق، والمؤسسات الصناعية معتمدة على الموارد البشرية كان لزاماً منها وضع تنظيمات صناعية للوصول لأهدافها، وتنظيمات رسمية من هيكل تنظيمي وتقسيم للعمل وتخصصات، ولكن في المقابل لابد من الاهتمام بالعلاقات الانسانية والاجتماعية للموارد البشرية وهي التنظيمات غير الرسمية، وهذا كله سعياً لثبات واستمرارية هذه الانساق.

الدراسات السابقة:

دراسة بول (٢٠٢٠) بعنوان 'Disappearing 'Formal Organization' هدفت الدراسة إلى إبراز التنظيم الرسمي بعد ظهور التنظيم غير الرسمي وارتباط التنظيمات بالهيكل التنظيمية. وكانت النتائج: بأنه لا يوجد شيء اسمه منظمة غير هيكلية أي تنظيم غير رسمي بدون ما يكون هناك هيكل تنظيمي تنظيم رسمي. فالهيكل غير الرسمي في الواقع هو هيكل غير مؤسسي ولافتقاره الواضح للتنظيم الرسمي الهيكلية يخفي في كثير من الأحيان قيادة غير رسمية وغير معترف بها وغير خاضعة للمساءلة.

دراسة هانتر وآخرون (٢٠٢٠) بعنوان Formal structure as an antecedent of

social structure هدفت الدراسة لمعرفة التنظيم الرسمي وأثره على البيئة الاجتماعية. وقد استندت الدراسة على فرضيات ومنها فريضة تتعلق بتأثير البنية الاجتماعية غير الرسمية على الهيكل التنظيمي الرسمي، وكانت كما هو متوقع، وجدنا أن إضافة الروابط الاجتماعية الفعالة مثل الاتصال المباشر، وأدوار الاتصال، والعلاقة مع المسؤول زاد الهيكل التنظيمي بشكل كبير من عدد المسارات بين الجهات التنظيمية التي استخدمت فقط التنظيم الرسمي الذي جعل عمل المؤسسة في تحقق اهدافها يطول. لذا كان استخدام البيئة الاجتماعية غير الرسمية مع التنظيم الرسمي جعلت الأهداف تنفيذها أقصر وأسرع مما جعل انجاز المؤسسة سريع ولا يحتاج لوقت طويل.

دراسة دانيال (٢٠١٨) بعنوان Impact of Informal Groups on

Organisational Performance هدفت الدراسة التعرف على أسباب مشاركة الموظفين في مجموعات غير رسمية وتأثير المجموعات غير الرسمية في الأداء التنظيمي. تم اعتماد المنهج الوصفي القائم على المسح الاجتماعي وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات وباستخدام تقنية أخذ العينات الطبقية غير المتناسبة) والنتائج كالآتي: أنه من خلال تحديد معامل الارتباط للبيانات التي تم جمعها في فترتين مختلفتين. واكتشفت الدراسة أن المجموعات غير الرسمية لها تأثير كبير على أداء الموظفين، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المجموعات غير الرسمية وخصائصها، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المجموعات غير الرسمية والثقة بالنفس وأن المجموعات غير الرسمية لها تأثير كبير على الأداء التنظيمي. وتعتبر المجموعات غير الرسمية من العوامل الميسرة لاكتساب المعرفة ومشاركتها بين أعضاء المجموعة وهو أمر ضروري لإثراء المعرفة.

دراسة العمري وآخرون (٢٠١٨) بعنوان المسئولية الاجتماعية للمنظمات الصناعية بالمملكة

العربية السعودية. من أهداف الدراسة تحديد أهم العوامل التي تساعد المؤسسات الصناعية في القيام بواجباتها الاجتماعية أو تعيقها عن ذلك. واستخدم الباحث أسلوب تحليل المسار والاستبانة أداة لها لجمع البيانات. وكانت النتائج أنه من خلال التنظيم لابد من زيادة الانتاجية والأرباح وتخفيض تكاليف التشغيل بالمؤسسات الصناعية لكي تساعد على الاهتمام بالمواد المادية لدى الأجيال الحالية والحفاظ عليها للأجيال القادمة. وأن المؤسسة تهتم بتوفير فرص عمل لإصحاب الاحتياجات الخاصة بمتوسط (٠,٤٢) وتعزيز مبدأ التعاون بين الموظفين بمتوسط (٠,٤١) ثم يأتي الاهتمام بمفهوم العلاقات والرابط الانسانية المشتركة بين موظفيها بمتوسط (٠,٣٨).

دراسة شلبي (٢٠١٧) بعنوان دور التنظيم غير الرسمي في عملية اتخاذ القرار

الهدف من الدراسة التعرف على ماهية التنظيم غير الرسمي والأثر الايجابي الذي يتركه وعن أسباب تدخل التنظيمات غير الرسمية في المؤسسة وفي اتخاذ القرار. فقد استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يصف الواقع وصفاً دقيقاً كما وكيفاً، وكان عدد العينة (٣٠) مبحوثاً، وكانت أدوات جمع البيانات لهذه الدراسة كلا من المقابلة والاستبانة والملاحظة. وكانت النتائج على النحو التالي:

حيث كان مبدأ التعاون فجاءت عبارة تحقق التعاون (٣٦,٦٦%) من تأثير الجماعات غير الرسمية في عملية اتخاذ القرار، وكانت (٣٠%) يرون أن الجماعات تحقق أهداف مشتركة وقرارات متفق عليه. وبنسبة (٤٦,٦٦%) من الأفراد يتعاونون بينهم في إيجاد حلول وتقديم اقتراحات تخص المؤسسة.

دراسة حمداوي (٢٠١٦) بعنوان التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج هدفت الدراسة إلى التعرف على التنظيم الصناعي والعوامل المؤثرة فيه، ودراسة واقع وأفاق التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج في مؤسسة الدراسة. وكانت من نتائج الدراسة أن المؤسسات الصناعية تهتم بالتنظيم الصناعي لأنه يعتبر من العمليات الأساسية التي تعمل على تنمية روح التعاون بين المؤسسة وأفرادها، وأيضا يعمل التنظيم الصناعي لوضع إطار مناسب وخطط وذلك عن طرق تطبيق مبدئ التخصص وتقسيم العمل.

دراسة الوكواك (٢٠١٦) بعنوان التنظيم غير الرسمي ودوره في الرفع من الأداء الوظيفي هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الكيلة بين التنظيم غير الرسمي والأداء الوظيفي بالجامعة ومعرفة العلاقة بين التنظيم غير الرسمي في جانبه الاجتماعي والاقتصادي والديني والثقافي، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الكمي، وكانت عينة الدراسة من موظفي الجامعة بإندونيسيا وعددهم (١٥٢) موظفاً، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وكانت نتائج الدراسة كالاتي: حيث كان التنظيم غير الرسمي من جانب البعد الاجتماعي كانت هناك عبارة (يتيح لي التنظيم غير الرسمي امكانية بذل العطاء الاجتماعي والحب للآخرين) نسبة مرتفعة. ومن الجانب الاقتصادي كانت عبارة (يتيح لي التنظيم غير الرسمي مع زملائي حماية حقوقي الاقتصادية في العمل).

دراسة عبدالقادر (٢٠١٦) بعنوان التنظيم الإداري في المؤسسات الصناعية الليبية بين النظرية والتطبيق هدفت الدراسة لتسليط الضوء على الواقع العلمي لعملية التنظيم في المؤسسات الصناعية وتحليله على مدى استخدام الأساليب العلمية للتنظيم، حيث استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على دافع العملية التنظيمية في المؤسسات الصناعية. وكانت النتائج على النحو التالي: بنسبة (٥٦%) من الأفراد عدم اتسام المؤسسة بالجدية في تطبيق اللوائح أحياناً وعدم إظهار الصرامة في العقاب على المخالف، وكان السبب في عدم العقاب المحاباة والوساطة والعلاقات الشخصية على حساب المصلحة العامة. في المقابل جهل بعض الأفراد أو الأغلب باللوائح فيحدث عدم تقيد بها، أما لعدم نشر وتوعية المؤسسة للوائح والأنظمة بالشكل المطلوب. أكدوا الأفراد على إيجابية العلاقات التي تربط الرئيس بمرووسيه بنسبة (٧٥,٨) وانها علاقة يسودها التفاهم والنقاش الهادف مما يؤدي إلى روح الصداقة والزمالة في جماعة العمل في المؤسسة.ردود المبحوثين التي تؤكد على دور التنظيم غير الرسمي وعلاقته في وضع القرار وتأثيرها على سلوك الرئيس وتصرفاته مع مرووسيه بنسبة (٧٩%). وكانت بنسبة (٧٢,٥) من الأفراد أن العمل الجماعي يتم بروح الفريق في المؤسسات الصناعية وأن الأعمال تنجز غالباً من خلال التعاون بين أفراد المجموعة، ونسبة (٢٧,٥%) عكس ذلك وهذا ربما لديهم ردود سلبية تؤثر على التنظيم بالمؤسسة.

دراسة سارلاك وآخرون (٢٠١٤) بعنوان ANALYZING THE IMPACTS OF INFORMAL ORGANIZATIONS ON FORMAL هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير المنظمات غير الرسمية على المنظمات الرسمية. وكانت النتائج كالتالي: أن الواقع الاجتماعي في أن المنظمات الرسمية التقليدية لا توفر سوى مساحة صغيرة للعواطف أو المشاعر أو تبادل الأفكار الشخصية، فإن التنظيمات غير الرسمية تعمل كعامل لبناء ودعم الواقع الاجتماعي المشترك، والذي يمكن أن نسميه روح المدينة. وقد يرغب الأفراد في استخدام قنوات الاتصالات غير الرسمية للتأثير على زملائهم أو رؤسائهم من أجل الحصول على ميزة في السياسة التنظيمية.

دراسة الزهراني (٢٠١٤) بعنوان دور القيادة في التنظيم الاجتماعي لبعض المؤسسات الحكومية والخاصة بالمملكة العربية السعودية (دراسة مقارنة) من أهداف الدراسة الكشف عن مصادر القوة الرسمية وغير الرسمية ومدى تأثيرها على تشكيل العلاقات داخل مجتمع الدراسة. وقد اعتمد المنهج الوصفي للدراسة وأدوات دمج البيانات الاستبانة والمقابلة والملاحظة. نتج عن هذه الدراسة ما يلي: اتفاق غالبية أفراد العينة في طبيعة العلاقة فيما بينهم داخل القطاع الحكومي أقوى بالتنظيمات الرسمية وغير الرسمية، في المقابل القطاع الخاص يقل التعاون فيه. وشبه اتفاق أن تأثير الرؤساء والقادة في القطاع الحكومي بسيط ومتفاوتة، لكن في القطاع الخاص تأثير القادة أكبر عن طريق الإقناع والتحفيز لموظفيهم.

دراسة الأسمرى (٢٠١١) بعنوان واقع العلاقات الاجتماعية والانسانية بالمنشآت الصناعية دراسة تطبيقية لعينة من المنشآت الصناعية بمدينة جدة الهدف هي دراسة واقع العلاقات الاجتماعية والانسانية في المنشآت الصناعية والتعرف على مدى رضا العاملين عن أوضاعهم الاجتماعية. وكانت النتائج على النحو التالي: وهو تدني مستوى العلاقات الاجتماعية والانسانية داخل المؤسسات الصناعية، إلى حد كبير وخاصة بين العاملين والرؤساء، حيث تميل إلى علاقة رسمية أكثر من انسانية. والمؤسسة الصناعية بنسبة (٦١,٣%) أفادت بوجود قسم مهتم بالبعد الاجتماعي بالمؤسسة، يعود ذلك لرغبة المؤسسات الصناعية في تحسين أحوال العاملين إيماناً منها بأهمية العنصر البشري في العملية الانتاجية، فالبعد الاجتماعي (مواجهة ظروف العمل والعمال وحل مشكلاتهم). وحيث جاء البعد الاقتصادي من (أجر وحوافز) في مقدمة الأكثر تأثير في مدى الرضا الوظيفي بنسبة (٣٢%) يليه البعد الاجتماعي (العلاقة مع الآخرين) بنسبة (٢٥,٣%). فيما أن واقع العلاقات الاجتماعية والانسانية داخل المنشأة الصناعية ترى الغالبية من العمال (٥١%) قوية، فيما (٤٩%) ما بين المتوسطة والضعيفة. ومن العوائق والمشكلات التي تواجههم داخل المؤسسة يأتي البعد الإداري في المقدمة بعبارة المشاكل الأدبية بنسبة (٢٧,٧%) ثم البعد الاقتصادي مشكلات مالية (٢٥,٣%) ثم بعد ذلك البعد الاجتماعي في (العلاقة مع الآخرين) بنسبة (١٢,٣%).

دراسة صباح (٢٠١٠) بعنوان أثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف هدفت الدراسة للتعرف على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستقصائي والاحصائي. واستخدمت فيها الاستبانة والملاحظة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات. وكانت النتائج كالتالي: فالنسبة للهيكلة التنظيمي، جاءت عبارة بأن الرؤساء ينفردون باتخاذ القرارات ولا يستشر العاملين بنسبة (٥٩,٤%). فيما جاءت عبارة هل المؤسسة تهتم بالعامل فقط أو العمل فقط أو العاملين والعمل معاً، حيث جاءت بنسبة (٦٨%) أن المؤسسة تهتم بالعامل كما تهتم بالعمل، فيما جاءت بنسبة (٣٦,٢%) الاهتمام بالعمل فقط، وفي الأخير جاءت الاهتمام بالعامل فقط. فيما جاءت عبارة هل المؤسسات تقبل بالعلاقات غير الرسمية فكانت لا تسمح بالعلاقات غير الرسمية بنسبة (٦٠,٩%) فيما تسمح بالعلاقات بنسبة (٢٤,١%).

دراسة قجة (٢٠٠٩) بعنوان طبيعة علاقة العمل وأداء العامل في التنظيم الصناعي دراسة ميدانية لمؤسسة صناعة قارورات الغاز -باتنة- هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فعالية التنظيم في المؤسسة الصناعية ومدى تأثيرها على أدى القوى العاملة، والكشف عن مدى فعالية التنظيم في المؤسسة مجال الدراسة. وكانت نتائج الدراسة على النحو التالي: الاهتمام بالإنتاج بنسبة (٥٦,٩٧) من قبل المؤسسة و (٨) كانت نصيب الاهتمام بالموارد البشرية. فيما كانت مفردات الدراسة تفضل المؤسسة الاهتمام بالإنتاج والعامل في نفس الوقت، فالإمام بالعملية الانتاجية والقدرة على توجيه الموارد البشرية أمر يخدم المؤسسة في إطار تحسين وتدعيم الروابط والعلاقات الاجتماعية والبعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي، يجعل العامل في ارتفاع مستمر وأكثر فعالية. وعدم مشاركة العاملين البسيطين غير المؤهلين في اتخاذ القرار بنسبة (٦٧,٠٥)، في المقابل العاملين المؤهلين يتم استشارتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار بنسبة (٢٢,٣٦).

دراسة بن نوار (٢٠٠٥) بعنوان الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المديرين والمشرفين هدفت الدراسة للتعرف على الفعالية التنظيمية في الأداء العام للمؤسسات الصناعية والعلاقة بين الأبعاد التنظيمية أثرها على المؤسسة الصناعية. وكانت النتيجة لكي يكون التنظيم ناجحاً لابد من الاهتمام بالعنصر البشري، فكان هناك عبارة لاختبارها أن تقدم الحوافز المادية المناسبة للعاملين حتى يجعلهم أحسن أداءً وأكثر فعالية فتجاوزت نسبة (٦٢,١٦) من رفض بأن عبارة الحوافز المادية فقط تكفي لأن يكون الأداء أحسن وأفضل فهي لا تكفي مالم يصاحبها الاهتمام بالجوانب الانسانية والاجتماعية (أي البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي).

دراسة العابد (٢٠٠٣) المعوقات الإدارية لعمليتي الاتصال واتخاذ القرارات في التنظيم الصناعي دراسة ميدانية بمصنع النسيج باتنة تهدف الدراسة للسعي إلى توظيف مبادئ بعض النظريات العلمية والتعرف على المعوقات في التنظيم الصناعي. ونتج: أن عدم التخطيط من قبل المؤسسة لعلمية التواصل والاتصال مع العاملين يؤثر على فاعلية التنظيم الصناعي لديهم. وأن تواصل الرؤساء مع العاملين بنسبة (٧٠%) من العاملين أكدوا أن كثير من المعلومات لا تنقلها الاتصالات الرسمية وإنما بطرق غير رسمية كجماعة العمل. وأن علاقة العامل مع المسؤولين تتسم بالخصومة والعداء، حيث العامل يفضل مشاركته في إطار جماعة عمله دون تدخل من المؤسسة، وأن تدخلت المؤسسة غالباً بإجراءات عقابية ولا توجد مرونة.

مجلة الخدمة الاجتماعية

دراسة العوامل (١٩٩٢) بعنوان وظيفة التنظيم والأساليب في المؤسسات الأردنية هدفت للتعرف على واقع وظيفية التنظيم والأساليب في المؤسسات. وكانت النتائج ما يلي: ظهور الحاجة إلى مزيد من الاهتمام بالتنظيم وأساليبه. ومن أهم المشكلات التي تواجهها المؤسسات في مجال التنظيم هي غموض مفهوم التنظيم لدى المؤسسات وأيضاً وعدم قناعة العاملين بنشاطات التنظيم بنسبة (٥٦%) ومن جهة وجود قناعة غير قليل لدى المؤسسات في جدوى وأهمية التنظيم.

دراسة جلي، على (١٩٧٣) بعنوان البناء الاجتماعي للمصنع- دراسة ديناميات، رسالة دكتوراه، جامعة الاسكندرية، مصر. هدفت الدراسة إلى تمييز المواقف الاجتماعية الخاصة والعامّة إلى قيام العلاقات الاجتماعية. والنتائج هي: وجود نوعين للمواقف الاجتماعية لقيام علاقات اجتماعية وهي مواقف عامة وخاصة. وأن العلاقات الاجتماعية التلقائية والجماعات غير المخططة (التنظيم غير الرسمي) التي يكونونها وتتيح لهم فرصاً لإشباع حاجاتهم الخاصة الأولية.

دراسة الحسيني، السيد، (١٩٧٢) بعنوان فلسفة التنظيم- دراسة لبعض المتغيرات الاجتماعية المصاحبة لعملية التنظيم، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر. هدفت الدراسة لنقد نظريات التنظيم المعاصرة، وأيضاً الكشف عن كفاءة التطور الخاص للمنظمات ومدى ملائمتها لدراسة التنظيمات. ونتائج الدراسة كانت التوازن والتكامل من ناحية اقسام التنظيم، فالصراع التنظيمي هناك شدة في الصراعات بين التنظيم القديم وأفراده، بينما سلم التنظيم الحديث من المواقف الصراعية. لكن المعرفة الفنية لم تكن مصدر أساسياً لمصادر الصراع. والغالبية العظمى أدركت وجود أهداف تنظيمية. واشتغال الأفراد بأمور أخرى (تنظيمات غير رسمية) لم تتضمنها الأهداف الرسمية.

دراسة أبو على، محمد (١٩٦٨) بعنوان التنظيم الصناعي في الصناعة- دراسة اجتماعية لصناعة البترول في مصر، رسالة دكتوراه، جامعة الاسكندرية، مصر

هدفت الدراسة في محاولة معرفة العمليات الصناعية وما يحدث من ترابط أو تفكك داخل المصنع. وكانت النتائج كما يلي: أن العوامل التي تؤدي إلى الترابط بين العاملين والمؤسسة أهمها وأعلى (العلاقات الطيبة بين العمال- معاملة الإدارة للعمال- الخدمات التي تقدمها إدارة المؤسسة). أن العوامل التي تؤدي إلى التفكك بين العمال والمؤسسة هي (البيئة المادية البحتة في مكان العمل- نظام الإشراف التسلطي- الخدمات الغير جديه التي تقدمها المؤسسة. وهناك عوامل تؤدي إلى الترابط أو التفكك ومنها العوامل التنظيمية من جهة تقسيم العمل يقوم الترابط على التخصص الوظيفي في التكنولوجيا مما يؤدي إلى عدد كبير من المهن والتخصصات في جوهره التنسيق.

دراسة ميلر وفورم (١٩٢٧- ١٩٣٢) ضمن سلسلة تجارب إلتون وفريقه بمصنع هاوثورن هدف الدراسة الكشف عن طبيعة التنظيمات غير الرسمية داخل المصنع، فقد تبين أن للجماعات غير الرسمية، ميثاق غير رسمي وغير مكتوب، لكن في نفس الوقت له نفوذ قوي على أعضاء الجماعة، وهو يشير إلى بعض الممارسات التي تقوم بها الجماعة غير الرسمية. وهي حماية الجماعة من الأعمال التي تصدر عن أحد أفراد الجماعة والتي لا تتفق مع معاييرها. وأيضاً تتمثل في حماية الجماعة من أي تدخل خارجي من قبل المؤسسة.

أهداف الدراسة الحالية المرتبطة بالدراسات السابقة

- الهدف الأول للدراسة الحالية وهو الكشف عن واقع وفاعلية وجدية البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في المؤسسات الصناعية، حيث جاءت نتائج كلاً من دراسة (عبدالقادر ٢٠١٦) و (الوكواك ٢٠١٦) و (حمداوي ٢٠١٦) و (سارلاك وآخرون ٢٠١٤) و (قجة ٢٠٠٩) و (الأسمرى ٢٠١١) و (بن نوار ٢٠٠٥) و (الحسيني ١٩٧٢). لها علاقة بهذا الهدف.
- وكانت نتائج دراسة (بول ٢٠٢٠) و (شبيلي ٢٠١٧) و (عبدالقادر ٢٠١٦) و (الوكواك ٢٠١٦) و (داينال ٢٠١٥) و (سارلاك وآخرون ٢٠١٤) و (الحسيني ١٩٧٢) متعلقة بالهدف الثاني وهو التنظيمات الرسمية وغير الرسمية واهتمام المؤسسات بها.
- في المقابل جاءت نتائج دراسة (شبيلي ٢٠١٧) و (عبدالقادر ٢٠١٦) و (سارلاك وآخرون ٢٠١٤) و (بن نوار ٢٠٠٥) موافقة مع الهدف الثالث للدراسة الحالية وهو التعرف على مساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي على العاملين في بيئة عملهم.

نوع الدراسة

معظم الدراسات السابقة بنسبة كبيرة استخدمت أسلوب الوصفي الكمي في دراساتها، كما هو مستخدم في دراستنا الحالية.

منهج الدراسة

استخدمت أغلب الدراسات منهج المسح الاجتماعي في موضوع الدراسة مسح شامل للمنظمات، وهو مسح بالعينة وهو ما يوافق دراستنا.

أدوات جمع بيانات الدراسة

الدراسات السابقة جمعها استخدمت في جمع بياناتها أداة الاستبانة، والأغلب جمعت بين الاستبانة والمقابلة، كما في دراستنا التي استخدمت أداتين وهي الاستبانة والمقابلة.

الإجراءات المنهجية للدراسة

نوع الدراسة

للاهتمام بالبحوث الوصفية التي تركز على وصف الظواهر الحاضرة من خلال جمع البيانات عنها وتفسيرها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو الظواهر الأخرى (المنيزل، وآخرون، ٢٠١٠، ٢٦٩).

وحيث تستخدم البحوث الوصفية في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، أشكالها، وعلاقتها، والعوامل المؤثرة في ذلك (عليان وغنيم، ٢٠٠٤، ص٤٣).

مجلة الخدمة الاجتماعية

لذا سوف تعتمد الدراسة على التحليل الوصفي الكمي لمتغيرات الدراسة التي سوف يتم دراستها حيث هذا النوع من الأبحاث يناسب تحقيق أهداف الدراسة الحالية التي تسعى إلى التعرف على دور البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي بالمؤسسات الصناعية في تحقيق التنمية المستدامة .

منهج الدراسة

لتفسير هذه الدراسة تفسيراً كافياً فإن من المناهج المستخدمة في البحوث الوصفية منهج المسح الاجتماعي الذي يعد أحد المناهج الاجتماعية وأكثر أنماط البحوث الوصفية شيوعاً حيث يُستخدم المسح الاجتماعي في البحوث والدراسات الكمية ذات المدى أو المجال الواسع من الناحية البشرية والجغرافية (حسن، ١٩٩٠). ولأن منهج المسح الاجتماعي هو الطريق لجمع بيانات من أعداد كبيرة من المبحوثين عن طريق الاتصال بمفردات مجتمع البحث سواء كان الاتصال مباشرة بالمقابلة أو غير مباشر بوسائل التواصل الاجتماعي الأخرى (نوري، ٢٠١٤، ٦٩).

والدارسة الراهنة تهدف إلى التعرف على البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي ودوره في المؤسسات الصناعية، والكشف عن المتغيرات المرتبطة بها.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة الذي يريد الباحث دراسته ، حيث يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بالمؤسسة العامة للصناعات العسكرية بمنطقة الرياض مدينة الخرج، والذي بلغ عددهم حوالي (٣٠٠٠) وأخذ منهم عينة بنسبة ١٠% حيث كان عدد الذين استجابوا للدراسة (٣١٤) موظفاً، حيث تم استخدام أسلوب المسح الشامل لمفردات الدراسة.

عينة الدراسة :

نظراً لكون طبيعة الموضوع المدروس هو الذي يحدد نوع العينة المختارة وقد استخدمت في هذه الدراسة عينة عشوائية بسيطة شملت الموظفين العاملين بالمؤسسة الصناعية التابعين لسلم التأمينات الاجتماعية والذين بلغ عددهم حول (3000) موظف، وعن طريق هذا النوع من العينات " يعطي الباحث فرصة متساوية لكل فرد من أفراد المجتمع بأن يكون ضمن العينة المختارة ويكون هذا النوع من العينات مفيد ومؤثر عندما يكون هناك تجانس وصفات مشتركة بين جميع أفراد المجتمع الأصلي المعني بالدارسة، من حيث الخصائص المطلوب دراستها في البحث"

أدوات جمع البيانات ومراحل تصميمها

يرى الباحث أن الاستبانة هي أداة البحث المناسبة والتي تضم مجموعة من الأسئلة المكتوبة بغرض استطلاع الرأي ، وكذلك لصعوبة الحصول عليها عن طريق الأدوات الأخرى.

مجلة الخدمة الاجتماعية

إجراءات قياس الصدق والثبات لأداة الدراسة
صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

أ. صدق البناء الداخلي عبارات المحاور مع الدرجة الكلية لكل محور
جدول (١) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبانة وبين الدرجة الكلية للمحور التابعة له

المحور الأول : ما هو واقع البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي داخل المؤسسة العامة للصناعات العسكرية؟		
رقم العبارات	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
١	٠.٨٠١	٠,٠١
٢	٠.٨٣٢	٠,٠١
٣	٠.٨٠٥	٠,٠١
٤	٠.٨٨٧	٠,٠١
٥	٠.٨١٧	٠,٠١
المحور الثاني : ما مدى اهتمام المؤسسة العامة للصناعات العسكرية بالتنظيم الصناعي الرسمي؟		
رقم العبارات	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
١	٠.٨١٢	٠,٠١
٢	٠.٨٦٠	٠,٠١
٣	٠.٨٨٦	٠,٠١
٤	٠.٨١١	٠,٠١
٥	٠.٩٠٣	٠,٠١
المحور الثالث : ما مدى اهتمام المؤسسة العامة للصناعات العسكرية بالتنظيم الصناعي غير الرسمي؟		
رقم العبارات	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
١	٨٥٢.	٠,٠١
٢	٧٨٧.	٠,٠١
٣	٨٤٦.	٠,٠١
٤	٨٣٦.	٠,٠١
٥	٨٤٠.	٠,٠١
المحور الرابع : ما هي مساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في أداء الموظفين في بيئة عملهم؟		
رقم العبارات	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
١	٨٤٥.	٠,٠١
٢	٨٤٨.	٠,٠١
٣	٧٩٨.	٠,٠١
٤	٨٠٠.	٠,٠١
٥	٧٧٠.	٠,٠١

مجلة الخدمة الاجتماعية

ب. صدق البناء الداخلي للمحور مع الدرجة الكلية للأداة
جدول (٢) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة

العدد	المحاور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة	مستوى الدلالة الإحصائية
١.	ما هو واقع البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي داخل المؤسسة العامة للصناعات العسكرية؟	٨٧٠.	٠,٠١
٢.	ما مدى اهتمام المؤسسة العامة للصناعات العسكرية بالتنظيم الصناعي الرسمي؟	٨٧٩.	٠,٠١
٣.	ما مدى اهتمام المؤسسة العامة للصناعات العسكرية بالتنظيم الصناعي غير الرسمي؟	٩٠٥.	٠,٠١
٤.	ما هي مساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في أداء الموظفين في بيئة عملهم؟	٨٨٦.	٠,٠١

ثبات أداة الدراسة:

تم في هذه المرحلة قياس ثبات الأداة ، الذي يقصد به معرفة قدرة الأداة في الحصول على نفس البيانات، أو بيانات مقاربة لها كلما أعيد تطبيقها، وللتأكد من ذلك فقد تم استخدام معامل " ألفا كرونباخ" وللتحقق من الاتساق الداخلي والثبات لمفردات محاور الدراسة.

معامل " ألفا كرونباخ "

جدول رقم (٣)

العدد	المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
١.	ما هو واقع البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي داخل المؤسسة العامة للصناعات العسكرية؟	٥	٨٨٦.
٢.	ما مدى اهتمام المؤسسة العامة للصناعات العسكرية بالتنظيم الصناعي الرسمي؟	٥	٩٠٧.
٣.	ما مدى اهتمام المؤسسة العامة للصناعات العسكرية بالتنظيم الصناعي غير الرسمي؟	٥	٨٨٦.
٤.	ما هي مساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في أداء الموظفين في بيئة عملهم؟	٥	٨٦٢.
	الثابت العام	٢٠	

مجلة الخدمة الاجتماعية

الإجابة على تساؤلات الدراسة

المحور الأول : ما واقع البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي داخل المؤسسة العامة للصناعات العسكرية؟

جدول رقم (٤) الاحصاءات الوصفية لواقع البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار النسبة %	العبرة
		غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة		
.94	2.29	42	72	136	64	ك	ينظم أنشطة اجتماعية تنفذ سنوياً وباستمرار
		13.4	22.9	43.3	20.4	%	
.91	2.27	33	87	128	66	ك	يعمل على الرفاهية والاستقرار داخل المؤسسة
		10.5	27.7	40.8	21.0	%	
.87	2.14	26	67	148	73	ك	يعتني بالعنصر البشري بالدرجة الأولى
		8.3	21.3	47.1	23.2	%	
.82	2.09	16	74	147	77	ك	يهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية
		5.1	23.6	46.8	24.5	%	
.85	2.07	22	61	151	80	ك	يساعد على تعاون وانسجام المؤسسة
		7.0	19.4	48.1	25.5	%	
2,17						المتوسط العام	

يوضح في الجدول التالي: رقم (٤) الإحصاءات الوصفية للكشف عن واقع البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي داخل المؤسسة، أن موافقة أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي عام قدره (٢,١٧، من ٤,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الرباعي (من ١,٧٥ إلى ٢,٤٩)، إذ في الترتيب الأول عبارة "ينظم أنشطة اجتماعية تنفذ سنوياً وباستمرار" بمتوسط حسابي (٢,٢٩)، في حين كانت عبارة "يساعد على تعاون وانسجام المؤسسة" في الترتيب الأخير وذلك بمتوسط حسابي (٢,٠٧). توضح النتائج أن هناك توافق بين أفراد عينة الدراسة، حيث كانت درجة الاتفاق متوسطة وهي بين (٢,٠٧ إلى ٢,٢٩) وهي تقع في الفئة الثانية للمقياس.

مجلة الخدمة الاجتماعية

وأتى ترتيب عبارات هذا المحور من وجهة نظر مجتمع الدراسة مرتبة وفقاً لأهميتها كما يلي :

- أتت عبارة " ينظم أنشطة اجتماعية تنفذ سنوياً وباستمرار " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٩ من ٤,٠٠). جاءت متفقة مع دراسة بوختالة (٢٠١٧) أن الدولة خصصت دعم وبرامج وأنشطة لصالح هذه المؤسسات الصناعية للاهتمام بالتنمية.
- جاءت عبارة "يعمل على الرفاهية والاستقرار داخل المؤسسة" في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٧ من ٤,٠٠). وكانت دراسة دانيال (٢٠١٨) بشأن توفير الرفاهية واكتساب المعرفة لأعضاء المجموعة وهو أمر ضروري لاستقرار المؤسسة وإثراء المعرفة لدى منسوبيها. ودراسة بن نوار (٢٠٠٥) أنه بنسبة (٥٠,٧%) التنظيم والعلاقات تساعد على الاستقرار والاستمرار داخل المؤسسة.
- جاءت عبارة "يعتني بالعنصر البشري بالدرجة الأولى" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي بلغ (٢.١٤ من ٤,٠٠). دراسة صباح (٢٠١٠) حيث جاءت بنسبة (٦٨%) أن المؤسسة تهتم بالعامل كما تهتم بالعمل، فيما جاءت بنسبة (٣٦,٢%) الاهتمام بالعمل فقط، وفي الأخير جاءت الاهتمام بالعامل فقط أقل نسبة.
- "يهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية" بلغ متوسط حسابي هذه العبارة (٢.٠٩ من ٤,٠٠) حيث كانت في الترتيب الرابع. دراسة الأسمرى (٢٠١١) أن واقع العلاقات الاجتماعية والانسانية داخل المنشأة الصناعية ترى الغالبية من العمال (٥١%) قوية، فيما (٤٩%) ما بين المتوسطة والضعيفة، ودراسة والعمرى (٢٠١٨) يأتي الاهتمام بمفهوم العلاقات والرابط الانسانية المشتركة بين موظفيها بمتوسط (٠,٣٨).
- "يساعد على تعاون وانسجام المؤسسة" بلغ متوسط حسابي هذه العبارة (٢.٠٧ من ٤,٠٠) حيث احتلت الترتيب الخامس. دراسة شلبي (٢٠١٧) و حمداوي (٢٠١٦) حيث أن الأفراد يتعاونون بينهم في إيجاد حلول وتقديم اقتراحات تخص انسجام المؤسسة. ويعتبر من التنظيم الصناعي من العمليات الأساسية التي تعمل على تنمية روح التعاون بين المؤسسة وأفرادها.
- **ويتبين من النتائج** أن أفراد العينة ليس لديهم رؤيا واضحة عن واقع البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في المؤسسة، ويحتاج البعد الاجتماعي إلى أكثر عمل داخل المؤسسة، وتنفيذ من العنصر البشري، للوصول إلى إنتاجية أفضل وبيئة اجتماعية قوية.

مجلة الخدمة الاجتماعية

المحور الثاني : ما آليات اهتمام المؤسسة العامة للصناعات العسكرية بالتنظيم الصناعي الرسمي؟

جدول رقم (٥) الاحصاءات الوصفية آليات اهتمام المؤسسة بالتنظيم الرسمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار النسبة %	العبرة
		غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة		
.91	2.32	49	69	131	65	ك	يمنح العنصر البشري مناصب وحوافز حسب لوائحها وأنظمتها
		15.6	22.0	41.7	20.7	%	
0.90	2.26	37	71	143	63	ك	يهتم بمشاركة العنصر البشري في اتخاذ قراراتها لتحقيق أهدافها
		11.8	22.6	45.5	20.1	%	
.83	2.26	23	92	143	56	ك	يعمل في وضع العنصر البشري على وظائف مناسبة لتخصصه
		7.3	29.3	45.5	17.8	%	
.87	2.21	28	78	143	65	ك	يهتم بأن تكون السلطة دائماً عادله ومساعدة في زيادة الإنتاجية
		8.9	24.8	45.5	20.7	%	
.83	2.08	21	60	158	75	ك	يهتم بتطبيق الهيكل التنظيمي بشكل منظمة دون ضرر
		6.7	19.1	50.3	23.9	%	
2.23						المتوسط العام	

يتبين من الجدول رقم (٥) الإحصاءات الوصفية للكشف عن ما اهتمام المؤسسة بالتنظيم الصناعي الرسمي، يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقين أن المؤسسة تهتم بالتنظيم الصناعي الرسمي بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي العام قدره (٢,٢٣ من ٤,٠٠) وهو يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الرباعي (من ١.٧٥ إلى ٢.٤٩)، إذ أتت في الترتيب الأول عبارة "يمنح العنصر البشري مناصب وحوافز حسب لوائحها وأنظمتها" بمتوسط حسابي (٢.٣٢)، في حين كانت عبارة "يهتم بتطبيق الهيكل التنظيمي بشكل منظمة دون ضرر" في الترتيب الأخير وذلك بمتوسط حسابي (٢.٠٨).

توضح النتائج أن هناك توافق بين أفراد عينة الدراسة، حيث كانت درجة الاتفاق متوسطة وهي بين (١.٩٤ إلى ٢.٢٥) وهي تقع في الفئة الثانية للمقياس.

وأتى ترتيب عبارات هذا المحور من وجهة نظر مجتمع الدراسة مرتبة وفقاً لأهميتها

كما يلي :

- "يمنح العنصر البشري مناصب وحوافز حسب لوائحها وأنظمتها " بلغ متوسط حسابي هذه العبارة (٢.٣٢ من ٤,٠٠) حيث احتلت الترتيب الأول. فدراسة الأسمرى (٢٠١١) جاء البعد الاقتصادي من (أجر وحوافز) في مقدمة الأكثر تأثير في مدى الرضا الوظيفي بنسبة (٣٢%) ودراسة بن نوار (٢٠٠٥) أن تقدم الحوافز المادية المناسبة للعاملين حتى يجعلهم أحسن أداءً وأكثر فعالية فتجاوزت نسبة (٦٢,١٦).
- أتت عبارة "يهتم بمشاركة العنصر البشري في اتخاذ قراراتها لتحقيق أهدافها " في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٦ من ٤,٠٠). جاءت دراسة قجة (٢٠٠٩) "عدم مشاركة العاملين غير المؤهلين في اتخاذ القرار بنسبة (٦٧,٠٥)، في المقابل العاملين المؤهلين يتم استشارتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار" بنسبة (٢٢,٣٦). ودراسة العابد (٢٠٠٣) أن التنظيم الصناعي الرسمي بنسبة (٩٢%) لا يعير اهتماماً لمقترحات العاملين في اتخاذ القرارات. ودراسة صباح (٢٠١٠) جاءت عبارة بأن الرؤساء ينفردون باتخاذ القرارات ولا يستشر العاملين بنسبة (٥٩,٤%). وجاءت نتائج عبارة درستنا الحالي عكس الدراسات السابقة بأن التنظيم الصناعي الرسمي بالمؤسسة يهتم بالمشاركة في اتخاذ القرار.
- جاءت عبارة "يعمل على توظيف العنصر البشري على وظائف مناسبة لتخصصه" في الترتيب الثالث، بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٦ من ٤,٠٠). حيث دراسة حمداوي (٢٠١٦) عملت على وضع إطار مناسب وخطط عن طريق تطبيق مبادئ التخصص الوظيفي.
- جاءت عبارة "يهتم بأن تكون السلطة دائماً عادله ومساعدة في زيادة الانتاجية " في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢١ من ٤,٠٠). دراسة أبو علي محمد (١٩٦٨) أن العوامل التي تؤدي إلى التفكك بين العمال والمؤسسة هي (البيئة المادية البحتة في مكان العمل- نظام الإشراف التسلسلي أي السلطة الغير عادله).
- "يهتم بتطبيق الهيكل التنظيمي بشكل منظمة دون ضرر" بلغ متوسط حسابي هذه العبارة (٢.٠٨ من ٤,٠٠) حيث كانت في الترتيب الخامس. دراسة هانتر (٢٠٢٠) الهيكل التنظيمي الرسمي، وكما هو متوقع، وبشكل كبير المؤسسات التي استخدمت في تنظيماتها الصناعية التنظيم الرسمي فقط، الذي جعل عملها في تحقق اهدافها يطول.
- ومن النتائج يتبين من أفراد العينة أن التنظيم الصناعي الرسمي فقط موجود باللوائح والأنظمة وغير مشاهد على الواقع من هيكل تنظيمي وسلطة عادلة بالشكل الذي يعود على المؤسسة والعنصر البشري بالانتاجية والفائدة، لذا لابد من التنفيذ المتقن للتنظيم الرسمي.

مجلة الخدمة الاجتماعية

المحور الثالث: ما آليات اهتمام المؤسسة العامة للصناعات العسكرية بالتنظيم الصناعي غير الرسمي؟

جدول رقم (٦) الاحصاءات الوصفية آليات اهتمام المؤسسة بالتنظيم غير الرسمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار النسبة %	العبارة
		غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة		
.86	2.29	35	74	155	50	ك	يهتم بأخذ الآراء والمقترحات عن طريق قنوات الاتصال والتواصل غير الرسمي
		11.1	23.6	49.4	15.9	%	
.91	2.21	31	77	133	73	ك	يساعد العنصر البشري على حب وولائه وارتباط لها من خلال الصراع والتنافس
		9.9	24.5	42.4	23.2	%	
.95	2.16	40	55	137	82	ك	سبب لنجاح الأنشطة واللقاءات وإنجاز الأعمال
		12.7	17.5	43.6	26.1	%	
.76	2.09	12	72	165	65	ك	تحقق شعور التكامل الشخصي واحترام الذات وحرية الاختيار
		3.8	22.9	52.5	20.7	%	
.81	2.06	18	60	160	76	ك	ينمي شعور العنصر البشري بالانتماء إلى المؤسسة بأن عضو مهم في جماعة العمل
		5.7	19.1	51.0	24.2	%	
2,16						المتوسط العام	

يتبين من الجدول رقم (٦) الإحصاءات الوصفية للكشف عن اهتمام المؤسسة بالتنظيم الصناعي غير الرسمي، يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقين أن المؤسسة تهتم بالتنظيم الصناعي غير الرسمي بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي العام قدره (٢,١٦ من ٤,٠٠) وهو يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الرباعي (من ١.٧٥ إلى ٢.٤٩) ، إذ أتت في الترتيب الأول عبارة "يهتم بأخذ الآراء والمقترحات عن طريق قنوات الاتصال والتواصل غير الرسمي" بمتوسط حسابي (٢.٢٩) ، في حين كانت عبارة "ينمي شعور العنصر البشري بالانتماء إلى المؤسسة بأن عضو مهم في جماعة العمل" في الترتيب الأخير وذلك بمتوسط حسابي (٢.٠٦) . توضح النتائج أن هناك توافق بين أفراد عينة الدراسة، حيث كانت درجة الاتفاق متوسطة وهي بين (١.٩٧ إلى ٢.٢٥) وهي تقع في الفئة الثانية للمقياس.

وأتى ترتيب عبارات هذا المحور من وجهة نظر مجتمع الدراسة مرتبة وفقاً لأهميتها كما يلي :

- أنت عبارة "يهتم بأخذ الآراء والمقترحات عن طريق قنوات الاتصال والتواصل غير الرسمي" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٩ من ٤,٠٠). جاءت دراسة سارلاك (٢٠١٤) عبارة "عدم توفر مساحة صغيرة للعواطف أو المشاعر أو تبادل الأفكار الشخصية". مما جعل العاملين يستخدمون قنوات الاتصالات غير الرسمية للتأثير على زملائهم أو رؤسائهم. ودراسة العابد (٢٠٠٣) عبارة "أن تواصل الرؤساء مع العاملين" بنسبة (٧٠%) من العاملين أكدوا أن كثير من المعلومات لا تنقلها الاتصالات الرسمية وإنما بطرق غير رسمية.
- جاءت عبارة "يساعد العنصر البشري على حب وولائه وارتباط لها من خلال الصراع والتنافس" في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢١ من ٤,٠٠). دراسة الحسيني (١٩٧٢) الصراع التنظيمي والتنافس في المعرفة الفنية لم تكن مصدر أساسياً لمصادر الصراع. والغالبية العظمى أدركت وجود أهداف تنظيمية من التنافس. واشتغال الأفراد بأمر غير رسمية.
- " سبب لنجاح الأنشطة واللقاءات وإنجاز الأعمال " بلغ متوسط حسابي هذه العبارة (٢.١٦ من ٤,٠٠) حيث احتلت الترتيب الثالث. كانت دراسة الحسيني (١٩٧٢) يرى بنسبة (٨٥%) انها تساعد على إنجاز الأعمال بدقة. ودراسة الأسمرى (٢٠١٤) لابد من قيام التنظيمات الصناعية بالسعودية بالإفصاح عن المعلومات المتعلقة بأدائها من (إنجاز أعمال وبرامج) تجاه تحقيق الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتنمية البشرية.
- جاءت عبارة "تحقق شعور التكامل الشخصي واحترام الذات وحرية الاختيار " في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي بلغ (٢.٠٩ من ٤,٠٠). دراسة أحمد (٢٠١٦) وأي مؤسسة تريد النجاح عليها أن تحقق التوازن والتكامل والانسجام.
- "ينمي شعور العنصر البشري بالانتماء إلى المؤسسة بأن عضو مهم في جماعة العمل" بلغ متوسط حسابي هذه العبارة (٢.٠٦ من ٤,٠٠) حيث كانت في الترتيب الخامس. دراسة الوكواك (٢٠١٦) أن التنظيم غير الرسمي من جانب البعد الاجتماعي كانت هناك عبارة (يتيح لي التنظيم غير الرسمي امكانية الانتماء وبذل العطاء الاجتماعي والحب للآخرين) نسبة مرتفعة. ودراسة محمد (١٩٧١) التنظيم غير الرسمي بنسبة (٨٧,٣%) يدخل العاملين في علاقة صداقة مع بعضهم البعض والسبب ربما يملكون التماثل اما في المهن أو التقارب العمري أو التماثل في العادات والأخلاق والزمالة. ومن النتائج يتبين من أفراد العينة أن التنظيم الصناعي غير الرسمي موجود لكن على خجل وتخوف من أنظمة التنظيم الرسمي، يتم تفعيله خلال تنمية شعور العنصر البشري بانتمائه للمؤسسة وأنه جزء منها ولديه حرية الاختيار والمشاركة.

مجلة الخدمة الاجتماعية

المحور الرابع : ما مساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في تحسين إنتاجية العنصر البشري في بيئة عملهم؟

جدول رقم (٧) الاحصاءات الوصفية لمساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في تحسين الإنتاجية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار النسبة %	العبارة
		غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة		
.828	2.22	25	76	158	55	ك	يهتم بالنواحي الإنسانية للعنصر البشري من مشاكل اجتماعية ويسعى لحلها
		8.0	24.2	50.3	17.5	%	
.78	2.11	22	52	181	59	ك	يساهم على توجيه وإرشاد العنصر البشري بشكل مستمر ومحفز
		7.0	16.6	57.6	18.8	%	
.827	2.07	20	60	158	76	ك	يسعى لعلاقة مرنة بين الموظفين والقيادات لإنتاجية أفضل
		6.4	19.1	50.3	24.2	%	
.826	2.06	22	51	165	76	ك	يحث على التعاون من خلال توزيع مهام عملهم بينهم وسرعة إنجازها
		6.4	19.1	50.3	24.2	%	
1.10	1.97	60	0	158	76	ك	يعمل على توزيع استبانات دورية لمعرفة درجة رضا منسوبيها واحتياجاتهم
		19.1	0	50.3	24.2	%	
2,09						المتوسط العام	

يتبين من الجدول رقم (٧) الإحصاءات الوصفية للكشف عن مساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في تحسين الإنتاجية للعنصر البشري، أن أفراد عينة الدراسة موافقين أن البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي يساهم في تحسين الإنتاجية لدى العاملين بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي العام قدره (٢,٠٩ من ٤,٠٠) وهو يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الرباعي (من ١,٧٥ إلى ٢,٤٩) ، إذ أتت في الترتيب الأول عبارة "يهتم بالنواحي الإنسانية للعنصر البشري من مشاكل اجتماعية ويسعى لحلها" بمتوسط حسابي (٢,٢٢) ، في حين كانت عبارة " يعمل على توزيع استبانات دورية لمعرفة درجة رضا منسوبيها واحتياجاتهم " في الترتيب الأخير وذلك بمتوسط حسابي (١,٩٧) .

توضح النتائج أن هناك توافق بين أفراد عينة الدراسة، حيث كانت درجة الاتفاق متوسطة وهي بين (١,٩٧ إلى ٢,٢١) وهي تقع في الفئة الثانية للمقياس.

مجلة الخدمة الاجتماعية

وأتى ترتيب عبارات هذا المحور من وجهة نظر مجتمع الدراسة مرتبة وفقاً لأهميتها كما يلي :

- جاءت عبارة "يهتم بالنواحي الإنسانية للعنصر البشري من مشاكل اجتماعية ويسعى لحلها" في الترتيب الأول في هذا المحور ، بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٢ من ٤,٠٠). فدراسة بن نوار (٢٠٠٥) اهتمت بأن يكون التنظيم ناجحاً لا بد من الاهتمام بالعنصر البشري اجتماعياً واقتصادياً.
- " يساهم على توجيه وإرشاد العنصر البشري بشكل مستمر ومحفز" بلغ متوسط حسابي هذه العبارة (٢.١١ من ٤,٠٠) حيث احتلت الترتيب الثاني. فكانت دراسة سارلاك وآخرون (٢٠١٤) أن التنظيم غير الرسمي الاجتماعي دعماً وحافزاً لبناء الواقع الاجتماعي للعنصر البشري. ودراسة الزهراني (٢٠١٤) أن التنظيم الاجتماعي في القطاع الخاص لها تأثير كبير ومحفز لموظفيهم.
- جاءت عبارة "يسعى لعلاقة مرنة بين الموظفين والقيادات لإنتاجية أفضل" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي بلغ (٢.٠٧ من ٤,٠٠). دراسة عبدالقادر (٢٠١٦) بنسبة (٥٦%) من الأفراد عدم اتسام المؤسسة بالجدية في تطبيق اللوائح أحياناً وعدم إظهار الصرامة في العقاب على المخالف، وكان السبب في عدم العقاب المحاباة والوساطة والعلاقات الشخصية على حساب المصلحة العامة. وكانت بنسبة (٧٢,٥) من الأفراد أن العمل الجماعي يتم بروح الفريق في المؤسسات الصناعية وأن الأعمال تنجز غالباً من خلال التعاون بين أفراد المجموعة.
- "يحث على التعاون من خلال توزيع مهام أعمالهم بينهم وسرعة إنجازها" بلغ متوسط حسابي هذه العبارة (٢.٠٦ من ٤,٠٠) حيث كانت في الترتيب الرابع. دراسة العمري (٢٠١٨) تعزيز مبدأ التعاون بين الموظفين بمتوسط (٠,٤١).
- أتت عبارة "يعمل على توزيع استبانات دورية لمعرفة درجة رضا منسوبيها واحتياجاتهم" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي بلغ (١.٩٧ من ٤,٠٠). دراسة شلبي (٢٠١٧) التنظيم غير الرسمي يعمل على إيجاد حلول وتقديم اقتراحات من خلال تعاون موظفيها. ودراسة العابد (٢٠٠٣) لا تعير اهتمام لمعرفة احتياجات منسوبيها ولا مقترحاتهم.
- **ومن النتائج** يتبين من أفراد العينة أن مساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الرسمي للعناصر البشرية ضعيفة وذلك من خلال عدم تحفيزهم وحثهم على التعاون وخلق بيئة اجتماعية مرنة تساعد على تحسين بيئة العمل وتطويرها. ويكون ببذل الجهد في معرفة رضا منسوبيها واحتياجاتهم.

- أن نصف العينة ملمون بمفهوم التنظيم الصناعي والنصف الآخر لا يعلم، وهذه مما يجعل المؤسسة تعمل على إقامة دورات وورش عمل لتوضيح التنظيم الصناعي لعناصرها البشرية، لتجعل العاملين أكثر دراية بتنظيمها للوصول إلى بناء مؤسسة منظمة وقوية.
- أن الهيكل التنظيمي والإداري للمؤسسة مطبقة بنسبة عالية أكثر من (٥٣%) وهي متعلقة بالتنظيم الصناعي الرسمي، في المقابل جاءت عبارة العلاقات الشخصية والاجتماعية بنسبة عالية أيضا متقاربة للعبارة السابقة وهي متعلقة بالتنظيم الصناعي غير الرسمي، وهذا دليل على أن المؤسسة يطبق فيها التنظيم الصناعي بأنواعه سواء بإرادتها وتنظيمها أو لا. في الجانب الآخر بنسبة متدنية اقل من (٣٠%) جاءت عبارة السلطة العادلة وهي عبارة متعلقة بالتنظيم الصناعي الرسمي، وعبارة المشاركة في اتخاذ القرار متعلقة بالتنظيم الصناعي غير الرسمي، أنها غير مطبقة بالمؤسسة.
- أن العينة بنسبة متقاربة من (٢٨% إلى ٣٨%) التنظيم الرسمي وغير الرسمي فعال، وهذا نسبة تعتبر متدنية ولا ترتقي بمؤسسة عملاقة لا تعمل على تنظيماتها الصناعية الرسمية وغير الرسمية. في المقابل التنظيم غير الرسمي بنسبة ٦٢% إلى حد ما. وهذا يدل على عدم فعالية التنظيم غير الرسمي داخل المؤسسة.
- أن أفراد العينة ليس لديهم رؤيا واضحة عن واقع البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في المؤسسة، ويحتاج إلى أكثر عمل على المؤسسة والعنصر البشري، للوصول إلى إنتاجية أفضل وبيئة اجتماعية قوية.
- أن التنظيم الصناعي الرسمي فقط موجود باللوائح والأنظمة وغير مشاهد على الواقع من هيكل تنظيمي وسلطة عادلة بالشكل الذي يعود على المؤسسة والعنصر البشري بالإنتاجية والفائدة، لذا لا بد من التنفيذ المتقن للتنظيم الرسمي.
- أن التنظيم الصناعي غير الرسمي موجود لكن على خجل وتخوف من أنظمة التنظيم الرسمي وذلك من خلال تنمية شعور العنصر البشري بانتمائه للمؤسسة وأنه جزء منها ولديه حرية الاختيار والمشاركة.
- أن مساهمة البعد الاجتماعي للتنظيم الرسمي للعناصر البشرية ضعيفة وذلك من خلال عدم تحفيزهم وحثهم على التعاون وخلق بيئة اجتماعية مرنة تساعد على تحسين بيئة العمل وتطويرها. ويكون يبذل الجهد في معرفة رضا منسوبيها واحتياجاتهم.

- التأكيد على أهمية البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي في معادلة المؤسسة، من خلال قياس مساهمته في تطور وتنمية المؤسسة والدولة من عدمه.
- إنشاء أو تفعيل إدارة خاصة تهتم بالبعد الاجتماعي للمؤسسات الصناعية، والحث على المشاركة في أنشطتها المختلفة.
- التطوير والتحديث المستمر في هيكل وأنظمة ولوائح التنظيم الصناعي بالمؤسسات الصناعي، لمواكبة عجلات التنمية والانضمام لمصاف المؤسسات القوية والدول المتقدمة.
- ضرورة الالتزام بالقوانين والأنظمة التي يتضمنها التنظيم الصناعي للمؤسسات الصناعية وتطبيقها على الجميع دون استثناء، لتحقيق العدالة وتقوية العلاقة مع منسوبيها.
- العمل على آلية تساعد المؤسسات الصناعية نحو التعاون والانسجام بينها وبين عناصرها البشرية من خلال تفعيل العلاقات الاجتماعية والشخصية بشكل أكبر ومنظم، لاستقرار ورفاهية أفضل.
- الاهتمام بالعنصر البشري بشكل أكبر من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات العامة للمؤسسة والخاصة للموظف، لرؤية تنظيم صناعي قوي.
- السعي لعلاقة قوية تربط العنصر البشري بالمؤسسة وتفعيل قيم الانتماء والاحساس أنهم جزء منها.
- لتحسين الانتاجية أول خطوة على المؤسسات الصناعية معرفة درجة رضا منسوبيها واحتياجاتهم، من خلال الاستفتاء والاستبانة وورش العمل واللقاءات وأخذها بعين الاعتبار والتطوير.
- تجسيد البعد الاجتماعي للتنظيم الصناعي، ويكون ذلك بتفعيله وتطبيقه بتنظيمات الرسمية و غير الرسمية للحصول على توافيه تجعل المؤسسات الصناعية ذات انتاجية عالية وتنمية مستدامة مستمر

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

١. أبو علي، محمد، ١٩٦٨، التنظيم الاجتماعي في الصناعة- دراسة اجتماعية لصناعة البترول في مصر، رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، مصر.
٢. الأسمرى، مشيب، ٢٠١١، واقع العلاقات الاجتماعية والإنسانية بالمنشآت الصناعية: دراسة تطبيقية لعينة من المنشآت الصناعية في مدينة جدة، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، مج ١٩، ع ٢٤، جدة، المملكة العربية السعودية.
٣. الأصغر، أحمد، عقيل، أديب، ٢٠٠٤، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، منشورات جامعة دمشق، سوريا.
٤. بخوش، وليد و نصيب، أسماء، (٢٠١٧ م) الالتزام التنظيمي وعلاقته بالفعالية التنظيمية داخل المؤسسات الصناعية مجلة العلوم الإنسانية، مج ٨، ج ١، جامعة أم البواقي، الجزائر.
٥. بن نوار، صالح، ٢٠٠٧، الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية من وجهة نظر المديرين والمشرفين، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
٦. بيومي، مجدي، لطفى، محمد، ٢٠١٢، الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي مدخل في علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
٧. جباره، جباره، ١٩٨٣، العلاقات الإنسانية بين النظر والتطبيق، دار الإصلاح للطبع والنشر، الدمام، السعودية.
٨. جليبي، علي، ١٩٧٣، البناء الاجتماعي للمصنع- دراسة ديناميات الجماعات الصغيرة، رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، مصر.
٩. الجوهري، محمد، ٢٠٠٩، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة، عمان، الأردن.
١٠. حجازي، محمد، ١٩٨٢، البناء الاجتماعي، ط ٢، مكتبة وهبه، القاهرة، مصر.
١١. حجيلة، رحالي، ٢٠١٧، التغيير التنظيمي-تنظيم العمل- وتأثيراته على العمال في القطاع الصناعي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية ع ٩٤، الجزائر.
١٢. حسن، عبدالباسط، ١٩٨٢، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

مجلة الخدمة الاجتماعية

١٣. حسن، عبدالباسط، ١٩٩٠، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
١٤. الحسيني، السيد، ١٩٧٢، فلسفة التنظيم- دراسة لبعض المتغيرات الاجتماعية المصاحبة لعلمية التنظيم، رسالة دكتوراه، جامعة الاسكندرية، مصر.
١٥. حمداوي، ساميه، ٢٠١٦، التنظيم الصناعي وإدارة الانتاج دراسة حالة، رسالة ماجستير، جامعة عبدالحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.
١٦. دقة، محمد، أثر ممارسة التخطيط الاستراتيجي على التنمية المستدامة للمدن الصناعية من خلال الميزة التنافسية، ٢٠٢٢، رسالة ماجستير، جامعة فلسطين التقنية خضوري، فلسطين.
١٧. الدقس، محمد، ١٩٩٩، علم الاجتماع الصناعي، ط١، مؤسسة الوراق للخدمات الحديثة، عمان، الأردن.
١٨. رشوان، حسين، ١٩٩٦، المجتمع والتصنيع دراسة في علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
١٩. رشوان، حسين، ٢٠٠٧، البناء الاجتماعي الأنساق والجماعات، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر.
٢٠. رشوان، حسين، ٢٠١٤، التنظيم الاجتماعي والمعايير الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر.
٢١. سيف الدين، زباني، ٢٠١٧، أهمية التنظيم الإداري على أداء المؤسسات دراسة حالة مؤسسة الظهرة بمستغانم، رسالة ماجستير، جامعة عبدالحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.
٢٢. شبيلي، صفيه، ٢٠١٧، دور التنظيم غير الرسمي في عملية اتخاذ القرار، دراسة ميدانية في مركز الاشخاص المسنين والمعوقين، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.
٢٣. صباح، شاوي، ٢٠١٠، أثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
٢٤. صويلح، ليليا، ٢٠١٦، مدخل لعلم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة ٨ ماي ٤٥-قائمة، الجزائر.
٢٥. الصيرفي، محمد، ٢٠٠٦، مبادئ التنظيم والإدارة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٦. العابد، لينده، ٢٠٠٣، المعوقات الإدارية لعمليتي الاتصال واتخاذ القرارات في التنظيم الصناعي دراسة ميدانية بمصنع النسيج باتنة، رسالة ماجستير، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.

مجلة الخدمة الاجتماعية

٢٧. العامودي، سليم، ٢٠٠٦، علم الاجتماع الصناعي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٨. عبدالرحمن، عبدالله، ٢٠١٥، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، ط١، مكتبة وتعبئة المتنبي، الدمام، السعودية
٢٩. عبدالله، جوزة، ٢٠٢٠، المدخل الاجتماعي في دراسة التنظيم والمنظمات، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والانسانية، ٨٤، جامعة ويان عاشور، الجلفة، الجزائر
٣٠. عليان، ربحي، غنيم، عثمان، ٢٠٠٤، أساليب البحث العلمي الأسس النظرية والتطبيق العلمي، ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٣١. العمري، محمد، اليافي، رندة، عبداللطيف، أيمن، ٢٠١٨، المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الصناعية بالمملكة العربية السعودية، مجلة الاقتصاد والمالية، م٤، ع٢، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
٣٢. العميان، محمود، ٢٠١٣، السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن.
٣٣. العواملة، نائل، ١٩٩٢، وظيفة التنظيم والأساليب في المؤسسات الأردنية، مجلة الملك عبدالعزيز، م٥، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، السعودية.
٣٤. قجة، رضا، ٢٠٠٩، فعالية التنظيم الصناعي وأثرها على أداء العامل داخل المؤسسة، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
٣٥. كتبخانه، إسماعيل، السيد خليل، ٢٠١٩، أسس علم الاجتماع، ط٦، خوارزم العملية للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.
٣٦. لطفي، طلعت، ٢٠٠٧، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
٣٧. محمد، علي، ١٩٨٥، مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر.
٣٨. محمد، علي، ٢٠١٦، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل، ط٣، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
٣٩. المنيزل، عبدالله، العتوم، عدنان، ٢٠١٤، مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية، ط١، مكتبة الجامعة، الشارقة، الإمارات.
٤٠. نوري، محمد الأمين، تصميم البحوث في العلوم الاجتماعية والسلوكية، ج١، ط٤،

مجلة الخدمة الاجتماعية

٤١. الهيتي، خالد، الطويل، أكرم، ٢٠٠٠، التنظيم الصناعي المبادئ العمليات المداخل والتجارب، ط٢، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٤٢. الهيتي، عبدالرحمن، ١٩٩٩، التنظيم الصناعي، مكتبة حامة للنشر، ط٢ عمان، الأردن.
٤٣. الوكواك، ميلاد، ٢٠١٦، التنظيم غير الرسمي ودوره في الرفع من الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية مالانج، إندونيسيا.

المراجع الاجنبية

- Boguna, Marian, Romualdo Pastor-Satorras, Albert Díaz-Guilera, and Alex Arenas (2004). Models of social networks based on social distance attachment. Physical Review, 70, 1-8.
- Daniel, Cross, 2018, Impact of Informal Groups on Organisational Performance, International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), f6, i9, University Of Nigeria, Abuja
- Hunter, Starling David; Bentzen, Henrik; Taug, Jan ,On the "missing link" between formal organization and informal social structure, 2020 , Journal of Organization Design, Springer, Cham, Vol. 9, Iss. 1, pp. 1-20, Germany.
- Paul, du Gay, 2020, Disappearing 'Formal Organization' How Organization Studies Dissolved its 'Core Object', and What Follows From This, IOA, CBS and Royal Holloway, University of London.
- Roes, Bram, 2019, Market structure of the global beer market, BSc Thesis, Wageningen University and Research, Wageningen, Netherlands.