

الفصل الرابع

مشكلات العمل الصناعي

للصناعة تأثيراتها الواضحة على جوانب عدة من حياة المجتمع فلها تأثيرات مباشرة على الجوانب المورفولوجية والعمرانية، فالجوانب الحضارية تنمو بتطور الحركة الصناعية ولا يقتصر ذلك على العمران فقط؛ بل وإنما على وسائل النقل والمواصلات واستخدامات الأرض والسماوات الوظيفية لأحياء المدينة المختلفة.

كما أن للتصنيع تأثيراته على الجوانب الإيكولوجية التي تمس حياة الأفراد والعمليات والعلاقات الاجتماعية بين الإنسان ومكان إقامته وعلى الأوضاع الطبقيّة للأفراد في المجتمع، كما أن للصناعة تأثيراتها المباشرة وغير المباشرة على الجوانب الديموجرافية والأنشطة الخدمية.

ويتضح من ذلك بأن للصناعة دورها وتأثيراتها الإيجابية على البيئة المحلية في الوقت الذي تبدو فيه هذه العلاقة تفاعلية وتبادلية بين المجتمع والصناعة، ويتمثل هذا التفاعل في أنه كلما زاد تعقيد البيئة الخارجية في المجالين السياسي والاجتماعي دعت الحاجة إلى إعادة بناء المؤسسة الصناعية، وأدى ذلك بضرورة إلى وجود موظفين متخصصين بالأمور الفنية والإدارية فتحتاج المشروعات الكبيرة في البلاد المتقدمة إلى خبراء للضرائب والمحامين وممثلي جمعيات الإدارة والمختصين بالعلاقات العمالية وأصحاب الاتصالات السياسية والحكومية، وبذا يتسع هيكل البناء الإداري بتأثير ضغط البيئة الخارجية كما أن المجتمع يتدخل بتشريعاته لتنظيم العلاقة بين أصحاب المؤسسات الصناعية والعمال.

هذه أوجه من التأثيرات الإيجابية للصناعة على البيئة المحلية، أما التأثيرات السلبية فقد دون أغلبها مايو (Mayo) في دراسته عن مدينة شيكاغو الذي

يقول: «إنه في المرحلة التي تنمو فيها المدينة وتتطور نجد أن غزو الأعمال الصناعية للأحياء السكنية يسبب تفككاً للحى كأحد الضوابط الاجتماعية، وهذا الاضطراب والتفكك يزداد بسبب قدوم الجماعات العنصرية والجماعات الأجنبية التي تمتزج ضوابطها الاجتماعية والثقافية القديمة التي يتمخض عنها مزيج ثقافي جديد»⁽¹⁾.

إضافة إلى ما ذكره مايو فإن المدينة الصناعية تعاني من عدم التجانس بين العناصر الاجتماعية المكونة لها من الناحية الثقافية و القيمية، فتبرز مشكلة عدم القدرة لدى الأفراد الوافدين إليها على التكيف ويبدأ الصراع بين القديم والحديث، كما تظهر مشكلة تلوث البيئة بسبب الصناعة، وكذلك مشكلة عدم مواكبة مرافق الخدمات بالمدينة الصناعية وما يترتب عليها من مشكلات اجتماعية متعددة.

وعن المشكلة الأولى وهي عدم قدرة الأفراد على التكيف، فإنه يمكن القول إن عملية الانتقال إلى المجتمع الصناعي يشكل تفاعلاً بين ثقافة التصنيع والثقافة السابقة للعاملين، كما يوجد أمثلة عن تناول مصطلح التصنيع فهناك عوامل كثيرة للتصادم والتوافق، وإذا حللنا مصطلح توفيني «فهو حسب قوله يتضمن صراعاً بين مدينتين فهناك تنازع على السيطرة بين النظام الصناعي الجديد والنظام السابق، وقد يكون تكيف المؤسسات مع الظروف الاقتصادية المتغيرة عملية بالغة التعقيد فهي غير متوازنة وغير مكتملة، ويمتزج القديم والقديم أثناءها بأشكال غير منطقية وبنسب غريبة مختلفة اختلافاً واسعاً بين مجتمع وآخر، ويجري الصراع بين القديم والحديث في المجتمع في نقاط متنوعة وعلى مستويات مختلفة، فتشمل القيم الدينية والأخلاقية ونظام العائلة والأخلاق والطبقية والنظام التعليمي والهيكل الحكومي والنظام التشريعي، ويأخذ المجتمع القديم في هذا التفاعل شكلاً جديداً قد يشتمل على كثير أو قليل من القديم، أو

(1) Charles Dickens, the industrial environment, Industrialization and Culture. Graham Martin: A Ron Scharf, Macmillan 1970 P, 379

قد يكتسح الجانب الأعظم منه وقد ينشأ عن التوفيق بين القديم والحديث مجتمع صناعي متميز»⁽²⁾.

ولعل أهم ما يميز مرحلة الانتقال هي القضية المتعلقة بما قد يدوم من مؤسسات المجتمع التقليدي وما قد يحول أو يعدل، ومن المعروف أن عملية التكيف الثقافي مع الصناعة الجديدة تصعب كلما كانت هذه الصناعة لا تمثل مطلباً حيوياً لأفراد المجتمع المحلي أو تمثل تهديداً للتركيبية الاجتماعية وخصوصاً النسق المهني والطبقي، ولذا نجد الأفراد يأخذون موقفاً معادياً من الصناعة الوافدة ويحاولون جهدهم إعاقتها ومحاربتها.

ومن ناحية أخرى فإن من مظاهر التكيف مع الصناعة الجديدة ما يحدث بين الصناعة والأفراد الذين يقومون عليها، ويمكننا أن نذكر ثلاث مراحل يمر بها العمال بالتسلسل أثناء عملية الانتقال من المجتمع التقليدي إلى المجتمع الصناعي⁽³⁾.

1. العامل غير المرتبط

وهو ذلك العامل الذي لا ينوي الاستمرار في عمله الصناعي ويمكنه تركه على ضوء حاجته إلى الدخل من العمل الصناعي، ويشكل العمال غير المرتبطين نسبة كبيرة من القوة العاملة وخصوصاً في تلك البلدان حديثة العهد بالتصنيع.

2. العامل نصف المرتبط

وهو ذلك العامل الذي يقف على مفترق الطرق إذ إن انتظام عمله في الصناعة يفوق انتظام زميله غير المرتبط، ولكنه يحافظ على علاقاته وارتباطاته بالأرض والقبيلة أو القرية.

(2) عبد المنعم عبدالحى، علم الاجتماع الصناعي، المصنع ومشكلاته الاجتماعية × المكتب الجامعي الحديث 1984م، ص 4-5.

(3) كلارك كير وآخرون، الصناعة وأثرها على المجتمعات والأفراد، ترجمة عربية، برهان دجاني، المكتبة الأهلية، بيروت 1962، ص 219.

3. العامل المرتبط

وهو عامل قطع روابطه مع قريته وأصبح عضواً دائماً في المدينة أو قوة صناعية عاملة، ويحتاج الأمر منه تكييفاً مع النواحي التنظيمية جميعاً في حياة المدينة والعمل الصناعي، وتبدو ظاهرة الارتباط الصناعي أكثر وضوحاً في المجتمعات الحديثة في المراحل الأولى للمنظمات الصناعية. والمشكلة الأخرى التي نجمت عن الصناعة التي أثرت على البيئة تأثيراً مباشراً هي مشكلة التلوث Pollution، وقد أصبحت هذه المشكلة ليست مشكلة وطنية فحسب؛ بل أصبحت مشكلة عالمية تندر الأفراد بخطر الموت والمرض، ويرجع أصل هذه المشكلة إلى ما تنفثه المصانع من دخان وفضلات ومخلفات وزيوت، علاوة على ما ينشأ من الصناعة من ضوضاء وما تسببه من أمراض نفسية واجتماعية للأفراد في تلك البيئات الصناعية.

وقد تناولت العديد من الدراسات تأثيرات الضوضاء في مجال العمل حيث أظهرت دراسة هوثورن عام 1947م، أن هناك علاقة بين الضوضاء وضعف الإنتاجية، ويؤكد برودينيت «إن للضوضاء تأثيرات على أداء الأعمال نتيجة لتأثيرها على المهام الذهنية، ذلك أن الضوضاء تثيرنا حتى تدفع بنا إلى ذروة العصبية، ويضيف إن الضوضاء تفرط في تشيطننا لأنها تمثل مستوى من التنبه أعلى مما ينبغي، والتشيط معناه أن المرء مستعد للاستجابة عن الحد، وأن المرء مستعد أكثر مما ينبغي وتكون النتيجة ارتكابه لأخطاء عديدة»⁽⁴⁾.

أما يانس Yans فقد عمل دراسته على (16) مصنعاً للفولاذ بألمانية على ثلاث مجموعات من العمال إحداها تعمل في ظروف صاخبة جداً وأخرى في ظروف صاخبة بعض الشيء ومجموعة تعمل في ظروف أهدأ، ووجد أن الذين يعملون

(4) تيودور بيرلاند: مكافحة الضوضاء، النضال في سبيل الهدوء، ترجمة نظمي لوتا، دار المعارف القاهرة 1974م ص 110.

في ظروف هادئة أحسن استقبالاً وأكثر استجابة، ووجد أن العمال في الجو الصاخب أكثر عدوانية وارتياباً؛ بل ولديهم ميل إلى جنون الاضطهاد، ولقد عزا جانباً من سلوك العمال الأكثر حظاً من الصخب إلى فقدانهم للسمع نتيجة للضوضاء، وكان هؤلاء العمال يميلون ميلاً ملحوظاً إلى الشجار باستمرار مع نساءهم، وبالمقارنة مع العمال الأقل نصيباً من الضوضاء استخلص الباحث أن للضوضاء آثارها على سمات البشر وفي أعمالهم ولها تأثيرها أيضاً على حياتهم المنزلية، فالعمال في البيئة شديدة الضوضاء يعانون أكثر من الضعف في المشكلات العائلية التي يعاني منها العمال الأقل تعرضاً للضوضاء.

وتحاول الدول الصناعية الآن أن تقلل نسبة التلوث في البيئة الصناعية وذلك عبر استخدام وسائل تكنولوجية حديثة بحيث تكون أقل تلويثاً للبيئة، واستخدام مصادر للوقود لا تترك مخلفات، كما تطبق بعض الدول تشريعات وضوابط صارمة ورقابة شديدة لمنع التلوث والضوضاء وحماية الإنسان والبيئة من أضرارها.

ومن المشكلات الأخرى التي تصاحب عملية التصنيع هي قضية نقص المرافق العامة والخدمات حيث تعاني المدن الصناعية أزمة كبيرة؛ جراء تكديس الأفراد المهاجرين إليها من الأرياف والقرى بحثاً عن فرص العمل، وتكون النتيجة الإخلال بالمرافق العامة وعدم قدرتها على تزويد هؤلاء الأفراد بالخدمات المطلوبة سواءً من المياه والكهرباء والمساكن والاتصالات أو الصرف الصحي أو العناية الصحية وغيرها، وهذه المشكلة من شأنها أن تخلق مشكلات مصاحبة أخرى.

سمات المنظمة الصناعية ومشكلاتها

أخذت المنظمات الصناعية في تطورها عبر التاريخ مساراً من عدة مراحل هي المرحلة الصناعية العائلية اليدوية ثم مرحلة نظام الطوائف ثم نظام الوسطاء والصناعات المنزلية ثم نظام المصنع اليدوي الصغير ثم المصنع الكبير، حتى

وصلت هذه المؤسسات الصناعية إلى شكلها الحالي المتميز بالقوة الآلية الضخمة⁽⁵⁾، وقد اتسمت علاقة الأفراد في هذه المؤسسات قبل الثورة الصناعية بما يعرف بالعلاقات المباشرة Face to Face Relationships، وكانت الروابط فيما بين العمال وأرباب الأعمال روابط أولية فالعامل كانت تتاح له فرصة الابتكار واستخدام مهاراته، ويستطيع تحقيق ذاته عن طريق عمله وتفاعله مع الآخرين.

ومع قيام الثورة الصناعية والاتجاه السريع نحو التصنيع فقد تغيرت هذه العلاقة وأصبحت المصانع شبيهة بالسجون من حيث انضباط العاملين، ويصف كلارك هذه الحالة بقوله: «من أهم المظاهر النفسية للثورة الصناعية نشوء حس جديد بالزمان وكان انضباط المصانع الأول شبيهاً بالسجون، وكثيراً ما عومل الأطفال بقسوة لمنعهم من النوم أثناء ساعات عملهم الطويلة مما كان يؤدي إلى تقريب آجالهم وتدمير صحتهم، كما أضافت الثورة الصناعية على الشرور جميعها التي كان العامل يشكو منها شر الانضباط وشر الانصياع لمنافسة لا إنسانية من جانب الآلة التي تدار في المصنع، فإذا ما خالف العامل نظاماً من الأنظمة الكثيرة الدقيقة فرضت عليه الغرامة»⁽⁶⁾.

وتتميز المؤسسات الصناعية الحديثة بما يلي:

- 1) كبر المساحة وتنوع الآلات ومراحل الإنتاج واستعمال القوى الميكانيكية في عملية الإنتاج.
- 2) توظيف رؤوس أموال ضخمة لبناء المصانع.
- 3) ظاهرة تقسيم العمل والتخصيص داخل المصنع وطول مراحل العملية الإنتاجية.

(5) عبد المنعم عبد الحي: التصنيع والسلوك الاجتماعي للعمال، دار الشعب، الطبعة الأولى 1978، ص 15.

(6) المصدر السابق، ص 9.

(4) وجود البيروقراطية التي أثرت بدورها على علاقات العمال بأصحاب العمل.

(5) وجود جماعات متنوعة داخل المصنع وخارجه.

(6) ظهور التشريعات والقوانين التي تحمي العمال والإدارة.

(7) الإنتاج بالجملة Mass Production.

ولقد ركز عديدٌ من الباحثين الاجتماعيين في الآونة الأخيرة على معرفة سمات المنظمات والمؤسسات الصناعية وآثارها على الجوانب الإنسانية، وقد أبدى العديد منهم تشاؤمهم من الحالة التي يعيشها العمال في المصانع حيث يقول دريكر Peter Drucker بهذا الصدد: «لقد ظهر مجتمع صناعي مخيف في القرن العشرين، ذلك المجتمع الذي تعكس نظمه الأساسية التأثير الشامل للإنتاج الضخم وبالجملة، والتخصص في العمل والعمليات الآلية ذات الإدارة الذاتية، والإنتاج المتقن الذي يتم داخل منظمات معقدة، وبهذا الجو وجد العنصر البشري (العمال) نفسه داخل مجموعة من الاضطرابات الاجتماعية، فالإنتاج الضخم ليس أساسه ميكانيكياً فحسب ولكن له أساس اجتماعي وهو من التنظيم البشري للأفراد أنفسهم، أولئك الأفراد الذين ينجزون الأعمال، ولقد تركت هذه الظروف تأثيراً مدمراً على الثقافات التقليدية وعلى العلاقات بين الأفراد وعلى الفرد نفسه الذي أصبح يحس بالعزلة نتيجة للدور المحدود للعامل، إذ إن دوره أصبح محدوداً في العملية الإنتاجية بحيث لا يستطيع أن يقول: (هذا عملي This is my Work)، فالاستقلالية في الآراء أصبحت غير موجودة في ظل الإنتاج الضخم» ويضيف: «إن الآلية والإنتاج الضخم تسببت في البطالة لأعداد كبيرة مما يفرض على الدولة تبعات قد لا تستطيع تحملها»⁽⁷⁾.

(7) Peter F. Drucker, The Industrial Revolution, an Introduction to social sciences Edited by auther Nafralin et al. Chicago, Philadelphia, N.4.1953 , PP26-29

أما ديفيد ريكاردو D.Ricardo فقدم دراسته في مؤلفه الذي نشر عام 1812م، وأبدى ملاحظاته بقوله: «إنه قد بات مقتنعاً بأن استبدال العمل البشري بالآلات كثيراً ما يعود بالضرر على مصالح الطبقة العاملة»⁽⁸⁾، كما درس آندرو واور An-drow Wawre بالتفصيل في كتابه فلسفة الصناعات، تفكك النظام الطبقي القديم في المجتمع نتيجة لأسلوب الإنتاج الجديد، ونتيجة للظروف النفسية التي كان يعيشها العمال في بداية الثورة الصناعية فقد دعا العديد من المصلحين الاجتماعيين أمثال: سان سيمون Saint Simon وشارل فورييه Charshes Forier وروبرت أوين R. Owen إلى إصلاح الآثار السيئة للتصنيع عن طريق البرامج الإصلاحية المحدودة، كما أن العمال أنفسهم لم يستكينوا ويخضعوا بل بدؤوا في تحركهم، الذي وجد فيما بعد تعبيراً تاريخياً في كتابات كارل ماركس.

العمل ظاهرة اجتماعية

العمل مطلب حيوي لحياة الأفراد ومعيشتهم، وقد تناول عديد من المفكرين ظاهرة العمل من جوانب متعددة، فالاقتصاديون Economists ينظرون إلى العمل كأحد المتغيرات التي تلعب دوراً مهماً في النظام الاقتصادي في أي مجتمع، وكذلك نجدهم أي الاقتصاديين يركزون على عدد من العوامل مثل مدى صلاحية العامل لأداء العمل المناط به وخبراته ومهاراته وعلاقة هذه الصفات بإنتاجيته وتقدمه المهني والوظيفي، كما أنهم يرصدون بعض الظواهر المتعلقة بوجود العمل أو عدمه، مثل: البطالة وارتفاع مستوى المعيشة والكساد والجودة في الإنتاج والتسويق والتوزيع.

أما علماء النفس الصناعي Industrial Psychologists فإنهم يرون في التحفيز والدوافع والإنجازات وأنواع الرضا التي يحققها الأفراد عبر أعمالهم قنوات لأبحاثهم ونتائجهم، ولقد استطاع العديد منهم من ابتكار العديد من المقاييس والاختبارات النفسية لقياس الجوانب الإدراكية والاحتياجات والمهارات عند العمال.

(8) محمد الجوهري: علم الاجتماع الصناعي، التاريخ بدون ص 61-62.

وحيث إن العمل يعد نشاطاً فسيولوجياً Psychological Activity نجد علماء البيولوجيا يركزون في أبحاثهم على العلاقات بين أنواع العمل المختلفة والحالات المتعددة من العصبية العضلية والخاصة بالجهاز التنفسي، وكذلك تلك العلاقة بين صحة الفرد وإنتاجيته.

أما علماء الاجتماع فيتجهون في دراساتهم لظاهرة العمل إلى بعض الاهتمامات الأولية فالعمل بالنسبة لهم بقي مجموعة من العلاقات الاجتماعية Social Relationships تستنفذ أطول مدة نشاط الفرد، إضافة بأنه يمثل فهم أنماط السلوك الإنساني التي تصدر عن الكائن البشري.

ومما تجدر الإشارة إليه أن الاجتماعيين الذين درسوا ظاهرة العمل اهتموا عبر بحوثهم بالمهنة التي تعنى أدواراً اجتماعية Social Roles داخل المنظمات والمؤسسات الاجتماعية والصناعية، وأن المهنة إنما تؤدي بالفرد لإنجاز واجباته ومسؤولياته ضمن مصفوفة الأدوار الاجتماعية الأخرى حيث تتأثر تلك الأدوار بالسن والصحة والجنس ومستوى التعليم والتخصص.

وقد أدى تناول مفهوم المهنة بوصفها دوراً اجتماعياً إلى الدخول في بعض المشكلات ذات العلاقة باختيار الفرد لمهنة معينة دون غيرها والأسباب التي تكمن وراءها، وما هي المدة التي يحتاجها الفرد لتعلم مهنة معينة وكيف يختلف السلوك المتوقع في مهنة معينة مع السلوك المتوقع في مهنة أخرى، كل هذه الأسئلة وغيرها كانت نتيجة لنظرية الدور الاجتماعي Social Roles Theory وتحديد المهن بوصفها أدواراً اجتماعية، وعن ذلك يقول يوجين شنايدر Eugene V. Schneider: «إن الكائنات البشرية كونهم يشغلون مراكز ومكانات ويلعبون أدواراً مثل دور الأب والأم وعامل المصنع والمدرس والمدير والطبيب والصديق والجندي، وتتسم كل هذه الأدوار بأنها منفصلة ومحددة جداً ومما يجعل هذا الدور بهذه الأهمية هو الحقيقة القائلة بأنه يحدد الكيفية التي ستعمل بها الكائنات البشرية في مجالات

معينة، ودور عامل المصنع يتضمن واجبات محددة ومكافآت محددة إلى جانب علاقات محددة بالإدارة وممثليها وعلاقات أخرى بالعمال والزملاء»⁽⁹⁾.

أما الهدف الثاني الذي وضعه الاجتماعيون الذين قاموا بدراسة العمل فهو أن المهنة هي الرابطة الأساسية Fundamental link بين الأفراد والبناء الاجتماعي الأكبر (المجتمع) ومن المسلم به أن هناك بعض الأعمال القليلة التي تتسم بصفة العزلة مثل مهنة الحارس الليلي، ولكن معظم الأعمال الأخرى تتضمن تفاعلات وتعاملات مع واجبات محددة لأدوار مهنية أخرى - ولا شك أن السمة الأساسية للأدوار الاجتماعية أنها تتم عبر التفاعل الاجتماعي الإنساني ذلك لأن الأدوار المهنية تحدد الطريق الذي يسلكه الفرد في مواجهة حاجات الآخرين وقضاؤها، كذلك فإن المهن تربط الذين يمارسونها بعالم خارجي غير عالمهم الخاص.

وتعد الأدوار المهنية مصدراً رئيساً لإثبات ذاتية الأفراد وخصوصاً في الدول الصناعية المتقدمة التي تتميز بدرجة عالية من الحراك الجغرافي geographical mobility، حيث تتسم العائلة بهذه المجتمعات بما يعرف بالأسرة المحدودة العدد Nuclear Family، وهذا بعكس الحال بالمجتمعات التقليدية التي تكون الأسرة ممتدة وكبيرة الحجم والتي من أهم وظائفها بأنها مصدر لتحقيق الذاتية والهوية للمنتمين إليها، ويعني ذلك أن العمل أصبح هو المحدد لذاتية الفرد ومكانته الاجتماعية؛ لأن الأسرة ذات الشهرة في مكان معين قد لا تستطيع تحقيق هذه الشهرة في مكان آخر.

كما أن للمهنة آداباً وسلوكيات معينة Work Ethics وبهذا الصدد يقول دور كايم DurKiem: «إن لكل مهنة آداباً خاصة تحكمها، تلك الآداب ليس لها منظومة خاصة؛ بل تعتمد على المهني نفسه ومدى تقيده بها وقبوله لها كونها قواعد

(9) Eugene V. Schneider. Industrial Sociology, the Social relations of Industry and the Community New York, Mc Grow Hill 1969. P,14.

منظمة لمهنته التي ينتمي إليها وتنظم في الوقت نفسه علاقته مع الآخرين في المهنة نفسها»⁽¹⁰⁾ أما بارنسون T. Parson فيعتقد أن المهنة قائمة على الارتباط الوثيق بين المهني ذي الكفاءة والمحتاج للخدمة، هذا الارتباط قائم على الكفاءة التقنية المستندة على العلم والاهتمام حيال المستفيدين من الخدمة، وعلى هذا الأساس تصبح الآداب المهنية أساسية في تقنين هذه العلاقة ومنع الطرف الأقوى (المهني) من استغلال الطرف الأضعف (المستفيد من الخدمة)⁽¹¹⁾.

وعليه فإن الإجابة عن السؤال (من أنا) Who am I تكون عبر المهنة التي ينتمي إليها الفرد، ولذلك فإن الأدوار المهنية أصبحت ضرورة مهمة لكي يستطيع الفرد أن يحدد (من هو) ففي المجتمعات الصناعية المتقدمة يعرف الفرد نفسه بوظيفته ونوع مهنته، ويبحث الاجتماعيون أيضاً تأثير التخصص وتقسيم العمل على العلاقات بين الأفراد في المنظمة الصناعية، ومدى تفاعل كل منهم مع الآخرين داخل المؤسسة، وبالتأكيد فإن ذلك الترابط بين أصحاب المهنة الواحدة مع غيرهم من أصحاب المهن والتخصصات الأخرى يشكل التكامل الاجتماعي فيما بينهم، حيث إن هذا لا يتم من فراغ ولكن الفرد يعيش مع مجموعة وفي مجموعات ومن ثم فهو مع مجموعة أمام مجموعات أخرى ولذلك فإنه من المهم لزيادة تفاعل هؤلاء الأفراد، فهم المجموعة التي ينتمي إليها الفرد وتحليلها لمعرفة المجموعات القوية وأعضائها ومدى قدرتها على أحداث تغييرات فيها لصالح العمل ولصالح الأفراد المنتمين إليها، ولا بد من بيان صفات المنظمة التي يبدو فيها تفاعل الأفراد ضعيفاً وغير مؤثر وهي كما يلي:

1. إذا كان ارتباطه بأي مجموعة من المجموعات غير الرسمية في المنظمة ضعيفاً.

(10) مشاري بن عبدالله النعيم: مؤسسات المجتمع المدني والأسئلة الحائرة، جريدة الرياض، العدد 13130 5 يونيو 2004م.

(11) المصدر السابق.

2. إذا كان ارتباطه في مجموعة لا يوجد تجانس بين أعضائها .

3. إذا كان مركز المجموعة التي يرتبط بها الفرد في نظر الآخرين ضعيفة .

يتضح مما سبق أن عوامل الرغبة لدى علماء الاجتماع لدراسة العمل هو ناتج عن طول المدة التي يقضيها الفرد في النشاط المهني، والعمل الذي يؤدي إلى ربط الأفراد بعضهم ببعض عبر نماذج وأنماط التفاعل الاجتماعي في العمل، فالأدوار المهنية هي التي تشكل أحاسيس الفرد ومن ثم ذاتيته، إضافة إلى ذلك فإن هناك عدة أسباب أخرى مختلفة لدراسة ظاهرة العمل ومنها:

1. الحقيقة القائلة إن مهنة الفرد مؤشر جيد للعديد من مظاهر حياته خارج العمل Non Work Life، كما أن الاختلافات في الاتجاهات والقيم والسلوك يرتبط بالمهنة ولذلك شاع القول (عرفني بمهنة الفرد، أخبرك كثيراً عما يفعل في حياته).

2. إن العمل هو سر معرفة إدراك الفرد بالنسبة لباقي الأفراد وفهمه، وكذلك نظرتهم للنظم الاجتماعية وللمجتمع المحيط به، وأنه وسيلة للتنبؤ بسلوك الفرد.

3. إن التركيز على العمل يرجع إلى أن العديد من القضايا الاجتماعية التقليدية لعلم الاجتماع تتصل مباشرة وبعلاقة واضحة بالعمل، ولذلك فإن فكرة الدور الاجتماعي هي إحدى المكونات الأساسية في تراث علم الاجتماع وأساس مهم لدراسة العمل منذ أن أصبحت المهنة نوعاً مميزاً للدور الاجتماعي للفرد .

4. إن المعايير الاجتماعية يمكن تناولها عبر علاقتها بالعمل، فالعمل وسيلة تعليم للقيم والسلوك والمعايير الاجتماعية .

5. إن الجماعات المهنية تعبر عن ثقافات فرعية مميزة وكذلك معايير وقيم ثقافية مشتركة، والبحث عن الأسلوب الذي تظهر فيه هذه

المعايير وتعلمها وتغييرها يمكن أن يساهم في قدرتنا على فهم العمليات الاجتماعية خارج نطاق العمل وداخله، والمحصلة هي أن العمل نشاط شامل من يغفله إنما يجهل طبيعة الحياة في المجتمع الصناعي الحديث.

العمل الصناعي ونظريات الدافعية والحوافز والروح المعنوية:

من الأهمية بمكان النظر إلى العمل أنه ضرورة اجتماعية وأن عدم حصول الفرد عليه يعني وجود خلل نفسي، فالفرد يحرص على العمل ليس فقط للكسب المادي ولكن لكونه في الوقت نفسه نشاطاً اجتماعياً Social activity، فالعمل يوفر للفرد الوضع الاجتماعي والهوية ويربطه بثقافته وبمجتمعه، وعلى العكس من ذلك فإن غياب العمل يشكل عزلة للفرد عن بيئته الاجتماعية، وهذا سبب مهم لعدّ البطالة أكثر شيء يثير أحقاد الأفراد وغضبهم.

ولذا ظهرت العديد من الدراسات بأنه مع عدم وجود الحاجة المادية للعمل فإن الأفراد يحاولون جهدهم لإشغال أنفسهم بعد مرحلة التقاعد Retirement أيضاً؛ ولأن عدم وجود عمل يشغلون أنفسهم به يعجل بنهايتهم⁽¹²⁾.

ولذلك فإن للعمل أهميته وقديسيته في المجتمع الحديث، فهو قيمة اجتماعية عامة في ثقافة المجتمع الصناعي؛ لأن النشاط المهني يوفر للفرد المركز الاجتماعي والتقدير ويمنحه الفرصة لتحقيق ما يصبو إليه في حياته.

ومن الجدير بالذكر أن الرغبة في العمل ومستوى الإنجاز لهما علاقة وثيقة بمستوى الطموح والآمال عند العامل ويعتمد مستوى الطموح على عدة متغيرات، تعتمد على ما يلي:

(12) Kali Prasad, Matiratem in Lenwsty. Motivation in Industry, The Indian Journal of labours economics. VO l. 6 Oct. 1963 PP 239-246

أ - الضغوط الخارجية External Pressures

- الإلحاح من إدارة المصنع على إنتاجية أكثر
- أهمية التكيف مع الآلات الأكثر دقة وكفاءة
- العوامل البيئية سواءً داخل المصنع أم في موقع المصنع.
- الظروف المادية والاجتماعية.
- التنظيم الاجتماعي لموقع العمل وأنماط الاتصالات والمواصلات
- وجود فرصة للعمل في المصنع عبر ما يعرف بفرق العمل
- خصائص القيادة في المصنع

ب - الضغوط الداخلية أو الذاتية Internal Pressures

- الضغوط الاجتماعية والثقافية التي يعاني منها العامل
- الخوف من التعرض للأخطار داخل المصنع
- الرغبات الملحة اللاشعورية داخل عقلية العامل
- مدى أهمية الشعور بالتقدير من جانب المجتمع للعامل
- الخوف والترقب من التغيير كإدخال أسس ونظم جديدة للعمل
- كاستعمال الحاسب الآلي وإدخال وسائل جديدة لعملية التصنيع
- وغير ذلك من متطلبات الصناعة في العصر الحديث.

وعليه فإن الطموح في العمل والإنجاز أيضاً يحدد عبر مجموعة مترابطة من القوى تدفع الفرد للعمل داخل التنظيم، فدافع الإنجاز هو شيء ما يدفع الفرد للعمل والحركة ويجعله يستمر في عمله كما لو كان بادئاً به، فهناك قوة داخل الفرد تجعله يقبل على العمل ويبدأ القيام به بأقصى دافعية ممكنة أملاً في تحقيق الغايات أو المقاصد والرغبات المراد تحقيقها. وكل ذلك يمكن أن يوصف

بمجموعة الميكانزمات للكائن Mechanisms of organs ويهتم علماء النفس وعلماء الاجتماع بتحليل هذه الميكانزمات⁽¹³⁾ إذاً يمكننا القول إن أنماط السلوك أصبحت مقننة فلكي تظهر دوافع ومحركات العمل فلا بد لها أن تبحث عن قنوات مناسبة للتغيير، والدافع الاجتماعي للسلوك يحدد هذه القنوات، وتحليل قنوات السلوك المنظم أو أنساق السلوك هو المرتكز الأساسي لمهمة علماء النفس وعلماء الاجتماع الصناعي.

ولعله من الجدير بالذكر هو أهمية التركيز على الدافع وعلاقته بالبناء الاجتماعي لمعرفة هذه العلاقة يجب تناول الموضوع من جانبين، الأول عملية التنشئة الاجتماعية والثاني هو التعليم، وهاتان العمليتان تتمان داخل البناء الاجتماعي، الذي يدعم الدوافع في مسالك معينة، فعندما يتبنى الفرد القيم والمعايير والأهداف فإن هذه الأمور تصبح بالنسبة له موجّهات Guides لنشاطه المستقبلي، فالخبرة الاجتماعية ونماذج السلوك وطرق التفكير كلها يكتسبها الفرد من المجتمع، ونستطيع من ذلك أن نحدد الطريق الدائري للدافع الاجتماعي، فالخبرة الاجتماعية توفر المضمون الداخلي للفرد ثم طرق التفكير تصبح أساساً دافعة للسلوك المستقبلي، وبعد أن يتم تعلمها تصبح أنماطاً للسلوك الاجتماعي ويكون هناك قنوات للاختيارات أمام الفرد لإتمام أنشطته.

فالفرد يكتسب نسق الدوافع من المجتمع والمدرسة وجماعة اللعب وحيث إن ذلك يتوقف على العقاب والثواب، فالفرد بهذا يتعلم أيضاً أساساً دافعة في المجتمع مثل أن يلتحق بأي مؤسسة للعمل بها، كما أنه لكل عمل نسق معين من الدوافع التي نبحت في أسسها داخل المجتمع، ولكن هذه الأنساق قد تختلف من عمل إلى آخر حسب طبيعة كل عمل، وهذا يعني أيضاً أن أنماط الدوافع تختلف من مجتمع إلى آخر ومن منظمة إلى أخرى.

(13) Robert Dulin. The world of work. Industrial society and human relations. Englewood Cliff. N.J Prentice Hall, 1959 PP. 212-213.

ويمكن القول إن تكوينات العمل تشمل مسالك السلوك المناسب للعمل والمكافآت نفسها التي تدعم الامتثال لإتباع هذه الأنماط السلوكية، وتتسم أنساق الدوافع المتعلقة بالمؤسسة بالاستمرارية والاستقرار وهناك مصادر متعددة لهذا الاستقرار يأتي أهمها في العرض العام General Propose والفلسفة التي تحدد رسالة المؤسسة ورؤيتها، ففي المؤسسات التي يكون الهدف المادي أول المؤشرات على النجاح الاقتصادي، فإنه لا يكون هناك حاجة للاستغراب عندما يكون التركيز على تعميق أنساق الدوافع المادية بعكس الوضع في المؤسسات التعليمية التي لا يكون الربح المادي هو الهدف المنشود، وعلى سبيل المثال فإن الكليات والجامعات ليس هدفها الأساسي هو الربح وإنما الهدف هو تخريج دفعات من الشباب المتعلمين.

والمصدر الثاني لرسوخ النسق الدافعي يكمن في حقيقة أنه يتأثر بالارتباط أو العلاقة بالتنظيم في المؤسسة، حيث إن ذلك له صلة مباشرة بارتباط الفرد بالتنظيم فالتغيرات في النسق الدافعي تحدث تغييرات حيوية في العلاقة بين أعضاء المؤسسة، فعندما يصبح الأفراد متكيفين مع نسق دافعي معين في المؤسسة التي يعملون بها، فإنهم يرفضون قبول أي تغييرات أخرى يكون من شأنها إعادة تمديد علاقتهم بالمؤسسة، مثال ذلك حدوث تغييرات في نظام المكافآت أو الحوافز، ونستخلص من ذلك أن النسق الدافعي عنصر مهم في أي مؤسسة صناعية وأكثر من ذلك فإنه السمة الدائمة لأي مؤسسة، وهذا الحال صدى لأهداف المؤسسة وأغراضها وفلسفتها التي يعمل بها الأفراد.

وإذا كان علم الاجتماع يهتم بدراسة الدافعية في العمل فإن أكثر العلوم الإنسانية الأخرى وخصوصاً علم النفس وعلم الهندسة البشرية، وعلم النفس الاجتماعي، تأخذ دراسة الدافعية من جوانب مختلفة ولعلنا نوضح بعض اهتمامات هذه العلوم بهذا الجانب.

فعلم النفس الفردي يهتم بدراسة سيكولوجية الفرد وكيفية توزيع القدرات والمهارات والفروق الفردية داخل جماعة من الأفراد، وكيف أن هذه القدرات تميز

فرداً عن غيره، ولتحقيق هذا فإن العلماء في هذا المجال يستخدمون اختبارات للذكاء ولقياس قدرات مختلفة، وتوزيع هذه القدرات بين الأفراد وعلاقتها بباقي أنماط السلوك والهدف، من ذلك هو تحديد العمل المناسب الذي يتفق مع القدرات والمهارات المتوافرة لدى كل فرد.

أما الهندسة البشرية وهي ما يعرف بعلم النفس التجريبي (التطبيقي) فإنه يأخذ اتجاهاً عكسياً من اهتمام علم النفس، فالإتجاه الأساسي عند علماء الهندسة البشرية هو محاولة الإجابة عن سؤال مفاده، ما هي القدرات التي يمتلكها الفرد؟ وماذا يتطلب الإنتاج من قدرات وكيف تصمم الآلة للتوفيق بين الأمرين السابقين، فإذا كان العمل قد صمم ليكون مناسباً للفرد (أي فرد) فإنه يكون من السهل على المؤسسة الصناعية أو الإنتاجية أن تستوعب الأفراد بأقل قدر من الاختبارات والتدريب، كما تهتم الهندسة البشرية أيضاً بمعرفة سلوك المستهلكين ومعرفة الأذواق السائدة بينهم وتكييف الإنتاج لتلائم مع هذه الأذواق، ومن هنا يمكننا أن نحدد أهداف الهندسة البشرية ومن ثم:

1. ترشيد العمل لكي يناسب كل فرد وبحيث يميل إلى تقليل الفروق الفردية على الحد الذي تصبح فيه هذه الفروق نافعة ومعبرة، وبحيث يزداد باستمرار شعور الفرد بالفخر بمشاركته في العمل ويشبع عبره حاجاته الشخصية.

2. ترشيد العمل بهدف استغلال قدرات كل فرد وإشباع دوافعه.

أما الباحثون في علم النفس الصناعي فيركزون في بحوثهم على الدوافع حيث اعتمدوا عدداً من الإتجاهات، ففي بداية الأمر اهتموا بدناميات الجماعة وظهر هذا الإتجاه في دراسات لوس مورينو L.Mereno، ومايو E. Mayo، وهي تشتمل على الدراسات التي تهدف إلى قياس البناء الاجتماعي للجماعة وظهر هذا الإتجاه أيضاً في الدراسات التي تهدف إلى قياس البناء الاجتماعي للجماعة والأدوار المهنية ومقاومة التغيير، وبصفة عامة دراسة التنظيم الاجتماعي

للمصنع. أما الاتجاه الثاني فقد أخذ بعين الاعتبار أهمية الإدراك الاجتماعي، أما الاتجاه الثالث فركز على دراسة القيم البشرية التي تميز العنصر، حيث يكون التركيز في هذا الاتجاه على العقائد العامة والشائعة التي من شأنها أن ترفع درجة الإشباع من الحاجات وتزيد في الإنتاج، وإذا لم يكن الهدف هو الإنتاجية فإن إشباع الحاجات الخاصة بالعمل نفسه تصبح هدفاً اجتماعياً بحد ذاته Soul goal، أما الاتجاه الرابع فمعني في شأن الدافعية والحوافز ولقد ظهر هذا المجال منذ القرن الثامن عشر الذي أكد على ظاهرة الرجل الاقتصادي Economic Man، حيث تهدف الدراسات في هذا المجال إلى توضيح الطرق النظرية للفرائز التي ركز عليها كل من فييلين وتيد Feblin and Tade.

إضافة إلى ذلك ظهور العديد من النظريات التي تدور حول الإحباط التي قام بها ماير Maier والصراع والاضطرابات التي تقلل من تفاني وإخلاص العاملين، كما ظهرت النظريات التي تأخذ بتحليل القيادة والإدارة العليا وقيادة الذات إلى غير ذلك.

ولم يتوقف البحث في مجال علم النفس الصناعي عند ذلك الحد، بل أجريت العديد من الدراسات التي ركزت على الإنتاج والروح المعنوية وأبحاث التسويق واتجاهات المستهلكين وتنظيم جماعات العمل.

هذا وقد ينتج في بعض الأحيان من زيادة طموحات الأفراد والجماعات داخل المنظمة لتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية بعضاً من الإخفاقات والإحباط والقلق Frustration حيث تكون النتيجة عدم الرغبة في العمل، وفي هذه الحالة فإن عالم الاجتماع الصناعي وعالم النفس والمدير الإداري يبحثون عن حوافز معينة يكون من شأنها رفع الإنتاجية وتغيير منحنى العمل من السلبية والانخفاض إلى التحفيز والرفع من مستوى العطاء.

ولعل ما يتبادر إلى الذهن في هذا الاتجاه أهمية العودة بالإنتاج إلى معدلاته المرتفعة حيث يكون ذلك برفع الأجور، فعندما تكون لدى الإدارة القدرة على

تقديم الحوافز والمكافآت المادية فإن ذلك سيسهم في الرفع من مستوى الإنتاجية وتحسين نوعيته، إلا أن هذا الاعتقاد أصبح بغير جدوى في كثير من الأحيان حيث يصبح الوضع مخيباً للأمل، ولا يعرف أحداً كيف يتعامل معه ويضع حداً لهذا الوضع المتدهور.

وقد أوضحت الدراسات التجريبية في الآونة الأخيرة أن الافتراض بوجود علاقة مباشرة بين الحوافز المالية والاقتصادية والإنتاج المرتفع لم تثبت صحتها، كما أن الدراسات الأكثر واقعية دلت على أن الحافز المادي هو فقط الأكثر أهمية حيث إن الأولويات النسبية في عملية الحوافز وجدت مرتبة على النحو الآتي⁽¹⁴⁾:

- العمل الثابت والمضمون
- ظروف العمل المرضية
- رفقاء العمل الطيبون
- المشرف الجيد
- فرص التقدم والترقية
- الأجر المجزي
- الإسهام في الأفكار
- قضاء ساعات طيبة في العمل
- العمل السهل

ومن الملاحظ أن الأجر المرتفع يأتي بالمرتبة السادسة من الحوافز إلا أن العمل الثابت والمضمون يبدو أكثر أهمية بالنسبة للعاملين، ولعله من الجدير بالذكر أن الحوافز الأخرى مثل قضاء ساعات طيبة في العمل والعمل السهل

(14) عبد المنعم عبد الحفي، علم الاجتماع الصناعي، المصنع ومشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 1984م. ص 21.

يؤيد الفكرة الداعية إلى أن الأفراد يميلون للإنتاج بصورة أكثر وأفضل، عندما يأخذون على عاتقهم دوراً فعالاً في المسؤولية، ولذلك فإن الفكرة القائلة بأن النقود هي الحافز الأساسي للأفراد فكرة غير صحيحة في كثير من الأحيان، ولكن الحوافز الأخرى وإشباع الحاجات المعيشية والاجتماعية تمثل أهمية عالية، حيث العمال على استعداد للتضحية بأجور أقل في سبيل تحقيق إشباع لمثل هذه الحاجات، والأهمية النسبية للحوافز المختلفة تختلف حسب الظروف التي يعمل عبرها الفرد، فقد تكون الرغبة في نظام إشرافي طيب أو فرص ترقية عادلة، فالحوافز إذاً نوع من الوسائل التي تبدو آثارها في الإنتاج والكفاية حيث توفر قدراً كبيراً من الطاقة والنشاط والتفاني في العمل من جانب الأفراد ما دامت تلبى حاجات ورغبات أساسية، ويمكن تلخيص هذه الحوافز كما يلي:

1. الحوافز تختلف من مجتمع لآخر وفقاً للنظام الثقافي المتبع.
2. الحوافز تختلف من فرد لآخر حيث يعطي بعضهم أهمية للأجر المجزي بينما نجد آخرين يرون أن الراحة وضمان العمل يشكلان أهمية أكبر.
3. يمكن تطبيق قانون الغلة المتناقصة⁽¹⁵⁾ فكلما ازدادت المكافآت فإن الرغبة في مكافآت أخرى تتضاءل حتى تصل إلى نقطة التلاشي، فمثلاً عندما ترتفع الأجور فإن ظاهرة الغياب يمكن أن تزداد حيث يصبح الفراغ مطلباً أعلى بكثير من النقود.
4. من الممكن أن تبدو النقود أحياناً حافزاً أساسياً وذلك لأن الإنسان منذ الصغر قد تعود على الاعتقاد بأنها مفتاح لكل إشكال الإشاعات، ولهذا السبب فإن الدوافع أصبحت لها قيمة نقدية Monetary والرغبات المادية تعبر عن نفسها في المزيد من الطلب على النقود، لأن النقود شيء محسوس ومتداول ويمكن فهمه جيداً وفهم قيمته عند المطالب النفسية غير المحسوسة، مثل: الهيبة والاحترام والاعتزاز والشعور بالانتماء والولاء.

وللدافعية والحوافز أثر على معنويات العمال Moral فالروح المعنوية تعني درجة الحماس الذي ينجز به العمل ودرجة الروح المعنوية هي التي تحدد السرعة Speed والكفاءة competency التي ينفذ بها العمل، ويرى دوبرن Dubin أن الروح المعنوية يمكن النظر إليها على أنها أحد الإضافات للدافع⁽¹⁶⁾ وعلى أي حال فيمكن النظر إلى الروح المعنوية على أنها نتيجة التفاعل مع الجامعة ونتاج للعلاقة التي تربط الفرد بالمنظمة والظروف المحيطة بأنشطة الجماعة، ولذا فإن ارتفاع الروح المعنوية يتوقف على تماسك الجماعة وترباطها ويعرّف بلوم Blum الروح المعنوية من هذا المنطلق على أنها «امتلاك المشاعر للقبول والانتماء لمجموعة العمل من جانب العاملين وذلك عبر المشاركة في الهدف والرغبة في الوصول إليه والثقة في ذلك»⁽¹⁷⁾.

ولعل المهم في ذلك معرفة العلاقة بين الروح المعنوية والإنتاج فعندما تحقق جماعات العمل أهداف الإدارة في المؤسسة الصناعية، فإن ذلك يدعو إلى تولد الروح المعنوية العالية لديهم و يبدو تأثير هذا الإنجاز في ارتفاع الإنتاجية، وعلى العكس من ذلك عندما تقاوم جماعة العمل أهداف الإدارة فإن روحاً ومعنوية عالية سلبية تعمل من أجل خفض الإنتاج وتتأثر معنويات الأفراد بمدى إمكانهم تحقيق حاجاتهم وذاتهم عن طريق المنظمة، فشعور الفرد بالحماس يكون ناجماً من إحساسه بقيمته وبوضعه المهني وشخصيته في المؤسسة وشعوره بأهمية الدور الذي يؤديه فيها.

عوامل الإخفاق في المؤسسة الصناعية الحديثة وأسبابه:

مما سبق اتضح أهمية العمل كونه ضرورة اجتماعية والدور الإيجابي الذي تلبيه الدوافع والحوافز في إنجاز الفرد لعمله داخل المصنع، وإلى أي مدى قد يفي العمل بحاجاته، حيث يصبح هذا العمل بالنسبة للفرد محققاً لكل آماله

(16) Robert Dubin : The Work of Work. International Society and Human Relations , Englewood Cliffs Prentice Hall lun N.J. 1959 P. 172

(17) عبد المنعم عبد الحي، مصدر سابق ص 24.

وملبياً لإشباع حاجاته الاجتماعية والنفسية، وننظر من هنا إلى أهم العوامل والأسباب التي تؤدي إلى الإخفاق في العمل وعدم مقدرته على الوفاء بإشباع حاجات الأفراد، ومن هذا المنطلق وعبر الآراء التي قدمها ادوارد جروس E.Gross تحت عنوان مظاهر مشكلات العمل Problematic Aspect of Work، فلقد أشار إلى أن أول مظهر للإخفاق Short Coming في العمل هو عجز العمل عن تحقيق ذاتية الفرد، فلقد يتوقع الأفراد في الدول المتقدمة (المجتمع الأمريكي) أن يحققوا ذاتيتهم في العمل، ولكن قد يجبر كثيرون على أن يقوموا بعمل يمكنهم من تحقيق ذاتيتهم وبذلك أصبح العمل هو الهدف النهائي لهم، فعلى الرغم من أن الفرد يزاوِل مهنة معينة، إلا أنه ما زال يتساءل من أكون؟ Who I am وهذا يعني أن أعمالاً كثيرة لم تصبح مصدراً للفخر والاعتزاز بالنفس لكثير من الأفراد وخصوصاً بعد تزويد المصانع بالآلات التقنية المتقدمة.

أما المظهر الثاني فهو ثقل الأعباء المعيشية، حيث إن العمل هو الطريق المطلوب والمقبول لكسب مستوى معقول من المعيشة وتحقيق حياة كريمة لعديد من الأفراد ويشكل العمل مشكلة اجتماعية عندما يفشل الأفراد في الحصول عليه، أو يجدون نوع العمل الذي لا يتناسب مع طموحاتهم أو يمكنهم من الحصول على التدريب الذي يرقى بهم إلى المستوى الذي يرضونه لأنفسهم في إنجاز أعمالهم.

إن النقص في فرص العمل وتأثيرات ذلك على الأفراد يشكل المظهر الثالث من الإخفاق في العمل، حيث بين مورس Mores وويس Weies عام 1955م ما مفاده «إذا كان لديك الفرصة لثرت مالياً كافياً لتعيش حياة مريحة دون عمل، هل كنت تحرص على العمل أم لا؟ وقد كانت النتيجة أن (80%) من أفراد العينة يرغبون في الحصول على أي عمل وعندما سئلوا عن السبب أعطى معظمهم أسباباً سلبية عن شعورهم بالضيق والكآبة»⁽¹⁸⁾ إذ لم يكن لديهم أعمال تشغلهم

(18) E. Gross, Industrial Problems in the handbook of the study of social Problems. Edited by Erwin. O. Migel Raud McNally and Company . Chicago 1971 PP. 254-258.

وتتيح لهم الفرصة في المشاركة والشعور بالأهمية وعليه فإن حقيقة ما يقال بأن الدور الاجتماعي له علاقة أساسية في ربط الأفراد بالمجتمع، ولذلك فإن العمل يشكل مصدراً رئيساً لتحقيق الذات والترابط الاجتماعي ودونه يكون الفرد معزولاً مما يشكل له شعوراً سلبياً بعدم قدرته على العطاء من ناحية، ومن عدم الانتماء إلى أقرانه في المجتمع من ناحية أخرى.

أما المظهر الرابع والذي له علاقة أساسية بمستوى الرضا عن العمل الذي يمارسه الفرد حيث يجد الفرد أن العمل الذي يقوم به لا يحقق له الرضا -Ab- sence of work Satisfaction؛ بل على العكس يؤدي به إلى الشعور بالتعاسة والقلق والضيق، وعليه فإن فقدان الرضا عن العمل قد يفقد الفرد قدرته الإبداعية أو عدم القدرة على إنجاز عمله على الإطلاق.

وتمثل التقنية الحديثة المظهر الخامس من مظاهر إخفاق العمل حيث إن إدخال الآلات التقنية ينتج عنه استغناء عن العديد من العمالة، مما ينعكس على معدلات البطالة Unemployment، حيث إن معيار الكفاءة هو الذي يسيطر على الظروف والأحوال الصناعية، فكل جديد في مجال الصناعة يتطلب قدرات تتناسب مع الآلات والتقنية الخاصة للإنتاج.

وعليه فإنه يمكن القول: إن العمل قد يصبح أحياناً مصدراً لعديد من المشكلات والقلق وعدم وفائه بكل أهداف الأفراد الذين ينخرطون في المؤسسات الصناعية ورغباتهم، ولذا فإن هذا يدفع بالعمال إلى البحث في طرق أخرى في الحياة لكي يحققوا عن طريقها آمالهم وطموحاتهم وأهدافهم.

نمط السلوك العمالي وخصائصه في المؤسسات الصناعية:

يشكل المصنع تنظيمًا اجتماعياً بمعنى أنه بناءً من الأدوار والعلاقات الاجتماعية التي تجمع بين الأفراد على مختلف مستوياتهم، ويكون بإمكان المصنع تحقيق أهدافه كلما أصبح التفاعل الاجتماعي بين الأفراد إيجابياً واستطاع كل

فرد أن يحقق أهدافه ورغباته ويكرس كل ما لديه من خبرات وإبداعات ومهارات في مجال عمله .

والأفراد في المنظمة الصناعية تختلف طموحاتهم واهتماماتهم وقد يحققون هذه الطموحات عبر المكافآت المادية أو الوضع الاجتماعي، أو عبر العلاقات الإنسانية المتميزة وباقي الوسائل والطرق لتحقيق ذاتيتهم .self- actualization

وتحاول المنظمة الصناعية أن تؤكد على ما يعرف بالمعايير Norms التي تضبط سلوك الأفراد داخلها وتسعى المنظمة أن يكون لهذه المعايير صفة الثبات والديمومة، وتشمل هذه المعايير عدداً من القواعد التي تنظم التوظيف والتدريب والعلاقات والمكافآت والترقيات والتسريح من العمل وطرق الإنتاج واستخدام وسائل الإنتاج والمحافظة عليها والرقابة والحسابات، وقد تنفذ بعض هذه المعايير عن طريق سلطات أعلى خارجة عن نطاق المنظمة الصناعية مثل التنظيم الحكومي لحالة العمال، والحد الأدنى للأجور، والإجازات وغيرها، وقد تقدر هذه المعايير عن طريق الجماعات الأولية Primary Group والثانوية Secondary Group في المنظمة التي تكون في بعض الأحيان مرغمة للأفراد لاتباع سلوكيات معينة في العمل .

وكل منظمة صناعية تضم كثيراً من القرارات Sanctions، ودون هذه القرارات لا يمكن تصور أي تنظيم⁽¹⁹⁾، وهذا التنظيم يشمل أدواراً محددة لكل فرد أو مجموعة أفراد لتحقيق الأهداف التي وضعتها الإدارة العليا في المصنع، ويقوم على هذه الأدوار أشخاص تناط بهم مهمة الرقابة على الأساليب والتصرفات للأفراد وهؤلاء هم المراقبون والمفتشون والمشرفون، ومراقبو الجودة، أما الإدارة العليا فتهتم بالتقويم والتخطيط وتحديد السياسات العامة .

(18) Alan Fox: A Sociology & Work in Industry. Collier Macneland London, 1976 P. 33

وللأدوار علاقة مهمة بالقرارات والقواعد التي تحدد الحقوق والواجبات، وهي بالطبع إجرائية، وهذا النسق المعياري يضم العقوبات والمكافآت حيث يسعى الرؤساء إلى تنظيم سلوك المرؤوسين وضبطه عن طريق إجراءات معينة، لها جوانبها السلبية والإيجابية التي منها المكافآت المادية والترقيات وأساليب الثناء والتقدير Gratification وهذه كلها إجراءات إيجابية، ولكن هناك أيضاً جوانب سلبية تتمثل بالتهديد بالفصل من العمل والحسميات والتوبيخ وتأجيل الترقية والتزليل الوظيفي، وكل هذه الأمور والإجراءات توضع في يد رؤساء العمل لتنظيم سلوك الأفراد داخل المصنع وضبطه.

كما يوجد في التنظيم الصناعي عنصر مهم وهو نسق الاتصال Communi-cation إذ إن مفهوم التنظيم الاجتماعي يقوم على أساس وجود نظام للاتصال بين الأفراد في المنظمة، وكلما كان نظام الاتصال سهلاً بين الأفراد توحدت الآراء والأهداف وأدى ذلك إلى الوصول إلى الأهداف المنشودة، والاتصال يؤدي إلى توجيه الأعضاء وتثقيفهم وخصوصاً الجدد وتوصيل أهداف الإدارة إلى العمال، وهذا بلا شك له أثره في توجيه أنماط السلوك المطلوبة لإنجاز أهداف المنظمة الصناعية.

ولابد هنا من الحديث عن موضوع مهم وهو الالتزام والولاء Commitment للمنظمة أو المؤسسة حيث أوضحت الدراسات «أن الالتزام يبدو بصورة واضحة في الوظائف ذات المراتب العليا عنه في المستويات الأقل، حيث يشتركون في تحمل مسؤوليات أكبر ويحققون عبرها ذاتهم داخل العمل واتجاهاتهم نحو المنظمة بصورة أكثر تلاؤماً وتوافقاً - كما أن اختلاف أنماط العمل تلعب دوراً في اختلاف درجة الالتزام والولاء، وهذا ما أثبتته تيرنز Turnes ولورانس Lawrence والالتزام والولاء يقابلهما على النقيض الاغتراب Alienation وتحدث هذه الحالة عندما لا تتمكن المنظمة من تحقيق طموحات العامل وآماله، وفي مثل هذه الحالات يتحول العمل من نشاط بشري مهم يحقق آدمية الفرد إلى مجرد وسيلة

للحصول على مصدر مادي، والعمال الذين يحسون بالاعتزاز عن العمل هم بطبيعة الحال غير راضين عن الأعمال التي يؤديونها»⁽²⁰⁾.

مشكلات المنظمة الصناعية الحديثة:

يعاني المجتمع الصناعي من العديد من المشكلات وتختلف هذه المشكلات من حيث طبيعة كل صناعة وظروفها ويمكن تصنيف هذه المشكلات من حيث أسبابها إلى:

أ. مشكلات تتصل بالتكنولوجيا الحديثة وتأثيراتها على المؤسسة الصناعية.

ب. مشكلات تتعلق بالأفراد وعدم مقدرتهم على التكيف مع الظروف المتغيرة في مجال أعمالهم.

ت. مشكلات ذات علاقة بالجوانب التنظيمية للمصنع أو لوجود خلل في الإجراءات واللوائح.

مع التأكيد أن الأفراد في الصناعة قد تغيرت اتجاهاتهم وأفكارهم وطموحاتهم عما كانت عليه في الماضي

ولذا فإنه يجب أن يؤخذ بالحسبان الأمور الآتية وفقاً لما يراه هومانتز

. Homantz

1. قليل من الأفراد يحضر إلى عمله كونه إنساناً وليس هدفة مادياً فقط، فهو ينساق بفعل العديد من الدوافع ولذلك فهو معرض إلى العديد من الانفعالات Emotions إضافة إلى وجود الرغبة لديه في أجور مناسبة، وبالرغم من أن الدافع المادي مهم إلا أن هناك دوافع أخرى ضرورية.

2. يحتاج العامل في المصنع الحديث إلى المعاملة الحسنة كما أنه يحتاج إلى الأمن security، ويرغب أن يرى بأن الجهود الذي يؤديه في المصنع ذو قيمة.

(20) عبد المنعم عبدالحى، مصدر سابق، ص 29.

3. يأتي العامل في المصنع الحديث إلى عمله بوصفه شخصاً اجتماعياً Social person، فهو يحتاج إلى أن يكون ودوداً وفعالاً مع الآخرين، ولذا فإننا نجد العمال يتجهون إلى تكوين جماعات متماسكة غير رسمية قد تتخذ مواقف مضادة من العمل، ولكن إذا أعطيت الفرص لهذه الجماعات بالمشاركة في القرار وإعطاء المشورة والتعبير عن آرائهم في كل مجريات العمل أمكن استثمار جهود الجماعات في المزيد من العمل والنشاط، ويقول الهواري⁽²¹⁾ في صدد العلاقات الإنسانية: «هؤلاء العمال يكونون أكثر رضاء، بصفة عامة، بمدى ما تسمح لهم وظائفهم بالتفاعل مع الآخرين، وهو اكتشاف يتفق مع النتائج التي تم التوصل إليها عن الأفراد والجماعات خارج مواقع العمل التقليدية».

وللعودة إلى المشكلات الاجتماعية التي قد تواجه العمال في المصانع وخصوصاً في الدول النامية، وهي تؤثر سلباً على عطاء العمال وانخفاض كفاءتهم الصناعية مثل الأحوال الفيزيائية المحيطة بالعمل كارتفاع درجة الحرارة والرطوبة وانخفاض الإضاءة أو عدم وجود التهوية والضوضاء، ولهذا فإن التشريعات العمالية الحديثة أكدت على توفير الظروف الصحية الملائمة في البيئة الصناعية، وتوفير الظروف التي تحقق للعمال شعورهم بالراحة والمحيط الصحي.

ولا يفوتنا الإشارة إلى أن تقدم الصناعة وارتباطها بحاجات المجتمع تتطلب قيام العمال أحياناً بأداء أعمالهم في جميع ساعات اليوم، حيث يتطلب ذلك نظام العمل بالورديات Shifts فالراحة التي كانت مألوفة ليلاً تتلاشى لبعض العمال أمام متطلبات العمل الذي يجب أن لا ينقطع. كما أن العمل قد يتطلب من العمال الحضور في عطلة نهاية الأسبوع أو في عطل الأعياد، وبصفة عامة فإن الصناعة الحديثة أدت إلى أن يغزو نظام العمل بالورديات مجالات أخرى من

(21) عادل مختار الهواري - سوسيولوجيا الصناعة، مكتبة الفلاح، الكويت 1986م ص 253.

النشاط الاقتصادي، ويمثل نظام الورديات وخصوصاً الورديات الليلية مشكلة اجتماعية ونفسية للعمال؛ لأنها تتسبب في العديد من المشكلات مثل التغيب عن العمل أو تسرب العمال أو الإصابة بالأمراض مما يجعل العمال يعيشون في ضجر وملل من العمل أثناء تلك الأوقات.

كما ينعكس العمل في الورديات الليلية على أسرة العامل، ففي الوقت الذي يذهب فيه العامل للراحة من وردية الليل فهو لا يتمكن من الوفاء بمستلزمات الأسرة ورؤية الأطفال أثناء النهار، كما يزداد عدم ارتياح العمال لوردية الليل وخصوصاً عندما تكون أعمالهم معقدة أو تتطلب قدراً من الحذر، كما أن عدم توفر المواصلات لعمل وردية الليل للوصول إلى مناطق أعمالهم يزيد من المشكلة وخصوصاً عندما يكون مقر العمل بعيداً جداً عن مناطق سكنهم، يضاف إلى ذلك أن وردية الليل تفقد العامل إحساسه بالمشاركة في أي نشاط في الحياة العامة، إذ أي نشاط يمارسه يكون على حساب راحته وصحته.

وتقديراً للمشكلة فقد لجأ العديد من المصانع إلى مضاعفة أجور العمل في وردية الليل وجدولتها على كثيرين من العمال، ولكن على الرغم من ذلك فإن وردية الليل تكون الأقل جذباً للعمال بغض النظر عما يحققونه من عوائد مالية.

وعلى الرغم من أن المصنع الحديث يتسم بالإنتاج الغزير Mass Production وخطط للإنتاج الصناعي assemble line، فقد أدى إلى تناقص الطلب على الأيدي العاملة الجديدة بالإضافة إلى أنه كلما ارتفع مستوى المهارة التي تتطلبها التقنية الحديثة قل الطلب على العمال -ولذا يمكن القول إن الصناعة تؤدي إلى حد ما إلى تناقص فرص العمل لأعداد قليلة- وكلما تقدمت الآلة في الإنتاج قل استخدام الأيدي العاملة، وعليه فإن فائض العمل مشكلة شائعة في معظم البلاد المختلفة التي ما زالت تمر في المراحل الأولى من التنمية الصناعية، حيث يصبح العمال الفائضون عبئاً على المجتمع إذا لم يستفد منهم في أعمال ومصانع أخرى.

ومشكلة أخرى تعاني منها المؤسسة الصناعية الحديثة وهي مشكلة ضعف نظام الاتصال Communication System داخل المنظمة، ولقد لفتت هذه الظاهرة أنظار الباحثين حيث نجد على سبيل المثال بروان Brown قد تعرض لموضوع الاتصال وقسم أسباب الضعف إلى ثلاثة أسباب:

أولاً: يعود إلى عوامل زمنية

ثانياً: يعود إلى عوامل مكانية.

ثالثاً: يعود إلى ظروف التقسيم الطبيعي لبناء المصنع.

أما السبب الأول: الذي يرجع إلى أسباب زمنية، فيتضح ذلك في المصانع التي تطبق نظام النوبات فكثيراً ما ينشأ التوتر؛ لأن أفراد النوبة الرئيسية يعدون نوبتهم - وهم على حق إلى حد ما - من أكثر النوبات أهمية فنظام الدوريات يعيق عملية الاتصال بين أفراد الورديات المتعددة.

أما السبب الثاني: الذي يرجع إلى عامل المكان فهذا يرجع إلى التقسيم المكاني لوحدة المصنع فقد تكون الوحدات معزولة عن بعضها، ولذا فكلما ازداد البعد المكاني بين وحدات التنظيم ازدادت الصعوبة في تسهيل عملية الاتصال، ويؤكد ذلك الجوهرى حيث يقول: «كلما ازداد البعد المكاني بين وحدات التنظيم ازدادت الصعوبة في تحقيق النشاط المتآزر، وغالباً ما يؤدي البعد المكاني إلى بعد اجتماعي»⁽²²⁾.

أما العامل الثالث الذي يعود إلى عامل البناء التنظيمي للمصنع فيرجع إلى عدم وجود عنصر التوازن Equilibrium والأنساق بين وحدات التنظيم وأقسامه ووجود جذور للخلاف والصراعات بين تلك الوحدات أو أن الإدارة تكون في معزل عن باقي أنساق المصنع وأقسامه، أو قنوات الاتصال بين الإدارة طويلة أو سيئة، وبطبيعة الحال فإن سوء نظام الاتصالات داخل المصنع يؤدي إلى أن يفقد

(22) محمد الجوهرى - مقدمة علم الاجتماع الصناعي، الطبعة الثانية، دار الكتاب للتوزيع القاهرة، 1971 ص 161-165.

العامل التوافق مع مجال عمله ويفقده الشعور بالصلة والانتماء للمؤسسة⁽²³⁾ التي يعمل بها، ويفقده كذلك روح الولاء الضروري لأمانة العامل في عمله ومراعاة صالح العمل في كل ما يقوم به من عمليات، وينعكس سوء الاتصال في المصنع على عملية الإنتاج من النواحي الآتية:

1. انخفاض في عملية الإنتاج داخل المصنع على الرغم من وجود المتطلبات للإنتاج كافة من مواد وعمالة وقطع للغير.
2. حدوث كثرة أعطال في الآلات في بعض وحدات المصنع.
3. كثرة استهلاك قطع الغيار في بعض الوحدات في المصنع دون غيرها.
4. ملاحظة كثرة التردد على العيادات الطبية هرباً من مشكلات العمل والمشرفين.

والمشكلة الأخرى هي تلك التي تتعلق بكثرة الحوادث والتشوهات المهنية -Vo cational Deformity فقد تتسبب بعض الصناعات في إحداث الأمراض الناجمة عن الضغوط التي يتعرض لها الفرد التي تظهر في زيادة الأمراض ذات العلاقة بالضغط السيكولوجي مثل: التوتر العصبي، وأمراض الشريان التاجي، وارتفاع ضغط الدم، وعسر الهضم والصداع والقرحة⁽²⁴⁾.

كما تؤدي بعض الصناعات إلى تلوث البيئة وما ينشأ عنه من انتشار الأمراض والأوبئة والسموم، وكذلك التعرض إلى أمراض صناعية وتشوهات مهنية تنتج عن الأيكولوجيا الداخلية للمصنع، وهي أمراض ناجمة عن قلة الضوء أو شدته مما يؤدي إلى اضطراب أعصاب العين أو حتى فقدان البصر، وقد تنشأ الأمراض السمعية نتيجة لكثرة الضجيج والضوضاء وحركة الآلات مما يؤدي إلى فقدان

(23) عبد المنعم عبد الحى - علم الاجتماع الصناعي - المصنع ومشكلاته الاجتماعية - المكتب الاجتماعي الحديث والإسكندرية 1984م، ص 33.

(24) Peter Wave, Work and well being , Penguin books Ltd. Middlessex , England 1978, P. 140

العامل سمعه، وقد تنشأ السموم في الأطعمة من تلوث البيئة بالمواد الكيميائية كالزئبق والمنجنيز، كما تنشأ الالتهابات والأمراض الجلدية من مهن صناعية ذات علاقة بالتفاعلات الكيميائية ومثل هذه الأمراض يطلق عليها أمراض المهنة، التي هي نتيجة لتأثر متدرج ومتصل يقع على العامل في جسمه كله أو في عضو منه، ومن الأمراض الشائعة أيضاً مرض السل الذي يفتك ببعض العمال نتيجة للعمل مدة طويلة في مكان سيئ التهوية أو كثير الغبار، وهذا غالباً ما يحصل في مصانع الجبس والإسمنت وغيرها.

وقد اهتم العديد من الباحثين والمختصين بدراسة ظاهرة الحوادث في المؤسسات الصناعية، ولقد أكدت الدراسات أن طول مدة الخبرة أو قصرها لها دور في زيادة معدلات الإصابة في العمل أو قلّتها، فكلما قلت الخبرة زادت الحوادث في الأقسام التي تقل فيها فرص الترقية. يسود المناخ الصناعي المتوتر مع عدم القدرة على التعبير الديمقراطي بالإضافة إلى عدم اشتراك العمال في الأرباح، فالضغط والتوتر والإشراف المجحف تشكل عوامل تزيد من الحوادث، وقد قسم كهيريك أسباب إصابات العمل وحوادثه إلى قسمين:

القسم الأول: عوامل تتصل بالعامل نفسه.

القسم الثاني: عوامل تتعلق بالمصنع وتشغيل الآلات.

وتعزى إصابات القسم الأول إلى الأخطاء الشخصية وعدم قدرة كفاءة العامل وجهله وقلة خبرته أو عدم طاعته لتعليمات الأمن الصناعي، أو لأسباب خاصة كعدم المبالاة وتشتت الانتباه والاندفاع والتسرع، ولا شك أن عدم الاهتمام والافتقار للنظام مع التعب والإرهاق والإجهاد كلها عوامل نفسية تؤدي إلى عدم التركيز عند العامل، ومن ثمّ يكون عرضة للإصابات والأخطار.

أما الأسباب المتصلة بالمصنع وتشغيل الآلات فترجع إلى ظروف العمل، وحيث إننا بصدد الحديث عن الإصابات الصناعية فقد قدم سيمي فونجالا Sim Fonjalá

بحثاً بقسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا بجامعة كارليتون Carleton في مدينة اتاوا بكندا تحت عنوان ((العلاقة بين الحوادث والانقطاع عن العمل⁽²⁵⁾)) الذي تضمن نتائج لدراسة ميدانية له في مصنع للنسيج بنيجيريا على عينة عددها 432 عاملاً من 1350 عامل إنتاج، حيث كانت فكرة البحث الأساسية هي الاغتراب وما يلزمه من الرغبة في الانقطاع عن العمل الذي يعدّ عاملاً أساسياً من مسببات الحوادث، ويذكر الباحث في مقدمة دراسته أن الاتجاهات السلبية نحو العمل والروح المعنوية والدافعية المنخفضة تجاه العمل تسهم في وقوع الحوادث، وهذا القول أصبح صحيحاً ومقبولاً من جانب علماء الاجتماع والباحثين بوصفه سبباً للحوادث، والحقيقة أن الشعور بالاغتراب بوصفه ظاهرة شائعة في المجتمع المعاصر أصبحت أيضاً مسؤولة عن الحوادث في أثناء العمل؛ وذلك لأن الاغتراب يتسبب في خلق توترات ومضايقات معينة وضغوط تؤدي بدورها إلى الحوادث، إضافة إلى ذلك فإن الاغتراب يؤدي أيضاً إلى الصراع بين الرغبة في العمل والرغبة في الانقطاع عنه وكثيراً ما تسبب الحوادث الانقطاع عن العمل.

ولقد كان الهدف من الدراسة وقوف الباحث على حقيقة العلاقة بين الحوادث والرغبة في الانقطاع عن العمل بوصفها مظهراً من مظاهر الاغتراب، واستعان الباحث بالإحصاءات ذات العلاقة بالحوادث في المصنع، كما استعان بالتقارير التي صدرت عن قسم التفتيش وعن وزارة العمل النيجيرية على مدى خمس سنوات.

وأشار الباحث إلى عدد من الدراسات ذات العلاقة في هذا المجال نذكر منها: دراسة بالدماس Baldamas (1961)، وبوكس وكيوتنج Box Keoteing (1962) وهل وترست Hill Trist (1953) ودينيز Danis (1963) ويتمنسك Yatmeinsk (1959)

(25) Sim A. Forja , An investigation of the Relationship between accidents , alienation and withdrawal from work in labor. International Institute of Labor Studies . Geneva, Switzerland. Vol-3 April 1978 No. 2 PP. 135-153

ونظرية بلاتين Ballanteyn (1959) وافنجي Afonji (1971)، وكلها تناولت الانقطاع عن العمل والاعتراب والحوادث، وما يهمننا هنا أن الباحث تناول الاعتراب -alien ation بوصفه مسبباً لوقوع الحوادث وذا علاقة عن طريق اقتفاء أثر التوترات والإجهاد Strains والضغوط Stresses الملازمة للاعتراب، حيث إن هذه الأمور تؤثر في الاتجاهات الأساسية نحو العمل ومن ثمّ تعرض العامل للإصابات والحوادث.

أما الباحث سيمي فونجا S. Vonga فقد توصل عبر بحثه المتعلق بدراسة أحوال العمال في العديد من المصانع ومدى انسجامهم مع أوضاعهم العملية إلى ما يلي:

1. يكثر في يوم نهاية الأسبوع غياب العاملين.
 2. إن الشعور بالاعتراب يختلف من مجتمع لآخر وفقاً للمستوى الثقافي والبنائي.
 3. إن كثرة الغياب والإضرابات وإصابات العمل هي تعبير عن حالة الاعتراب التي يعيشها العمال.
 4. إن قلة المرتب وارتفاع مستوى المعيشة يعدّ مسبباً مباشراً للاعتراب، ويقود إلى العديد من الحوادث والإصابات في المصانع.
- أما المشكلة الأخيرة هي مشكلة الأجور، فالأجر يشكل أهمية بالنسبة للعامل، حيث إنه المصدر الوحيد لمعيشته وعليه تتوقف قدرته على إشباع حاجاته وتحقيق رغباته، وكثيراً ما تنشأ الصراعات بشأن تحديد الأجر المناسب بين العمال وأصحاب المصانع وخصوصاً في المجتمعات الرأسمالية، ولقد ظهرت العديد من المشكلات التي تتعلق بالعمل وتدني الأجر الذي يتقاضاه العامل، ولذلك فإن الأجر لا يعدّ فقط مجرد حافز للعمل ولكنه أيضاً محدد للمنزلة الاجتماعية للفرد داخل المؤسسة الصناعية.

ونظراً لأن الأجر يعتبر المصدر الرئيس لغالبية العمال فإن هبوطه عن الحد المناسب يعني تدني مستوى المعيشة للعمال، وإن عدم كفاية الأجور يؤدي بهم إلى البحث عن مهنة أخرى أو أعمال إضافية لدعم دخلهم المادي، الأمر الذي يشكل سلبية في العلاقة بين العمال وموقع عملهم كونهم يأتون للعمل، وهم يفكرون بأي وسيلة للخروج منه لكي يباشروا أعمالهم الإضافية.

كما لا يفوتنا أن الصناعة قد أتاحت الفرصة للمرأة بالعمل الذي أثر كثيراً على دورها في المنزل الذي تسبب في العديد من المشكلات العائلية وكثرة انحراف الصغار وتشردهم.

أما ظاهرة التغيب فهي ناتجة عن حالات سكيولوجية وتتمثل بالملل والقلق والاستياء، ومن العوامل المسببة للتغيب الظروف البيئية السيئة وساعات العمل الطويلة وسوء توزيع أوقات الراحة وكذلك سرعة إيقاع العمل وصعوبته.

ومما تقدم يمكن تلخيص المشكلات الاجتماعية داخل المؤسسة الصناعية بما يلي:

1. ارتفاع نسبة الاستقالات الجماعية
2. كثرة الرغبة لدى العامل في الانتقال من قسم لآخر داخل المصنع.
3. كثرة الشكاوى.
4. ارتفاع معدلات الغياب والتسرب والانقطاع عن العمل.
5. التأخر في الوصول إلى العمل.
6. التنصل من المسؤولية واللامبالاة.
7. كثرة الاختلاس والسرقات.
8. تفشي ظاهرة الاغتراب والتسرب.