التحليل الاجتماعي لظاهرة العمل

للدكتور السيد محمد بدوي

أستاذ علم الاجتماع

يعالج هذا البحث موضوعاً رئيسياً من موضوعات علم الاجتماع الحديث، وهو ما يطلق عليه اسم « سسيولوجيا العمل » أو « اجتماعيات العمل »، إذا أردنا أن نعرب هذا المصطلح، وإن كنا نعتقد أن اللفظ العربي لا يعبر تماماً عما يتضمنه المصطلح الأجنبي من تطبيق لأساليب ومناهج البحث العلمي على دراسة ظاهرة العمل باعتبارها من الظواهر الاجتماعية الأساسية في حياة المجتمعات، بل في تشكيل الإنسان نفسه.

فقد أصبح من البديهيات اليوم أن العمل هو الذي يطور البيئة بعد أن يستمد منها مادته الأولية. وهذا التطوير يؤثر في الشخصية، أو على الأقل يوفر الظروف الضرورية التي تتفاعل فيها. ومن ناحية أخرى فإن نظام العمل ودرجة تقدمه تؤثر في اتجاه الثقافة. وهذه، بمجالاتها الفنية والفلسفية والعلمية تؤثر بدورها في الشخصية وتطبعها بطابعها، كما تؤثر في تحديد نوع العلاقات بين الأفراد.

وقد رأينا أنه من المناسب، كمدخل للموضوع، أن نعني بتوضيح ما تتضمنه كلمة « عمل » من مفاهيم مختلفة. إذ أن هذا التوضيح يساعد كثيراً على وصولنا إلى لب الحقائق والموضوعات التي يهتم هذا الفرع من علم الاجتماع — ونعني به « اجتماعيات العمل » — بالبحث فيها. ونحاول بعد ذلك توضيح الفرق بين « العمل » و « النشاط »؛ ثم نتطرق إلى الكلام عن تفاصيل المسائل الرئيسية في دراسة ظاهرة العمل نفسها، واضعين نصب أعيننا دائماً تحليل هذه المسائل من وجهة نظر عالم الاجتماع.

معنى كلمة « عمل » :

إذا كان أرسطو قد عرف الإنسان بأنه « حيوان اجتماعي » ، فإن هذا التعريف لا يكتمل اليوم إلا إذا أضفنا إليه أن هذا الإنسان ، من خلال البيئات المختلفة التي يعيش فيها ، قد أصبح ، في جوهره ، إنساناً مشغولاً بالعمل أو « إنساناً عاملاً » . فالعمل قد أصبح شرطاً أساسياً لكل حياة إنسانية ، وبالتالي لكل حياة اجتماعية .

ولم تعد الأمثلة الكلاسيكية التي طالما ذكرت عن العمل الحيواني ، ومن أشهرها عمل الحشرات (كالنمل والنحل) ، وبعض الثدييات (كالسنجاب) ـ لم تعد هذه الأمثلة صالحة للتقريب بين الإنسان والحيوان في هذا المجال ، بعد أن أثبت علم النفس الحيواني أن عمل الحيوان لا يرجع إلى أكثر من تصرفات غريزية في بيئة ذات حوافز محدودة . أما حين يبدأ التكيف إزاء موقف « غير متوقع » ، وحين يحتاج الأمر أحياناً إلى صنع « أدوات » يستعين بها الكائن على العمل ، كما ثبت من تجارب « كوهلر Kohler » المشهورة على القردة العليا (١٩٢٨) ـ حينئذ فقط يمكن القول إن الشروط والمتطلبات الذهنية للعمل الإنساني قد وجدت .

هذه التصرفات ذات الطابع الإنساني الصرف ، ما هي صفتها المميزة ؟ لقد حدد بعض العلماء هذه الصفة في « المنفعة » . وانتصر لهذه الفكرة أصحاب مذهب الاقتصاد الحر ، إذ عرّفوا العمل بأنه « استخدام الإنسان لقواه الفيزيقية والذهنية في سبيل إنتاج الثروة والحصول على المنافع » . ومعنى ذلك أنه ، بالنسبة لرجل الاقتصاد ، يتميز نشاط العمل بما يهدف إليه من أغراض ، أو بمعنى أدق ، بما يحققه من « منفعة » عن طريق قيمة الإنتاج الذي ينتجه [1] .

---

(١) نستطيع أن نلاحظ أن الفيلسوف هنري برجسن ، قد وصل عن طريق تأملاته الفلسفية إلى نفس الرأي حين كتب في مؤلفه « التطور الخلاق » أن «العمل الإنساني نشاط يهدف إلى خلق المنفعة » .
أنظر : Bergson, L'Evolution Créatrice, P.U.F. Paris 1948, P. 297.
وانظر أيضاً الفصل الذي كتبناه عن نظرية برجسن في التطور في كتابنا .
« التطور في الحياة وفي المجتمع » ، مؤسسة الثقافة الجامعية . الإسكندرية – ١٩٦٧ .

ولا ننكر أن المنفعة هي إحدى العناصر الهامة التي يجب أن نضعها في اعتبارنا حين نفكر في الأغراض البعيدة للعمـــل . ولكن ، ألا تنطوي التصرفات الحيوانية الغريزية ، التي تشبه إلى حد ما ظواهر العمل ، على المنفعة بالنسبة للكائن وللمجموعة التي ينتمي إليها ، بالرغم من أن هذه المنفعة لا تقوم على القيمة بمعناها الاقتصادي المعروف ؟ وإذن فلا بد لنا من أن نبحث في مجال آخر عن الصفات الأصيلة للعمل الإنساني .

هناك طائفة أخرى من رجال الاقتصاد تقول بأن العمل « يتألف قبل كل شيء من القدرة على صنع الأشياء ، وبصفة خاصة من القدرة على تنظيم الكفاح ضد الطبيعة داخل إطار اجتماعي[1] » . والواقع أن المفكرين منذ أزمنة بعيدة قد حاولوا تعريف العمل بالرجوع إلى العلاقات الديناميكية التي تربط الإنسان بالطبيعة . فقد عرّف « فرنسيس بيكون » الفن (بمعنـــاه التطبيقي) بأنه « الإنسان مضافاً إلى الطبيعة » Ars Homo additus Naturae . ونجد امتداد هذه الفكرة عند « ديكارت » (المقال في المنهج – القسم السادس) ، ثم عند رجال الإنسكلوبيديا في القرن الثامن عشر . وربما كان « كارل ماركس » أكثر المفكرين المحدثين اهتماماً بتحليل العلاقة بين الإنسان والطبيعة في نشاط العمل . فالعمل في جوهره ، مستعيناً بالتكنولوجيا ، ليس إلا تحوير الإنسان لمصادر « الطبيعة » التي تؤثر ، بدورها ، على الإنسان وتعمل على تطوير حياته . ويقول ماركس في كتابه « رأس المال » ، « إن العمل يبدو لنا لأول وهلة على أنه نشاط يدور بين الإنسان والطبيعة ... وفي نفس الوقت الذي يؤثر فيه الإنسان ، بعمله ، على الطبيعة الخارجية ويغيرها ، فإنه يغير طبيعته الذاتية وينمي ملكاته التي كانت كامنة ولـم يظهرهـــا إلا نشاط العمل » .

وهكذا يبرز أمامنا ، شيئاً فشيئاً ، تعريف جزئي للعمل يستند إلى صيغة

---

(1) Bartoli (H.), Science économique & Travail, Paris, Dalloz, 1957, p. 46.

« الإنسان الصانع Homo Faber »[1] . وهذا التعريف هو أن « العمل مجموعة من أوجه النشاط التي يمارسها الإنسان على المادة ، ويستخدم في ذلك قوة ذهنه وعضلاته ، كما قد يستخدم الأدوات والآلات . وهذا النشاط يؤثر بدوره على حياة الإنسان ويطورها . » والواقع أن هذا التفاعل المتبادل بين الإنسان والطبيعة ، أو بين الإنسان وبيئته ، هو العنصر الأساسي الذي يفسر لنا تطور المجتمع ، بل إنه يفسر لنا ما يحدث أحياناً في البناء الاجتماعي من تغير شامل .

غير أننا نلاحظ على التعاريف التي ذكرناها أنها تنطوي جميعاً على الاعتراف بفكرة « الغائية » الضرورية الكامنة وراء عمل الإنسان . أي أن تحوير الطبيعة موجّه ، في أساسه ، نحو غاية معينة ، وهي السيطرة على الطبيعة بواسطة الإنسان ، وجعل الإنسان سيداً ومالكاً لموارد الطبيعة .

وموقف علم الاجتماع من فكرة الغائية هذه ، هو أنه ليست هناك ، في الحقيقة ، « غاية عامة » للعمل تنطبق على جميع الظروف والأحوال بغض النظر عن شروط الزمان والمكان ، ومن العبث أن نحاول إخضاع العمل لأحكام فلسفية بفصله عن طبيعة المجتمعات التي يمارس فيها ، ومميزاتها العنصرية والثقافية . بل إن الأمر يقتضي أحياناً ، داخل نطاق المجتمع الواحد ، أن نضع اعتباراً للفروق الفردية ولا نطلق أحكامنا متأثرين بوجهة نظر معينة .

وهل نحتاج إلى أن نلفت النظر ، ونحن بصدد هذه الفكرة ، إلى أن كثيراً من المجتمعات ذات الحضارات المختلفة كانت تحتقر العمل اليدوي ، ولا تضفي عليه القيمة التي يستحقها ؟ حدث هذا في المدن اليونانية القديمة حيث كان يُعهد بالعمل إلى الطبقات الدنيا أو العبيد حتى تتفرغ الصفوة لشئون الفكر والعقل . كما أن مجتمع العصر الوسيط كان ينظر إلى العمل نفس

---

(١) يرى بعض الفلاسفة، ومنهم برجسون، أن « الإنسان الصانع » Homo Faber ، قد سبق « الإنسان المفكر » Homo Sapiens .

النظرة ، وكان يحتقر من يشتغل بيديه ، ويضع المشتغلين بالعمل الذهني في مكانة سامية . ولماذا نذهب بعيداً وقد سادت مثل هذه النظرة في مجتمعنا العربي إلى عهد قريب ، بتأثير الحكم التركي ثم عهد الاستعمار . فكانت طبقة الفلاحين والعمال تمثل أدنى المستويات في السلم الاجتماعي ، وكان أمل كل شاب أن يتطلع إلى وظيفة حكومية ، ولو كانت دون مستوى ثقافته ، حتى يرتفع مركزه الاجتماعي في نظر الناس . ولا نقول إن هذه النظرة قد زالت من الأذهان تماماً ، ولكن تطورنا الاقتصادي واهتمامنا بتصنيع بلادنا قد ساعد ، بعض الشيء ، على الاتجاه نحو تغييرها .

وإذا كان التاريخ الغابر قد أطلعنا على حضارات كانت تحتقر العمل اليدوي ، فإن التاريخ الحديث يظهرنا على أمثلة بارزة لمجتمعات تمجد بل تقدس العمل الصناعي. ومن هذه الأمثلة المجتمع الألماني والياباني ومجتمع الاتحاد السوفييتي ، حيث نجد أن كل عناصر الوسط الاجتماعي ، ووسائل الدعاية والإعلام ، والإنتاج الأدبي والفني ، كلها تكرس نشاطها لتوجيه الأفراد نحو الاعتراف والإشادة بقيمة العمل اليدوي . وقد غيرت روسيا من برامجها التعليمية لكي تجعلها تتلاءم مع الجهود المبذولة لإعلاء قيمة العمل ؛ وأصبح محتماً على جميع الطلبة أن يؤدوا تدريباً خاصاً في مراكز الإنتاج ، قد يستمر سنة أو أكثر قبل الحصول على درجاتهم العلمية .

وعلى ذلك لا يسعنا إلا أن نحذر مرة أخرى من التعاريف الميتافيزيقية ، أو ذات الطابع العام، للعمل . إذ يجب أن ننظر دائماً بعين الاعتبار إلى تاريخ المجتمع وظروفه الحضارية ، وإلى الطريقة التي يؤدى بها العمل ، ودرجة إحساس الشعب بقيمته [1] .

الفرق بين العمل والنشاط :

ويجب أن نعني كذلك ، في تحديدنا لمفهوم العمل ، بالتفرقة بينه وبين

---

(1) Friedman, Traité de Sociologie de Travail, Colin, 1964, P. 14.

النشاط الإنساني بصفة عامة . فمن ناحية الصفات الذاتية للنشاط الذي نسميه « عملاً » ، نلاحظ أن العنصر الأساسي هو وجود نوع من « القهـــر Contrainte » . وهذا العنصر هو الذي يميز العمل عن أي نوع من أنواع النشاط الأخرى التي يقوم بها الإنسان . وقد اهتم بإظهار هذه التفرقة عدد من علماء النفس البارزين نذكر منهم « ڤالون Wallon » ، و « ميرسون Meyerson » ، وهيرنشو Hearnshaw » . وهذا الأخير قام بتحليل دقيق للعمل في بحثه بعنوان « الاتجاهات نحو العمل » .[1] ومعنى ذلك أن العمل نشاط ملزم ، يُفرض على الإنسان وذلك بخلاف النشاط العادي الذي يتصف بالحرية .

وفي بعض الحالات قد يصبح العمل نشاطاً حراً إذا كان يقوم على هواية ، كما هو الحال بالنسبة للفنان الذي يحقق عملاً فنياً يقتضي وقتاً طويلاً ، بحيث يقبل عليه بين حين وآخر مدفوعاً برغبته الحرة ، ولا يرغمه على ذلك أي دافع مادي أو خارجي . غير أن مثل هذه الحالات نادرة جداً باعتراف الفنانين أنفسهم ؛ فالقليل منهم هو الذي يعمل عن هواية حقيقية ، أمـــا الأكثرون فإنهم يضطرون للعمل للحصول على لقمة العيش . ويحضرنا في هذا المجال مثل « بلزاك » الكاتب القصصي المشهور الذي كان يكتب فصول وأجزاء « الكوميديا الإنسانية La Comédie Humaine » تحت ضغط وملاحقة دائنيه ؛ وأصبح ، في هذه الظروف ، وبالرغم من فنه الرفيع ، لا يختلف موقفه عن موقف أي عامل يعمل تحت ضغط الإلحاح المادي .

ونضيف إلى ذلك أن العمل لا يعتبر نشاطاً بالمعنى الحقيقي لهذه الكلمة إلا إذا كان يحقق النزعات العميقة عند الإنسان لإبراز شخصيته . فالموسيقي الذي يعمل للانتهاء من « سمفونية » جديدة ، والمهندس الذي يعمل للوصول إلى اختراع جديد ، بل إن مجموعة العمال الذين يعملون لإنجاز مشروع بنائي

(1) Hearnshaw, Attitudes to Work; in Occupational Psychology 1954.

يضعون فيه كل حذقهم ومهارتهم – كل هؤلاء يشعرون بأنهم يقومون بنشاط خلاق ، لا أثر فيه للضغط ، لأنهم يحققون به شخصيتهم ، ويؤكدون به نزعتهم للطموح والشهرة .

ولا شك أن الاندماج الذاتي في نشاط العمل يؤدي إلى حالات نفسية مختلفة : قد تكون متأرجحة بين السخط أو الحزن ، أو الهبوط النفسي أو العُصاب ؛ أو تكون على العكس حالات من تحقيق الذات ، أو الرضى ، أو ازدهار الملكات ، وهذه تشيع في النفس البهجة والسرور . هذه الدرجات المتفاوتة من الحالات العاطفية المتصلة بالعمل تظهر في صور متعددة بحسب المحتوى الاجتماعي والثقافي الذي يؤدى فيه العمل .

من ذلك يتضح أن العمل قد تكون له نتائج إيجابية على الشخصية : فكل عمل يقوم على الاختيار الحر ، ويتفق مع استعدادات الشخص ومواهبه ، يصبح عاملاً هاماً في إحداث التوازن النفسي ، وفي بناء الشخصية ، وإشاعة الرضى والسعادة في النفس . وقد أشار « فرويد » لهذه النتائج وأكدها بعد دراسة عميقة [1] . وبيّن أن العمل ظاهرة حاسمة في ارتفاع الإنسان فوق مستوى الحيوانية . ومن وجهة النظر الاجتماعية يعتبر العمل أساساً لبزوغ الحضارات وتطورها . أما بالنسبة للفرد فإنه عامل هام لتحقيق الذات وتقرير المصير .

الاستغلال والسلبية في العمل :

وكما أن للعمل نتائج إيجابية ، فإنه يمكن أن تكون له نتائج سلبية إذا انطوى على شكل من أشكال الاستغلال ، أو أدى إلى نوع من الرفض أو السلبية . فكل عمل أساسه سوء الاختيار أو سوء التكيف ، تترتب عليه نتائج ضارة بالنسبة للفرد العامل . وكل عمل يشعر من يقوم به بأنه نشاط غريب لا يفهم مغزاه ، ولا يمكن أن يتقبله يعتبر عملاً مرفوضاً . وقد أظهرت

(1) Freud, Malaise dans la Civilisation, Paris 1934.

الاستفتاءات والملاحظات في محيط العمال ، أن هناك أعمالاً يؤديها العامل مكرهاً دون أن يحب الاشتراك فيها . وهناك أعمال يتهرب منها العامل أو يقضي فيها يومه وكأنه مسخر ، وينتظر بفروغ صبر موعد انتهاء العمل ليزيح عن كاهله هذا الكابوس ، مثل هذه الأعمال التي لا تقوم على الرغبة الذاتية ، ولا تتفق مع ميول العامل واستعداده تعوق تقدم الإنتاج وتؤدي إلى السلبية بل إلى التذمر والسخط .

فلكي يكون العمل مقبولاً يجب أن يحقق الشروط الملائمة لا من النواحي التكنولوجية والفسيولوجية فحسب ، بل أيضاً من الناحية السيكولوجية . ولذلك فإن من أكبر العوامل التي تفسد جو العمل أن يحس العامل بأنه موضع الاستغلال . ومن الأمور الهامة أن يشعر العامل بأنه ينال أجراً عادلاً نظير عمله ، وبأن هذا الأجر يتناسب مع كفاءته ومع المجهود الذي يبذله . كما أن العامل يهتم جداً بألا يكون أجره أقل من أجر نظرائه . ونحن نشير في هذا المجال إلى حقل واسع من حقول البحث العلمي بالنسبة لاجتماعيات العمل . ومن الرواد الأوائل في هذا الحقل « فردريك تايلور Taylor » الذي وضع ، بتجاربه وأبحاثه في المدة بين عامي ١٨٨٠ – ١٨٨٩ أسس التنظيم الصناعي الحديث . كما أدّت دراسته التي قام بها على طريقة أداء العمل ، ونظم الأجور إلى ابتكار طريقته المعروفة باسم « دراسة الوقت والحركة Time & Motion Study » ، وتتلخص في تحديد حركات العامل والزمن الأمثل للقيام بها حتى يمكن تحقيق العمل بأقل جهد وفي أقصر وقت ممكن[1] . ثم جاءت أبحاث « إلتون مايو Elton Mayo » التي ساعدت على نمو الدراسة التكاملية المتعلقة بشخصية العامل . وقد أشارت هذه الأبحاث إلى أن درجة الرضى عن العمل ، وكفاية العامل الإنتاجية تنتج من تفاعل ثلاثة عوامل توجد في بيئة العمل الداخلية ، وتوجد كذلك في البيئة الخارجية ، وهذه العوامل هي :

---

(1) J. A. Brown, Social Psychology in Industry, P. 13.

(١) عوامل بيولوجية . (٢) عوامل سيكولوجية . (٣) عوامل اجتماعية.

ومن ثم ، لكي يمكن دراسة العامل دراسة متكاملة ، يجب أن ندرسه من حيث تأثره بهذه العوامل الثلاثة التي تلعب دوراً هاماً في تشكيل شخصيته . ولدراسة هذه العوامل الرئيسية التي تشكل سلوك العامل ، قامت ثلاثة علوم رئيسية هي : علم الفسيولوجيا الصناعية ، وعلم النفس الصناعي ، وعلم الاجتماع الصناعي .

وتتابعت بعد ذلك أبحاث « روثليس برجر Roethlis Berger » ، و « لويد وارنر Warner » في دراسته المشهورة عن « اليانكى سيتي Yankee City » ، و « إليوت تشابل Eliot Chapple » ، وكلها تؤكد أهمية العوامل الإنسانية والاجتماعية في تحقيق الكفاية الإنتاجية . كما تعاون كل من « أرنسبرج Arensberg » ، « ماك جريجور Mac Gregor » في إجراء دراسة عن « الحالة المعنوية للعمال وتأثيرها بالتنظيم الاجتماعي في شركة كهربائية » [١] .

وقد اهتم هؤلاء الباحثون وغيرهم بجمع بيانات كثيرة تتصل بمواقف العمال إزاء العمل ، وربط هذه المواقف بحالة المشروع ووسائله الفنية ، وطريقة احتساب الأجور الخ... ودلت بعض النتائج المتصلة بعدد من المجتمعات المعاصرة التي ينتمي بعضها إلى النظام الرأسمالي ، والبعض الآخر إلى شكل من أشكال الاشتراكية أو الاقتصاد الموجّه – دلت هذه النتائج على أنه ما زالت توجد في كل من هذه النظم الاقتصادية ، بعض أنواع الاستغلال والعمل المرفوض . وهذا العمل في شتى صوره وأشكاله قد يؤدي إلى إضعاف الشخصية ، والانتقاص من الكرامة [٢] .

---

(1) Determination of Morale in an Industrial Company; in Rev. of Applied Anthropology, 1942.

(٢) أنظر في هذا الموضوع :

Frazer, The Incidence of Neurosis among Factory Workers, 1947.

العوامل المركبة التي توثر في نشاط العمل :

مما تقدم نلاحظ أن العمل نشاط ذو طبيعة مركبة إذ تدخل في تحديده عدة عوامل منها البيئة ، ودرجة الثقافة السائدة في المجتمع ، والوسائل التكنولوجية المستخدمة ، والعلاقات السائدة في محيط العمل . وتختلف النتائج التي نصل إليها تبعاً لاختلاف وجهة النظر التي ندرسه منها ، وكذلك تبعاً للتركيز على عامل رئيسي من هذه العوامل . وبالرغم من أن العمل في مجموعه ظاهرة موحدة إلا أن اختلاف الزوايا التي ننظر منها إليه تضعنا أمام مسائل ذات طبيعة مختلفة ؛ ويمكن تشبيه ذلك بآلة التصوير السينمائي التي تطلعنا على جوانب مختلفة من المشهد أو المنظر تبعاً للزاوية التي نلتقطه منها .

ولتوضيح الجوانب المختلفة للعمل ، أو المسائل العلمية التي يهتم بدراستها خبراء العمل نأخذ حالة عامل يشتغل مثلاً بالخراطة في أحد المصانع ، إن العمل الذي يقوم به هذا العامل يمكن النظر إليه من زوايا مختلفة ، ولكنه بالرغم من ذلك عمل له وحدته الكاملة ، وطبيعته الخاصة ، ولذلك فإنه لا يبدو على حقيقته إلا إذا أعدنا تركيب الحقائق التي جمعناها من الزوايا المختلفة ، ونظرنا في أوجه الارتباط الوثيقة بينها .

(ا) وأول مظهر يبدو لنا أنه « عمل فني » ، بل إن هذا المظهر هو الذي ظل سائداً وحده أمام الباحثين مدة طويلة ، فكان العمل في نظرهم يقوم ، بصفة خاصة ، على خبرة المهندس ومهارة العامل . ويتصل بهذا الموضوع الصفات الفنية لمكان العمل وأدواته ، وهي الآلة التي يعمل أمامها العامل ، والقوة المحركة التي تغذيها ، والحركات التي يؤديها وتتطلبها طبيعة العمل . وقد يدخل في هذا الموضوع دراسة المشكلات الخاصة بالتكيف الفسيولوجي والنفسي للعمل ، ويشير إليها خبراء العمل الأمريكيون تحت اسم « الهندسة البشرية Human Engineering » .

(ب) أما المظهر الثاني لنشاط العامل فهو مظهر فسيولوجي. إذ أن العامل

بوصفه إنساناً فإن له قوة جسمية محددة ، كما أنه يتميز بصفات معينة من حيث أجهزته العضلية والتنفسية والعصبية . ومن الأمور الهامة معرفة درجة تكيف العامل ، وهو بحالته الجسمية المحددة ، مع الظروف الفيزيقية التي يعمل فيها ؛ ثم تتبع التغيرات التي يحدثها استمراره في العمل لمدة طويلة على تكوينه الجسماني .

وإذا نظرنا إلى العمل من هذه الزاوية ، فإن هذه النظرة تدخل ضمن نطاق البحوث التي تتصل بظواهر يجمعها اسم شامل هو « التعب Fatigue ». وهذه الظواهر على درجة كبيرة من التركيب والتعقيد . إذ أن الاستجابات العضوية للعامل بالنسبة لعمله قد تتوقف على ظروف مسكنه ، أو على بعد المسافة أو وسيلة الانتقال من المسكن إلى المصنع . أو قد تتوقف هـذه الاستجابات ، كما يبدو من عديد من الملاحظات ، على موقفه الذهني بالنسبة للعمل . وهذا الموقف تحدده علاقات العامل مع الهيئات والجماعات المختلفة التي يعمل معها ، والتي سنشرح أثرها في محيط العمل فيما بعد . ومعنى هذا أن « التعب » ليس ظاهرة « نفسية » فحسب ، بل قد يرجع في ظروف معينة إلى أسباب « اجتماعية » .

(ج) ولكن العامل ، بوصفه إنساناً ، ليس فقط تكويناً جسمانياً ، بل إنه أيضاً تكوين معنوي . وقد سبق أن أكدنا ، منذ البداية ، أن العمل نشاط يتميز به النوع البشري ، وأنه جزء من صميم الحياة الاجتماعية للإنسان . فلا يكفي أن ننظر إليه من الناحية المادية ، بل إن الناحية المعنوية تكون ، في هذه الحالة أهم وأعمق . إذ أن كل سلوك إنساني يتضمن ، على درجات متفاوتة ، نوعاً من النشاط النفسي أو المعنوي .

ومن الأسئلة التي يمكن إثارتها في هذا المجال : ما هي الاستجابة النفسية للعامل بالنسبة لعمله اليومي ؟ وما هي قدراته الذهنية في أداء هذا العمل ؟ وما هي البواعث التي تحركه للعمل ؟ وما هي درجة ضميره المهني وشعوره بالرضى والاطمئنان في عمله ؟

ومما لا شك فيه أن التفاعل بين نشاط العمل وبين الشخصية يظهر هنا في كل خطوة : فهو الذي حدد أولاً اختيار العامل لحرفته؛ كما أن ظروف العمل الذي يؤديه كل يوم تؤثر على نزوعه وعلى مواقفه الذهنية والخلقية، وعلى أفكاره ، أو بكلمة واحدة على شخصيته كلها .

ومن ناحية أخرى فإن الحالة المعنوية والذهنية التي يكون عليها العامل أثناء عمله ، والفرص التي تكون أمامه أو التي تستعصي عليه لتحسين مركزه ، تؤثر إلى درجة كبيرة على سلوكه أثناء العمل ، وكذلك على سلوكه خارج العمل : أي تؤثر مثلاً على موقفه إزاء أسرته ، وعلى علاقاته الاجتماعية مع زملائه وأصدقائه ، وعلى اختياره للوسيلة التي يقضي بها أوقات فراغه . ومعنى ذلك أن الدراسة المتكاملة لظواهر العمل تتضمن بالضرورة دراسة الظواهر « خارج العمل » . فهذه وتلك يتصل بعضها ببعض اتصالاً وثيقاً ، وتكوّن في كثير من الأحيان علاقات سبب ونتيجة .

(د) وبالرغم من أن العامل يحصر ذهنه في عمله ، وينغمس فيه أحياناً إلى حد نسيان كل ما حوله ، إلا أنه ، مع ذلك ، لا يعمل بمفرده أو منعزلاً عن الآخرين . بل إنه ينتمي إلى عدد من الجماعات والهيئات تتكون إما داخل العمل أو خارجه .

فهناك إذن مدخل لدراسة ظواهر العمل من الناحية الاجتماعية ، وهذا المدخل الذي يهتم بدراسة العمل كحقيقة اجتماعية هو المحور الأساسي لبحوث علماء الاجتماع في ميادين العمل والصناعة .

وإذا تعرضنا للكلام عن الجماعات التي ينتمي إليها العامل وجدنا أولاً المجموعة الصغيرة في مكان العمل المباشر ، وهي التي نطلق عليها اسم « فريق العمل » ؛ وهناك بعد ذلك « القسم » الذي يعمل العامل في إطاره ، والذي يعتبر عمله جزءاً أو فرعاً منه ؛ ثم « المشروع » كله بكامل أقسامه الفنية والإدارية ، وهو يتمثل في الشركة أو المؤسسة بما لها من صفات خاصة يشعر

بها ، حسب الحالات ، كل فرد ينتمي إليها . ونشير هنا إلى أن بعض المهتمين بتطبيق « العلاقات الإنسانية » في الصناعة يحاولون ، بجهد مشكور ، أن يؤكدوا « الشخصية الاجتماعية » للمؤسسة وذلك بإدماج العامل فيها إدماجاً تاماً لتحقيق ما يسمونه « بالجو الاجتماعي الأمثل » .

فإذا تركنا محيط العمل وجدنا أن هناك جماعات خارجية تمارس تأثيراً على العامل قد لا يكون أقل أهمية ، بل إنه أحياناً أكثر أهمية من تأثير الجماعات داخل المصنع . وأول هذه الجماعات الخارجية « الأسرة » التي يتلقى منها العامل عدداً من القيم والحوافز التي تحدد كثيراً من مواقفه أثناء العمل.

وتأتي بعد ذلك « النقابة » التي يكون عضواً فيها ، و « المنظمة السياسية » التي يشترك في اجتماعاتها ؛ وهذه التنظيمات لا يمكن إغفال أثرها في محيط العمل . وبالرغم من أن المجتمع الاشتراكي يهدف إلى تذويب الفوارق بين الطبقات : إلا أن « الشعور الطبقي Conscience de classe » سيظل قوة فعالة تحفز إلى العمل ، أو تحرض على إفساده .

وأخيراً فإن العامل ينتمي كمواطن إلى المجتمع الأكبر ، وهذا المجتمع بما يسود فيه من قيم وتصورات فكرية وأخلاقية يؤثر تأثيراً كبيراً على عقلية العامل وعلى موقفه إزاء عمله . وإذا أصيب هذا المجتمع بمحنة أو نكسة فإنه يجمع قواه ، ويجند كل إمكانياته للتغلب عليها، وتنعكس هذه الإرادة الجماعية على عمل كل فرد فيبذل فيه أقصى جهد ممكن .

هذه هي الجماعات التي لها كيان ثابت معترف به بين أعضائها ، وقد اصطلح على تسميتها « بالجماعات الرسمية Formal groups » . ولكن إلى جانب هذه الجماعات توجد جماعات من نوع آخر يعتبرها بعض الكتاب جماعات غير منظورة ، ويطلق عليها اسم « الجماعات غير الرسمية Informal groups » ، وأحياناً الجماعات التلقائية . وهذه الجماعات يكونها العمال بصفة تلقائية وبدون تنظيم ، ويكون الباعث على تكوينها وحدة

الموطن الأصلي ، أو وحدة العقيدة ، أو اتفاق الأهواء والمشارب . وهذه الجماعات غير الرسمية تمارس تأثيراً كبيراً في محيط العمل ، وفي مواقف العمال من بعض الهيئات الرسمية ، كما أن لها أثرها الذي لا ينكر على الإنتاج .

وقد اهتم عدد من الباحثين ، في ميادين العمل والصناعة ، بدراسة هذه الجماعات ، وأبرزوا أهمية هذه الدراسة . فتبين مثلاً بعد التجارب التي أجريت في مصانع شركة « هوثورن » وأشرف عليها « إلتون مايو » ، تبين أن هناك شيئاً ما أهم بكثير من ساعات العمل والأجور وظروف العمل ، شيئاً أثّر في الإنتاج تأثيراً بالغاً ، بغض النظر عن ظروف العمل المادية . وجاء اكتشاف هذا الشيء بطريق الصدفة شأن كثير من الاكتشافات ، وكنتيجة غير متوقعة لتجارب كانت تهدف ، في الأصل ، إلى اختبار فروض النظرية الكلاسيكية التي كانت تهتم بظروف العمل الفيزيقية (من حيث الإضاءة ، والتهوية ، وساعات العمل ، وفترات الراحة الخ ...) — هذا الشيء الجديد الذي اكتشف **هو الروح المعنوية للعامل ، وشعوره بقوة انتمائه الى جماعة تربطه بها علاقات ودية .**

ومنذ ذلك الحين بدأ التساؤل : لماذا لا تعتبر « معنوية العمال » من بين المتغيرات التي تؤثر على مستوى الكفاية الانتاجية ؟ بل لماذا لا نعتبرها المتغير الأساسي ؟

لقد وضح من التجارب التي أجريت أن « المشاعر » لم تكن فقط أكثر أهمية من عدد ساعات العمل ، بل كانت أهم من الأجور نفسها . وليس معنى هذا أن الباحثين قد وجدوا أن ساعات العمل ، والأجور ، وفترات الراحة ، والإضاءة ليست بذات قيمة ، ولكنهم تأكدوا من تجاربهم أنه ما دامت ظروف العمل مناسبة ، فإن المشاعر تصبح أعظم أهمية من ساعات العمل والأجور التي يحصل عليها الأفراد . كما أثبتت البحوث فضلاً عن

ذلك أن العامل لا يهمه أجره مهما كان عالياً بقدر ما يهمه « ألا يكون أجره أقل من أجر نظرائه ، أو من يعتقد أنهم أقل منه »[1] .

هذا المظهر الاجتماعي للعمل ، الذي ألمحنا الى عناصره المركبة ، يشتمل بالإضافة إلى ذلك ، على العلاقات الشخصية التي تنشأ بين الأفراد نتيجة لعملهم في واحدة أو أكثر من الهيئات والجماعات التي ذكرناها . وإذا كانت كلمة « العلاقات الإنسانية » قد أُسيء استخدامها أحياناً ، إلا أن ذلك لا يمنع من النظر إليها كحقيقة لها أثرها الهام في العمل . ومن زاوية هذه العلاقات الإنسانية تمت الدراسات الكثيرة عن « المصنع » أو « المشروع » بوصفه « تنظيماً اجتماعياً » . ويكفي هنا أن ندلل على أهمية المظهر الاجتماعي للعمل بأن بعض المؤلفين يعرفون الاقتصاد بأنه « علم العلاقات الإنسانية الناشئة عن العمل » .

العمل والحاجات الإنسانية :

أصبح من الواضح الآن أن ظروف العمل التي نظرنا إليها من زواياها المتعددة (الفنية ، والفسيولوجية ، والنفسية ، والاجتماعية) تؤثر في درجة كفاية العامل ، وبالتالي في معدل الإنتاج بوجه عام . وهذه النظرة ، ذات الطبيعة المركبة ، هي التي ينظر بها عالم الاجتماع إلى مسائل العمل ، وتحتم عليه بحث متغيرات كثيرة ، ومعرفة تأثيرها بعضها في بعض .

والآن ننظر إلى العمل في مظهر آخر من حيث أنه وسيلة للحصول على سلع تتفاوت قيمتها بحسب حاجات الإنسان . وفي هذا المظهر نجد أن العمل له علاقات وثيقة بمبادىء اقتصادية كالقيمة ، والتبادل ، والسوق ، ورأس المال ، والاستهلاك ، والحاجة .

والواقع أن حاجة الإنسان إلى السلع لا يمكن النظر إليها من الناحية

---

(١) لويس كامل مليكه : سيكولوجية الجماعات والقيادة . القاهرة ١٩٥٩ .

الاقتصادية فحسب ، بل إنها قد تكون ، في غالب الأحيان مرتبطة بعوامل ومؤثرات نفسية واجتماعية . ففي المجتمعات الصناعية ، على وجه الخصوص ، وتحت ضغط الإعلان ، ووسائل الإعلام الجماهيرية (كالصحافة ، والإذاعة ، والسينما) تظهر أنواع من النزوع نحو الاستهلاك يجب اختبارها بدقة قبل أن نجزم بارتباطها أو صدورها عن الحاجات الأساسية .

وقد ظهرت في أمريكا ، منذ أوائل القرن العشرين ، ظاهرة أطلق عليها بعض الباحثين اسم « ظاهرة الاستهلاك للمباهاة والتفاخر » Conspicuous Consumption . ومنذ ذلك الحين أخذت تتسع وتزداد عمقاً . كما اتضح أن النزوع نحو الاستهلاك ينمو ، في الطبقات العريضة من الشعب ، بسرعة أكبر مما تنمو به الوسائل الاقتصادية لإرضاء هذا النزوع . ومما يزيد الأمور تعقيداً أن هذه الظاهرة التي كشفتها البحوث في المجتمعات الصناعية المتقدمة ، قد ظهرت كذلك في بلادٍ ما زالت في بداية نهضتها الصناعية حيث يكون مستوى الاستهلاك منخفضاً في جملته . ففي يوغوسلافيا مثلاً ، اتضح أن نمو الحاجات قد ارتفع بأسرع مما ارتفعت به القوة الشرائية للشعب ، وذلك بتأثير تقليد الناس للسياح الأجانب ، ولما يشاهدونه في الأفلام . ومع اختلاف البناء الاجتماعي والاقتصادي والثقافي ، فقد لوحظت نفس الظاهرة في الاتحاد السوفيتي وبولندا ؛ كما لوحظت في بعض أوساط العمال في فرنسا وإنجلترا وألمانيا حيث ظهر من الاستفتاء أن رضى العمال عن مستوى رفاهيتهم أقل بكثير مما كان عليه يوم أن كانوا يحصلون على أجور أقل .

هذا التخلف لوسائل الإشباع عن اللحاق بالتطور السريع للحاجات الإنسانية ، له تأثيرات هامة على نشاط العمل نفسه . فهو يخلق ، في بعض المجتمعات ، ما نسميه بالحلقة المفرغة : إذ يتعين رفع معدل الإنتاج للوصول إلى زيادة كمية السلع وإلى زيادة الأجور ؛ ولكن ، من ناحية أخرى ، لكي نحقق زيادة الإنتاج ، يجب أن يشعر العمال ، على جميع المستويات ، برغبة

أو بدافع تلقائي لتحسين الإنتاج كماً وكيفاً . يجب أن يمنحوا لعملهم أكبر مجهود من الناحية الفنية ، وأكبر قدر من الاهتمام المعنوي . وهذا يفترض بالضرورة أن يحصل العامل على أجر يحقق ، إلى حد ما ، الوفاء بحاجاته ، ويجعله يشعر بنوع من الرفاهية . وقد دل تطور سياسة الأجور في الاتحاد السوفييتي ، سواء في مجال الزراعة أو في مجال الصناعة ، على أن الحوافز النفسية والاجتماعية (المتصلة بالمثُل الاشتراكية) لا تكفي وحدها لرفع مستوى الإنتاج ، بل يجب أن يضاف إليها بعض المزايا المادية . ويزداد الشعور بهذا النقص في النواحي المادية ، كلما اتسعت الهوة بين تطور الحاجات وبين وسائل إشباعها على نحو ما وضحنا منذ قليل .

وكيفما كان البناء الاجتماعي للمجتمع أو مستوى الإنتاج والكفاية فإن « ظاهرة التململ والتطلع » في محيط العمال سببها الرئيسي ، من الناحية الاقتصادية ، هو عدم التوازن بين القوة الشرائية للطبقة العاملة ، وبين الضغط المتزايد للحاجات المتنوعة المنبثقة عن تعقد الحضارة ، وتضييق الفوارق بين الفئات الاجتماعية المختلفة .

المجال الحقيقي لسسيولوجية العمل :

بعد أن تكلمنا عن معنى العمل ، ووضحنا أهمية بعض الموضوعات المتصلة بنشاط العمل، يحق لنا الآن أن نعني بتحديد المجال الحقيقي لسسيولوجية العمل .

لقد كان من الطبيعي حين تطور التفكير العلمي شيئاً فشيئاً من المجرد والعام الى المحسوس والخاص – كان من الطبيعي أن يتجه هذاالتفكير نحو الملاحظة المنهجية للمجتمعات الإنسانية التي ظلت ظواهرها ردحاً طويلاً من الزمن لا تجد من الباحثين عناية للكشف عنها . واتجه البحث ، في بادىء الأمر ، نحو الظواهر الاجتماعية ذات الصفة الدينية ، أو التشريعية ، أو الاقتصادية ، أو الأخلاقية .

غير أن التقدم المطرد في تكنولوجية الإنتاج ، والاتساع الهائل في العدد والحجم للمشروعات الصناعية ، والمكان الذي احتلته الصناعة في النشاط الاجتماعي ، وتزايد قوة التنظيمات العمالية والنقابية ، وما صاحب ذلك من ضروب النزاع بين العمال وأصحاب الأعمال ، وتوجيه الأنظار ، بعد بحوث « تايلور » ، إلى الأهميـــة الخاصة « للتنظيم العلمي للعمـــل scientific management » — كل ذلك قد حوّل اهتمام علماء الاجتماع إلى **دراسة الجماعات المختلفة التي تتكون على أساس نشاط العمل .**

ولكن هذا الاهتمام تشعب في نواحي مختلفة تبعاً للظروف السياسية ، والتركيبات الاقتصادية ، والرغبة في حل بعض المشكلات القائمة .

وخرجت البحوث متفاوتة من حيث قيمتها ، كما ظهر بعض الاضطراب في تحديد المفاهيم الأساسية : فتوافر بعض العلماء على بحوث موضوعية تهدف إلى دراسة مسائل محددة ، وتحفز إليها الرغبة في المعرفة ، وزيادة المحصول العلمي في ميدان جديد . وفي الطرف الآخر كان هناك باحثون لم يهتموا إلا بالبيانات السريعة والسطحية التي كان يطلبها بعض رؤساء العمل لتحقيق جو من الهدوء يساعد على زيادة الإنتاج . واهتم الباحثون في أمريكا بناحية خاصة وهي المتصلة « بإدارة المشروعات Managerial aspect » .

وارتضت جميع هذه البحوث لنفسها أن تدخل تحت اسم « علم الاجتماع الصناعي » ، وذلك بالرغم من اختلاف موضوعاتها، واقتراب بعضها من موضوع علم النفس الاجتماعي . وذاع هذا التعريف، حتى قبل أن يعنى أحد بتحديد المسائل التي تنطوي تحته . وظهرت مؤلفات هامة تحمل اسم « علم الاجتماع الصناعي »[1] ، وهي أدوات لها قيمتها في البحث، ولكن يكتنفها بعض الغموض والالتواء في تحديد المفاهيم الأساسية .

---

(١) من أشهر هذه المؤلفات كتاب ميللر وفورم Miller & Form (١٩٥١)، وكتاب شنيدر Schneider (١٩٥٧) .

هذا الغموض هو الذي يدفعنا إلى إظهار الفرق بين ميدان « علم الاجتماع الصناعي » وميدان « علم اجتماع العمل » أو « سسيولوجية العمل » .

فعلم الاجتماع الصناعي ، حسب هذه التسمية ، يجب أن يقصر بحوثه على نشاط العمل في الصناعة وحدها .

أما علم اجتماع العمل فيمتد إلى مجال أوسع . إذ يهتم بدراسة جميع مظاهر النشاط التي تمارسها الجماعات الإنسانية في محيط العمل أياً كان نوعه . **فكل جماعة للعمل لها بعض سمات الاستقرار يمكن أن تصبح موضوعـاً لسسيولوجية العمل :** وعلى هذا النحو لا يهتم هذا العلم بالمشروعات الصناعية فحسب ، بل قد يهتم بدراسة مجموعة من البحارة فوق باخرة أو مركب للصيد ؛ أو مجموعة من المزارعين يعملون في مزرعة ؛ أو مجموعة من البائعين يعملون في متجر كبير ؛ أو جماعة صغيرة من الصناع تشتغل بتوجيه من صاحب العمل أو « الأسطى » في حانوت أو ورشة .

وهكذا نرى ، بعد هذا التحديد ، أننا أمام ملاحظات ثلاثة :

(الأولى) — أن تعبير « علم الاجتماع الصناعي » قد استخدم في غير موضعه ، حين اهتم ببحث جماعات للعمل لا تعمل في ميدان الصناعة . وقد يقوم كمبرر لهذا الاستخدام أن الآلية قد دخلت في مجالات كثيرة للعمل ، دون أن تقتصر على الصناعة بمفهومها الدقيق . فهناك مظهر صناعي في النشاط التجاري ، بل في النشاط الإداري والزراعي . وتحضرنا ، في هذه المناسبة كلمة « هنري فورد » حين عرّف الزراعة بأنها « صناعة إنتاج الأغذية » . ومع ذلك فقد يبدو أكثر وضوحاً ودقة أن نقول إن هناك « علم اجتماع صناعي » ، « وعلم اجتماع تجاري » ، و « علم اجتماع زراعي » الخ ... (والملاحظة الثانية) تتصل بشرعية وجود علم اجتماع للإدارة . فنحن نعرف أنه توجد دراسات متخصصة في الإدارة ، ومعاهد للإدارة توضع لها المقررات فيما يسمى « بعـلم الإدارة Administrative Science » .

فإلى أي حد يمكن أن تدخل الدراسة الاجتماعية في هذا المجال ؟ وهل الإدارة تعتبر شكلاً خاصاً أصيلاً من نشاطات العمل ؟ أو أنها مجرد أسلوب يطبق على كل نوع من أنواع العمل ؟

إنها، في الحقيقة، أسلوب أو طريقة تتبع في « إعداد » العمل «وتنفيذه»، و «مراقبة» نتائجه «وتقويمه» . وقد عرّف « فايول » الإدارة بأنها «التوقع ، والتنظيم ، والأمر ، والتنسيق ، والمراقبة »[1] . وأضاف « سيمون » الى هذا التعريف أن الإدارة هي « فن الوصول إلى إنجاز الأشياء The art of getting things done »[2] وهو يؤكد ، بهـذا التعريف ، أن الإدارة تتضمن في آن واحد عملية التصميم وعملية التنفيذ . فالتنظيم الإداري الجيد هو الذي يتحقق باتخاذ القرار الحاسم والتنفيذ المثمر ؛ أو الذي يؤدي إلى نتيجة إيجابية .

وعلى ذلك فكل جماعة للعمل لها مظهر إداري وواجبات إدارية حتى ما كان منها في منتهى الصغر كالحانوت أو الورشة . ويقابل هذا أيضاً أن أعظم التنظيمات الإدارية التي تتشعب فروعها وأوجه نشاطها ، لا يقتصر عملها على الإدارة فحسب : فاليونسكو مثلاً ليست منظمة إدارية ، بل إن الإدارة تحتل جزءاً من عملها فقط . وأعمال اليونسكو الحقيقية هي في نشاطات الجماعات الإنسانية في محيط التربية والعلوم والثقافة ، ويقتصر العمل الإداري على تنسيق جهودها في هذه الميادين ، وعلى تمويل المشروعات التي تقوم بتنفيذها .

ونستخلص من ذلك أنه لا يوجد علم اجتماع للإدارة بالمعنى الدقيق لهذه الكلمة ، مثلما يوجد علم اجتماع صناعي أو تجاري . إذ أن عنصر الإدارة يوجد في كل نشاط أياً كان نوعه ، وحيثما وجد العمل وجدت الإدارة بالضرورة .

---

(1) Fayol (J.), Administration industrielle & générale, Paris 1916.
(2) Simon, (H. A.), Administrative Behaviour, New York, 1948.

(والملاحظة الثالثة) نتيجة للملاحظتين السالفتين ، وهي تتصل بتعبير « العلاقات الصناعيـــة Industrial Relations » . وقد قصد بهـــذا التعبير ، في استعماله الدارج ، مجموعة العلاقات بين العمال ورؤساء العمل ، وكذلك التنظيمات التي يكونها كل فريق في مواجهة الآخر ، ووسائـــل المفاوضات والتحكيم التي تستخدمها كل مجموعة لفض المنازعات والخلافات. ولكنه بهذا المفهوم قد أصبح عرضةً لنقد مماثل للنقد الذي وُجه إلى تعبير « علم الاجتماع الصناعي » . فكما أنه من غير المـــلائم أن نطلق اسم « الاجتماع الصناعي » على كل ما يتصل بدراسة ظواهر العمل ، فكذلك يصبح مصدراً للخلط أن نستخدم تعبير « العلاقات الصناعية » لندل به على مختلف العلاقات بين رؤساء العمل والعمال في جميع فروع النشاط الاقتصادي والإداري . والحقيقة أن كل جماعة للعمل – من أصغر دكان إلى أعظم المشروعات اتساعاً – تتضمن « علاقات للعمل » ، سواء أكان ذلك في مجال الصناعة أم التجارة أم الزراعة أم الإدارة .

ويترتب على ذلك ، في الوقت نفسه ، أن مفهوم « علاقات العمل » يتميز بشكل واضح من مفهوم « العلاقات الإنسانية » الذي يُقصد به في الواقع « العلاقات المتبادلة ذات الطبيعة السيكولوجية والاجتماعية التي تظهر أثناء تأدية العمل الجماعي » .

ونستطيع أن نذكر من الموضوعات الهامة التي تبحثها « اجتماعيات العمل » ، الموضوعات الآتية :

١ – هجرة العمال الداخلية والخارجية وما تنطوي عليه من مشكلات تتعلق بتكيفهم مع بيئة العمل .
٢ – توزيع مجموعات العمل بحسب الجنس والسن والموطن الأصلي .
٣ – توزيع الطوائف المهنية تبعاً لتطور التقدم التكنولوجي .
٤ – غياب العمال وورديات العمل .

٥ ــ البطالة والتقاعد .
٦ ــ علاقات العمل (بالمفهوم الذي أوضحناه فيما سبق)
٧ ــ الجماعات الرسمية ، والجماعات غير الرسمية أو التلقائية .

ويبدو أنه من العسير أن نعزل المجالات المختلفة لاجتماعيات العمل ، أو نضع بينها حدوداً فاصلة لكي ندرس كلاً منها على حدة . فالحقيقة التي لا مراء فيها أن كل مظاهر العمل يرتبط بعضها ببعض ويتشابك بعضها مع بعض في كلٍ مركب . وإذا نظرنا إليها في واقع حياة العمل اليومية ، وجدنا أنها على درجة من التعقيد بحيث يصعب أحياناً على الباحث عزل بعض المتغيرات وبحثها بصورة مستقلة . فالدراسة الكاملة لظواهر العمل تقتضي أن ننظر بعين الاعتبار إلى العوامـــل الفنية ، والفسيولوجية ، والنفسية ، والاجتماعية ، والاقتصادية التي تؤثر في العمل . كما أن كل واحد من هذه العوامل يؤثر ، في الوقت نفسه ، في العوامل الأخرى ويتأثر بها .

نحو منهج لدراسة ظواهر العمل :

وهنا نجد أنفسنا أمام هذا السؤال : هل هناك منهج خاص لدراسة ظواهر العمل ؟

قد يبدو لأول وهلة أنه لا ضرورة للكلام عن مناهج خاصة بسسيولوجية العمل ، إذ أنها ليست إلا قطاعاً من علم الاجتماع . ألا تكفي في ذلك المناهج التي تستخدم في مجالات علم الاجتماع الأخرى ؟ خاصة وأننا لا نستطيع ، في كثير من الأحيان ، أن نعزل ظواهر العمل عن المظاهر العديدة للحياة الاجتماعية التي تؤثر فيها .

ومن ناحية أخرى يتعين علينا أن نحدد بالضبط ما الذي نقصده هنا بكلمة « منهج » . هل ندخل في مفهوم المنهج الوسائل التقنية التي أصبحت مقبولة ، بصفة عامة ، في أي مجال من المجالات ؟ أو نقصره على الوسائل ذات الصفة العلمية الخالصة ؟

إن تعدد واختلاف محاولات البحث التي ظهرت في عصرنا ، والمعارك التي نشبت حول جديتها أو جدواها ، والمراجعة المستمرة للنتائج المحصلة ، وعدم وجود معايير متفق عليها من الجميع ، كل ذلك يدفع إلى الحذر عند الإجابة على مثل تلك الأسئلة .

على أنه قد أصبح من البديهيات اليوم أن نذكر أن هناك علاقة محددة بين « مجال » أو « موضوع » بحث علمي ، وبين « منهج » أو « مناهج » معالجته . كما أنه مما لا شك فيه أن بعض المبادىء المتصلة بالحتمية والموضوعية ، وبصورة أخص بالتصنيف والقياس ، لها صفة علمية عامة .

غير أن بعض القواعد العامة قد يظهر فشلها أحياناً في بعض مجالات التطبيق ، أو يتعين أحياناً تطويعها لتلائم هذه المجالات . وقد يبدو في بعض الظواهر الموضوعة على بساط البحث حالات أو سمات فريدة لا يمكن استبعادها بدعوى أن طريقة البحث لا تنطبق عليها .

بل قد يحدث ، على العكس ، أن تكون هذه السمات الفريدة من الأهمية بحيث تجبر الباحث على اكتشاف مناهج جديدة إذا دعت الحاجة لذلك .

ولسنا في حاجة إلى أن نؤكد هنا مرة أخرى أن الظواهر الاجتماعية ، وبصفة خاصة ظواهر العمل ، لها طبيعتها الخاصة التي لا تسمح بأن نطبق عليها المناهج المتبعة في دراسة الظواهر الأخرى . (وقد أصبح هذا المبدأ من البديهيات بعد أن وضح دوركيم نوعية الظاهرة الاجتماعية في كتابه المشهور « قواعد المنهج في علم الاجتماع »)[1] . ولا ينفرد علم الاجتماع وحده بهذا الوضع الخاص ، بل يشترك معه في ذلك علم النفس ، وبصفة عامة جميع العلوم التي نطلق عليها اسم العلوم السلوكية . هذه العلوم تتجه

---

(1) Durkheim, Les règles de la méthode Sociologique, Paris 1926.
الترجمة العربية للدكتور محمود قاسم ومراجعة الدكتور السيد محمد بدوي (دار النهضة العربية القاهرة) .

نحو دراسة الإنسان سواء أكان منعزلاً (عزلة مصطنعة بغرض الدراسة) أو في جماعة. وإذا كان الفرد، في الواقع، لا يمكن عزله عن الجماعة المحيطة به، فكذلك الجماعات لا يمكن فصلها عن الوسط الآلي الذي تغذيه وتعيش عليه، كما لا يمكن عزلها عن الوظائف التي تعيش عليها.

وإذا كان الأفراد والجماعات يحتلون مركز اهتمام علم الاجتماع، فإن ذلك لا يغير شيئاً من المتطلبات العلمية في البحوث المتصلة بهم. لأن العلم لا يقتصر على العالم الفيزيقي وحده؛ بل يمكن القول إن العلوم الفيزيقية، بالمعنى الواسع لهذه الكلمة، قد أوجدها الإنسان ليحقق بها أغراضه ومصالحه. وكذلك الحال بالنسبة للعلوم الرياضية. فإذا كان الإنسان هو الذي يفسر الطبيعة، وهو أيضاً جزء من الطبيعة بمعناها الشامل، فليس من الغريب أن تكون القواعد المطبقة في دراسة كل منهما متشابهة من حيث صفتها العلمية.

ولكن لما كان أفراد النوع البشري يتميزون «بالعمل»، وينصرفون، إن طوعاً أو كرهاً، إلى نشاط منتج للحصول على الحاجات الضرورية لمعيشتهم، ولما كانوا يضعون لهذا النشاط أهدافاً مثالية، فإن سلوكهم يتميز بنوع من «الحتمية» ذات الطابع الخاص، التي تختلف عن الحتمية التي تحدد سلوك الحيوان. ولا تقتصر دراسة العمل على العمل الايجابي وحده؛ بل إن سلوك الأفراد الذين لا يعملون، وسلوك العاملين حين لا يكونون في أوقات العمل، كل ذلك يجب أن يُدرس من حيث علاقته بالعمل الذي يؤدّي بالفعل.

على أن بعض علماء الاجتماع يميلون إلى النظر إلى الغايات الاجتماعية الإنسانية، وبالتالي إلى أشكال ووسائل العمل التي تهدف إلى تحقيق هذه الغايات، على أنها حصيلة مبادىء لا يمكن إخضاعهـــا للمنهج العلمي. ويقحمون، على هذا النحو، في البحث الاجتماعي وجهات نظر فلسفية أو أخلاقية. ولم تفلح هذه النظرة، حين طبقت على دراسة العمل أو في

أي مجال آخر ، إلا في تعويق أو تأخير تقدم البحث العلمي . وعلى العكس من ذلك ، كلما كانت دراسة المجتمعات ، وبصفة خاصة دراسة أشكال وعلاقات العمل ، تطبق فيها المناهج المعتمدة على المقاييس العلمية ، أدى ذلك إلى تسجيل تقدم ملحوظ في نتائج البحث .

ومع ذلك يجب أن نكون على حذر من التبسيط المغالى فيه بالنسبة لتطبيق المنهج العلمي ؛ فليست كل ظاهرة يمكن تفسيرها تفسيراً علمياً إذا درست بعض عناصرها بطريقة موضوعية، وباتباع أدق المناهج العلمية . ودراسة العمل تقدم لنا دليلاً واضحاً على ذلك : فالملاحظة العلمية الدقيقة لحركات العامل اليدوي مثلاً لا تزودنا بشيء عن قيمة الأجر الذي يرضى به نظير أداء هذه الحركات . ودراسة الأجور تتطلب الاستعانة بمناهج من نوع آخر . والتجربة في المعمل ، أو في المصنع ، أو في دراسة الدخل القومي لا بد أن تلجأ إلى وسائل تقنية تختلف فيما بينها أشد الاختلاف . وليس من العسير أن ندرك ، أنه كلما كانت العلاقات بين الظواهر أشد تركيباً وتعقيداً ، كان من الضروري الالتجاء إلى « مناهج مندمجة » (أي تدمج بين العلم والتعليل أو القياس المنطقي) . وقد كان هذا باعثاً على الشك في نفوس بعض الباحثين مما جعلهم يفضلون « الوصف الاجتماعي الحسي La Sociographie Concrète » على كل منهج تبدو فيه وسائل الاستدلال الفلسفي .

ومما لا شك فيه أن العمل يعتبر القاعدة الأساسية التي يستند إليها نمو المجتمعات وتقدمها ، ويتمثل فيه عمق المثابرة وشدة المراس عند الكائن الإنساني . إذ بدون العمل لا يكون هناك إنتاج ، ولا استثمار ، ولا توسع في وسائل المعيشة . ولكل ذلك فإن « علم الاجتماع العمل » يتحكم ، إلى حد ما ، في الفروع الأخرى من علم الاجتماع قبل أن يستمد منها ما تحصله من نتائج . وإذن فاستخدام المناهج العلمية في اجتماعيات العمل يشكل مسئولية على درجة كبيرة من الخطورة والأهمية .

وإذا كان علم اجتماع العمل لا يلجأ ، في غالب الأحيان ، إلى مناهج للبحث خاصة به ، فإنه ، مع ذلك ، يحتاج في مناسبات كثيرة إلى ابتكار وسائل تقنية وإلى الاعتماد على مبادىء نابعة من طبيعته الخاصة . ويمكن القول إن هذه المناسبات تتمثل في حالتين : **الأولى** عندما تكون ظواهر العمل في حاجة لبحثها في مظهرها المباشر ، أو كما تبدو في لحظة معينة ؛ **والثانية** عندما نحتاج لأن ندرسها دراسة شاملة وفي أعم مظاهرها . **ولكي نكون أقرب إلى الحقيقة نقول إن « سسيولوجية العمل » تحتاج لاندماج أو توليف بين مناهج خاصة أكثر من حاجتها إلى مناهج نوعية .** وهذا التوليف ، في الواقع ، هو الذي يشكل أدق مشكلة من مشاكل البحث . إذ أن كل طريقة خاصة قد تبدو أحياناً غير متلائمة مع المجموع ، كما أن كثيراً من الاعتراضات ترجع في أصلها إلى استخدام هذا التوليف بين المناهج ، أكثر مما ترجع إلى استخدام كل واحد منها على حدة ، أو إلى النتائج المحصلة .

ومن الأمور المقررة أن الاختيار بين المناهج المقبولة لإجراء بحث معين ليس عملية سهلة ، وخاصة إذا رجعنا إلى القواعد الشكلية التي يتضمنها هذا المنهج أو ذاك . فالانطباع الذاتي عن الشخص (وليكن العامل أثناء العمل مثلاً) غالباً ما تصححه الملاحظة الموضوعية الدقيقة للحركات والأقوال التي يستخدمها ، والتغيرات التي تطرأ على كيانه العضوي . ولكن العكس أيضاً يمكن أن يحدث : فقد نعتمد على رأي العامل لتصحيح النتائج والأرقام التي سجلتها أجهزة القياس التجريبية (وهذا الرأي ذاته قد تنقضه نتائج الدراسة الشاملة المستمدة من الإحصاءات) . وإذا كنا قد أبدينا هـذه الملاحظات بالنسبة لدراسة الفرد ، فمن الواضح أنها تسري كذلك على دراسة الجماعات والوظائف والعلاقات التي توجد بينها . ولكن مهما يكن من شيء ففي كلتا الحالتين تكون طريقة الدراسة أكثر جدوى كلما كانت أكثر اعتماداً على المبادىء العلمية .

ولإعطاء فكرة واضحة عن تعدد المناهج وتداخلها في دراسة ظواهر العمل نورد الأمثلة التالية :

في دراسة شروط العمل الفيزيقية مثلاً يجب أن نعتمد على الفسيولوجيا ؛ على حين أن دراسة آراء الأفراد والجماعات ومقترحاتهم لا يمكن أن تستغني عن الوسائل الإحصائية ، كما أنه عند التعرض للقوى العاملة فإننا يجب أن نقسمها إلى فئات بحسب المهنة ، ودرجة الكفاية ، والجنس ، والسن ، والجنسية الخ ... وهذه الدراسة أيضاً لا بد أن تقوم على قاعدة إحصائية (بالرغم من أن الأعداد والبيانات الإحصائية قد لا تكون وحدها كافية للإحاطة بالجوانب العديدة لهذه المسائل) . ويظهر قصور الإحصاء ، على وجه الخصوص ، إذا كان الأمر يتعلق بدراسة شخصية العامل الفرد ؛ ففي هذه الحالة يتدخل علم النفس ، والفسيولوجيا ، والاختبارات الإكلينيكية .

والنواحي الخاصة بنظرية الاستخدام ، والتصور العام للحرفة والمهنة تستوجب الرجوع إلى نماذج درست من قبل في علم الاقتصاد .

وعرض الأشكال الكبرى لاستخدام الأيدي العاملة يستدعي أن نستعير شيئاً من التاريخ ، فالحقيقة أن الحياة الإنسانية (ويدخل فيها حياة العمل) تمر خلال الزمن . وهناك موضوعات تتصل بدراسة أشكال العمل الناشئة في المجتمعات النامية ، أو تتصل بدراسة علاقات العمل أثناء الحروب ، ومثل هذه الموضوعات تتطلب الاستعانة بالمنهج المقارن أو المنهج التاريخي .

وإذا انتقلنا إلى دراسة المشروعات الصناعية وجدنا أن لها مظهرين : مظهر رسمي يتمثل في الهيكل التنظيمي والعلاقات بين الإدارات المختلفة والرؤساء والمرءوسين ؛ ومظهر غير رسمي يتمثل في الجماعات الثانوية التي تتكون تلقائياً بين الفئات المختلفة من العمال . وتحتاج دراسة الهيكل الرسمي للمصنع إلى مناهج علم الاجتماع ؛ أما دراسة المظهر غير الرسمي ، ونشاط الجماعات التلقائية فتحتاج إلى مناهج علم النفس الاجتماعي ،

ومناهج « التكنوسيكولوجيا » (أي دراسة الظواهر النفسية الناتجة عن التكنولوجيا) .

وخلاصة القول إن المناهج يمكن أن تكون نوعية أو ذات طبيعة خاصة إلى حد كبير كلما استخدمت في معالجة تجربة مباشرة تتصل بالإدراك المباشر .

أما المسائل ذات الطابع العام ، أو التي تتصل بالوظائف والهياكل الكلية فإن دراستها يبدو فيها التعسف أو التبسيط المخل ، كما أنها تبتعد كثيراً عن الواقع الإنساني المركب ، إذا درسناها في ضوء المناهج الجزئية .

وتعدد مظاهر العمل ــ الذي وضحناه في بداية هذا البحث ــ يؤكد ضرورة الاستعانة بمناهج مختلفة لدراسة تلك المظاهر . وقد لا يكون في ذلك تحقيق المثال الأعلى للعلم ، ولكننا مضطرون لهذا الإجراء الذي يستمد طريقة البحث من تركيبٍ أو تجميعٍ لعدة مناهج حتى نتمكن من معالجة العناصر المركبة التي ينطوي عليها العمل الإنساني .

مراجع البحث

١ – السيد محمد بدوي : التطور في الحياة وفي المجتمع ؛ مؤسسة الثقافة الجامعية . الإسكندرية ١٩٦٧ .

٢ – دوركيم (إميل) : قواعد المنهج في علم الاجتماع : ترجمة محمود قاسم ومراجعة السيد محمد بدوي . دار النهضة العربية . القاهرة .

٣ – حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي . دار النهضة العربية . بيروت ١٩٧١ .

٤ – محمد عبد الله أبو علي : الصناعة والمجتمع . دار المعارف ، مصر ، ١٩٧١.

٥ – ريمون آرون : المجتمع الصناعي ، ترجمة فكتور باسيل . منشورات عويدات . بيروت ١٩٦٦ .

٦ – لويس كامل مليكه : سيكولوجية الجماعات والقيادة . القاهرة ١٩٥٩ .

7 — **Arensberg & Mac Gregor, Determination of Morale in an Industrial Company [in Rev. of App. Anthrop. 1942)].**

8 — **Bartoli (H.) Science économique et Travail, Paris, Dalloz 1957.**

9 — **Bergson, L'Evolution Créatrice, P.U.F. Paris, 1948.**

10 — **Fayol (J.), Administration industrielle et générale, Paris 1916.**

11 — **Freud, Malaise dans la Civilisation, Paris 1934.**

12 — **Friedman (G.), Le Travail en Miettes; Paris, Gallimard 1956.**

13 — **Friedman (G.) & Naville (P.), Traité de Sociologie de Travail, Colin, Paris, 1964.**

14 — **Gurvitch (G.) Industrialisation et technocratie, Paris, Colin, 1949.**

15 — Hearnshaw, Attitudes to Work [in Occupational Psychology 1954].

16 — Miller (D.C.) & Form (W.H.), Industrial Sociology, New York, 1964.

17 — Roethlisberger & Dickson, Management and the Worker, Harvard 1939.

18 — Simon, (H.A.), Administrative Behaviour, New York, 1948.