

« دراسة ميدانية عن ظاهرة غياب العمال في » الشركة العامة للخياطة

ناهده عبدالكريم حافظ
مدرسة مساعده في قسم الاجتماع
كلية الاداب بجامعة بغداد

تمهيد

أثارت المناقشات الخاصة بورقة العمل حول انخفاض الانتاجية ردود فعل ايجابية كثيرة منها اهتمام الباحثين في مجالات علم الاجتماع الصناعي وعلم اجتماع التنظيم بالمشكلات التي تؤثر في انتاجية العامل . ان هذه الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من العمال المعروفين بتغييبهم في الشركة العامة للخياطة تمثل أحد وجوه هذا الاهتمام بالمشكلات المصنع كمجتمع له خصائصه ومميزاته .

لقد كانت مناقشات ورقة العمل فرصة ثمينة للسراجعة الموضوعية والنقد البناء ، ولاشك ان اثارها ستستمر باتجاه النمو السليم لعملية التصنيع في قطرنا .

الفصل الاول :

الاطار المنهجي للبحث :

يتميز بحث ظاهرة غياب العمال بأهمية استثنائية في الاقطار النامية عموماً ، اذ ان الطاقة البشرية المتاحة لها في القطاع الصناعي تشكل نسبة أقل مقابل قوة العمل في القطاع الزراعي ، لاسباب عديدة تتعلق بالبنية الاقتصادية والاجتماعية لتلك الاقطار وحدائث عهدتها بالتصنيع . وتبدو الظاهرة أكثر خطورة في الانشطة الصناعية الخاضعة للقطاع العام ، اذ ان تكريس هذا القطاع وتأكيد دوره القيادي يتطلب توفير المهارات المختلفة ومنعها من التسرب .

ان مشكلة البحث الحالي تتبلور في عدد من الافتراضات الرئيسة التي يمكن الاشارة اليها فيما يلي :

١ - ان هناك عوامل سببية عديدة تفسر ظاهرة غياب العمال أو عدم انتظام حضورهم .

٢ - ان قوة هذه العوامل السببية تتباين في تأثيرها تبعاً لارتباطها بتغيرات اخرى كالجنس ، والمستوى التعليمي ، والفرص التدريبية والاجور ، وظروف العمل .

٣ - ان تشخيص هذه العوامل سيعايدنا على القاء الاضواء على علاج المشكلة بحاربة عواملها السببية .

لقد أجرى هذا البحث في سياق منهج استطلاعي وصفي ، يسكن من الوصول الى بعض الاطر المحددة للمشكلة كمرحلة لا بد منها لاجراء دراسات متعمقة عنها مستقبلاً من جهة ، كما انه يتيح فرصة الوصف الموضوعي للظواهر ذات الصلة بالظاهرة من خلال التعرف على جوانبها المختلفة واستنباط

الدلالات عن طريق جمع الحقائق وتفسيرها وتحليلها^(١) باستخدام أسلوب المقابلة وفق استمارة أعدت لأغراض البحث وتضمنت (٥٢) سؤالاً تناولت بالإضافة إلى الخصائص العامة لمفردات العينة من حيث الجنس والعمر والاحوال التعليمية والاسرية . اسئلة عديدة تتعلق بالظروف المهنية والدخل والحوافز والعقوبات واتجاهات العمال ازاء العمل . وقد جمعت البيانات من عينة من العمال والعاملات سحبت بطريقة العينة العشوائية المنتظمة من قوائم ذاتية الشركة العامة للخياطة . وبلغ عدد مفرداتها (١٠٠) عاملاً وعاملة عرف عنهم كثرة الغياب والانقطاع عن العمل . وتؤلف هذه العينة ١٠٪ من المجموع الكلي للعمال البالغ عددهم (١٠٠٠) ألف عاملاً وعاملة . وتضم عينة البحث (٧٠) عاملة و (٣٠) عاملاً . وقد استغرقت المقابلة التي أجريت في الشركة نفسها ما بين ٣٠ - ٤٥ دقيقة . وقد ساعدت طريقة المقابلة على توضيح الاسئلة للبحوثين وفهم اجاباتهم^(٢) . وما عزز من دقة البيانات المستمدة منها انها اخضعت لعدد من اختبارات الصدق (Validity) والثبات reliability أدت الى اعادة صياغة الاسئلة الغامضة^(٣) . اضافة الى ان الباحثة قامت بتوضيح هدف البحث ومضامين اسئلة الاستمارة لكل مبحوث . وقامت بتدقيق الاستمارات لملاحظة الاتساق الوارد في بياناتها واهمال كل استمارة يرد بعض الشك على البيانات الواردة فيها^(٤) .

(١) د . جمال زكي وسيديس ، اسس البحث الاجتماعي القاهرة (دار الفكر

العربي : ١٩٦٢) ، ص ٨٥ .

(٢) السلمي علي ، مقدمة في العلوم السلوكية القاهرة (دار المعارف بمصر :

١٩٦٨) ، ص ١٧٢ .

(٣) راجع الاختبارات التي استخدمت في :

Guttman, L, Problems of Reliability, In studies in social Psychology in world war II, V, IV, 1950, Measurment and Prediction, PP. 277-311.

ذكره فؤاد السيد، علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري (القاهرة: دار الفكر العربي) ، ١٩٧١ ، ص ٥٤٦ .

(٤) د . عبدالباسط محمد حسن ، اصول البحث الاجتماعي (القاهرة :

الانجلو المصرية : ١٩٧١) ص ٢٧٠ - ٢٧١ .

الفصل الثاني :

العوامل السببية لظاهرة غياب العمال :

تنطوي فروض هذا البحث على نوعين من العوامل احدهما يتعلق بالعمال الغائبين أنفسهم ، وثانيها يتعلق بظروف العمل . واذا نظرنا الى الادبيات الخاصة بعلم اجتماع التنظيم ، وعلم الاجتماع الصناعي ، نجد ان هذه الادبيات تتجه في تفسيراتها نحو بناء تصور تكاملي ينظر الى العامل ، والى التنظيم الصناعي باعتبارهما يكملان بعضهما البعض ، ومن ثم تبدو بعض النظريات التقليدية ذات البعد الواحد كنظرية «تاييلور» ونظرية «التون مايو»^(٥) ، على سبيل المثال وكأنها تجترىء جوانب معينة من العملية الانتاجية وتهمل الجوانب الاخرى . ان العامل يأتي الى المصنع وهو يحمل تاريخه الشخصي وخبراته ، واتجاهاته ازاء بعض المواقف والانماط السلوكية ، وهو يتفاعل مع الاخرين في الاطار التنظيمي للمصنع ، ويتأثر بظروف العمل فسيولوجيا ونفسيا ، ويتخذ من ذلك كله موقفا . اي ان غياب العامل عن عمله لا يمكن ان يفسر من خلال ظروفه الشخصية فقط ، او من خلال ظروف العمل وحدها ، بل من لابد من ان يكون هناك تصورا متكاملا يوضح تفاعل العوامل الذاتية والموضوعية وتأثيرها في مدى ارتباط العامل بعمله وانتظامه فيه وتكيفه لظروفه .

(٥) راجع عرضا لهذه النظريات في

— د . محمد علي محمد : علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات

(الاسكندرية : دار الكتب الجامعية ، ١٩٧٢) ، ص ١٢٦ وما بعدها .

Friedmann G, Industrial Society (N. Y : The Free Press

1955), P. 26.

وعلى ذلك فإن بحث المشكلات العمالية باختلافها ينبغي أن يقوم على أساسين :

١ - الظروف الشخصية للعامل .

٢ - ظروف العمل ، وهي بدورها تنقسم الى نوعين احدهما يتعلق بتنظيم العمل نفسه من حيث تقسيه ، وتوزيع الادوار فيه ، ومدى اندماج العاملين في ذلك التنظيم ، وثانيهما الظروف المادية للعامل من حيث الاجور والحوافز والخصائص المكانية والعمرائية لبيئة العمل .

ويلاحظ ان معظم البحوث التي تناولت مشكلات العمل ركزت على كل أو بعض تلك العوامل والشروط ومن وجهات نظر مختلفة نسبياً^(٦) .

الباب الاول : العوامل المتعلقة بالعمال :

ان التساؤل عن خصائص العمال الذين سجلت الادارة حالات غياب متكررة في سلوكهم أمر ضروري للتعرف على بعض العوامل المؤدية الى غياب هؤلاء العمال عن عملهم .

١ - الفئات العمرية للعمال الغائبين :

ان الافتراض الذي يتنصن فكرة مفادها ان ظاهرة غياب العمال تتأثر بتوزيعهم العمري ، يمكن ان تفسر من زوايا عديدة قد تختلف باختلاف جنس العمال ، اذ ان مفهوم العمر لا ينطوي على معنى عددي مجرد بل يتعداه الى مضامين اجتماعية تبدو مختلفة في حالة الانثى عنها في حالة الذكر .

(٦) راجع على سبيل المثال :

— Miller G. W, Problems and Labor (New York: The Macmilan Press, 1951), P. 3.

— Tripp L. R, Labor Problems and Process (New York : Harper & Row, 1961), The Introduction.

— Thompson V, Labor Problems in South East Asia (New Haven : Yale Univ. Press, 1947).

جدول رقم (١)

« توزيع العمال الغائبين حسب فئاتهم العمرية وجنسهم »

المجموع		اناث		ذكور		الفئات العمرية
العدد	%	العدد	%	العدد	%	(سنة)
١٨	٪١٨	١٢	٪١٧ر٢	٦	٪٢٠ر٠	أقل من ٢٠
٢٠	٪٢٠	١٥	٪٢١ر٤	٥	٪١٦ر٦	٢٠ - ٢٥
٢٠	٪٢٠	١٣	٪١٨ر٥	٧	٪٢٣ر٢	٢٥ - ٣٠
١٧	٪١٧	١٢	٪١٧ر٣	٥	٪١٦ر٦	٣٠ - ٣٥
١١	٪١١	١٠	٪١٤ر٣	١	٪٣ر٠	٣٥ - ٤٠
٩	٪٩	٥	٪٧ر٢	٤	٪١٤ر٠	٤٠ - ٤٥
٥	٪٥	٣	٪٤ر١	٢	٪٦ر٦	٤٥ فأكثر
١٠٠	٪١٠٠	٧٠	٪١٠٠	٣٠	٪١٠٠	المجموع

يلاحظ ابتداءً ان متوسط اعمار الذكور يبلغ (٢٧) سنة بالمقارنة مع وسيط اعمار الاناث البالغ (٢٨) سنة . ولعل من المفيد ان تتساءل عن الاسباب التي تجعل ظاهرة الغياب تتضح في الفئات العسرية التي تقل عن (٣٠) سنة حيث تبلغ النسبة لدى الذكور حوالي ٦٠٪ ولدى الاناث ٥٨٪ .

يسكن الافتراض ان هذه المرحلة تمثل أكثر المراحل العسرية نشاطا وبالتالي فأن الفرد يكون أكثر طموحا ، وبالتالي أكثر ميلا للاختيار والرفض بين بدائل العمل المتاحة له . اذ انه بعد هذه المرحلة قد يسيل الى التفكير بالاستقرار وبالضمانات التقاعدية المرتبطة بالاستمرار في عمل معين ولعل ذلك يفسر التناقض الطردي في نسب العمال الغائبين من الجنسين بعد الفئة العسرية ٣٠ - ٣٥ . بالمقارنة مع الفئة العسرية السابقة لها وهي ٢٥ - ٣٠ .

ان بيانات الجدول رقم (١) تشير الى حقيقة هامة . وهي ان ظاهرة الغياب تستقطب الطاقة البشرية ذات المقدرة الاعلى في الانتاج ، وبالتالي فإن آثارها تتعاقب في العملية الاناجية ككل . اضافة الى ان العمال في مرحلة

الشباب المذكورة يمكن أن يكونوا في أعلى مستوى من الكفاءة البدنية والمهنية الامر الذي يؤدي الى خسارة المنشأة خصوصا اذا تذكرنا ان النسبة الاعلى من العمال في العراق ، وفي غيره من الاقطار النامية تقع في هذه الفئات العمرية بسبب حداثة أعمار السكان ككل . حيث تصل نسبة من تقل اعمارهم عن ١٥ سنة الى حوالي ٤٩٪ (٧) .

٢ - المواطن الاصلي للعمال الغائبين :

في وثائق المؤتمر الذي عقد سنة ١٩٥٩ في القاهرة بين جامعة الدول العربية والامم المتحدة حول الاثار الاجتماعية للتصنيع ، أشير الى ان الفرد الريفي بحكم ظروفه المتسيزة يواجه صعوبة في التكيف لظروف الصناعة الحديثة (٨) .

غير اننا لا بد أن نلاحظ هنا ملاحظة هامة ، وهي أن الفرد الريفي اذا كان يترك العمل بصورة متقطعة أو دائمية بسبب عدم تكيفه له ، أو ارتباطه بعلاقات اجتماعية تحتم عليه ترك العمل احيانا ، فإن الفرد الحضري بدأ يتأثر بعوامل اخرى تؤدي به الى ترك العمل وأهم هذه العوامل ان البيئة الحضرية صارت توجد بدائل لعمل الفرد بسبب تنوع العمل واتساعه واختلاف امتيازاته . ومن ثم فان من المتوقع ان تنقل الفروق الريفية الحضرية في تأثيرها في ظاهرة غياب العمال .

(٧) راجع بالنسبة لتركيب السكان وتوزيع فئاته العمرية في العراق : احصاءات السكان للسنوات ١٩٤٧ و ١٩٥٧ و ١٩٦٥ . وراجع بالنسبة للفئات العمرية للطبقة العاملة : بحث الخدمات الاجتماعية للعمال في المصانع : المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، بغداد ، ص ١٢٩ . كذلك راجع : الدكتور حسن الساعاتي والتصنيع والعمران (الاسكندرية ، دار المعارف ، ١٩٦٢) ، ص ٢٧٢ .

(٨) راجع عرضا لتلك الوثائق في كتاب الدكتور حسن الساعاتي ، التصنيع والعمران ، (القاهرة ، ١٩٦٠) .

ان بيانات هذا البحث تؤكد ان الفروق بين العمال حسب موطنهم الاصيلي - ريف وحضر - تبدو ضئيلة فعلا بين الذكور ، كبيرة بين الاناث لاسباب عديدة سنشير اليها .

جدول رقم (٣)

« توزيع العمال الغائبين حسب الموطن الاصيلي والجنس »

المجموع		الاناث		الذكور		الموطن الاصيلي للعمال
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٦٦	٪٦٦	٧١ر٤	٥٠	٥٣ر٤	١٦	مدينة
٣٤	٪٣٤	٢٨ر٦	٢٠	٤٦ر٦	١٤	ريف
١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٧٠	١٠٠	٣٠	المجموع

ان الفروق بين العمال الذكور ، المهاجرين وغير المهاجرين يبدو ضئيلا (٥٣ر٤٪ مقابل ٤٦ر٦٪) . ومع ذلك يبدو الريفي أكثر ثباتا في عمله من الحضري . ويرجع ذلك اساسا الى ان الريفي المهاجر غالبا ما يكون عاملا غير ماهر وبالتالي فإن بدائل انتقاله من عمل لآخر تبدو ضئيلة بعكس العامل الحضري الذي تتيح له خبرته المهنية والشخصية فرصا افضل للاختيار . ان هذه القضية جانب مهم ، اذ ان الريفي لا يشغل الا مهنا متواضعة ليست ذات تأثير كبير في العملية الانتاجية بعكس العامل الحضري الماهر الذي يؤدي غيابه الى آثار كبيرة . وهذا يعني ان الهجرة اذ تفقر الريف وتفرغه من قواه العاملة فإنها لا تؤثر تأثيرا ايجابيا في الحياة الاقتصادية في المدينة .

من جانب آخر ، اذا نظرنا الى التوزيع الجنسي للعمال الغائبين نجد ان العاملات الحضريات أكثر حراكا من العاملات الريفيات ، وهنا يمكن ان تلعب المهارة والمستوى التعليمي والخبرة بالحياة الحضرية ودرجة التسامح الاسري ازاء عمل المرأة ، دورا في انتقال المرأة الحضرية من عمل لآخر بحثا عن شروط افضل . بينما تضطر المرأة الريفية المهاجرة الى الثبات في عملها نسبيا لضآلة الفرص المتاحة لها .

٣ - الاحوال التعليمية للعمال الغائبين :

أكدت ادارة الشركة العامة للخياطة ان لتردي المستويات التعليمية والامية اثره في اتساع ظاهرة غياب العمال . والواقع ان التعليم ليس خاصية مجردة . بل هو يرتبط في احد جوانبه على الاقل بالمهارة . وإستيعاب التكنولوجيا ، وبالقدرة على اقامة علاقات اجتماعية حميمة داخل الامر الرسيية للتنظيم . وبهذا المعنى يصبح التعليم متغيراً تنسوياً . لان التنسية تعتمد على الطاقات البشرية المتعلمة ، ولان التعليم بمعناه التنسوي يصبح عملية استشارية على مستوى رأس المال البشري .

جدول رقم (٣)

« توزيع العمال الغائبين حسب المستويات التعليمية والجنس »

الحالة التعليمية للعمال	الذكور		الاناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
امية	٦	٢٠ر٠	١٤	٢٠ر٠	٢٠	٢٠ر٠
يقرا ويكتب	١٠	٣٣ر٣	٢٦	٣٧ر١	٣٦	٣٦ر٠
ابتدائية	٨	٢٦ر٧	٢٠	٢٨ر٥	٢٨	٢٨ر٠
متوسطة	٥	١٦ر٧	٧	١٠ر٠	١٢	١٢ر٠
ثانوية	١	٣ر٣	٣	٤ر٣	٤	٤ر٠
المجموع	٣٠	١٠٠ر٠	٧٠	١٠٠ر٠	١٠٠	١٠٠ر٠

يتضح من بيانات الجدول اعلاه ان أكثر من نصف العمال الذكور يتراوح مستواهم التعليمي بين الامية وبين القراءة والكتابة فقط $٥٣ر٣\%$ كذلك الحال بالنسبة للاناث $٥٧ر١\%$.

والواقع اننا لا نستطيع الربط بصورة مباشرة بين الغياب وبين ترددي المستويات التعليمية ، اذ ان الامية ظاهرة ما زالت شائعة

في العراق وخصوصاً بين الإناث^(٩) ، غير أننا نستطيع من جانب آخر أن نفترض أن التعليم يرتبط بالمهارة ، وأن العمال المهرة أكثر حظاً في الحصول على ظروف عمل وبدائل أفضل تشجعهم على ترك العمل مؤقتاً والانتقال إلى آخر مادام يوفر لهم امتيازات مادية ومعنوية أفضل .

٤ - الاحوال الصحية للعمال الغائبين :

ليس من الصواب القول بأن تغيب العامل عن عمله يعني انتقاله إلى عمل آخر ، إذ إن العامل قد يغيب عن عمله غياباً مؤقتاً بسبب ظروف معينه ثم يعود إلى نفس العمل بعد انتفاء تلك الظروف . ولعل الاحوال الصحية للعامل من أهم العوامل الكامنة وراء الغياب المؤقت ، كما أنها من العوامل المهمة التي تدفع العامل إلى البحث عن أعمال أخرى تتلائم مع ظروفه الصحية .

جدول رقم (٤)

توزيع العمال الغائبين حسب ظروفهم الصحية وجنسهم

الحالة الصحية للعمال	الذكور		الإناث		المجموع
	نعم	لا	نعم	لا	
مرض مزمن	١٣	-	٤٣٣	٢٠	٢٣
معد	١	-	٣٤	٢	٣
عامة	-	-	٤	٥٩	٤
لايعاني من مرض	-	١٦	٥٣٣	٤٤	٦٠
المجموع	٣٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	١٠٠

(٩) راجع بحوث المركز القومي حول امرأة والتنمية . كذلك راجع بحث الخدمات الاجتماعية للعمال في المصانع العراقية . المركز القومي أيضا .

يلاحظ ان ٤٦,٧٪ من العمال الذكور يعانون من امراض مزمنة او معدية مقابل حوالي ٣٧٪ من الاناث اللواتي يواجهن نفس الامراض . ان النسب المشار اليها تعني ان المرض هو أحد العوامل الاحتمالية الكامنة وراء الغياب وبالتالي فإن التأثير في الظروف الصحية للعمال سيؤثر في ثباتهم في مهنتهم وعلى استمرار وانتظام عملهم ونتاجهم . والواقع ان العامل الذي يعاني من مرض مزمن او من عاهة ليس مؤهلا لاداء سلوك اتاجي مناسب . وبالتالي فإن غياب هذا العامل له مردوده السلبي . كما ان استمراره في العمل له مردود سلبي ايضا . وبالتالي فإن الخدمات الصحية للعمال سواء داخل المصنع او خارجه تصبح بدورها خدمات ذات طابع تنوي هام .

٥ - الظروف الاسرية للعمال الغائبين :

سنتناول هنا بعض المؤشرات الرئيسة للظروف الاسرية واهمها حجم الاسرة ، والايادات وكفاية الدخل .
تظهر بيانات الجدول التالي الارقام المتعلقة بحجم الاسرة للعمال المبحوثين .

جدول رقم (٥)

« توزيع العمال الغائبين حسب حجم اسرهم »

الفئات	عمال - عاملات	المجموع
٢ - ٥	١٢	١٤
٥ - ٨	٣١	٣١
٨ - ١١	٢٧	٢٧
١٤ - ١٧	٧	٧
المجموع	١٠٠	١٠٠

ان معرفة متوسط حجم الاسرة أمر هام بالنسبة لعالم الاجتماع ولاثروبولوجي من وجهات نظر عديدة^(١٠)، لعل أهمها عدد المستهلكين ، وعدد المنتجين في الاسرة ، ونسبتها الى الحجم السائد في المجتمع ككل . ان بيانات الجدول رقم (٤) تظهر ان ٤٨٪ من المبحوثين يتراوح عدد افراد اسرهم بين ٨ - ١٤ فرداً ، وان ٣١٪ منهم تتراوح أعداد اسرهم بين ٥ - ٨ فرداً . وعلى العموم يبلغ متوسط حجم الاسرة (٩) أفراداً وهو معدل يزيد على المتوسط المقدر لحجم الاسرة في العراق وهو يتراوح بين (٥-٧) أفراداً^(١١) .

ان هذا المعدل العالي للاسرة يعني ان مسؤوليات رب الاسرة جسيمة جداً ، خصوصاً اذا تذكرنا ان من اهم خصائص سكان العراق هو ان نسبة عالية منهم تقل اعمارهم عن ١٥ سنة . بمعنى ان معظم افراد الاسر العراقية هم من السكان المستهلك غير الفعّال . ولعل من المؤشرات الاضافية التي يمكن أن نذكرها هنا انه بالاضافة الى الحجم الكبير للاسرة فان البيانات أظهرت ان ٦٠٪ من العمال المبحوثين يقيمون في بيوت مؤجرة ليست ملكاً لهم ، وان ٩٪ منهم تزوجوا أكثر من مرة . وبسبب هذه الظروف وجدنا ان ٥٠٪ من المبحوثين اضطروا الى ترك اسرهم في اقصية ونواحي بعيدة نسبياً ، وتوضح هذه العوامل التي تجعل من الظروف الاسرية جاذبة للعامل تضطره الى تغيير عمله . او الانقطاع عنه للبقاء مع الاسرة في الاماكن البعيدة عن مكان العمل .

(١٠) Peter L., "Size and structure of the Households in England over Three Centuries", In Population Studies, Journal of Demography, V. XXIII, No. 2, 1969, PP. 198-201.

(١١) قدر عدد أفراد العائلة العراقية من قبل الامم المتحدة بـ (٥٧) فرداً وبلغت تقديرات وزارة الاسكان (٥٢) فرداً . بينما قدرها بعض الخبراء العراقيين بسبعة افراد .

راجع : وزارة التخطيط - الدائرة التربوية والاجتماعية - دراسة في مشكلات الاسكان في العراق والتخطيط لمواجهةها - حزيران ١٩٧١ . ص ٤٣ . كذلك راجع : المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية المناطق المتخلفة في بغداد - دراسة مسحية - اعداد : د . مصباح الخيرو و كريم محمد حمزة . ١٩٧٦ .

في ضوء البيانات التالية عن الاسرة فقد تبين ان ٤٤٪ من العمال هم المعيلون الوحيدون لاسرهم . وترتفع هذه النسبة الى ٦٦٪ بين الذكور مقابل ٣٤٫٣٪ بين الاناث بسبب ظروف اجتساعية معروفة تجعل الذكر أكثر تحملاً للمسئولية المعاشية من الانثى .

وتتضح صورة هذه البيانات اذا تناولنا توزيع العمال حسب كفاية

الدخل .

جدول رقم (٦)

« توزيع العمال الفائين حسب كفاية الدخل والجنس »

الجنس	ذكور	اناث	المجموع
الكفاية	العدد /	العدد /	العدد /
يكفي	٢ ٦ ر ٦	١١ ٨ ر ١٥	١٣ ر ٠
يكفي الى حد ما	٦ ٢٠	٢٣ ٩ ر ٣٢	٢٩ ر ٠
لا يكفي ابدا	٢٢ ٣ ر ٧٣	٣٦ ٣ ر ٥١	٥٨ ر ٠
المجموع	٣٠ ٪ ١٠٠	٧٠ ٪ ١٠٠	١٠٠ ٪ ١٠٠

يبين الجدول رقم (٦) ان ١٣٪ فقط من العمال ذكروا ان دخلهم يكفي تماما مقابل ٥٨٪ ذكروا العكس و ٢٩٪ ذكروا انه يكفي الى حد ما . ويلاحظ ان الاوضاع الاقتصادية للاناث تبدو أفضل نسبيا . اذ ان المرأة نادراً ما تكون المعيل الوحيد للاسرة بل ان عملها غالباً ما يشكل اضافة لدخل الاسرة من خلال الرجال العاملين في الاسرة ولذلك ينظر الى عمل المرأة دائماً باعتبارها يؤدي الى تحسين الاوضاع الاقتصادية للاسرة من خلال مشاركتها للرجل في اعبائها .

لقد اظهرت المناقشات التي تمت مع العمال بشأن حجم الاسرة . ومتطلباتها . وصلة ذلك بسألة غيابهم . ان العامل وهو يترك عمله - اذا كان مدفوعاً بحوافز ذات طابع اقتصادي . قد يضطر للمعيل في مكان آخر يوفر له امتيازات مادية افضل . وقد يضطر أحياناً للانقطاع عن عمله في المصنع ليعمل

في اماكن اخرى يكسب منها اجوراً أفضل ، خصوصاً في ايام المناسبات والاعياد .

لقد أشار معظم العمال الى ان دخولهم لا تكفي لسد المتطلبات الحياتية المتعددة والمتجددة ، رغم الزيادة الكبيرة التي طرأت على الاجور خلال السنوات القليلة الماضية .

الباب الثاني : العوامل المتعلقة بظروف العمل :

تشكل ظروف العمل الوجه الثاني لعوامل ومتغيرات العملية الانتاجية ، وهي بمجموعها تتضمن شروطاً وعوامل وجدت قبل العامل واستمرت مع وجوده في سياقها ، رغم ان التفاعل بين العامل وهذه الظروف يؤدي الى تغييرها في احيان كثيرة .

١ - الحوافز والعقوبات :

تعتبر الحوافز ذات الشروط والاسس الواضحة أساساً هاماً من اسس تطوير العمل والاندفاع المخلص فيه ، كما ان العقوبات العادلة تستطيع ان تشكل قوة ردع وتوجيه ضرورية لاداء أكثر انتاجاً .

ان بيانات هذا البحث تشير الى ان العمال الغائبين الذين درسوا يعانون في الغالب من حالة الشعور بالاهمال من قبل الادارة او المشرف .

جدول رقم (٧)

« توزيع العمال الغائبين حسب انواع المكافآت التي حصلوا عليها وجنسهم »

الجنس والعدد انواع المكافآت	الذكور العدد	الذكور %	اناث العدد	اناث %	المجموع العدد	المجموع %
مكافآت مادية	٣	١٠	٧	١٠	١٠	١٠
شكر وتقدير	٩	٣٠	٤٠	٥٧	٤٩	٤٩
لم يحصلوا على مكافآت	١٨	٦٠	٢٣	٣٢	٤١	٤١
المجموع	٣٠	٪١٠٠	٧٠	٪١٠٠	١٠٠	٪١٠٠

يبين الجدول رقم (٧) ان ١٠٪ من العمال والعاملات حصلوا على مكافآت مادية فقط مقابل ٤٩٪ حصلوا على مكافآت معنوية . أي ان نسبة الذين حصلوا على مكافآت تبلغ ٥٩٪ . أما الذين لم يحصلوا على اي نوع من المكافآت فتبلغ نسبتهم ٤١٪ .

ان ارتفاع نسبة الذين حصلوا على مكافآت تعني في الواقع ان نسبة عالية من العمال الغائبين تتميز بخصائص تجعلها ذات أهمية كبيرة للعمل والانتاج . وان فقدانها يعني خسارة مادية كبيرة . لقد عبر العمال الذين كوفئوا عن شعورهم بالاهمال بسبب من ان مكافئتهم لم تساعد على تحسين حياتهم . اذ ان ١٠٪ فقط حصلوا على مكافآت مادية اما الذين حصلوا على مكافآت معنوية فقد ذكروا ان هذه المكافآت لا تنفع شيئاً وان عشرة كتب للشكر لا تحو عقوبة واحدة ولا تحول دون وقوعها . اما الذين لم يحصلوا على اية مكافئة فقد كان شعورهم بالعين واضحاً ، فقد ذكر بعضهم ان المكافآت لا تعطى على أساس موضوعي .

وإذا رجعنا الى بيانات الجدول رقم (٧) نجد ان نسبة الاناث اللواتي حصلن على مكافآت تزيد على نسبة الذكور ، ويرجع ذلك الى ان العمل في معمل الخياطة يبدو للكثيرين عمل تستطيع الاثني ان تبذع فيه أكثر من الرجل باعتبارها يتصل بهنة تقليدية تمارسها المرأة في البيت . وقد كان لهذا الفرق في النسبة أثر ظاهر لدى العمال الذكور الذين اعتبروا مكافآت الاناث أحد الاسس غير الموضوعية في التقييم .

لقد أكد كثير من الباحثين أثر نظام الحوافز على انتاجية العمل^(١٢) ، وهنا يسكن ان نقول ان جزءاً من هذا التأثير ينسحب على مدى استمرار العامل وانتظامه في عمله . اذ يسكن القول ان وجود نظام جيد للحوافز يعني توفير

Madre and Siksek, Man Power and oil in Arab Countries, (١٢)
American Univ. of Beirut, 1959, P. 178.

فرص أفضل للاندماج في العمل ، ورفع الروح المعنوية للعامل وشعوره
بالمسؤولية ازاء التنظيم ككل .

أما بالنسبة للعقوبات فتتضح في الجدول التالي :

جدول رقم (٨)

« توزيع العمال الفاعلين حسب العقوبات والجنس »

الجنس	ذكور	إناث	المجموع	أنواع العقوبات
العدد	%	العدد	%	
٩	٣٠	٢٠	٢٨	القات نظر وتنبيه
٢	٦	٤	٦	نوبيخ
١٩	٤	٤٦	٦٥	قطع راتب
٣٠	١٠٠%	٧٠	١٠٠%	المجموع

من الواضح ان المكافئة التي يحصل عليها العامل في لحظة ما لا تقف
عائقا دون محاسبته عن التقصير وتوجيه العقوبة له ، ولعل ذلك هو الذي يقلل
كثيراً من قيمة المكافآت غير المادية باعتبارها لاتحصى العامل اذا ما قصر في
عمله فيما بعد .

ان التنظيمات الصناعية المختلفة ، تتنوع وتختلف عن بعضها البعض في
طرق اجراء التحقيق وانزال العقوبات بحق المخالفين (١٣) . لكن آثار هذه
العقوبات قد لاتختلف كثيراً مو حيث انها توجد فجوة نفسية بين العامل
وعمله ، وبينه وبين التنظيم ككل ، خصوصا اذا لم تكن عادلة ، أو اذا لم يكن
العامل نفسه مقتنعا بعادتها ، وبكونها مناسبة من حيث أثرها لحجم الخطأ أو
التقصير الذي اقترفه .

(١٣) د . محمد عبدالله ابو علي ، التنظيم الاجتماعي للصناعة (الاسكندرية :
الهيئة المصرية للكتاب ، ١٩٧٢) ص : ٣١٣ .

ان الجدول رقم (٨) يظهر ان كل العمال الغائبين الذين قوبلوا في سياق هذا البحث سبق ان عوقبوا بعقوبات مختلفة ، فقد حصل ٣٩٪ منهم على عقوبة التنبيه او الفات النظر مقابل ٦٪ حصلوا على توبيخ ، اما الذين حصلوا على عقوبة قطع الراتب فقد بلغت نسبتهم ٦٥٪ مما يشير الى ان معظم العقوبات في الشركة هي ذات طابع مادي .

كذلك يظهر ان نسب الذكور والاناث بالنسبة لمختلف انواع العقوبات تبدو متقاربة مما يشير الى عدم وجود اختلاف اساسي يسكن من خلاله الربط بين نوع العقوبة وجنس العامل .

ان سؤالا هاما يطرح نفسه هنا وهو هل ان العقوبات هي سبب من اسباب الغياب ، أم ان الغياب نفسه أدى الى عقوبة العامل ، في الواقع لا توجد بيانات توفر اجابة قاطعة على هذا السؤال غير ان المناقشات مع العمال اظهرت ان بعضهم عوقبوا لانهم تركوا العمل ، بينما اظهرت من جانب آخر ان بعض العمال غابوا من العمل احتجاجاً على عقوبات وجهت لهم ووجدوا انها غير عادلة .

٢ - علاقات العمل :

يطلق هذا المصطلح على التفاعل الذي يحدث بين الافراد الذين يشتركون معا في أي نوع من أنواع النشاط سواء أكان هذا النشاط يتم في هيئات حكومية او مشروعات تجارية او صناعية ، او غيرها ، ان هذا التفاعل يحدث في (تنظيمات العمل) اذ يترابط الافراد في نوع من البناء الرسمي لتحقيق هدف محدد . ويطلق على تفاعل الافراد اثناء العمل اسم العلاقات الانسانية للعاملين او علاقات العمل ، اي دراسة السلوك الانساني اثناء العمل (١٤) .

Davis K, **Human Relation** (New York: McGraw-Hill, 1962), (١٤)
P. 4.

سنناقش في إطار علاقات العمل ، العلاقة بين العمال والادارة . والعلاقة بين العامل وجماعة العمل ، ثم العلاقة بين العامل والمشرفين ، والاجور ، والموقف من العمل عموماً .

١ - الادارة والعمال :

يتألف مصطلح الادارة من مقطعين هما ad و Ministration وتعني من الوجة اللغوية تقديم الخدمة للآخرين ، وهي من الوجة الفنية الاصطلاحية تقوم على اساس تنظيم جهود مجموعة من الناس وتوجيهها بصورة عقلانية ورشيدة ، لتحقيق أهداف معينة في مشروع معين .

ان موقف العمال من الادارة لا تصنعه التعليمات والاورام والانظمة الرسمية للعمل ، اذ مهما كانت هذه العناصر ذات فاعلية بحد ذاتها فان مردوداتها الايجابية تتوقف على تطبيقاتها ، ويسكن القول ان الادارة الجيدة هي التي توفر للعامل شعوراً يساعده على التسك بالتنظيم ككل وان يعتبر نفسه جزءاً مهماً فيه .

جدول رقم (٩)

« توزيع العمال الغائبين حسب شعورهم ازاء تفهم الادارة لاحوالهم »

شعور العمال عن تفهم الادارة لاحوالهم	الذكور العدد %	الاناث العدد %	المجموع العدد %
تفهم جدا	٥ ٦ ١٦	١٥ ٤ ٢١	٢٠ ٢٠
احيانا تفهم	٥ ٤ ٢٣	٢٥ ٧ ٣٥	٣٢ ٣٢
لا تفهم	١٧ ٦ ٥٦	٢٨ ٠ ٤٠	٤٥ ٤٥
لا ادري	١ ٤ ٣	٢ ٩ ٢	٣ ٣
المجموع	٣٠ % ١٠٠	٧٠ % ١٠٠	١٠٠ % ١٠٠

يتضح ان ٢٠٪ فقط من العمال ذكروا ان الادارة تفهم احوالهم جيداً
وان ٣٢٪ ذكروا ان الادارة تفعل ذلك احياناً . اما الذين عبروا عن شعور
سلبى تام فقد بلغت نسبتهم ٤٥٪ .

وإذا نظرنا الى الجدول نظرة متفحصة نجد ان موقف الادارة يبدو أكثر ايجابية
ازاء الاناث عنه ازاء الذكور ١٦ر٦٪ مقابل ٢١ر٤٪ و ٢٣ر٤٪ مقابل ٣٥ر٧٪
في الفئتين الاوليتين من الجدول . ولاندري هل يتحدد هذا الموقف بسبب
رغبة الادارة في تشجيع عمل الاناث ، وبالتالي التساهل معهن نسبياً ، ام ان
ثمة تفسيرات اخرى مصدرها البيانات نفسها .

وتفيد بيانات اخرى ان تفسيرات العمال لكلمة « التفهم » تضمنت مامعناه
الاستجابة لاقتراحاتهم ومناقشة مشكلات وصعوبات العمل وتوفير انظمة
تلبي حاجات العمل في المصنع . ان هذه التفسيرات تعني ان العمال الغائبين
حاولوا أن يتفاعلوا مع الادارة بشكل ايجابي غير انهم فشلوا في ذلك . على
اننا لا بد ان نشير ايضا الى ان المناقشات مع العمال اظهرت ان نسبة عالية منهم
كونت وجهات نظرها من خلال تجارب الاخرين وليس من خلال تجارب
شخصية مع الادارة . ان هذه الحقيقة تؤكد على أهمية الاتصال الشخصى
داخل العمل في نقل افكار معينة ، وبلورة مواقف محددة ازاء بعض المسارسات .
وفي الغالب يلعب القادة الطبيعيون دوراً كبيراً في ذلك (١٥) .

(١٥) اظهرت دراسات عديدة أهمية القادة غير الرسميين في المواقف الاجتماعية
المختلفة . ومن الدراسات الكلاسيكية المهمة التي يمكن الاشارة اليها
دراسات « التوت مايو » التي اثبت فيها أهمية العلاقات الانسانية في
العملية الانتاجية . راجع تجارب مايو في : علم الاجتماع التنظيم -
د . محمد علي محمد .

ب - علاقة العامل بجماعة العمل :

ويقصد بها العلاقات الاجتماعية في العمل ، تلك العلاقات التي تنشأ بين الناس بفضل اشتراكهم وارتباطهم معا في عملية الانتاج التعاوني . وتساهم التكنولوجيا وتقسيم العمل في تشكيل هذه الانماط من العلاقات (١٦) . ان العلاقات في المصنع اليدوي الصغير تختلف عن العلاقات في المصنع الآلي ، بل ان صورة البناء الاجتماعي ككل ستختلف . وقد أوضح «وليم فوت وايت» في دراسة كلاسيكية كيف ان صورة البناء الاجتماعي للمطعم تختلف مع تعدد وتزايد عدد العاملين وتنوع وظائفهم (١٧) .

جدول رقم (١٠)

« توزيع العمال الغائبين حسب جنسهم ونوع علاقاتهم بالعمال الآخرين »

نوع العلاقة	الذكور		الاناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
جيدة	١١	٦	٣٦	٢٤	٢٤	٣٥
جيدة نوعا ما	١٣	٤	٤٣	٣٢	٨	٤٥
غير جيدة	٦	٠	٢٠	١٤	٠	٢٠
المجموع	٣٠	% ١٠٠	٧٠	% ١٠٠	١٠٠	% ١٠٠

يلاحظ ان ٣٥٪ من العمال اوضحوا ان علاقاتهم بالعمال الآخرين جيدة مقابل ٤٥٪ ذكروا انها جيدة نوعا ما ، وهناك ٢٠٪ ذكروا انها ليست جيدة . ان النسبة الاخيرة تعبر عن عمال أكدوا من خلال المناقشة معهم ان موقفهم ازاء جماعة العمل سلبية ، وانهم ميالون الى العزلة عنهم . ان نمط العلاقات

(١٦) Shnieder, *Industrial Sociology* (New York : 1957), P. 171.

(١٧) كريم مجاهد حمزة . العلاقات الانسانية في الصناعة ، كراس صادر عن مؤسسة الثقافة العمالية ، ١٩٧٣ .

السائدة لا يرضيهم ، وبالتالي فهم لم يجدوا فيه مبرراً قوياً لاستمرارهم بالعمل .

من جانب آخر تبدو نسب الذكور والاناث متقاربة في فئات الجدول الثالث الامر الذي يشير الى تقارب مواقف العمال الغائبين باختلاف جنسهم . لقد عبر العمال عن وجهات نظر متفرقة في أسباب العلاقات غير الجيدة منها ضعف الروح التعاونية ، وتغليب البعض لمصلحته الشخصية . وقد أظهر بعضهم رفضاً مبدئياً للعلاقات مع الآخرين باعتبار ان ذلك «أفضل له» . ان سطحية العلاقات داخل المصنع جزء من سطحية العلاقات الحضرية ، لكن الادارة الجيدة تستطيع ان تسي هذه العلاقات من خلال الانشطة غير الرسمية على الاقل وتغذيها بحيث تصبح اداة تشجيع على العمل وتساعد العامل على الانتظام والاستمرار في العمل . اذ ان من الخطأ النظر الى التنظيم باعتباره مجرد علاقات رسمية ، بل هو بالاضافة لذلك شبكة من العلاقات الانسانية غير الرسمية التي تؤثر بدرجات مختلفة على الانتاج .

ج - الاشراف :

يؤدي المشرف او رئيس العمال دوراً هاماً في المصنع لانه المسؤول عن الانتاج ولانه يتفاعل مع كل العمال من جهة ومع الادارة من جهة اخرى ، لذلك فإن الاشراف الجيد هو الذي يحقق الترابط بين الادارة والعمال^(١٨) . والمشرف هو الرئيس المباشر لجماعة العمل فهو يعبر عن مستوى اداري معين حين يصدر الاوامر وفقاً للتعليمات التي تصل اليه من المستويات الاعلى ، وهو يعالج الخلافات البسيطة والمشكلات التي تنشأ بين العمال .

(١٨) د . محمد عبدالله ابو علي ، التنظيم الاجتماعي للصناعة ، مصدر - سابق ص ٢٨٦ .

جدول رقم (١١)

توزيع العمال الفائزين حسب وجهات نظرهم
ازاء العلاقات القائمة بينهم وبين المشرفين

المجموع العدد %	الاناث العدد %	الذكور العدد %	رأي العمال بالعلاقات القائمة بينهم وبين المشرف
٥	٣	٧	جيدة جدا
٢٨	٤	٢٠	جيدة
٣٧	٠	٣٠	وسط
٣٠	٣	٤٣	ردية
١٠٠	٧٠	٣٠	المجموع

ويلاحظ ان نسبة الذين ذكروا ان علاقاتهم بالمشرف جيدة جدا لا تزيد على ٥٪ مع ان هذه الصيغة ينبغي ان تكون هي السائدة . اما الذين ذكروا انها جيدة فتبلغ نسبتهم ٢٨٪ وترتفع هذه النسبة الى ٣٧٪ لمن ذكروا ان هذه العلاقة متوسطة . اما الذين أكدوا ان علاقاتهم مع المشرفين سيئة فإن نسبتهم تصل الى ٣٠٪ وهي نسبة عالية .

ويلاحظ ان نسبة العاملات اللواتي ذكرن ان علاقاتهن بالمشرفين سيئة تصل الى ٣٤٪ وهي تقل كثيرا عن النسبة العمال البالغة ٤٣٪ ، كذلك يبدو هذا الفرق معكوسا في فئتي العلاقات الجيدة والعلاقات المتوسطة . وهنا نستذكر ما سبق ان اشرنا اليه اذ قد يكون مصدر العلاقة الجيدة نواتجا من التسامح يمارسه المشرفون ازاء الاناث لتشجيعهن على العمل باعتبار ان عمل المرأة في مجتمعنا يعتبر ذو مغزى اجتماعي وحضاري قبل أن يكون له مغزى اقتصادي .

ومهما يكن من أمر فإن المناقشات مع العمال أظهرت ان سوء علاقاتهم بالمشرف تفسر من قبلهم تفسيرات متباينة ، فقد يوصف سلوكه بالتكبر ، او بعدم فهم العمليات المطلوبة ، او بالضعف ، او بعدم الاهتمام بالابداع . ان العمل على

توطيد علاقات العمال بالمشرف لا يحول بينهم وبين الغياب فقط بل هو يوفر ظرفا أفضل للإنتاج والعمل المثمر . وبالعكس فإن سوء العلاقات بين العمال والمشرف يؤدي الى نتائج سلبية ، فقد اظهرت بيانات اضافية عن هذه العلاقات ان ١٣٣٪ من العمال الذكور اكدوا انهم لا يستجيبون لتعليمات المشرف وتوجيهاته ، مقابل ٢٩٪ للعاملات . كما أكد ٣٠٪ من العمال و ١٨٪ من العاملات انهم لا يستجيبون دائما لتعليمات المشرف وتوجيهاته بل يفعلون ذلك أحيانا .

ان معاملة المشرفين للعمال معاملة طيبة ضمن اطر توزيع العمل ، واقناع العامل بعدم الحصول على الاجازة الا في الوقت المناسب وتشجيعه على عدم التغيب عن العمل ، وطريقة منحه فترات الراحة أثناء العمل ، بهذا الاسلوب يستطيع العامل أن يتقبل أوامر رئيسه (١٩) . ان سؤالاً مهماً يطرح نفسه هنا وهو : اذا كانت هذه اراء واتجاهات العمال ازاء المشرفين فما هو رأي المشرفين أنفسهم بالعمال المبحوثين ؟

لقد اعتمدنا على المشرف في تقييم عمال عينة البحث بدلا من اعتمادنا على التقييم الدوري في اصابة العامل الشخصية بسبب عدم توفر ذلك في المجالات الشخصية (٢٠) .

١٩ المصدر السابق . ص ٢٨٦ .

٢٠ استند هذا التقسيم الى ثلاث مستويات :

- أ - جيد جدا : وهو يمثل الرضا التام للمشرف عن نوعية انجاز العامل وجديته وانسجامه وطاعته .
 - ب - جيد : اي ان العامل يكلف نفسه نوعا ما ، وانه يطيع بحدود الواجب ولا يتعام بسرعة .
 - ج - وسط : اي انه بطيء التعلم ومحدود القابلية متوسط في أداء العمل يتطلب المراقبة الدائمة .
 - د - رديء : وهو الذي يعبر عن عدم الرضا التام .
- وقد استخدمت هذه المقاييس التقديرية في بحوث اخرى عديدة .

جدول رقم (١٢)

« تقييم المشرفين للعمال الفائين حسب الدرجات المبينة والجنس »

التقييم	الذكور		الاناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
جيد جدا	١	٤ ر ٣	٥	٢ ر ٧	٦	٦ ر ٠
جيد	٩	٠ ر ٣٠	٢٨	٠ ر ٤٠	٣٧	٣٧ ر ٠
وسط	١٢	٠ ر ٤٠	١٦	٨ ر ٢٢	٢٨	٢٨ ر ٠
رديء	٨	٦ ر ٢٦	٢١	٠ ر ٣٠	٢٩	٢٩ ر ٠
المجموع	٣٠	% ١٠٠	٧٠	% ١٠٠	١٠٠	% ١٠٠

ان نسبة العمال الذين قيسوا بترتبه جيد جدا تبدو ضئيلة الى حد كبير اذ لا تزيد على ٦% أما الذين قيسوا على أساس مرتبة جيد فان نسبتهم تباين ٣٧% ، والذين في مرتبة الوسط ٢٨% بينما بلغت نسبة الذين قيسوا في ادنى مرتبة من سلم التقييم ٢٩% ، وهذا يعني ان اكثر من ربع العينة يواجهون موقفا سلبيا من المشرفين ، اما معظم الباقيين فان موقف المشرفين منهم لايشل الطوح المطلوب .

ان للمشرف وظيفتين : وظيفة اتاجية ووظيفة اجتماعية ، تتشل الاولى بتمركز اشرافه حول الاتاج وتحقيق الاهداف الرسمية فهو يأخذ القرارات الصادرة من المسؤول الاداري الاعلى - اذ ان المشرف يمثل مستوى اداريا متوسطا - حيث يقوم بنقل هذه القرارات والتعليمات محاولا تطبيق الانظمة والقوانين التي تسير عليها المؤسسة .

وهو يسعى الى تحقيق أقصى قدر من الانتاجية ، وأجود اتاج ، من خلال وضع كل عامل في مكانه الطبيعي ، وهذا يستلزم التعاون المشترك المتواصل بين المشرف والعمال .

في حين ان الوظيفة الثانية : يحاول المشرف فيها ان يوطد العلاقات الانسانية بين العمال ، لانه بحكم وظيفته يمثل مستوى عال من حيث الاشراف لارتباطه المباشر معه في عمله اليومي .

يتدخل المشرف مثلا عند حدوث أية مشكلة تثار بين العمال لاجل ازالة واجتناب حدوث مثل هذه الظواهر السلبية غير المرغوب فيها وذلك للحيلولة دون خلق توتر أو تعكير في العلاقات التي قد تسبب الانقطاع والتغيب عن العمل .

يجب أن يتسم المشرف بأفق واسع وادراك كاف ومقدرا قيمة وظيفته ومنتسعا بقدر لا بأس به من المرونة والكياسة وحسن المعاملة والتفاهم وابرار العلاقات الشخصية والاعتبارات الاجتماعية عند تعامله مع زملائه العمال ، لا أن يكون سيذا أو مسيطرا عليهم بعقلية بيروقراطية بالية .

ان تهيئة الجو الملائم وخلق ظروف مشجعة على الاعتقاد بأن الغاية الاساسية من وجود المشرف هو للاخذ بيد العامل ومساعدته وحل مشاكله بأنواعها سواء أكانت تعود الى العمل أو الى حياته المعاشية اليومية ، ان هذه الثقة تقلل ، لا شك من حالات التغيب والانقطاع عن العمل . ان هذا الانقطاع بنظره يعتبر حلا لبعض هذه المشاكل التي يعاني منها محاولا حلها بنفسه .

ان تنفيذ مهام ومسؤوليات الاشراف تستلزم العمل على الاحتفاظ بالمستمر بايجاد التوازن والاستقرار والتعاون والانسجام الجماعي^(٢١) .

ان ما تم التوصل اليه من أمور ومعلومات تعتبر متفقة ومتناسقة مع النتائج المذكورة في الجداول التي سبق ذكرها .

(٢١) د . محمد علي محمد ، المصدر السابق . ص : ١٠٧ - ١٠٨ .

وما تجدر الإشارة إليه بهذا الخصوص ، يمكننا أن نقول ان الامور التالية تعتبر من المؤشرات الواضحة في تقييم العلاقات العمالية المتبادلة مع المشرفين :

١ - ان الخدمة الطويلة في العمل تسكن العامل من معرفة اختصاصات مشرفيهـم المباشرين • بل ومن معرفة بعض اختصاصات المستويات الادارية العليا •

٢ - ان المستوى التعليمي والتدريب المهني للعمال يمكنهم من الاحتفاظ بمستوى جيد من العلاقة مع المشرفين •

٣ - ان اقامة المشرف بأكثر من مسؤولية واحدة وأكثر من وظيفة واحدة ترتبط بنطاق المسؤولية وبمدى الاهمية النسبية للاهداف التي يحققها •

٢ - الاجور والدخل :

يعتبر نظام الاجور من النظم المهمة في المصنع لان الاجور من العوامل التي تساعد على تكوين العلاقة الجيدة والمرضية بين الادارة والعمال ، اذ ان درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف الى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه ، اذنا تعتبر العناية بتحديد اجر العادل والاهتمام بوضع سياسة جيدة للاجور من عوامل نجاح ادارة المعامل (٢٢) ، بالاضافة الى عوامل اخرى تلعب دورها كالتدريب واستعمال التكنولوجيا المتقدمة ، والشعور بالاحترام وغيرها • ومع ان للاجور سياسة محددة في كل منشأة صناعية فان الافكار السائدة بين العمال حول هذه السياسة تؤثر كثيرا على موقفهم منها ومن المنشأة ككل رغم ان بعض هذه الافكار غير صحيحة •

(٢٢) د . عادل حسن ، ادارة الافراد (الاسكندرية : دار الجامعات المصرية ١٩٦٥) ، ص : ٣٢٩ •

جدول رقم (١٢)

« توزيع العمال الفائين حسب وجهات نظرهم في اسس تحديد الاجور في الشركة »

اسس تقييم وتحديد الاجور	الذكور	الاناث	المجموع
العدد	العدد	العدد	العدد
%	%	%	%
المهارة والكفاءة	٦ ر ٦	٣ ر ٤	٥ ر ٥
الخدمة	٧ ر ٢٦	٤ ر ٢١	٢٣ ر ٢٣
صعوبة العمل	٣ ر ٣	٣ ر ٤	٤ ر ٤
الشهادات	٤ ر ٤٣	٢ ر ٥٧	٥٣ ر ٥٣
غير واضح	٠ ر ٢٠	٨ ر ١٢	١٥ ر ١٥
المجموع	٣٠	٧٠	١٠٠
	% ١٠٠	% ١٠٠	% ١٠٠

ويلاحظ في الجدول أعلاه ان ٥٣٪ من العمال ذكروا ان الاجور تحدد على أساس الشهادة • أما الذين ذكروا المهارة والكفاءة فلم تزد نسبتهم عن ٥٪ بينما ارتفعت نسبة الذين ذكروا مدة الخدمة الى ٢٣٪ •

من جانب آخر فان عدم وضوح هذه الاسس لدى نسبة من العمال يعني في الواقع انهم يواجهون حالة من العسوس تحول بينهم وبين الاستمرار والاندفاع في التنظيم • كما ان تأكيد بعضهم على اسس تقليدي كسنوات الخدمة يحول بينهم وبين الاهتمام بتطوير مهاراتهم الخاصة •

وإذا انتقلنا من الاجور الى دراسة مستوى دخول العمال نجد ان الدخل يعتبر من العوامل الهامة في علاقات العمل لكونه من المتغيرات الاساسية في سلوك العمال ومواقفهم • ان من المشكلات الرئيسة التي تواجه العمال هي قلة المدخولات لمعظمهم وذلك يعود اما الى مستوى المعيشة المرتفع وغلاء الاسعار في المدينة ، او يعود الى عدم امكانية حصولهم على عمل مستمر ، او الى قلة تأهيلهم المهني (٢٣) •

Raanan Weitz (ed.) "Urbanization and the Developing Countries", Report on the Sixth Report Conference Published, In U.S.A., 1973, P. 53. (٢٣)

جدول رقم (١٤)

« توزيع العمال الفائين حسب جنسهم وفئات دخولهم »

فئات الدخل	الذكور	الإناث	المجموع
	العدد / %	العدد / %	العدد / %
٢٨ - ١٨	٤ / ٣٣	٨ / ٤١	١٢ / ١٢
٢٨ - ٢٨	٥ / ١٦	١٠ / ٢٤	١٥ / ١٥
٤٨ - ٣٨	٦ / ٢٠	٩ / ١٢	١٥ / ١٥
٥٨ - ٤٨	٤ / ١٣	٢٠ / ٢٨	٢٤ / ٢٤
٦٨ - ٥٨	٣ / ١٠	٤ / ١٠	٧ / ٧
٧٨ - ٦٨	٣ / ١٠	٤ / ٨	٧ / ٧
٨٨ - ٧٨	١ / ٣	٩ / ١٢	١٠ / ١٠
٩٨ - ٨٨	٤ / ١٣	٦ / ٨	١٠ / ١٠
المجموع	٣٠ / ١٠٠	٧٠ / ١٠٠	١٠٠ / ١٠٠

تظهر بيانات الجدول رقم (١٤) ان متوسط دخل الاسرة للعمال الذكور يبلغ (٥٠) ديناراً ، مقابل (٥٤) ديناراً للإناث في الشهر . والواقع ان هذا المستوى من الدخل يعتبر عالياً ، فهو يصل بالنسبة للذكور الى ٦٠٠ ديناراً سنوياً وللإناث الى ٦٤٨ ديناراً سنوياً . غير ان الدخل ليس مسألة مجردة بل هو يرتبط بحجم الاسرة وبحاجاتها المختلفة ، وقد اشرنا فيما تقدم الى ان متوسط حجم اسر العمال يصل الى (٩) اشخاص ، وهو عدد مرتفع اذا قورن بمتوسط حجم الاسرة المقدر في العراق عموماً

ان صلة مستوى الدخل بالغياب عن العمل تتضح اكثر فاكتر اذا تذكرنا ان مستويات الاجور لمهنة معينة ليست واحدة في القطاعين الاشتراكي والاهلي ، بل انها تختلف احياناً حتى في القطاع الواحد الامر الذي يشجع العامل على الانتقال من عمل الى اخر للحصول على امتيازات مادية افضل .

ان الحلول التي يواجهها العامل لزيادة دخله تتلخص في الانتقال كليا الى عمل اخر او في ممارسة عمل اخر خارج الشركة بالاضافة للعمل الاصلي ، او في ممارسة العمل الاضافي في الشركة .

وإذا كنا لم نستطع ان نقابل عمالا انتقلوا كليا الى عمل اخر ، فان البيانات عن العمال الذين يمارسون اعمالا اخرى في الشركة او في خارجها توضح بعض الحقائق المهمة .

لقد اظهرت بيانات البحث ان ٤٩٪ من العمال والعاملات يمارسون اعمالا اخرى خارج الشركة ، وقد ذكر بعضهم انه يضطر للغياب عن العمل في الشركة ليمارس العمل الخارجي وخصوصا في الايام التي تسبق الاعياد والعطل الرسمية ، فقد ذكر ٥٤٪ من العمال انهم يمارسون هذه الايام الاعمال الخارجية قبل الاعياد . ومن البديهي القول ان هذه الممارسات تؤثر سلبا على العمل الاصلي (٢٤) ، وحتى على الظروف الصحية للعمال ، حيث ذكر معظم الذين يمارسون مثل هذه الاعمال الخارجية ، انهم يعانون من التعب ومن الظواهر المرضية ، نتيجة ضغط العمل عليهم .

٤ - الانصواء في التنظيم النقابي :

لقد اكتسبت القوى العاملة حقوقا وامتيازات جديدة في ظل الاسس والمبادئ الثابتة للحركة النقابية بحيث تعمل وفق الاطار العام للدولة وفي حدود النظام الاستراكي . ان النقابة العمالية تستطيع ان تمارس مسؤولياتها القيادية عن طريق الاسهام الجدي في رفع الكفاءة الفكرية ، والفنية ومن ثم رفع الكفاءة الانتاجية للعمال ، كما انها تستطيع ان تمارس مسؤولياتها عن طريق صيانة حقوق العمال ومصالحهم ورفع مستواهم المادي والثقافي . ويدخل في ذلك اهتمامها بشاريع الاسكان والاستهلاك التعاوني وتنظيم

(٢٤) محمد عبدالله ابو علي ، مصدر سابق ، ص ١١٦ .

الاستفادة الجدية صحيا ونفسيا وفكريا من اوقات الفراغ والاجازات بما يساهم في تحقيق الرفاهية لمجموع القوى العاملة^(٢٥) .

لقد اظهرت بيانات هذا البحث ان ٥٦٫٧٪ من العمال الذكور فقط اتسبوا الى النقاية مقابل نسبة اقل للاناث تبلغ ٣٤٫٣٪ ولاشك ان هذا الفرق بين الجنسين يرجع الى ظروف اجتساعية معروفة جعلت مشاركة المرأة في الحياة العامة اقل من مشاركة الرجل .

من جانب اخر تبين ان ١٦٫٦٪ من مجموع العمال الذكور يتسبون الى جمعيات تعاونية مقابل ٢٤٫٣٪ للاناث . اما الذين لم يتسبوا لاية هيئة او جمعية من العمال فقد بلغت نسبة الذكور فيهم ٢٦٫٧٪ والاناث ٣٥٫٧٪ . ان التنظيم النقابي يستطيع ان يلعب دورا كبيرا في الحد من ظاهرة غياب العمال . غير ان هذا الدور يصل الى ادنى حد للفعالية بالنسبة للعمال الذين لم يتسبوا اصلا للنقاية . اذ ان التأثير عليهم يظل ضعيفا الى حد كبير .

الباب الثالث

« الغياب عن العمل من وجهة نظر العمال الفائنين »

ان مشكلة تغيب العمال عن العمل لم تكن المشكلة التي تشكو منها ادارة الشركة العامة للخيامة فحسب ، بل ومشكلة الكثير من الادارات الاخرى . ان التغيب عن العمل بدون عذر مشروع قد جلب اهتمام المسؤولين لما سببه من انخفاض في انتاجية المعمل^(٢٦) . وان التغيب بدون عذر مشروع يعتبر مخالفة يعتبر مخالفة صريحة لشروط العمل تعرض العامل لقطع الاجرة او حتى فصله اذا ما غاب شهرا كاملا بالاضافة الى تعرضه لانواع العقوبات الاخرى كالتهيب او قطع الراتب . الخ .

٢٥ محمد فهم امين . تاريخ الحركة النقابية (القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٦٤) ، ص : ١٣ - ١٨ .

٢٦ د . عبد الجبار توفيق البياني ، اسباب غياب الطلبة في كلية الاداب ، دراسة اسطلاعية (الموصل : دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٧٥) ، ص : ٥٤ - ٥٥ .

ان الغياب عن العمل يعتبر من الامور الهامة في ميدان العلاقات العمالية، وبالتالي في المشكلات العمالية التي تشكو منها ادارات معظم المصانع (٢٧) .

يبدو ان لغياب العمال اسبابا متعددة كما وتبين اهميتها تبعا لعوامل كثيرة، وكما يقول: « مايو Mayo » (٢٨) ، ان المرض وصعوبات المواصلات والمشكلات العائلية والمشاكل الاخرى كلها تؤدي الى الغياب ثم ان الدخل الاكبر الذي يحصل عليه العامل يجعله يحصل على اجازات بدون اذن في نهاية الاسبوع ، ثم ان بعض العمال من اصحاب الحرف مثلا (له محل للخياطة) ، ويعمل بالشركة ، لتحسين مستواه المادي ، لذلك نراه يحصل على الكثير من الاجازات او يتغيب لكي يمارس حرفته وبصفة خاصة قبيل المواسم والاعياد .

ان الجدول التالي يبين الاسباب حسب اهميتها والتي تدعو العامل والعاملة للغياب .

جدول رقم (١٥)

« توزيع العاملات الغائبات حسب اسباب الغياب من وجهة نظرهن »

اسباب الغياب	العدد	%
مشاكل عائلية	٢٤	٢٤ر٢٩
العلاقة السيئة مع المشرف والادارة	٩	١٢ر٨٦
الرغبة في زيادة الاجور	٨	١١ر٤٣
الارتباط بدوام المدرسة	٦	٨ر٥٧
مرض الاطفال	٥	٧ر١٤
الارهاق في العمل	٥	٧ر١٤
قلة الاجازات	٥	٧ر١٤
سوء الحالة الصحية	٤	٥ر٧١
بعد المنزل عن العمل	٢	٢ر٨٦
رداءة الخدمات الغذائية في الشركة	٢	٢ر٨٦
المجموع	٧٠	٪١٠٠

(٢٧) محمد حربي حسن ، المصدر السابق ، ص ٢٩٠ .

(٢٨) Elton Mayo, The Social Problems of Industrial Civilization, (Boston : Harvard University Press, 1945), PP. 87-120.

تشير البيانات المتعلقة بالاسباب التي ذكرتها العاملات ان ٣٤ من مجموع ٧٠ عاملة اكدن على المشكلات العائلية ، ومن المعروف في مجتمعنا ان هذه المشكلات ، ومثالها المشكلات التي تحدث مع الزوج أو مع أهله تؤثر على المرأة أكثر مما تؤثر على الرجل . كذلك فان هناك اسبابا ترتبط بسنزة المرأة في مجتمعنا أكثر من ارتباطها بسنزة الرجل كعرض الاطفال مثلا .

اما بالنسبة للعمال فان وجهات نظرهم تتضح في الجدول التالي :

جدول رقم (١٦)

« يبين توزيع العمال حسب اسباب الغياب من وجهة نظرهم »

اسباب الغياب	الذكور العدد	النسبة المئوية %
الاشتغال خارج الشركة باجرة أعلى	٥	١٦٫٦٧
مشاكل عائلية	٤	١٣٫٣٥
زيادة الاجور	٣	١٠٫٠٠
قلة الاجازات التي تمنحها الشركة	٣	١٠٫٠٠
سوء الحالة الصحية (المرض)	٣	١٠٫٠٠
بعد المنزل عن محل العمل	٢	٦٫٦٦
الارتباط بالدوام الرسمي في المدرسة	٢	٦٫٦٦
مراجعة الدوائر الرسمية وصعوبة النقل	٢	٦٫٦٦
سوء العلاقة مع المشرف	٢	٦٫٦٦
سوء الخدمات الصحية والغذائية	٢	٦٫٦٦
عدم تجاوب الادارة لظروفنا	١	٣٫٤٣
الارهاق بالعمل	١	٣٫٣٤
المجموع	٢٠	١٠٠٪

عدم ظهور مسؤولية العامل عن الابناء المرضى كما هو الحال بالنسبة للاناث .
على المشكلات والظروف العائلية يبدو اكثر من تركيز الذكور ، اضافة الى
عدم ظهور مسؤولية العامل عن الابناء المرضى كما هو الحال بالنسبة للاناث .
كذلك الحال بالنسبة للاشتغال خارج الشركة باجر اعلى .

وخالصة القول ، ان ظاهرة غياب العمال عن العمل مسألة ذات ابعاد
ومضامين اقتصادية واجتماعية هامة تتشعب في ضعف القدرة المتاحة على رفع
الانتاجية ، ومن ثم تأثيرها السلبي في ارتباك تنفيذ الخطة الانتاجية او في
الاستثمار الامثل للطاقة البشرية مما ينعكس سلبا بالتالي على حجم الانتاج
ونوعية وحركة السلع في السوق واخيرا على البناء والتركيب الاجتماعي ككل .

ولا ننسى النتائج السلبية ايضا لهذه الظاهرة اي ظاهرة الغياب عن العمل
في عمليات التغير الحضاري والاجتماعي والرفاهية الاجتماعية وبالتالي اغاقة
عملية التنمية التي يشهدها القطر ورفع مستواه الاقتصادي والاجتماعي ،
زيادة الدخل القومي للبلد عن طريق رفع الكفاءة الانتاجية للعمال الهادفة الى
مضاعفة الطاقة الانتاجية للمصانع . وهذا لا يأتي الا بالاعطاء المشر ورفع الطاقة
الانتاجية على مستوى القطر للوصول به الى ركب الامم المتقدمة في هذا
المضمار ، ولكي يتناسب مع اتجاه القطر نحو التحولات الاشتراكية ولتحقيق
الرفاهية العامة للسجموع .

الخلاصة والاستنتاجات :

ان العوامل السلبية التي تفسر ظاهرة غياب العمال عديدة ومتنوعة .
وذات تأثيرات متباينة وهي تعكس الى حد كبير خصائص العمال الغائبين
انفسهم من جهة ، كما تعكس صور الخلل السائدة في التنظيم على المستويين
الرسمي والشخصي من جهة اخرى .

لقد أظهرت بيانات هذا البحث ، ان الغياب يقع في الغالب بين العمال الشباب الذين تقل اعمارهم عن (٣٠) سنة ، اذ ان هذه المرحلة تتميز بأعلى مستوى للقوة البدنية كما انها تميزت بتعدد وتعاضم مسوحات الفرد فيها مما يدفعه الى اختيار بدائل للعمل قد يجدها افضل ، كذلك يتبين ان ظاهرة الغياب أكثر وضوحا بين العمال ذوي الاصول الحضرية بالمقارنة مع الريفيين اذ ان امتلاك العامل الحضري للمهارة ومعرفة بالحياة الحضرية توفر له فرصا افضل لاختيار اعمال اضافية . واذا افترضنا ان التعليم يرتبط بالمهارة فان انخفاض المستويات التعليمية يعني انخفاض المهارة . من جانب اخر تبدو الاحوال الصحية للعمال ذات اثر في غيابهم عن العمل ، ويسكن القول ان ظروف العامل الصحية الجيدة تتناسب طرديا مع استمراره وانتظامه في العمل . كذلك اظهرت نتائج هذا البحث ان متوسط حجم الاسرة بين العمال العائليين كبير ويصل الى (٩) أفرادا وان متوسط دخول الذكور منهم شهريا يبلغ (٥٠) ديناراً مقابل (٥٤) ديناراً للإناث . وقد اشارت نسبة عالية من العمال الى عدم كفاية الدخل ، وان مساكنهم مؤجرة مما قد يشجعهم على ممارسة اعمال اخرى تؤدي الى تركهم لعملهم الاصلي مؤقتا او غيابهم عنه .

اما من حيث الحوافز والعقوبات فقد اتضح ان نسبة تصل الى ثلث العمال لم تحصل على أية مكافئة ، وان ١٩٪ منهم حصلوا على مكافئات شكر وتقدير . وبالمقابل وجد انهم جميعا حصلوا على عقوبات مادية او معنوية . ان ضعف نظام الامتيازات وشعور العامل بعدم عدالة العقوبات يشجع على الغياب الى حد كبير . من جانب اخر اتضح ان لدى معظم العمال مواقف سلبية ازاء الادارة وازاء المشرفين ، اضافة الى ان المشرفين عبروا عن مواقف سلبية ازاء معظم العمال الامر الذي يشير الى وجود بعض جوانب الخلل في العلاقات الرسمية . اما العلاقات غير الرسمية فان نسبة من العمال تصل الى ٢٠٪ ذكروا انها سيئة بينما لم يزد تقدير ٤٥٪ منهم لها عن كونها جيدة الى حد ما . كذلك اتضح ان ٥٦٧٪ من العمال الذكور و ٣٤٣٪ من الاناث

فقط انضوا في التنظيم النقابي وهي نسب ينبغي ان ترتفع نظرا لاهمية هذا
التنظيم في حياة العامل داخل المصنع وخارجه .

بعض صيغ العلاج المقترحة :

اذا رجعنا الى بيانات الجدولين رقم (١٥) و (١٦) نجد ان الاسباب التي
ذكرها العمال للغياب متشابهة الى حد كبير بين الذكور والاناث . الا في زاوية
الاسباب المتعلقة بالاستغفال خارج الشركة ، باجر اعلى . ويلاحظ ان هذه
الاسباب بسجوعها تتسق مع البيانات الواردة في الجداول الاخرى السابقة
وتؤكد مؤشراتها الرئيسية . ويمكن تصنيف هذه الاسباب واقتراح صيغ
العلاج الضرورية لها كما يلي :

اولا : المشكلات العائلية :

ان مصطلح المشكلات العائلية معقد وينطوي على حالات متنوعة من
الصعوبات التي تواجه العائلة . وتنعكس على الدور المهني للعامل او العاملة .
ويمكن في هذا الصدد ان نقترح ما يلي :

١ - تعيين باحثين وباحثات اجتاسعيات للعمل في الشركة ومساعدة العمال من
الجنسين على حل بعض مشكلاتهم العائلية بما يؤمن استمرارهم في
العمل ، وتعسيق صلتهم بالتنظيم واشعارهم بدوره في تحيين ظروف
حياتهم .

٢ - انشاء المزيد من دور الحضانة ورياض الاطفال لابناء العمال والعاملات
وبما يؤمن اطمئنان الابوين على ابنائهم . ومن المعلوم ان هناك دار
حضانة واحدة قريبة من المصنع وهي لا تكفي لاستيعاب كل أبناء
العمال والعاملات .

٣ - العمل على توفير الخدمات الصحية لاسر العمال مجانا ، كما هو حاصل
في العديد من الدوائر والمشاريع الصناعية .

ثانيا : المشكلات المتعلقة بالاجور :

- ١ - الاهتمام باجراء دراسة موسعة عن الاجور من خلال توصيف المهن لازالة الفوارق بين الاجور التي تمنحها الشركات والمشاريع المتشابهة ، سواء في القطاع الاشتراكي أو القطاع الخاص والتي تشجع العمال على ترك العمل أو الغياب عنه للعمل في مكان آخر .
- ٢ - ربط الاجر بالمستوى النوعي والكمي لانتاج العامل بحيث يشعر ان عطاءه للتنظيم الصناعي يقابل بمردود واضح مما يؤدي بالضرورة الى تعسيق صلتته بالتنظيم ويحول دون تركه له .
- ٣ - تعميم مبدأ المبريات الاشتراكية ، وتوضيح صلتها كسارسات انتاجية بزيادة او انخفاض الاجر وتجاوز صورها الروتينية .
- ٤ - تنظيم اوقات العمل الاضافي للعمال بحيث يوفر لهم اجورا اضافية ثابتة ويحول دون عملهم في اماكن اخرى .

ثالثا : المشكلات المتعلقة بالاشراف والادارة :

- ١ - اجراء المزيد من الدراسات حول علاقات العمال بالادارة وعلاقتهم بالمشرف وتنظيم الدورات التدريبية للاداريين لتمكينهم من اداء سلوك اداري علمي ، يوطد علاقة العامل بالتنظيم ، ويشعره باهتمام الادارة به .
- ٢ - تدريب المشرفين وتوعيتهم بادوارهم وتزويدهم بالمعارف الضرورية العلمية التي تتيح لهم تكوين وتنمية علاقات متينة مع العمال من خلال مناقشة مشكلاتهم والعمل على حلها .
- ٣ - العمل على تطوير علاقات العمال فيما بينهم من خلال تصميم وتنفيذ البرامج الجماعية في مجالات الثقافة والترفيه والعلاقات الاجتماعية وبما يؤمن تحقيق اهداف مشتركة لهم ، ويوطد صلتهم بالتنظيم الصناعي .
- ٤ - اكتشاف القادة الطبيعيين ، واقامة قنوات الاتصال من خلالها بين الادارة والمشرفين من جهة وبين العمال من جهة اخرى .

٥ - تأكيد مبدأ الالتئاء الى التنظيم النقابي نظرا لما لهذا التنظيم من اثر في حشد طاقات العمال باتجاه اهداف المصنع ، وتأكيد مشاركة العمال في الادارة مشاركة فعالة .

رابعاً : الاجازات :

من المهم العمل على تنظيم منح الاجازات بصورة تمكن العامل من الحصول على قسط من الراحة البدنية والنفسية ، وبما يمكنه من اداء الواجبات المناطة ، وعدم اضطراره للانقطاع عن العمل .

خامساً : مواقع العمل ومواقع السكن :

من المعروف ان من سمات المدينة الحديثة الانفصال بين مواقع السكن ومواقع العمل ، غير ان بعد أماكن العمال وتشتتها تؤثر على مدى موافبتهم على العمل الامر الذي لا بد معه من قيام المصانع الكبيرة بتجميع سكن عمالها في مناطق محددة لكي تسهل عملية نقلهم الى المصنع ، وتخفف عن كاهلهم الاجازات المتصاعدة .

سادساً : تشجيع العمال على الدراسة :

ان اتجاه الدولة نحو تعميم العلم يتطلب قيام ادارات المصانع بتشجيع عمالها على الاستمرار فيها ، ومتابعة مشكلات العمال الدراسية ، وتقديم المنح والمساعدات المادية والمعنوية بحيث يصبح الاستمرار في الدراسة اداة تعيق لصلة العامل بالمصنع وليس سبباً لانقطاعه عنه .

سابعاً : تحسين الخدمات الغذائية :

يقضى العامل ساعات طويلة داخل المصنع ، ويضطر لتناول الطعام الذي يقدم له . ولذلك فان تحسين نوعية التغذية ، ورخص اسعارها مهم جدا في التأثير الايجابي على العامل وشعوره بان المصنع يخدمه ويفي باحتياجاته .

المراجع العربية :

- ١ - الجهاز المركزي للإحصاء ، إحصاء السكان العام للسنوات ١٩٤٧ ، ١٩٥٧ . ١٩٦٥ .
- ٢ - د . جمال زكي وسيد يس ، اسس البحث الاجتماعي (القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٩٦٢) .
- ٣ - حسن الساعاتي ، التصنيع وال عمران (الاسكندرية : دار المعارف ، ١٩٦٢) .
- ٤ - د . عادل حسن ، ادارة الافراد (الاسكندرية : دار الجامعات المصرية ، ١٩٦٥) .
- ٥ - د . عبدالباسط محمد حسن ، اصول البحث الاجتماعي (القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧١) ، الطبعة الثالثة .
- ٦ - د . عبدالجبار توفيق ، اسباب غياب الطلبة في كلية الاداب ، دراسة استطلاعية (الموصل : دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٧٥) .
- ٧ - علي السلمي ، مقدمة في العلوم السلوكية (القاهرة : دار المعارف بمصر ، ١٩٦٨) .
- ٨ - د . فؤاد البهي السيد ، علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري (القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٩٧١) .
- ٩ - كريم محمد حمزة ، العلاقات الانسانية في الصناعة ، كراس صادر عن مؤسسة الثقافة العمالية ، ١٩٧٣ .
- ١٠ - محمد حربي حسن ، اهم المشاكل العمالية في مصانع بغداد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، ١٩٧٥ .
- ١١ - د . محمد عبدالله ابو علي ، التنظيم الاجتماعي للصناعة (الاسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٢) .
- ١٢ - د . محمد علي محمد ، علم اجتماع التنظيم (الاسكندرية : دار الكتب الجامعية ، ١٩٧٢) .
- ١٣ - محمد فهم امين ، تاريخ الحركة النقابية (القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٦٤) .
- ١٤ - المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، بحث الخدمات الاجتماعية العمال في اصانع ١٩٧١ .
- ١٥ - المركز القومي ايضا ، المناطق المختلفة في بغداد ، دراسة مسحية ، د . مصباح الجزو وكريم محمد حمزة ، ١٩٧٦ .
- ١٦ - المركز القومي ايضا ، بحوث المرأة والتنمية .
- ١٧ - وزارة التخطيط ، الدائرة التربوية واجتماعية ، دراسة في مشكلات الاسكان في العراق والتخطيط لمواجهتها ، ١٩٧١ . حزيران .

المراجع الاجنبية :

1. Badre & Siksek, **Man Power and oil in Arab Countries** American University of Beirut, 1959.
2. Elton Mayo, **The Social Problems of Insutrial Civilization** (Boston : Harvard University Press, 1954.
3. Fredmann G, **Industrial Society** (New York : The Free Press, 1955).
4. Guttman L., "Problems of Reliability", In **Studies in Social Psychology in world war II**, vol. IV (1950), Measurement and Predication.
5. Kinsly Davis, **Human Relation at Ware** (New York : McGraw-Hill, 1962).
6. Miller G. W, **Problems and Labor** (New York : The Macmillan Press, 1951).
7. Peter Laslett, "Size and Structure of the Household's in England over three countries", In **Population Studies, Journal of Demography**, vol. XXIII, No. 2, July, 1969).
8. Raanan Weitz, (ed.) "Urbanization & the developing countrie", report on the sixth Rehovot Conference, Published in the united states, 1973.
9. Robert, S. H., "Robert's Dictionary of Industrial relations", Washington, 1966.
10. Shneider, **Industrial Sociology** (New York : McGraw-Hill 1957.
11. Thompson V, **Labor Problems in South East Asia** (New Haven: Yale Univ. Press.
12. Tripp, L. R, **Labor Problems and Process** (New York : Harper & Row, 1961, The Introduction.