

تطور علاقات العمل في المنظمة؛ وإذا كان هدف التنظيم الاقتصادي البحث عن تحقيق الأرباح مثلا، فإن أساس بناء ذلك الهدف تحقيق درجة معينة و بشكل معين من العلاقات بين العاملين به. وعلاقات العمل علاقات اجتماعية خاصة تحكمها قواعد تنظيمية محددة تحدد نطاق الصلاحيات والمسؤوليات لكل فرد داخل كل علاقة، أولا- تطور علاقات العمل في المنظمة: ويمكن اعتبار العمل بمختلف أصنافه - سواء المنجز بأجر أو بدون أجر- مجموعة مهام يتطلب تنفيذها جهد فكري أو عضلي أو هما معا، (437) وبهذا يتجاوز مفهوم العمل المعنى الضيق للمهنة أو الوظيفة التي تقترب بأجر مقابل الجهد المبذول؛ وبهذا يمكن أن يمتد العمل ليشمل كل ظواهر العمل التطوعي والخيري وغير ذلك من ممارسات الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية دون انتظار مقابل مادي أو اجر، ولكن يتم ذلك إشباعا لحاجات نفسية ومعنوية تختلف من مجال نشاط إلآخر. ب- تطور ظاهرة العمل: تجمع اغلب الدراسات المتناولة لظاهرة العمل على أن تطور الظاهرة تاريخيا قد مر عبر ثلاث محطات رئيسية، التي كانت متغيرا جديدا فرض نفسه ضمن علاقة الإنسان الحرفي بالمادة التي يحولها أو يصنعها، واصطلح على تسمية أولى آلات عهد الصناعة د "الآلة الأداة"، وكانت عملية تغيير الأداة من مرحلة إلى أخرى بمثابة واقع فرضته قلة الآلات المبتكرة الى حد تلك اللحظة التاريخية، كما امتاز مناخ العمل بقدر كبير من الاستقلالية والمسؤولية الفعلية المرتبطة بقدر ما يكتسبه العامل من خبرته التقنية في التعامل مع الآلة من سيادة وسيطرة مطلقة على عملية الإنتاج بمختلف مراحلها. وهي مرحلة ابتعدت فيها ظاهرة العمل عن الانحصار في حدود المكان الضيق والآلة الواحدة (التي كانت تتم ضمنها عملية الإنتاج في الحقبة الأولى) لتشهد مرحلة من تقسيم العمل وامتداده على مراحل وأماكن متباعدة، تغيرت تبعا لذلك طبيعة عامل هذه الحقبة ونوعيته لتتخصص مهامه في تلبية متطلبات الآلة بوضع قطعة أو سحب أخرى؛ ولم تعد خبرته السابقة وسيطرته المباشرة على آله ضرورية لممارسة عمله وإتقانه، وقد عم هذا النوع من العامل سريعا ليصبح قاعدة العمل وركيزته في مرحلة تاريخية امتازت بظهور المصانع وانتشارها. وقد نجم عن امتداد دوائر الآلة ومهامها تناقضا كبيرا فيمن كانوا يسمون في الحقبة الثانية بالعمال المتخصصين، وزاد في مقابل ذلك ظهور عمال الصيانة ذوي التخصص العالي والدقيق في مجال الإنتاج والعمل وقد تراقق انتشار هذه الفئة مع انتشار حجم الأجهزة المتخصصة وعددها في كل مرحلة من مراحل الإنتاج؛ وقد أفضى ذلك إلى تغير أسلوب المراقبة التقليدي ليتطلب كفاءات جديدة وتقنيات متجددة وعالية تحاول مواكبة ما يستجد من تطورات تكنولوجية وتقنية في مجال التخصص. وقد احدث التقدم التقني الهائل في النصف الثاني من القرن العشرين تحولا جذريا في الاقتصاد العالمي وفي طبيعة وأنواع الممارسة منه؛ وبينما كان سوق العمل في مطلع القرن العشرين يعتمد على التصنيع القائم على جيوش العمال ذوي "الياقات الزرقاء" (ارتبط المصطلح بجيوش العمال التنفيذيين الذين يتولون العمل بالساعد داخل المصنع ويرتبط النعت المنديل الأزرق الذي كان عمال الورشات يرتدونه عند أدائهم لمهامهم الشاقة)، 2-تطور علاقات العمل في المنظمة: سنرجع تاريخيا في تطور علاقات العمل إلى أبعد من العلاقات الحديثة - حيث أصبحت المنظمة مكان مخصصا لممارسة النشاطات الاقتصادية الخاصة- حيث سنتاول العمل وفي هذه المرحلة لم تكن علاقات العمل مهمة حيث لا يحتاج من يستخدم العبيد الاهتمام بحقوقهم حيث لا توجد لهم حقوق تذكر. لاسيما في نظام الطوائف حيث برزت فئة من الصناع وأصحاب الحرف في المدن يملك كل منهم أدواته ورأسماله ويتولى ادارة العمل بنفسه. مرحلة الثورة الصناعية: تميزت الثورة الصناعية بثلاث خصائص وهي تطوير المكائن وربط القوى العاملة بالمكائن وإنشاء المصانع التي توظف أعدادا هائلة من الأفراد، ولعل ابرز السمات التي تميز بها نظام الإنتاج داخل المصنع هو تقسيم العمل وزيادة التخصص في الوظائف وكذلك في كمية السلع التي أصبحت في مقدور العاملين إنتاجها، إلا أن الإنتاج الكبير تبعه مشكلات إدارية عديدة من بينها ضرورة فرض الرقابة الحازمة على العمال وضرورة التخطيط الجيد لمختلف موارد المنظمة ومن بينها الافراد العاملين. وقد تطلب الامر استخدام توقيت لبداية ونهاية العمل وإيجاد مجموعة من قواعد العمل التي تنظم عمل مجموعات كبيرة من العاملين. كما نجد ان العاملين اصبحوا ينظمون انفسهم في نقابات تمثلهم وتدافع عن حقوقهم بعد ان عانوا من الاستغلال وظروف العمل العسيرة؛ واصبح لزاما على المنظمات الصناعية تخصيص افراد واقسام تهتم بعلاقات العمل والتعامل مع النقابات والتوصل الى عقود معها لتنظيم عمل الافراد في المنشآت. ● مرحلة التشريعات الحكومية: ان تدخل الحكومة في تحديد شروط الاستخدام أدت الى مجموعة تغيرات لتوسيع مسؤوليات الحكومة لتشمل الاهتمام بالعلاقة بين أصحاب العمل والعمال ومن هذه التغيرات : . تنامي اهتمام الحكومات بأهمية وقيمة الأعداد الواسعة ض الأفراد العاملين. . تنامي قوة. العمال وتنامي نقاباتهم مما جعل منهم قوة. سياسية مهمة (مثل حزب العمال البريطاني) حيث اصبح الاقتصاد يتأثر بشروط الاستخدام ومستوى الأجور ومعدلات البطالة وغيرها. ثانيا- مشكلات العمل في المنظمة: تعتبر مشكلات العمل كل ما يعيق المؤسسة عن تحقيق أهدافها فهي الحاجز الذي ترى

المنظمة أنها يجب عليها تجاوزه للنجاح، ومن ثم يحاول رجال الإدارة وضع الحلول للقضاء على هذه المشكلات أو التخفيف من حدتها، بالإضافة إلى أن هذه المشكلات ينعكس أثرها على المجتمع بما تسببه من انخفاض مستوى الدخل القومي، • دوران العمل: هو تلك الحركة الناتجة عن ترك بعض العمال للخدمة داخل المنظمة (بسبب الحصول على وظيفة أفضل، أو عدم ملائمة ظروف العمل للعامل أو لظروف شخصية أو غير ذلك)، وبالتالي تعمل المنظمة على إحلال عمال آخرين جدد محلهم.