

تبنى المنظمات في أساسها على علاقات تجمع الأفراد المكونين لها، فإن أساس بناء ذلك الهدف تحقيق درجة معينة وبشكل معين من العلاقات بين العاملين به وعلاقات العمل اجتماعية خاصة تحكمها قواعد تنظيمية محددة تحدد نطاق الصلاحيات والمسؤوليات لكل فرد داخل كل علاقة ومخالفة ذلك يدفع إلى ظهور مشكلات عمل بالمنظمة. أولا تطور علاقات العمل في المنظمة: أ - ماهية العمل: بداية إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل في ما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع محيط عمله، ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل. بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية (غدنز، 437) وبهذا يتجاوز مفهوم العمل المعنى الضيق للمهنة أو الوظيفة التي تقتصر بأجر مقابل الجهد المبذول وبهذا يمكن أن يمتد العمل ليشمل كل ظواهر العمل التطوعي والخيري وغير ذلك من ممارسات الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية دون ب تطور ظاهرة العمل: تجمع اغلب الدراسات المتناولة لظاهرة العمل على أن تطور الظاهرة تم خلال كل مرحلة منها تطور العمل ووسائله بصيغ وتغيرت خلال كل مرحلة علاقة الإنسان بالعمل والآلة. حيث كانت الأدوات تضبط في الآلة حسب كل مرحلة من مراحل عملية الإنتاج، ليتم تغيير الأداة المناسبة في كل مرحلة من مراحل تاريخ العمل وكانت عملية تغيير الأداة من مرحلة إلى أخرى بمثابة واقع فرضته قلة الآلات المبتكرة إلى حد تلك اللحظة التاريخية، فكان الإنتاج تبعاً لذلك محدوداً ويتم بمعدل القطعة الواحدة في كل وكان عامل هذه المرحلة سيد آله، يتدرب على استخدامها في مكان الإنتاج ذاته عبر الخبرة والممارسة المباشرة للعمل، 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 (التاب 17) وهي مرحلة ابتدعت 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، وحلت سلسلة الآلات المتعددة والمتخصصة في كل مرحلة من مراحل عملية الإنتاج محل "الآلة الأداة تغيرت تبعاً لذلك طبيعة عامل هذه الحقبة ونوعيته لتتنحصر مهامه في تلبية متطلبات الآلة بوضع قطعة أو سحب أخرى؛ وقد عم هذا النوع من العامل سريعاً ليصبح قاعدة العمل وركيزته في شمل جملة العمليات المجزأة خلال الحقبة الثانية من حقب العمل، وسميت بآلة التحويل بما أنها اضطلعت بمهام تحويل القطع من آلة إلى أخرى، وكانت كل واحدة من تلك الآلات تشتغل بشكل ألى كلما مرت القطع من أمامها، وزاد في مقابل ذلك ظهور عمال الصيانة ذوي التخصص العالي والدقيق في مجال الإنتاج والعمل وقد ترافق انتشار هذه الفئة مع انتشار حجم الأجهزة المتخصصة وعددها في كل مرحلة من مراحل الإنتاج؛ وقد أحدث التقدم التقني الهائل في النصف الثاني من القرن العشرين تحولاً جذرياً في الاقتصاد العالمي وفي طبيعة وأنواع الممارسة منه؛ وبينما كان سوق العمل في مطلع القرن العشرين يعتمد على التصنيع القائم على جيوش العمال ذوي "الباقيات الزرقاء" ارتبط المصطلح بجيوش العمال التنفيذيين الذين يتولون العمل بالساعد داخل المصنع ويرتبط النعت بالمنديل الأزرق الذي كان عمال الورشات يرتدونه عند أدائهم لمهامهم الشاقة، سترجع تاريخياً في تطور علاقات العمل إلى أبعد من العلاقات الحديثة حيث أصبحت المنظمة مكاناً مخصصاً لممارسة النشاطات الاقتصادية الخالصة حيث سنتناول العمل مرحلة العبودية: لقد سبقت الثورة الصناعية في أوروبا أنواع متعددة لعلاقات العمل بين الأطراف الرئيسية في علاقة العمل، وكان كل نوع يتفق مع المستلزمات الاجتماعية والاقتصادية في تلك الفترة في مرحلة نظام العبودية نجد الأفراد قد تمت مساواتهم وفي هذه المرحلة لم تكن علاقات العمل مهمة حيث لا يحتاج من يستخدم العبيد الاهتمام بحقوقهم حيث لا توجد لهم حقوق تذكر. وكان هناك تبديلاً محسوساً وهاماً في طبيعة العلاقات بين رب العمل والعاملين لاسيما في نظام الطوائف حيث برزت فئة من الصناع وأصحاب الحرف في المدن يملك كل منهم أدواته ورأسماله إلا أنها كانت في الأساس منظمات لأرباب العمل وليس للعمال. ولعل أبرز السمات التي تميز كمية السلع التي أصبحت في مقدور العاملين إنتاجها، وظهرت المنفعة المتبادلة بين العاملين وأرباب العمل؛ بها نظام الإنتاج داخل المصنع هو تقسيم العمل وزيادة التخصص في الوظائف وكذلك في وقد تطلب الأمر استخدام توقيت لبداية ونهاية العمل وإيجاد مجموعة من قواعد العمل التي تنظم عمل مجموعات كبيرة من العاملين. كما نجد أن العاملين أصبحوا ينظمون أنفسهم في نقابات تمثلهم وتدافع عن حقوقهم بعد أن عانوا من الاستغلال وظروف العمل العصبية؛ وأصبح لزاماً على المنظمات الصناعية تخصيص أفراد وأقسام تهتم بعلاقات العمل والتعامل مع النقابات والتوصل إلى عقود معها لتنظيم عمل الأفراد في المنشآت.