

تطور العمل الصناعي ومشكلاته

تاريخ الاستقبال: 2018/07/05

تاريخ القبول: 2019/02/12

أ. عبد الغني زرمان - جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2

ملخص :

شكل ظهور وتطور العمل الصناعي بمرحلتين :

مرحلة العمل الحرفي اليدوي ومرحلة العمل الجماعي، ومنها عرفت طبيعة العمل تطورا حيث ظهر ما يعرف بالعمل الصناعي الممكن (Mécánisation) والعمل الصناعي الآلي (Automation) حيث تمثل في العمل بالسلسلة وسلسلة التركيب. ولقد عني المشتغلون بهذا الموضوع بمسألة تكيف العمل للعامل حيث ظهر اتجاهان، اتجاه الإدارة العلمية للعمل، واتجاه إدارة علاقات الأفراد في العمل. ولقد خلصت الدراسات الخاصة بتكيف العامل وقابليته للعمل إلى ظهور ما يعرف بعلم الأروغونوميا وذلك تفاديا للإشكالات الناجمة عن علاقة العامل بالآلة.

كلمات المفتاحية: العمل الصناعي، العمل الصناعي الآلي، العمل الصناعي الممكن تكيف العمل، العلاقات الصناعية، التنظيم العلمي للعمل، الأروغونوميا.

Résumé :

Le travail industriel a connu deux phases du point de vue de son évolution. La première remonte à un passé lointain et c'est celle du travail manuel dans sa forme artisanale, d'une part, et collective d'autre part.

La seconde est récente et date de l'époque moderne, elle a vu l'apparition de ce qu'on appelle le travail mécanisé (la mécanisation) et le travail industriel automatisé (l'automatisation); l'un et l'autre renvoyant au travail à la chaîne et à celui qui se fait dans la chaîne de montage.

Par rapport à cela, on constate que de l'intérêt porté par des chercheurs à la question de l'adaptation du travail à l'ouvrier, il en a résulté deux courants, l'un se préoccupe de l'organisation scientifique des relations de travail et le second des relations interindividuelles dans le travail.

Ces chercheurs ont abouti à la conviction qu'il faut adapter ou susciter une disponibilité pour le travail chez l'ouvrier, et de là est née une nouvelle discipline: l'Ergonomie. A celle ci, on a fixé le but de trouver des solutions qui permettent de dépasser les problèmes découlant de la relation du travailleur à la machine.

Mots clés : Le travail industriel , Le travail industriel automation , le travail industriel mécanisation, adaptation du travail, relation industrielles, organisation scientifique du travail, orgonomie.

مقدمة:

من الملاحظ أن العمل الصناعي قد مر بمراحل متعاقبة، اتصفت كل مرحلة منها بكونها متممة لسابقتها، وأكثر تطورا منها، مضيئة إليها باستمرار تعديلات جوهرية في معادلة العمل والإنتاج. تتمثل هذه المعادلة في حدودها الأساسية على الإنسان العامل وأداة

العمل وموضوع العمل وأخيرا الإنتاج. ولا تنفصل الظواهر والمتطلبات الاجتماعية التي يطررها تطور الصناعة عن التبدلات التي تجرى في معادلة العمل والإنتاج وحدودها الأساسية. ويأتي ظهور علاقات العمل الصناعي وتطورها والمتطلبات الأساسية التي أفرزها نتيجة التطور الصناعي في مقدمة هذه الظواهر والمتطلبات⁽¹⁾.

إن علاقة العمل الصناعي نشأت ضمن تطور الصناعة الحديثة وأصبحت مصاحبة لها. وتختلف ملامح العلاقات الصناعية من مجتمع لآخر، ومن صناعة لأخرى تبعا لتطورها وللعوامل التاريخية والاقتصادية والسياسية التي تؤثر في اتجاهاتها⁽²⁾.

أولا : مرحلة تطور العمل الصناعي الحرفي:

ظهر العمل الصناعي في فترة محددة وقد مر في تطوره بمرحلتين⁽³⁾:

1. العمل الصناعي الحرفي الفردي: وهو عمل يدوي يعتمد في الدرجة الأولى على إمكانيات وقدرات العامل، ويحتاج إلى المبادرة الفردية ومردودية قليلة من حيث الكم، ولكن من حيث النوعية نجده أكثر جودة وتنوعا وجمالا من العمل الصناعي، مما جعل العمل الحرفي الفردي يقتصر على صناعة التحف والمنتجات الثمينة. وتعتبر المنافسة بين الحرفيين صعبة، وعلى الحرفي أن يقوم بصناعة القطعة كاملة وفي كافة مراحلها حتى تصبح جاهزة للاستعمال⁽⁴⁾. وتتطلب طبيعة العمل الحرفي هذه تكيف العامل مع قدرات الحرفي وإمكاناته ومواهبه، ويكمن أساس هذا التكيف في اختيار الحرفي للمهنة حتى يضمن ملاءمة شروط العمل الفيزيولوجي في عملية العمل.

2. العمل الصناعي الحرفي الجماعي: يختلف كثير عن العمل الحرفي الفردي وله تقريبا نفس خصائصه ومميزاته ومتطلباته. ومن حيث طبيعته فهو يختلف عنه، ويكمن الاختلاف الأساسي بينهما في كون العمل الحرفي الجماعي يتم في المشاغل حيث يتجمع العديد من الحرفيين الفرديين من نفس الاختصاص. وهذه الطريقة فهم لا يتجاوزون الشكل البدائي الصناعي بل تقتضي الضرورة في بعض الأحيان أن يستخدموا في مشاغلهم بعض الأجهزة الميكانيكية الصغيرة والبسيطة⁽⁵⁾.

يرتبط هذا الشكل البدائي للصناعة بالتحويلات التي طرأت على ظروف العمل وطبيعته والانعكاسات التي تركتها هذه التحويلات على علاقات العمل. فقد حل المصنع تدريجيا محل المشغل في العمل الحرفي الجماعي ويتحلى ذلك في ضرورة الإعداد المسبق لأماكن العمل ذات العلاقة باختصاص كل عامل. حيث أصبح من الضروري التسيير الأفضل للعمل في المصنع وجود عدد كبير من العمال ذوي الاختصاصات المختلفة للحصول على نوع واحد من المنتج أو لتحقيق هدف واحد. وأصبحت الإدارة المنظمة للمصنع غير ممثلة بدون توفر الشروط الإنسانية للعمل⁽⁶⁾.

ثانيا : تطور طبيعة العمل الصناعي :

من ناحية التطور الحاصل في طبيعة العمل الصناعي فإننا نستطيع التمييز بين مرحلتين:

1. مرحلة العمل الصناعي الممكن_ الممكنة (Mécanisation) كاصطلاح يستخدم للدلالة على التقنيات الدقيقة التي سبقت الآلية (Automatisation) والتي تهدف أساسا إلى إزالة الجهد العضلي الذي يقدمه الإنسان أثناء العمل⁽⁷⁾.

ومن بين أهم التقنيات المشار إليها نذكر العمل بالسلسلة (travail à la chaîne)، وسلسلة التركيب (chaîne de Montage) ففي العمل بالسلسلة تجرى التجزئة عملية إنتاج القطعة إلى مراحل متعددة بسيطة ومتسلسلة. وفي مرحلة لاحقة يجرى تصنيع جزء واحد من القطعة يقوم العامل خلاله بتأدية إيقاعات محددة ومتشابهة، وتجرى عملية جمع الأجزاء في أماكن عمل أخرى. ومن الواضح هنا أن زيادة الإنتاجية تتم عن طريق تحويل عمل الإنسان إلى مجرد حركات انعكاسية ومنه إلى عمل إنسان آلي⁽⁸⁾.

أما في نظام العمل على سلسلة التركيب فإن الإيقاعات تكون سريعة وتؤدي إلى ربط العامل بالآلة أكثر، وتجري زيادة الإنتاجية هنا عن طريق تقليص الوقت بين الإيقاعات حيث يكون على العامل الضغط على نفس الزر في نفس المكان في وقت محدد

ومعين بدقة متكررة في قوت قصير نسبيا. (9)

2. مرحلة العمل الصناعي الآلي: إن هذا النوع من العمل يتطلب ويهدف إلى حلول الآلة محل الإنسان العامل في الرقابة عن

العمل وتحرره من العمليات الذهنية (Crispo).

يشير البعض عند الكلام عن نتائج استخدام الآلية في العمل الصناعي إلى زيادة اليد العاملة المعنية بالصيانة وابتعاد العمال عن الآلات وتحسين جو العمل والتقليل من الأخطار المهنية وحوادث العمل. والتقليل من الجهود العضلية التي يبذلها العامل. ويؤكد البعض الآخر على نتائج استخدام الآلية في العمل الصناعي المتمثلة في زوال العمل بالسلسلة وزيادة العمل المتواصل بالاستخدام الكامل للآلة وتغيير العوامل النفسية المؤثرة في العمل بفعل تبدل كفاءات العمل الصناعي (10).

يتبين من العرض السابق أن كل تطور في الصناعة يتعلق بهذا الشكل أو ذاك من التبادلات التي تحصل باستمرار في العمل الصناعي سواء لتغيير طبيعة هذا الميدان المحدد من العمل وشروطه أو المتطلبات التي يظهرها، والإنسان العامل في هذا الميدان المحدد من العمل الاجتماعي هو الصناعة، من هنا طرحت مسألة تكيف العمل مع الإنسان. ويقصد هذا التعبير عادة السعي وبشتى الوسائل لضمان ظروف عمل صحية ومحيط ملائم للعمل. فعن طريق إدخال الأساليب الصناعية توجب التوصل إلى تسهيل العمل للعامل وبث لديه شعورا حقيقيا بالرضا أثناء ممارسته للعمل، وبهذا يتم الوصول إلى أحسن إنتاج (11).

ثالثا : تكيف العمل مع الانسان :

لم يحاول القائمون على الإنتاج الصناعي من أرباب عمل مقاولين تقنيين وصناعيين... الخ والمرحلة طويلة من تطور الصناعة فهم حقيقة واضحة وهي أن العامل بمفرده لا يستطيع تكيف العمل مع إمكانياته كما لا يستطيع بمفرده أيضا تكيف قدراته وإمكاناته مع متطلبات العمل الصناعي الذي يزداد تعقيدا يوما بعد يوم ولقد كان القائمون على الإنتاج الصناعي يتجاهلون تماما كل أهمية لتحسين ظروف العمل الصناعي ويعارضون بشدة كل مطلب يتقدم به العمال من شأنه أن يحمي صحتهم ويرفع من مستوى حياتهم الاجتماعية. غير أن الحدة التي طرحت بها مسألة تحسين ظروف العمل الصناعي وضرورة حماية صحة العمال والاهتمام بمستوى حياتهم الاجتماعية وكذلك الضغط الشديد الذي مارسه الحركة العمالية في أهم فروع الصناعة تطورا، وأخيرا النتائج التي توصل إليها البحث العلمي في هذا المجال، كل هذا أدى إلى اعتراف القائمين على الإنتاج الصناعي بالامتيازات الفعلية لتغييرات التي يطالب بها العمال وتخصيص مكانة هامة لتأمين حدود معينة من شروط الرفاهية لهم (12).

وهنا يجب أن نشير إلى أنه في أعقاب الثورة الصناعية وتزايد مشكلات العمل ظهرت الحاجة إلى البحث الاجتماعي التجريبي في المجال العمالي، تناولت موضوعات دراسة ظروف العمل الصناعي (المادية) وبحوث برامج التدريب المهني للعمال (13).

1. البحوث الخاصة بظروف العمل المادية: وهي بدورها تنقسم إلى بحوث تجريبية عملية خاصة بالغازات و الأتربة و الضوضاء ودرجة الرطوبة و التهوية و الحرارة وغيرها من الظروف المحيطة بالعمل للوصول إلى أنسب الظروف التي تحقق جوابا سليما والبحاث التي وجهت اهتمامها إلى دراسة العلاقات الإنسانية المنبثقة عن ظروف العمل مباشرة، وتهدف إلى الوقوف على أنسب الظروف المعنوية المؤدية إلى رضا العمال ورفع معنوياتهم (14).

2. البحوث الخاصة بظروف العمل المعنوية: ظهر من نتائج البحوث السابقة أن دراسة الظروف المادية للعمل لم تكن كافية لزيادة الكفاءة الإنتاجية، ومن هنا توجه العلماء إلى دراسة كل ما له صلة. بمعنوياتهم كالإشراف والتنظيم والرضا عن العمل، وأهم دراسة في ذلك دراسة "ألبرت براون" (BROWN ALBERT) حيث أظهرت أن العمل جزء أساسي في حياة الإنسان. وأن التحسين في الظروف المادية للعمل لا يؤدي إلى رفع معنويات العمال ورضاهم عن أعمالهم.

3. البحوث الخاصة ببرامج التدريب المهني: تهدف إلى رفع مستوى العمال في العمل وتحسين كفاءتهم الإنتاجية. فقد توصل " توماس وكليمنت " (KLIMENT THOMAS) من دراستهم التجريبية حول برامج تدريب العمال والموظفين إلى أن البرنامج الناجح

هو الذي يوضح خطوات وطرق العمل حتى يتمكن العمال والموظفون من إنجاز العمل الموكل إليهم بسهولة ويسر.⁽¹⁵⁾

رابعا : ظهور التaylorية (1856-1917).

لقد كان من نتائج استخدام القوى المحركة والثورة الصناعية أن بعدت وسائل الاتصال بين العامل وصاحب العمل. كما أدى ذلك التغيير إلى نشوء نوع جديد من التنافس عن الأسواق وتقليل تكاليف السلع والمنتجات ولدى أصبح اهتمام صاحب العمل منصبا على زيادة الأرباح دون أي شيء آخر. وأصبح يهتم بالآلة أكثر من اهتمامه بالإنسان العامل، فهي مصدر الدخل ولا يمكن تعويضها مثل سهولة تعويض اليد العاملة.⁽¹⁶⁾

من أولى الدراسات التي أجريت على التنظيمات وأشهرها تلك التي قام بها فريديريك تايلور (1856-1917) والتي كانت نتيجتها ظهور المدرسة العلمية في التسير 1911.⁽¹⁷⁾ بوفلجة غيات، مقدمة في علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة وهران، ط.3، أبريل 2016، ص.19

في هذه الظروف بالذات ظهرت (التaylorية) أي حركة التنظيم العلمي للعمل والتي كانت تهدف للوصول إلى كشف العمل البشري والسيطرة عليه، والتي تهدف للحصول على أقصى نتائج بأقل مجهود. وقد أدى تطبيق "التaylorية" إلى نتائج سلبية على العمال. فلفهم الخطر الذي يهدد فسيولوجية العامل نتيجة تطبيق نظام "تايلور" على سبيل المثال من المهم تقدير بعض التوضيحات:

1. إنتاج العامل النموذجي لنظام "تايلور"، يكون فوق إنتاج العامل المتوسط مما يفرض على العامل أن يجبر نفسه ويغير طريقته في العمل ليستطيع الحصول على الأجر المناسب، حسب نظام الأجر التفاضلي، الذي وضعه تايلور.

2. رغم الادعاءات العلمية فإن نظام المكافأة لا يأخذ في الحسبان أية قيمة للعمال. فالعمال في المراكز الشعبية يجب أن يبذلوا جهدا أكبر للحصول على نفس الأجر. فإذا كانت ورشات العمل توجد ببلدان تتوفر فيها اليد العاملة بإعداد هائلة كما في فيلادلفيا، (كما يقول تايلور) فإن تطبيق النظام المشار إليه سابقا مستحيل ولا يمكن المجادلة في ذلك.

3. وكما يرى تايلور ليس للعامل الحق في أن يفكر. فأقل حركاته مراقبة (réglée) بدقة كبيرة من طرف المهندسين وليس له الحق في تغييرها، بل أنها (محسوبة) العامل أصبح يعيد نفس الحركات بصورة أوتوماتيكية (Automate).

4. حسب "تايلور" فإن العمال الذين لا يستطيعون متابعة إعادة نفس الإيقاعات بالصورة الكافية يرفضون العمل. ولم يجز في هذا النظام أية دراسة حقيقية في مجال التعب. نتيجة الاختيار الدقيق للعمال كان يطرد منهم أولئك الذين كانوا يعرضون بالانحطاط الثابت بعد بضعة سنوات من الإنتاج المكثف وكان ضعف اليد العاملة في أمريكا يعوض بالمهاجرين⁽¹⁸⁾.

لم يرحب العمال في أوروبا "بالتaylorية" بسبب التعب الذي يعانونه⁽¹⁹⁾، وفي الولايات المتحدة الأمريكية، ونتيجة احتجاج العمال بشدة عن النتائج التي أفرزها تطبيق التaylorية في المصانع الأمريكية، عينت لجنة تتكون من ثلاثة أعضاء قامت بتحقيق دقيق حول مسألة التaylorية ونتائج تطبيقها في الصناعة الأمريكية واحتجاجات العمال عليها، وقرر البرلمان الأمريكي، بعد أن درس نتائج التحقيق، عدم السماح بإنفاق القروض الممنوحة من قبل الدولة ابتداء من عام 1913 في أعمال تجرى فيها محاسبة العمال على أساس القوانين الصارمة للحركات التي يؤديها وتعطى لهم المرتبات كحوافز⁽²⁰⁾. ولم يخلوا نموذج الإدارة التقليدية من أخطاء ركت عليها إدارة العلاقات الإنسانية والتي بموجبها قامت بالعديد من الدراسات انتهت إلى العديد من النتائج نجملها فيما يلي⁽²¹⁾:

أ. تشجيع تكوين الجماعات الاجتماعية في العمل

ب. توفير قيادة ديمقراطية في العمل

ج. تنمية الاتصالات بين الإدارة والجماعات المختلفة في التنظيم، وتشجيع الاتصالات بينها وبين تلك الجماعات.

وهكذا تطور مفهوم العمل والعوامل المرتبطة به (مادية ومعنوية) داخل العمل وخارجه، ليصبح آلة واقعية يتماشى مع الحياة

العمالية.

ومن جهة أخرى أشار علماء الاجتماع والفسولوجيين (Hobson) إنجلترا (Sachs) في ألمانيا (Lahy) (Amar) في فرنسا إلى أخطار ذلك المذهب⁽²²⁾. وقد جرت محاولة للتنسيق بين عدد من العلوم مثل الأرغومي (علم تنظيم العمل) (ergonomie) وعلم النفس الصناعي وعلم الاجتماع الصناعي وقد أعطت الدراسات التي جرت نتيجة هذا التنسيق نتائج ايجابية⁽²³⁾. ونتيجة تلك الدراسات تطور مفهوم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال من مجرد أوامر و أجور ورقابة وإشراف إلى وجود إدارة خاصة بالمستخدمين تخصص لكل فرد سجلا بأوراقه ومستنداته، ثم تطور الأمر إلى أولى بشائر الاهتمام بالعنصر البشري عندما أطلق على إدارة متخصصة في أمور هذه القوى العاملة اسم إدارة شؤون الأفراد.

خامسا: مفهوم العلاقات الصناعية

مع تطور الدراسات النفسية والاجتماعية وتجارب المختصين تطور مفهوم هذه الإدارة " إدارة العلاقات الإنسانية " ومنها إلى تطور مفهوم آخر يوضح جانب العلاقة وهو العلاقات الصناعية، إن ما يجب الإشارة إليه وبالحاح هو عملية التطور الحاصل في طبيعة العمل والذي يتمثل في⁽²⁴⁾:

أ. العمل الصناعي الممكنن (Mécánisation).

ب. العمل الصناعي الآلي (Automation).

إن النتائج المستوحاة من العمل الصناعي الآلي تتمثل في زوال العمل المسلسل وزيادة العمل المتواصل مع الاستعمال الكامل للآلة وكذلك كيفية العمل لم تعد كما كانت فالعوامل النفسية قد تغيرت لذا فإذ رئيس العمل يعد فرقه، يضعها أمام أوجه الساعة، وما عليه إلا أن يراقبهم. والعمل هنا يصبح كتيبا أقل جاذبية بدون مبادرة: فيصبح العامل لا يراقب فقط عمله (مع الظن أنه قام به على أحسن وجه)، ولكن بالعكس إذ العمل هو الذي راقب العامل مع الانتباه المستمر واليقظة لكونه في بعض الأحيان العزلة تكون صعبه وتؤثر على شعوره.

وكذلك أن هذا التغيير بإمكانه في الأوقات الأولى أن يجلب خاصة لدى العمال المسنين عدم التوازن النفسي والهزات الجسدية النفسية⁽²⁵⁾ (Psychosomatiques) وخوفا من الطرد المتبع بالضغط العمالي لتنتقل من درجه لأخرى مع تعرضه لتغيراته الآفاق المهنية بإمكانه التحول من منصب عمل مناسب لاستعداد، المهنية بالنسبة للعامل.

في الحقيقة بعد انتهاء مرحلة التكيف مع الانفعالات التي يؤدي كل تغيير تعتبر الآلة تقدما تقنيا لا جدال فيه بإمكانها إذ اعتبارها كحلب لترقية الفرد لأنها تجلب جهوده إلى مستوى النشاط (Neuro -Cérébrale) كما يلاحظ Luca. فإذا كانت المحصلة الخاصة للعمل الآلي هي اليقظة فهذه اليقظة ستستوجب الانتظار والضغط. وهذا الانتظار بإمكانه أن يشغل بعض الأعمال الإضافية (الملحقة) بشرطان، أن يكون هناك بعض المؤشرات لمراقبة العمال لأعمالهم معيرة للهيكل اليومي للعمل ونقل الانتباه تصحح للعامل طرق من مهنته التقليدية وتقلل الانتباه الذي يكون أثره صعبا سهر سليلي.

وقد توصل العلماء إلى إجراءات لها علاقة بنظام الآلية. بمراعاة بعض الاحتياطات منها:

- يجب أن يكون هناك إعلام عام قبل أن نشرع في الآلية: تبين بأن هذا التغيير لا يؤدي فقط إلى إرادة الريح للمستخدم على حساب العمال ولا يجب أن يقض بعض المزايا المكتسبة من طرف العمال، التغيير يجب أن يكون بالإتفاق مع العمال.
- تكون كامل على الأقل لجزء من العمال يجب أن يكون مضمونا مع احتياج التغيير في إعادة التدريب الصناعي الإضافي. نحن نعر عن مفهوم الترقية، الكفاءة الطبية النفسية لعمال المراقبة يجب مراجعتها، أنه من الخطأ في مصنع يحمل قطعة آلية وسط الورش تقليدية تبديل إلى هذه الأماكن للمراقبة عمال ضعاف جسديا على أن هذه الأماكن أقل تعباً عضليا (نعم) نفيا (لا)⁽²⁶⁾ وقبل إعادة ترتيب بعض الأجزاء يجب دراستهم المفهوم الحالي (Conception actuelle) وهذا الأخير يهتم بدراسة مدى أهمية علم وظائف الأعضاء

بأنه هو العلم الذي يدرس الإنسان في العمل. (27)

1. بأنه نشاط جسدي عضلي للفرد لأنه الجزء الأهم لعلم وظائف الأعضاء للعمل. وقد تطور في هذا المذهب أين تقطع جزئياً مع علم وظائف الأعضاء للممارسة العضلية والرياضية.
2. للنشاط الحركي النفسي خاص بالعمل العضلي الناشئ عن النشاط النفسي (de l'activité psychométrique) في الحالة الأخيرة. هذا الانقطاع يجلى مع علم النفس الفيزيولوجي أي دراسة العلاقات بين الأعمال النفسية والأعمال البدنية الحسية وعلم النفس الصناعي وبالفعل فإن المعرفة الفيزيولوجية للعمل العقلي لا تزال في الوقت الحالي في مستوى جنيني (بدائي) (Embryonnaire).
3. التأثير الحاسم لبيئات العمل الإنساني أساسها الأجواء الفيزيائية كالظروف الحرارية، المضيئة أو سمعية المحيط أين يقاد العامل لإنجاز عمله. لكن يجب الاهتمام قبل كل شيء بالعمل العضلي، النفسي، الحسي، أو دراسة المحيط. إن علم وظائف الأعضاء يهتم قبل بكل الانفعالات الوظيفية الأساسية أو باندماج الفرد، أو عندما تكون شروط بعض النشاط مفروضة عليه فإن الميكانيزمات المسببة، نهايات التسامح، تهتم كذلك فسيولوجية العمل.

سادسا: ظهور مدرسة العلاقات الانسانية. 1924 - 1932م

ظهرت هذه المدرسة في أعقاب المدرسة التaylorية وكرد فعل على الانتقادات التي وجهت لها حيث الكثير من المنظمات الاقتصادية في الولايات المتحدة الأمريكية والتي كانت تسير وفق مبادئ التaylorية، عانت مشاكل تنظيمية وسلوكية انعكست على أدائها ونجاحتها وفعاليتها.

اذن فمن الضروري البحث على أسس ومبادئ جديدة تمكننا من فهم الوظائف الظاهرة والكامنة في تنظيمات العمل عموماً، ومنه انطلقت الابحاث في مجال العلاقات الانسانية تحت اشراف الباحث "التون مايو" E.Mayo عرفت بدراسة هاوثورن Hawthorne التي أجريت في شركة "ويستون إلكتروك" بين سنة 1924 و 1932، تمثل هذه الدراسات مشروعاً للتعاون بين الشركة المذكورة وبعض باحثي مدرسة "هارفارد" للإدارة لإجراء بحوث علمية تطبيقية على نطاق واسع، وقد ادرك التون مايو بعد تجاربه في مصانع هاوثورن، وأهمية البحوث الاجتماعية في الصناعة إذ يرى: "أنه لا يمكن التغلب على المشاكل الانسانية للمدينة الصناعية إلا بالبحث الاجتماعي الذي يكشف عن حقيقة هذه المشكلات بدلا من الاخذ بنظريات السياسة والاقتصاد التي صاحبت الثورة الصناعية أكثر من قرن ونصف حتى كان لا بد أن تقوم الثورة الادارية.

ومن هنا يمكن القول أن الهدف الاساسي من ابحاثه هو توفير الشروط الانسانية للعمل كي يعملوا داخل نظام اجتماعي متوازن بحيث يحقق رضا العمال من جهة ويزيد انتاج المؤسسة من جهة أخرى. (28)

سابعا : الأرغونميا:

إن الأرغونوميا يمكن اعتبارها كتطور مطابق للفيزيولوجيا وعلم النفس العمل. فهي عادة تعرف كعلم تكيف العمل مع الإنسان " وكما هو معروف فإن هذا التعريف يبقى نوعاً ما عاماً.

فالإنسان المفكر (Homo-Fabert) منذ ظهوره وهو يحاول تطور الأدوات وفعلاً فإن هناك عشرين سنة والحاجة تدعو إلى خلق مفهوم جديد هو الارغونوميا (Ergonomie)، والنجاح الفوري لهذه الكلمة يؤكد الحاجة في نفس الوقت إلى تطور مذهب جديد.

ويعود استخدام المصطلح لأول مرة لعالم الطبيعة البولوني جاستراز يوسيكسي Jastrzebouski سنة 1887م ليعني به علم العمل، غير أن استخدام المصطلح ليبدل على ما جاء في التعريف الاصطلاحي السابق يعود لعالم النفس الانجليزي ميرال Murell سنة 1945م، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فأن المصطلح الاكثر استعمالاً هو الهندسة البشرية. (29)

علم تنظيم العمل العلمي : إن علم الأرغونوميا (Ergonomie) استطاعت أن تخلق بلا شك تجمع الإمكانية، أي عملية حتمية اجتماعية واقتصادية وأن هذه الإمكانيات والحتميات التي أحاطت بمحيط عبارة ارغونوميا (Ergonomie). لذا فإن تناول علم

الأرغونوميا في العمل الصناعي تعد رهان لإرساء قواعد عمل صحيحة تتفادى كل الإشكالات الحاملة عن سيرورة العمل. ذلك أن أحد المظاهر الأساسية للأرغونوميا هي تكيف الآلات ومناصب العمل مع الإنسان، مع الأخذ بعين الاعتبار النسبة والبعد لمكونات جسم الإنسان، في معظم الأحيان يمكن وضع الآلة مقاسه على مقاس الإنسان. وما يجب الإشارة إليه هو أن هناك صعوبات وان هناك مناصب عمل موضوعة بطريقة غير مكيفة للعدد الأكبر من العمال وأن مفهوم الأرغونوميا يسعى بالدرجة الأولى إلى تفادي هذه الأخطاء.⁽³⁰⁾ وإذا كانت بداية المظاهر المادية لمنصب العمل قد جلبت اهتمام المشتغلين مثل المحيط الفيزيقي والخصائص البعدية والإشارات والقياسات - فإن الأرغونوميا تتضمن اليوم عوامل مثل تنظيم العمل والاتصالات واستقلالية العمل.

هذا الفرع الجديد تعمل نتائجه على تكيف العمل مع الإنسان أي تهيئة مناصب العمل، المركبات، الأجهزة... حيث يعمل الإنسان في وضعية مريحة من الأمن والفعالية.⁽³¹⁾

خاتمة :

لقد مر العمل الصناعي بعدة مراحل تطويرية هامة صاحبت الإنسان العامل طيلة فترة حياته بدءا باستخدام أدوات بدائية كالحجر وغيره إلى عالم المكننة والأتمتة واستخدام الإعلام الآلي ونحو ذلك. إلا أننا نسجل أهم مواقع صاحبت هذا الإنسان في تغيير عملية العمل لديه وهي أن العمل كان حرفيا يدويا ثم انتقل إلى فكرة العمل الحرفي الجماعي، وباستخدام المشاغل وتقدم وسائل وأدوات الإنتاج تحوّل العمل إلى عمل ممكن بواسطة الآلة. والعمل على السلسلة والعمل بواسطة التركيب.

لقد قامت العديد من الدراسات والبحوث وخاصة التجريبية منها والتي ركزت على العديد من المحاور أهمها عملية تكيف العامل للعمل (التأيلورية) ثم تكيف العمل للعامل (مدرسه العلاقات الإنسانية).

وفي الأخير مع تقدم الخبرة وتقدم وسائل إيضاح العمل استطاع القائمون على عملية العمل على إدخال مفهوم الأرغونوميا كوسيلة لقياس أبعاد العمل.

الموامش:

1. العايب رابح، مدخل الى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، ط.1، 2006 ص.29، 30، 92 الفقرة 2928.
2. بوفلجة غيات، مقدمة في علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة وهران، ط.3، أبريل 2016، ص.19 الفقرة 17.
3. محمد نجيب توفيق وآخرون، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، سنة 1966. صفحة :13، 14، 33، 32. الفقرة : 1، 2، 3، 24.
4. محمد بهجت جاد الله كشك، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية، ط1، سنة 1999. الفقرة: 21.
5. عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، الانجلو مصرية، القاهرة، 1972 الفقرة: 13، 14، 15.
6. jean Masse boeuf Médecin généraliste de la caisse de la région de Constantine – Cours de médecine du travail, 1971, 1972.p.30,31. paragraphes :4 ,5,6,7,8,9.
7. H. Desoille : JS Cherrer- R truhaut –précis de médecine du travail, 2émé édition Masson, Paris New York, Barcelone, Milan, Année 1978. Page :212 , 109 , 111 , 112, paragraphes : 10, 18, 19, 23, 25, 26, 27.
8. Roger Mucchielli / Analyser les conditions de travail / séminaire de véronique de Keyser

- les Editions ESF Paris 1982. Jean Masseboeuf , Médecin général de la caisse de la région de constantine, premier cours de Médecine du travail, 1972. paragraphes :28,29.
9. 22- Jean Claude Cherrer / les grands auteurs en organisation /Dunod (Bordas) Paris 1980. paragraphes : 22 , 23, 24.
10. Jean Masseboeuf , Médecin général de la caisse de la région de constantine , premier cours de Médecine du travail, 1972. paragraphes : 5 ,6 ,7 ,8,9
11. Séminaire de véronique et keyser, Marie, Noel, Beauchisne, florial et DinaNotte, Analyser les cindition de travail, année, 1982, page : 11, paragraphes: 27, 28.
12. Institut national d'hygiène et de sécurité, adaptation du travail à l'homme, antenne de Constantine, pages : 1,2,5 paragraphes : 11,12,16, 20,21