

أنه بالإمكان دراسة السوق الإجتماعي، وأيضاً إمكانية التدخل من أجل تحويله وتغييره فحسب
سوق مثلياً. ومن هنا يمكن تكوير مخصصين في الجامعة، وعملية التحويل. وهكذا ولد في هانوزون
علماً جديداً بالمخصصات التالية: علم لإنتاج العمل، علم لإنتاج التنظيم، علم النفس الإيجابي للعمل، وعلم النفس
الإيجابي للتنظيم، وظهر معها نشاط مجموعة من الخبراء حول إسهام العمل في تحسين هذه الظروف الإنسانية الإيجابية
وجعلها تماشياً والأهداف التي تتطلبها السوق التقني للمؤسسة، أي أنه العمل داخل الأسواق الإجماعية
يعتبر شرطاً إجتماعياً داخل متطلبات هذه الأسواق، وتحقيق معدلات إنتاجية من خلال سبب
علاقات أفضل للأفراد باعتماد المؤسسات التالية =

(15)

P / قوة التقاوض لدى منطقي التحكم أو المشرفين: لأن المشرفين التنظيمات التي تمنح الاستقلالية
أكبر في العمل يعني عدم تدخل تنظيم المؤسسة في تحديد محتوى المعلومات وإتمامها بواسطة قواعد العمل
التي تتطلبها المهمة في هذا ذاتها. والمشرف هو شخص محترف ومبتاز، أي يتقن أداء قواعد المهام
ومثل ذلك أعلى مستويات الأداء من جهة أخرى يمارس سلطة مباشرة على العمال. لكن عقلنة العمل غيرت
مفاهيم المسألة، فالعامل أقل استقلالية بكثير لأنه متضمن في جماعة أو مرتباً بعمل، وهو عضو
مكمل لها. والحامل الماهر (المشرف) لا يملك القيادة العنيفة والمسلطة التي كانت له من قبل، حيث
ندفط هنا أنه نمط القيادة يكسبي استراتيجياً مهمة، لأنه ويرد جماعة متعاونة مرتبطة بمشرف منجذب
في قائد متغير بقدرة متفهمة وشجيرة.

وقد تواصلت جهود الباحثين والمحللين حول هذا الموضوع من أجل فهم أعمق له وتكييفه مع منظور
العلاقات الإنسانية كنظام منسجم تظهر فيه عملية الإعمار لقيادة تهدف إلى تحويل النظرة إلى أنه
العامل الماهر (المشرف) يتكون من خلال دوره الذي ينتقل فيه من نمط مسيطر إلى نمط أكثر تفهماً
وأكثر تشجيعاً، وتتحول فيه الأبحاث حول القيادة والتحكم بهدف إيجاد خصائص القيادة التي تحقق أكبر قدر
من الرضا في العمل لدى العمال. ولعدة تزايد من أواخر 10 سنوات (1947 - 1956) حاول "أندريه ليوكل" و"أندريه
آمرين" من جامعة فيسيفين "فحص العناصر التي تسمح بوجود وميلاد الجماعات المتضامنة أو المتعاونة، وكذلك
العناصر التي تسمح بتحقيق أكبر قدر وافر في العمل، كذلك تسمح بقبول التغيرات التقنية بسهولة. فخذ عام
1957 حاول كل من "بالت" و"مال" مناقشة قضية المشرف الجيد وذلك من خلال توضيح أن نمط القيادة
هو الذي يسمح بخلق الجماعة المترابطة والمتضامنة، والعمال ذوي المعارف العالية، وإلحاق قدر المشرف على
التفاوض من أجل الحصول على مكاسب أكبر للعمال. ومن هنا يتأتى الرضا يرتبط بينة السلطة في المؤسسة
وإمكانية لإستيعاب تطلعات العاملين بواسطة الإدارة، و"بانشصار" إن الرضا يرتبط بوضع المؤسسة
في سوق العمل وسوق السلع.

لأن هذا التصور يعقود إلى فحص القواعد الرسمية وغير الرسمية والتي تسمح للمشرف بإسعاد صيرته
في المؤسسة وتحقيق الرضا لدى العمال، ولهذا التركيز على ظهور الاتصال، التأثير والسلطة في المؤسسة.

* نلاحظ أنه في الحالتين فإن ملاحظة العمل اليومي للعاملين تنقد قيمتها التفسيرية، ولذلك على البحث أن يتخذ مواضيع جديدة كتنظيم المؤسسة، سوق العمل، سوق السلع. وكذلك إلقاء مناهج جديدة والتحلي عن دليل الرتبة «العمال سلوكاً لهم» والخوض في آفاق جديدة مع تركيز الجهود على البحث في البرسنتاتيون الجديدة. وهذا لا بد من الإضمار بأن التحليلات التي اهتمت بالتطبيقات كانت تميل إلى اعتبار دور المشرف سببياً، كذلك التساؤل حول طبيعة الشعور المسبقة التي يتم حسبها تشكيل الجماعة (المتواطئة) التي تقدم مصالح الإدارة، وهذا مشكل أمام مدرسة العلاقات الإنسانية.

(١٨٦)

• هو أن الجماعة المتضامنة أو المترابطة ليست بالضرورة متعاونة وترتبط على التلاحم والتضامن نظري على تحقيق مقاره أن ليست كل جماعة تضامنة ومترابطة ليست بالضرورة متضامنة. فمثلاً سنة ١٩١٥ حدثت ظاهرة التوقف المفاجيء في معدلات الإنتاج. لاحظ فيبريان أن العمال الأكثر انتماءً في حياة المؤسسة هم الأكثر تعاوناً، والعمال الأقل الخراطبة النقابية. وهذا الجانب قد أهمل من قبل مدرسة العلاقات الإنسانية، إلا أنهم يعتقدون مسبقاً بأن ترابط الجماعة يجعلها أكثر حماساً لتوجهات المؤسسة. في حين أن الكثير من النتائج العلمية تمتلك في ذلك ما أبحاث «زنتور» دلت على أنه من الممكن أن توجد ترابط في الجماعة، وهذا يقودنا إلى محاولة تحقيق أهدافها الخاصة مثال: تفضيل الرتبة على مجموع المصنع. وقد دعم هذا التفكير في أبحاث «سالزنيك» «السلطة في بحيرة...» قاله «والتي أثبتت فيها أن اختلاف بين ماسماه المتواطئين أو المتوطنين المميزين الذين يتكاثرون من جماعات شرابطة واليد العاملة لتنظيم. ومن هنا يان المواضيع والمناهج التي أكرت عليها مدرسة العلاقات الإنسانية لابد وأن تتغير بتسمية أجزاء المؤسسة، دراسة علاقات المؤسسة مع الخارج، رجوع النقابات والتوجهات. وهذه المواضيع أصبحت محل قوة تفسيرية أهم من الملاحظة في الرتبة. وعليه يمكن أن يصبح موضوع العمل والعلاقات ما بين الرغبات، الدولة والمؤسسة أو التناقضات والرهانات المختلفة لمختلف أجزاء المؤسسة. وليس فريق العمل أو الجماعة محل فعلي الخاب الأول سوف تكون أمام علم إجماع العلاقات المهنية أما في الحالة الثانية فجماعة العمل ستكون أمام علم إجماع التنظيم وفي الحالة الثالثة فهو التناقض بين النسق التقني والنسق الاجتماعي. فبغير النسق التقني على الوسائل التقنية والنسق الاجتماعي على العلاقات الاجتماعية.

أما بعد انتشار نتائج أبحاث «هاورتون» كان الشعور بنتائج المباحث. II. ع. ويا لخصور الصناعة الحربية في الوم. ٩ التي حاولت عقلنة العمل لمواجهة متطلبات الصراع، حيث تحولت قطاعات تامة من الصناعات الميكانيكية والسيج إلى أشكال أكثر تعقيراً لتنظيم العمل وإلى تسييم ناهومات الأثر قوة من الشغل الذي عرفه عمال «هاورتون» بين 1927 - 1930. ولذا تطور تيار بحث يحاول فهم ذلك أي مدى غنتع أو تحقيق الصعوبات التقنية المعاصرة تكون جماعات متعاونة ومترابطة. إن أبحاث معهد «تايستوك» في بريطانيا وأعمال «رورارد» و«فرستا» «جورج فيدمان» وزملائه من سجل العلوم الاجتماعية للعمل وفي الوم. ١٠ من قبل «شابلستا» من جهة و«وركر» «فامست» من جهة أخرى سوف تعيد بطريقة أكثر وضوحاً جميع الإختلافات والعرايس بين النسق الاجتماعي والنسق التقني، فمن خلال العرض إلى الطبيعة

المهام المترتبة ومساءرة ضم الرضا والإحباط الشديد والإعتراف الذي صاحبه عملية عطفة العمل ما وسوا
الكشاف صحة شرط صحة أعمال مزار مدرة العلاقات الإنسانية . وعليه سيفهمون النسق التقني
من النسق الاجتماعي للمؤسسة كتحقق على غير تبارلي ، عني أن النسق التقني سيختلف عما قيل وصحوبات تشجع
أو تعيق عن الثاني تحقيق الإسعاج ، ولكن الأثر الرجعي للتأني على الأول . إن هذه الطريقة لفهم النسق التقني
على كل فعل إصلاهي تسجل نقطة تحقق على مرتبة العلاقات الإنسانية . علم وإصباح الجهل فلال العصرية بين
1940 - 1951 ، وبالرغم من أنها تعترف بأن علاقة الأضرار بعلمهم تنهار باستمرار ، وبالرغم من أنها
تعرف كذلك بأن التكنولوجيات الحديثة هي سبب في ذلك إلا أنها تأخذها معطيات لا يمكن تغيير عدل لها
لكن هذا التوجه سوف يتم تحديده بعد سنوات 1960 . ٢

(١٦)

١٦ / إفتقار علم وإصباح العمل للكثير من المتغيرات التفسيرية . عندما يحول إلى نشاط للمصلين والمستشارين
وهذه لصحوة تتحمل أساساً في الدور الذي تلعبه عناصر أو عوامل الحياة الخاصة للعمل ، وبالخصوص العمل
الإصتراطي ، وبالخصوص انغماس كل واحد في جماعة مضاعفة ، حيث كان الأخذ بعين الاعتبار بهذه العوامل
الخاصة للأعمال "هاورثون" إلى درجة أن بعض الحالات قد تم شرحها بواسطة العلاقات العائلية للعامل .
ولكن سرعان ما تم التخلي عن هذا العصر ، وكذلك عناصر أخرى لا توجد تحت سيطرة المديرين للمؤسسة .
فقد حاول "سيمورسن" شرح هذا الإخاء من فلال دراسة التطور عند الأثر بولرسي "بوردرز" حيث اعتمد
في أبحاثه بوضع المؤسسة مع المحيط ، محاولاً فهم مختلف العلاقات التي يقيمها النسق السياسي المحلي
مع المؤسسة . ولكن في سنة 1941 أنشأ "ورن" مع كل من "غارنر" ، "بيس" ، و"يان" "الطعم دراسة
العلاقات الإنسانية للصناعة حيث حاول أمضاه هذه الدراسة فتح هذا فهم للمؤسسات من أجل حل مشكلاتها
التي تراها يومياً . ولكن لتحقيق هذا الهدف سوف يعرّفون بفعل النسق الذي سوف يشاكون في تسييره ،
وعلى العموم تحول العالم الاجتماعي إلى مستشار فذمة بنظرته التفسيرية لصالح تطاعات الزبون والتقلت
هذه الحالة إلى الأجيال اللاحقة ، وهذه النتيجة أكدها "لرنيار" في عوصلة أعماله حول العامل والتنظيم
الذي نشر عام 1965 ، حيث قرره قائلاً : لقد واصل الكثير من العلماء "علماء النفس الاجتماعي عيين" لإعطاء
الأهمية إلى الاستقلالية الذاتية للتنظيمات ، وهذا النموذج الذي بدأه "ماريو" وتواصل مع مدرسة
العلاقات الإنسانية بهم أساساً بالمسألة الذهنية في النسق . ولجعل متما مشكلات تكيف الأفراد
مع علمهم وعضويتهم في التنظيم . وهذا بالرغم من أن علماء الاجتماع التنظيم يحترمون بأنه ليست
كل المشكلات أصل "في المؤسسة" لكن يجب أن نجد من المشكلات في كل الأوقات عدلاً لها هناك .

11 أن نمط القيادة للمشرق ونوع التنظيم الذي يوجد به مجموع أمراء هي التي تكفي الظروف التي تسمح بديارات عليه
من القيادة.

(18)

12 أن نمو تطور الأساقفة التقنية يترجم عن العامل سبباً قسماً إيجابياً النقص على عمله وتقصير الرضا.
13 أن علماء الاجتماع العمل هم أيضاً مستشارين ولهذا لقد سببوا التغييرات السوسولوجية داخل مدراة المصح
أي التغييرات الفرعية في العمل والاعتبارات الخاصة والنظام العالمي والفرقات في الجس و الثقافة الوطنية. فلقد تم
إعطاؤها من النسب التفسيرية لعلم الاجتماع العمل.
14 منطرات جديدة.

المنطرات

* لقد تم تعديل نتائج بحث "مايو" بواسطة سيرورة علمية وإبتدأها مايو بنفسه، حيث تم الاحتفاظ بمجموع
الفرق مع التعديل شروط تطبيقها، إلا ما يشكل في بعض النتائج التقنية أو تعديل أهداف البحث السوسولوجي
و في هذا الإطار يشير إلى بعض الأعمال التي أبتت على نفس أهداف مايو، لكن غيرت في بعض القضايا الهامة
التي وضعها.

* ماهي الأسباب التي أدت إلى انخفاض معدلات الإنتاج ؟

لقد تناقص من النسب التقني والاجتماعي.

انتقادات أعمال جورج ميونيه ورونا حيث كانت مواقف اتجاه العاشر سلبية فهو يرى
أن التغييرات التي قدمها مايو وريسن هي تقليص تعمق في للعالم الإنساني لعالم العمل، فمن خلال مركزه هذه
البحث الطبيعية على مفهوم البنية الاجتماعية المؤسسة واعتبارها كوحدة منعزلة والركيز على جانبها
من القوى الثقلي والإقسام، فإن تريقا البحث قد غير على اهتمامات خاصة فتر لقائد الصناعة، وعليه
فقد قدموا خدماتهم للإجراءات التي استعملتها "بالتربية" صناعية فاعلة لمحاولة الاستيعاب وهذه محاولات
تغيرات ذات قوة مركزية فقد قترح من نطاق اهتمامها المصلحة الخاصة للجماعات العامل، القدرة أو الكفاءات
أو المهارات الخاصة وتوجيهها نحو مراكز أخرى خارج هذا الإطار.

* يقتر فرديمان أن هناك صعوبة وتحدياً في علم اجتماع المؤسسة تأتي أساساً من كون كل عامل
في نفس الوقت عضواً للجماعات مختلفة داخل المصنع، وكذلك خارج المصنع، تكون أوسع كالتقانات
في الطبقات الاجتماعية، وهذا تندخل الفرقات الفرعية والاختلافات بسبب طبيعة العقاب، التأهيل
المهني، الأصل العرقي، درجة الاستيعاب، وكل واحدة من هذه الجماعات تؤثر على الوعي العمالي،
وهذه التأثيرات تتشكل بتأثيرات الرفقاء، والتي تشكل في نهاية المطاف الجماعة.

المحاضرة الثانية: ظهور ونشأة علم اجتماع مقياس: دراسات سوسيولوجيا العمل في الجزائر ثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل د. شيباب محمد أمين

2- في الوطن العربي:

لقد ظهرت أولى الاهتمامات بعلم الاجتماع الصناعي في مصر مع البدايات الأولى لعقد الخمسينات عندما نشرت أول دراسة عن التصنيع والعمران عن مدينة الإسكندرية، لتتهم بعد ذلك الجامعات المصرية بإدخال علم الاجتماع الصناعي، كما ظهر ذلك في اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات المصرية عام 1959 لتتواصل بعد ذلك اهتمامات الباحثين العرب في هذا المجال خاصة الدول التي تبنت التصنيع ومن بينها الجزائر والمغرب والعراق والأردن وغيرها، وتوسع الاهتمام فيما بعد بهذا الحقل في باقي الدول العربية الأخرى.

ومن بين الدراسات التي أجريت في الوطن العربي في هذا الميدان نجد دور الصناعة والتصنيع في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، دراسة دور الصناعة في التغيير الاجتماعي والاقتصادي، دراسة الهجرة الريفية الحضرية نتيجة لنمو التصنيع، تحليل مشكلات العمال داخل التنظيمات الصناعية وخارجها وباختصار انتهت هذه الأبحاث بدراسة المشكلات الاجتماعية الناجمة عن التصنيع وأهم التغيرات والتحويلات الناجمة عن ذلك.

3- في الجزائر:

أما في الجزائر فيعتبر علم اجتماع العمل أول فرع في علم الاجتماع، إذ كانت البداية مباشرة بعد الاستقلال مع تبني المشروع التصنيعي الذي أتى به "د. دوبرنيس Bernis.D" صاحب نظرية الصناعات المصنعة، والذي أصبح فيه التصنيع يحتل مكانة مركزية، ومن هنا كانت أهمية الدراسات في هذا المجال، ومن بين الدراسات التي أجريت في هذا الميدان، دراسة الثلاثي "علي الكنز"، "سعيد شيخي"، "جمال غريد" وهي دراسة شاملة لكل مركبات الحديد بالجزائر، بعنوان: "الصناعة والمجتمع" دراسة حالة SNS المؤسسة الوطنية لصناعة الحديد بمركب الحجار عنابة 1982، والتي مست استجواب (ألف وخمسة مائة عامل 1500) من كل الفئات، والتي اعتبرت من طرف الكثيرين مؤسسة لعم الاجتماع الصناعي في الجزائر وهي الدراسة الأولى التي تأثر بها عدد كبير من الباحثين ولا زالت مرجعا، لتتوالى بعدها جملة من الدراسات:

- "مونوغرافيا للتجربة الصناعية في الجزائر، مركب الحديد بالحجار عنابة، أطروحة دكتوراه دولة جامعة باريس، لعلي الكنز".

المحاضرة الثانية: ظهور ونشأة علم اجتماع مقياس: دراسات سوسولوجيا العمل في الجزائر ثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل د. شياى محمد أمين

- تحقيق حول العاملات بالمؤسسة الوطنية للصناعة الالكترونية بسيدى بلعباس 1978-1980 بعنوان " نساء في المصنع " " Femme en usine " لجمال غريد.
- "التصنيع وامتصاص اليد العاملة الريفية"، "انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة: الاندماج والاغتراب"، "التوطين الصناعي وآثاره العمرانية" دراسات ميدانية لمحمد بومخلوف.
- "علاقات العمل في الصناعة الميكانيكية، مجمع السيارات الصناعية 1989، لعبد الناصر جابي.
- التقاليد لدى عمال الجزائر أعوان الإلكترىك والغاز بالجزائر نموذجاً 1970.
- "الطبقة العمالية السياسة والمجتمع" لسعيد شىخي، وغيرها من الدراسات التي تناولت في هذا الاتجاه.