

العمل: المعنى والمكانة في عالم متغير

د/ قويدر سيكوك، أ/ بلهوارى الحاج،

جامعة مستغانم، الجزائر

الملخص:

يتناول هذا المقال موضوع العمل الذي هو المحور الأساسى الذى تدور حوله حياة الفرد. فالعمل يمثل قيمة كبيرة فى حياة الفرد والمجتمع. ولقد أدت الأحداث المتسارعة التى عرفتها المجتمعات إلى تطور مفهوم العمل وهذا فى ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية ولقد أكدت الدراسات أنه بالرغم من اختلاف المراحل الزمنية فان العمل مازال قيمة اجتماعية. ويحاول المقال التطرق إلى واقع العمل الإنسانى فى ظل ما أصبح يسمى اقتصاد المعرفة.

Résumé:

L'article traite le thème du Travail comme axe central autour duquel gravite la vie de l'individu. Il représente une valeur absolue dans la vie de l'être humain. Ce concept du travail a évolué en relations avec les mutations socio-économiques dans les différentes sociétés. Et malgré la spécificité des époques, le travail demeure une valeur sociale. Dans cet optique, nous tentons de cerner, la réalité du travail humain, dans le cadre de l'économie de la connaissance.

لا يزال موضوع العمل يحتل جانبا مهما من البحث السوسولوجي خاصة في الآونة الأخيرة حيث التغيرات تتسارع و لا تكاد تتوقف. و يعكس هذا الاهتمام العلمي الكبير بقضية العمل ما يمثله هذا الأخير في الواقع من أهمية كبرى في حياة الفرد و المجتمع، بل إن العمل هو المحور الأساسي الذي تدور حوله حياة الفرد. فالعمل يمثل قيمة كبيرة في حياة الفرد والمجتمع. وهو الطريق الوحيد للإنتاج، والأهم تتنافس بإنتاجها قبل كل شيء. ثم إن العمل هو الذي يدمج الإنسان في مجتمعه ويكسبه العضوية الطبيعية فيه.

العمل هو قبل كل شيء هوية، أي هوية الفرد كإنسان ينتمي إلى جماعة محددة، إلى ثقافة وإلى حضارة بعينها، فبه يترجم ويحقق الإنسان إنسانيته التي تميزه عن باقي المخلوقات، ومن خلاله يسجل حضوره الزمني المكاني والفكري في هذا الوجود، فحسب Vincent DE GAULEJAC: "مشكلة البطالة ليست في أنك لا تملك منصبا أساسا، وإنما ماذا تفعل في هذه الحياة"⁽¹⁾.

وعليه، فإنه بالعمل يحقق الإنسان ذاته ويجعل لوجوده الإنساني معنى، أو بعبارة أخرى: العمل هو المصدر الرئيسي للإشباع المادي والاجتماعي والنفسي للفرد. ففي المجتمعات الصناعية فإن أشكال الاندماج وعلى اختلافها تقوم على النشاط المهني الذي يضمن للإفراد حماية مادية و مالية و علاقات اجتماعية وتنظيم للوقت و للفضاء و أخيرا تحقيق للذات-الهوية في العمل حسب المنظور الدوركامي.

والعمل بأبعاده المختلفة التي تشمل المعنى، والتنظيم الإداري، والوظيفة الاقتصادية، والوضع القانوني، والبناء الاجتماعي وعلاقاته المتداخلة... هو موضوع مشروع للدراسة العلمية لعلوم كثيرة مثل علم الاجتماع، وعلم الاقتصاد، وعلم الإدارة، القانون، وعلم النفس...، فكل علم من هذه العلوم وغيرها يدرس جانبا أو آخر من جوانب العمل، خاصة أن مؤسسة العمل الحديثة

هي شكل من أشكال التنظيم الاجتماعي الذي تنصهر فيه العناصر الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والتقنية والنفسية في وحدة واحدة⁽²⁾.

ويساهم علم الاجتماع في دراسة موضوع العمل مستفيدا في ذلك من إسهامات مختلف المنظورات. اما حاليا فالمتغير هو ان العمل أصبح الرابطة un lien في المجتمع، والمواطنة أصبحت مرتبطة بالعمل والمشاركة في النشاط الاقتصادي، يقول Roger SUE العمل هو الذي يحقق المواطنة وليست المواطنة هي التي تنتج العمال والتي تفتح حق العمل كما تنص عليه كل الدساتير". ان المجتمعات الحالية تشهد نموا متسارعا لأشكال عمل جديدة مغايرة للأشكال السابقة، لعل اهم هذه الاشكالات هو تطور العمل الذهني العلائقي الذي افرزه نمو قطاع الخدمات في بداية هذا القرن.

فالاقتصاد الحديث نفسه شهد حركية غير منتهية من الاصلاحات و التحولات بعد ان اصبحت المعرفة تمثل مرتكزه الاساسي، حيث ان طبيعة العمل نفسها تغيرت نظرا للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة حاليا، ويمكن ان نتبين من ذلك من خلال الانساق الوظيفية السائدة في بداية هذا القرن، فالاقتصاد العالمي و بتأثير الثورة المعلوماتية عرف تحولا جذريا في اشكال العمل التي نمارسها حاليا، فبعدها كان سوق العمل في القرن السابق يعتمد على التصنيع القائم على -الياقات الرزق-، و اليد العاملة، فان الاتجاهات المهنية قد بدأت تركز بصورة متسارعة على شكل جديد للعمل في قطاع الخدمات مرتكزا ته الأساسية: الجهد الذهني و العلائقي⁽³⁾.

ويشير في هذا السياق انطوني غدنز Anthony Giddens الى ان التغيرات التي تميز هذا التحول : "لقد بدا المجتمع الصناعي القديم بالاندثار فاسحا المجال امام "مجتمع المخاطرة" او ما يطلق عليه منظرو ما بعد الحداثة مصطلح "عالم الفوضى" حيث تغيب انماط الحياة المستقرة⁽⁴⁾.

وعليه فان السجال و النقاشات حاليا تتمحور حول المستويات التي بلغتها هذه التغيرات في التأثير على مفهوم و معنى العمل، و يظهر هذا السياق اسباب

عديدة منها الاتجاه المتواصل لإدخال الآلات على حساب اليد العاملة، مما أدى في الأخير إلى انتشار المعرفة و المعلومة في الاقتصاد حالياً.

ومن الأسباب الأخرى التطور المتزايد للصناعات التحويلية في الدول النامية، خاصة في شمال إفريقيا، الأمر الذي أدى إلى تقلص الصناعات القديمة-التي كانت توظف الآلاف من العمال نتيجة العجز عن المنافسة مع دول متطورة تنتج السلع و الخدمات بكفاءة عالية و بيد عاملة أرخص.

تسعى هذه الورقة البحثية إلى إعادة فتح نقاش فكري عن قضية قديمة و متجددة، فحاليا نعيش عودة جديدة للقضية إلى الساحة من خلال اشكاليتين مركبتين: الأولى تخص المعنى و المكانة التي يمنحها المجتمع للعمل في ظل الثورة التكنولوجية الحديثة أما الثانية فتخص تغيرات ظروف العمل التي أنتجت حالياً ما يسمى بالنموذج الجديد للإنتاج⁽⁵⁾.

فالعمل ارتبط و لفترات طويلة بصورة نمطية: الفلاح في الحقل و العامل في المصنع، فحاليا و مع تطور قطاع الخدمات تغيرت النظرة إلى العمل فعالم الخدمات أصبح مهيمناً: موظف، استاذ، اطار... و المحصلة النهائية نشهد تراجعاً للعمل الجسدي امام نشاطات ذهنية و علائقية.

من خلال تتبع المسار التطوري لمفهوم العمل في كل تحولاته بداية من القرن 18 نجد أنفسنا ملزمين بإعادة النظر في هذه القضية المركزية، فإشكالات هذه القضية لا يمكن اختزالها في حقل معرفي واحد: اقتصاد/ اجتماع و الأجدر حالياً اعتماد عدة منظورات علمية من الاقتصاد السياسي الذي يعتبر اول من وطف مصطلح العمل ثم وبصفة دورية الانتقال إلى مكنتة العمل، بعدها النظرية البيولوجية للتقسيم الفيزيقي للعمل، ثم علم النفس العمل و وصولاً إلى علم اجتماع العمل. و نهدف من هذه المساهمة ان نشيد بأهمية العودة إلى تاريخ العلوم من اجل مناقشة جدية لمسائل العمل الراهنة، ففقدان منصب العمل حالياً سيهدد أسس وجودنا و حياتنا اليومية. و عليه فان الإشكالات المشروعة يجب ان تطرح

حول معنى و مكانة ومستقبل العمل، فهذه الإشكالات كانت تعالج بطريقة تقنوقراطية، إقتصادية و سياسية، بالرغم من كونها تخص كل فرد و بالتالي لا بد من ان تبقى مركز اهتمام الفكر السوسيولوجي⁽⁶⁾.

كما لا بد من الإشارة إلى أن التحولات المجتمعية التي شهدتها مختلف المراحل التاريخية، افرزت مفهوما جديدا للفرد العامل حيث اكد الدراسات باختلاف توجهاتها الفكرية و مطلقاتها النظرية الدور المركزي الذي يلعبه العامل كإنسان بالدرجة الأولى في العملية الإنتاجية، و لم يحدث هذا إلا من خلال التطور في مفهوم العمل كظاهرة اجتماعية و إنسانية خاصة في المجتمعات الرأسمالية، التي شهدت ثورة صناعية رافقها تطور في أساليب و طرق العمل و الذي انعكس على وضعية و مكانة الفرد العامل داخل المؤسسات⁽⁷⁾.

أولا: العمل المفهوم و المعنى في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية:

يمثل العمل حقلا واسعا للتحليل من خلال المواضيع المرتبطة به كسوق العمل، تنظيم العمل، البطالة، الدخول الى عالم الشغل، اشكال التشغيل، العقود و التشريعات... اضافة الى هذه المواضيع المتعددة فان ما يجب التفكير و الاشتغال عليه هو معنى و مفهوم العمل و العلاقات التي ينتجها و بعبارة اخرى العمل في المجتمع.

سنحاول أولا ان نحدد مفهوم كل من العمل و الشغل حتى لا نجعل منهما مفهومين متقاطعان فالأول يخص شانا سوسيولوجيا اما الثاني فيبقى من شؤون الأبحاث و الدراسات الاقتصادية. و للتدقيق أكثر لا بد من الإشارة إلى أن العمل

يشير الى نشاط أنتاجي و إلى ظروف تنفيذ هذا النشاط، بينما الشغل يقتصر على أشكال الدخول و الخروج من و إلى سوق العمل، كما يشير إلى ترجمة العمل إلى مكانة اجتماعية مثلا شغل إطار، لا يشير أولا إلى مضمون العمل بل إلى تحديد

وضعية سوسيو مهنية بما تحمله من قيمة وسلطة، بينما العمل يدل بالأساس إلى الشكل الذي بواسطته تستغل هذه الوظيفة.

يتميز العمل بخمسة عناصر ذات دلالة : فعل العمل L'acte، جزاء العمل كمقابل للجهد المبذول La rémunération، الانتماء الى مجموعة، جماعة من المهنيين Une communauté منظمة تحدد لكل فرد مكانه و مهنته و اخيرا القيمة La valeur التي تمنح لإسهامات كل فرد.

لكن الوقت الراهن نعيش تحول عميق لكل عنصر من هذه العناصر وبالتالي تحولا في معنى العمل نفسه:

فعل العمل: الذي يرتبط بانجاز منتج او خدمة محدود، يتجه الى التلاشي في نظام ومعقد لا يسمح للعامل بتحصيل بشكل عادل ثمار جهوده .

الأجر: فلم يعد مرتبط بكمية او كيفية العمل المنجز، فبالرغم من الجهودات من اجل تطوير هذا الدخل، فالعلاقة بين الانتاجية الحقيقية و الاجور مازالت بعيدة عن الوضوح، رغم ان الانتاجية ترتبط اكثر بالنتائج الجماعية فان الاجور لازالت تقدم بشكل منفرد.

جماعة العمل: فإنها لم تعد حاملة لعلاقات ثابتة، حيث انها لم تؤسس شعورا بالانتماء او الولاء، كما انها لم تعد الأساس الحقيقي للهوية الاجتماعية، فالحركية لا تسمح للفرد بالاستقرار لمدة زمنية ضمن مجموعة العمل، إضافة إلى هذا فان المجموعة لم تعد تلعب دورها كوسيط بين الفرد و المؤسسة، ففي حالة النزاع مثلا فالمجموعة ليست المكان الذي تتقرر فيه اشكال المقاومة و استراتيجيات الدفاع و اقتراح الحلول و المطالب و بالمحصلة النهائية فان المجموعة لم تعد تمثل عاملا مركزيا في تحقيق التضامن والحماية.

منظمة العمل: تنظيم العمل بدوره اصبح افتراضيا، ففي البنيات الشبكية المتعددة الوظائف، الفرد لا يعرف بشكل واضح و دقيق من يقوم بماذا؟

Qui fait quoi? وبالتالي حتى مفهوم التنظيم باعتباره ضامنا للانسجام و الاستقرار لمجموعة العمل اصبح غامضا.

قيمة العمل: لم تعد مرتبطة بنوعية الخدمة او الموضوع المنتج، بل اصبحت اقل خضوعا لمنطق الانجاز.

المرحلة الراهنة التي نعيشها ليست قطعا جديدة في التاريخ البشري، نحن نعيش اختلالا لنظام ملغما بتناقضات يصعب عليه تجاوزها، هذا الامر ليس بمجديد، فكل الانظمة حتى القوية و المستقرة قد مرت بمثل هذه التحولات، انه التاريخ. ففقدان المعالم، تغير القيم، غياب المعنى، و الخوف من المستقبل... مفردات تشخص بشكل جيد ما نحس به جميعا اتجاه حالة اقتصادية، سياسية و اجتماعية جد معقدة، فالحالة ليست كما كانت عليه في السابق، فالقوانين، المبادئ و القيم لم تعد محترمة لا من العليا و لا السفلى للمجتمع، و عليه نشهد انحلال اجتماعي لا نعرف بشكل واضح اتجاهاته و مالاته. عالم منفلت، تحيط به المخاطر من كل الجوانب بتعبير انطوني غدنز.

غير أنه لا بد من إضافة الى هذا الواقع المعقد مفهوم الثقة الى جانب المخاطر، حيث بدا عامل الثقة بالاندثار مع تسارع وتيرة التحولات و تزايد مظاهر العولة في حياتنا اليومية.

ان هذه الثقة و المخاطرة ترتبطان ارتباطا وثيقا، فالمجتمعات الحديثة تواجه قدرا من المخاطر تفوق ما صادفته المجتمعات التقليدية او القديمة، لكن هذه المخاطر تختلف في اصولها و اسبابها، فالطبيعة كانت المصدر الرئيسي للمخاطر التي تعرض لها المجتمع قديما، اما المخاطر التي تتهدد المجتمعات الحديثة تعود الى انماط التنمية المتبعة و الخيارات الاقتصادية. فقد ادت العولة الاقتصادية في كثير من مناطق العالم الى تزايد البطالة و ارتفاع معدلات الجريمة و الانحراف، ذلك ان الكثير من الافراد في الماضي يقضون حياتهم العملية مع مستخدم او رب عمل واحد= المؤسسة= خلال عدة عقود من حياتهم او ما يسمى احيانا ب= مهنة العمر= اما الان فقد تصاعدت نسبة الافراد الذين يختارون و يغيرون خياراتهم العملية و اهدافهم

الشخصية بسبب العمل، وربما يتضمن ذلك تغيير المهنة او اكتساب قدرات و مهارات جديدة، ثم نقلها الى سياقات مهنية اخرى.

كما تفككت انماط العمل بظهور اشكال جديدة من العمل: العمل الجزئي، العقود....وعليه مثلت الطبيعة المعقدة لتقسيم العمل واحدة من اهم لتقسيمات المميزة للأسواق الاقتصادية في المجتمعات المعاصرة، فقد توزع العمل على اعداد كبيرة من المجالات و المهن التي يتخصص فيها الافراد في اداء مهام و أنشطة محددة، فقد اختفت الاعمال الحرفية القديمة التي كان العامل بها يتولى مختلف المهام بمفرد في عملية وحيدة من التصميم، الانتاج الى البيع.

أما في المجتمعات الصناعية فقد توزعت هذه المهمة المتكاملة على عدة افراد و فئات تكون كل واحدة منها مختصة في جانب واحد، و حاملة لمهارات محددة في العملية الانتاجية الكبيرة، و اصبح الانتاج هو الطابع الشائع لعمليات الانتاج الصناعي الحديث و تزامن ذلك مع توسع ضخم في الاعتماد على اقتصاد متداخل و متبادل، حيث اصبح الفرد في المجتمعات المعاصرة يعتمد على عدد اكبر من الافراد الاخرين، و في جميع انحاء العالم لتلبية حاجياته، كما اصبح الاخرون يعتمدون على ما يقدمه من خدمات مباشرة او غير مباشرة فكان من نتائج ذلك ان اصبحت الغالبية من الناس لا تنتج ما تستهلكه و لا تملك السلع المادية و لا الادوات التي تستعملها في العمل⁽⁸⁾.

هذا و لقد اكدت الدراسات انه بالرغم من اختلاف المراحل الزمنية فان العمل مازال قيمة اجتماعية. فإيميل دوركايم Emile DURKHEIM و نظرتة الى تقسيم العمل تنبأ الى ما يمكن ان يحدث من تبعات سلبية، ذلك ان توزيع الوظائف و التخصص في الادوار حسبه اساس التضامن الاجتماعي داخل الجماعات حيث اصبح الافراد بدل ان يعيشوا في وحدات منعزلة و مكتفية ذاتيا يتضامنون فيما بينهم بالاعتماد المتبادل على بعضهم البعض. وسيؤدي هذا التضامن المتعدد الابعاد في عمليات الانتاج الى تعزيز الروابط، كما ان دوركايم يرى ان هذا التضامن و التماسك الاجتماعي قد يحتل اذا ما اصابته التغيرات السريعة و

المفاجئة و هذه التغيرات قد تحدث حسب المنظور الدوركامي الى حالة فقدان المعايير او انهيارها في المجتمع اي الظاهرة اللامعيارية.

و في هذا السياق يذهب منظري سوسولوجيا التنظيمات الى اعتبار فريق العمل الذي ينظم إليه الفرد داخل فضاء العمل، بمنزلة النواة الاجتماعية الكبرى داخل المجتمع قد تعادل رابطتها بالروابط العائلية و الطائفية. اد تمثل الفضاء المناسب للعامل فيه يحقق الانتماء و التضامن و يتمتع فيه بحرية التعبير عن رأيه كما يسمه له هذا الفضاء بتشكيل مقومات الشخصية و يفتح له فرص الانتماء و التعبير و بالتالي تتحقق مواطنته.

إذا يبقى العمل قاسما مشتركا و اساس كل حياة اجتماعية، فالإنسان بطبعه اجتماعي منشغل اساسا بالعمل رغم اختلاف المناطق و المراحل و المجتمعات التي يعيش فيها و رغم ذلك التطور العلمي و التكنولوجي.

سوسولوجيا العمل: من الاقتصاد السياسي الى اقتصاد المعرفة:

تاريخيا كانت المواضيع المرتبطة بالعمل و البطالة تحت هيمنة الخطاب الاقتصادي، لكن مند الثلاثينيات بدا علم الاجتماع يتجه نحو مثل هذه المسائل حيث اوجد لنفسه حقلا معرفيا خاصا به يسمى علم الاجتماع العمل . يتميز العمل في المجتمع الحديث عن العمل في المجتمع التقليدي في الكثير من الجوانب. ومن أهم هذه الجوانب هو أن العمل في المجتمع الحديث يتم في مؤسسات عمل خاصة مثل المدرسة والمصنع والجامعة والمصرف والمستشفى والمستوصف والمتجر والسوق..إلخ. وهذه المؤسسات مفصولة فصلا تاما عن المؤسسات الاجتماعية الأخرى مثل الأسرة. كما يتميز العمل في المجتمع الحديث بتقسيم جديد للعمل ألا وهو التقسيم التقني بالإضافة إلى التقسيم التقليدي للعمل.

كذلك يتميز العمل في المجتمع الحديث أيضا بالحاجة إلى رأس مال وما يتطلبه من حساب اقتصادي، ويتميز العمل في المجتمع الحديث بظهور الشركات المساهمة والاتجاهات الجديدة في الإدارة وذلك مثل الادارة العلمية. وربما كان

الفصل بين الملكية والإدارة وظهور أشكال جديدة للملكية هو من أهم ما يميز العمل في المجتمع الحديث بالتنظيم القوي والواسع لجميع الأطراف فيه وذلك في شكل نقابات وروابط مهنية واتحادات أصحاب الأعمال..إلخ. وأخيرا فإن العمل في المجتمع الحديث يتميز بتدخل الدولة الواضح فيه من جوانب مختلفة لعل أوضحها هو الجانب الرقابي⁽⁹⁾.

وتتضمن مؤسسات العمل الحديثة أعدادا كبيرة من العمال يختلفون ديموغرافيا وعلميا وثقافيا واجتماعيا واقتصاديا ونفسيا بالإضافة إلى اختلاف مهنتهم ووظائفهم. ويعمل هؤلاء العمال في مؤسسات العمل المختلفة وفقا لشروط خاصة ووسط ظروف معينة. فمن شروط العمل وقت العمل وتنظيمه ونظام الرواتب والأجور، ونظام الترقية، ونظام الراحة اليومية والأسبوعية والسنوية.... أما الظروف فتتعلق بظروف العمل من مبان، وتوفر المواد وأدوات العمل وأجهزته. كما تشمل ظروف العمل نوع الإدارة، ونوعية العمل وخطورته، وحجم العمل، وحجم مؤسسة العمل..إلخ.

إن الانفصال المادي لمؤسسات العمل في المجتمع الحديث لم يبلغ العلاقة التبادلية بين العمل والحياة الاجتماعية لأفراد هذا المجتمع⁽¹⁰⁾. إن كل مؤسسة عمل حديثة هي في الواقع نسق اجتماعي له جانب رسمي يعرف بالتنظيم الرسمي وجانب غير رسمي تصنعه عوامل المشاركة⁽¹¹⁾.

لقد رافق التغير في طبيعة وأنماط العمل تغير في نمط الضبط الاجتماعي الذي هو في الأصل حاجة فرضها الاجتماع الإنساني. فلم يعد الضبط الاجتماعي ضبطا أبويا كما كان عليه الحال في المجتمع التقليدي، بل أصبح الضبط الاجتماعي في المجتمع الحديث ضبطا رسميا تحتل الدولة بمؤسساتها المختلفة المركز الأساسي فيه⁽¹²⁾.

ويعتمد العمل في المجتمع الحديث على العلم بشكل كبير. ولقد أصبح المستوى العلمي ونوع التخصص والخبرة من الشروط الأساسية لصحة العمل في

المجتمع الحديث. ولهذا فإنه أصبح من الضروري أن تهتم الدولة الحديثة ليس فقط بتوفير فرص التعليم للراغبين فيه بل يجب أن تهتم أيضا بنوع التعليم وكذلك بالتعليم المستمر. وتعتبر عبارة: الرجل المناسب في المكان المناسب في جانب كبير منها عن حقيقة العلاقة القوية بين العمل والكفاءة العلمية⁽¹³⁾.

من ناحية أخرى فإن المجتمع الحديث بطبيعته الاستهلاكية وما يصاحب ذلك من ارتفاع وتنوع في توقعات الفرد وتطلعاته في الحياة قد تجعله -أي الفرد- يميل إلى حياة جديدة غير تلك الحياة التقليدية في نمطها واحتياجاتها. ولقد ارتبط بالعمل دائما واجب توفير إحتياجات الإنسان في الحياة. ولما كانت هذه الإحتياجات غير محدودة فإن الإنسان يحتاج دائما إلى عمل توازن بين الإمكانات المتاحة والأهداف حتى تستمر الحياة دون خلل أو مشكلات. أي أن الحياة الخالية من المنغصات تتطلب ليس فقط مشروعية الأهداف بل تتطلب أيضا مشروعية الوسائل للوصول إلى هذه الأهداف. وكثيرا ما تلعب المحاكاة والتقليد دورا أساسيا في حياة الناس، وكثيرا ما تكون هذه المحاكاة والتقليد سببا رئيسيا في الفشل في تحقيق حياة متوازنة بل وحتى في تبرير هذا الفشل أيضا.

ولقد ظهرت في مجال علم الاجتماع خلال مسيرة تطوره اتجاهات نظرية مختلفة لتفسير علاقة الإنسان بالعمل من حيث مفهوم الإنسان للعمل واتجاهاته نحو العمل والمواطنة. فقد ظهرت في آخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين مدرسة الإدارة العلمية التي يمثل عمل فردريك تيلر المحور الرئيسي فيها. وقد تبنى إتباع هذه المدرسة مفهوما أو معنى ميكانيكيا أو وسائليا للعمل (أي أن العمل هو وسيلة للكسب المادي فقط). فالأفراد همهم الأول هو المال، وبالتالي يجب أن تستغل الإدارة هذه الصفة فيهم لزيادة الإنتاج من خلال تطبيق نظام العمل بالقطعة، أي بقدر ما تنتج بقدر ما تأخذ، على أن يصاحب هذا النظام للعمل إشراف إداري قوي. وتركت مدرسة الإدارة العلمية بصمات واضحة في سياسات العمل، ولكن نتائج دراسات علمية كثيرة شكلت فيما بعد تحديا قويا

لوجهة نظر تايلور Frederick Winslow Taylor وأتباعه في مدرسة الإدارة العلمية.

ومع تراجع وجهة نظر مدرسة الإدارة العلمية بدأت مدرسة العلاقات الإنسانية بمفهومها الاجتماعي للعمل في الظهور فدراسات و البحوث Elton MAYO بمصانع WESTERN ELECTRIC سنة 1924 خلصت إلى أن مجموعة العمل *المؤسسة) ليست فقط مجموع أفراد بل أنها نتاج تعاون بينهم. فقد تبنت مدرسة العلاقات الإنسانية وجهة النظر التي ترى أن جماعات العمل غير الرسمية، باعتبارها جماعات اجتماعية قادرة على وضع نظم من القيم والمعايير لأفرادها، يمكن أن تلعب دورا مهما في تشكيل وتوجيه اتجاهات الأفراد وأنماط سلوكهم في العمل، وبالتالي يجب أن تسيطر إدارة مؤسسة العمل على هذه الإمكانيات وتستخدمها في تحقيق أهدافها.

وبهذا تكون مدرسة العلاقات الإنسانية قد أحلت الإنسان الاجتماعي محل الإنسان الاقتصادي الذي تبنته مدرسة الإدارة العلمية. ويعتقد مايو -الذي تأثر بشكل كبير بتحليلات دوركايم للتماسك والتفكك الاجتماعي أن الإنسان يكتسب هويته جزئيا من علاقاته الاجتماعية، وأن مفهومه واتجاهاته وسلوكه في العمل هو نتاج هذه العلاقات الإنسانية « Mayo, 1949 ».

وبينما أيد البعض مدرسة العلاقات الإنسانية في أهمية الإشباع الاجتماعي في العمل، إلا أن البعض الآخر انتقد مدرسة العلاقات الإنسانية من عدة جوانب مثل الانحياز للإدارة، وتجاهلها لتناقض المصالح الاقتصادية للأفراد واقتصارها في تحليلاتها على بيئة المؤسسة الصناعية فقط.

ولقد حاول إتباع مدرسة العلاقات الإنسانية الجديدة أن يسدوا جزءا من الانتقادات التي وجهت إلى مدرسة العلاقات الإنسانية من خلال التنبيه إلى أن هناك حاجات أعلى من الحاجة لعضوية الجماعة الاجتماعية. فعندما تشبع حاجات الإنسان إلى حاجات جديدة تتوافق مع تطور وعي هذا الإنسان بقدراته

الذاتية، وبالتالي تقع على الغدارة (إدارة المؤسسة) مسؤولية تطوير هذا الوعي واستغلاله من خلال جعل العمل أكثر تحدياً ومجالاً للتألق والإبداع حتى يكون مصدراً للإشباع الداخلي للإنسان. ويرى البعض أن استخدام فكرة الطبيعة الإنسانية في فهم طبيعة العمل من جانب مدرسة العلاقات الإنسانية الجديدة ربما من أفضل مساهمات علماء الاجتماع في فكر الإدارة، بينما انتقد البعض الآخر مدرسة العلاقات الإنسانية الجديدة على أساس فشلها في قبول أن هناك اختلافاً بين أهداف العاملين وبين أهداف المؤسسة التي يعملون فيها .

أما في الستينيات من القرن السابق فقد أصبحت مسألة ندرة الوظائف أكثر أهمية وإلحاحاً بالنسبة لسوسيولوجية G.Friedman. و بعد 1968 انتقل الفكر السوسيولوجي إلى مسألة الاغتراب التي تناولها سابقاً كل من هيجل HEGEL وماركس MARX. فأطروحات H.MARCUSE تمثل نموذجاً حياً عن هذا الانتقال.

كما أعاد Alain TOURAINE خلال السبعينيات طرح التصور الماركسي للوعي العمالي و تطوره بانتقال المجتمع إلى ما بعد الصناعي post-industriel.

دائماً و في نفس القرن، مع بداية الثمانينات يرى أتباع هذه مدرسة الفعل الاجتماعي مثل ميد Margaret Mead وجوفمان Erving Goffman وستراوس Claude Lévi-Strauss وبارسونز Talcott Edger Parsons ... أن البحث العلمي يجب أن ينطلق من تعريف الفرد للموقف بدل محاولة عمل تقديرات أو أحكام خارجية حول الناس موضوع الدراسة. ولقد قام جولد تورب بتوظيف منظور مدرسة الفعل الاجتماعي -التي تمتد جذورها إلى عمل ماكس فيبر- في نقد الباحثين الذين أعطوا للتقنية أهمية كبيرة في محاولاتهم لفهم طبيعة المجتمع الصناعي على حساب عوامل أخرى اجتماعية وغير اجتماعية في وخارج بيئة العمل

وأخيراً ننهي هذا العرض العام للاتجاهات النظرية المتعلقة بمفاهيم العمل وما يرتبط بها من اتجاهات وأنماط سلوكية نحو العمل باقتراح تصنيف لاتجاهات

الناس نحو العمل مستفيدين في ذلك من تصنيفات أولئك الباحثين. ونقصد بالاتجاه نحو العمل هنا هو ميول واستعداد وتطلع ورغبة وطموح وتوقع الإنسان من وفي العمل وما قد يتبع ذلك من ممارسات في العمل، باعتبار أن جانباً كبيراً من الأنماط السلوكية المشاهدة هي تعبير أو انعكاس للاتجاهات.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا العرض التاريخي هو أن السوسيولوجيا تركت هذا الحقل المعرفي موضوعاً للاقتصاديين بامتياز، فهؤلاء بنوا مقاربتهم على ثلاث اتجاهات:

الاول: حجم العمل، و يحدد من طرف الاقتصاديين بمواجهة عرض و طلب عمل او بالمنظور الكنزوي مستوى الطلب.

الثاني:التطابق الكيفي بين الكفاءة التي يتطلبها العمل و بين كفاءة اليد العاملة.

الثالث:قيمة العمل و التي تحدد وفق الطرح الليبرالي بناء على معيار الانتاجية.

هذه الهيمنة الاقتصادية على قضايا العمل تستمد جذورها من السجال السياسي حول اية سياسة اقتصادية بإمكانها خلق فرص اكبر للعمل.

و بالرغم من انها لم تنته إلا انها بقيت تتمحور حول الجوانب التالية:ظروف العمل،الصحة،الكرامة...و قد جرى هذا السجال في سياق انتقاد المؤسسة التي وصفت على انها فضاء للاستغلال و الاغتراب، وكذا انتقادا للدولة و للنظام الراسمالي، وعليه فان انتقاد العمل اصبح اقل من انتقاد التنظيمات و من التمييز بين الوظائف الثابتة و العقود الهشة.

ثانيا:العمل في عصر اقتصاد المعرفة:

حاليا بدأت بعض افكار تتردد في أوساط علماء الاجتماع المعاصرين حول آثار تكنولوجيا المعلومات في موقع العمل فلا شك أن استخدام الانترنت

والبريد الإلكتروني واللقاءات والمؤتمرات التي تعقد عن بعدن أصبحت تمثل الآن قنوات مهمة للتعامل بين المؤسسات والأفراد، غير أن أساليب التواصل الجديدة هذه قد بدأت تؤثر على العمل الذي يقوم به المستخدمون بصورة يومية، وكان الباحثون يعتقدون أن الثورة المعلوماتية ستؤدي إلى ثورة في عالم العمل وستفتح المجال لقيام أشكال جديدة من النشاط تتميز بالمرونة، وسوف تتيح لنا هذه الفرص الجديدة الخروج من دائرة الروتين والاعترا ب والاستلاب التي تميز العمل الصناعي والدخول إلى عصر المعلومات الذي يعطي للعمال مزيدا من الحرية والسيطرة على مداخل عملهم ويرى أنصار الحتمية التقنية أن الثورة التكنولوجية قادرة على تحديد العمل وأشكاله وأساليبه.

إلا أن باحثين آخرين لا يعتقدون أن التكنولوجيا ستجلب معها تحولا إيجابيا في طبيعة العمل وظروفه وخلصت إحدى هذه الدراسات حول استخدام تكنولوجية المعلومات في المؤسسات إلى أن الإدارة قد تستعمل هذه التكنولوجية لتحقيق أغراض مختلفة، فعندما تستخدم بطريقة خلاقة وبصورة لا مركزية فإنها تكسر الحواجز التراتبية البيروقراطية، وتشرك العمال في اتخاذ القرارات حول المسائل التي تهمهم في عملهم اليومي، ومن جهة أخرى فقد تساهم الثورة المعلوماتية لإقامة الحواجز بين الإدارة والعمال، وتشديد نطاق الإشراف والسيطرة على أغلبية الأنشطة والممارسات في المؤسسة، كما أنها في هذه الحالة ستختصر التفاعل المباشر وتسد قنوات التواصل، وتحول مكاتب العمل إلى شبكة من الوحدات المعزولة المكتفية ذاتيا⁽¹⁴⁾.

ولا ريب في أن تكنولوجية المعلومات ستخلق فرصا مثيرة وتفتح آفاقا جديدة أمام بعض فئات اليد العاملة، فبالنسبة لميادين وسائل الإعلام المختلفة والتصميم أسهمت الثورة المعلوماتية في توسيع نطاق الإبداع والابتكار المهني، وأدخلت عنصر المرونة في أساليب العمل، خاصة لدى العمال الذين يتولون مناصب مسؤولة في المؤسسات، إلا أن هذه المنافع لا تصل إلى آلاف العمال من ذوي الدخل المتدني، ولا سيما غير المهرة منهم، ومن بعض نتائج ثورة المعلومات

والاتصالات الحديثة، إن هذه الفئات العريضة من العمال والتي تشبه فئة العمال الذين جردوا من مهاراتهم حسب رأي "بريفرمان"، يعملون في عوالم صغيرة ومحددة لا تتيح لهم فرصة الابتكار أو تجديد ولا يستخدمون فيها التفكير والإبداع وتخضع أنشطتهم للإشراف والسيطرة المباشرة، وتمثل هذه الشرائح واحدة من محصلات الثورة المعلوماتية والاقتصاد الصناعي مجتمعين.

لقد بينت دراسات عديدة أن العمل في النصف الثاني من القرن العشرين مر بـقمة التحول وتوجهت بالتالي العفوية في العمل نحو الزوال، وأصبحت العلاقات نفسها بين العاملين مترابطة أكثر فأكثر، ومراقبة دوريا، ومتغيرة بالتنظيم الاختباري للإنتاج والمشروع، ويسود تقسيم وظيفي للمهام في مجموعات متكاملة إلى حد ما، فبدلا من فريق العمل تحل الشبكة أكثر فأكثر وفي هذه الظروف لا بد أن يعاد النظر كليا في مفهوم التخصص ذاته، حيث أخذ معيارا للمستوى المهني والتنوع والصعوبة والسرعة في وضع الرموز وحلها، للرسائل التي يجب أن يتلقاها العامل، ثم إصدارها بصيغة نشاطات على الآلة والاتصالات معينة، ويتبع ذلك تحول في مفهوم المسؤولية التي تميل لتنفصل عن المبادرة والاستقلال الذاتي، وتتركز في التنفيذ الصحيح لتعليمات معقدة أكثر فأكثر.

خاتمة:

ويجدر ألا نهمل الحيوية النظرية التي رأت الوجود وترعرعت انطلاقاً من اشكالية العمل، الذي أصبح في مصاف الاختصاصات العلمية. إلا أن كل هذه الوفرة النظرية، الفعلية بالطبع، لا يجب أن تنسينا الأهم: وهو أنها تبقى في نهاية المطاف محددة تحديداً مفراطاً بالاعتبارات ذات الطابع البراغماتي النابع عن فلسفة النظام الليبرالي؛ والشيء الذي يدلّ على ذلك، بما فيه الكفاية، من وجهة نظرنا، هو النقاش الدائر حالياً حول أزمة العمل، أو حول مختلف تجارب إعادة إنتاج مناصب عمل.

إذا وجد العمل كممارسة إنسانية اجتماعية منذ غابر العصور، فالأمر ليس كذلك بالنسبة لطبيعته العلمية" كاختصاص أنيطت به صراحة مهمة ترشيد (عقلنة) النشاطات الإنتاجية، ورغم حدوث محاولات ظرفية وسطحية لتنظيمه فيما مضى فإن تنظيم العمل، لم يبرز كما هو عليه الآن، إلا مع تطور الرأسمالية في القرن التاسع عشر.

والميزة الأساسية التي تستحق الإشارة هي البراغماتية التي ميّزت دائماً ميلاد التنظير السوسيولوجي للعمل، فقد كان الاهتمام المتواصل يتمثل في تحقيق عدد معين من الأهداف العملية التي تتمحور حول الرفع المستمر للإنتاجية في إطار محدد، وهو إطار النظام الرأسمالي. فلم يكن هناك أي اعتبار آخر غير هذا الاعتبار في كافة المحاولات التي تمت بصدد تنظيم العمل. أما الميزة الثانية فتمثل في خصوصية هذا الحقل المعرفي، فمنذ بدايته كان فكراً سوسيولوجياً نقدياً متأثراً بدرجة كبيرة بالماركسية.

❖ هوامش البحث

- (1) Vincent de Gaulejac, **Travail, les raisons de la colère**, Paris, le Seuil, coll, Economie humaine, 2011, p65.
- (2) محمد الجوهري: **مقدمة في علم الاجتماع الصناعي**، القاهرة، دار الكتاب والتوزيع الطبعة الثانية، 1979، ص 141.
- (3) Michel Lallement, **le travail, une sociologie contemporaine**, Coll, Folio, serie Essais, éd , Gallimard, 2007, p 513.
- (4) غندنز: **علم الاجتماع**، ترجمة فايز الضباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، ص 41.
- (5) Dominique meda, **le travail**, puf, p 30.
- (6) Robert castel, **la montee des incertitudes**, essais points , p 123.
- (7) Philippe Bernoux, **sociologie du changement**, nouvelle edition, p 342.
- (8) أنطوني غدنز.
- (9) ريمون أرون أرون: **ثمانية عشر درسا في المجتمع الصناعي**، ترجمة نسيم محرم مراجعة ريمون فرنسيس، القاهرة، عالم الكتب 19.
- (10) محمد طلعت عيسى: **العلاقات العامة كاداة للتنمية**، القاهرة، دار المعارف، 1970.
- (11) محمد الجوهري: مرجع سبق ذكره، ص 147.
- (12) حسين الساعاتي: **علم الاجتماع الصناعي**، بيروت، دار النهضة العربية، 1972، التبر.
- (13) محمد الجوهري، مرجع سبق ذكره، ص 250.
- (14) أنطوني غدنظ: مرجع سبق ذكره، ص 441.