

كما يجد أن (مفهوم المرح) له وظيفة تلطيف الصراع في مناطق داخل المؤسسة الاجتماعية. ومفهوم وظيفة النظام "أنها تكمن في الدور الذي يقوم به الجزء من أجل النسق الاجتماعي الكلي، ويرى أن استمرار وجود الكل يعتمد على العلاقات الوظيفية بين الأجزاء".¹

المحاضرة الثامنة: المؤسسة من منظور المدرسة السلوكية عند دوجلاس ماغريغور

ظهرت هذه المدرسة في السبعينيات وأوائل الثمانينيات من القرن العشرين بأفكار حركة التصميم التنظيمي لتحسين الحركة الاجتماعية. تؤدي لتحسين نوعية حياة العمل بالنسبة للعاملين في المجتمعات الصناعية. ويعد "دوجلاس ماغريغور" من بين أهم مؤسسيها، أدخل افتراضات في مجموعتين المجموعة الأولى نظرية (X) والمجموعة الثانية (Y) هي:

يرى رواد النظرية أن دور القائد له أهمية بالغة في التنظيم، يساعد من خلال قدرته وأسلوبه أثناء اتصاله بجماعة عمله عن طريق المراقبة أثر كبير على التنظيم. هذا ما جاء به علماء النفس الاجتماعي الأمريكيين من بينهم العالم النفسي الاجتماعي "ماغريغور" Macgrigor يعتبر التمييز بين النظريتين أن لكل نظرية سلوكيات اتصالية يتبناها المدراء بتطبيقها كالتالي:

(أ)-نظرية (X): حسب التنظيمات التقليدية أغلب الناس لديهم كثره فطري للعمل، لدى ضرورة إجبارهم بشكل معين للتأكد من امتثالهم أثناء العمل. يرى ماغريغور أن هذا المبادئ تتفق مع مبادئ الإدارة العلمية.

أرجع "ماغريغور" لنظرية الدافعية (إبراهيم ماسلو) التي تؤكد بوجود تدرجا هرميا للحاجات في مستويات تبدأ في القاعدة بالحاجات الفسيولوجية (الأولية) مثل الحاجة لطعام والشرب، ثم الحاجة للأمن الذي يدفع الناس لتجنب الخطر، وبعدها الحاجة الى الانتماء للآخرين ثم تأتي الحاجة الى التقدير لكسب احترام الآخرين له¹

¹ مصباح عامر، مرجع نفسه، ص 111

¹ طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، مرجع سابق، ص ص 107-108.

وأوجد أن "قلة التفاعل بين العمال يظهر بشكل ضئيل حيث يتبع معظم المديرين اتجاه الاتصال الهابط واقتصره على بعض الرسائل والمعلومات البسيطة. ويقتصر اتجاه الاتصال الصاعد من خلال صندوق المقترحات وشبكة الاتصال عبر جماعات العمل غير الرسمية. ويتم التركيز في عملية اتخاذ القرارات على جزء غير كاف من المعلومات الى جانب عدم وضوح هذا الجزء."²

أما ما اعتمد عليه **ماغريغور** ووضعه وفق نظرية **ماسلو** هما نظريتي (X) و(Y):

(ب)-نظرية (Y): تهدف لحل المشكلات السلوكية المتعلقة بالدافعية بصياغة مجموعة جذرية مختلفة من الافتراضات الأساسية هي: "أن العمل ليس مكروها من كل شخص، وأن الإكبار ليس دافع الوحيد للعمل، وجعل الأهداف التنظيمية تشبع الدافع الأعلى للعاملين، تحقيق الذات.

كما أن سلوك المسئول يعد نتيجة للثقة، وإن تجنب المسؤولية يعد بمثابة رد فعل للخبرات التي تنكر هذه المسؤولية. بالإضافة الى أن العمال يفضلون ممارسة الضبط الذاتي في العمل، وهو ما يظهر إذا سمح للعاملين بالمشاركة والمساهمة الفعالة في مشكلات التنظيم بطريقة تمكنهم من إشباع حاجاتهم نحو تحقيق الذات."³

يرى **ماغريغور** أن عمل الإدارة قصد تطوير الإجراءات التنظيمية التكاملية. وفق استراتيجيات الإدارة لتستفيد من العلاقات الإنسانية. يمكن توجيهها بشكل أكثر دقة لتحقيق الأهداف التي حددتها الإدارة، ولم يكن اهتمامه يتجه نحو خلق مجتمع يكون فيه الأفراد قادرين على تحقيق أنفسهم.

² سعيد يسن عامر، الاتصالات الإدارية، والمدخل السلوكي لها، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، د.ت، ص 261-262.

³ طلعت إبراهيم لطفي، مرجع السابق، ص 108.