

المحاضرة 07:

مدرسة العلاقات الإنسانية

مع بداية الثلاثينيات، أخذت عملية تطور علم الاجتماع الصناعي تأخذ أبعادا علمية وأكاديمية أكثر تخصصا، ولا سيما بعد أن بدأت الجامعات ومراكز البحث العلمي تتبنى الدراسة مشكلات الصناعة والتنظيمات والمؤسسات الإنتاجية ككل، وهذا ما ظهر على وجه الخصوص في إسهامات نظرية العلاقات الإنسانية، و دراسة الجماعة أو ما يعرف بالاتجاه التفاعلي في دراسة وتحليل التنظيمات الصناعية بصورة واقعية، جاءت هذه النظرية نتيجة "لظروف تدهور الصناعة في المؤسسات الإنتاجية واعتبارها أحد العوامل الرئيسية التي شغلت اهتمامات كل من أصحاب هذه المؤسسات أو رؤوس الأموال والقائمين على إدارة الشركات الصناعية وأيضا اهتمامات الطبقات العاملة.

01 : مفهوم العلاقات الإنسانية

يقصد بالعلاقات الإنسانية "كيفية التنسيق بين جهود الأفراد المختلفين من خلال ايجاد جو عمل يحفز على الأداء الجيد والتعن بين الأفراد بهدف الوصول إلى نتائج أفضل بما يضمن اشباع رغبات الأفراد الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.



صورة توضح مصنع هاو ثورن

02: ظروف بروز حركة العلاقات الإنسانية

تركز اهتمام المدراء منذ بداية حركة الإدارة العلمية على النواحي الفنية ،ترتيب منطقة العمل ودراسة الحركة والزمن والإنتاج ،مما أغفل كثير من النواحي والمواقف الإنسانية التي تؤثر على الانتاج. وبعد الحرب العالمية الثانية عام 1944 م بدأ كثير من المدراء يكتشفون بأن العامل هو

إنسان له شخصيته المستقلة وأنه ليس أداة من أدوات العمل وأن كثيرا من إشكاليات العمل تستلزم حلاً إنسانياً قد لا يجدي معها الحلول الفنية .

3 أسباب دراسة العلاقات الإنسانية ظهور الحركات النقابية

زيادة ثقافة العامل

تقدم البحوث الإنسانية والتطبيقية

كبر حجم المنظمات

التخصص وتقسيم العمل

زيادة تكلفة العمل والإنتاج

ارتفاع المستوى المعيشي

2 :أهم نظريات وعلماء حركة العلاقات الإنسانية.

أولا:تجارب الهوثورن

1/ تعريف بالعالم :

ألتون مايو (1880 - 1949) أحد علماء علم الإدارة المشهورين وقد قام بتجاربه على العمال في مصانع هاثورن بشيكاغو كان الهدف من التجارب معرفة أثر البيئة المحيطة بالعمل على الإنتاجية فتم اختار أحد الأقسام وبدأ تحسين الظروف المادية بالنسبة للعاملين به كالإضاءة والتهوية واتساع المكان. وصاحب التحسين في الظروف المادية ما كان متوقعا من ازدياد الإنتاجية.

2/ مجموعة تجارب قام بها التون مايو

هدفت إلى معرفة العلاقة بين ظروف العمل المادية

وانتاجية العمال :

الإضاءة وتأثيرها على إنتاجية العمل

ساعات العمل وطول فترات ال ا رحة وإنتاجية العمل

الصدقة داخل محيط العمل وتأثيرها على الإنتاجية

الحافز المادي وأثره على الإنتاجية

مقابلات شخصية استهدفت دراسة اتجاهات ومشاعر العاملين .

3/ نتائج التجارب :

1 العامل ليس أداة في يد الإدارة تحركه كيفما شاءت

2 تؤثر الجماعة التي ينتمي إليها العامل على جوانب عديدة من سلوكه .

3 علاقة العامل بالمنظمة ليست اقتصادية فقط ومعنوياته مهمة للغاية .

4/ أن هناك أنواع متباينة من الإشراف على العاملين، وأكثرها فعالية تلك التي تعتمد على

إشراك العاملين في اتخاذ القرارات.

مراجع

علي السلمي: **تطور الفكر التنظيمي**، القاهرة، وكالة المطبوعات، 1975

صلاح الشنواني: **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، الإسكندرية، دار الجامعات المصرية