

المحاضرة السابعة

وُلد دوغلاس ماكجريجور في مدينة ديترويت عام 1906 ، وهي جزء من ولاية ميشيغان الشمالية. خلال تلك السنة ، عاشت تلك المدينة في انفجار صناعي كامل.

كونها بجوار بحيرة كانت لها قناة نهريّة مباشرة مع نيويورك ، أصبحت عملاً تجارياً. في أقل من 40 عامًا ، نمت هذه النسبة تقريباً ثمانية أضعاف في عدد السكان وأربعة في

غالبية سكان ديترويت كانوا من البيض الأنجلوسكسونيين. سمحت المصانع الضخمة بظهور طبقة رجال الأعمال الأثرياء والأقوياء. كما نمت الطبقة الوسطى التي شكلها مدراء وموظفو الشركات وعائلاتهم

أصبحت المدينة الصناعية أيضاً نقطة وصول العديد من المهاجرين ، معظمهم من الأوروبيين البيض: الأيرلندي والاسكتلندي والإيطالي. على وجه التحديد ، وُلد دوغلاس ماكجريجور في عائلة من أصل اسكتلندي

.

نظرية X ونظرية Y هي نظريات حول الدوافع البشرية، طورها دوجلاس ماكجريجور

Douglas Macgregor في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا – مدرسة سلون للإدارة في

الستينات من القرن المنصرم ، وتستخدم في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي،

والاتصالات التنظيمية و تنمية الموارد البشرية، وهي تصف موقفين مختلفين للغاية عن

دوافع القوى العاملة، ورأى ماكجروجر أن المؤسسات تتبع أحدهما، ويعتقد في أن العامل الأساسي في ربط تحقيق الذات بالعمل يكمن في رفع ثقة المديرين بمروسيه

(X) نظرية

في هذه النظرية التي ثبت تأثيرها العكسي في الممارسة الحديثة، حيث تفترض الإدارة بأن الموظفين بطبيعتهم كسالى ويتجنبون العمل إذا كان بوسعهم ذلك، ونتيجة لهذا، تعتقد الإدارة بأنه يجب أن يخضع الموظفين إلى نظم إشراف شاملة عن كثب باستخدام عناصر التحكم المتقدمة، وهناك حاجة إلى بنية هرمية محكمة، ووفقا لهذه النظرية، فإن الموظفين سيُظهرون قليل من الاندفاع فقط نحو العمل مع غياب برامج الحوافز التشجيعية

(Y) نظرية

هذه النظرية تفترض فيها الإدارة بأن الموظفين طموحين، ولهم دوافع، ويتحلون بممارسات ضبط النفس، ويعتقد بأن الموظفين يتمتعون بواجباتهم سواء من العمل الذهني أو البدني، ولديهم القدرة على حل المشاكل الإبداعية، ولكن غالبا لا تستخدم مواهبهم في معظم المنظمات، وتهئية الظروف المناسبة، ويرى إداري هذه النظرية بأن الموظفين سوف يتعلمون التماس وقبول المسؤولية، وممارسة ضبط النفس في سبيل إنجاز الأهداف التي التزموا بها

المأخذ الجوهرى على النظريتين انعدام وجود طبيعة بشرية عامة لكل الأشخاص في مكان العمل لتطبيق إما نظرية X أو Y. بل الواقع يؤكد أن كل فرد فريد بذاته، والطريقة التي تتج مع شخص قد لا تناسب شخصًا آخر. نظرية X، بسيطرتها وهيمنتها ، من الممكن

أن تتمع الإبداع وتنتهك إحساس الموظفين بالاستقلالية والكرامة. في حين أن نظرية Y،

بتسامحها وتمكينها، قد تؤدي إلى العديد من المشاكل التي كان من الممكن تجنبها مبكرًا.

تهم بعض المنتقدين دوغلاس ماكجريجور بأنه مناور في علاقة المنظمة العمالية ، ولكن ليس صحيحًا

.. أن رؤيته أكثر إنسانية بكثير من النظرية الكلاسيكية

من بين الاستنتاجات التي توصلت إليها ونصحتها ماكجريجور ، هناك حاجة لإنشاء برامج لتحفيز

الإنجاز. أي أنه يجب تشجيع العمال على إدراك إمكاناتهم وتطويرها

وبالتالي تحتاج المنظمات إلى تطوير أدلة وإجراءات بحيث يكون للناس الأدوات اللازمة لتعزيز

إنجازاتهم. وهذا هو ، يجب على المنظمة توليد الفرص ، وتخفيف العقبات وتعزيز التنمية الشخصية

لعمالها.

، عن الاتجاه من خلال أهداف معارضة للاتجاه بالتحكم McGregor ، من Y تحدث أتباع النظرية

التفويض واللامركزية من بين وجهات النظر المعاصرة لنهج مكجريجوريان. وبالمثل ، يتم النظر في

توسيع حدود العمل وتشجيع المشاركة في صنع القرار.

إن التقييم والتقييم المشترك للإنجازات وتطبيق الأفكار الجديدة هما أساس رؤية الإدارة هذه

على تعميق الجانب الإنساني لأولئك الذين يعملون فيها. McGregor باختصار ، تعمل إدارة مؤسسات

يحسب الأشخاص ويتم دعوتهم للمشاركة. يتم احترام الأفكار وتشجيع المسؤولية المشتركة والتخطيط

