

أهمية لعلاقات الانسانية

استمدت هذه المدرسة سندها العلمي من تجارب هارثون ، التي أجريت في شيكاغو منذ منتصف العشرينات وحتى أوائل الأربعينات (40/50) في القرن العشرين ، تحت رعاية شركة رئيسيون الكرييك ، وبالإتصال بمدرسة هارفارد لإدارة الأعمال .

استمر منظراً مدرسة E.I. بالربحية في التقليد من أهمية دور الدوافع الاقتصادية عبر داخل مكان العمل ذاته . فالمشاعر وما يرتبط بها من معايير الجماعة يعمل تخلق شيئاً غير رسمي قد يكون له أهدافاً تختلف عن أهداف البناء الرسمي

(الذي يتم إملأه من خلال مطلقاً إدارة الذي مهمم بالكفاءة)

نعم أن دراسة هارثون كانت تهدف إلى استكشاف لعلاقة بين الطرفين العنصرية للعمل وبين الانسجامه (في البداية) لكنها اشعت ربهت أصبحت تتناول جماعات عقل من حيث البناء ، الروح المعنوية ، القيم ، الاتجاهات ، المعايير ، الدافعية علاقات الاجتماعية .

تجارب هارثون

على ثلاثة أقسام (بالحال ومضلة)

رفع الاضادة ثم ارجعها
مع ثلاثة

القسم الأول والثاني والثالث

التجربة الأولى

ملكو

للمتغيرتين زادت فيهما المتأصلة
عقب لم يضر أي تأثير للاضادة
(لم ترد - - - - -)

التجربة الثانية ← اختيار مجموعتين (صانطة، تجريبية)

لصانطة و اضافة ثابتة ← كالتامة
التجريبية و اضافة متغيرة ← كالتامة
(تجد الزيادة)
زادت المتأصلة في كليهما بنفس القدر

التجربة الثالثة ← اختيار مجموعتين (ضادت)

لصانطة و اضافة ثابتة ← كالتامة
التجريبية و نقص ← كالتامة
زادت المتأصلة بنفس القدر

(في التجربة لم يبدأ الانخفاض في الإنتاج
حتى وصلت الاضادة إلى مستوى ضوء القمر
أي لا يمكن معها الرؤية)

النتيجة

هناك عامل آخر غير الظروف المادية

هو السبب الوصل في زيادة المتأصلة
وحدد هذا العامل أنه عملية التصنع
أو ما سمي بالتأثير هارثون

• يرى العالمان ميلر و فورايم أنه يمكن أن نستنتج من أعمال مايو وزملائه ما يلي:

- 1] العمل نشاط جماعي
- 2] تتمركز صياغة
- 3] الراشد الاضاعة حول العمل تشكل عقالة الصاحبة التي التقدير والامن، المشهور بالاشتهار لها أهمية كبرى في تصدق الروح المعنوية للعامل والتمسك بهم (أكثر من الظروف الغير نقية التي يعملون في ظلها)

4] المشكوك لا تكون هي العامل تزييرا موضوعيا للمعاني، فهي على الأندب عرضة يفضح عن اضطراب في مكانة الفرد.

5] العامل شخص تتحكم في اتجاهاته ومدى غلبته، المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل أو خارجه.

6] تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل، ضبطا اجتماعيا قويا على عادات العمل، واتجاهات العامل الفرد.

وعلى عكس الاعتراضات التي قدمتها الإدارة العلمية، ترى مدرسة ع.ع. أن زيادة الانتماء لا تعتمد على التنظيم الرسمي كما تدعى تايلور، وإنما تعتمد على التنظيم غير الرسمي الذي يتشكل عن طريق الجماعات غير الرسمية والعلاقات بين أعضائها.

• يرى روثلزبرجر و ديكسون أن التنظيم غير

الرسمي هو التنظيم غير المكتوب على الورق،

ويتمثل في العلاقات المتبادلة القائمة على الحب

والكراهية، وليوجد منفصلا عن أي بناء

إيماني معبر عنه بوضوح.

أهم
١٠٠٠ وظائف التنظيم غير الرسمية

① حماية الجماعة من الأعمال التي قد تصد

عن أحد أعضائها والتي لا تتفق مع

معاييرها (مثلاً: تضع الجماعة هدفاً معيلاً للإنتاجية)
 (تتخرج عن الحياة الطبيعية عليه ضغوط الأوج وقد تلحق عضوיתה)

② حماية الجماعة من التدخل الخارجي (الإدارة)

← تجديد الأقسام الأتية من دراسة لعلاقاتها الخارجية تطورت
عبر ثلاث مراحل (ذكرها هلمث ابراهم / الخاص)
المرحلة الثانية: "واشو وزيلاج": البحث في المحيط الاجتماعي وليس الأسرة ببطء (نشره)
← بعد هذه المراحل الثلاث ظهرت مدرسة لعلاقات

الإنسانية الجديدة في السبعينيات (70)

التي اهتمت بفكرة إعادة تصميم العمل وعرضها

كجزء من حركة إصناعية تؤدي إلى تحسين

نوعية حياة العمل بالنسبة للعاملين في المجتمعات

الصناعية (وقد كان مأسلة بهم بعد أهم فئتين نظرياً)

← على أهم كتاب من سنة ١٩٠٤-١٩٠٥ للجنرال بيد

أبراهام ماشلو (هو، أبحاث)
 دو جلاش فال جر-جيو (نظريته X, Y)

نفسين ليكرت

كريس آر هيريسب

فريدريك هيرتزبرغ (نظريته بعاملين)

إفترضوا أن إيجابيات الحاجات العليا في الترتيب لن تدفعهم
للحاجات من شأنه أن يؤدي إلى الاهتمام بالمال والعرض
عليه وهو اهتمام يكون طبيعته قصير النظر وملموماً
للتنظيم

مراحل تطور مدرسة بعلاجات النفس

المرحلة الأولى / مرحلة "مايو" و"علاوة"
المرحلة الثانية / مرحلة "وارنر" و"تلاميذه" (منفتح مفتوح)

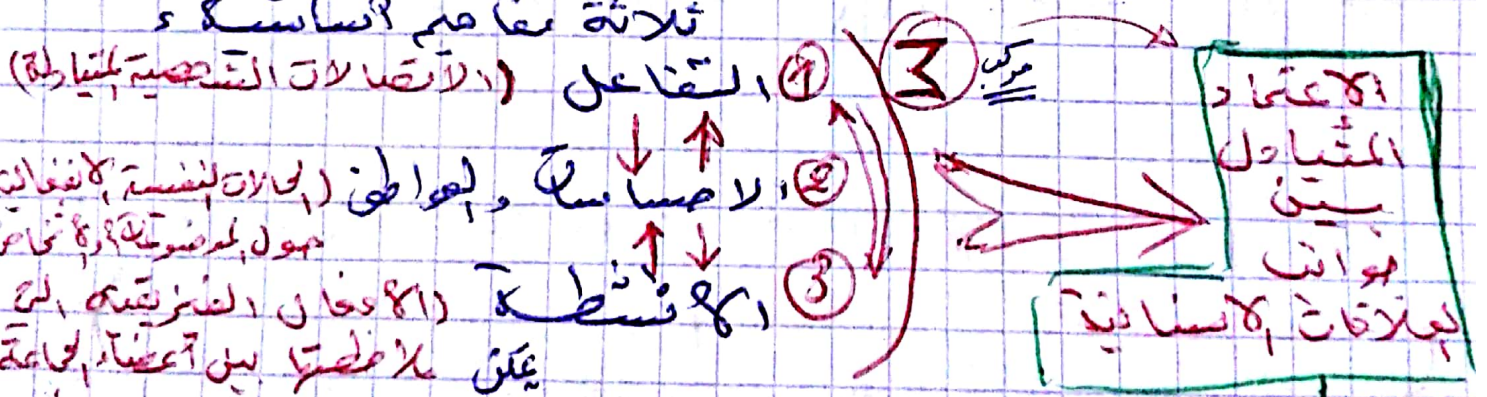
المجتمع ← المصنع
طبقة، الدين، أسرة ← السلوك التنظيمي

المرحلة الثالثة / مرحلة "شابل" و"ارنسبرج"
وزملائهم

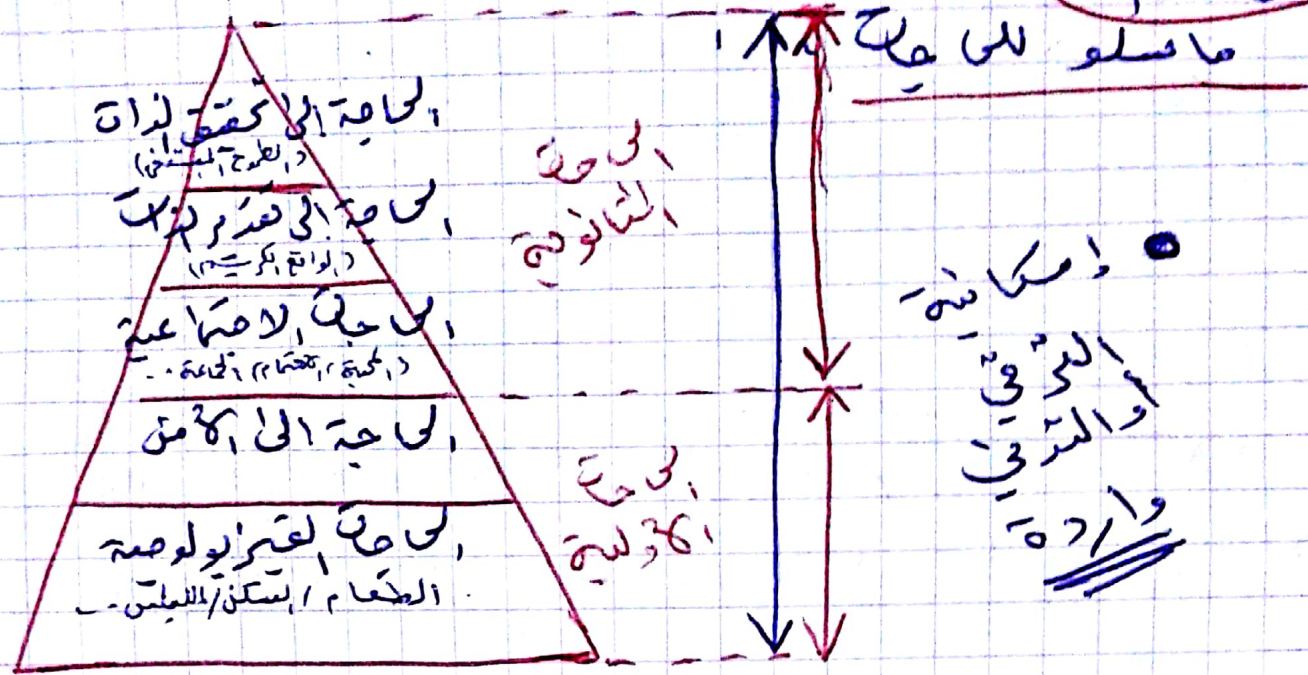
نفسى ← الاتجاه التفاعلي للعلاقات الإنسانية

دراسة → أهمية دراسة روبرج هولمانز
للجماعة الإنسانية

تتمثل سلوك الجماعة في ضوء
ثلاثة مفاهيم أساسية و

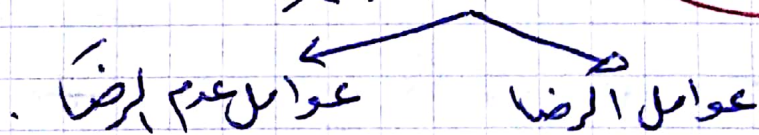


يؤدى التغيير في هذه العناصر إلى التغيير في العناصر الأخرى.



لمبدأ؟ → الحاجة الإنسانية مُرتبة تصاعداً و...
 المتدرج الثاني ← لا يمكن الترتيبي إلى حاجة أعلى حتى تُشبع حاجة أدنى.
 ... الحاجة غير المشبعة تصبح مُحفزاً حتى تُشبع، فإذا
 أُشبعَت صارت الأعلى منها هي المحفز (للعمل).

٢) هيرز بيرغ نظرية العاملين (٤) =



٣) مان جرجور نظرية X، Y (منظور متعاكس / لا متقابل)

| نظرية Y | نظرية X (التي تتعبرها المؤسسة للاستغلال) |
|--|--|
| - يمكن للعمل أن يكون مصدر رضا للعمل | - العامل يكره العمل. |
| - يمكن للعامل أن يُستمر نفسه وتعمل طواعية إذا تقبل أهداف التنظيم | - العامل يهد أن يراقب يُسبر، يكره العمل والعمل (محدود) |
| - يمكن أن تحمل العامل المسؤولية إذا أُحفز - يمكن للعامل أن يتقبل المسؤولية بل أكثر من ذلك قد يطلبها | - العامل يتهرب من المسؤولية ويحب أن يُستفيد |

← ويرى ماكجريكور^{٢٠} أن عمل الإدارة يتمثل
في تطوير الإجراءات التنظيمية الشاملة
والتي على طريقها يمكن للأفراد تحقيق أنفسهم
من خلال تحقيق الأهداف التنظيمية التي حدتها الإدارة
← لم يكن اهتمام ماكجريكور يتجه أساساً
نحو خلق مجتمع يكون فيه الأفراد
تأخرين على تحقيق أنفسهم، ولكنه كان
مهتمًا عادةً بتطوير استراتيجيات إدارية
تستفيد من العلاقات الإنسانية ويمكن
توجيهها بشكل أكثر دقة نحو تحقيق
الأهداف التي حدتها الإدارة.

← يرى شابين^{٢١} Eschheim أن مدخل العلاقات
الإنسانية الجديدة هو مدخل في علم النفس التنظيمي

أهم جوانب نقد الزوج له، دراسة لعلاقتها بالسنخية:

① تركز على دراسة حياة العمل لصغيرة (تحلل الوصايا لصغيرة، ما الكبرياء فلا).

② انظروا الى المتظلم على اعتبار، انه نسق مغلو

③ اظهروا بالتصريح ضد (العزواتية و) العقلانية

④ ركز على الاما نسي، وشاعر لوردها.

⑤ يميلون الى روية، جميع المشكلات على

اعتبار، انها مشكلات في الانسان.

متجاهلين مشكلة لقوة، وتأثير

العواجل الاجتماعية والاقتصادية

(انما، جية بالسنة لسنة للتظلم).