

المحاضرة 10: دوغلاس ماك غريغور

دوغلاس ماك غريغور (1906-1964) والبعد الإنساني للمؤسسة:

دوغلاس ماك غريغور هو عالم نفس أمريكي بارز، ولد عام 1906، وشغل منصب أستاذ علم التسيير بمدرسة سلون للتسيير في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا (MIT) بين عامي 1937 و1967. حصل على شهادة الدكتوراه في علم النفس من جامعة هارفارد عام 1935. قبل ذلك، عمل في عدد من المؤسسات، من بينها منصب مدير لمؤسسة توزيع البنزين في ديترويت (1926-1930)، كما عمل مستشارًا في العلاقات الإنسانية في العديد من المؤسسات.

كان لماك غريغور تأثير كبير على تطور علم النفس الصناعي، الذي أصبح يعرف لاحقًا بعلم نفس العمل والتنظيم، خاصة بعد نشره كتاب "المظهر الإنساني للمؤسسة". ويعد ماك غريغور من رواد مدرسة العلاقات الإنسانية، والتي تُعرف بتوجهها نحو دراسة العوامل النفسية وآليات اتخاذ القرار لتحقيق تكامل بين نشاط العمال وأهداف المؤسسة.

نظرية ماك غريغور: تصوران متناقضان للإنسان في العمل:

اقترح ماك غريغور نهجًا جديدًا لإدارة العمال يعتمد على تحليل الفروق في التصورات النفسية للإنسان في بيئة العمل. قام بتطوير نظريتين متناقضتين أطلق عليهما **نظرية (X)** و**نظرية (Y)**

1. نظرية (X): التصور التقليدي المتشائم:

تعكس هذه النظرية نظرة متشائمة وسلبية للإنسان في العمل، وترتكز على ثلاث فرضيات أساسية:

• **نفور طبيعي من العمل:** الإنسان العادي يشعر بالنفور من العمل ويحاول تجنبه.

- الحاجة إلى الرقابة والعقوبات: يجب مراقبة الأفراد وتهديدهم بالعقوبات لدفعهم إلى بذل الجهد المطلوب لتحقيق أهداف المؤسسة.
- غياب الطموح والمسؤولية: الإنسان العادي يفضل أن يُقاد من قبل الآخرين بسبب ضعف طموحه ورغبته في تجنب المسؤولية، مع سعيه فقط لضمان الأمان.

انتقادات نظرية: (X)

ينتقد ماك غريغور هذه النظرية باعتبارها تتجاهل احتياجات الإنسان ودوافعه في العمل، مما يجعل أساليب القيادة القائمة عليها غير فعالة وغير مناسبة. هذا ما دفعه إلى تطوير نظرية مضادة تقوم على فرضيات أكثر تفاؤلاً.

2. نظرية: (Y) التصور الإيجابي والتفاؤلي

تعتمد نظرية (Y) على تصور أكثر إيجابية للإنسان في العمل، وترتكز على المبادئ التالية:

- العمل جزء طبيعي من حياة الإنسان: الجهد البدني والعقلي المبذول في العمل طبيعي وممتع كالأكل واللعب.
- الالتزام ينبع من تحقيق الذات: الالتزام الشخصي بالعمل هو نتيجة لتلبية الحاجات الاجتماعية والنفسية.
- الإبداع منتشر بين الأفراد: القدرة على الإبداع والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة موجودة لدى معظم الأفراد.
- عدم استغلال كامل القدرات البشرية: في بيئات العمل الحديثة، لا تُستغل القدرات الكامنة للأفراد بشكل كامل.

انعكاسات نظرية: (Y)

تشجع هذه النظرية على تطوير أساليب إدارية تركز على تحسين بيئة العمل وتنظيمها لتمكين الأفراد من تحقيق أهدافهم الشخصية بالتوازي مع تحقيق أهداف المؤسسة. تعد نظرية (Y) أكثر ملاءمة وحداثة مقارنة بنظرية (X)، حيث تتماشى مع التحولات الحديثة في فهم الإنسان في بيئة العمل.

تحليل نقدي للنظريتين:

- **نظرية (X):** تعكس إيديولوجية وممارسات القرن التاسع عشر، حيث كانت تُعتبر الرقابة والتحكم أدوات ضرورية لإدارة العمال، مما يعكس تصورًا تقليديًا للإنسان بأنه كسول وغير طموح.
- **نظرية (Y):** تقدم رؤية حديثة تتعامل مع الإنسان ككائن إيجابي وقادر على الإبداع، مما يفتح الباب أمام أساليب إدارة قائمة على التحفيز والتمكين.