مدرسة العلاقات الإنسانية

تعتبر **مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة** بمثابة تحول جذري في الفكر الإداري ظهر في ثلاثينيات القرن العشرين كرد فعل مباشر على المدرسة الكلاسيكية (التقليدية(التي ركزت على الآلة والإنتاج المادي وأغفلت العنصر البشري . ركزت هذه المدرسة على أن **العوامل النفسية والاجتماعية** هي المحرك الأساسي لرفع الكفاءة الإنتاجية والرضا الوظيفي

1.النشأة والتجارب التأسيسية

تأسست هذه المدرسة على يد عالم الاجتماع الأسترالي **جورج ألتون مايو** (Elton Mayo)وفريقه من خلال **تجارب هوثورن** الشهيرة (Hawthorne Studies) التي أُجريت في مصانع شركة Western Electric بشيكاغو بين عامي 1924 و1932

- **أهم ما أثبتته التجارب :**تبين أن تغيير ظروف العمل المادية (مثل الإضاءة والأجور) ليس العامل الوحيد المؤثر في الإنتاج، بل إن **الاهتمام بالعاملين،** والنمط الإشرافي المرن، والشعور بالانتماء للجماعة هي العوامل الحاسمة في رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاج .

2.أهم المبادئ التي قامت عليها المدرسة

تلخص وثائق الخلاصة العلمية حول مبادئ الإدارة أبرز ركائز هذا الاتجاه كالتالي:

- **العامل كائن اجتماعي :**ليس مجرد أداة إنتاجية أو "رجل اقتصادي" يحركه المال فقط، بل فرد تحكمه رغبات وتطلعات نفسية واجتماعية.
- **التنظيمات غير الرسمية :**الاعتراف بوجود جماعات عمل وصداقات داخل المؤسسة تؤثر بقوة على سلوك العمال وإنتاجيتهم.
- **القيادة الديمقراطية والمشاركة :**تفضيل أسلوب الإشراف القائم على الشورى والمشاركة في اتخاذ القرارات لتقليص الفجوة بين الإدارة والعمال.
- **الحوافز المعنوية :**تلعب مكافآت التقدير، والثناء، وتوفير بيئة مريحة دوراً موازياً أو متفوقاً في كثير من الأحيان على الحوافز

الانتقادات الموجهة للمدرسة

رغم إسهاماتها الكبيرة في أنسنة الإدارة ونشوء إدارات الموارد البشرية الحديثة، واجهت المدرسة انتقادات من باحثي جامعة سطيف والمنصات الأكاديمية.

- **إغفال التنظيم الرسمي :**ركزت بشكل مفرط على الجوانب النفسية والعلاقات الودية على حساب الهياكل التنظيمية والقوانين الرسمية للمؤسسة.
- **عدم تقديم نظرية شاملة :**عجزت عن تقديم إطار متكامل يفسر كافة ظواهر التنظيم والسلوك التنظيمي بأسلوب علمي صارم.
- **تسيير النزاعات :**افترضت بشكل مثالي أن تعزيز العلاقات سيذيب الفوارق، متجاهلة التناقضات المتأصلة في المصالح بين العمال والإدارة