

نظرية X و Y

تقديم

تنسب هاتين النظريتين إلى دوغلاس ماك جريجور، والفكرة في ذلك هو أن أي تصرف إداري في التنظيم يركز على فلسفة معينة- فلسفة المدير- والأفراد العاملون يتأثرون بذلك ولو جزئياً؛ ولقد تناول ماك جريجور الدراسات الكلاسيكية بالبحث وذلك من خلال تعرضه للجوانب الافتراضية للفكر الكلاسيكي في نظرية سماها X والتصورات الفكرية لمدرسة العلاقات الانسانية سماها نظرية Y.

أولاً: افتراضات نظرية X:

تقوم نظرية X على مجموعة من الافتراضات وهي:

- أن الأفراد العاملون يكرهون في المتوسط العمل؛ ويحاولون تجنبه قدر الإمكان بدليل تنفيذهم للعملية الإنتاجية بأقل طاقة.
- كره العاملين للعمل يستوجب إجبارهم على أدائه وهذا يلزم إجبار الرقابة عليهم وتوجيههم وحتى استعمال التهديد المستمر، بغية تحقيق أهداف التنظيم.
- متوسط الأفراد عادة يحاولون تجنب المسؤولية ويفضلون التوجيه من أشخاص آخرين.
- رغبة العاملين في الاستقرار والأمن؛ وتقلص لديهم الطموحات الذاتية.
- ضرورة وجود إدارة توجه نشاط التنظيم لتحقيق الهدف الانساني.
- وافترضات نظرية X حسب ماك جريجور ليست خصائص للإنسان؛ بل هي اتجاهات قد يكتسبها البعض من تجاربهم وخبراتهم وليست فطرة موروثية.

ثانياً: نظرية Y:

إن معاشة ماك جريجور للكساد الاقتصادي 1929 – 1933، ثم الحرب العالمية الثانية وبعدها الأخذ بأسلوب الإنتاج الكبير، ثم التغيير الجذري في عمليات الشراء والتسويق وغيرها من التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجيا شكل له توجهاً جديداً، وبالتالي أكد على ضرورة إيجاد بديل فكري يخرج الإدارة من ممارساتها السلبية الواضحة في نظرية X والبناء البيروقراطي عموماً وطرح أفكار أخرى سماها نظرية Y:

ثالثاً: افتراضات نظرية Y:

- تقوم نظرية X وهي:
 لنظرية Y هي الأخرى على مجموعة من الافتراضات؛ نستطيع القول عليها أنها الافتراضات العكسية
- متوسط الأفراد لا يكرهون العمل؛ بل يرغبون فيه
 - كراهية العمل أسبابها خارجية من محيط العمل؛ لذا على الإدارة توفير الجو الملائم وتوجيه الأفراد نحو حب العمل والإبداع فيه.
 - لا تشكل الرقابة والتهديد أي تأثير في سلوك العاملين، بل الرقابة الذاتية هي أكثر تأثير في هذا المجال.
 - الفرد لا يتهرب من المسؤولية، بل يبحث عن الاستمرار إذا ما توفرت له سبل إشباع رغباته.
 - متوسط الأفراد يستخدمون طاقاتهم الفكرية ويحاولون حل المشكلات التنظيمية.
 - توجد إمكانيات واسعة للتطوير والابداع.
 - يؤكد على دور المشاركة الفاعلة وعلى الأهمية القيادية في تحقيق التكاملية بين الفرد والتنظيم وحددها في:
 - تحديد المستلزمات العامة للوظائف بغية تحقيق الأهداف العامة للتنظيم.
 - تحديد الأهداف الفرعية والعمل على تحقيقها في زمن محدد.
 - متابعة الانجازات الفرعية والعامة.
 - تقييم النتائج المحققة

... بالتوفيق مع المحاضرة القادمة ...