



نظریه های سازمان و مدیریت

مدیریت مثل اغلب رشته های علمی شامل اندیشه ها، مفاهیم و اصول سنتی و تاریخی است که اصطلاحاً نظریه کلاسیک نامیده می شود

شکل گیری اندیشه های کلاسیک در سه مرحله صورت گرفته است:

- مدیریت علمی
- مدیریت اداری
- روابط انسانی

نظریه مدیریت علمی

- بانی این نظریه « فردریک تیلور » است.

از نظر این نظریه، سازمان به منزله ماشینی برای تهیه و تجهیز نیروی
جسمی افراد برای انجام وظایف تلقی می شود

- هدف اصلی این نظریه

بالا بردن سطح تولید

افزایش کارایی

است.

از نظر تیلور :

الف: راه افزایش کارایی، طراحی دقیق شغل و وظیفه است.

ب: انگیزه کار عمدتاً ناشی از شوق به درآمد مالی است.

مبنای فلسفی « تیلوریسم »

- انسان فقط با رفاه اقتصادی انگیزش می یابد
- تنها عامل محدودکننده کارایی ، خستگی جسمی کارکنان است.
- تخصص را تنها منبع اختیار تلقی می کند

نقد نظریه مدیریت علمی:

- در چهارچوب نظریه «مدیریت علمی» متغیرهای روانشناختی و جامعه شناختی جایی ندارد.

- سازمان غیر رسمی و روابط آن نادید گرفته می شود.

- برداشت محدودی نسبت به انسان وجود دارد.

- انسان صرفاً از دید اقتصادی نگریسته می شود.

« تاثیر نظریه مدیریت علمی بر مدیریت آموزشی »

- مدارس را مشابه کارخانه ها تلقی کردند.

- دانش آموز به مثابه مواد خامی تلقی شد.

- تاکید بر سطح عملیاتی (کلاس درس) شد.

- استانداردهای تولید = بازده آموزش و پرورش

- شیوه های تولید = روشهای آموزش و پرورش

- تولیدکنندگان = معلمان

وظیفه معلم: صرفاً تولید نتایج استاندارد

مدیریت اداری

- این نظریه متعلق به «هائری فایول» فرانسوی است.

فایول همزمان با تیلور به تئوری پردازی پرداخت، با این تفاوت که نظریه تیلور بر سطح عملیاتی (رده پایین) و نظریه فایول بر سطح مدیریت (رده بالا) متمرکز بود.

کارکردهای مدیریت از نظر فایول:

سازماندهی

برنامه ریزی

فرماندهی

نظارت

هماهنگ

« اصول فایول به عنوان رهنمودهایی برای مدیران »

فایول 14 اصل را پیشنهاد می کند که برخی از آنها عبارتند از :

- | | |
|---------------------------|-------------|
| - اختیار و مسئولیت | - تقسیم کار |
| - وحدت فرمان | - انضباط |
| - سلسله مراتب | - تمرکز |
| - روحیه گروهی | - ابتکار |
| -تقدم منافع عمومی برخصوصی | |

« تأثیر نظریه مدیریت اداری بر مدیریت آموزشی »

تأثیر این نظریه جهاتشمول بوده است.

جوانب رسمی سازمانهای آموزشی مثل اهداف، خط
مشی ها، تمرکز و عدم تمرکز و..... به این نظریه
مربوطند

« نظریه روابط انسانی »

در اواخر دهه ۱۹۲۰ تا آغاز دهه ۱۹۳۰ میلادی مجموعه مطالعاتی در کارخانه شرکت وسترن الکتریک در شهر هائورن صورت پذیرفت، این بررسیها که به مطالعات هائورن مشهور شد، سرانجام به جنبش روابط انسانی در مدیریت منجر گردید.

شرکت جنرال الکتریک در صدد بود فروش لامپ روشنایی خود را افزایش دهد؛ بنابر این به همراه سایر شرکتهای تولید کننده وسایل الکتریکی، مطالعاتی را بر روی رابطه میان روشنایی و بهره وری هدایت کردند. این مطالعات به سه مرحله کلی قابل تقسیم هستند:

مرحله اول: (۱۹۲۴-۱۹۲۷)

در یکی از این مطالعات دو گروه آزمایش و کنترل در نظر گرفته شد و در فواصل زمانی متوالی میزان نور مورد استفاده گروه آزمایش کاهش داده می شد؛ در حالی که میزان نور مورد استفاده گروه کنترل (که در محل جداگانه ای کار می کردند) ثابت می ماند. نتیجه جالب توجه این بود که عملکرد هر دو گروه به طور پیوسته افزایش می یافت؛ تا اینکه میزان نور مورد استفاده گروه آزمایش آنقدر کم شد که کارگران از اینکه بسختی می توانند ببینند، شکایت کردند. در واقع، در این منطقه بود که عملکرد گروه آزمایش رو به کاهش گذاشت.

به این ترتیب، مطالعات مذکور در یافتن همبستگی میان "روشنایی و تولید"، با شکست مواجه شد؛ ولی پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که برخی "عوامل نامرئی روان شناختی"، به گونه ای در آزمایش آنان مداخله کرده است. از این مطالعات دو نتیجه به دست آمد:

- ۱- روشنایی فقط یکی از عوامل متعدد مؤثر بر راندمان و کارایی بود.
- ۲- هیچ گونه رابطه علت و معلوای، میان روشنایی و بهره وری کارگران وجود نداشت.

مرحله دوم:

در سال 1927 میلادی، گروهی تحت هدایت التون مایو استاد دانشگاه هاروارد، مطالعات دیگری را برای تعیین "تأثیر خستگی کارگران بر راندمان کار آنها" آغاز کردند. این مرحله، پنج خانم کارگر که اجزای دستگاههای تقویت کننده الکتریکی را نصب می کردند، از میان کارگران انتخاب شدند.

این گروه سرپرست رسمی نداشت و تحت هدایت کلی پژوهشگران کار می کرد. ضمن آنکه برای کارگران این گروه، مزایای ویژه ای در نظر گرفته شد؛ برای مثال آنان می توانستند محل کار خود را بدون اجازه ترک کنند. بعلاوه، پژوهشگران و مسئولان شرکت توجه فوق العاده ای به آنان داشتند و بارها از آنان نظرخواهی می کردند.

هدف اصلی این مطالعه، یافتن بهترین ترکیب میان فواصل کاری و دفعات استراحت بود، ولی گاهی به طور همزمان، تعدادی از عوامل دیگر نیز تغییر داده می شدند؛ مانند میزان پرداخت، طول روز کاری، تدارک ناهار مجانی. به طور منظم، با هر تغییری که در شرایط کار کارکنان ایجاد می شد، میزان تولید آنان ارزیابی می گردید.

در این مرحله نیز، صرفنظر از چگونگی تغییر در شرایط کار، بهره وری کارکنان افزایش یافت. به این ترتیب، این بار نیز پژوهشگران نتوانستند رابطه مستقیمی میان "تغییر در شرایط محیط فیزیکی" و "راندمان کار کارکنان" بیابند.

مرحله سوم: (۱۹۳۱-۱۹۳۲).

این آزمایش با این بینش شکل گرفت که افراد یک بخش یا واحد سازمانی، بخشی از یک گروه را تشکیل می دهند که روابط تعریف شده ای با یکدیگر، سرپرستان، و کارشان دارند. در این مرحله از مطالعات گروهی از کارگران مرد تحت آزمایش قرار گرفتند که از میان آنها نه نفر سیم پیچی می کردند، سه نفر به لحیم کاری می پرداختند و دو نفر نقش بازرس داشتند.

نخستین یافته ها حاکی از آن بود که این افراد یک گروه اجتماعی پیچیده را تشکیل داده اند. هنجارهای این گروه بخوبی تبیین شده بود و مجموعه ای از عواطف بر کارشان مسلط گردیده بود. این عواطف خیلی بیشتر از آن چیزی بود که برای انجام کارشان در محیط رسمی نیاز داشتند؛ به طوری که گاهی با تعجب مشاهده می شد که افراد به منظور اجتناب از ناخشنودی گروه، بازدهی خود را عمداً کاهش می دادند تا هنجارهای گروه را رعایت کرده باشند؛ حتی اگر این کار به قیمت از دست دادن "دستمزد کار بهتر" تمام می شد؛ بنابر این پژوهشگران دریافتند که گروه نفوذ زیادی بر اعضای خود دارد و می تواند بهره وری آنان در محیط کار را تحت تأثیر مثبت یا منفی خود قرار دهد. بدین ترتیب پژوهشگران قادر شدند تا افکار کارگران را درک کنند و توانستند شرایطی را فراهم آورند تا از شدت خشم کارگران در محیط کار کاسته شود.

طبق یافته های مطالعات هاتورن، نتایج ذیل بدست آمد:

- کارکنان صرفاً با پول برانگیخته نمی شوند و عوامل شخصی و اجتماعی، آثار حایز اهمیتی بر انگیزش آنان دارند و نگرشهای کارکنان به جنبه های گوناگون، کارشان را نیز تحت تأثیر قرار می دهند.

- نگرشهای فردی آثار غیر قابل انکار و تعیین کننده ای بر رفتار کارکنان دارند.

- سرپرستی اثربخش برای حفظ روحیه کارکنان و بهره وری آنان اهمیت دارد.

بنابراین:

مطالعات هاثورن، به افزایش علاقه پژوهشگران به مطالعه ابعاد اجتماعی و انسانی رفتار کارکنان در سازمان منجر شد؛ در اثر این مطالعات، برخی چنین پنداشتند که رمز بهره‌وری و افزایش تولید آن است که "سازمان علاقه بیشتری به کارکنان خود نشان دهد؛ به طوری که رضایت کارکنان از کار در سازمان افزایش یابد".

همچنین تأکید بر روابط مبتنی بر همکاری میان سرپرستان و کارکنان افزایش یافت و چنین نتیجه‌گیری شد که مدیران باید علاوه بر کسب مهارت‌های فنی به کسب مهارت‌های اجتماعی و انسانی نیز بپردازند و از فراگرد ایجاد و افزایش "رضایت کارکنان از کارشان" شناخت بهتری به دست آورند. در نهایت، جنبش روابط انسانی به پایه‌گذاری مبانی رشته رفتار سازمانی برای مطالعه رفتار افراد و گروه‌ها در سازمان منجر شد.

تأثیر نظریه روابط انسانی بر مدیریت آموزشی:

مفاهیم و اصول نظریه روابط انسانی، بیش از هر سازمانی در محیط های آموزشی زمینه پذیرش داشت

در نظامهای آموزش و پرورش که بر اساس اصول و نظریه های کلاسیک اداره می شدند به تدریج ، ضرورت توجه به کیفیت روابط انسانی محسوس گردید و بسته به میزان توسعه یافتگی فرهنگی و آموزشی کشورها اصول روابط انسانی جایگاه ویژه ای در آموزش مدیران آموزشی پیدا کرد

نقد نظریه روابط انسانی:

این نظریه توانست با توجه کردن به افراد و گروه کار، مسائلی را که نظریه های قبلی از آن غافل بودند حل کند ولی خود در این کوشش کل سازمان رسمی و روابط آن با محیط را مورد غفلت قرار داد

(سوال)

مدیریت آموزشگاه بر اساس نظریه های علمی-اداری-
روابط انسانی به چه صورتی است؟



پایان

