

## سخن سردبیر

نقش گروه در تامین نیازهای فرد بارها توسط علمای جامعه‌شناسی مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعات و بررسی‌های هاثورن<sup>۱</sup> را می‌توان سرآغاز نهضت روابط انسانی یا به تعبیر نویسنده «انقلاب فرهنگی» در مدیریت دانست. چراکه پیدایش مکتب روابط انسانی به تبع توجه به نیازهای روانی انسان، یک انقلاب فرهنگی در مدیریت بود که بدون هیچ مقدمه قبلی براساس (به منظور) اثبات علمی نظریه انسان اقتصادی تیلور صورت گرفت. زیرا همان طور که همگان آگاهی دارند مدیریت علمی تیلور صرفاً مبتنی بر نظریات تجربی وی بود و هیچگونه روش تحقیق علمی به معنای رایج برای اثبات این نظریات تا آن زمان (۱۹۳۲) و آزمایشات هاثورن در این باره صورت نگرفته بود.

به طور کلی گروه عبارت است از تعداد نسبتاً محدودی افراد که فعالیت‌هایشان در جهت تامین هدف یا هدفهایی که با یکدیگر مرتبط باشند است. گروه ممکن است جنبه رسمی داشته باشد و با قصد و برنامه قبلی برای رسیدن به هدف یا هدفهایی خاص تشکیل شده باشد. گروه همچنین ممکن است دارای ماهیت غیررسمی باشد؛ یعنی افرادی بدون نشست و برنامه قبلی و بدون آن که تامین هدف از پیش تعیین شده خاصی آنها را به دور هم جمع کرده باشد باهم تماسها و ارتباطات و مراوداتی را برقرار کنند. عضویت در گروه افکار، برداشت، ادراک و نگرشهای شخصی اعضاء را تحت تاثیر قرار می‌دهد. از این رو ضروری است که این نقش و تاثیر شناخته شده و تصمیم درباره کارکنان همراه با توجه به این اثرات گرفته شود.

در میان پژوهشهایی که توجه ما را در محیط سازمان به تاثیر و نقش گروه در رفتار سازمانی جلب می‌کند باید به ویژه از مطالعات التون مایو<sup>۲</sup> و تاویستاک<sup>۳</sup> نام برد. براساس این نظریات شخص به خاطر دلایل مختلفی ممکن است به گروه بپیوندد یا آن که عضویت در گروه را بپذیرد. علمای رفتار در دلایل پیوستن فرد به گروه (اعم از رسمی و غیررسمی) مهمترین این دلایل را در مزایای اقتصادی و مالی، تامین وامنیت شغلی، ارضای نیاز اجتماعی و کسب هویت و تشخص فردی خلاصه می‌کنند. به طور کلی می‌توان گفت انسان می‌کوشد از طریق عضویت در گروه نیاز یا نیازهایی را ارضا کند که ابراهام مازلو<sup>۴</sup> در سلسله مراتب نیازهای انسان بیان می‌دارد؛ منهای نیاز به خودیابی یا خودشکوفائی. چرا که گروه در کنار مزایا به دلیل عدم مزایائی که دارد قادر به پاسخگوئی یا تامین نیاز خودیابی و خودشکوفائی نیست. پس بهتر است یا لازم است اعضای سازمان (اعم از مدیران و کارکنان) با علم بر این عدم توانائی گروه در پاسخ به نیاز خودیابی و خویشتن شناسی فرد، محلی و فرصتی را برای تامین این نیاز در زندگی فردی و اجتماعی خویش پیدا کنند.

---

<sup>۱</sup> - Hawthorn Studies

<sup>۲</sup> - Elton Mayo

<sup>۳</sup> - Tavistock

<sup>۴</sup> - Abraham Maslow