

نظرية العلاقات الإنسانية لجورج ألتون مايو بدأ ظهور نظرية العلاقات الإنسانية في الفترة من 1935-1950، وكان رد فعل أساسي على النظرية العلمية التي تعاملت مع الأشخاص باعتبارهم آلات، حيث تشمل مبادئ نظرية العلاقات الإنسانية أن المؤسسة يجب أن تنظر وتتعامل مع العامل باعتباره إنسان، وكانت النظرية نتاج ما يعرف بدراسات هوثرون من قبل جورج إلتون مايو الذي قام ببحث آثار العلاقات الاجتماعية والدافعية ورضا العاملين على الإنتاجية، حيث أشار إلتون إلى أن: "الجوانب الاجتماعية يكون لها الأسبقية على البنية المؤسسة الوظيفية ويكون التواصل المتصاعد ذو اتجاهين من العامل إلى الإدارة والعكس"، ويكون التعاون والقيادة الجيدة مطلوبة لتحقيق الأهداف وضمان صنع القرار الفعال المتناسق. أهمية نظرية العلاقات الإنسانية وتلعب نظرية العلاقات الإنسانية دور هام في تطوير الإدارة المؤسسية من خلال تعزيز جهود الممارسات الديمقراطية الإدارية، واستخدام مفاهيم العلوم الاجتماعية والاجتماعية والنفسية والعناصر السلوكية المتعلقة بالاقتصاديات والعلوم السياسية في إدارة المؤسسات، وتحمل الإدارة مسئولية تنمية العلاقات بين أفراد المؤسسة والرضا المتبادل والتجانس والأخلاقيات العالية بين العاملين التي تعتبر من أساسيات العمل المثمر. وساهمت نظرية العلاقات الإنسانية في تعزيز الأنشطة الخدمية في الإدارة التربوية من خلال البرامج التعليمية الفعالة باعتبارها الوسيلة وليست الغاية من خلال الفكرة الواضحة بشكل كبير التي تشير إلى أن الإدارة نشاط خدمي أساسي وأداة من خلالها يتم تحقيق الأهداف الأساسية للعملية التعليمية بشكل فعال وكامل، وساهمت نظرية العلاقات الإنسانية بشكل كبير الفكر الإداري، حيث سلطت الضوء على الجوانب الإنسانية والاجتماعية في المؤسسات من خلال تعزيز اهتمام المؤسسة بالعامل باعتباره إنسان بدلاً من النظرة إلى العامل كآلة، كما ساهمت في ظهور الإدارة وصنع القرار التشاركي والإدارة الإنسانية وروح المرونة في المؤسسة الديمقراطية. النقد الموجه لنظرية العلاقات الإنسانية وعلى الرغم من ذلك تعرضت نظرية العلاقات الإنسانية إلى انتقادات كبيرة ومنها أنه يتم تطبيق برامج العلاقات الإنسانية باعتبارها تقنية للتأثير في توافق الأشخاص مع التوجهات الإدارية بدلاً من فهم الإدارة للطبيعة البشرية وخلق التغيرات المرغوبة في المؤسسة، كما تشمل انتقادات نظرية العلاقات الإنسانية التأكيد المتزايد على الاحتياجات الإنسانية على حساب الحاجة المتعلقة بالإنجاز أو المسئولية أو المهمة والعملية التنظيمية، لذا يوجد قصور فيما يتعلق بالشمولية في مفهوم العلاقات الإنسانية المقدم. كما لم تقدم بعض الفرضيات الخاصة بنظرية العلاقات الإنسانية الدليل على النتائج التي تخضع للاختبار التجريبي، حيث يوجد قصور في الدلائل التي تؤكد على العلاقة بين مستوى الرضا المرتفع لدى العامل وزيادة الإنتاجية، حيث تفترض نظريات الموارد البشرية في الفترة الأخيرة إلى أن الأداء الجيد والهادف يؤدي إلى الرضا الوظيفي وليس العكس.