



١

تم التحميل من اسهل عن بعد

تفريغ شرائح السلوك التنظيمي

الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٣١ هـ

الدكتور / عايد فايد

جهد / شيما الزامل

توضيحات للجميع :

في البداية اسأل الله التوفيق والنجاح وتحقيق أعلى الدرجات ان شاء الله ..

١/ الملخص عبارة عن تفريغ الشرائح المعتمدة من قبل الدكتور والمرجع الأصلي لها في تدارس

٢/ كرر الدكتور مرارا وتكرارا على أن التعاريف للفهم دون الحفظ **لم يتم تدوين أسماء العلماء** في التعاريف وتم تدوين التعاريف كاملة ..

٣/ تم تفريغ الشرائح على **شكل رسومات ومربعات نص لكل جزئية** من جزئيات المواضيع لتساهم في الفهم ان شاء الله ..

٤/ ربما تأتي تساؤلات عدد الصفحات **اقل عن ملخص** هذا او ذاك او شرائح الدكتور اكيد طبعا تختلف على اختلاف طريقة العرض ولكن الأهم هو المضمون .

٥/ لكل شخص حرية في اختيار ما يناسب من ملخصات او تفريغات مع كل التقدير لأصحاب الجهد على جهودهم ..

وفكم الله جميعا وعذرا على الخطأ أو التقصير فطبيعة

البشر التقصير ..

◀ أهمية دراسة السلوك التنظيمي :

- ترجع أهمية دراسة السلوك التنظيمي لاعتبارات التالية ، و هي:

١/ وجود علاقة بين بيئة العمل (الداخلية – المادية – المعنوية)

٢/ ينتج الصراع نتيجة التفاعل بين مستويات التنظيم.

٣/ الانحرافات في سلوك الموظفين و التي تمنع التنظيم من تحقيق أهدافه .

٤/ يتأثر الفرد بحالته النفسية والتي تؤثر بدورها على أدائه.

٥/ معرفة أسباب السلوك و التحكم فيها يساعد على التنبؤ بالسلوك و توجيهه.

٦/ معرفة كيفية تنمية و تحسين سلوك الأفراد بتحديد (الفروق

الفردية، والإمكانيات الإنتاجية) لكل منهم .

٧/ وجود علاقة بين اتجاهات الفرد وسلوكه.

٨/ تعزيز السلوك الايجابي بالمكافئة حتى يستمر.

◀ مفهوم السلوك التنظيمي :

هناك مجموعة كبيرة من التعريف والعلماء الذين عو بما يسمى بمفهوم السلوك التنظيمي

x هو دراسة السلوك واتجاهات وأداء العاملين في وضع تنظيمي معين ودراسة اثر المنظمة والجماعة على إدراك ومشاعر وتصرفات العاملين وتأثيرات البيئة على المنظمة ومواردها البشرية وأهدافها وكذلك تأثيرات العاملين على المنظمة وفاعليتها.

x هو الموضوع الذي يهتم مباشرة بفهم السلوك الإنساني في التنظيم والتنبؤ به وتوجيهه.

x هو مجموعة التصرفات والأفعال التي يقوم بها الفرد في موقع عمله أو هو الطريقة التي يتصرف بها الفرد في التنظيم الذي يعمل به.

نخلص إلى أن جميع التعريف السابقة ركزت على النقاط التالية:

١/ إن الأفراد والمجموعات وسلوكهم واتجاهاتهم .

٢/ علاقة البيئة مع التنظيم .

٣/مدى تأثير العاملين على الأهداف

٤/أهمية العلوم السلوكية واستخدام الأسلوب العلمي الدراسة المتغيرات.

◀ عناصر السلوك الفردي داخل المنظمة (العوامل الداخلية أو المؤثرات الشخصية في سلوك الفرد)

عناصر السلوك الفردي في المنظمة

<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	الشخصية	<input type="checkbox"/>	الإدراك
<input type="checkbox"/>	الاتجاهات	<input type="checkbox"/>	التعلم
<input type="checkbox"/>	القيم	<input type="checkbox"/>	الدافعية

الإدراك / تعريفاته

• هو تلك العملية يقوم الأفراد من خلالها باختيار المؤثرات و تنظيمها و تفسيرها تفسيراً مناسباً يحمل معنى و يعطي صورة كاملة للعالم

تعريف

• العملية التي من خلالها ينظم و يترجم الأشخاص انطباعاتهم الحسية من أجل أن يعطوا معنى لما يدور حولهم.
• -يقول أنه استقبال المثيرات بواسطة الحواس و تفسيرها و تنظيمها.

اهميته

• جوهر و أساس كل نشاط ذهني للفرد وبالتالي فإن للإدراك أثراً واضحاً وكبيراً في سلوك وتصرفات الفرد ولا تقتصر عملية الإدراك على الخبرة والعوامل الشخصية والنفسية والعمرية عند الفرد كعوامل مؤثرة في العملية الإدراكية بل يعتبر الإدراك مؤثراً في حياة الفرد وسلوكه منذ بدايات مراحل العمر الأولى

◀ خصائص الإدراك:

- (١) الاختيار : وهو أن يقوم الفرد باختيار منبهات دون غيرها لأن هذه المنبهات تعمل على إشباع حاجاته ورغباته من وجهة نظره.
- (٢) المرونة : هو أن يقوم الفرد بعملية تفسير المنبه الذي تعرض له بطرق مختلفة بسبب اختلاف الدوافع والحاجات والرغبات لديه
- (٣) التكامل : هو أن الأفراد يدركون المواقف بصورتها المتكاملة وليست الجزئية
- (٤) الثبات : هو أن الإدراك لا يتغير بتغير موقع المنبه الخارجي أو بحركته الآن هناك الإدراك لا يتغير بتغير موقع المنبه الخارجي أو بحركته.



◀ مراحل العملية الإدراكية :

- تمر عملية الإدراك بثلاث مراحل رئيسية وهي كما يلي :-



◀ العوامل المؤثرة في الإدراك:

١/ سمات الفرد وخصائصه : والمتمثلة بالدوافع والخبرات السابقة والاتجاهات والثقافة والقيم والعادات.

٢/ المنبه : فكلما كان المنبه قويا كلما كان الفرد أكثر قدرة على إدراك المنبه و العكس .

٣/ الموقف : وهو إن الأفراد يعيشون في ظروف مختلفة و متنوعة و بالتالي فان درجة الإدراك تتوقف على تلك الظروف و المواقف ، فالفرد الذي يعيش في المدينة يختلف تماما عن درجة و طبيعة الإدراك لدى الفرد الذي يعيش في البادية.

٤/ البيئة الاجتماعية : وهي طريقة التنشئة

للأفراد من قيم و عادات و تقاليد حيث تلعب دور محوريا في تحديد إدراك الفرد.



◀ معوقات الإدراك :

١/ المظاهر المادية : تؤدي إلى جذب الأفراد و زيادة درجة الإقناع لديهم.

٢/ التتميط : وهي عملية تصريف الأفراد أو الأشياء بناء على ما تركه من تماثل بينهم.

٣/ الانطباع الأول : و قد يكون سلبيا أو ايجابيا .

٤/ تأثير الهالة : بناء انطباعاتنا عن شخص ما على صفه واحدة مثل اللباقة أو المظهر أو كونه اجتماعيا و اغفال جوانب أخرى و من ثم نقوم بتكوين فكرة عامه أو تقييم للفرد إما سلبيا أو ايجابيا بناء على الحكم الموضوعي (وهو ما يسمى بالهالة).

٥/ التسرع بالحكم : و هي القفز مباشرة إلى النتائج بطريقة غير منظمة أو مخططة.

٦/ الدفاع الإدراكي: و هو ما يقوم به الفرد باختيار المعلومات التي تدعم أرائه و يتجاهل المعلومات التي تتنافى مع أرائه.

٧/ الإسقاط : و هي إن يعزو الفرد الجانب السلبي من سلوكه إلى أشخاص آخرين .

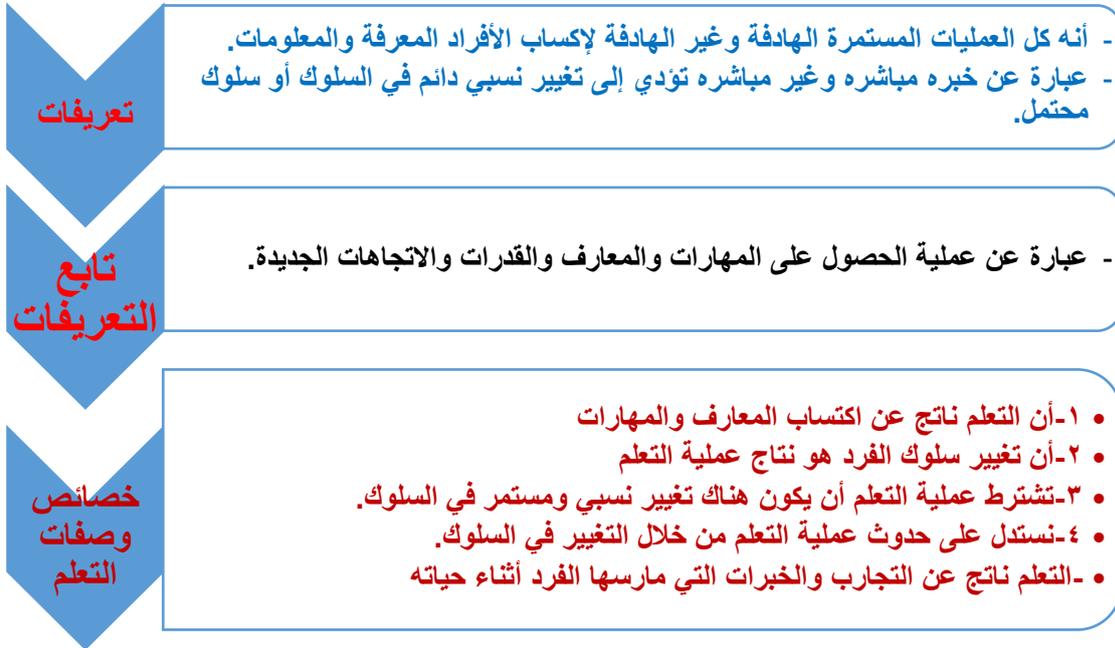


◀ أثر الإدراك على السلوك التنظيمي :

- يؤثر الإدراك على السلوك التنظيمي من خلال ما يلي :



◀ ثانيا / التعلم :



◀ شروط عملية التعلم : هناك أربعة شروط للتعلم تتمثل في :



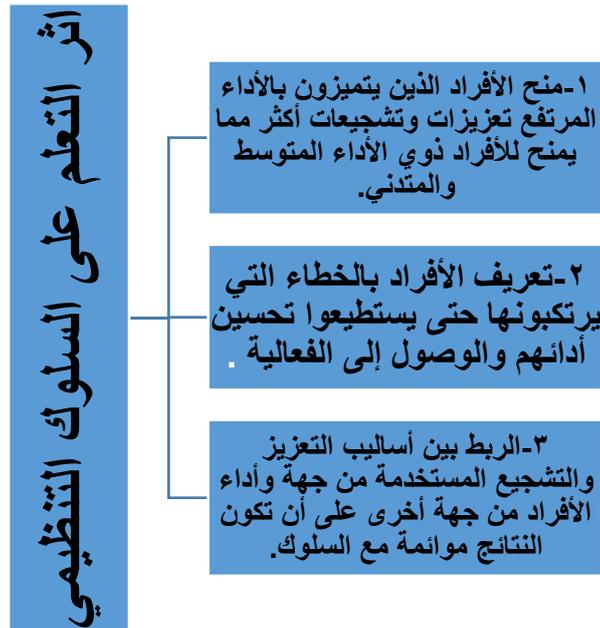
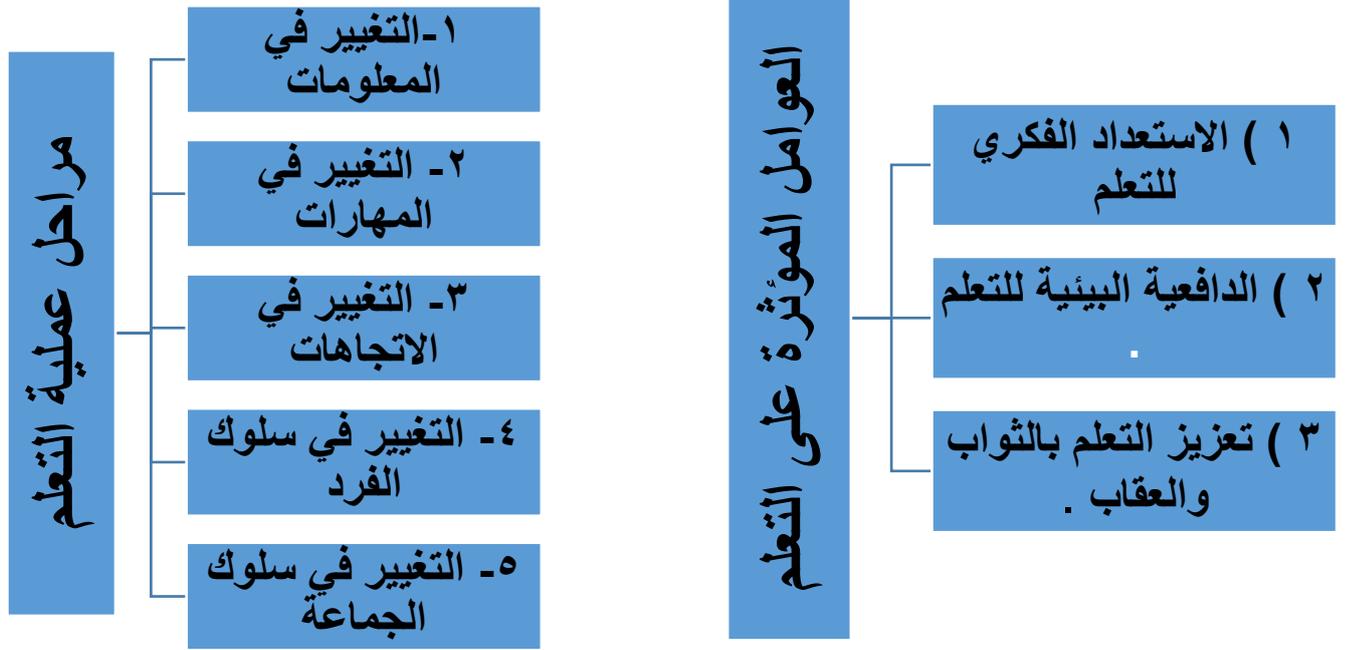
◀ عناصر التعلم



أهداف عملية التعلم

١ (تعديل السلوك والدوافع الفطرية واكتساب مهارات وخبرات جديدة.

٢ (تنظيم المعارف والخبرات المكتسبة وحسن فهمها وتقديرها وربطها بما يماثلها والقدرة على تطبيقها في ميادين جديدة تطبيقاً عملياً نافعاً.



الدافع

- عبارة عن شعور وإحساس داخلي يوجه سلوك الفرد لسد حاجة معينة يشعر هذا الفرد بعدم إشباعها هذه الحاجة تولد عند الفرد نوعاً من التوتر تدفعه إلى سلوك معين يسد هذا النقص. (وبالتالي هو شعور إحساس داخلي دائماً يكون هاجس لدى الإنسان إن عندي حاجة لم تغطى وهي شعور داخلي في مقابل الحافز).

الحافز

- عبارة عن مؤثرات خارجية تحفز الفرد وتشجعه للقيام بأداء أفضل. (وهي ما يعطى من حوافز سواء كان حافزاً مادياً أو معنوياً سواء كان فردياً أو جماعياً وهنا يكون الحافز ، حافزاً خارجياً وهو ما تقدمه المؤسسة أو المنشأة لموظفيها الذين ينتمون إليها).

مفهوم الدافعية

هو الاستعداد ببذل مجهود التحقيق هدف أو منفعة وهي الباعث والسبب الرئيسي لأفعال الناس.

عبارة قوة ناتجة عن التوتر الذي تحدثه الحاجة غير المشبعة داخل الفرد فتدفعه وتوجهه نحو القيام بعمل أو سلوك معين.

أنه الشيء الذي يسبب السلوك الإنساني ويواجهه ويحافظ عليه.

لقد اشتملت
التعاريف
السابقة على
مجموعة من
المبادئ العامة
التي من أهمها
ما يلي:

١/ كل سلوك وراءه دافع.

٢/ السلوك الإنساني سلوك هادف حيث لا يوجد سلوك بدون هدف.

٣/ السلوك الإنساني سلوك هادف حيث لا يوجد سلوك بدون هدف.

٤/ السلوك الإنساني ليس منعزلاً ولكنه مرتبط بمجموعة من الأحداث والخبرات السابقة أو أحداث لاحقة.

٥/ في حالات كثيرة يعمل اللاشعور على تحديد سلوك الفرد.

٦ / السلوك الإنساني عمل مستمر لا توجد فواصل محددة بين بدء كل سلوك ونهايته.

٧ / السلوك الإنساني يشمل كل الفرد.

٨ / لكي تغير السلوك الحالي لابد من معرفة وفهم ماضي الفرد وحاضره.

◀ أنواع الحاجات :

* المجموعة الأولى / حاجات أساسية :
مثل الحاجة للهواء ، والماء ، والمأكل ،
الامن ، الحماية ، الجنس... الخ وهذه
الحاجات محدودة بطبيعتها على اعتبار
أن الإنسان يستهلك كمية محدودة
منها.

المجموعة الثانية / حاجات ثانوية :

وهي حاجات اجتماعية ونفسية وتشمل
حاجات الانتماء والانضمام إلى الغير
، والقوة ، والشهرة ، والتميز ، والتقدير
، والاحترام ، وإقامة العلاقات ، صداقة
مع الآخرين ، الانجاز... الخ وهذه
الحاجات غير محدودة بطبيعتها.

◀ عملية الدافعية:

* الدافعية كما قلنا عبارة عن قوة
أو شعور داخلي يحرك سلوك
الفرد لإشباع حاجات ورغبات
معينة فعندما يشعر الإنسان بوجود
حاجة لديه يرغب في إشباعها .
* الحاجات تسبب التوتر والذي
يقود إلى بذل الجهد من قبل الفرد
وهذا الجهد المبذول بدوره يؤدي
إلى الإشباع ومن ثم تحقيق الرضا
والبحت عن حاجات جديدة.
* في حالة عدم قدرة الجهد
المبذول على الإشباع الحاجة فان
التوتر يستمر وعندئذ يكون إمام
الفرد عدة بدائل منها محاولة بذل
الجهد مرة أخرى أو تغيير مسار
الجهد المبذول أو استبدال الحاجة
بأخرى.

◀ أنواع الحوافز :

هناك عدة تقسيمات للحاجة ، ولها
علاقة كبيرة بنظريات الحفز ، منها
ما يلي :
الحوافز المادية : مثل زيادة الرواتب
والمكافآت.
الحوافز المعنوية : مثل خطابات
الشكر وشهادات التفوق.
الحوافز الفردية : مثل تقديم مكافآت
لأفضل موظف أو خطاب شكر
للموظف المثالي.
الحوافز الجماعية : تقديم جائزة
لأفضل قسم أو إدارة.
الحوافز الايجابية والسلبية :
تقديم مكافأة مالية لأحد
الموظفين حافز مادي إيجابي
في حين أن الخصم من الراتب
هو حافز مادي سلبي

◀ متطلبات نظام الحوافز الفعال :

٧ / أن لا يدخل في تحديد الأسلوب التحفيزي الاعتبارات الشخصية

٨ / أن يرتكز على اسس مقبولة

٤ / أن يكون له تأثير فعال في دفع واستثارة الموظفين

٥ / ارتباط الحافز بالجهد المبدول في تحقيق الحد الأمثل للأداء

٦ / أن تواكب الحوافز المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع

١ / عدالة الحافز وكفايته

٢ / سهولة فهم نظام الحافز الذي تقرره المنظمة

٣ / أن يوجه الحافز تجاه الحاجات غير المشبعة

* نفهم من هذه التعاريف إن هناك مجموعة من الخصائص والمفاهيم من أهمها ما يلي:

١) الشخصية شيء مجرد غير ملموس أو محسوس وفي غاية التعقيد.

٢) أيضا تتضمن الشخصية مكونات وعناصر عديدة جسمية ونفسية وانفعالية وشعورية ولا شعورية ذاتية وبيئية.

٣) تشير الشخصية إلى وجود تمايز واختلاف بين الناس أي إن الشخصية لأي فرد تتميز عن خصائص شخصيات الأفراد الآخرين.

٤) إن الشخصية تتطور تتشكل من خلال عملية التفاعل الاجتماعي والتكيف مع البيئة.

٥) الشخصية تساعد على التنبؤ بسلوك الفرد في مواقف متشابهة.

رابعا : الشخصية :

مفهوم الشخصية:

- هي مجموعة من الصفات المتأصلة نسبيا في الفرد وتتكون من ميوله و ميزاته التي تشكلت بشكل واضح نتيجة العوامل وراثية واجتماعية وثقافية وبيئية.

◀ الصفات العامة للشخصية :

توجد مجموعة من الصفات العامة للشخصية تتمثل فيما يلي:

١- إن الشخصية هي الكل المنظم للشخص وهذه الخاصية تعطي الشخص لأهمية المعنى .

٢- تنظيم الشخصية في أنماط يمكن ملاحظتها وقياسها.

٣- الشخصية لها أسسها البيولوجية إلا أنها تعتبر نتيجة للبيئة الثقافية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد.

٤- يوجد لشخص جوانب عميقة وسطحية ومن أمثلتها الأمور الدينية وأمور العمل .

٥- تحتوي الشخصية على صفات مشتركة بين الناس وأخرى مختلفة.

◀ حفز المديرين :

• أساليب الحفز المديرين وتشمل على ما يلي:

١/ إسناد عمل مثير للمدير ..

٢/ منح المكانة المناسبة والوظيفة المرموقة والمكتب المناسب.

٣/ الحث على تبوء مركز قيادي بين زملاء العمل

٤/ تشجيع المنافسة الإيجابية في الحصول على المميزات ..

٥/ منح الحوافز بأنواعها ..

الخلاصة :

- تعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء الأمر الذي يمكن معه القول إن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد ووضع نظام فعال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج وتحقيق لهم الرضا عن ذلك العمل (ومما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء).

وتكمن أهمية الدوافع والحوافز في تأثير على السلوك الإنساني حيث تعتبر عاملا مهما في تحديد سلوك الأداء الفردي في العمل ومهما تسالوت أو تقاربت خبرات الأفراد وقدراتهم إلا إن إحدى أسباب اختلاف الأداء يعود إلى قوة الرغبة أو دافعية الفرد الأداء العمل.

◀ القوى الشخصية المؤثرة على الفرد:



◀ أبعاد الشخصية:

1/ البعد الفسيولوجي : يعني تركيبية جسم الإنسان كنظام متكامل يتصف به الفرد ويتفرع منه أنظمة فرعية مختلفة مثل نظام عمل الحواس وبهذا فان هذا البعد يحدد طول قامة الإنسان أو قصرها. ولون البشرة.....الخ.

2/ البعد الاجتماعي : يقصد بذلك القيم والعادات والتقاليد التي يكسبها الفرد من المجتمع الذي يعيش فيه.

3/ البعد العقلي : يعني قدرة الفرد على التفكير باستخدام قواه العقلية في دراسته وتحليله وتفسيره لظواهر والمشاكل التي تواجهه خلال فترة.

4/ البعد العاطفي : ويعني الجانب الانفعالي والوجداني والحالة المزاجية التي يتصف بها الفرد.

◀ خصائص الشخصية:

تتمتع الشخصية المميزة للفرد بالخصائص التالية :

1-القبول : وهي تشير إلى قدرة الشخص على التعامل والتكيف مع الآخرين.

2-الضمير الحي : ويعني إلى أي مدى الشخص المسنول يمكن أن يعتمد عليه ومنظم وحرص.

3-الاستعداد (الاتزان العاطفي) : ويعني إلى أي مدى الشخص يكون هادئ.

خارجي الاتجاه : ويعني إلى أي مدى يحب الاجتماع مع الآخرين.

4-الانفتاح : ويعني إلى أي مدى الفرد لديه الاستعداد لتغيير الأفكار والاتجاهات.

5-مركز السيطرة : ويعني إلى أي مدى الفرد يشعر أنه هو سيد نفسه ويسيطر على حياته.

6-المقدرة الذاتية : ويعني إلى أي مدى الفرد يشعر أن لديه القدرات والمهارات لإنجاز عمله.

7-احترام الذات : ويعني إلى أي مدى الفرد يشعر أنه إنسان ذو قيمة ويحترم نفسه

8-المخاطرة : تعني درجة استعداد الفرد الاختيار الفرص واتخاذ قرارات فيها مخاطرة.

◀ محددات الشخصية:

1)المحددات الوراثية : وهي السمات التي يكتسبها الفرد عن طريق العملية الجينية وتتمثل في التكوين الجسماني مثل الطول والبدانة كما تشمل الأمور المعرفية مثل الذكاء والحفظ والأمور المزاجية مثل العاطفة والميول.

2)المحددات البيئية: هي السمات التي يكتسبها الفرد عن طريق احتكاكه وتفاعله مع الآخرين في المجتمع الذي يعيش فيه.

3)المحددات الثقافية والاجتماعية : وتشمل العادات والتقاليد والأعراف والقيم.

4)العوامل الموقفية : تعني الظروف المختلفة التي يعيشها الفرد مثل الظروف الاقتصادية من فقر وغناء وأسرية كفقده الأب أو الإلم أو كليهما وكذلك ما يسمى بالعوامل الحالة مثل الوقائع التي تظهر بصوره عفوية وغيرها ..

◀ مكونات الشخصية:

1/ القيم (المواظبة احترام القوانين العدل).

2/ الاتجاهات النفسية. 3/ الانفعالات. 4/ الحاجات الفسيولوجية. 5/ القدرات والاستعدادات والمهارات عقلية ميكانيكية حركية. 6/ الاهتمامات والميول والرغبة أو عدم الرغبة.

◀ خامسا / الاتجاهات :

مفهوم الاتجاهات:

- إحدى حالات التهيؤ والتأهب العقلي والعصبي التي تنظمها الخبرة ولها اثر في توجيه استجابات الفرد نحو الأشياء والمواقف المختلفة .

- أنها شعور أو حالة استعداد ذهني ايجابية أو سلبية مكتسبة ومنظمة من خلال الخبرة والتجربة و الذي يحدث تأثير محدد في استجابة الفرد نحو الناس و الأشياء والموقف .

- أنها الميل للشعور والتصرف بصورة معينة نحو شيء ما .

◀ خصائص الاتجاهات:

١. تعتبر الاتجاهات متعلمة ومكتسبة. وتعكس أحيانا طريقة التنشئة في الأسرة والمدرسة والمجتمع.

٢. الاتجاهات مرتبطة بالمشاعر والانفعالات.

٣. تمتاز الاتجاهات بالثبات النسبي .

٤. تعتبر الاتجاهات قابلة للتغير وتعتمد درجة التغير والقابلية على طبيعة الاتجاه من حيث الأهمية الفرد الموقف.

٥. تمتاز الاتجاهات بالذاتية. فهي تعكس انحياز الفرد إلى القيم والعادات التي يفضلها.

٦. أنها تحدد تقييم الفرد للمنبهات الاجتماعية

٧. إن الاتجاهات المتعلقة بموقف محدد قد تتعدد.

٨. أن الاتجاهات قد تكون سلبية أو ايجابية ولكنها لا تكون محايدة ..

◀ تكوين الاتجاهات:

تتكون الاتجاهات من مكونات أساسية من أهمها ما يلي:

١- مكون الحاجات والرغبات.

٢- مكون الخبرات الشخصية. (العمر)

٣- مكون المجتمع والأسرة وجماعات الزمالة.

٤- مكون السلطة العليا بما تملكه من قوة في التأثير.

٥- مكون البيئة التي ينتمي إليها الفرد.

٦- المكون الفكري .

٧- المكون العاطفي الشعوري.

٨- المكون السلوكي... وغيرها .

◀ وظائف الاتجاهات.

توجد مجموعة من الوظائف للاتجاهات تتمثل فيما يلي:

- تساعد في عملية التنبؤ في السلوك : وذلك من خلال معرفة الاتجاهات الايجابية أو السلبية نحو قرار ما.

-المعرفة : وذلك من خلال البحث عن المعلومات التي تساعد الفرد في اتخاذ موقف ما .

-الدفاع عن الذات : وذلك من خلال احتفاظ الأفراد باتجاهاتهم حيال مواقف معينة مما ينعكس على تخفيض التوتر والقلق لديهم.

- التعبير عن الثقافة والقيم : من خلال مساعدة الفرد للتعبير عن قيمة ويستمد منها رضاه.

- التكيف : وذلك من خلال تكيف الفرد مع اتجاهات الجماعة التي ينتمي إليها.

- إشباع الحاجات والرغبات : من حاجات الانتماء والتقدير وغيرها .

◀ تغيير الاتجاهات :

• إن تغيير الاتجاهات وتعديلها تعتبر من العمليات الصعبة والمعقدة لأنها مرتبطة بنفسية الفرد العامل وتمر بمنهجية وتغيير الاتجاهات بالخطوات التالية:

١) تحديد وحصر الاتجاهات التي نرغب في تغييرها أو تعديلها.

٢) تحديد وحصر الاتجاهات المرغوبة التي نريد تكوينها.

٣) تحديد الاختلافات الكمية والنوعية بين الاتجاهات القديمة والاتجاهات التي نرغب في تكوينها وهذا الاختلاف يسمى الفجوة السلوكية.

◀ العناصر المؤثرة في تغيير الاتجاهات

١/ الإقناع ويعتمد على:

- قدرة القائد بالإقناع من خلال الجاذبية والثقة والأسلوب
- محتوى الاتصال والإقناع : وذلك من خلال سهولة الرسالة والتدرج في عملية التغيير وبكميات قليلة .

٢/ التنافر الوجداني : وهو عدم الاتساق بين الأفكار والمعتقدات والمشاعر القديمة والجديدة .

◀ معوقات تغيير الاتجاهات :

إن مدى القابلية للتغيير الاستجابة له تعتمد على مجموعة من العوامل وهي:

١-طبيعة ونوعية الاتجاهات الموجودة لدى الأفراد العاملين.

٢-طبيعة المعرفة والانفعالات التي تستند إليها الاتجاهات.

٣-طبيعة العلاقة بين الاتجاهات ومصالح الأفراد.

٤-مدى قوة الجماعات المرجعية التي ينتسب إليها الأفراد .

٥-هل الاتجاهات المرغوبة تتناقض مع اتجاهات الفرد الحالية.

٦-مدى مرونة الطبيعة النفسية للأفراد.

ساوسا / التقييم

مفهوم القيم:

- المعيار الذي يوجه ويحكم تصرفات واتجاهات الأفراد نحو مواضيع وموقف ومعتقدات وتقويمات وإحكام ومبررات ومقارنة النفس بالغير ومحاولة التأثر في الغير .
- أنها المعتقدات التي يعتقد أصحابها لقيمتها ويلتزمون بمضامينها ..
- المعاني التي يعطيها الفرد أهمية كبرا أو تقدير اكبر في حياته وسلوكه من المغامرة والعدل والشجاعة وغيرها من الصفات ..

أهمية القيم:

- * تنبع أهمية القيم من كونها:
- (١) تعتبر القيم أحد الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي ويعود إلى الأسباب التالية:
- (٢) تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع.
- (٣) تؤثر على إدراكاتنا .
- (٤) عبارة عن قوة محركة ومنظمة لسلوك.
- (٥) عبارة عن معيار للمقارنات.
- (٦) عبارة عن محدد للأهداف والسياسات.
- (٧) تبرز الاختلافات بين المجتمعات المتنوعة.

خصائص القيم:

- ١- أنها إنسانية لا يمكن قياسها كالموجودات .
- ٢- أنها صعبة الدراسة بسبب تعقيدها .
- ٣- أنها نسبية تختلف من شخص إلى آخر فيما يتعلق بحاجاته ورغباته وتربيته وظروفه من زمن إلى زمن ومن مكان إلى آخر
- ٤- تترتب فيما بينها ترتيبا هرمياً ..
- ٥- أنها تؤثر في الاتجاهات والآراء والأنماط السلوكية بين الأفراد.
- ٦- أنها مألوفة ومعروفة لدى المجتمع ومرغوبة اجتماعيا لأنها تشبع حاجات الناس.
- ٧- أنها ملزمة وأمرة لأنها تعاقب و تثيب كما أنها تحرم وتفرض.

مصادر القيم

٢ / التنشئة
الاجتماعية

١ / التعاليم الدينية

٤ / الجماعة

٣ / الخبرة السابقة

◀ القيم وأخلاقيات العمل :

◀ توجد مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى تردي القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل منها ما يلي :

(١) افتقار الموظف للقنوة الحسنة داخل العمل.

(٢) وجود بعض التمييز في المعاملة بسبب المحسوبية والواسطة.

(٣) تردي الأحوال الاقتصادية مما يزيد من استغلال النفوذ وقبول الرشوة.

(٤) كثرة القوانين والإجراءات المتعلقة بإتجاز العمل ..

(٥) عدم إعطاء موضوع أخلاقيات العمل العناية الكافية في مناهج معاهد التدريب.

(٦) تعارف المجتمع على أن اعتبارات القرابة والصدافة لها الأولوية على الاعتبار المصلحة العامة.

(٧) ضعف الرقابة.

(٨) ضعف الروادع القانونية.