

العلماء في السلوك التنظيمي

ماكس فيبر	رائد النموذج البيروقراطي
فريدريك تايلور	تعتبر دراساته من أهم الإسهامات في مجال الإدارة العلمية
هنري فايول	رائد نظرية مبادئ الإدارة
ألتون مايو	رائد مدرسة العلاقات الإنسانية، أجرى دراسات الهاوثورن في مصانع ويسترن إلكترونيك بشيكاغو
دوغلاس ماجريغر	رائد نظرية (X,Y)
سيمون	يرى أن طريقة الأفراد في صنع القرار تعد مدخل لفهم السلوك الفردي
ليكرت	أسهم في المدخل السلوكي عندما أوضح أن رضا الأفراد العاملين يزداد عندما يكون النمط القيادي قائما على أساس المشاركة
كرتشمير	طبيب ألماني قام بدراسات حول التكوين الجسمي والشخصية وأشار إلى ٣ أنواع جسميه (المكتنز - الواهن - الرياضي)
شيلدون	توصل من أبحاثه إلى ٣ أنماط جسدية (البطني - العضلي - الرقيق)
كارل يونج	أشار لنمطين للشخصية (المنسبط - المنطوي) ويرى أن هناك أربع وظائف سيكولوجية هي التفكير والوجدان والإحساس والحدس
جوردن ألبورت	نظرية السمات، ميزت نظريته السمات المشتركة للمجموعه والسمات الفردية للفرد
فرويد	نظرية التحليل النفسي، يرى أن الشخصية تتكون من (الأنا الدنيا - الأنا العليا - الأنا)
إبراهيم ماسلو	صاحب سلم الحاجات، الذات الشخصية الصورة التي يكونها الفرد عن نفسه / الذات الاجتماعية مايعتقده الآخرون انه نظرة الآخرين له، ترى نظريته ان للفرد ٥ أنواع ن الحاجات (حاجات فيسيولوجية - حاجات الأمان - حاجات اجتماعيه - حاجات التقدير - حاجات تحقيق الذات)
فالفوف / جون دولارد	نظريات التعلم، وجه إليها إنتقاد بإجراء التجارب على الحيوانات وتطبيقها على البشر
ريتز	أكد أن البيئة المحيطة بالمثيرات يكون له أثر كبير على الطريقة التي يتم بها إستقبال المعلومات
بافلوف	نظرية التعلم الشرطي التقليدي يتم فيه الربط بين المثير غير الشرطي والمثير الشرطي
سكاينر	نظرية التعلم الشرطي الفعال، الفرد يتجه لتكرار السلوك ذات نتائج نافعة ويقلل السلوكيات ذات نتائج ضارة
ثورنديك	نظرية التعلم بالمحاولة والخطأ ترى ان الكائن يكتسب المهارات ويتعلمها عن طريق المحاولة والخطأ، قام بتجربة القط الجائع داخل الصندوق
كوهلر	نظرية التعلم بالإستبصار، قام بتجربة القرد الذي استطاع الوصول الى الموز المعلق
سبرانجر	صنف القيم إلى (نمط إقتصادي، إجتماعي، ديني، نظري، جمالي، سياسي)

روكيتش	قسم القيم إلى نوعين قيم نهائية < الغايات النهائية / وقيم وسطية هي وسيلة لتحقيق القيم
كلوكهن	وضع الفروض المفسرة لإختلاف القيم والسلوك بناء على إختلاف التوجهات
هيرزبرج	نظرية العاملين ، قام بدراسة على ٢٠٠ محاسب ومهندس واستخدم أسلوب المقابلة
ماكيلاند	نظرية دافع الإنجاز يرى انه كلما كانت الحاجة قوية كلما اثرت في تحفيز الفرد على استخدام السلوك المؤدي لاشباعها
فروم	نظرية التوقع ، ينظر للدافعية انها عملية اختيار من بين عدة افضليات متاحة للفرد لتحقيق اهدافه
أفانسيبيش	قدم وزملائه إقتراحات لمساعدة المدير على تحسين دافعية الأفراد
بوندي	نموذجه يعتبر من أشهر النماذج التي حاولت توضيح مراحل الصراع التنظيمي (مرحلة الصراع الكامن- إدراك الصراع- الشعور بالصراع- إظهار الصراع- مابعد الصراع)