

المحاضرة الخامسة الفصل الرابع (الاتجاهات)

مفهوم الاتجاهات

تعتبر الاتجاهات من العناصر المهمة والمؤثرة في سلوك الفرد ودوافعه ، فالالاتجاهات هي المحرك لدوافع الفرد في المنظمة.
- وهناك نوعان من الاتجاهات: **اتجاهات إيجابية** : (الحب و الصداقة والتقدير ...) على المنظمة تعززها، و**اتجاهات سلبية**: (الكراهية والانانية والاساءة...) ويجب على المنظمة العمل على إزالتها.

تعريف الاتجاهات

- هناك العديد من التعريفات للاتجاهات نذكر منها: أن All port يرى أنها إحدى حالات التهيؤ والتأهب العقلي والعصبي التي تنظمها الخبرة ، ولها أثر في توجيه استجابات الفرد نحو الأشياء و المواقف المختلفة.

- وأخر يرى أنها : الميل نحو الاستجابة للعوامل البيئية المحيطة التي تصدر منها المنبهات الخارجية سواء كانت موجبة أو سالبة.
- وثالث يرى أنها: الاستعداد والتهيؤ للسلوك بشكل منسجم ومتوافق سواء كان هذا السلوك إيجابياً أو سلبياً تجاه هدف معين.

تكوين الاتجاهات :

هناك مجموعة من الأمور الهامة التي تؤدي الى تشكيل وتكوين الاتجاهات لدى الأفراد وهي:

- ١- اشباع الحاجات والرغبات.
- ٢- الخبرات الشخصية.
- ٣- العوامل الشخصية.
- ٤- المجتمع والاسرة وجماعات الزمالة.
- ٥- تتكون الاتجاهات عن طريق غرسها بواسطة السلطة الاعلى.
- ٦- البيئة التي ينتمي لها الفرد (العادات و القيم و التقاليد) .

خصائص الاتجاهات :

تمتاز الاتجاهات بمجموعة من الصفات يمكن ان نجلها فيما يلي:

- ١- تعتبر الاتجاهات مُتعلمة و مُكتسبة.
- ٢- الاتجاهات مرتبطة بالمشاعر و الانفعالات.
- ٣- تمتاز الاتجاهات بالثبات النسبي.
- ٤- تعتبر الاتجاهات قابلة للتغيير.
- ٥- تمتاز الاتجاهات بالذاتية فهي تعكس انحياز الفرد الى قيمه وعاداته وما يفضله.

أنواع الاتجاهات :

من حيث الموضوع	من حيث الشمولية	من حيث الهدف	من حيث الظهور	من حيث الشدة
اتجاهات عامة	اتجاهات جماعية	اتجاهات ايجابية	اتجاهات سرية	اتجاهات قوية
اتجاهات نوعية	اتجاهات فردية	اتجاهات سلبية	اتجاهات علنية	اتجاهات ضعيفة

وظائف الاتجاهات :

تؤدي الاتجاهات عدة وظائف تتعلق بالمنظمة والفرد أهمها :

- ١- تساعد في عملية التنبؤ بالسلوك.
- ٢- تزيد من المعرفة.
- ٣- تمكن من الدفاع عن الذات.
- ٤- تساعد في التعبير عن الثقافة و القيم.
- ٥- تساعد في التكيف مع البيئة المحيطة.
- ٦- تساعد على اشباع الحاجات و الرغبات.

تغيير الاتجاهات وتعديلها :

- ان عملية تغيير الاتجاهات وتعديلها لا تعتبر عملية سهلة ... بل تعتبر من العمليات الحساسة والدقيقة والمعقدة لأنها مرتبطة و متصلة بشكل كبير في نفسية الفرد العامل.

- أن الافراد قبل دخولهم للمنظمة يكون لديهم اتجاهات كثيرة و متنوعة.

- لذلك يجب على المنظمة القيام بالتعرف على طبيعة الاتجاهات الموجودة لدى العاملين الجدد والقيام بتعديلها أو تغييرها بما يتوافق مع فلسفة المنظمة وأهدافها.

نهجية تغيير الاتجاهات :

ان عملية تغيير الاتجاهات لا تتم بصورة عشوائية وإنما وفق منهجية وآلية سليمة حتى تكون عملية وذلك باتباع الخطوات الآتية :

- ١- تحديد وحصص الاتجاهات التي نرغب في تغييرها أو تعديلها.
- ٢- تحديد وحصص الاتجاهات المرغوبة التي نريد تكوينها.
- ٣- تحديد الاختلافات الكمية والنوعية بين الاتجاهات القديمة وبين الاتجاهات التي نرغب في تكوينها وهذا الاختلاف يسمى ب (الفجوة السلوكية).

معوقات تغيير الاتجاهات

ان مدى القابلية للتغيير والاستجابة له تعتمد على مجموعة من العوامل المهمة وهي:

- ١- طبيعة و نوعية الاتجاهات الموجودة لدى الأفراد العاملين.
- ٢- طبيعة المعرفة و الانفعالات التي تستند اليها الاتجاهات.
- ٣- طبيعة العلاقة ما بين الاتجاهات و مصالح الأفراد.
- ٤- مدى قوة الجماعات المرجعية التي ينتسب اليها الأفراد.
- ٥- الاتجاهات التي نرغب في التحول اليها هل تتناقض مع اتجاهات الفرد الحالية.
- ٦- تعتمد عملية تغيير الاتجاهات على الطبيعة النفسية والشخصية للأفراد ومدى مرونتهم.
- ٧- تعتمد عملية التغيير على خبراء التغيير ومدى مقدرتهم على تحديد ماذا يريدون وتحديدهم للأسباب الاتصالية.

اهم الاساليب والطرق الممكن استعمالها من أجل تغيير الاتجاهات وهي :

- 1- القيام بعملية تخطيط وتنظيم البرامج التدريبية الهادفة الى تغيير اتجاهات الأفراد العاملين حيال مواضيع عينة .
- 2- القيام بعمليات اتصال بشكل خطط ومنظم سواء كانت هذه الاتصالات فردية او جماعية .. شفوية او مكتوبة .. وغيرها.
- 3 القيام بصياغة استراتيجية ترويجية مناسبة .
- 4- القيام بعملية تغيير في عناصر البيئة الثقافية المحيطة بالأشخاص المعنيين.

قياس الاتجاهات

- اهتم العلماء بمعرفة أثر الاتجاهات على سلوك الإنسان وذلك ن خلال عملية قياسها باستخدام مقاييس مختلفة مثل :
* المقابلات الشخصية .
* استمارات الاستبيان .. وغيرها

- ومن الأمثلة على مقاييس الاتجاهات المستخدمة ما يلي :

- 1- مقياس بوجاردس للمسافة الاجتماعية
 - 2- مقياس ليكرت
 - 3- مقياس ترستون
- مقياس بوجاردس للمسافة الاجتماعية :

الهدف منه التعرف على مدى تقبل الأمريكيين أو نفورهم من أهل الشعوب والأمم الأخرى، حيث قدم البحث بعض العبارات وعددها ٧ ، تمثل استجابات متدرجة من اقصى درجات القبول الاجتماعي الى اقصى درجات عدم القبول أو الرفض وكانت عينة الدراسة ١٧٢٥ أمريكياً .
وهذه العبارات هي:

- 1- أقبل الزواج منهم.
- 2- أقبل انضمام أحدهم للنادي.
- 3- أقبله جاراً لي .
- 4- أقبله ليمارس مهنتي بوطني.
- 5- أقبله مواطناً في بلدي.
- 6- أقبله زائراً لوطني.
- 7- أقبل استبعاده من وطني.

مقياس ليكرت : يعتبر من اكثر المقاييس استخداماً في قياس الاتجاهات ويحتوي على عدد من العبارات التي لها علاقة باتجاهات الأفراد حول ما يتعرضون له من مواقف .

- ويشتمل الوزن النسبي لكل عبارته على ٥ درجات تتراوح بين : (موافق بشدة ، ووافق ، لا رأي ، غير موافق ، غير موافق بشدة) .
- ويكون للشخص الحرية في التعبير عن رأيه باختيار الدرجة التي تتفق مع اتجاهه ، وتتراوح درجات الاجابات من ٥ إلى ١
- بعد ذلك يتم القيام بالعمليات الحسابية والاحصائية للوصول للنتائج .
- مثال : هل انت من المؤيدين لقيام وحدة عربية شاملة ؟

مقياس ترستون

- يعتمد على عدد من العبارات التي يصممها الباحث لقياس اتجاه الأفراد حول موضوع معين.
- ويتكون من مجموعة من العبارات تتراوح بين مؤيد للغاية الى عدم مؤيد للغاية.

وتتلخص خطوات المقياس في النقاط الآتية:

- 1- يصيغ الباحث مجموعة من العبارات ذات العلاقة بالاتجاه المراد قياسه ويجب مراعاة الوضوح في الجمل والعبارات.
- 2- يتأكد الباحث من مصداقية الاستبانة وذلك باستشارة عدد من المختصين.
- 3- اعطاء وزن لكل عبارة وعلى اساسها يوضع درجة أهمية كل عبارة في الاستبيان.

الاتجاهات كنظام فرعي :

يتكون نظام الاتجاهات المفتوح من الجوانب التالية:

- المدخلات Inputs : وهي اتجاهات وقيم ومعتقدات تتعلق بأمر اجتماعية ودينية وحضارية ومدخلات تمثل المعلومات الاجتماعية والتنظيمية والحضارية .

- عمليات نظام الاتجاهات والأنشطة: Activities / Processes

- أ- القيام بعملية مقارنة بين المدخلات وبين الدوافع والخبرات.
 - ب- عملية تحليل لاحتمالات تحقيق الفائدة أو الضرر وما يتطلبه ذلك من تغيرات في سلوك الفرد .
- ويتم تكوين الاتجاهات المؤيدة عندما يصل نظام الاتجاهات الى قناعة بان موضوعات معينة تمثل مصدراً للمعاونة.

- المخرجات Outputs

- 1- اتجاهات مؤيدة.
 - 2- اتجاهات معارضة.
 - 3- اتجاهات محايدة.
- التغذية العكسية (المرتدة) Feedback : وهي ردود الأفعال والتي قد يكون لها تأثيرات إيجابية أو سلبية على تحقيق أهداف المنظمة والأفراد العاملين بها .