

العلماء والشخصيات - مقرر أخلاقيات الأعمال

م	إسم العالم / الشخصية	أقواله / أعماله
١	هوراس Horace	"أطرد الطبيعي يعود وهو يركض"
١	حمورابي	"في هذا الوقت دعنتي الآلهة، أنا حمورابي، العبد الذي يقدر على سلوكه لضمان رفاهية الشعب"
١	إدغار موران Edgar Morin, 1973	"الإنسان كائن بيولوجي نفسي اجتماعي" ذو ثلاث إندماءات ١- إندماء بيولوجي ٢- إندماء إجتماعي ٣- إندماء نفسي
١	آلان - سرنين - لافون، ١٩٨٥	"كل الحروب هي مسائل شرف"
٢	دارن شميدت (و) باري بونز	هذه القيم قد تكون فردية أو مهنية، وقد تكون عامة كقيم المنظمة والمجتمع، وكلها تكون ذات علاقة تبادلية بحيث يؤثر كل منها على الآخر كما أوضحها دارن شميدت وباري بونز في دراستها على النحو التالي: قيم إجتماعية - قيم المنظمة - قيم الفرد (الموظف) - قيم المدير. • كما هي موضحة في الشريحة (٦) ، وفي الملخص ص (٧)
٢	هوفستيد Hofstead, 1994	"للأب والأم وأعضاء من العائلة الموسعة دور في ترسيخ صور لا تحمى وتؤثر على البرمجة العقلية للطفل الصغير. وهكذا فإنه ليس من الغريب أن أحد أبعاد القيم الوطنية هي في الواقع مخرجات مقترحة من قبل الوالدين"
١٠	هوفستيد Hofstead, 1994	ما معنى ثقافة المنظمة وما محتواها؟ حسب هوفستيد (١٩٩٤)، الثقافة تؤثر في الواقع على السلوكيات من خلال أربعة جوانب معينة حيث يكون للقيم دوراً محورياً مقارنة مع الجوانب الثلاثة الأخرى، ألا وهي الرموز والأبطال والطقوس.
٢	جين ميزونوف Jean Maisonneuve, 1950	حول موضوع هيمنة الجماعات على الفرد يقول جين ميزونوف أنها "تسلبه شخصيته، تنومه وتوحشه، وعلاوة على ذلك فإنها تؤدي به إلى العنف والفضى، وربما إلى بطولة اللاوعي".
٢	موسكوفسكى ١٩٩٨	يعزز فكرة أن "التوافق يجبر الفرد على تغيير سلوكه أو موقفه من وضع ما وفقاً لسلوك أو موقف المجموعة"
٣	Pollock Ted	نشرت مجلة (Supervision) مقالاً بشهر مارس ٢٠٠١ للكاتب (Pollock Ted) بعنوان: (Mind Your Own Business) ركز فيه على أن المديرين هم أول من يقوم بإضاعة وقت الموظفين.
٣	ويليام شكسبير	"جاهد لأخر نفس في حياتك"
٣	ستيفن كوفي	يقول ستيفن كوفي: إن الإلتزامات التي نقطعها على أنفسنا أو لغيرنا، وتمسكنا بهذه الإلتزامات، هو الجوهر وأكثر الوسائل وضوحاً للإعلان عن إيجابيتنا.
٣	زيج زيجلير	يقول زيج زيجلير: (يفشل الناس أحياناً، ليس بسبب نقص القدرات، ولكن بسبب النقص في الإلتزام).
٣	جون مكسويل	يقول جون مكسويل في كتابه لليوم أهميته: (في أي وقت تقطع على نفسك عهداً، فإن العهد سيواجه تحديات كثيرة).
٣	الدكتور روبرت شولر	ينصح الدكتور روبرت شولر في كتابه قوة الأفكار، حين يقول: (ابدأ بقصارى جهدك وأبدأ صغيراً، ولكن فكر على مستوى كبير عليك بإجتياز العواقب واستثمر كل ما عندك، وكن دائماً مستعداً للتصرف وتوقع العقبات، ولكن لا تسمح لها بمنعك من التقدم).
٣	سيسيل ديميل	يقول سيسيل ديميل: (أغلبننا يسعى لتحقيق أهدافه بشكل يفتقر إلى المثابرة والمواظبة، إن الشخص الذي يحقق النجاح في الحياة، هو الذي يضع هدفه أمام عينيه بصفة مستمرة، ويتجه إليه بلا إنحراف).
٣	دونالد كليفتون	يقول دونالد كليفتون: (إن العلاقات تساعدنا على تحديد هويتنا وإمكاناتنا المستقبلية، وأغلبننا يستطيع أن يقف أثر إنجازاته ليحدها مرتبطة بعلاقات محورية في حياته).
٣	الدكتور عبد الكريم بكار	يقول الدكتور عبد الكريم بكار: (لو تصفحتن يا أبنائي وبناتي سير عظماء الرجال وعظيمات النساء لوجدتم أنهم يشتركون في عدد من الصفات والعادات الحسنة، وهي التي جعلتهم عظماء ومتميزين وستجدون من بين تلك الصفات "المثابرة" والقدرة على الإستمرار في العمل؛ وذلك لأن الأعمال الصغيرة حين تستمر تتراكم وتتحوّل إلى أعمال عملاقة وكلكم يعرف ما تفعله قطرات الماء الواهية في الحجر الأصم إنها مع الإستمرار تحفر فيه الأخاديد، وتغير شكله).
٤	فيليب كروسبي Phillip Crosby	المسؤولية الإجتماعية لإدارة المنظمة تلتزم الإلتزام التام والمستمر للإرتقاء بمستوى جودة المنتجات وتحقيق تحسين مستمر فيها للوصول إلى أكثر من رضا الزبون [فيليب كروسبي Phillip Crosby] مع إن حق سماع رأيه عبر رجوع المعلومة يضمن بأن رغبات المستهلك سوف تُسمع ويُعبر عنها بطريقة مناسبة في صياغة سياسات الشركة. أشار فيليب كروسبي إلى أربعة سمات أساسية لإدارة و رقابة الجودة الشاملة، وهي: الجودة تعني مطابقة للمواصفات - الجودة تتحقق من خلال الوقاية وليس العلاج للعيوب - الجودة كميّار للأداء تعني خلو العمل من الخطأ والعيوب - الجودة توفر الأموال.
٥	مارفين باور	أشار مارفين باور أن المؤسسات الأكثر نجاحاً في النهج الأخلاقي هي التي قامت بتدوين سلوكها وقيمتها.
٦	دافيدوف	أما عن معايير تحديد السلوك غير السوي كما أشار إليها (دافيدوف) فهي: (٨ معايير): معيّار النشاط المعرفي - معيار السلوك الإجتماعي - معيار التحكم الذاتي - معيار الضيق والكره - معيار الندرة الإحصائية - المعايير النمائية - معيار الإقرار الذاتي - المعيار الطبيعي

م	إسم العالم / الشخصية	أقواله / أعماله
٦	<b>فيشر (1987)</b>	" كل عمل أو سلوك بشري أحببناه أم كرهناه هو في الحقيقة ردة فعل سببها تعود نتيجته للتغيرات في الأحداث الخارجية "
٦	<b>سكينر (1948)</b>	<b>سكينر (1948)</b> ، المعروف بالمتطرف في الإتجاه السلوكي الراديكالي، يدعم فكرة أن سلوكيات الفرد تعتمد على حزمة معدلة من المكافآت والعقوبات.
٧	<b>ديسي (و) ريان (2002-1985)</b>	<b>الدوافع الداخلية والخارجية لـ ديسي (١٩٧٥):</b> هذه النظرية، التي قدمها <b>ديسي</b> عام ١٩٧٥ وأنها <b>ديسي</b> و <b>ريان</b> (2002-1985) تظهر أصالتها مقارنة بالنظريات السابقة، للتمييز بين طريقتين من الدوافع سواء كانت "مفروضة" أم لا.
٧	<b>فيليب برنو</b>	<b>إستراتيجية التحفيز:</b> في مجال إستراتيجية التحفيز ووفقاً لـ <b>فيليب برنو</b> : فإنه لا يمكن تحفيز الأفراد مباشرة، وبوسائل ملموسة ومرئية (الإتجاه السلوكي: من الخارج إلى الداخل) بينما يمكن وضعهم في ظروف تمكنهم من تحفيز أنفسهم بأنفسهم (الإتجاه المعرفي: من الداخل الى الخارج).
٧	<b>Maurice Thévenet 1992</b>	▪ الغائب الحاضر
٧	<b>Jean-Marrie Peretti 2004</b>	▪ رواتب القراصنة
٧	<b>Robinson and Bennett 1995</b>	▪ الإنحراف في الإنتاج ▪ الإنحراف في الممتلكات
٧	<b>Vardi and Wiener 1996</b>	▪ سوء السلوك التنظيمي <b>Organizational Misbehavior</b>
٧	<b>دولارد Dollard</b>	كان أول من وضع النظرية المسماة بفرضية "الإحباط والتعدي" سنة ١٩٣٩، والتي أكد فيها "أن العدوان ينجم عن دافع يُثار عندما تحبط مساعي الفرد الموجهة نحو تحقيق هدف ما"، بمعنى أن الإحباط يؤدي دائماً إلى التمرد على الواقع المرفوض.
٧	<b>دوركايم Durkheim</b>	حسب <b>دوركايم Durkheim</b> الإنتحار ينمو مع الأزمات الإقتصادية: أزمات الفقر والإزدهار: الإنتحار الثروة
٨	<b>كايدن (و) كايدن 1977</b>	<b>مفهوم الفساد الإداري:</b> كما عرفه كل من <b>كايدن</b> و <b>كايدن</b> على أنه "التأثير غير المشروع في القرارات العامة"
١٠	<b>مورغان ١٩٩٩</b>	<b>ما معنى ثقافة المنظمة وما محتواها؟</b> تصبح الثقافة في مفهوم <b>مورغان (١٩٩٩)</b> "سجن للعقل" فهذه المجموعة من القيم والمعايير تكون برمجة جماعية لسلوك فئة إجتماعية محددة.
١٢	<b>البارت مهرابيان</b>	<b>كيفية الإتصال: حسب البارت مهرابيان</b> يتطلب التواصل أيضاً إستعمال الجسم، ما يسمى بلغة الجسد، فهو تواصل غير لفظي، وهو يشغل (٥٥%) من عملية التواصل، في حين أن نبرة الصوت تحتل (٣٨%) من النسبة المتبقية، و لا تشغل الكلمات إلا (٧%) من عملية الإتصال.
١٢	<b>شانون (و) وينر</b>	<b>نظريات الإتصال: النظريات التقليدية</b> بدأت نظريات المعلومات مع عمل <b>شانون</b> و <b>وينر</b> بفضل النموذج الشهير الذي يتضمن الوحدات الآتي ذكرها: الإستقبال - الإرسال - محتوى الرسالة - الترميز - فك الترميز - الضوضاء - القناة - ردود الفعل.
١٢	<b>سيمون</b>	<b>نظريات الإتصال: النظريات التقليدية</b> وبأبحاث <b>سيمون</b> ، كانت هذه المناهج مطلع أجهزة الكمبيوتر الأولى.
١٢	<b>جريجوري باتيسون</b>	مؤسس مدرسة بالو ألتو والتي عُرفت بمدرسة التواصل التعبيري
١٢	<b>بول فاتسلافيك</b>	<b>المبادئ الأربعة التي وضعها بول فاتسلافيك كـ أسس لمدرسة بالو ألتو:</b> لا يمكننا أن لا نتواصل - نتواصل على مستويين: المحتوى و العلاقة، يعني ما محتوى الرسالة وكيف نتواصل - التواصل هو عملية دون بداية ونهاية محددة - الإتصالات هي إما متناظرة (علاقة أفقية) أو تكميلية (علاقة عمودية).
١٤	<b>ألتون مايو</b>	<b>التنظيم:</b> <b>إستنتاجات ألتون مايو</b> ✓ ليس للعوامل المادية (الإضاءة، الحرارة..) الأثر الإيجابي على إنتاجية العاملين. ✓ العوامل الإجتماعية والإنسانية لها تأثير أكبر على معنويات العاملين وإنتاجيتهم. ✓ تعدد العوامل الإجتماعية عاملاً مهماً يؤثر على سلوك الفرد. ✓ تؤثر العوامل الإنسانية بشكل كبير على الرضا الوظيفي للعاملين. ✓ يتأثر سلوك الفرد بما يمنح له من حوافز معنوية.