

من خصائص المنظمة:

١. أنها وحدة اجتماعية تضم أفراد يمارسون أنشطة لها أهداف معينة
٢. أنها تعمل في إطار جماعي يحدد هيكلها التنظيمي
٣. يتمثل الهدف من وجودها في خلق منفعة داخليا وخارجيا

أهمية ثقافة المنظمة:

١. توحيد قيم و معايير الاداء بين العاملين
٢. زيادة الانتماء والولاء للمنظمة
٣. زيادة درجة التبادل بين اعضاء المنظمة

خصائص ثقافة المنظمة:

١. تشمل قيم يشترك فيها أعضاء المنظمة
٢. تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات
٣. تمثل فهما مشتركا بين أفراد التنظيم
٤. تعمل كإطار مرجعي لسلوك الفرد

أهمية القيم:

١. تؤثر على طريقة تعامل الفرد مع الآخرين
٢. تسهم في تشكيل أخلاقيات العمل
٣. تؤثر في نوعية القرارات المتخذة

من الوظائف الأساسية للاتجاهات:

١. وظيفة المعرفة
٢. وظيفة التعبير عن القيم
٣. وظيفة الدفاع عن الذات

من محددات الدافعية:

١. تنشيط السلوك
٢. تثبيت السلوك
٣. توجيه السلوك

تساعد على دافعية الافراد في المنظمة:

- ١ . اختيار افراد مناسبين للوظائف
- ٢ . تدريب وتنمية الافراد وتوضيح ادوراهم
- ٣ . ربط نظام الحوافز بنظام تقييم الاداء

من مقترحات ماكلياند لتنمية دوافع الانجاز لدى الفرد:

- ١ . أن يسعى الفرد للحصول على التغذية المرتدة
- ٢ . أن يفضل أن يتعامل مع ذوي الجدرات
- ٣ . أن يضع نفسه محل شخص ناجح

من العوامل المسببه لنسيان:

- ١ . طول فترة التعلم مع عدم الاستعمال
- ٢ . تداخل مواد التعلم
- ٣ . تغير الميول والاهتمامات

من الآثار الايجابية لصراع التنظيمي:

- ١ . تشجيع الابتكار لدى الافراد والجماعات
- ٢ . تحسين جودة عملية اتخاذ القرار
- ٣ . تمسك أعضاء الجماعة

من خصائص المنظمة المبدعه:

- ١ . نشر قيم الابتكار والابداع
- ٢ . تشجيع الاتجاهات الابداعيه
- ٣ . الاستثمار في البحث الطويل الاجل
- ٤ . تفهم الصراع وإيجاد الحلول المناسبة له

من خصائص الشخص المبدع:

- ١ . عدم قبول الوضع الحالي والرغبة في التغيير
- ٢ . عدم الالتزام بمعايير المجموعة والميل الى المعايير المستقله
- ٣ . الاهتمام بالجديد
- ٤ . المعرفة الواسعه والتفكير الخلاق غير التقليدي
- ٥ . تفضيل حرية التعبير عن الراي وعدم الاهتمام بآراء الاخرين

من مصادر جاذبية الجماعة:

- ٠١ درجة اعتماد الاعضاء على الجماعة
- ٠٢ درجة تقبل الجماعة للفرد
- ٠٣ درجة تقبل المجتمع لاهداف الجماعة

اهم المعوقات التنظيمية للابداع:

- ٠١ الالتزام الحرفي بالقوانين
- ٠٢ غياب القيادة الادارية المؤهلة
- ٠٣ انعدام الثقة بين الاداره و العاملين

من مزايا توظيف الادراك ضمن مجال السلوك التنظيمي:

- ٠١ تجنب اصدار الاوامر التي لا تراعي الاختلافات الادراكية
- ٠٢ تساعد المدير في انتقاء اسلوب الاتصال المناسب مع المرؤوسين
- ٠٣ تقليل الصراع التنظيمي بين الافراد والجماعات

من محددات درجة الدافعية لدى الافراد:

- ٠١ المستوى الحالي لطموح
- ٠٢ المستوى الحالي للجهد المبذول
- ٠٣ المستوى الحالي للاشباع

التعلم الفعال:

- ٠١ التعلم المتنوع من حيث المواد
- ٠٢ التعلم الموزع على فترات زمنية
- ٠٣ التعلم بالتكرار

الاسباب المؤثرة على صعوبة تفسير السلوك الانساني:

- ٠١ كثرة اسباب السلوك الانساني
- ٠٢ لكل سبب حل خاص
- ٠٣ تنوع اسباب السلوك الانساني

من خصائص الجماعة المتماسكة:

- ٠١ وجود هدف للجماعة
- ٠٢ وجود العلاقات الودية
- ٠٣ الاتصال المستمر بين أفراد الجماعة

من مؤشرات تماسك الجماعة:

١. درجة الصداقة الموجودة بين اعضاء الجماعة
٢. تحدث الاعضاء عن الجماعة
٣. مدى مساهمة الاعضاء لمعايير الجماعة
٤. درجة تماسك الجماعة في اوقات الازمات
٥. الحالة الانفعالية لافراد الجماعة
٦. درجة المساهمة والانتظام في نشاط الجماعة

مصادر الاتجاهات:

١. التعلم
٢. الجماعات
٣. طريقة التفكير
٤. المعتقدات
٥. الخبرة
٦. الصلة والتزام

قدم افانيسيبش وزملاءه الاقتراحات التالية التي تساعد المدير على تحسين دافعية الافراد وهي:

١. تعميم أهداف قصيره وطويلة الاجل
٢. استخدام برنامج واضح للحوافز
٣. توفير مناخ عمل انساني داخل المنظمة
٤. الاتجاه الى اسلوب الترقيه من الداخل
٥. وضع مواعيد نهائية مناسبة للانجاز
٦. وجود علاقات متوافقة مع الآخرين
٧. أظهر الاهتمام بالآخرين والثناء عليهم في محلة
٨. السماح بقدر معقول من الاخطاء وخاصة في بداية العمل وضرورة إدراك الفروق الفردية بين العاملين

تتوقف درجة تطور الصراع على عوامل منها:

١. قوة أطراف الصراع وشخصياتهم
٢. مدى إدراك الأطراف لنتائج الصراع وأثره

مزايا توظيف الادراك ضمن مجال السلوك التنظيمي:

١. تجنب إصدار الاوامر والاحكام التي لا تراعي الاختلافات الإدراكية
٢. تساعد المدير في أنتقاء أسلوب الاتصال المناسب مع المرووسين
٣. تقليل الصراع التنظيمي بين الافراد والجماعات

مكونات الاتجاهات:

١. المكون الفكري أو الادراكي
٢. المكون الشعوري أو العاطفي
٣. المكون السلوكي

من الآثار السلبية لصراع:

١. غلبة المصالح الخاصة على المصلحة العامة
٢. زيادة الهالة الموجبة بالنسبة لأفراد الجماعة

من الخصائص الرئيسية للقيم:

١. أنها تختلف من مجتمع لآخر
٢. أنها معايير توجه سلوك الفرد وتحكم تصرفاتهم
٣. أنها تساهم في أحداث التوازن الداخلي للفرد مع البيئة المحيطة به

وسائل نقل الثقافة التنظيمية:

١. أساليب التطبيع الاجتماعية
٢. أساليب المنظمة في الترقية
٣. أسلوب الاتصال داخل المنظمة

المزايا الرئيسية للمنظمات:

١. زيادة التخصيص وتقسيم العمل
٢. الاستفادة من اقتصاديات الحجم
٣. القدرة على التعامل مع البيئة الخارجية

أهمية الدافعية في المنظمة:

١. التنبؤ بسلوك العاملين
٢. الحكم الجيد على العاملين
٣. زيادة إنتاجية العاملين

خصائص التعلم:

١. أنه تغيير يؤثر في السلوك الحالي والمستقبلي
٢. أنه تغيير سلبي أو إيجابي
٣. أنه تغيير دائم و نسبي

المبادئ الأساسية لتعلم:

- ٠ ١ المشاركة الايجابية ٠ ٢ وجود دافع لتعلم ٠ ٣ وجود مكافأة مادية أو معنوية

العوامل المسببة للنسيان:

- ٠ ١ تغيير الميول والاهتمامات
- ٠ ٢ طول فترة التعلم مع عدم الاستعمال
- ٠ ٣ تداخل مواد التعلم

من العوامل المؤثرة على الادراك:

- ٠ ١ الشخصية ٠ ٢ الحاجات والدوافع ٠ ٣ الاتجاهات والقيم