

ملخصات مقياس السلوك التنظيمي:

ملخص البحث الأول: ماهية السلوك التنظيمي

السلوك التنظيمي هو دراسة سلوك الأفراد داخل بيئة المنظمة حيث يهتم بفهم السلوك البشري في المنظمات والتنبؤ به والسيطرة عليه.

1 تعريف السلوك التنظيمي: هو دراسة وتطبيق المعرفة حول كيفية تصرف الأشخاص والأفراد والمجموعات في المنظمات.

2 خصائص السلوك التنظيمي:

السلوك التنظيمي ليس علماً مستقلاً بذاته، حديث النشأة، يستقي الكثير من المفاهيم والمفردات من العلوم الأخرى _ يدرس سلوكيات العاملين داخل المنظمة.

3 مستويات السلوك التنظيمي:

* التحليل على مستوى الفرد: التعلم، الإدراك، الدافعية، الشخصية، القدرات، الاتجاهات.

* التحليل على مستوى الجماعة: الجماعة، القيادة، الاتصال، القيم، الثقافة التنظيمية.

* التحليل على مستوى المنظمة: الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، التنوع الثقافي، التعاون بين المنظمات، الصراع، التغيير، التكنولوجيا، البيئة الخارجية.

4 محددات السلوك التنظيمي: الدوافع والحوافز، الاتجاهات، القيم، الشخصية، التعلم والإدراك، إدارة التكنولوجيا وطبيعة الهيكل التنظيمي في المنظمة، إدارة عملية التطوير التنظيمي في المنظمة.

5 أهمية السلوك التنظيمي: الموارد البشرية مورد هام للمنظمة، تغيير النظرة إلى الموارد البشرية، تعقد الطبيعة البشرية.

6 أهداف دراسة السلوك التنظيمي:

* فهم سلوك العاملين: ويشمل ذلك فهم العوامل التي تؤثر على سلوك العاملين.

* التنبؤ بسلوك العاملين: تحديد السلوك الذي من المرجح أن يحدث في ظل ظروف معينة.

* التحكم في سلوك العاملين: تغيير السلوك أو توجيهه نحو تحقيق أهداف معينة.

7 تطور السلوك التنظيمي:

المرحلة 1: علم النفس الصناعي: ركز على مهارات الفرد، ذكائه، قدراته، الحوافز المادية.

المرحلة 2: العلاقات الإنسانية: ركزت على العلاقات الإنسانية بين العاملين أنفسهم وبين العاملين والمدراء، العمل الجماعي، الاتصال، الحوافز المعنوية.

المرحلة 3: السلوك التنظيمي: ركز على دراسة العلاقة بين الفرد والجماعة والهيكل والقواعد التنظيمية.

8 عناصر السلوك التنظيمي:

-الأفراد: العاملون في المنظمة.

- الهيكل التنظيمي: يوضح الوظائف ومستوياتها.

- التكنولوجيا: أجهزة ومعدات تستخدم في المنظمة.

-البيئة: البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

9 العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي: البيئة الخارجية، الأبعاد الفردية، التصميم التنظيمي والعمليات

التنظيمية، تصميم الوظائف، الأبعاد الجماعية، القيادة، الدافعية، نظام الحوافز، الأداء، تقويم الأداء، التغيير والتطوير التنظيمي.

ختاما السلوك التنظيمي هو مجال مهم للمنظمات، فهو يساعد على فهم السلوك البشري والدوافع التي تدفعه، مما يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية وخلق بيئة عمل إيجابية.

ملخص بحث الالتزام التنظيمي

تمهيد

إن المنظمات تعتمد في تحقيق أهدافها على العنصر البشري الذي يعتبر رأس المال المعرفي في المؤسسة. لذلك من مصلحة أي مؤسسة اتباع منهج إداري صحيح يعتمد على المنهجية العلمية و ذلك يساعدها على الاحتفاظ بالموارد البشري و كذلك خلق الولاء و الالتزام التنظيمي لديه. لذا في هذا البحث سنتطرق إلى مفهوم الالتزام التنظيمي من خلال تعريفه وخصائصه والأهمية ونظرياته والآثار المترتبة عليه. ومنه نطرح الاشكالية التالية: ما هو الالتزام التنظيمي وكيف يتحقق في المؤسسة؟

أولاً: يمكن إعطاء تعريف مختصر للالتزام التنظيمي هو ظاهرة هيكلية تحدث نتيجة التعاملات التبادلية الفردية والتنظيمية التي تتمثل بالاستثمارات والصفقات بين الطرفين؛ وهو حالة وجدانية لدى الفرد تدل على ارتباطه بمهنته واتجاهاته نحوها ومن بين خصائص الالتزام التنظيمي أنه ينبع من إيمان الفرد بمبدأ الإلتزام القانوني الذي يلزمه على طاعته للسلطة التي ألزمته وكذلك الإلتزام الخلفي الذي التزم به نحو عمله طاعة لذاته وإرضاء لضميره. ويعتبر رابطة قانونية رسمية بمقتضى العرف الإلتزام يعتبر تعهد يلتزم الفرد بأن يشارك في برنامج أو عمل معين وهو يعني إيمان الفرد القوي بأهداف المنظمة، يؤدي إلى تماسك المجتمع ويعتبر رباط اداة تجبرهم على طاعتها.

تكمن أهمية الإلتزام التنظيمي أنه لا يضمن النجاح في العمل ولكن غيابه يضمن الفشل والمدير الملتزم حيال افراد العاملين معه يجد التزام من قبلهم واستعداد أكبر.

وبعد هذا سوف نتطرق إلى مراحل الإلتزام التنظيمي والتي تكمن في خصائص الأفراد وشخصياتهم -ضغوط العمل - العوامل التنظيمية-والمؤثرات المجتمعية-القيم والمعتقدات -التعليم والخبرة-العوامل التنظيمية -المؤثرات المجتمعية الظروف الإقتصادية والإجتماعية والسياسية.

يتشكل الإلتزام التنظيمي منذ التحاق الفرد بالمنظمة ويتعزز من خلال العمل والإنجاز المتواصل وصلا إلى مرحلة الثقة (مرحلة النضوج)

بحيث يوجد أربع أنماط (الأبعاد) للإلتزام التنظيمي فهي منقسمة إلى :

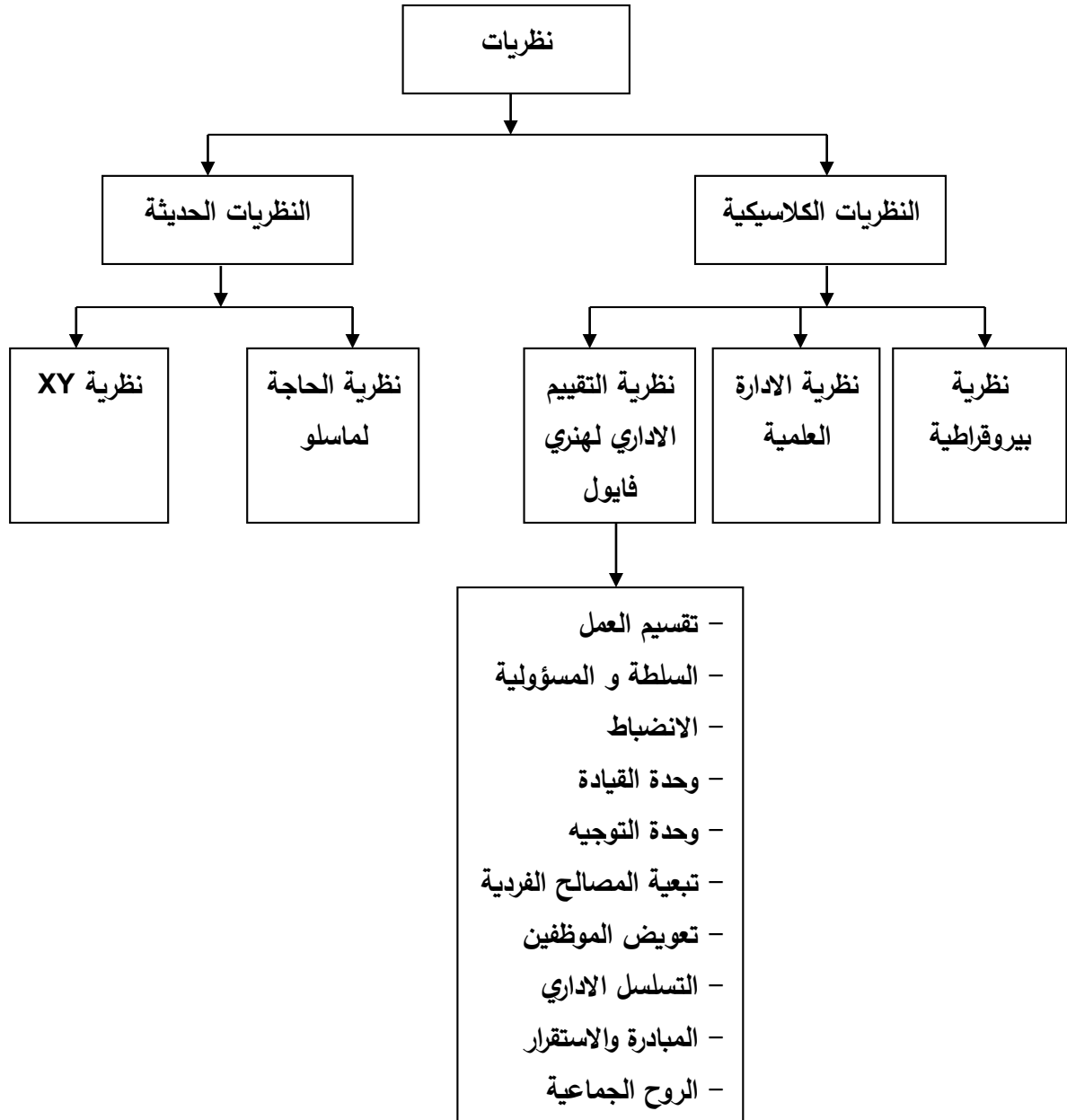
- النمط الوجداني يقصد به شعور العامل بالإرتباط بالمنظمة و المساهمة فيها
- النمط الإستمراري هو قوة الفرد و رغبته في البقاء والإستمرار في المنظمة
- النمط المعياري هو شعور العامل بالإلتزام بالبقاء في المنظمة

من خلال هذه الأبعاد توجد بعض العوامل المؤثرة في تكوين الإلتزام التنظيمي :

- السياسات: تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم فإذا توفرت يترتب عنها إتباع نمط سلوكي إيجابي
- وضوح الأهداف :كلما كانت الأهداف واضحة كانت عملية إدراك و فهم الأفراد للإلتزام أي الولاء التنظيمي أكبر

- العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم
- العمل على بناء ثقافة مؤسسية
- نمط القيادة-المكانة الإجتماعية-الرضا الوظيفي -عوامل شخصية

أما فيما يخص نظريات الإلتزام التنظيمي فغني ملخصة حسب الشكل التالي



و أخيرا الأثار المترتبة عن الإلتزام التنظيمي تكمن في أثر الإلتزام داخل نطاق العمل و الوظيفة و كذلك على حياة الفرد خارج النطاق الوظيفي .

الخلاصة

إنطلاقا مما سبق فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني وبهدف تحقيق النجاح للمنظمات و التقدم. قد عرضنا في هذا البحث مجموعة من المفاهيم الخاصة بالإلتزام التنظيمي الذي يعتبر أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات.

ملخص بحث الإدراك والتعلم

ماهية الإدراك

1-تعريف الإدراك: هي العملية العقلية التي يتم من خلالها تفسير وتأويل المثيرات وصياغتها على نحو يمكن فهمها، ومن ثم الخروج بتصور أو حكم أو قرار.

2-أنواع الإدراك:

*الإدراك السمعي

*الإدراك البصري

*الإدراك الحسي الحركي.

أهمية وخصائص الإدراك:

1-أهمية الإدراك:

-الإدراك لا يخلق تجربتنا للعالم من حولنا فحسب، فهو يسمح لنا بالتصرف داخل بيئتنا.

-الإدراك مهم جدا في فهم السلوك البشري لان كل شخص يرى العالم ويتعامل مع مشاكل الحياة بشكل مختلف

2-خصائص الإدراك:

الموضوعية، النزاهة، الثبات، المغزى، الانتقائية والإحساس.

العوامل المؤثرة على الإدراك وأثره على السلوك والاتجاهات:

1- العوامل المؤثرة على الإدراك:

الدوافع، التوقعات، الخبرة، الثقافة وأثر الهالة.

2-أثر الإدراك على السلوك والاتجاهات:

الإنتاجية، الغياب، ترك العمل، ردود فعل الفرد، والرضا الوظيفي.

ماهية التعلم:

هو عملية تلقي المعرفة والقيم والمهارات من خلال الدراسة او الخبرات او التعليم مما قد يؤدي الى تغيير دائم في السلوك.

أهمية التعلم:

*يساعد التعلم على التكيف مع البيئات الجديدة والمختلفة

ملخص بحث الدوافع و الحوافز:

تمهيد :

تعتبر الدوافع و الحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما و حيويا في سلوك الفرد تخلق من خلالها الرغبة لديهم في لتحقيق الرضا الوظيفي الأمر الذي يمكن القول معه أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها يتوقف على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الفرد مع وضع نظام فعال للحوافز

أولا : تعريف الدوافع و الحوافز :

(أ) تعريف الدوافع : تعرف الدوافع على أنها مجموعة من القوى الكاملة داخل الفرد التي تدفعه وتوجهه بتصرف بطريقة معينة فهي قوة الحماس والرغبة للقيام بمهمه العمل
(ب) تعريف الحوافز : تمثل الحوافز عوامل خارجية مادية او معنوية تؤثر في سلوك الافراد ويهدف التحفيز الى الرفع من كفاءه اداء العمال وزياده ولائهم في المنظمة

ثانيا : أهمية الدوافع و الحوافز :

(أ) اهمية الدوافع : تساعد الانسان على زياده معرفته بنفسه وبغيره وتدفعه الى التصرف بما تقتضيه الظروف والمواقف المختلفة كما تقلل من مشاعر الملل اثناء الاداء داخل المنظمة وتزيد من حماسهم واندماجهم في فريق واحد ذات صلابه وكذلك تزيد من قدره موظف على تحمل المصاعب والعوائق التي يتلقاها اثناء عمله
(ب) اهمية الحوافز: تكمن اهمية الحوافز في جذب العاملين الى المنظمة ورفع روح الولاء والانتماء واشباع حاجات العاملين بشتى انواعها (تقدير, الاحترام...) وزياده نواتج العمل في شكل كميات انتاج وجوده الانتاج والمبيعات والارباح

ثالثا : خصائص الدوافع و الحوافز

(أ) خصائص الدوافع :

- عمليه معقده وذلك لأسباب ان للإنسان حاجات او توقعات متعددة تتغير باستمرار وقد تتضارب معا
- الدافعية ظاهره متميزة التي تمثل القوة الداخلية التي تحرك السلوك وتوجهه
- الدافعية ذات توجه قصدي بالمعنى ان الدوافع التي تدفعه تكون ذات طابع قصدي
- للدوافع وجوه ومظاهر عده

(ب) خصائص الحوافز :

- القابلية للقياس وتكون في شكل تحفيزي وتقديرى وقياس ابعاده
- امكانيه تطبيق: ويشير ذلك الى التحري الواقعية والموضوعية
- الوضوح والبساطة وذلك من حيث اجراءات تطبيقه وحسابيه
- المرونة : يجب ان يتم بالانتظام وان ذلك لا ينفى امكانيه تطويره او تعديله

رابعا : أنواع الحوافز :

(أ) حوافز من حيث طبيعتها :

- حوافز مادية : مثل الأجور و العلاوات (علاوات الكفاءة ، علاوات الأقدمية ، علاوات استثنائية)
- حوافز معنوية : مثلا وظيفة ملائمة ، المشاركة في اتخاذ القرار ، الأمن و الاستقرار في العمل ، نمط الإشراف ، التدريب و كذا بيئة العمل المناسبة
- (ب) حوافز حسب المستفيد منها:
 - حوافز فردية: اي تشجيع فرد معين وتخصيص المكافأة .
 - حوافز جماعية: و هذه الحوافز تكون مقابل عمل جماعي.
- (ت) حوافز حسب أثرها :
 - حوافز إيجابية : هي وسائل التي تعمل على اغراء العاملين لزياده انتاجهم وكفاءاتهم
 - حوافز سلبية : مثل العقاب او التهديد كمدخل لتغيير السلوك في الاتجاه المرغوب (توبيخ ، تأنيب ، تنبيه، انذار، خفض الاجر ،حجب حوافز والترقية او تخفيض الرتبة)

خامسا : نظريات الدوافع و الحوافز :

(أ) نظريات الدوافع :

- نظرية y & x : لدوجلاس : ان النظرية يتقود الى مبدا تكامل ويعني خلق ظروف تنظيميه تساعد العاملين على تحقيق اهدافهم الشخصية و يتفق هذا المبدأ مع مفهوم الإدارة بالأهداف على عكس النظرية x
- نظرية ماسلو : اتى بها ابراهيم ماسلو مفادها ان الفرد يسعى باستمرار لتلبية حاجاته وتحقيق غايته بأساليب تدريجية وذلك عن طريق الهرم من الأدنى الى الأعلى فيما يلي (حاجات فيزيولوجيه , حاجه الامان , حاجات اجتماعيه، حاجات التقدير، حاجه تحقيق الذات)
- نظرية وليم أوتشي (Z): اتى بها العالم الياباني وليم أوتشي في الثمانينيات وهي نظريه اداريه تجمع بين جوانب ممارسات الإدارة اليابانية والأمريكية

(ب) نظريات الحوافز :

- نظرية العاملين (ذات المتغيرين) : اتى بها فريدريك هيرزبرج في عام 1959 توصل من خلالها الى الفصل بين العوامل المؤدية الى الرضا والعوامل المؤدية الى عدم الرضا
- نظريه الانجاز : اتى بها العالم دافيد ماكلياند في عام 1961 تنص هذه النظرية ان لكل فرد حس عميق لإنجاز ما يوكل اليه كما يشعر بانته قادر على انجاز ذلك العمل
- نظريه التوقع : اتى بها فيكتور عام 1964 ،تنص على ان نموذج فروم بسيط للفهم وغني من حيث الناتج ويمكن تطبيقه في ميدان العمل بصفه عامه فالتحفيز حسب فروم هو محصله العوامل الثلاثة :

$$\text{الدافعية} = \text{التوقع} \times \text{الوسيلة} \times \text{منفعة العوائد}$$

سادسا : العلاقة بين نظام الدوافع والحوافز والسلوك التنظيمي :

تعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا مهما وحيويا في سلوك الافراد من خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الاداء، الامر الذي يمكن معه القول ان قدرة المنظمات على تحقيق اهدافها تتوقف الى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الافراد ووضع نظام فعال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج وتحقق لهم الرضا عن ذلك العمل مما يؤدي الى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء.

خاتمة:

ان نظام الدوافع والحوافز يعتبر من اهم عوامل النجاح في المنظمة، وذلك باستخدام كل الوسائل الممكنة لحث الموظفين على العمل الجيد كما ان الحوافز تعتبر مؤثر خارجي يعمل على تحريك الدافع الداخلي للفرد ايجابيا وبالتالي زيادة لأدائه مما يؤدي الى تحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.

ملخص بحث ادارة التغيير التنظيمي

تعريفات التغيير التنظيمي

- هو مجموعة وسائل التدخل للتغيير والمهارات والنشاطات والأساليب المستخدمة لمساعدة العنصر البشري والمنظمة لتكون أكثر كفاءة.
- هو عملية طويلة المدى تستهدف قدرة التنظيم على حل مشكلاته وتجديد نفسه ذاتيا من خلال إحداث تطوير شامل في المناخ السائد والتركيز على زيادة فعالية المنظمة.
- هو نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في بعض أو جميع العناصر التي تتكون منها المنظمة من أجل مواجهة بعض التغييرات والأحداث المؤثرة فيها والتي تحدث بداخلها أو خارجها من أجل تحسين قدرتها على حل المشكلات وتطوير نفسها والتكيف مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية.

من بين أسباب ودوافع التغيير التنظيمي نجد:

- التطور التكنولوجي
- العولمة
- ضعف الأداء
- القوانين والأنظمة
- العمالة
- تغير احتياجات العملاء
- تغير إدارة المنظمة
- النمو
- تنمية القدرة على الابتكار
- زيادة مستوى الأداء

أنواع التغيير التنظيمي

يمكن تصنيف التغيير التنظيمي وفقاً لعدة معايير، منها:

- حسب الأسباب:
- تغيير استجابة لضغوط خارجية
- تغيير هادف لحل مشكلة داخلية

- تغيير بهدف السيطرة على المحيط
- حسب أسلوب مواجهة تغيرات المحيط: تغيير مخطو تغيير دفاعي وتغيير هجومي.
- حسب مدة إحداث التغيير: التغيير التدريجي والتغيير الجذري.
- حسب موضوع التغيير: التغيير المادي والتغيير المعنوي
- حسب سرعة التغيير: التغيير السريع والتغيير البطيء

خصائص التغير التنظيمي: يتصف التغير التنظيمي ببعض الخصائص التي تميزه عن عمليات التغيير الأخرى، ومن أهم هذه الخصائص: الشمولية الاستمرارية المشاركة الاستهدافية الواقعية والتوافقية.

فيم يخص خطواته ومراحله: معرفة مصادر التغيير: وهي بيئة المنظمة الخارجية، وهيكل المنظمة، والمناخ التنظيمي. **تقدير الحاجة إلى التغيير:** وذلك من خلال تحديد الفجوة الفاصلة بين موقع المنظمة الآن وبين ما تريد تحقيقه. **تشخيص مشكلات المنظمة:** وذلك من خلال تحديد المشكلات التي تواجه المنظمة وتحتاج إلى التغيير. **التغلب على مقاومة التغيير:** وذلك من خلال إزالة أسباب المقاومة وبناء رغبة في التغيير لدى العاملين. **تخطيط الجهود اللازمة للتغيير:** وذلك من خلال تحديد أهداف التغيير واستراتيجية التغيير وتحديد الموارد اللازمة للتغيير. **وضع استراتيجية للتغيير:** وذلك من خلال تحديد نوع التغيير وكيفية إدارته. **تنفيذ الخطة خلال مدة معينة:** وذلك من خلال تنفيذ الخطة الموضوعية لتحقيق أهداف التغيير. وأخيرا متابعة تنفيذ الخطة ومعرفة نواحي القوة والضعف فيها: وذلك من خلال متابعة تنفيذ الخطة وتقييم نتائجها وإجراء التعديلات اللازمة.

مقاومة التغيير والتغير التنظيمي: يمكن تعريف مقاومة التغيير بأنها "مجموعة السلوكيات والمواقف السلبية التي يعبر عنها الأفراد أو الجماعات تجاه عملية التغيير التنظيمي". هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى مقاومة التغيير، منها: **الخوف من المجهول:** حيث يخشى الأفراد من التغيير لأنه يمثل مجهولا قد يعرضهم للخسارة أو الضرر. **الخوف من فقدان المصالح:** حيث قد يشعر الأفراد أن التغيير سيؤدي إلى فقدانهم لمصالحهم الشخصية، مثل وظائفهم، أو مزاياهم، أو مكانتهم الاجتماعية. **عدم الاقتناع بجدوى التغيير:** حيث قد يعتقد الأفراد أن التغيير غير ضروري أو غير مجدٍ. **عدم مشاركة الأفراد في عملية التغيير:** حيث يؤدي عدم مشاركة الأفراد في عملية التغيير إلى عدم فهمهم لها واقتناعهم بها.

يمكن تقسيم مقاومة التغيير إلى ثلاثة أنواع رئيسية، وهي: **المقاومة الفردية:** وهي مقاومة التغيير من قبل الأفراد، وقد تكون مقاومة صريحة أو ضمنية. **المقاومة الجماعية:** وهي مقاومة التغيير من قبل جماعات من الأفراد، وقد تكون مقاومة منظمة أو غير منظمة. **والمقاومة التنظيمية:** وهي مقاومة التغيير من قبل المنظمة ككل، وقد تكون مقاومة صريحة أو ضمنية.

أهمية فعالية التغير التنظيمي في المنظمة: تتمثل أهمية فعالية التغير التنظيمي في المنظمة في النقاط التالية:

* **المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة:** حيث يساعد التغير التنظيمي المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال التكيف مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية.

***تحسين أداء المنظمة:** حيث يساعد التغيير التنظيمي على تحسين أداء المنظمة من خلال تحسين العمليات والإجراءات وزيادة الإنتاجية.

***زيادة قدرة المنظمة على المنافسة:** حيث يساعد التغيير التنظيمي على زيادة قدرة المنظمة على المنافسة من خلال تطوير منتجاتها وخدماتها وتحسين عملياتها.

ولكي يكون التغيير التنظيمي فعالا في المنظمة، يجب أن يتم بطريقة مخططة ومنظمة، ويجب أن يتم إشراك جميع العاملين في عملية التغيير، ويجب أن يتم التغلب على أسباب مقاومة التغيير.

ختاما، يمكننا القول ان إدارة التغيير التنظيمي هي عملية ضرورية ومهمة لكل منظمة تسعى إلى البقاء والاستمرار في ظل التغييرات المتسارعة التي يشهدها العالم. ولكي تنجح هذه العملية، يجب أن تستند إلى خطوات واستراتيجيات محددة، وأن تحظى بدعم الإدارة العليا والمشاركة الفعالة من جميع العاملين في المنظمة.

ملخص بحث الاتجاهات والقيم

تعتبر معرفة اتجاهات وقيم الأفراد داخل المنظمات أمرا ضروريا كونها أحد المقاييس التي تحدد وتتحكم في بناء وتشكل السلوك التنظيمي، لذا تسعى المنظمات في محاولة توجيهها من أجل تحقيق أهدافها

الاتجاهات: تعرف على أنها استعداد فردي لتقييم أي موضوع أو فعل أو موقف بطريقة معينة ،
كما أنها تمثل وجهة نظر الإنسان بالنسبة لشيء معين

- تتميز بكونها ذاتية ذات خصائص إنفعالية لإرتباطها بالفرد ، مكتسبة من خلال تفاعل الفرد مع بيئته أو بناءا على خبراته السابقة وموجهة نحو موضوع معين ، إضافة إلى أنها قابلة للتغيير أي أن ثباتها نسبي نوعا ما وتعتمد درجة التغيير فيها على طبيعة الفرد ذاته أو مدى رسوخ هذا الإتجاه من عدمه .
 - تتنوع الإتجاهات من :خاصة اتجاه موضوع محدد وعامة كل إختلاف عن توجهات الفرد يمثل إزعاج ، فردية متعلقة بالفرد نفسه وجماعية مشتركة بين مجموعة أفراد ، علنية معروفة أو سرية لم يبح بها ، إيجابية أو سلبية ، قوية أو ضعيفة من حيث طبيعتها ومدى رسوخها.
 - تتكون لدينا الإتجاهات بإتحاد مجموعة المكونات القيمية المتعلقة بمشاعر الفرد و الوجدانية من خلال المعرفة والمعتقدات التي يحوزها الفرد ، إضافة لتصرفات الفرد كمكون سلوكي .
 - تتأثر هذه الأخيرة بمجموعة من العوامل منها ما هو متعلق بالفرد نفسه من خلال تجاربه وخبراته ومستواه التعليمي ، بينما تلعب البيئة التي يتفاعل معها الفرد من خلال أسرته ، مجتمعه وعاداته ، وكل الأمور المتعلقة بمواقف معينة اكتسب منها الفرد إتجاهات مؤيدة او مضادة .
- أخيرا يمكن للفرد تغيير إتجاهاته من خلال كسب خبرات وثقافة جديدة ، إرتقاء مستواه المعرفي ، تغيير رغباته وحاجاته ، تفاعله مع جماعة معينة ، أيضا تغير الحقائق المبني عليها الاتجاه ، ويتوقف هذا كله على مدى عمق الإتجاه من عدمه وشخصية حامله

القيم :

- القيم عبارة عن معتقدات راسخة تعمل كضابط ،موجه ومرشد لسلوك الأفراد ، تعتبر مقياسا بتفسير السلوك التنظيمي للعاملين من خلال تحديد ماهو صحيح وماهو خاطئ .
- تختص بكونها مبادئ تخدم أهداف المنظمة ، قابلة للتدوين من أجل الإلتزام بها ، وضعت من أجل ضبط وإحترام النظام وتعزيز الأداء .
- تطورت هذه القيم تزامنا مع تطور التنظيم الإداري ، حيث تم دراستها من قبل العلماء كل من زاوية معينة ، وحصرها في أفكار محددة بدءا من المدارس الكلاسيكية من خلال استخدام الأسلوب العلمي لدراساتها ، المدرسة السلوكية التي ربطتها بالجانب العاطفي ،، الإدارة بالأهداف في محاولتها للتنسيق بين اهداف المنظمة و أهداف الفرد ،إلى ان دخل التطوير التنظيمي والمعرفة كآخر مرحلة ولازالت تدرس مفصلا إلى يومنا هذا .
- تكمن أهمية القيم في تحكمها بالسلوك الفردي وتوجيهه إيجابيا لضمان هوية واستمرارية المجتمعات وتجنبيها من السلوكيات الفاسدة .
- تصنف القيم في مجال السلوك التنظيمي حسب سبرانجر إلى : قيم فكرية ، قيم إقتصادية ، قيم جمالية ، قيم إجتماعية ، قيم سياسية ، قيم دينية .
- غالبا مايبدا تشكيل القيم منذ نشأة الأُنسان وتفاعله مع بيئته ومجتمعه ، حيث يتبناها من مصادر مختلفة كالتنشئة الإجتماعية والتعاليم الدينية السامية ، الخبرة السابقة او من خلال الجماعة التي ينتمي إليها ، إلا أن القيم التنظيمية تتشكل داخل المنظمة ، تكون عادة مرتبطة بالأهداف ، تلقن وتصبح أساس المنظمة ، تتداول تتابعا بين العمال ، يكافئ من يقوم بها ويعاقب كل من يخالفها .

الفرق بين الإتجاهات والقيم :

الإتجاهات

- مفهوم فردي .
- أقل ثباتا وأسهل تغييرا .
- يصعب قياسها لأنها لاتظهر في سلوك الفرد
- يصعب التعبير عنه لأنه نزعة إنسانية وردة فعل عاطفية ، وتعبير عن المشاعر .
- قد تكون إيجابية أو سلبية أو محايدة .

القيم

- مفهوم إجتماعي .
- أكثر ثباتا وديمومة وأصعب تغييرا وتطويرا .
- يسهل قياسها وملاحظتها في السلوك .
- يمكن التعبير عنها بصيغ منطقية وواضحة مثل: اعتقد أن

• لا تكون إلا إيجابية او خيرة.

علاقة الإتجاهات بالسلوك التنظيمي:

تحتاج المنظمات إلى التحكم في إتجاهات وقيم الأفراد العاملين من أجل تغيير سلوكياتهم وتحقيق أهدافها.

الإتجاهات هي عبارة عن إستعداد نفسي يوجه سلوك الأفراد لذا فهمها يسهل:

- تحديد الأسباب التي تدفع شخص إلى سلوك ما.

- التنبؤ بسلوك الفرد إذا عرفت اتجاهاته.

- محاولة التحكم فبهذا السلوك من خلال إحداث تغيير في ميوله

ومنه يمكن القول أن كل مظاهر السلوك تدفعها الميول والاتجاهات، إذ تصبح هي المؤثر الأساسي للسلوك وبالتالي تشكيل الشخصية الانسانية

علاقة القيم بالسلوك التنظيمي:

من خلال مفهوم القيم "اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ماهو مرغوب أو غير مرغوب في مكان وبيئة العمل، بحيث تعمل القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومنها: المساواة بين العاملين، الإهتمام بإدارة الوقت، الإهتمام بالأداء، احترام الآخرين

تتميز بأنها نسبة تتغير من شخص لآخر حسب ظروفه ورغباته، صعوبة الدراسة علميا بسبب تعقيدها، تأخذ شكل الهرم في ترتيبها، تؤثر في الإتجاهات والآراء والأنماط السلوكية داخل التنظيم إما إيجابيا أو سلبيا مما يوجه سلوكهم نحو أو ضد تحقيق الأهداف.

المنظمة تسعى لتلقين أفرادها قيما تنظيمية سليمة تساهم في تحقيق أهدافها (أمانة، سلوك، تعاون).

- وأخيرا يمكننا القول ان المنظمات تسعى إلى محاولة التعرف على اتجاهات وقيم العاملين باعتبارهما المحرك الرئيسي لدوافع الأفراد، والذي يساهم في تغيير وتوجيه هذين الأخيرين إجابا نحو الأهداف.

•

ملخص بحث إدارة الصراع التنظيمي:

- أصبح الوقت الحالي من الضروري إيجاد طريقة يتم بموجبها الصراعات بالصورة الأمثل بحيث يتم استثمارها لخدمة المنظمة وتحقيق أهدافها، ولتم تعامل مع الصراع التنظيمي لا بد من فهم ماهية الصراع التنظيمي وأنواعه ومستوياته وأساليبه وأسبابه و هذا ما تطرقنا له في بحثنا حول إدارة الصراع التنظيمي ، فقسنا البحث إلى مبحثين يتناول المبحث الأول ماهية الصراع التنظيمي (تعريفه وأنواعه وخصائصه) ثم في المطلب الثاني تحدثنا على أسبابه ومستويات الصراع التنظيمي، ومطلب الثالث كان يتمثل في مراحل الصراع التنظيمي اولا ومن خلال التعاريف التي تطرقنا لها في البحث نستطيع القول أن الصراع التنظيمي سلوك تنظيمي مستمر ينجم عن عملية التفاعل التي تحدث داخل المنظمة بين الأفراد أو بين الجماعات من أجل الحصول على أهداف معينة أو إلى تحقيق مصالح شخصية أو نتيجة لتعارض قيم المنظمة مع القيم الاجتماعية

لل فرد داخل النسق التنظيمي مما يحدث تأثيرا سلبيا أو إيجابيا على طبيعة العلاقات بين الأفراد والجماعات بصفة خاصة و على فعالية المنظمة بصفة عامة ومن خصائصه محاولة الطرف الآخر على إجبار الثاني قبول حل قد لا يكون موافق عليه، وبعدها أنواع الصراع التنظيمي التي تنقسم إلى خمسة صراع بين أفراد وثانيا بين الجماعات وداخل الفرد ... ثم انتقلنا إلى أسبابه بدورها كثيرة نلخصها في أسباب تنظيمية و شخصيه وأخرى عقلانية بعدها مراحلها والتي هيا خمس مراحل أولها مرحلة الصراع الضمني ثانيا مرحلة الصراع المدرك بعدها مرحلة الشعور بالصراع ومرحلة الصراع المكشوف ومرحلة بعد الصراع بهذا ننتقل للمبحث الثاني حول استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وأثاره وتتمثل الاستراتيجيات والتي حددها الباحثون في خمسة أساليب لإدارة الصراع وهيا أولها أسلوب التجنب و أسلوب المواجهة ثالثا أسلوب حل الوسط و أسلوب المنافسة وأخيرا أسلوب التعاون ثم تناول المطلب الثاني الآثار الايجابية و السلبية لإدارة الصراع التنظيمي فمن أهم ايجابياتها قد يؤدي الصراع إلى إزاحة الستار عن لحقائق والمعلومات التي تساعد في تشخيص بعض المشاكل الفعلية في المنظمة ومن جانب السلبي قد يدفع كل طرف من أطراف الصراع إلى التطرف في تقدير مصلحته على حساب المصلحة الكلية للمنظمة .

وفي الأخير الصراع ظاهرة طبيعية في حياة الأفراد والجماعات والمنظمات، فهو من المواضيع المعقدة والمهمة في التنظيم ولا يمكن تجنبه. وان الصراع التنظيمي مهما كان مصدره ذو أثر سلبي ويمثل اختلافا وظيفيا في عمل المنظمة نظرا للآثار السلبية الناتجة عنه وهذا بدوره يؤثر على فعالية المنظمة ومن جهة نرى ان جهاز العلاقات العامة يعمل على تخفيفها من خلال الأساليب التي تعرفنا عليها التي يعتمد عليها في تسوية جميع الصراعات في المنظمة.

بحث الشخصية والسلوك التنظيمي:

مقدمة:

إن الإنسان هو المورد الحقيقي لأية منشأة أعمال، والموارد الرأسمالية ما هي إلا عوامل مساعدة، والإنسان بما يملكه من مهارات، ويتمتع به من رغبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية للمنشآت، وذلك يتطلب من المسؤولين عن إدارة المنشآت استخدام موارد بشرية عالية المهارة والتميز والمحافظة عليها، وتسعى الإدارة في كافة المنظمات إلى تحقيق أكفأ استخدام للقوى العاملة المتاحة لديها ولكن هناك كثير من المشكلات التي تواجه الإدارة في سعيها لتحقيق هذا الهدف، والمشكلة الرئيسية هنا هي المشكلة السلوكية في التعامل مع العاملين، ويشمل ذلك دراسة وتحليل سلوك العاملين وتصرفاتهم داخل المنظمة بهدف توجيه سلوكهم بما يتفق مع أهداف المنظمة.

ومن هذا المنطلق، ماهي الشخصية؟ وما علاقتها مع السلوك التنظيمي؟

تعريف الشخصية: يمكن تعريف الشخصية ذلك التنظيم المتكامل الديناميكي للصفات الجسدية والعقلية والنفسية والروحية والاجتماعية للفرد من خلال عملية التفاعل والتي تحدد طريقته الخاصة في التكيف مع البيئة وتضم الدوافع المكتسبة والموروثة والقيم والاتجاهات والميول والاهتمامات والمثل والاعتقادات، والنتائج التفاعلية لهذه المكونات هو البناء النفسي الاجتماعي في الذات.

ويلعب مفهوم الشخصية دورا كبيرا في مجال العمل حيث تؤثر الشخصية في طريقة إدراك الفرد لبيئة عمله وفي تقييمه واستجابته لعمله وسلوك الفرد هو نتائج لتفاعل المستمر بين الفرد والموقف فالخصائص الشخصية تؤثر وتتأثر بالعوامل المختلفة في مجال العمل.

فالفرد الذي يسعى إلى تحقيق رغبته في شغل مركز معين في المنظمة ينظر إلى العمل على أنه إما أن يسهل أو يعرقل تحقيق رغبته ومن تم يبدي استجابات وردود أفعال تختلف باختلاف نظرته للعمل وبمدى إسهام العمل في تحقيق رغبته

محددات الشخصية: تنطوي محددات الشخصية على العوامل التي تلعب دورا في تشكيل شخصية الفرد ومن أكثر هذه العوامل شيوعا هي:

- **العوامل البيولوجية:** تؤثر العوامل البيولوجية على خصائص شخصية الفرد من خلال عاملين هما تأثير العامل الوراثي على خصائص الفرد حيث أشارت بعض الأبحاث إلى تأثير الوراثة في تشكيل وتنمية الشخصية الإنسانية وكذلك تأثير بعض العوامل الجسدية مثل الطول والبنية على شعور الفرد اتجاه نفسه وتأثر هذه المشاعر بدورها على شخصية الفرد الذي يضايقه قصر قامته فيكون حساسا في معاملاته مع الآخرين ويأخذ موقف ذاتي من قصره فيختار الأعمال التي تناسب صر قامته (أن يكون لاعب ألعاب قوى بدلا من لاعب كرة سلة).

- **العوامل الاجتماعية:** تؤثر الأسرة في تكوين شخصية الفرد خاصة في مراحل النمو الأولى للفرد الأسرة هي التي تعلم الفرد من طولته القيم الخاصة بالثقافة وكذلك يلعب الجو الأسري دورا هاما في تكوين شخصية الفرد فالأطفال الذين ينمون في بيئة أسرية تتصف بالحب والعلاقات الاجتماعية الدافئة يكونوا أسريين عاطفيا واجتماعيا بعكس نشأتهم في بيئة أسرية يسودها الخلافات والمشاكل.

- **العوامل الثقافية:** تؤثر العوامل الثقافية على كل من شخصية الفرد الديناميكية والتفاعل الاجتماعي القيم. وتعرف العوامل الثقافية على أنها مجموعة خصائص بيئية اجتماعية أوسع نطاقا على شخصية الفرد ويختلف تأثير هذه الخصائص على شخصية الفرد باختلاف الدول والثقافات ومن ضمن هذه الخصائص

الثقافية مدى قبول سلوك ما احترام السلطة. فالثقافة الأمريكية عند التفاعل مع الآخرين يكون غير مستحب القرب في المسافة من الفرد عند التحدث معه بينما في الثقافة المصرية والمكسيكية فإن التحدث عن قرب يعتبر من الأمور المقبولة بل المفضلة عند التفاعل مع الآخرين.

الشخصية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي: تلقي دراسة الشخصية اهتماما من الباحثين نظرا لتأثيرها على الطريقة التي يتصرف بها الفرد داخل عمله وبالرغم من المشاكل والصعوبات المرتبطة بقياس الخصائص الشخصية إلا أنها تشهد تقدما ونموا في المرحلة الحالية في مجال السلوك التنظيمي.¹

الشخصية وعلاقتها بالعمل: هناك كثير من الأبحاث والاستنتاجات التي ركزت على دراسة الشخصية العاملة أو شخصية الفرد في حالة النشاط والعوامل المؤثرة فيها وبها ومحاولة تفادي الانعكاسات والسلبيات الناتجة عن بيئة العمل أو طبيعة العمل أو علاقات العمل واستثمار الإمكانيات والقدرات الكامنة في شخصية الفرد العامل ودراسة سماتها وخصائصها.

النزعة إلى السيطرة (شخصية الفرد داخل العمل): اعتقاد أن المركز و القوة يجب أن تتفاوت بين الأفراد داخل المنظمة و يختلف الأفراد في ميلهم للسيطرة و النفوذ ، و يمتاز الفرد الذي يميل إلى حب السيطرة بالتمسك بالرأي و بالحكم على الآخرين و بالرفض و مقاومة التغيير. أما بالنسبة لسلوك و أداء الفرد يتميز بدرجة عالية من حب السيطرة فيميل إلى أن يكون سلبيا خاصة في الأعمال التي تتطلب حساسية لمشاعر الآخرين أو التي تتطلب القدرة على التكيف مع المواقف المتحيزة و المعقدة. أما في الأعمال المهيكلة بدرجة عالية و التي تحدد وفق القواعد و الإجراءات فانه من المحتمل أن ينجح هذا الفرد في عمله .

درجة تحمل المخاطر: يختلف الأفراد في مدى تحمل المخاطر و يتميز الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية في المخاطرة بسرعتهم في اتخاذ القرارات و باستخدامهم معلومات اقل من ذلك ، و قد يستغل المدير تواجد هذه الصفة في بعض الأفراد في تكليفهم بنوعية معينة من الأعمال و المهام مثل : أعمال البورصات المالية حيث تتطلب سرعة و جرأة و ثقة في اتخاذ القرار .

و لكن هذه الصفة قد تعوق بعض الأعمال مثل المحاسبة و المراجعة التي تحتاج لدقة و صبر في العمل .

الميكافيليا: ترتبط الميكافيليا بالنزعة للسيطرة ، و قد اخذ هذا الاسم من الفيلسوف السياسي الميكافيلي الذي كتب في القرن 16 عن المناورات في المجال السياسي و شعاره " الغاية تبرر الوسيلة " .

ويميل الشخص الميكافيلي إلى أن يكون مجادل و لديه القدرة على الإقناع و التأثير على الآخرين و يؤمن أن الغاية تبرر الوسيلة. ففي سبيل تحقيق مصلحته يكون مستعدا لعمل أي شيء شرعي أو غير شرعي لتحقيق مصلحته، فقد يسرق الموظف في سبيل تحقيق ثروة كبيرة.

خاتمة: السلوك التنظيمي والشخصية يلعبان دوراً حاسماً في تحقيق النجاح والتطور في بيئة العمل. فالسلوك التنظيمي يشير إلى الأساليب والنمط الذي يتبعه الأفراد في التعامل مع بعضهم البعض ومع الهيكل التنظيمي للمؤسسة، بينما تشير الشخصية إلى الصفات والميزات الفردية التي تؤثر في سلوك الشخص.

يؤثر السلوك التنظيمي على الأداء الفردي والجماعي، وعلى ثقافة المؤسسة وسمعتها. فعندما يتحلى الأفراد بسلوك تنظيمي إيجابي، مثل الالتزام والمشاركة والتعاون، يزداد معدل الإنتاجية وتحسن العلاقات بين الزملاء وتعزز الثقة والانتماء للمؤسسة. بالمقابل، عندما يظهر سلوك سلبي مثل العدائية والتجاهل وعدم الالتزام، قد ينعكس ذلك سلباً على العملية التنظيمية ويؤثر على الأداء والمناخ التنظيمي.

الملخص الخاص بالبحث المعنون ب: الرضا الوظيفي

تم التطرق من خلال البحث إلى الرضا الوظيفي الذي قسم إلى مبحثين أساسيين بالإضافة إلى المقدمة والخاتمة حيث من خلال المبحث الأول الذي كان تحت عنوان ماهية الرضا الوظيفي تعرفنا عن المفهوم الشامل لهذا العنصر الذي يعبر عن درجة التشبع التي يحصل عليها الفرد و التي ينتج عنها رضاه في منظمته كما أن هذا الرضا مهم من ناحية السلوك الإنساني للفرد حيث أن المعنويات العالية و السرور بدوره يساعد على أداء الأفراد مما ينعكس إيجابا على أداء ونشاط المنظمة ككل كما أن لتحقيق الرضا الخاص بالفرد لابد من توفر عدة عناصر تساهم في خلق هذا القبول وتختلف من فرد لآخر كل حسب رغباته وما يسعده، كما أن هناك العديد من المظاهر التي تكون مؤشرا واضحا يبين رضا الفرد ومنها روح التعاون و العمل الجماعي وكذلك الحرص على الأداء من خلال إجتتاب الفائض وتحقيق الكفاءة المطلوبة ومن الخصائص التي تميز الرضا الوظيفي عن غيره من الأمور نجد مثلا تعدد طرق قياسه وهذا لأن ليس كل طرق القياس تناسب كل الأفراد بل هناك تباين وإختلاف من شخص لآخر، ومن خلال مبحثنا الثاني تطرقنا إلى ذكر أهم البرامج الداعمة للرضا الوظيفي داخل المنظمة ومن هذه البرامج هناك برامج صيانة القوى العاملة وكذلك برامج تحسين بيئة وظروف العمل وهذا ما يهيئ الجو المناسب لتحقيق بذلك رضا الفرد ما يؤدي إلي تحسين الأداء الوظيفي وبالتالي تحقق الكفاءة والفعالية في الإنتاج، كما أنه تطرقنا أيضا إلى المسببات التي تؤدي لحصول الرضا وقسمناها إلى مسببات تنظيمية

وفيها مثلا نظام العوائد الذي من خلاله يتم منح المكافآت والترقي وكذلك من هذه المسببات الإشراف الذي يمثل المسؤولية التي يجريها الرئيس عن مرؤوسيه بحث رضا الموظف عن مسؤوله من أسباب الرضا داخل الوظيفة وفي الشق الثاني من المسببات نجد مسببات شخصية ومنها إحترام الذات التي يرى فيها الموظف نفسه أنه ذو قيمة وكفاءة وبالتالي هذا يرضيه عن أدائه ووظيفته ,ومن خلال تحقق مسببات الرضا داخل المنظمة يؤدي ذلك إلى عدة نتائج ذات أهمية وقيمة للمنظمة ومن هذه النتائج نجد الرضا عن العمل ومعدل دورانه ومن خلاله يكون الفرد أكثر قابلية في عمله وإستقرارا كما أن إمكانية تركه وإستقالته من منصبه تكون بنسبة قليلة إن لم نقل معدومة وأيضا من هذه النتائج أن بتحقق الرضا للفرد يقل غيابه عن إلتحاقه بوظيفته ويكون أكثر إنطباطا كما أنه بتحقق رضا الفرد يزد من قدراته الإنتاجية وحرصه على تقادي الأخطاء و العمل العشوائي فإذا كان العامل منطبطا ومحققا للكفاءة إتجاه العمل فإن إنتاجيته تكون كبيرة وعالية وهذا ما ينعكس إيجابا على المنظمة ككل وكلما كانت النتائج جيدة كلما زادت درجة رضا الفرد وإنتمائه وإرتباطه وتعلقه بأهداف المنظمة ككل .

ومن خلال ماسبق فإن موضوع الرضا من أهم المواضيع التي تدرس خصوصا وأنه مرتبط بعلم النفس و التحكم فيه والسيطرة عليه ليست بالأمر الهين ولذلك فإن المنظمات بصفة عامة وجب عليها الإهتمام الكبير بمراعاة نفسية ورغبات الأفراد حتى يتحقق رضاهم لأنه في الحقيق هذه ليست مصلحة الفرد فقط بل مصلحة المنظمة ككل لأن عملها أساسا متعلق بأداء الفرد فإذا كان الفرد في جو وظروف جيدة تسمح له بمزاولة نشاطه وعمله فإنه سيؤدي إلى خلق سبل تعزز الأداء وتزيد من درجته وبالتالي ينتج العديد من الميزات التي تجعل المنظمة قادرة بأن تضع العديد من الغايات و الأهداف بغية الوصول إليها مستقبلا .

ملخص بحث الابداع التنظيمي:

قمنا في هذا البحث أولا بإعطاء مجموعة من التعريفات للإبداع التنظيمي من بين أهمها انه عملية تحفيز الافراد داخل المنظمة لتوليد أفكار مبدعة وغير تقليدية تساهم في تحسين العمليات وتحقيق الأهداف التي تسعى اليها المنظمة. فهو عملية أساسية في تحقيق التطور والتفوق للمنظمات التي تسعى للبقاء في ظل هذه البيئة المعقدة ولم لا لتحقيق التميز.

أهمية الابداع التنظيمي:

لعل اهم قيمة تدفع المنظمات للاهتمام بالإبداع التنظيمي تكمن في:
تعزيز قدرة المنظمة على التكيف مع التحولات والابتكار في سبيل التطور.

تشجيع البيئة الداخلية للمنظمة على التفكير الإبداعي.
توفير فرص للموظفين للمساهمة بأفكارهم بحرية التعبير.
تحفيز الإدارة للابتكار بتخصيص مراكز للبحث والتطوير.
توفير الدعم لتحويل الأفكار إلى حلول عملية وذلك لتجسيد أفكارهم بشكل فعال.
يعزز التكامل بين مختلف القطاعات داخل المنظمة.
أنواع الإبداع: يمكن تقسيمها إلى إبداع فردي وإبداع جماعي.
الإبداع الفردي يعتمد على القدرات الشخصية والتفكير المبتكر للفرد.
الإبداع الجماعي ينشأ من تفاعل وتبادل الأفكار بين مجموعة من الأفراد مما يؤدي إلى بروز إنتاج فكري متبادل.
بالإضافة إلى أنواع أخرى على مستوى المنظمة فنجد:

- * إبداع العمليات: والذي يركز على تحسين العمليات الداخلية لتحقيق أفضل كفاءة وفعالية.
 - * إبداع المنتجات أو الخدمات: يركز على تطوير منتجات جديدة أو تحسين الخدمات الحالية وذلك لتلبية احتياجات السوق من جهة ولإرضاء العميل من جهة أخرى.
 - * إبداع التسويق: يتعلق بابتكار أساليب جديدة للتسويق وجذب انتباه العملاء بشكل فعال.
 - * إبداع القيادة: يركز على تطوير أساليب جديدة للقيادة وتحفيز الفريق لتحقيق أهداف المنظمة.
 - * إبداع التكنولوجيا: يرتبط أساساً بتبني وتطوير التكنولوجيا لتحسين عمليات المنظمة وتعزيز التقدم التكنولوجي.
 - * إبداع العلاقات العامة: يتمثل في إيجاد أساليب جديدة لبناء وتعزيز علاقات جيدة مع الجمهور والشركاء.
 - * إبداع الاستدامة: يركز على تطوير مبادرات تحقيق التنمية المستدامة داخل المنظمة.
- كل هذه الأنواع تسهم وبشكل فعال في تعزيز القدرة التنافسية والابتكار في سياق العمل التنظيمي.

ختاماً، يمكننا القول إن الإبداع التنظيمي يعزز التنوع والتكامل داخل المنظمة ويسهم في بناء ثقافة تنظيمية تشجع على التجديد والتطوير المستمر.

ملخص بحث إدارة ضغوط العمل:

تعد ظاهرة ضغوط العمل من أهم المواضيع التي حظيت باهتمام الباحثين كونها تمس المورد البشري الذي يعتبر ركيزة أساسية في نمو وتطور المنظمات.

ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية:

فيما تتمثل ماهية إدارة ضغوط العمل؟ وماهي أهم أساليبها على الفرد والمؤسسة؟

المبحث الأول: أساسيات حول إدارة ضغوط العمل

المطلب الأول: تعريف ضغوط العمل:

هي حالة من الإجهاد والضغط النفسي ذات الصلة بالعمل.

المطلب الثاني: تعريف إدارة ضغوط العمل

. هي مختلف الأساليب الفردية والتنظيمية التي تحد أو تقلل من الضغوط على الموظفين داخل المنظمة

المطلب الثالث: أهمية إدارة ضغوط العمل

*تأكيد ربحية المنظمة و توفير الظروف الملائمة لبيئة العمل.

*زيادة إنتاجية العمال.

*خلق روح التعاون والفريق والتفاهم والمشاركة الإيجابية.

المبحث الثاني: خصوصيات حول إدارة ضغوط العمل

المطلب الأول: نماذج دراسة ضغوط العمل

نموذج Kinieki, Kreitner ونموذج Gibson, Ivancevich, and Donnelly نموذج

Trucotte وأخيرا نموذج Beehr and Newman. نموذج Siegrist.

المطلب الثاني: أساليب إدارة ضغوط العمل على الفرد

التخطيط السليم للعمل اليومي، إزالة أسباب الضغوط، الاسترخاء و التأمل والتمارين الرياضية، _

التغذية الجيدة

المطلب الثالث: أساليب إدارة ضغوط العمل على المؤسسة

تحليل الأدوات والوظائف وتوضيحها، إعادة النظر في تصميم الأعمال، ايجاد مناخ تنظيمي مناسب، _

توفير الخدمات الطبية ، توفير الأجهزة و الأدوات الحديثة

خاتمة:

يمكن القول أن ضغوط العمل ظاهرة تنظيمية تنشأ نتيجة تعرض الفرد لمثيرات مختلفة داخل المنظمة

هذا ما جعل الباحثين يولون أهمية بالغة لإدارة ضغوط العمل للحد من هذه الضغوط قصد توفير البيئة

المناسبة للعمل.

ملخص بحث القيادة الادارية:

تعريف القيادة الادارية:

تتناول القيادة الإدارية مجموعة من الصفات والمهارات التي يتجلى بها القادة لتحقيق الأداء المميز في بيئة العمل. وتعد العملية التي من خلالها يتم توجيه الافراد والموارد لتحقيق الأهداف التي تسعى لها المنظمة.

الصفات الواجب توفرها في القادة:

الرؤية الاستراتيجية. اتخاذ القرارات الفعالة. القدرة على التواصل الفعال مع الفريق. تعزيز القيادة الإدارية. التفاعل الإيجابي بين القادة والموظفين. وتسهم في بناء جو من التعاون والثقة.

خصائص القيادة الإدارية:

*الرؤية والتوجيه: القدرة على وضع رؤية واهداف استراتيجية وتوجيه الفريق نحو تحقيقها.
اتخاذ القرارات: القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة والفعالة بناء على تحليل الوضع والمعلومات المتاحة.

*التواصل الفعال: مهارات التواصل الجيدة لضمان فهم وتبادل الأفكار بين القادة والموظفين.

تحفيز الفريق: القدرة على تحفيز الفريق لبذل أقصى امكانياتهم.

*التحلي بالمرونة: قدرة القائد على التكيف مع التغيرات ومواجهة التحديات بروح من المرونة.

بناء الفريق: تطوير وتعزيز الروح الجماعية والتعاون داخل الفريق.

*الإشراف والتوجيه: توفير التوجيه والدعم الازمين للموظفين لتحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم.

*العدالة والنزاهة: اتخاذ قرارات عادلة ونزيهة وتعزيز الثقة والاحترام داخل المنظمة.

انواع القيادة الادارية:

*القيادة التحويلية: تستند الى التبادل بين القائد والمرؤوسين حيث يتم تحديد المهام والمكافآت بشكل واضح.

*القيادة الكاريزمية: تعتمد على جاذبية القائد وقدرته على الهام الفريق من خلال شخصيته القوية وطموحه.

*القيادة الديمقراطية: تشجع على مشاركة افراد الفريق في اتخاذ القرارات مما يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية المشتركة.

*القيادة الرؤوية: يركز القائد على توجيه الفريق نحو تحقيق رؤية مستقبلية واضحة.

*القيادة التحفيزية: تركز على استخدام المكافآت والتحفيز لتحقيق اهداف الفريق.

تختلف هذه الأنواع في أسلوب التفاعل بين الموظفين والطريقة التي يتم تحفيزهم لتحقيق اهداف المنظمة.

من خلال ما تناولناه يمكننا التماس العلاقة التي تربط القيادة الإدارية بالسلوك التنظيمي من خلال: توجيه السلوك: فالقادة الاداريون يؤثرون في سلوك الموظفين من خلال تحديد الرؤية والاهداف وتقديم التوجيه لتحقيقها.

تحفيز الفريق: تسعى القيادة لتحفيز الفريق وتعزيز روح العمل الجماعي مما يؤثر إيجابا على سلوك الفرد والفريق.

إقامة العلاقات العملية: القادة يلعبون دورا في بناء علاقات قوية داخل المنظمة مما يؤثر على سلوك التعاون والتفاعل الاجتماعي.

تشجيع الابتكار والمرونة: القادة الفعالون يشجعون على التفكير الإبداعي ويشجعون على التكيف مع التغيرات مما يؤدي الى سيوك تنظيمي مرن.

تأثير الثقة والامان: القيادة القوية تساهم في بناء الثقة واحساس الموظفين بالامان وهو من اهم العوامل المؤثرة على سلوك الموظفين داخل المنظمة.

ملخص بحث سلوك المواطنة التنظيمية:

يشير المصطلح الى تصرفات الموظفين التي تتجاوز مجرد الواجبات الأساسية الوظيفية، تشمل أنواعها المساهمة الفعالة في العمل والتفاعل الإيجابي مع زملائهم وتتأثر بالعديد من العوامل مثل الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية.

أنواع سلوك المواطنة التنظيمية:

المساعدة الايجابية: تتمثل في تقديم المساعدة للزملاء دون ان تكون جزءا من واجب العمل.

الانخراط الهادف: المشاركة الفعالة والانخراط الإيجابي في الأنشطة المنظمة.

التفاعل الايجابي: يتم التفاعل الإيجابي بين رؤساء العمل والموظفين.

الالتزام التنظيمي: يتمثل في الانتماء والالتزام بأهداف وقيم المنظمة.

محددات سلوك المواطنة التنظيمية:

*الدعم التنظيمي.

*العدالة التنظيمية.

*التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

تعزز هذه المحددات استجابة ايجابية من الموظفين في تعزيز ثقافة المواطنة التنظيمية.

وفيم يلي سنبرز اهم خصائص سلوك المواطنة التنظيمية:

-التعاون والتعاطف يتمثل في التفاعل الإيجابي بين أعضاء المنظمة وتقديم الدعم مهما كانت الظروف.

-الانخراط الإيجابي يتم بالاندماج الفعال في أنشطة المنظمة بالإضافة الى المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف.

-الالتزام بالجودة عن طريق السعي لتحسين الأداء وتقديم العمل بجودة عالية.

-المشاركة الفعالة وذلك في اتخاذ القرارات والمساهمة في تطوير العمل.

الانفتاح والشفافية مشاركة المعلومات بشكل صريح والعمل بشفافية مع الموظفين والإدارة.

الالتفات الى التفاصيل الاهتمام بالتفاصيل والسعي لتحقيق الدقة في الأداء الوظيفي.

التحفيز الداخلي القدرة على الاندماج في العمل دون الحاجة الى الاشراف الدائم.

الالتزام التنظيمي التفاني في تحقيق اهداف المنظمة والتبني لقيمها.

ختاما: من خلال ما قمنا بإبرازه من خصائص المواطنة يمكننا القول ان هذه الأخيرة تتكامل فيم بينها وذلك لتشكيل نمط إيجابي يتجلى من خلال السلوك التنظيمي الفعال مساهما في بناء بيئة عمل تشجع على التعاون وتقوم على تعزيز الفعالية التنظيمية.