



جامعة العلوم الحديثة  
UNIVERSITY OF MODERN SCIENCES

الجمهورية اليمنية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العلوم الحديثة  
كلية التعليم المفتوح وعن بعد

# علوم سلوكية

## المحاضرة الثانية

## فصل : الإدراك

المقدمة :-

بعد أن تناولنا احد محددات سلوك الفرد داخل المنظمة وهو الشخصية ، سننتقل الآن إلى الدرس محدد آخر لسلوك الفرد داخل المنظمة وهو الإدراك وفيه سنتناول مفهوم الإدراك وكيفية حدوث العملية الإدراكية لدى الإنسان والعوامل المحددة أو المؤثرة في عملية الإدراك وأخيراً علاقة الإدراك بالأداء .

أولاً : مفهوم الإدراك :

الإدراك هو عملية اختيار وتنظيم وتفسير المثيرات (المعلومات ) المنتقاة من البيئة المحيطة بعبارة أخرى فإن الإدراك هو عبارة عن تفسير للمعلومات ( المثيرة ) Stimuli التي تم اختيارها وتنظيمها من واقع البيئة المحيطة فهو باختصار عملية فكرية تشمل انتقاء المعلومات وإعطاها معنى معنياً .

أي أن الفرد هنا يكتشف ويلاحظ وينتقي الأشياء والمثيرات والمتغيرات المختلفة الموجودة في البيئة المحيطة به ويفهمها ويفسرها ويعطيها المعنى الذي يعتقد صحيحاً ومناسباً من وجهة نظرة الخاصة بالإدراك ببساطة هو فهم الشخص وتفسير للأشياء والإحداث المنتقاة التي تدور حوله .

وهذا المعنى للإدراك يعني :

1. أن ما يدركه الفرد يمكن أن يكون مختلفاً عن الواقع الموضوعي أي أن هناك اختلافاً بين العالم المدرك Perceived world والعالم الحقيقي Real world فما يدركه الفرد ليس هو العالم بذاته ولكنه العالم الذي يوجد داخل الإنسان .
2. الأفراد المختلفون يمكنهم النظر إلى الشيء الواحد بوجهات نظر مختلفة .

مثال (3-1) :

لو طرح سؤال على مجموعة من طلاب جامعة صنعاء ومجموعة من طلاب جامعة العلوم والتكنولوجيا بغرض وصف مباراة كرة قدم تمت بين الفريقين التابعين لكل جامعة فإننا ولا شك نسمع من كل مجموعة من الطلاب وصفاً مختلفاً عن المجموعة الأخرى وهذا الاختلاف الذي نسمعه يعود في الأساس إلى اختلاف الإدراك بين المجموعتين بمعنى أن كل مجموعة اختارت من المباراة ما يحلو لها من الإحداث واللقطات وفسرتها بطريقة مختلفة تتماشى مع ما تراه مناسباً لها .

ثانياً : مراحل حدوث الإدراك ( كيف تحدث العمليات الإدراكية لدى الإنسان ) :The Perceptual Process

بعد أن تناولنا مفهوم الإدراك نتناول الآن الكيفية التي تتم بها عملية الإدراك أي الكيفية التي يتم بها اختيار وتنظيم وتفسير المثيرات (المعلومات ) المحيطة بالإنسان والموجودة في البيئة وفق نظرة الفرد إلى الحياة وخلفيته حول هذه المثيرات فنحن نعرف أنه وفي كل ثانية وفي كل دقيقة يواجه الإنسان مئات المؤثرات المادية والمعنوية ( الأصوات-الأطعمة- الاشربة - الفرح - الحزن - الابتسام ..... الخ ) ويلتقطها من خلال حواسه الخمس

اللمس السمع البصر والشم والتذوق ولكنه وبالتأكيد لا يستطيع التركيز على هذه المثيرات بل إنه يختار منها عدداً محدداً يلفت انتباهه ، بسبب قوة تلك المثيرات أو حجمها أو لونها ... الخ ، أو بسبب الأهمية التي يعطيها لها ثم بعد ذلك يفسرها ويعطيها المعنى الذي يعتقده ، حتى وإن كان هذا المعنى مخالفاً للواقع .

### مراحل عملية الإدراك :-

1. المرحلة الأولى : يتم فيها استقبال المثيرات من خلال أدوات الإدراك المختلفة المتمثلة بالحواس التي

يملكها الفرد ويقصد بالمثير أو المؤثر - هنا - جميع أشكال القوى المادية وغير المادية المحيطة بالفرد من الداخل أو الخارج وتتكون هذه المثيرات من مجموعة كبيرة من المتغيرات مثل: الطعام والشراب والأثاث والأشجار والأمطار ، موجات الضوء أصوات البشر والحيوانات والطبيعة ووسائل النقل والفرح والحزن والجوع والعطش والكرم والبخل والجمال والقبح والألوان والأجسام والأحجام ... الخ كل هذه العناصر عبارة عن مثيرات بيئية Environmental Stimulus يتسلمها الكائن الحي (الفرد) من خلال الحواس Senses الخمس المتمثلة في حواس البصر seeing والسمع Hearing واللمس Touching والشم Smelling والتذوق Tasting التي تقوم بعملية نقل المعلومات من الواقع المعاش إلى الدماغ .

2. المرحلة الثانية: الانتباه الاختياري : أي تركيز الفرد على مثير معين (أو عدة مثيرات) وعدم الاكتراث

ببقية المثيرات الأخرى فبعد تسلم الفرد للمعلومات من خلال الحواس الخمس تبدأ المرحلة التالية لعملية الإدراك ، وهي مرحلة اختيار المعلومات التي سيقوم بمعالجتها Processing Information وهنا لا بد وأن نشير إلى أن حواسنا الخمس كما سبق الإشارة محطة بالآلاف المثيرات التي تتم ملاحظتها ولكن وبسبب قدرات الفرد الذهنية المحددة وبسبب اهتمامه الخاص ببعض المثيرات وبسبب طبيعة المثير وجدته وحجمه وكثافته وحركته وقدرة الفرد الذهنية المحددة لأن يكون واعياً لكل ما يدور حوله وداخله يلجأ الفرد إلى تجاهل الكثير من المثيرات ويقوم باختيار المثيرات المهمة التي لها علاقة بظروفه والتي يعتقد إنها مهمة بالنسبة له ثم يقوم بعملية معالجتها .

أي أن الفرد يقوم بعملية الانتقاء الاختياري والتي يقصد بها تنقية وترشيح المعلومات التي تستقبل من خلال الحواس الخمس والتي سيقوم بمعالجتها أي أنه وبعد أن تنتقل المعلومات عبر الحواس إلى دماغ الفرد يقوم الدماغ بتجهيل بعضها واختيار البعض الآخر بناء على درجة اهتمامه بهذه المعلومات والمثيرات .

مثال (2-3):-

المرمضة في المستشفى والمسئولة عن المرضى في غرفة العناية المركزية تتجاهل الكثير من المثيرات المحيطة بها مثل صوت زميل لها أو رائحة الكثير من المواد ولكنها عندما تشاهد إشارة على اللبنة الحمراء الموجودة على مكتبها والمرتبطة بغرفة العناية المركزية فإنها تفرغ وتنتبه لهذه الإشارة وتقوم باتخاذ كل ما يلزم لمواجهة الموقف فالمرمضة هنا أعطت هذا الأمر اهتمامها الكامل وانتبهت له لإدراكها بأنه مهم وبأن من مسؤولياتها القيام بذلك .

3. المرحلة الثالثة : تنظيم وتفسير المعلومات التي يختارها الفرد :-

بعد مرحلة الانتباه الاختياري تبدأ مرحلة تاليه من مراحل الإدراك وهي مرحلة تنظيم المعلومات وتفسيرها من قبل دماغ الفرد .

وعملية التنظيم هنا يقصد بها فك الرمز Decoding أي إعطاء معان واضحة للمعلومات التي استقبلها الدماغ بعد مقارنتها مع مخزون المعلومات الموجودة في الدماغ ثم تخزين هذه المعلومات .

أي أننا في هذه المرحلة نقوم بمقارنة المعلومات الواردة مع المعلومات المخزنة في مركز الذاكرة ثم نعطيها المعاني الواضحة وهذه المعلومات المخزنة قد تكون حصيلة تجارب شخصيه وقد تكون مكتسبة من خبرات الغير .

مثال (3-5) :

طلب ملتحق بإحدى معاهد اللغة لدراسة اللغة الفرنسية فإذا كانت لديه معلومات سابقة عن هذه اللغة فإن المعلومات التي سيأخذها من دراسته في المعهد ستقارن بهذه المعلومات السابقة وبالتالي سيكون فهمها أكثر يسراً وسهولة ويستطيع إعطاءها المعاني المناسبة وتفسيرها أما إذا كان الطالب لا يملك أي معلومات عن هذه اللغة فإنه سيجد صعوبة في فهمها وسيضطر إلى البحث عن معان لها في قواميس الترجمة حتى يستطيع فهمها وتخزينها وتفسيرها .

ثالثاً : العوامل المؤثرة / المحددة لعملية الإدراك :-

### Factors Influencing Perception

وباختصار : لماذا ينظر الأفراد المختلفون إلى نفس الحدث والموضوع بشكل مختلف ؟

ولماذا يتم إهمال الفرد لبعض المثيرات ؟ والتفاعل والاستجابة مع البعض الآخر ؟

للإجابة على هذه التساؤلات يمكن القول : إن هناك مجموعة من العوامل تؤثر على الإدراك بعضها مرتبط بالفرد المستقبل The Perceiver وبعضها بالهدف Target والبعض الآخر بالموقف Situation

وفيما يلي نتناول وباختصار كل عنصر من هذه العناصر :

1. العوامل المرتبطة بالفرد: الشخصية، المواقف، الدوافع، الاهتمام، التوقعات، الفروقات، العمرية الثقافة..

عوامل وسمات مرتبطة بكل فرد وتؤثر بشكل أو بآخر في سلوكياته تجاه المثيرات المختلفة وفيما يلي

توضيح ذلك :

أ- الشخصية Personality:

لكل فرد شخصيته المستقبلية عن الآخرين وعندما ينظر الشخص إلى المثير(الهدف) ويحاول تفسيره

فإن هذا التفسير يتأثر بشكل واضح بالخصائص الشخصية للفرد.

مثال (3-6):

المدير ذو الشخصية الجريئة مثلاً يفسر ويدك قيام الموظف الذي يتبعه بالتصرف واتخاذ القرار دون الرجوع إليه بأنه نوع من التصرف الجيد بينما المدير المحفظ جداً يفسر مثل هذا التصرف بالتجاوز والتسرع وهذا الاختلاف في الإدراك لتصرف الموظف يعود إلى اختلاف الشخصية لدى المدير .

## ب- المواقف Attitudes:

يقصد بالموقف الشعور تجاه الغير فقد يرى شخصان حادثاً واحداً ولكنهما يفسران ذلك الحادث بشكل مختلف والسبب والرئيس وراء هذا الاختلاف يعود إلى اختلاف موقفي هذين الشخصين تجاه هذا الإحداث.

### مثال (7-3) :

احد المحاضرين يلزم الطلاب بالحضور في الوقت المحدد ويمنع دخول أي طالب إلى قاعة المحاضرات بعد دخوله إلى الفصل فما هو موقف الطلبة من هذا التصرف ؟

- البعض من الطلاب قد يفسر هذا بأنه وسيلة ضرورية لخلق الانضباط وتوفير الهدوء أثناء المحاضرة وبالتالي فهو ينظر إلى المحاضرة نظرة ايجابية .
- والبعض الأخر منهم ينظر إلى هذا التصرف على أنه شكل من أشكال التشدد والذي قد يؤدي إلى حرمان الطلبة المتأخرين من حضور المحاضرة والاستفادة العلمية منها وبالتالي ينضرون إلى المدرس نظرة سلبية .

والتباين الحاصل بين موقفي الطرفين تجاه المحاضر يعود لاختلاف تفسيرهما لموقفه .

## ج- الدوافع Motives أو الحاجات الناقصة :

الدوافع أو الحاجات تحفز الفرد وتؤثر تأثيراً قوياً على إدراكه.

### مثال (8-3) :

فالصائم الذي يشعر بالجوع ويهتم برائحة الطعام أكثر من أي روائح أخرى والبردان يشعر بأهمية الملابس الصوفية أكثر من غيره ..... وهكذا .

## د- الاهتمام Interests:

لان الاهتمامات الشخصية تختلف من فرد إلى آخر فإن ما يلاحظه شخص ما في موقف معين يمكن أن يختلف عما يدركه شخص آخر نفس الموقف .

### مثال (9-3) :

إذا كان مهتماً بخير معين سينقل إليك عبر الهاتف فإن أي رنين في هاتفك المنزلي سيجعلك تدرك أهمية وهذا على عكس الأشخاص الآخرين فإنهم لن يعطوا رنين جرس التلفون نفس اهتمامك .

السياسي يهتم بالإحداث السياسية أكثر من غيره

## هـ- التوقعات Expectations:

تؤثر التوقعات على الفرد بشكل كبير لدرجة أنها تستحوذ على إدراكه بشكل كامل .

### مثال (3-10) :

إذا كنت تتوقع أن ضابط الشرطة شخص دكتاتوري، وأن شباب جيلنا الحالي غير طموحين وأن مدير الموارد البشرية شخص أناني ، فإنك ستدركهم جميعاً بهذه الصورة حتى وإن كانوا في الواقع يختلفون عن ذلك.

### و- الفروقات العمرية Age Differences:

الفروقات في السن بين الأفراد، وحتى في إطار الفرد نفسه ( شاباً، شيخاً، ... ) تؤثر بشكل كبير على عملية إدراك الفرد لما يدور حوله ، نظراً لأن الفرد كبير السن- بشكل عام – تتأصل فيه القيم والعادات والتقاليد أكثر من الطفل الصغير أو الشاب.

### مثال (3-11):

يدرك / ينظر الشخص كبير السن إلى سلوك معين- كمشاهدة بعض برامج التلفزيون – بأنه مضيعة للوقت، فيما ينظر الشاب إلى ذلك بأنه وسيلة من وسائل التسلية والتثقيف.

### ز- ثقافة الفرد:

الثقافة تشمل القيم والمعايير الاجتماعية والعادات والتقاليد ،والثقافة التي يؤمن بها الفرد تؤثر تأثيراً كبيراً في إدراكه وتفسيره للأشياء والآراء والأحداث من حوله.

### مثال (3-12):

- الرجل الشرقي الذي يذهب إلى الغرب ينظر إلى بعض التصرفات والسلوكيات التي تمارس هناك بأنها سلوكيات غير محمودة.
- والرجل الغربي الذي يأتي إلى عربي مثلاً يدرك بعض العادات التي تتميز بها الدول الشرقية مثل الكرم والتعاون بأنها نوع من الإسراف والتبذير.

### 2- العوامل المرتبطة بالهدف:-

### 2- المثير أو الهدف The Target:

خصائص المثير تلعب دوراً هاماً في إدراك الفرد، ومن هذه الخصائص:

#### أ- قوة/ كثافة المثير Intensity of Stimulus:

فكلما كان المثير قوياً كلما كان تأثيره على الآخرين قوياً.

#### مثال(3-13):

- الألوان الصارخة يمكن إدراكها أكثر من الألوان الهادئة.
- الروائح النفاذة يمكن إدراكها أكثر من الروائح الهادئة.
- السياسات والأهداف المتطرفة يمكن إدراكها أكثر من غيرها.

#### ب- الحركة Motion:

كلما كانت الأشياء محل الإدراك متحركة (غير ساكنة) كلما أدركها الفرد بصورة أفضل.

مثال (3-14):

المستهلك يدرك الإعلانات الموجودة في اللوحات المتحركة أكثر من إدراكه للإعلانات الموجودة في اللوحات الثابتة.

ج- حجم المثير Size:

كلما كان حجم المثير كبيراً كلما كان احتمال إدراكه أكبر.

مثال (3-15):

الخطوط العريضة، واللافتات والإعلانات العريضة، تثير إدراك الفرد أكثر من الخطوط الصغيرة.

د- تكرار المثير Repetitive:

كلما تكرر عرض المثير – صوتاً كان أو صورة – كلما أدى ذلك إلى جذب انتباه الفرد إلى المثير.

مثال (3-16):

الكثير من الشركات تعمل على تكرار إعلاناتها بالصوت والصورة في وسائل الإعلام المختلفة حتى تثير انتباه وإدراك المستهلكين لمنتجاتها بشك كبير.

هـ- حداثة المثير (كون المثير جديداً) Newness:

كلما كان المثير جديداً كلما لفت انتباه الأفراد أكثر.

مثال (3-17):

تحرك سيارة جديدة لم يسبق للمشاهدين رؤيتها في شوارع أمانة العاصمة لا شك أنه يلفت ويثير إدراك الآخرين واهتمامهم.

و- التمايز أو التباين Contrast:

كلما تميز المثير عن محيطه / بينته كلما كان أكثر لفتاً للانتباه والإدراك.

مثال (3-18):

- قاعة المحاضرات هادئة جداً ، والطلاب جميعاً منصتون للمحاضرة ، وفجأة حدث صخب من أحد الطلاب، هذا الصخب سيثير انتباه جميع الطلاب الحاضرين دون استثناء.
- شركة تنتج منتجاً متميزاً من حيث الشكل، هذا التميز لا شك سيثير انتباه الآخرين وإدراكهم له.
- الشخص الطويل بين عدد من الأشخاص العاديين يستثير انتباه الآخرين لطوله المتميز.

العوامل المرتبطة بالموقف:

### 3- الموقف Situation:

بالإضافة إلى تأثير الإدراك بعوامل مرتبطة بالفرد المدرك، وبالمثير أو الهدف ، فإن عملية الإدراك تتأثر أيضاً ، بالموقف المحيط بالمثير، مما يترتب على ذلك اختلاف إدراك الفرد للأحداث والأشياء التي يدركها بسبب هذا الاختلاف في الموقف.

مثال(3-19) :

قد تلاحظ أن أحد العاملين أثناء غياب مديره المباشر يمارس سلوكاً فوضواً في تعامله مع الموظفين، وفجأة وعند حضور مديره المباشر ينقلب أسلوب تعامله مع زملائه إلى تعامل جيد، فهنا تلاحظ أنه لا الشخص المدرك قد تغير ، ولا المثير (الهدف) ، فالموظف هو نفسه ، والزملاء لم يتغيروا ، وإنما الذي تغير هو الموقف، وبالتالي تغير إدراك هذا العامل.

رابعاً : تأثير الإدراك على الأداء :

إن أهمية دراستنا للإدراك تكمن في أن سلوك الموظف في المنظمة ، ومن ثم أداءه يتأثران بإدراكه للواقع، وليس بالواقع نفسه كما هو ، أي أن الموظف موجه بإدراكه للواقع وليس بالواقع كما هو.

وهناك أمثلة عدة يمكن استعراضها في هذا المجال تبين أن ما يدركه الفرد- وليس الواقع - هو الذي يؤثر في سلوكه ، ثم على أدائه في المنظمة.

مثال(3-20):

الموظف الذي يدرك أن مديره يهتم به، ويساعده في فهم عمله، وفي حل المشاكل، ستكون ردة فعله تجاه هذا المدير إيجابية وبالتالي سيكون أدائه أفضل.

وفي المقابل فإن موظفاً آخر يرى أن هذه التصرفات من قبل المدير ليست إلا محاولة منه لاستغلال العامل، والحصول منه على أقصى ما لديه من جهد وطاقة، وبالتالي فإن ردة فعله تجاه نفس المدير سيكون سلبياً ، ويكون أدائه ضعيفاً.

خلاصة الفصل:

1- في هذا الفصل عرّفنا الإدراك بأنه تفسير المعلومات (المثيرات) Stimulus التي يتم اختيارها وتنظيمها من واقع البيئة المحيطة ، ثم ناقشنا آلية أو كيفية حدوث العمليات الإدراكية لدى الفرد، والتي تشمل النقاط التالية: استقبال الفرد للمؤثرات، كالطعام، الأصوات، والحزن ، من خلال حواسه الخمس(أدوات الإدراك)، ثم الانتباه الاختياري، وتنظيم المعلومات ،وتفسيرها ،وأخيراً إحداث السلوك المترتب على تلك العمليات الإدراكية.



- 2- ناقشنا مع طرح بعض الأمثلة العوامل المحددة لعملية الإدراك، والتي قسمناها إلى عوامل مرتبطة بالفرد، مثل الشخصية، الموقف، الدوافع، الاهتمامات، التوقعات، الفروقات العمرية، وثقافة الفرد، وعوامل مرتبطة بالمتغير أو الهدف، مثل كثافة المتغير، الحركة، حجم المتغير، تكرار المتغير، حداثة المتغير، التمايز أو التباين، وعوامل مرتبطة بالموقف، مثل اختلاف المكان والزمان، الإضاءة، الحرارة، الوسط، الخلفية.
- 3- وأخيراً ناقشنا علاقة الإدراك بالأداء.

أهم المصطلحات الواردة في الفصل:

- الإدراك Perception: تفسير المعلومات (المتغيرات) التي تم اختيارها وتنظيمها من واقع البيئة المحيطة، بمعنى آخر إعطاء معنى معين للمعلومات المنتقاة.
- المتغير Stimulus: يقصد بالمتغير أو المؤثرات – هنا- جميع أشكال القوة المادية وغير المادية المحيطة بالفرد من الداخل والخارج، مثل البخل، الطعام، موجات الصوت، العطش، والكرم.

## فصل : القيم

نظرة عامة حول موضوع القيم:

عادتنا ما يطلق على مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية التي تحدد سلوك الفرد با القيم، وكما انها ترسم الطريق السليم للفرد الذي يقوده إلى أداء واجباته الحياتية ودوره في المجتمع التي ينتمي إليها، وهي إلى جانب ذلك السياج المنيع الذي يحميه من الوقوع في الذنب، ويحول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره، أو يتنافى مع مبادئه وأخلاقه. والقيم هي التي تؤثر في بناءنا العميق، فهي مرجعية حكمنا لما هو منكر أو فأضل صح أو خطأ، وهي لاواعية. وتختلف القيم من مجتمع إلى مجتمع، كما تختلف من شخص إلى آخر، لكنها بالإجماع شيء أساسي لكل إنسان ولكل مجتمع تسعى لبناء نفسها وتطوير بنيتها الاجتماعية والاقتصادية وتنشئة أجيال مخلصه لوطنها.

مفهوم القيم:

تعرف القيم بأنها مجموعة المعتقدات الثابتة نسبيًا التي يحملها الفرد (او الجماعة او المجتمع) ويعتبرها مهمة ويلتزم بها وتحدد له عادة الصواب والخطأ والجيد من السئ والمقبول من المرفوض في السلوك.

القيم تلعب دورا مهما في حياة الفرد والمنظمة والمجتمع ككل:

- فا القيم تمثل المحرك او الموجه الاساسي للسلوك..
- القيم تمثل المعايير التي من خلالها يحكم الفرد والمجتمع على مدى صواب وخطأ التصرفات والمواقف التي تصدر عن الآخرين..

من أين تأتي با القيم؟! وكيف تصل اليها وتعلمها؟!..

هناك من القيم مثل الصدق والامانه والتعاون والقوة وحب الآخرين وحب الله تعالى واحترام الوالدين والإحسان الى الغير واتقان العمل الى غيرها من القيم نؤمن بها ونتمسك بها تعلمنا ها ونشأت معنا منذ الصغر اب اننا اخذناها وتشبعنا بها من امهاتنا وابائنا وإخواننا الاكبر منا وجيراننا وغيرهم ثم كبرنا ووصلنا الى مراحل اكبر كا المدرسه والجامعه والى المنظمه بل المنظمات والتي من خلالها قابلنا العديد من الزملاء والمدراء ذوي القيم المختلفة...

ولا ننسى المجتمع الكبير الذي يحيط بنا ومنه يمكننا تعلم العديد منها عن طريق خطيب الجامع ومن المحاضر على شاشة التلفاز وهكذا.

هل القيم التي من حولنا قيم ثابتة ام قيم متغيرة

يمكن الإجابة على هذه التساؤلات بأن هناك قيم تعتبره بعض المجتمعات قيما أساسية لا يمكن التفريط فيها أو تغييرها مهما كان الأمر مثل القيم الدينية والثوابت الوطنية.. وهناك قيما تعتبر لدى المجتمعات قيما ثانوية قابله للتعديل والتغيير حسب الظروف والتطور المجتمعاتي مثل تطور بعض القيم الاجتماعية التي هي في الأساس من صنع الإنسان

### القيم والآداء:

من المؤكد ان القيم تؤثر بشكل مباشر على ادراك الفرد والذي بدوره يؤثر على الاداء فمثلا الشخص العامل الذي يعطي قيم الاستقلالية في العمل والمشاركة في صناعة القرار اهمية كبيره من الصعب ان يعمل في منظمه تبحث عن عاملين يتسمون با الخضوع وقبول القرارات كما هي دون مناقشته ..

لأن ذلك سيؤدي الى عدم الرضى لديه ومن ثم سيكون أدائه ضعيفا وبا التالي فعلى المنظمه وهي تختار العاملين ان لا يقتصر تركيزها في اختيار العاملين على قدره والخبرة والمهارة والدوافع فقط ..

ولكن عليها ان تركز ايضا على ان تكون قيم العاملين الجدد متفقه مع قيم المنظمه قدر الامكان الممكن...

### تصنيفات القيم:

تصنف القيم الى ستة انواع وهي كا التالي:

1. القيم النظرية : وهي القيم التي تهتم باكتشاف الحقائق وأسباب حدوثها..
2. القيم الاقتصادية وهي القيم التي تهتم اساسا با الجوانب الاقتصادية
3. القيم الجماليه : اصحاب هذه القيم يميلون الى كل جميل موجود حولهم..
4. القيم الاجتماعية : وهي قيم تكوين العلاقات والصدقة الجيده مع الغير...
5. القيم السياسيه : وترکز هذه القيم على حب امتلاك القوه والتأثير على الغير وحب النفوذ والسيطرة.
6. القيم الدينيه : ويقصد بها ميل الفرد الى الايمان با الغيب وبخالق الكون سبحانه

## أسئلة المحاضرة الثانية

س1 / عرف الإدراك ؟

س2/ ماهي العوامل التي تؤثر على الإدراك ؟

س3/ كيف يؤثر المثبر على إدراك الفرد ؟

س4/ عرف القيم وماهي مصادر القيم ؟

س5/ ما علاقة القيم بالأداء ؟