



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 الثالثة

1

جامعة العلوم الحديثة – التعليم المفتوح وعن بعد

www.ums-edu.com/distance

distance@ums-edu.com

Tel: +967- 01- 530380

فصل: الاتجاهات

أولاً: مفهوم الاتجاهات :

يعرف الاتجاه بأنه موقف الفرد تجاه الأفراد والأحداث والأشياء الأخرى سواء كان هذا الموقف ايجابيا أو سلبيا.

مثال عن ذلك:

فعندما يقول الموظف انه يحب عمله فانه ذلك يعبر عن اتجاهه نحو عمله

ثانياً: عناصر ومكونات الاتجاه:

يتكون الاتجاه من ثلاثة عناصر أو جوانب :

1- **العنصر العاطفي/الانفعالي:**

يعتبر العنصر العاطفي من الاتجاه عن شعور السلبي أو الايجابي تجاه شخص حدث أو موضوع معين .

2- **العنصر المعرفي:**

يشير إلي المعلومات والمعتقدات التي يحملها الفرد حول الأشخاص أو الأساليب أو الأحداث أو الأفكار الأخرى .

3- **العنصر/الجانب السلوكي :**

العنصر السلوكي للاتجاه يشير إلى الرغبة في السلوك بطريقة معينة باتجاه شخص أو شيء ما.

***ثالثا: العوامل المؤثرة في تشكيل وتكوين الاتجاهات :**

س: ما هي أهم العوامل المؤثرة في تكوين وتشكيل الاتجاهات لدى الفرد؟

بشكل عم يمكن القول: إن اتجاهات الأفراد هي عبارة عن نتيجة أو محصله للقيم و المعتقدات التي يؤمن بها الأفراد والتي يتعلمونها من تجاربهم السابق هاو ملاحظه الآخرين .

رابعا: مصادر الاتجاهات:

**بمعني آخر هي الاتجاهات المواقف التي يحملها الفرد تجاه الأشخاص و الأشياء والأحداث والأفكار والآخرين كيف يتعلمها الفرد؟ ومن أين يأتي بها ؟
يكتسبها الفرد من الأبوين المدرسين والأصدقاء.**

خامسا: أنواع الاتجاهات:

الشخص يمتلك آلاف من الاتجاهات: فهناك اتجاهات نحو الأصدقاء ونحو الزملاء الدراسة ونحو المدرسين نحو الموظفين. وهناك اتجاهات نحو الأطعمة و الملابس والألوان اتجاهات نحو السياسة والاقتصادية والاجتماعية.

ومن الاتجاهات الاخرى المهمة داخل المنظمة والتي تركز عليها اغلب الأبحاث في السلوك التنظيمي : هي

- الرضي الوظيفي
- الانتماء (الالتزام) التنظيمي

1- الرضي الوظيفي يعرف بأنه موقف / اتجاه يعكس مدى سعادة وسرور الفرد بعمله / وظيفية.

2- الانتماء (الالتزام) التنظيمي:

الرضي الوظيفي والاندماج الوظيفي / هو اتجاهاً مرتبطان بالوظيفي أو العمل المحدد الذي يمارسه الفرد: (الالتزام) التنظيمي: مرتبط باتجاه الفرد نحو المنظمة ككل وليس فقط نحو الوظيفة المحددة التي يشعلها. (الانتماء التنظيمي) اتجاه يعكس مدى انسجام وارتباط الفرد بالمنظمة ككل.

سابعاً: قياس الاتجاهات:

حيث أن الاتجاهات هي عبارة: عن مواقف ووجهات نظر الفرد تجاه الأشخاص والأشياء والأفكار الأخرى:

ثامناً: الاتجاهات والأداء:

يتوجب على المدراء أن يهتموا باتجاهات العاملين لديهم لأن اتجاهات العاملين تعطي مؤشرات عما يمكن أن يحدث منهم مستقبلاً من سلوكيات .: فمثلاً العاملون الذين تتسم اتجاهاتهم بالرضي عن زملائهم وعن المنظمة وعن مرتباتهم لأشك إن غيابهم سيكون أقل ومشاكلهم ستقل أداؤهم سيزيد.

فصل : الرضى الوظيفي

• مقدمة عن الرضى الوظيفي :

اهتم الباحثين والمدراء كونه يتناول مشار الفرد العامل تجاه عمله ووظيفته والتي بدورها تؤثر بشكل سلبي أو ايجابي على أداء الموظف لعمله .

أولاً : مفهوم الرضى الوظيفي :

هو موقف أو اتجاه يعكس مدى سعادة وسرور الفرد بعمله وظيفته ، أي أنه الموقف العام للعامل تجاه وظيفته .

ثانياً: العوامل المؤثرة في الرضى الوظيفي :

تشير الدراسات في هذا المجال إلى أن العوامل الأكثر أهمية والتي تؤثر في الرضى الوظيفي وهي:

(1) التحديات الذهنية / العقلية للوظيفة :

العاملون بشكل عام يتجهون الى تفضيل الوظائف التي تمنحهم الفرص لاستخدام مهاراتهم وقدراتهم في العمل وتحتوى بـ:

- الذهني المعتدل : القدرة على صناعة القرار (لأن ذلك يخلق لدى الفرد العامل الرضى والشعور بالنجاح والسعادة) .
- الوظيفة التي تتسم بالتحدي الضعيف : توجد الملل لدى العاملين والشعور بالفشل .
- الوظيفة التي تتسم بالتحدي الكبير : تخلق الاحباط والشعور بالفشل .

- الوظيفة التي تتسم بالتحدي المعتدل : تقود العامل الى الرضى الوظيفي .

(2) المكافآت والترقيات العادلة:

يرغب العاملون وجود نظام أجور ومرتبات عادله ووجود سياسات ترقية عادله وغير غامضة وتتفق وتوقعاتهم .

والعنصر الأساسي في العلاقة بين المرتبات والرضى الوظيفي هو الانطباع / الإدراك لدى تحقيق العدالة في نظام المرتبات .

مثلاً : يشعر أن ما يستلمه مقابل عمله هو أقل مما يجب أن يأخذه أو أقل مما يستلمه موظف آخر يقوم بنفس العمل في جهة أخرى أو في نفس جهته فإن ذلك لا يحقق لديه الرضى الوظيفي ، فالعاملون عن سياسات عادلة في نظام الترقيات وأيضاً عن تطبيق عادل لهه السياسات ، فالأفراد الذين يدركون أن قرارات الترقية اتخذت بطريقة عادله ومنصفة فإنهم سيشعرون برضى وظيفي جيد .

(3) ظروف العمل المناسبة:

يهتمون بظروف عمل توفر لهم الراحة الشخصية وتسهل لهم أداء أعمالهم بطريقة فعالة ، أن الظروف المحيطة بالعمل كالحرارة والإضاءة والضوضاء وغيرها ينبغي أن تكون ملائمة ومناسبة فلا تكون عالية جداً ولا منخفضة جداً .

• أي تهيئ الظروف المناسبة بحيث يشعر الفرد بالسعادة والرضى .
مثلاً: وجود حرارة عالية جداً – وجود درجة إضاءة منخفضة جداً لا يشعر الموظف بالرضى الوظيفي .

4) العلاقات الجيدة مع الزملاء:

العمل ليس الأموال فقط بل بالإضافة إلى الأموال فالأفراد يبحثون عن إشباع الحاجات الاجتماعية لديهم .

مثل : الصداقة – الزمالة الجيدة مع الزملاء العمل بما فيهم المدراء والمشرفون .

أن رضى العاملين يزداد عندما تكون علاقاتهم فيما بينهم وملاقاتهم مع المدراء والمشرفين جيدة .

5) توافق الشخصية مع الوظيفة :

الانسجام والتوافق بين شخصية الموظف وطبيعة الوظيفة التي يمارسها يخلقان لدى الفرد رضى وظيفياً جيداً ، فالشخص ذو النمط الاجتماعي المنفتح .

- انسجام مع الوظائف ذات العلاقة بالجمهور .
- الانسجام يقود إلى نجاح عالٍ في الوظيفة .
- رضى جيد لدى العامل .

علاقة الرضى الوظيفي بالأداء:

1. إذا شعر الموظف بالرضى كان الأداء جيد .
2. العامل السعيد يكون أكثر إنتاجية إلى حد ما .
3. الأداء الوظيفي الجيد الذي يحصل صاحبه كل مكافآت مادية ومعنوية مجزية يؤدي إلى درجة جيدة من الرضى الوظيفي .

أسئلة المحاضرة الثالثة

س1/ عرف الاتجاهات ؟

س2/ ماهو الرضى الوظيفي وماهو الانتماء التنظيمي ؟

س3/ ما علاقة الاتجاهات بالأداء ؟

س4/ عرف الرضى الوظيفي ؟

س5/ تكلم باختصار عن العوامل التي تؤثر على الرضى الوظيفي ؟

س6/ ما علاقة الرضى الوظيفي بالأداء ؟