

الفصل الثامن:

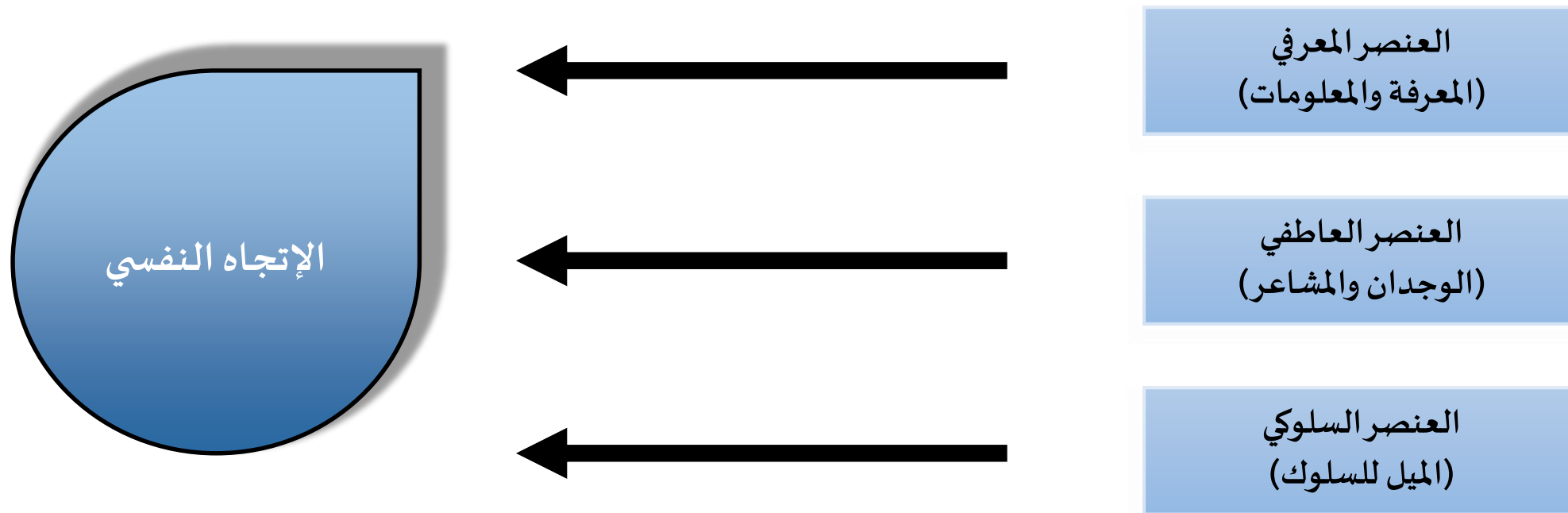
الاتجاهات النفسية

محتويات الفصل :

- تعريف الإتجاهات النفسية .
- أهمية الإتجاهات النفسية .
- العناصر المؤثرة في تغيير الإتجاهات النفسية .
- نظريات الرضا عن العمل .
- نواتج الرضا عن العمل .

تعريف الإتجاهات النفسية :

عند تعريف الإتجاهات النفسية لابد من الأخذ بعين الإعتبار ثلاثة عوامل أساسية :

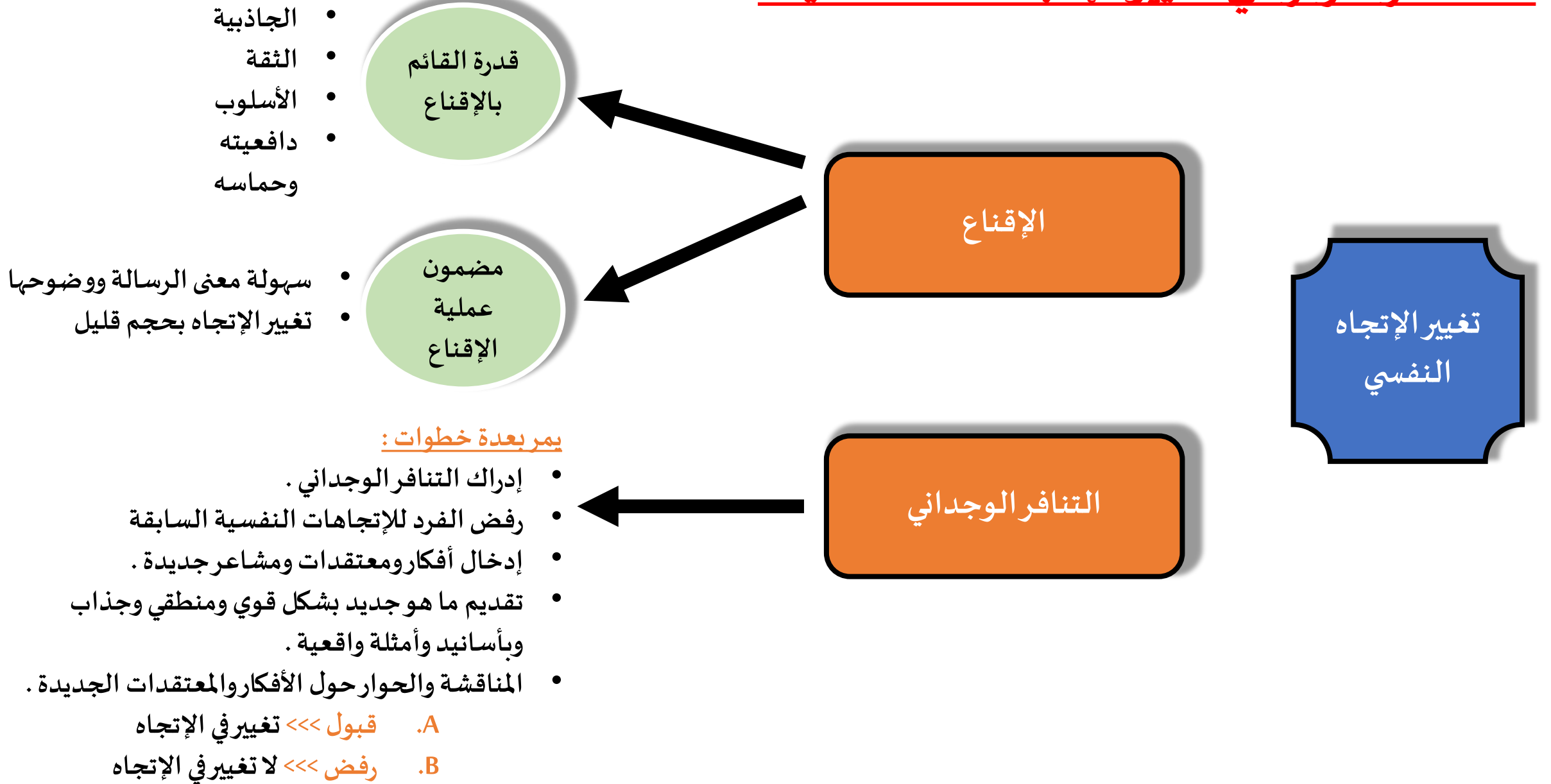


هي عبارة عن تكوينات ثابتة نسبياً من المعتقدات والمشاعر والنوايا السلوكية حول أشياء موجودة في البيئة .

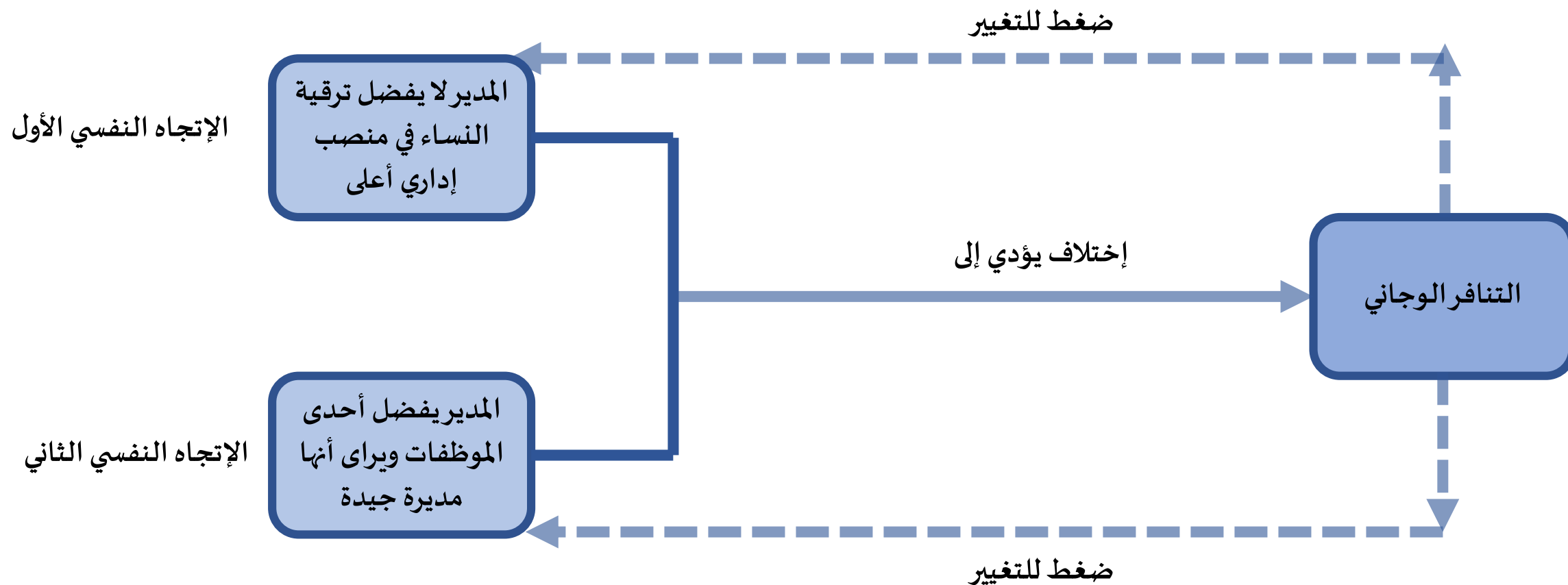
أهمية الإتجاهات النفسية :

- الإتجاهات النفسية تؤثر على سلوك الفرد داخل العمل ، وعلى الأخص في مجالات معينة من أهمها الغياب والتأخير .
- تحسين الإتجاهات النفسية هدف مطلوب تحقيقه بشكل إيجابي .

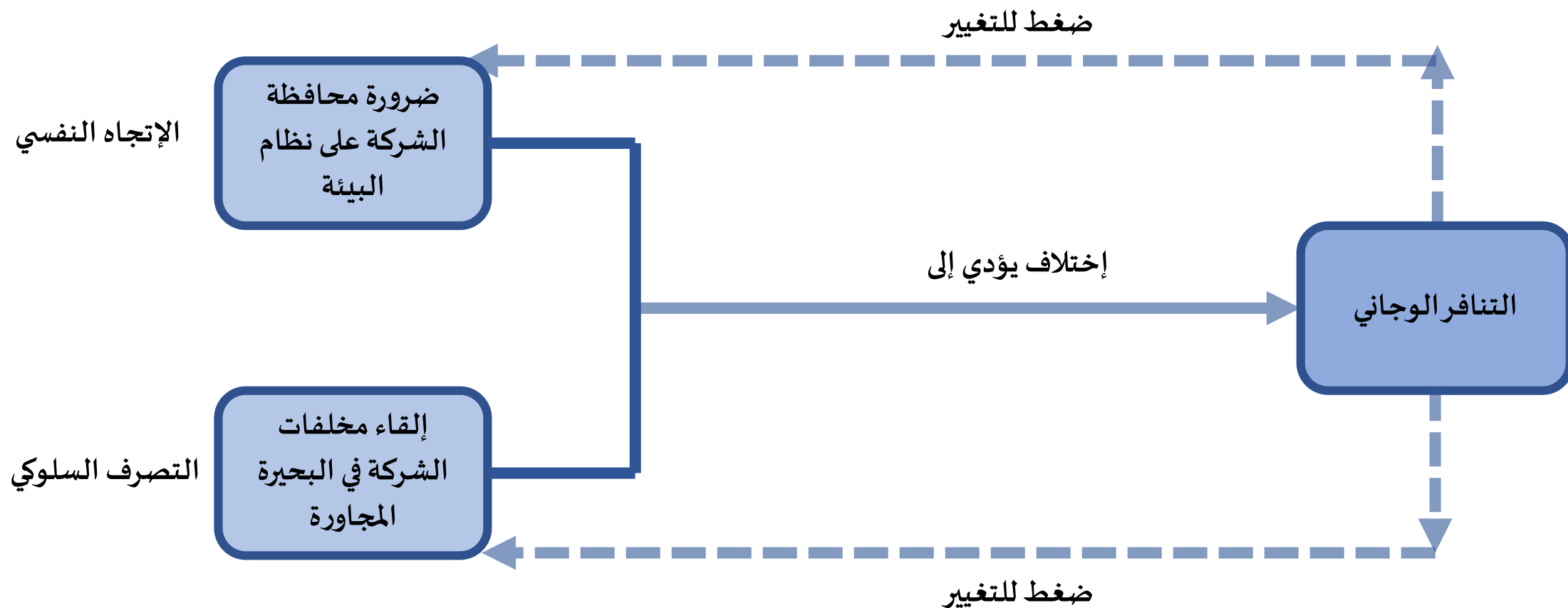
العناصر المؤثرة في تغيير الاتجاهات النفسية :



مثال على الإختلاف بين إتجاهيين نفسيين



مثال على الاختلاف بين إتجاه نفسي وتصرف سلوكي



نظريات الرضا عن العمل :

أولاً: نظرية ذات العاملين لفريريك هيرزبيرج

1/أ/ شرح النظرية :

العوامل الدافعة

- الإنجاز وأداء العمل .
- مسؤولية الفرد عن عمله وعمل الآخرين
- الحصول على تقدير والإحترام .
- فرص التقدم والنمو في العمل
- أداء عمل ذي أهمية وقيمة للمنظمة

العوامل الوقائية

- ظروف العمل المادية
- العلاقات مع الرؤساء
- العلاقات مع المرؤوسين
- الإشراف

بيئة العمل

- توافرها \neq الرضا
- عدم توافرها \neq عدم الرضا

محتوى العمل ، كيان الفرد

- توافرها \neq الرضا
- عدم توافرها \neq عدم الرضا

تابع نظريات الرضا عن العمل :

تابع أولاً: نظرية ذات العاملين لفريريك هيرزبيرج

2/أ/ التطبيق الإداري لنظرية هيرزبيرج (نظرية ذات العاملين) :

- تبذل المنظمات جهد عالي في توفير العوامل الوقائية ، بينما لا تبذل أية إهتمام بالعوامل الدافعة ، وهذا يحتاج إلى تصحيح .
- توفر العوامل الوقائية يؤدي إلى البحث عن العوامل الدافعة .
- تصميم العمل وتصميم الوظائف بشكل يسمح للعوامل الدافعة بالظهور (أي الإثراء الوظيفي : إعطاء محتوى العمل مزيد من التنوع والتحدي) .

تابع نظريات الرضا عن العمل :

ثانياً : نظرية القيمة لأدوين لوك

2/أ/ شرح النظرية :

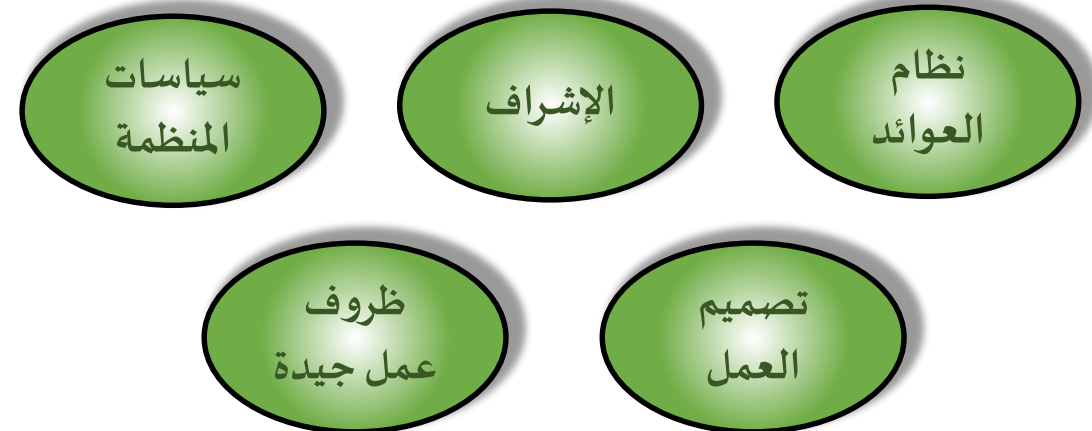
يرى أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل ، هي قدرة العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حده .

2/ب/ مسببات الرضا :

المسببات الشخصية للرضا



المسببات التنظيمية للرضا



نواتج الرضا عن العمل :

تظهر نواتج الرضا عن العمل في بعض الحالات والظواهر، مثل حالات الغياب والتأخر عن العمل .

- قلة الغياب <<< علاقة <<< الرضا
- قلة التأخر عن العمل <<< علاقة <<< الرضا
- زيادة الإنتاجية <<< علاقة <<< الرضا (علاقة شائكة وليست أكيدة)
- الرضا <<< علاقة <<< التعاون وتحسين العلاقات الإجتماعية
- الرضا <<< علاقة <<< الحفاظ على مصلحة المنظمة
- الرضا <<< علاقة <<< الإلتزام الوظيفي
- الرضا <<< علاقة <<< التعهد الوظيفي
- الرضا <<< علاقة <<< المواطنة التنظيمية (الإنتماء الوظيفي)

لماذا علاقة الإنتاجية (الأداء) بالرضا علاقة شائكة وليست أكيدة..؟؟

- تدخل عنصر التكنولوجيا المستخدمة وميكانيكية العمل وحركتها .
- تدخل عنصر الإشراف الدقيق والرقابة .
- تدخل عنصر العوائد والحوافز .
- تدخل عنصر الإنتماء الوظيفي .