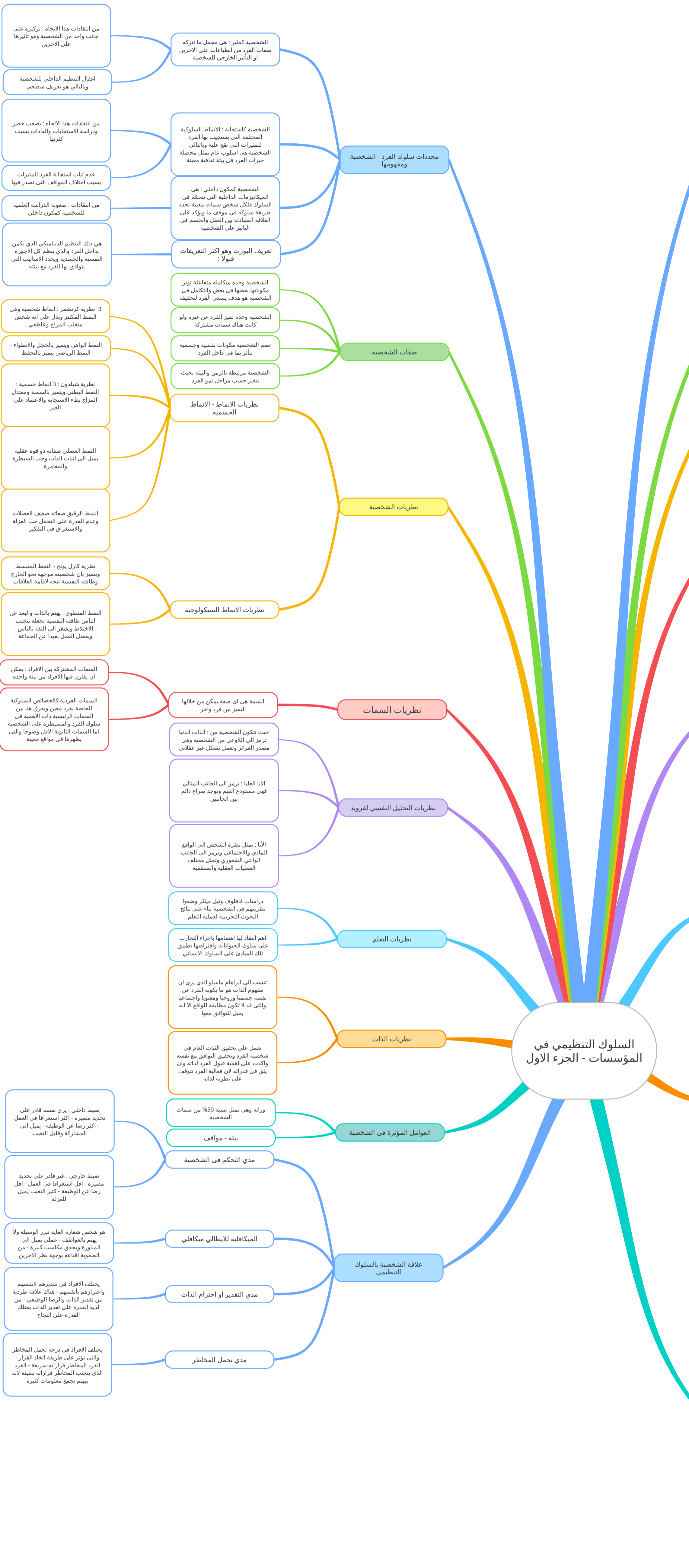
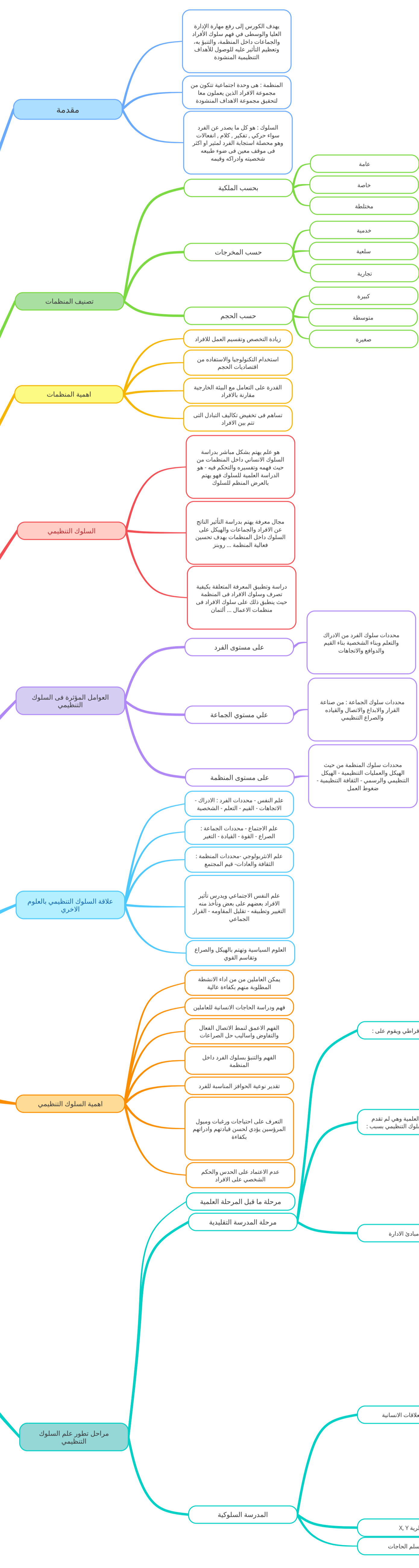
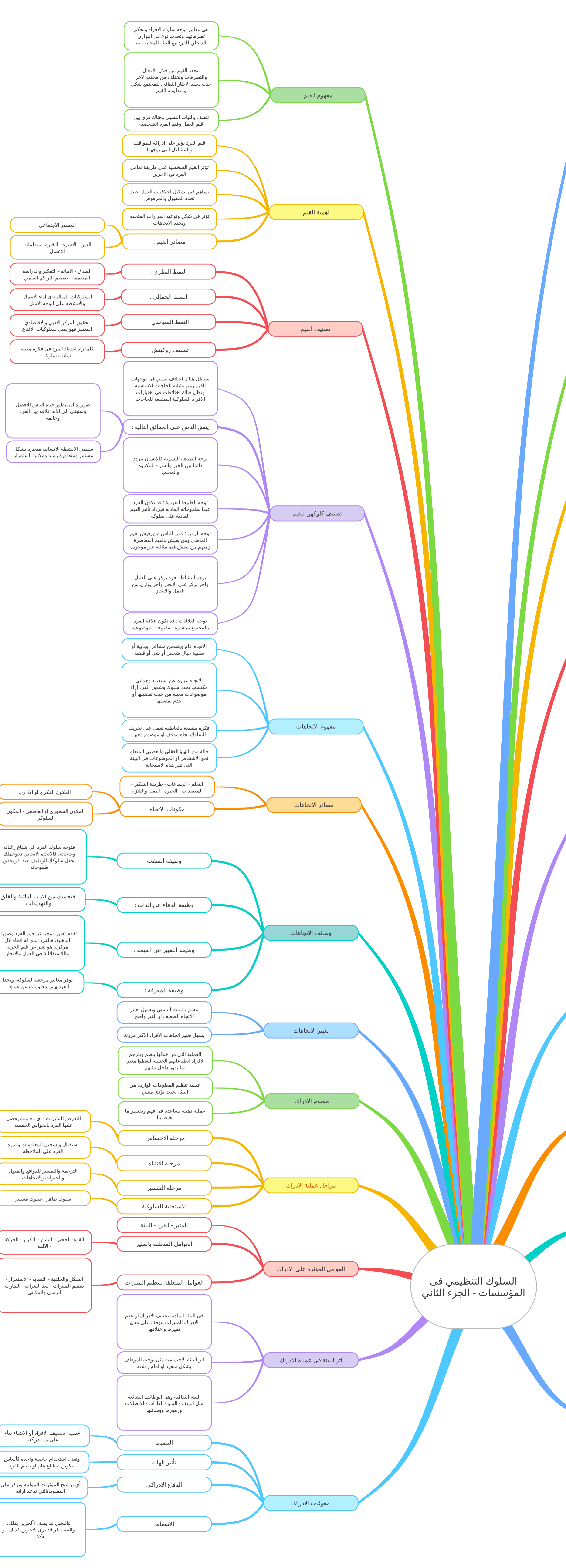
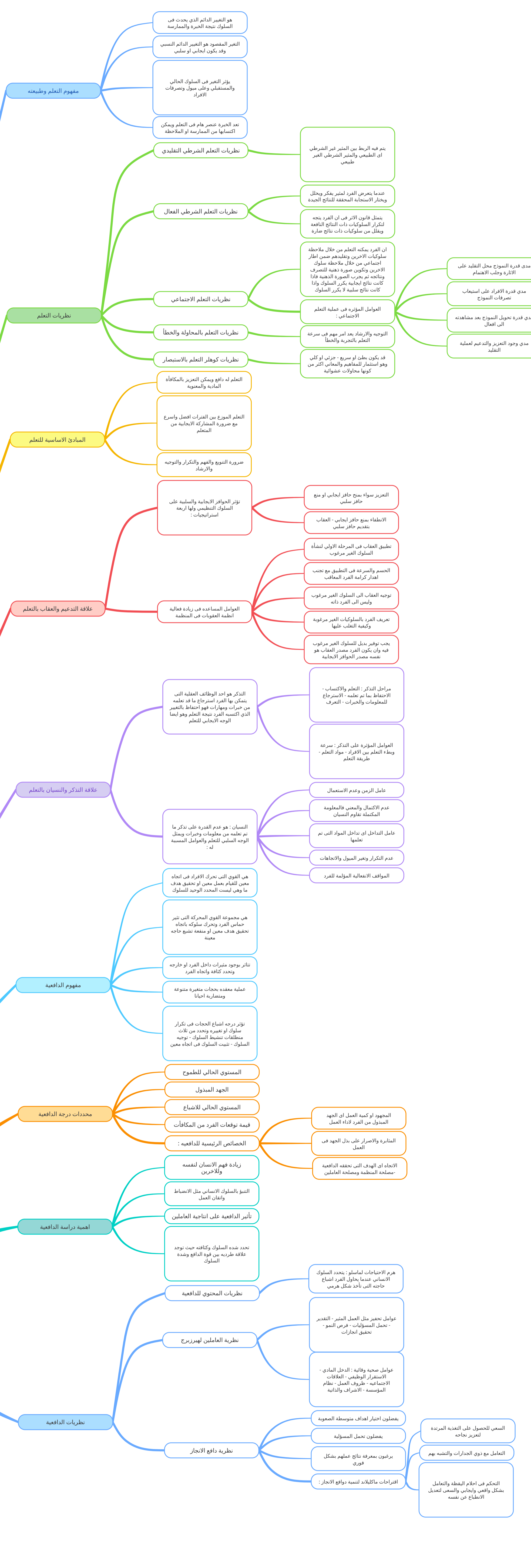


السلوك التنظيمي في المؤسسات - الجزء الأول



السلوك التنظيمي في المؤسسات - الجزء الثاني



السلوك التنظيمي في المؤسسات - الجزء الثالث

مفهوم الجماعة

- هي وحدة تتكون من اثنين أو أكثر لهم الأذكار الجماعية لوجودهم وهدفهم القدرة على العمل والتصرف بأسلوب موحد تجاه البيئة المحيطة
- وحدة تتكون من فردين أو أكثر يمارسون الاتصال فيما بينهم بحيث تنشأ بينهم علاقة بنحى من خلالها هدف معين
- تتكون من فردين أو أكثر يشتركون في موضوعات معينة وتتشارك أذوارهم وتتصل اتصالاً وثيقاً وتتحدد الأذوار في ضوء معايير معينة تضعها الجماعة

اسباب تكون الجماعات

- التقارب المكاني - القطيع
- التوازن - التبادل
- التفاعل - اسباب اقتصادية

مراحل تكون الجماعات

- التكوين
- العصف
- وضع المعايير
- الاداء
- الانتهاء

انواع وتصنيف الجماعات

- كثيرة - صغيرة
- قوة التأثير في شخصية الفرد
- طبيعة التكوين
- درجة التغيير
- دوافع الانتماء
- رابطة الجمع
- طبيعة السلطة

مشكلات الجماعات

- مشكلات الجماعة
- مؤشرات تماسك الجماعة
- مصادر جاذبية الجماعة

الصراع التنظيمي

- مفهوم الصراع : حالة تعارض أو عدم اتفاق بين طرفين أو أكثر داخل المنظمة وبالتالي فهو يحوي مصالح وأهداف ومشاغرة غير متوافقة بين الافراد والجماعات
- عدم التوافق في الأنشطة والممارسات المؤدى الى اثار تمنع المنظمة من تحقيق اهدافها فهو تعبير في السلوك يؤدي لتعطيل جهود طرف من الاطراف
- صراع ايجابي وهو الذي يبرء من امكانية تحقيق اهداف المنظمة - صراع سلبي هو الذي يعوق نمو وتطور المؤسسة وتحقيق اهدافها

الاثار الايجابية للصراع التنظيمي

- تحسين جودة اتخاذ القرارات وزيادة درجة التعلم التنظيمي
- الابتكار والتغيير المفيد واستخدام الطاقات والقدرات الذهنية
- تماسك اعضاء الجماعة وزيادة ولائهم للمنظمة
- بروز المهارات القيادية والكشف عن القدرات الواجدة
- مساعدة الإدارة في التعرف على اساليب علاج الصراعات وتجنبها مستقبلا

الاثار السلبية للصراع التنظيمي

- اثار نفسية وضحية سيئة مع هذر وقت وجهد ومال
- زيادة العداوة وقلة قنوات الاتصال بين اطراف الصراع
- تحقيق المكاسب الشخصية على حساب مصلحة المنظمة
- الاجتناب بالنظم والفهر والرغبة في الصراع لدى البعض

التطور الفكري لدراسة الصراع التنظيمي

- المدرسة التقليدية
- المدرسة السلوكية
- المدرسة الموقفية

مراحل الصراع التنظيمي

- وفقا لنموذج بوندي الشهير
- الصراع على مستوى الفرد
- الصراع ضمن المجموعة
- الصراع بين المجموعات
- الصراع بين المنظمات

مستويات الصراع

- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- استراتيجية التعاون
- استراتيجية الحل الوسط
- استراتيجية التخاشى أو تجنب الصراع
- استراتيجية التكيف

استراتيجيات حل الصراع

- مجموعة المبركات التي يشترك فيها اعضاء وحدة تنظيمية
- مجموعة افتراضات وتوقعات وقواعد للسلوك وهي تعمل كأطار مرجعي لسلوك الافراد وفهم مشترك بين افراد التنظيم
- نظام من القيم المشتركة والمعتقدات التي ينبع عنها قواعد للسلوك

مفهوم ثقافة المنظمة

- مجموعة المبركات التي يشترك فيها اعضاء وحدة تنظيمية
- مجموعة افتراضات وتوقعات وقواعد للسلوك وهي تعمل كأطار مرجعي لسلوك الافراد وفهم مشترك بين افراد التنظيم
- نظام من القيم المشتركة والمعتقدات التي ينبع عنها قواعد للسلوك

مكونات الثقافة التنظيمية

- القيم المشتركة - انماط السلوك
- اسلوب الاتصال - اللغة - الطقوس - القصص - الرموز
- الثقافة الابداعية : ادوار تأملية وابداعية
- ثقافة القبيلة : ادوار ناصحة وتنشئية
- ثقافة السوق : ادوار انتاجية وثنائية
- الثقافة الهرمية : ادوار اشرافية وتنسيقية

التطور الفكري لدراسة الصراع التنظيمي

- المدرسة التقليدية
- المدرسة السلوكية
- المدرسة الموقفية

مستويات الصراع

- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- استراتيجية التعاون
- استراتيجية الحل الوسط
- استراتيجية التخاشى أو تجنب الصراع
- استراتيجية التكيف

استراتيجيات حل الصراع

- مجموعة المبركات التي يشترك فيها اعضاء وحدة تنظيمية
- مجموعة افتراضات وتوقعات وقواعد للسلوك وهي تعمل كأطار مرجعي لسلوك الافراد وفهم مشترك بين افراد التنظيم
- نظام من القيم المشتركة والمعتقدات التي ينبع عنها قواعد للسلوك

مفهوم ثقافة المنظمة

- مجموعة المبركات التي يشترك فيها اعضاء وحدة تنظيمية
- مجموعة افتراضات وتوقعات وقواعد للسلوك وهي تعمل كأطار مرجعي لسلوك الافراد وفهم مشترك بين افراد التنظيم
- نظام من القيم المشتركة والمعتقدات التي ينبع عنها قواعد للسلوك

مكونات الثقافة التنظيمية

- القيم المشتركة - انماط السلوك
- اسلوب الاتصال - اللغة - الطقوس - القصص - الرموز
- الثقافة الابداعية : ادوار تأملية وابداعية
- ثقافة القبيلة : ادوار ناصحة وتنشئية
- ثقافة السوق : ادوار انتاجية وثنائية
- الثقافة الهرمية : ادوار اشرافية وتنسيقية

اهمية ثقافة المنظمة

- تشكيل السلوك - هوية الفرد والمنظمة - تحديد دور الفرد
- الالتزام الجماعي - الاستقرار - فهم الاختلاف بين المنظمات
- التوجيه والرفاهية - التنبؤ بالسلوك - توحيد القيم
- تحسين التفاعل - توحيد المعايير - زيادة الولاء والرضا والانتماء

وسائل تعزيز ثقافة المنظمة

- تأكيد عليها بالفعل والقدره واتساقها مع اللوائح وسياسات المنظمة
- تأييدها بأنظمة الثواب والعقاب - اختيار الافراد الذين يتناسون مع القيم المؤسسية وثقافتها التنظيمية