

آیا جزوه را از سایت ما دانلود کرده اید؟

کتابخانه الکترونیکی **PNUEB**

پیام نوری ها بشتابید

مزایای عضویت در کتابخانه **PNUEB**:

دانلود رایگان و نامحدود خلاصه درس و جزوه

دانلود رایگان و نامحدود حل المسائل و راهنما

دانلود کتابچه نمونه سوالات دروس مختلف پیام نور با جواب

WWW.PNUEB.COM

کتابچه نمونه سوالات چیست:

سایت ما **افتخار** دارد برای اولین بار در ایران توانسته است کتابچه نمونه سوالات تمام دروس پیام نور که هر یک حاوی تمامی آزمون های برگزار شده پیام نور (تمامی نیمسالهای موجود **فتی الامکان** با **جواب**) را در یک فایل به نام کتابچه جمع آوری کند و هر ترم نیز آن را آپدیت نماید.

مراحل ساخت یک کتابچه نمونه سوال

(برای آشنایی با زحمت بسیار زیاد تولید آن در هر ترم):

دسته بندی فایلها - سرچ بر اساس کد درس - پسابندن سوال و جواب - پیدا کردن یک درس در نیمسالهای مختلف و پسابندن به کتابچه همان درس - پسابندن نیمسالهای مختلف یک درس به یکدیگر - وارد کردن اطلاعات تک تک نیمسالها در سایت - آپلود کتابچه و فیلدی موارد دیگر..

همچنین با توجه به تغییرات کدهای درسی دانشگاه استثنائات زیادی در ساخت کتابچه بوجود می آید که کار ساخت کتابچه را بسیار پیچیده می کند.

WWW.PNUEB.COM

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Punjab University Ebook

PNUeb

...کتابخانہ الکترونیک پیام نور.....

کتابخانه الکترونیکی **PNUEB**

WWW.PNUEB.COM

نکات و مطالب مهم درس

روانشناسی کار

(ویژه دانشجویان رشته حسابداری)

تهیه و تنظیم: **محمود هرمرزی**

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیکی پیام نور.....

منبع:

عنوان: روانشناسي کار

(کاربرد روانشناسي در کار، سازمان و مدیریت)

تالیف: دکتر محمود ساعتچی

ناشر: موسسه نشر ویرایش

نوبت چاپ: پنجم، پاییز ۱۳۸۳

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور....

فصل اول

مطالعه علمی رفتار

و

فرایند های ذهنی موجود زنده

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور....

تعريف روانشناسي

روانشناسي علمي است كه به مطالعه رفتار و فرايند هاي ذهني

موجود زنده مي پردازد.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

رشته های روانشناسی

رشته های روانشناسی را می توان به دو گروه بزرگ تقسیم کرد:

۱- رشته های بنیادی

۲- رشته های کاربردی

Faym Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

رشته های بنیادی روانشناسی

برخی رشته های بنیادی روانشناسی عبارتند از:

روانشناسی یادگیری

روانشناسی شخصیت

روانشناسی آزمایشی

روانشناسی شناختی

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

روانشناسي يادگيري

روانشناسي يادگيري شاخه اي از روانشناسي است که به مطالعه

چگونگي و چرایی يادگيري مي پردازد.

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

روانشناسي شخصيت

روانشناسي شخصيت شاخه اي از روانشناسي است که به مطالعه صفات و پوياييهاي شخصيتي، تهيه و تدوين نظريه هاي شخصيت و آزمون ها براي ارزيابي صفات شخصيتي مي پردازد.

Payam Noor University Ebook

PNUeb

رشته هاي کاربردي روانشناسي

برخي رشته هاي کاربردي روانشناسي عبارتند از:

روانشناسي كار

روانشناسي بهره وري

روانشناسي صنعتي- سازماني

روانشناسي مصرف كننده/ مشتري

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

روانشناسي صنعتي- سازماني

روانشناسي صنعتي- سازماني شاخه اي از روانشناسي است که به کاربرد نظريه ها و روشهاي روانشناختي براي حل مشکلات مربوط به تعامل فرد با سازمان مي پردازد.

Faram Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونيکي پيام نور.....

روانشناسي بهره وري

روانشناسي بهره وري شاخه اي از روانشناسي است که چگونگي به کارگيري اصول و يافته هاي روانشناسي را به منظور شناخت عوامل انساني موثر بر دستيابي به بهره وري بهينه شغلي و سازماني ارائه مي دهد.

Pamir Nour University Ebook

PNUeb

هدفهاي روانشناسي

هدفهاي روانشناسي عبارتند از:

توصيف،

فهم و درك،

پيش بيني،

و كنترل رفتار موجود زنده

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

سابقه تاریخی روانشناسی

ویلهم وونت با تشکیل اولین آزمایشگاه روانشناسی در دانشگاه لایپزیک آلمان زمینه استقلال علمی روانشناسی از فلسفه را فراهم کرد.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیکی پیام نور.....

مکاتب بزرگ روانشناسي

در جريان رشد روانشناسي چندين مکتب و نظام
روانشناسي شکل گرفتند:

روانکاوي

ساخت گرايي

کنش گرايي

رفتارگرايي

گشتالت

انساني

Payam Noor University Ebook

PNUeb

روش تحقیق در روانشناسی

در تحقیقات روانشناسی، همانند سایر علوم دیگر، عوامل اصلی و مهم تحقیق عبارتند از:

مشاهده

تعریف مشکل

ارائه فرضیه

جمع آوری مدارک و شواهد

آزمون فرضیه

انتشار نتایج تحقیق

شکل دهی به یک نظریه

Payam Noor University Ebook

PNUeb

فصل دوم

تاریخچه، تعریف و قلمرو روانشناسی کار

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

تعريف روانشناسي كار

روانشناسي كار رشته اي از روانشناسي است كه رفتار آدمي در رابطه با كار را مورد مطالعه قرار مي دهد.

هدف اصلي روانشناسي كار

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پیام نور.....

هدف اصلي روانشناس کار

هدف اصلي روانشناس کار، مطالعه و کاربرد آن دسته از اصول و یافته هاي علم روانشناسي است که در رابطه بين انسان و کار او اثر مي گذارد.

قلمرو روانشناسي کار

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

قلمرو روانشناسي کار

قلمرو روانشناسي کار به دو زمینه مربوط مي شود:

۱- کار و ارتباطي که با رفتار آدمي دارد را مطالعه و بررسي مي کند

۲- قوانين و يافته هاي روانشناسي را براي به حداقل رساندن مشکلات انسان در جريان کار، به کار مي بندد

کوشش اصلي روانشناس کار

Pajam Noor University Ebook

PNUeb

کوشش اصلي روانشناس کار

کوشش اصلي روانشناس کار در شش بند خلاصه مي شود:

- ۱- هر سازمانی تولیدی یا خدماتی به تولید آن دسته از کالاها و خدمات بپردازد که اولاً نیازهای معقول آدمی را تامین کند
ثانیاً، رفاه جسمی و ارزشهای شخصی و انسانی مردم را مورد توجه قرار می دهد

۲-

Faah Near University Ebook

PNUeb

کوشش اصلي روانشناس کار

۱-

۲- کار آيي و اثر بخشي فعاليت کارکنان سازمان ها در توليد و توزيع کالاها و خدمات، افزايش يابد

۳-

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

کوشش اصلي روانشناس کار

۱-

۲-

۳- شرايطي فراهم شود تا کارکنان سازمان ها با اعتقاد و علاقه به
فعالیت پردازند

۴-

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

کوشش اصلي روانشناس کار

۱-

۲-

۳-

۴- ارزشهاي شخصي و انساني کارکنان محفوظ بماند و ایمني کارکنان در زمینه سلامت جسمي و رواني تامین شود

۵-

Payam Noor University Ebook

PNUeb

کوشش اصلي روانشناس کار

۱-

۲-

۳-

۴-

۵- بهداشت رواني کارکنان سازمانها تامین شود و رشد و بالندگی شخصیت آنان همراه با افزایش کارآیی و اثر بخشی فعالیتشان، مورد نظر قرار گیرد

۶-

Punjab University Ebook

PNUEB

کوشش اصلي روانشناس کار

WWW*PNUeB*COM

۱-
۲-
۳-
۴-
۵-

۶- مسائل انساني در محیط کار حل شود و یا به حداقل برسد

Papri Nagar University Ebook

PNUeb

رابطه روانشناسي کار و روانشناسي صنعتي- سازماني

روانشناسي کار و روانشناسي صنعتي- سازماني از لحاظ موضوع و تعريف شبیه هم هستند، اما روانشناسان اروپايي، عنوان روانشناسي کار را ترجیح مي دهند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونيکي پیام نور.....

زمینه کاربرد روانشناسی در محیط کار

یافته های روانشناسی در زمینه های زیر در محیط کار به کار می روند:

- ۱- تجزیه و تحلیل شغل
- ۲- تهیه و میزان کردن آزمونهای استخدامی
- ۳- اجرای آزمونها
- ۴- اجرای جلسات مصاحبه استخدامی
- ۵- طراحی برنامه های آموزش قبل و ضمن خدمت

زمينه کاربرد روانشناسي در محيط کار

- ۶- ارزشيابي رفتار شغلي کارکنان
- ۷- تعيين الگوهاي انگيزشي و برانگيختن کارکنان
- ۸- بررسي اثر عوامل مختلف سازماني بر رفتار کارکنان
- ۹- طراحي ماشين آلات و ابزار
- ۱۰- شناسايي عوامل موثر در حوادث سازماني

۱۱-

زمینه کاربرد روانشناسی در محیط کار

- ۱۱- طراحی برنامه های آموزش مدیران
- ۱۲- انجام پروژه های تحقیقاتی سازمانی
- ۱۳- تامین بهداشت روانی محیط کار
- ۱۴- ارائه خدمات مشاوره رواندرمانی به کارکنان

فصل سوم

تفاوت‌های فردی

و

شخصیت در کار

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور....

تفاوت هاي فردي

انسانها از جنبه هاي مختلف جسماني، رواني و مهارت ها تفاوت دارند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

وظیفه روانشناس کار در ارتباط با تفاوت‌های فردی

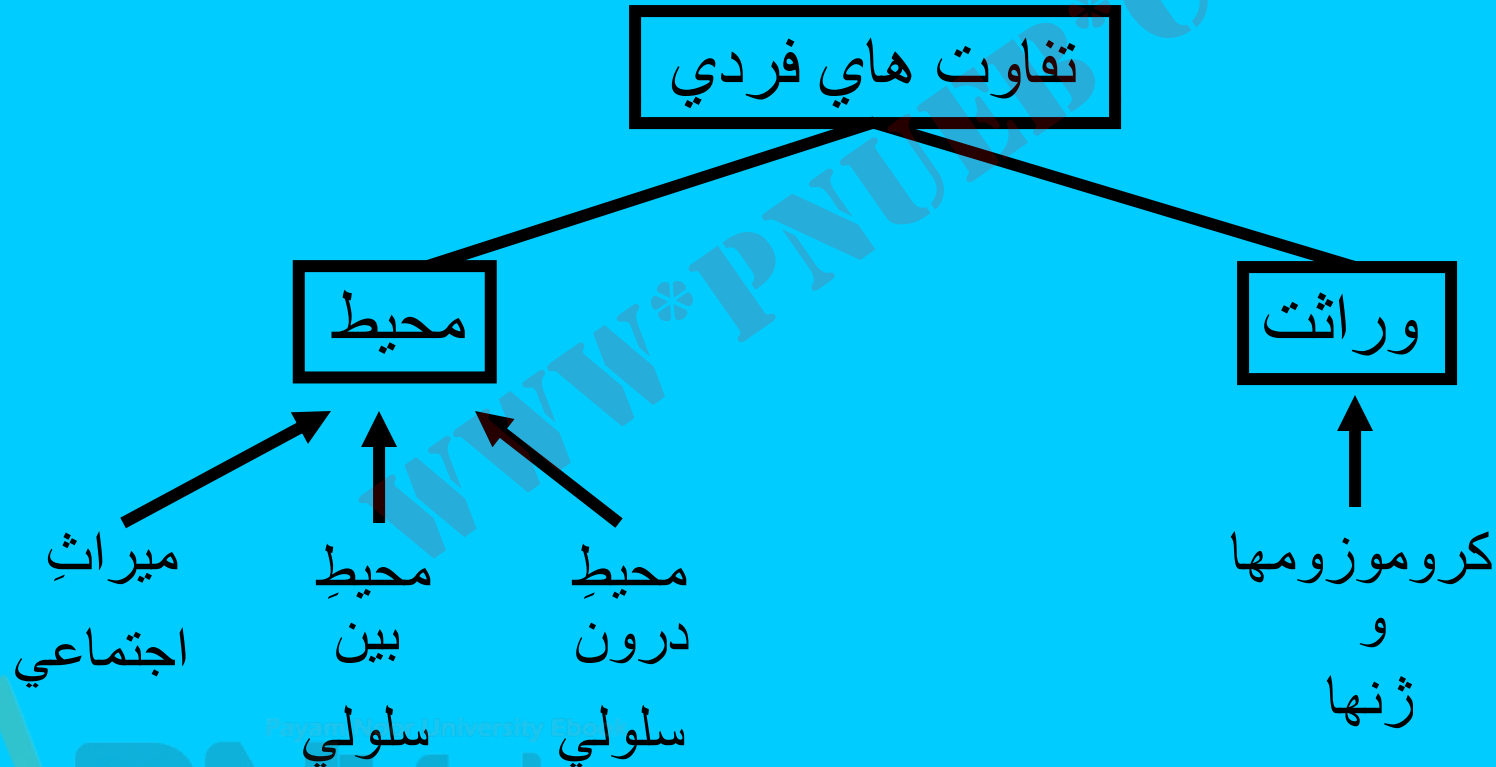
یکی از وظایف روانشناس کار آن است که مشخص کند هر یک از داوطلبان ورود به سازمان تا چه اندازه خصوصیات مورد نظر را دارا هستند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

منشا تفاوت هاي فردي



توزیع ویژگیها

توزیع ویژگیهای افراد منطبق بر منحنی توزیع بهنجار است. مانند توزیع قد، وزن، پر خاشگری، افسردگی، اضطراب و...



منحنی توزیع بهنجار

PNUweb

کاربرد منحنی بهنجار

منحنی توزیع بهنجار به روانشناس کار کمک می کند در اندازه گیری ویژگیهای داوطلبان شغل، و یا عملکرد کارکنان بتواند ویژگی خاص فرد مورد نظر را با گروه بزرگی از همگنان او در سازمان و خارج از سازمان مقایسه کند.

Pam Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

کاربرد مفاهیم مربوط به تفاوت های فردی

روانشناس کار از مفاهیم مربوط به تفاوت های فردی در محیط کار در زمینه های زیر استفاده می کند:

انتخاب کارکنان

آموزش کارکنان

ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان

روش اعمال رهبری و مدیریت

ایجاد انگیزه شغلی

Payam Noor University Ebook

PNUeb

تفاوت در شخصیت

انسانها همان گونه که از جنبه های مختلف تفاوت دارند، در نظام شخصیتی نیز متفاوت اند و هر يك شخصیت خاص خود را دارد.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

تعريف شخصيت

شخصيت عبارت از مجموع صفات جسماني، عقلائي، هيجاني و ارادي فرد و تعامل با اين عوامل است كه به وسيله ظاهر، رفتار، عادات و روابط با ديگران آشكار مي شود. اين ويژگيها باعث مي شوند شخص به عنوان موجودي كاملاً متمايز، شناخته شود.

ويا

Faam Near University Ebook

PNUeb

تعريف شخصيت

شخصيت، الگوهاي معيني از رفتار و شیوه هاي تفکر است که نحوه سازگاري شخص را با محیط تعیین مي کنند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

رابطه شخصیت و موفقیت در شغل

در بسیاری از موارد، دلیل شکست افراد در انجام وظایف شغلی ناشی از همسو نبودن ویژگی های شخصیت شاغل و ویژگیهای شغلی است که به عهده دارند.

Faam Near University Ebook

PNUeb

صفات شخصیتی مهم

روانشناسان معتقدند که ساخت اصلی شخصیت به وسیله پنج صفت کلی نشان داده می شود:

- ۱- برونگرایی
- ۲- خویشاوندی
- ۳- وظیفه شناسی
- ۴- ثبات هیجانی
- ۵- صداقت برای تجربه کردن

دیدگاه روانشناسان کار

Fajr Near University Ebook

PNUeb

صفات وابسته به برونگرایی

اجتماعی بودن

داشتن جرأت

سروزیبان دار بودن

فعال بودن

خونگرم

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

صفات وابسته به خویشاوندی

داشتن رفتار دوستانه و همکارانه

با نزاکت بودن

قابل انعطاف بودن

قابل اعتماد

خوش فطرت

بخشنده

رقیق القلب

Fajr Near University Ebook

PNUeb

صفات وابسته به وظیفه شناسی

- با وجدان بودن
- احساس مسؤلیت کردن
- منظم بودن
- با برنامه بودن
- پرکار بودن
- علاقه مند بودن به پیشرفت
- پشتکار داشتن

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

صفات وابسته به ثبات هیجانی

عاری بودن از اضطراب

عاری بودن از خشم و پرخاشگری

آرام بودن

شاد بودن

خوش برخورد بودن

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

صفات وابسته به صداقت براي تجربه كردن

برخورداري از نيروي عقلائي

خردمند بودن

تخليلي و خلاق بودن

با فرهنگ بودن

کنجکاو بودن

فهميده و روشن فکر

با هوش

Fajr Near University Ebook

PNUeb

دیدگاه روانشناسان کار

پنج صفت اصلی شخصیت از آن جهت در روانشناسی کسب و کار اهمیت دارد که این صفات در عملکرد شغلی افراد موثرند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

سایر صفات مهم شخصیتی

علاوه بر پنج صفت مهم شخصیتی، چهار صفت نسبتاً مهم دیگر هم مطرح هستند:

۱- تحت کنترل بودن سرنوشت توسط فرد (مرجع کنترل)

۲- صداقت و درستکاری

۳- هیجان خواهی

۴- حال و هوای خلقی یا عاطفی

مرجع کنترل

برخي افراد مرجع کنترلشان درونی است، و برخي ديگر مرجع کنترلشان بیرونی است.

Fajm Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

مرجع کنترل دروني

افرادي که مرجع کنترلشان دروني است معتقدند که سرنوشت را در کنترل و اختيار خود دارند.

[رابطه مرجع کنترل و موفقیت شغلي](#)

Faym Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

مرجع کنترل بیرونی

افرادی که مرجع کنترلشان بیرونی است معتقدند که سرنوشتشان تحت کنترل نیروهای خارجی (خارج از وجود آنان) است.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور...

رابطه مرجع کنترل و موفقیت شغلی

به طور کلی، افرادی که مرجع کنترلشان درونی است، در حرفه

های فنی و مشاغل مدیریتی بهتر عمل میکنند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

صداقت و درستکاری

یکی از ابعاد مهم شخصیت برای بعضی از مشاغل میزان درجه

درستی، صداقت، درستکاری یا راستگویی است.

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

هیجان خواهی

برخی کارکنان دائم در پی هیجان هستند. بنابراین برای بعضی

مشاغل مانند مشاغلی که با مواد منفجره، و یا مشاغلی که به

کنترل اشعه (مثلا در نیروگاه های اتمی) سروکار دارند، مناسب اند.

Payam Noor University Ebook

PNUeb

حال و هوای عاطفی

حال و هوای عاطفی به وضعیت عاطفی یا آمادگی شخص برای

مثبت یا منفی بودن اشاره دارد.

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

وضعیت عاطفی مثبت

شخصی که وضعیت عاطفی او مثبت است، در بیشتر موقعیتهای

خوشایند و مطبوع است.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

وضعیت عاطفی منفی

شخصی که وضعیت عاطفی او منفی است در بیشتر موقعیتها

دیدگاهش منفی است.

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

فصل چهارم

رابطه افراد با سازمانها

و

شخصیتهای دشوار

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور....

رابطه ارضاي نياز کارکنان و بقاي سازمان

ادامه حیات مؤسسات نه به دلیل سودآوری آنان بلکه به دلیل ارضاي
برخي از نيازهاي اساسي کارکنان است.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

شخصیتهای دشوار یا مشکل ساز در سازمان

در سازمان کار معمولاً کارکنانی با شخصیت دشوار یافت می شوند. نمونه ای از این شخصیتها عبارتند از:

شخصیتهای همه چیزدان

شخصیتهای منفعل

شخصیتهای مستبد

شخصیتهای بله گو

شخصیتهای شاکی

شخصیتهای حسود

Faram Near University Ebook

PNUeb

ویژگیهای شخصیت‌های همه چیزدان

- فکر می‌کنند در همه زمینه‌ها متخصص هستند
- متکبر هستند
- در هر موضوعی اظهار نظر می‌کنند
- اگر اشتباه کنند، حالت تدافعی به خود می‌گیرند

ویژگیهای شخصیت‌های منفعل

- چهره ای سرد و بی احساس دارند
- نگاه های خیره و بی تفاوت دارند
- از هر نوع مناقشه و چالش اجتناب می کنند
- اظهار نظر نمی کنند

ویژگیهای شخصیت‌های مستبد

- عملکرد استبدادی دارند
- دائماً به دنبال منافع شخصی خود هستند
- به دیگران توهین می‌کنند
- بی‌رحمانه از دیگران انتقاد می‌کنند

ویژگیهای شخصیت‌های بله‌گو

- با هر پیشنهادی موافق هستند
- قول انجام هر کاری را می‌دهند
- به ندرت به وعده‌های خود عمل می‌کنند

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

ویژگیهای شخصیت‌های نه‌گو

- منفی‌باف و بدبین هستند
- کمتر از خود انعطاف‌پذیری نشان می‌دهند
- معمولاً مشکل‌ساز هستند

ویژگیهای شخصیت‌های شاکی

- معمولاً از هر کاری انتقاد می‌کنند
- دائماً از روزگار شکایت دارند
- از دیگران و عملکرد آنان دائماً انتقاد می‌کنند

Fajr Near University Ebook

PNUeb

ویژگیهای شخصیت‌های حسود

- تاب تحمل پیشرفت همکاران خود را ندارند
- سعی می‌کنند افراد مورد توجه دیگران را، حقیر و ناتوان جلوه دهند
- به اشکال مختلف سعی می‌کنند حسد و کینه توزی خود را بپوشانند

Payam Noor University Ebook

PNUeb

نحوه مواجهه و مقابله با شخصیت‌های دشوار

- ۱- به هنگام مواجهه و رویارویی حالت آرامش خود را حفظ کنید
- ۲- مقصود خود را صریح و فوری بیان کنید
- ۳- برخورد با فرد باید غیر خصومت آمیز باشد
- ۴- مواجهه یا برخورد شما باید مرتبط با رفتار شغلی باشد (احساسات، نگرشها یا ارزشهای فرد را ارزشیابی نکنید)
- ۵- نشان دهید که موضوع از چه جنبه‌ای اهمیت دارد

فصل پنجم

ماهیت، ساختار و انواع آزمونهای استخدامی

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

روش انتخاب کارکنان

مهمترین و با ارزشترین روشهای انتخاب کارکنان، استفاده از

آزمونها و مصاحبه استخدامی

است.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

تعريف آزمون رواني

آزمون رواني، آزمائش مشخصي است که متضمن انجام دادن فعاليتي بوده، با شيوه اي يکسان در مورد کليه پاسخدهندگان اجرا مي شود و هدف آن تعيين ميزان موفقيت و ارزشيابي کمي نتيجه فعاليت فرد است.

ويا

Payam Noor University Ebook

PNUeb

تعريف آزمون رواني

آزمون رواني عبارت از موقعيت معين و مشخصي است كه به عنوان محرك و به منظور ايجاد رفتاري خاص در آزمودني به كار مي رود.

ويا

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيک پيام نور.....

تعريف آزمون رواني

آزمون وسيله اي عيني و ميزان شده است كه براي اندازه گيري نمونه اي از حالتها و رفتار معين فرد به كار مي رود.

طبقه بندي آزمونها

Payam Noor University Ebook

PNUeb

طبقه بندي آزمونها

انواع آزمونها را مي توان به شرح زير طبقه بندي كرد:

۱- آزمونهاي نوشتاري

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

طبقه بندي آزمونها

۱- آزمونهاي نوشتاري

آزمون هاي نوشتاري، آزمونهاي هستند که طی آن شخص به

مجموعه اي از سؤالي گوناگون کتباً پاسخ مي دهد.

۲- آزمونهاي ايزاري

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

طبقه بندي آزمونها ۲- آزمونهاي ابزارى

آزمون هاي ابزارى آزمونهاي هستند كه طي آن شخص ابزارى يا آلاتى را مرتب مي كند و يا كارهايى دستى را كه از او خواسته شده است، انجام مي دهد.

۳- آزمون هاي انفرادى

Faam Near University Ebook

PNUeb

طبقه بندي آزمونها

۳- آزمونهاي انفرادي

آزمون هاي انفرادي آزمونهاي هستند كه طي آن هر زمان فقط يك آزمودني به سؤاليهاي آزمون پاسخ مي دهد

۴- آزمون هاي گروهي

Fajr Near University Ebook

PNUeb

طبقه بندي آزمونها ۴- آزمونهاي گروهی

آزمونهاي گروهی آزمونهاي هستند که طی آن تعداد زیادی

می توانند همزمان به سوالات يك آزمون خاص پاسخ دهند.

۵ – آزمونهاي هوش، استعداد و پیشرفت

Payam Noor University Ebook

PNUeb

طبقه بندي آزمونها

5- آزمونهاي هوش، استعداد و پيشرفت

اين نوع آزمونها براي اندازه گيري استعدادهاي خاص مانند استعداد رياضي، استعداد كلامي يا استعداد رياضي، استعداد كلامي يا استعداد رياضي، استعداد كلامي يا استعداد هنري، و نيز براي اندازه گيري هوش و پيشرفت به كار مي روند.

6- آزمونهاي شخصيت

Payam Noor University Ebook

PNUeb

طبقه بندي آزمونها

۶- آزمونهاي شخصيت

آزمون هاي شخصيت براي اندازه گيري صفات و ويژگيهاي شخصيتي داوطلبان و کارکنان مورد استفاده قرار مي گيرند.

۷- آزمون هاي ميزان شده

Papam Near University Ebook

PNUeb

طبقه بندي آزمونها ۷- آزمونهاي ميزان شده

آزمونهاي استاندارد شده آزمون هايي هستند که داراي نورم (هنجار) هستند و مي توان بر اساس هنجارها فرد را با همگروه خود مقايسه کرد.
آزمون هاي استاندارد شده حداقل داراي سه ويژگي هستند.

۸- آزمون هاي کلامي

Payam Noor University Ebook

PNUeb

طبقه بندي آزمونها

۸- آزمون هاي كلامي

آزمونهاي كلامي آن دسته از آزمونها هستند كه براي پاسخ دادن به

پرسشهاي آن نياز به استفاده از توانايي كلامي (شفاهي) است.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

ویژگی آزمونهای استاندارد شده

آزمونهای استاندارد شده دارای سه ویژگی مهم هستند:

۱- اعتبار

۲- پایایی

۳- هنجار

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

ویژگی آزمونهای استاندارد شده ۱- اعتبار

اعتبار آزمون بیانگر آن است که آزمون همان چیزی را می‌سنجد که برای سنجیدن آن ساخته شده است.

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

ویژگی آزمونهای استاندارد شده

۲ - پایایی

پایایی آزمون بیانگر آن است که نتایج به دست آمده از اجرای

آزمون تا چه اندازه پایا است.

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

ویژگی آزمونهایی استاندارد شده ۳- هنجار

هنجار، مقیاس یا میزانی است که از نتیجه کار، توانایی، استعداد، معلومات یا نیروی یک گروه نمونه به دست آمده باشد و با استفاده از آن بتوان نتیجه کار یا توانایی فرد را با گروه مقایسه نمود.

فصل ششم

مفاهیم

و

مراحل اجرایی امتحانات استخدامی

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور....

مراحل انتخاب کارکنان (۱)

به منظور انتخاب کارکنان مناسب از میان داوطلبان، مراحل زیر را انجام می دهیم:

- ۱- شغل را تجزیه و تحلیل می کنیم
- ۲- ارزش شغل را در رابطه با مشاغل دیگر و نیز مشوقهای مالی به اطلاع داوطلبان می رسانیم
- ۳- آموزشهای ضروری و اثربخش را پیش بینی می کنیم
- ۴- شیوه ارزیابی عملکرد کارکنان را مشخص می کنیم
- ۵- سبک مدیریت و رهبری کارکنان را بر بهتر کار کردن آنان مشخص می کنیم

مراحل انتخاب کارکنان (۲)

- ۶- وضعیت سلامت جسمانی و روانی داوطلبان را بررسی می‌کنیم
- ۷- فرهنگ و جو سازمانی محل کارشان را روشن می‌سازیم
- ۸- آمادگی آنان را برای ملحق شدن به گروه‌های غیر رسمی پیش‌بینی می‌کنیم
- ۹- توانایی آنان را در خلاقیت و نوآوری ارزیابی می‌کنیم
- ۱۰- توانایی آنان را در برقراری ارتباط‌ثمربخش با دیگران می‌سنجیم

مراحل انتخاب کارکنان (۳)

۱۱- نگرشهای آنان را در مورد همکاران، مدیران و نوع شغل بررسی می کنیم

۱۲- انگیزه اصلی آنان را برای پیوستن به سازمان جویا می شویم

۱۳- ابزار و وسائل کار و اتاق کار را به گونه ای سازمان می دهیم که موجب افزایش بهره وری شود

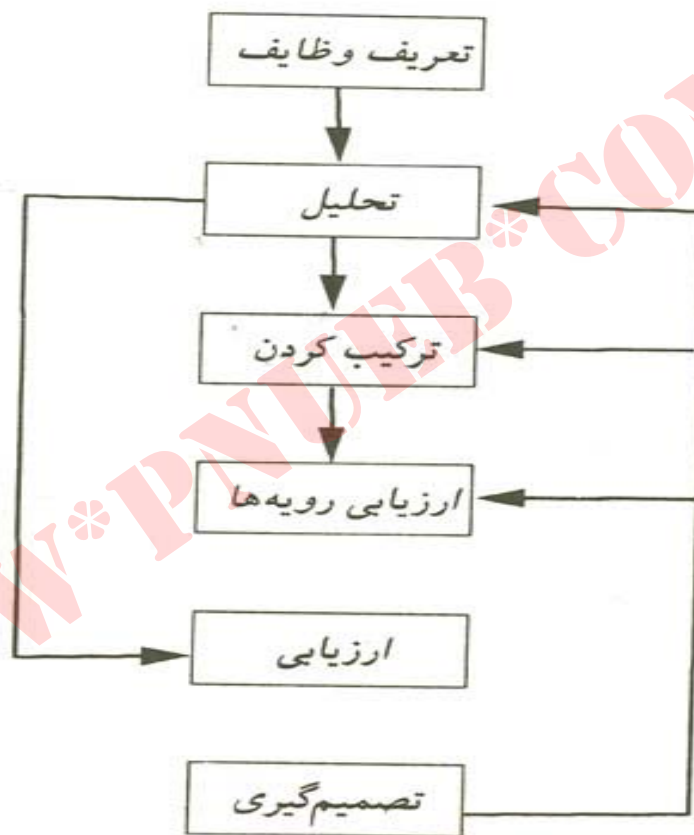
۱۴- ایمنی را در محل کار تامین می کنیم

۱۵-

مراحل انتخاب کارکنان (۴)

- ۱۵ - استعداد آنان را برای انواع فساد اداری می‌سنجیم
- ۱۶ - نگرش آنان را نسبت به زمان می‌سنجیم
- ۱۷ - آمادگی آنان را برای مشارکت اثربخش در گروه‌های کاری می‌سنجیم
- ۱۸ - توانایی آنان را برای سازگاری با تغییرات آینده سازمان، ارزیابی کنیم

فرایند و رویه های انتخاب علمی کارکنان



مزایای رویه های انتخاب علمی کارکنان

مزایای رویه های انتخاب علمی کارکنان در این است که

هم الزامات سازمان استخدام کننده و
هم انتظارات داوطلبان شغل مورد نظر

را مورد توجه قرار می دهد.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

تجزیه شغل

تجزیه شغل یعنی فرآیند جمع آوری اطلاعات در باره يك شغل و تعیین و تعریف همه وظایف خردی است که باید انجام گیرد.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

انواع مصاحبه

مصاحبه را مي توان به دو نوع عمده دسته بندي کرد:

۱- مصاحبه منظم

۲- مصاحبه آزاد

انواع مصاحبه

۱- مصاحبه منظم

در این نوع مصاحبه، مصاحبه گر از قبل سؤالیهای ضروری و مورد نظر را تنظیم می کند و در زمان مصاحبه آنها را در اختیار مصاحبه شونده قرار می دهد.

Pajam Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

انواع مصاحبه

۲- مصاحبه آزاد

در مصاحبه آزاد، مصاحبه گر می تواند در حین مصاحبه و بنا به ضرورت و شرایط، پرسشهایی را از مصاحبه شونده بپرسد، و بنابراین می تواند جهت مصاحبه را تغییر دهد.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

شیوه های مصاحبه استخدامی

مصاحبه برای گزینش افراد به اشکال زیر انجام می شود:

۱- مصاحبه غیر هدایتی

۲- مصاحبه ساختاری

۳- مصاحبه مرحله ای

۴- مصاحبه گروهی

۵- مصاحبه تحت فشار

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

شیوه های مصاحبه استخدامی

۱- مصاحبه غیر هدایتی

- هیچ چارچوب ویژه ای برای اجرای مصاحبه وجود ندارد
- مصاحبه گر سؤالاتی را که ضروری بداند، مطرح می کند
- مصاحبه گر نکات مورد نظر را به تشخیص خود انتخاب می کند

شیوه های مصاحبه استخدامی ۲- مصاحبه ساختاری

- سوالات از قبل تعیین می شوند
- پرسشها بیشتر درباره حرفه و شغل فرد می باشد
- پاسخهای قابل قبول شناسایی شده و امتیاز بیشتری دریافت می دارند

شیوه های مصاحبه استخدامی

۳- مصاحبه مرحله ای

- چند نفر مصاحبه گر شرکت می کنند و پرسشهای مربوط به خود را مطرح می کنند؛ و یا
- مصاحبه در چند مرحله، و در هر مرحله توسط مصاحبه گر ویژه، انجام می گیرد
- در مورد مصاحبه شونده بر اساس مجموع نمرات به دست آمده، تصمیم گیری می شود

شیوه های مصاحبه استخدامی

۴- مصاحبه گروهی

- مصاحبه توسط گروهی از مصاحبه گران انجام می گیرد
- در جریان مصاحبه، مصاحبه گران بر اساس پاسخهای مصاحبه- شونده ها، پرسشهای جدید مطرح می کنند.

و یا ممکن است

Pajam Nam University Ebook

PNUeb

شیوه های مصاحبه استخدامی ۵- مصاحبه تحت فشار

- تعدادی مصاحبه شونده در یک جلسه با حضور یک مصاحبه گر شرکت می کنند
- مصاحبه گر مسأله ای را مطرح می کند و از مصاحبه شوندگان می خواهد که آن مشکل را حل کنند
- نقش مصاحبه کننده، رهبری گروه داوطلبان است

شیوه های مصاحبه استخدامی ۵- مصاحبه تحت فشار

- عمداً وضعیت دشواری برای مصاحبه شونده ایجاد می شود
- هدف از مصاحبه بررسی میزان تحمل و مقاومت مصاحبه شونده در شرایط فشار آور است

فصل ہفتم

نظریہ ہا

و

فنون آموزش کارکنان

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانہ الکترونیک پیام نور.....

تعريف مفاهيم يادگيري

يادگيري فرآيند تغيير و اصلاح کم و بیش دائمي در رفتار است که در نتیجه فعاليت يا از طريق مشاهده، ايجاد مي شود.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

تعريف مفاهيم آموزش

آموزش فرایندی است که طی آن فرد مهارتهای مورد نیاز برای انجام دادن يك عمل یا وظیفه شغلی را کسب می کند یا این مهارتها در او بیشتر می شود.

Pajum Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

تعريف مفاهيم نظريه هاي يادگيري

نظريه هاي يادگيري در مورد چيستي، چگونگي و چرايي
يادگيري
بحث مي کند.

بنابر اين

Pajam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

مدیران و نظریه های یادگیری

ضرورت دارد که مدیران و کارشناسان آموزشی سازمانهای کار با
نظریه های یادگیری آشنا شوند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

انواع نظريه هاي يادگيري

- ۱- نظريه هاي محرك- پاسخ
- ۲- نظريه هاي شناختي (گشتالت)

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونيکي پيام نور.....

نظريه هاي يادگيري

۱- نظريه هاي محرك- پاسخ

طبق نظريه هاي يادگيري محرك- پاسخ:

يادگيري در نتيجه پاداشها و تنبيه هايي كه در پي پاسخ موجود زنده نسبت به يك محرك ارائه مي شود، به وقوع مي پيوند.

نمونه نظريه هاي محرك- پاسخ

Faah Near University Ebook

PNUeb

نظريه هاي محرك- پاسخ

از جمله نظريه هاي محرك- پاسخ مي توان به نظريه هاي زير اشاره كرد:

- ۱- نظريه آزمايش و خطا (نظريه ثورندايك)
- ۲- نظريه مجاورت (نظريه گوتري)
- ۳- نظريه شرطی کردن عامل (نظريه اسكينر)
- ۴- نظريه شرطی شدن کلاسيك (نظريه پاولف)

نظريه هاي محرك- پاسخ ۱- نظريه آزمايش و خطا

طبق نظريه آزمايش و خطا، آزمودني الگوهاي پاسخي مختلف را آزمايش مي کند و پاسخ مناسب را تکرار و بقيه پاسخها(ي نا- مناسب) را حذف (فرا موش) مي کند.

قانون اثر

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونيک پيام نور.....

نظریه آزمایش و خطا قانون اثر

طبق نظریه آزمایش و خطا، اگر برای موجود زنده رابطه بین ارائه يك محرك و پاسخ مربوط به آن رضایتبخش باشد، این رابطه محکمتر می شود و اگر رضایتبخش نباشد، استحکام چنین رابطه ای کاهش می یابد. این رابطه را **قانون اثر** گویند.

Payam Noor University Ebook

PNUeb

نظريه هاي محرك- پاسخ ۲- نظريه مجاورت

طبق نظريه مجاورت، در لحظه اي كه يك محرك با يك پاسخ وصل يا مرتبط مي شود، از آن به بعد، آن محرك باعث ايجاد همان پاسخ مربوط مي شود.

نظريه هاي محرك- پاسخ ۳- نظريه شرطي كردن عامل

طبق نظريه شرطي كردن عامل:

وقتي پاسخي از فرد سر مي زند و به خاطر آن، پاداش
دريافت مي کند، احتمال تکرار آن پاسخ افزايش
مي يابد

(محرك) S \longleftarrow R (پاسخ)

Payam Noor University Ebook

PNUeb

نظريه هاي محرك- پاسخ ۴- نظريه هاي شرطي شدن كلاسيك

طبق نظريه شرطي شدن كلاسيك:

اگر يك محرك بي اثر (محرك شرطي) با يك محرك موثر (محرك طبيعي) همراه و چندین بار تکرار شود، از آن پس هرگاه محرك بي اثر (محرك شرطي) ارائه شود، همان پاسخي را بر مي انگيزد که محرك طبيعي آن را ايجاد مي کرد.

Payam Noor University Ebook

PNUweb

انواع نظریه های یادگیری نظریه یادگیری شناختی (گشتالت)

طبق نظریه گشتالت:

سازمان روانی فرد به طور طبیعی به سمت تعادل میل دارد
و یک موقعیت یادگیری باعث به هم خوردن تعادل
می شود. ایجاد تعادل مجدد بر اثر بینش ممکن می شود.

Team Near University Ebook

PNUeb

تعريف مفاهيم بينش

بينش عبارتست از كشف ناگهاني حل مساله در اثر ادراك مجموعه محرکها به عنوان يك سازمان در هم بافته شده.

Fajm Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

نقش مدیران و کارشناسان در آموزش

مدیران و کارشناسان آموزش در طراحی يك دوره آموزش باید
مراحل زیر را مورد توجه قرار دهند:

مرحله اول: تعیین هدفهای آموزشی دوره و تعیین مهارت هایی که
شرکت کنندگان به دست می آورند

مرحله دوم: تعیین شیوه های آموزش برای وصول به هدفهای
آموزش

مرحله سوم:

نقش مدیران و کارشناسان در آموزش

مرحله اول:

مرحله دوم:

مرحله سوم: انتخاب نظریه های یادگیری و کاربرد آنها برای

افزایش کارایی شرکت کنندگان

مرحله چهارم: تعیین و تامین وسائل و امکانات آموزشی و کمک

آموزشی مانند مکان، تخته، رایانه، وسائل تحریر،

جزوه یا جزوه های درسی و منابع کمک آموزشی

PNUeb

آموزش و بهبود منابع انسانی

در آموزشهای سازمانی با بزرگسالان سروکار داریم و معمولاً هدف این نوع آموزش بهبود منابع انسانی است. برای آموزش و بهبود منابع انسانی، دو نوع نگرش جاری است:

۱- مدل ماشین انکارانه

۲- مدل زنده وار انکارانه

تعريف مفاهيم بهبود منابع انساني

بهبود منابع انساني سازمانها روش آموزشي پيچيده اي است كه هدف آن تغيير نگرش ها و ارزشهاي كاركنان مي باشد تا سازمان بتواند با كمك عقايد، نظريه ها و ارزشهاي جديد و نيز با بهره گيري از فن شناسي نوين، با مشكلات تازه و تغييرات ديگر، بهتر سازگار شود.

Payam Noor University Ebook

PNUeb

مدل ماشين انگرانه

- انسان، موجودي غير فعال فرض مي شود
- انسان، موجودي تنبل فرض مي شود
- فعاليت انسان تابع محرکهاي محيطي مانند پاداش است
- هدف آموزش و پرورش، انتقال فرهنگ تلقي مي شود
- هدف آموزش و پرورش، پرکردن مغز تهی انسان تلقي مي شود

مدل زنده وار انگارانه

- انسان موجودي فعال فرض مي شود
- انسان، موجودي است که تحت تاثير نيروهاي بيروني(همچون پاداش) قرار مي گيرد
- هدف آموزش و پرورش، بهبود و پرورش مداوم افراد در جهت به ظهور رساندن توانايي بالقوه، کامل و يکتاي آنان است

اصل برنامه آموزش کارکنان

عوامل مورد نظر در برنامه آموزشی کارکنان عبارتند از:

- ۱- اوضاع و شرایط را به گونه ای ایجاد کنید که یادگیرندگان بهتر و بیشتر بیاموزند
- ۲- مکانیسمهایی را برای مشارکت یادگیرندگان پیش بینی کنید
- ۳- نیازهای آموزشی یادگیرندگان را شناسایی کنید
- ۴- هدفهای آموزشی را به گونه ای تدوین کنید که با نیازهای یادگیرندگان منطبق باشد

Payam Noor University Ebook

PNUeb

ارزیابی برنامه آموزشی کارکنان

پس از انجام آموزش، لازم است که نسبت به بررسی نتایج برنامه، اقدام شود. به این منظور لازم است از برنامه آموزشی، ارزیابی شود.

مراحل ارزیابی برنامه آموزشی

Faram Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

مراحل ارزيابي برنامہ آموزشي

۱- ارزيابي واکنش يادگيرندگان

۲- ارزيابي يادگيري

۳- ارزيابي رفتار يادگيرندگان

۴- ارزيابي نتيجه

Punjab University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

فصل هشتم

مفاهيم

و

مراحل اجرايي دوره هاي آموزشي

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

نکات مهم در طراحی دوره های آموزشی کارکنان

در طراحی و اجرای برنامه آموزشی کارکنان، نکات زیر را اعمال کنید:

۱- هدف یا هدفهای برنامه را تعریف و اعلام کنید

۲-

نکات مهم در طراحی دوره های آموزشی کارکنان

۱-

۲- تفاوت های فردی شرکت کنندگان را مورد توجه قرار دهید

۳-

Fajr Near University Ebook

PNUeb

نکات مهم در طراحی دوره های آموزشی کارکنان

۱-

۲-

۳- در طراحی برنامه، به دیدگاه آموزشی مبتنی بر مدل زنده وار-
انگارانۀ اتکا کنید

۴-

Payam Noor University Ebook

PNUeb

نکات مهم در طراحی دوره های آموزشی کارکنان

۱-

۲-

۳-

۴- ابزار و مواد آموزشی و کمک آموزشی را مورد استفاده قرار
دهید

۵-

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

نکات مهم در طراحی دوره های آموزشی کارکنان

۱-
۲-
۳-
۴-

۵- در طراحی برنامه های آموزشی، امکان ارزیابی دوره
را پیش بینی کنید

۶-

Payam Noor University Ebook

PNUeb

نکات مهم در طراحی دوره های آموزشی کارکنان

۱
۲
۳
۴
۵

۶- یافته ها و اصول روانشناسی یادگیری، روانشناسی تدریس،
روانشناسی بهره وری و روانشناسی کار را به کار بندید



پرسش:

برای تعیین نیازهای آموزشی کارکنان در سازمان اساسی ترین اقدام چیست؟

پاسخ:

Pajam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

اساسي ترين اقدام براي تعيين نيازهاي آموزشي کارکنان در سازمان تجزيه و تحليل شغل (وظايف) است.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

پرسش:

براي تجزيه و تحليل شغل چه اقداماتي لازم است؟

پاسخ:

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

برای تجزیه و تحلیل شغل اقدامات زیر ضروری است:

۱- مشاهده رفتار متصدی شغل در جریان انجام وظایف شغلی، و

ثبت این مشاهدات

۲- مصاحبه مقدماتی با سرپرست مستقیم شغل و سایر مدیران

۳- مراجعه به سوابق متصدیان شغل

۴- بررسی شرح شغل‌های موجود در سازمان

۵- تحلیل نتایج به دست آمده از مراحل فوق

شرح اقدامات اجراي برنامه آموزشي

اقداماتي که بايد انجام گيرد تا برنامه آموزشي به درستي اجرا شود، به چند طبقه تقسيم بندي مي شود:

- ۱ - اقداماتي که لازم است قبل از شروع دوره انجام گيرد
- ۲ - اقداماتي که لازم است هنگام افتتاح دوره انجام گيرد
- ۳ - اقداماتي که لازم است پس از اتمام دوره انجام گيرد
- ۴ - اقداماتي که لازم است در تعقيب اجراي دوره انجام گيرد

Faraz Nour University Ebook

PNUeb

فصل نهم

نظریه های انگیزش شغلی
و
پیشرفت

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

تعريف انگيزش

انگيزش به مجموعه شرايط و اوضاع و احوالي گفته مي شود كه باعث مي شود فرد از درون به فعاليت درآيد.

اجزای انگيزش

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

اجزاء انگیزش

انگیزش دارای سه جزء است:

- ۱- نیروزایی
- ۲- قدرت هدایت کردن
- ۳- مداومت بخشیدن به رفتار

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

اجزاء انگیزش ۱ - نیروزایی

منظور از نیروزایی انگیزش، نیرویی است که از درون فرد را
و ادار به فعالیت می کند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

اجزاء انگیزش ۲- هدایت کردن

منظور از قدرت هدایت کردن انگیزش، فعال شدن شخص در جهت وصول به هدف مشخصی است.

یا به عبارت دیگر

اجزاء انگیزش ۲- هدایت کردن

فرد برانگیخته شده در جهت خاصی سوق داده می شود

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

اجزاء انگیزش ۳ - مداومت

منظور از مداومت رفتار برانگیخته شده این است که رفتار – تا
وصول به هدف – همچنان فعال باقی می ماند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

طبقه بندي انگيزه ها

انگيزه ها در سه گروه طبقه بندي مي شوند:

۱- انگيزه هاي فيزيولوژيك

۲- انگيزه هاي رواني

۳- انگيزه هاي اجتماعي

مثال

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

طبقه بندي انگيزه ها. مثال

- ۱- انگيزه هاي فيزيولوژيك: گرسنگي و تشنگي
- ۲- انگيزه هاي رواني: جلب توجه، رقابت طلبي
- ۳- انگيزه هاي اجتماعي: وابستگي به گروه (احساس تعلق)

نظریه های انگیزشی

نظریه های مختلفی در تعبیر و تفسیر رفتار انگیزشی وجود دارد،
از جمله:

۱- نظریه سلسله مراتب نیازها (مزلو)

۲- نظریه سه وجهی آلدرفر

۳- نظریه موازنه: نظریه نا هماهنگی شناختی (فستینگر)
نظریه برابری آدامز

۴- نظریه دو عاملی هرزبرگ

۵- نظریه انتظار (وروم)

۶- نظریه انگیزش پیشرفت (مک کلند)

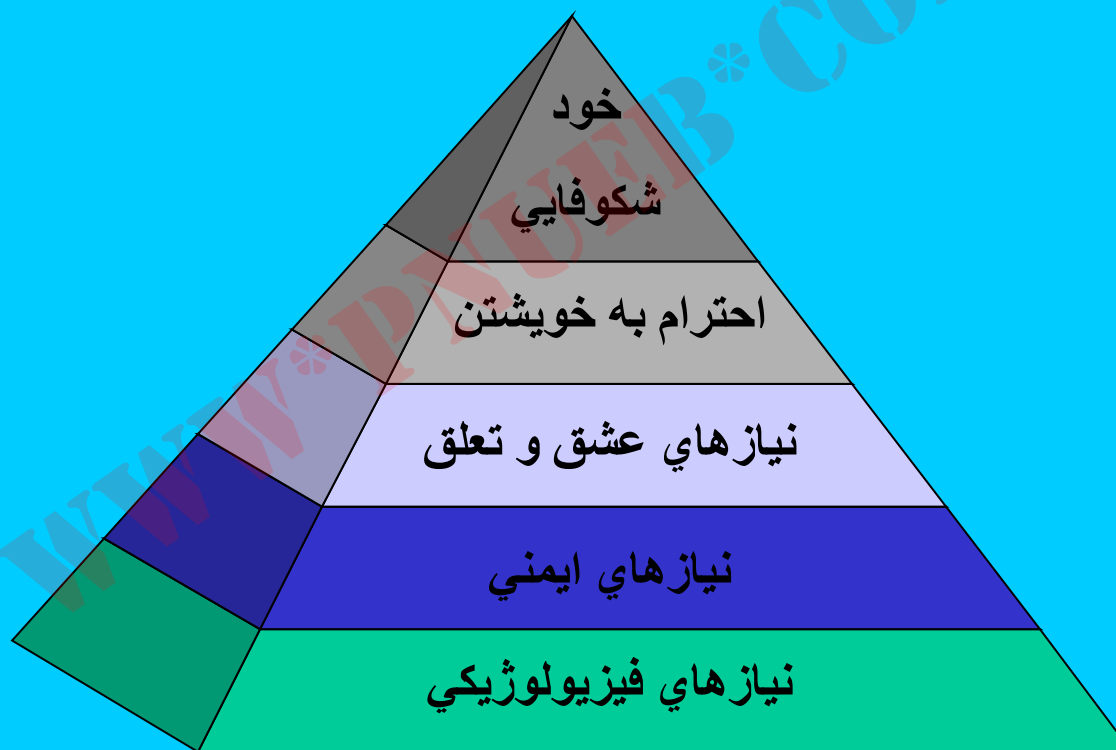
نظریه های انگیزشی

۱- سلسله مراتب نیازها

طبق نظریه سلسله مراتب نیازها:

- ۱- انسان به طور مداوم در حالت برانگیختگی است
- ۲- نیازها بر حسب اهمیتی که دارند به ترتیب تقدم و تأخر، در وضعیتی هرم شکل، قرار دارند

هرم سلسه مراتب نیازها



Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور...

نظریه های انگیزشی

۲- نظریه سه وجهی آدرفر

طبق نظریه سه وجهی آدرفر، نیازها در سه گروه طبقه بندی می شوند:

- ۱- نیازهای وجودی
- ۲- نیازهای وابستگی
- ۳- نیازهای رشد

نظريه سه وجهي آدرفر نيازهاي وجودي

طبق نظريه سه وجهي آدرفر، نيازهاي وجودي به نيازهاي مربوط
به وجود جسماني يا بدني موجود زنده، همچون آب، غذا و لباس،
ارتباط دارد.

Faram Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیکی پیام نور.....

نظريه سه وجهي آدرفر نيازهاي وابستگي

طبق نظريه سه وجهي آدرفر، نيازهاي وابستگي همان نيازهاي مربوط به روابط بين افراد است.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

نظريه سه وجهي آدرفر نيازهاي رشد

طبق نظريه سه وجهي آدرفر، نيازهاي رشد مربوط به احتياج فرد
به رشد، پيشرفت و وصول به كمال است.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

نظریه های موازنه

اصول نظریه های موازنه عبارتند از:

- ۱- افراد دارای اعتقادات معینی هستند
- ۲- اعتقادات افراد با یکدیگر ارتباط دارند*
- ۳- اعتقادات ممکن است با یکدیگر سازگار یا ناسازگار باشند

پرسش:

طبق نظریہ موازنہ، نتیجہ ناسازگاری اعتقادات چیست؟

پاسخ:

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانہ الکترونیک پیام نور.....

اصول نظريه هاي موازنه ناسازگاري اعتقادات

طبق نظريه موازنه:

ناسازگاري اعتقادات باعث نارضائتي و نارضائتي موجب
تنش مي شود.

نتيجه اين تنش چيست؟

پاسخ:

Fajr Near University Ebook

PNUeb

اصول نظریه های موازنه تنش ناسازگاری

طبق نظریه موازنه، تنش ناشی از ناسازگاری اعتقادات، نیروزا است، و فرد را برای ایجاد سازگاری برمی انگیزد.

بنابراین

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

اصول نظریه های موازنه نیروزایی تنش

طبق نظریه های موازنه، نیروی حاصل از ناسازگاری اعتقادات،
برانگیزاننده است.

به طور خلاصه

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

خلاصه نظريه موازنه

ناسازگاري اعتقادات ← تنش ← توليد نيرو ←
بر انگيختن فرد ← فعاليت (كوشش) ← سازگاري

Pajam Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیکی پیام نور.....

نظریه های موازنه نظریه برابری آدامز

دو اصطلاح در نظریه برابری آدامز به کار می رود که عبارتند از:

۱- ستاده

۲- داده

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

تعريف داده

طبق نظريه برابري، آنچه كه فرد با انجام دادن وظيف شغلي خود در سازمان كار به دست مي آورد، ستاده ناميده مي شود.

مثال:

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

داده. مثال

طبق نظریه برابری، حقوق، پاداش، مقام و خانه سازمانی در مجموعه ای از امکانات قرار می گیرد که در قبال فعالیت های حرفه ای کارکنان به آنان تعلق می گیرد داده نامیده می شود

Pajam Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

تعريف ستاده

طبق نظريه برابري، آنچه كه فرد براي به انجام رساندن وظايف شغلي خود به كار مي بندد، داده ناميده مي شود.

مثال:

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

داده. مثال

طبق نظریه برابری، تجربه، مهارت ها، نیروی جسمانی، نیروی فکر و استعدادها در مجموعه ای از داده های فرد برای انجام وظایف شغلی قرار می گیرد.

Faam Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

نظريه برابري آدامز

طبق نظريه برابري آدامز، کارکنان داده هاي خود را با داده هاي ديگران مقايسه مي کند. بنابر اين دو حالت اتفاق مي افتد:

۱- بين داده هاي خود و داده هاي ديگران برابري وجود دارد

۲- بين داده هاي خود و ديگران نابرابري است

۱- برابري داده ها

بر اساس نظريه برابري، در صورتي كه بين داده هاي خود و داده هاي ديگري برابري وجود داشته باشد، رضائيت حاصل مي شود (تنش وجود ندارد)

اما

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

۲- نابرابري داده ها

بر اساس نظريه برابري، در صورتي كه بين داده هاي خود و داده هاي ديگري نابرابري احساس شود، تنش پديد مي آيد.

پرسش: نتيجه اين تنش چيست؟

پاسخ:

Payam Noor University Ebook

PNUeb

تنش ناشي از نابرابري داده ها

تنش حاصل از نابرابري داده هاي خود و ديگري، فرد را براي کاهش داده هاي خود، و در موارد دي، افزايش داده هاي خود به سازمان فعال مي کند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

نظریه های انگیزشی

۴- نظریه دو عاملی هرزبرگ

بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ، رفتار کارکنان در سازمان تحت تاثیر دو دسته عوامل قرار دارد:

۱- عوامل انگیزشی

۲- عوامل ابقا (یا بهداشت)

نظريه دو عاملي هرزبرگ عوامل انگيزشي

بر اساس نظريه دو عاملي، عوامل انگيزشي، عوامل هستند که به احساس رضایت کارکنان منجر می شود.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

نظريه دو عاملي هرزبرگ

۲- عوامل ابقا

بر اساس نظريه دو عاملي، عوامل ابقا، عوامل هستند که منجر به نارضائتي کارکنان مي شود. در صورت مناسب بودن عوامل ابقا، فرد در شغل خود باقي مي ماند و از ترك سازمان خود خودداري مي کند.

نظریه های انگیزشی

۵- نظریه انتظار

در نظریه انتظار پنج مفهوم اصلی وجود دارد:

۱- نتایج شغلی

۲- بردار

۳- وسیله

۴- انتظار

۵- نیرو

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

مفاهيم نظريه انتظار

۱ - نتايج شغلي

طبق نظريه انتظار، منظور از نتايج شغلي، همه آن پاداشهاي است که سازمان مي تواند براي کارکنان فراهم آورد.

بردار

Pajam Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیکی پیام نور.....

مفاهيم نظريه انتظار

۲ - بردار

در نظريه انتظار، بردار به احساسات يا جهتگيري عاطفي فرد نسبت به نتيجه اي خاص، گفته مي شود.

به عبارت ديگر

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

مفاهیم نظریه انتظار

۲ - بردار

در نظریه انتظار، منظور از بردار، آرزوی فرد برای نتیجه ای خاص است.

وسيله

Fajm Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

مفاهيم نظريه انتظار

۳- وسيله

در نظريه انتظار، منظور از **وسيله**، ميزان يا درجه ادراك شده همبستگي بين عملکرد شغلي و نتايج حاصل از آن يا همراهي عملکرد با نتيجه است.

انتظار

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

مفاهيم نظريه انتظار

۴ - انتظار

در نظريه انتظار، به همبستگي يا رابطه ادراك شده بين تلاش و كوشش فرد و نتيجه حاصل از آن انتظار گفته مي شود.

جاذبه

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

مفاهيم نظريه انتظار

۵- جاذبه

در نظريه انتظار، نیرو يعني ميزان تلاش يا فشاري که در درون فرد وجود دارد و در صورت انگیخته شدن آزاد خواهد شد.

بنابراین

Pajam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

جاذبه

طبق نظریه انتظار:

هرچه نیرو بیشتر باشد، انگیزش نیز زیادتر خواهد بود.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

انگیزه پیشرفت

انگیزه پیشرفت نشان دهنده:
تمایل برای انجام کار،
سازمان دادن به محیط،
فائق آمدن بر موانع،
سبقت جستن از دیگران و
رقابت کردن از طریق صرف کوشش بسیار است.

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

عوامل برانگیزاننده رفتار در کارکنان

- ۱- هدفهای سازمان تعیین شوند و به آگاهی کارکنان برسد
- ۲- با ارزشیابی مداوم رفتار، کارکنان را از میزان وصول به هدف آگاه کنیم
- ۳- شرکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها
- ۴- پاداش دادن به رفتارهای مطلوب و پیشرونده کارکنان

فصل دهم

جدول زمانی کار

WWW*PNU*EB*COM

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانہ الکترونیک پیام نور.....

جدول زمانی کار

جدول زمانی کار کارکنان دارای اشکال مختلف است:

برنامه جداول ساعات کار فشرده

برنامه جداول ساعات کار قابل انعطاف

برنامه پرداخت در اوقات پرکار

برنامه تقسیم شغل

برنامه کار در منزل

برنامه کار نوبتی

Fajr Near University Ebook

PNUeb

ویژگی جداول کار فشرده

طبق جداول کار فشرده، انجام کار در طول هفته به دو صورت زیر پیشنهاد می شود:

۱- ۱۰ ساعت کار در روز به مدت ۴ روز کار در هفته

و یا

۲- ۱۲ ساعت کار در روز به مدت ۳ روز کار در هفته

Payam Noor University Ebook

PNUeb

مزایای جداول کار فشرده

- ۱- روزهای تعطیل کارکنان بیشتر است
- ۲- کارکنان اوقات بیشتری را با خانواده خود هستند
- ۳- فرصت پرداختن به کارهای دیگر فراهم می شود
- ۴- وقت کمتری صرف رفت و آمد به محل کار می شود

اصول ساعات کار قابل انعطاف

- ۱- رعایت ۱۲ ساعت کار در شبانه روز
- ۲- حضور در ساعاتی که بیشترین مراجعه کننده وجود دارد
- ۳- توجه به مقتضیات سازمان

Fajr Near University Ebook

PNUeb

پرداخت در اوقات پرکار

طبق جدول زمانی پرداخت در اوقات پرکار، تعدادی از کارکنان در ساعات پرکار به کار اشتغال می‌ورزند و در ساعات دیگر بی-کار هستند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

روش تقسیم شغل

در روش تقسیم شغل، دو نفر ساعات کار خود را با یکدیگر تقسیم می کنند. یعنی دو نفر جمعاً ساعات کار رسمی را پر می کنند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

امتیازهای کار در منزل

- ۱- صرفه جویی در وقت به علت عدم ضرورت رفت و آمد به محل کار
- ۲- صرفه جویی در هزینه ها به علت انجام امور مربوط به خانواده و نگه داری از فرزندان
- ۳- راحت بودن و غیر رسمی بودن محیط خانه در مقایسه با محل کار

Payam Noor University Ebook

PNUeb

کار نوبتی

مهمترین ویژگی کار نوبتی، اختلال در سیکلهای ۲۴ ساعته کنشهای فیزیولوژیک فرد است.

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

نقش تفاوت‌های فردی در جدول زمانی کار سنخ زمانی

یکی از عوامل مهمی که در فراوانی گردش کار و اثرات آن دخالت دارد، تفاوت‌های فردی کارکنان است.
برخی کار در شب، و برخی کار در روز را ترجیح می‌دهند.

سنخ زمانی

Papam Nour University Ebook

PNUeb

سنخ زماني

به تفاوت هاي فردي کارکنان در ترجیح دادن زمان خواب یا بیداري، و یا ترجیح کار کردن در روز و یا شب، سنخ زماني گویند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

فصل يازدهم

طراحي محيط كار

WWW.PNUeB.COM

Payam Noor University Ebook

 PNUEB

...کتابخانہ الکترونیکے پیام نور.....

تأثير سروصدا

سروصدا در محیط کار نه تنها بر وضعیت جسمانی فرد تأثیر می گذارد، بلکه روحیه و عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد.

تأثیر موسیقی

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

تأثير موسيقي بر عملکرد کارکنان

گرچه در مورد محرك يا اثربخش بودن موسيقي در
عملکرد کارکنان تردید وجود دارد، اما
پخش موسيقي در محیط کار باعث ایجاد شرایط کار
مطبوعتر مي شود.

Payam Noor University Ebook

PNUeb

درجه حرارت موثر

درجه حرارت موثر به چگونگی احساس از گرما و سرمای محیط دارد و به عوامل زیر وابسته است:

۱- درجه حرارت هوا

۲- رطوبت هوا

۳- جریان هوا

۴- درجه حرارت اشیا در محیط

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

تأثير درجة حرارت بر كار

درجة حرارت موثر و زياد بر عملكرد شناختي، جسمي و ادراكي فرد اثر مي گذارد.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

طراحی محل کار روش فضاي باز

در روش فضاي باز، ديوار اتاقها برداشته مي شود و کارکنان هر واحد در يك فضاي وسيع قرار مي گيرند.

انواع شیوه ها

Pam Nour University Ebook

PNUeb

روش فضاي باز

انواع شيوه ها

در روش فضاي باز، فضاي كار را به سه شيوه مي توان طراحي كرد:

- ۱ - ساده يا بي آلايش
- ۲ - يکريخت
- ۳ - جاگاههاي كار با شکل اختياري

Pajam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

ویژگیهای روش فضایی باز

- روش باز باعث افزایش تماس و ارتباط افراد با یکدیگر می شود
- روش باز نسبت به روشهای سنتی هزینه کمتری می برد
- روش باز غالباً باعث کاهش بهره وری و رضایت کارکنان می شود

شيوه هاي طراحي ميزكار

۱- ميزكار باز

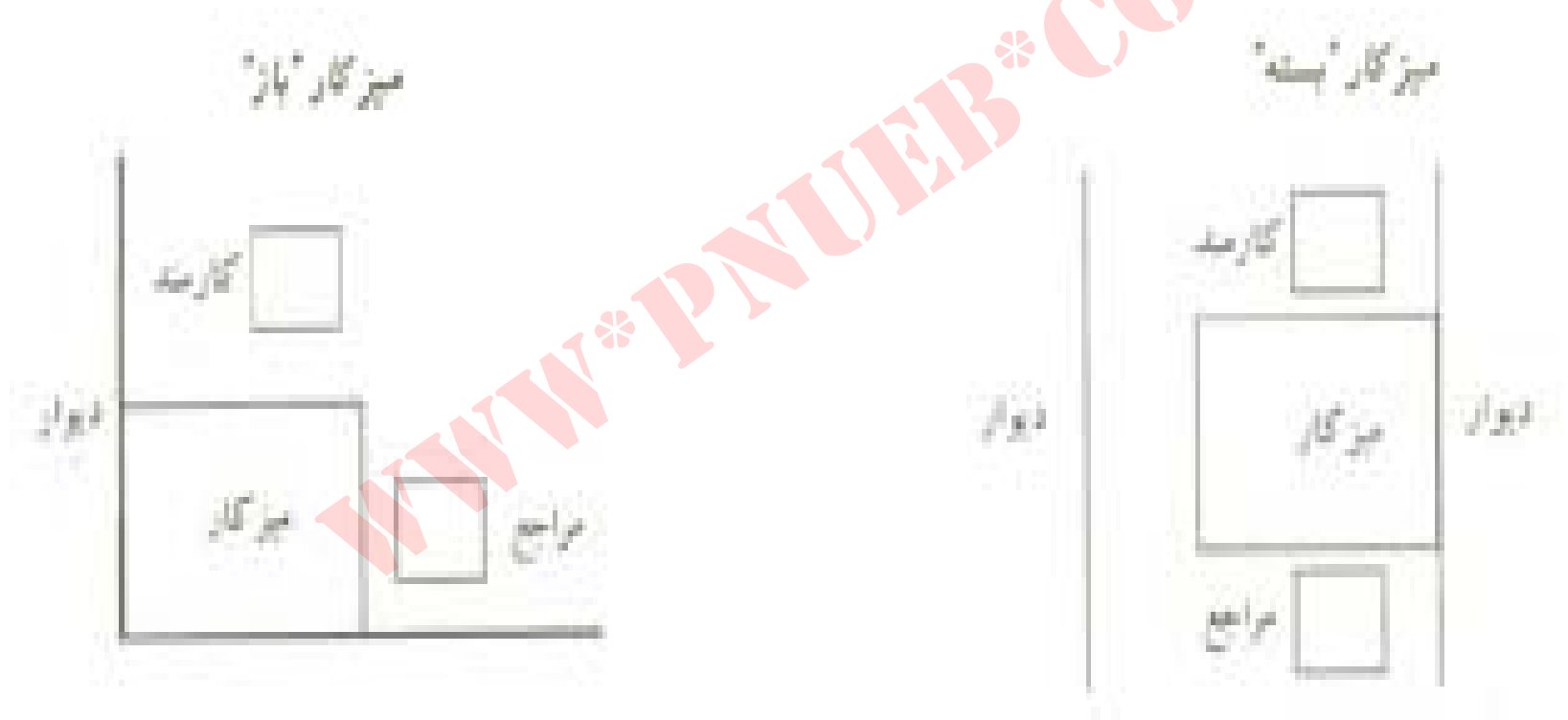
۲- ميزكار بسته

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

شیوه های طراحی میزکار



فصل دوازدهم

نقش زنان در کار

و

آثار آن

Payam Noor University Ebook

The logo for PNUweb features the text 'PNUweb' in a bold, purple font. To the left of the text is a stylized graphic of an open book with orange and yellow pages. Below the text is a curved orange line.

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

جنسیت و مدیریت

از تحقیقات مختلف در زمینه رابطه جنسیت و مدیریت می
توان نتیجه گرفت که

عملکرد مدیریتی بسیار خوب، ضعیف و متوسط به
طور یکسان در میان زنان و مردان وجود دارد.

Pamir Nour University Ebook

PNUeb

علل کم رنگ بودن نقش زنان ایران در بهره وری ملی

نقش زنان ایران در بهره وری ملی ضعیف است. علل این وضعیت عبارت است از:

- ۱- پایین بودن سطح کارایی و اثربخشی زنان
- ۲- عدم به کار گیری گسترده و صحیح استعدادها و توانمندیهای زنان
- ۳- عدم شناسایی علمی عوامل و موانع بهره وری زنان در خانواده
- ۴- دخالت دادن احساسات در رفع موانع بهره وری زنان

Faraz Nour University Ebook

PNUeb

علل عدم واگذاري پستهاي مديريت به زنان

- نگراني مقامات بالاتر نسبت به کار کردن با مدیران زن
- عدم اطمینان مقامات بالاتر نسبت به موفق بودن زنان در کار رهبري و مديريت در سازمان
- نگراني مقامات بالاتر از شکل گيري و اشاعه شایعات در رابطه با کار کردن با زنان
- نگراني مقامات بالاتر نسبت به کشیده شدن مشکلات محیط کار به محیط خانواده آنان (به دلیل کار کردن با همکاران زن)

علل کمبود

نمونه هایی از مدیران موفق زن در سازمانها

- نگرش منفي و انتظارات ویژه مرئوسان در رابطه با کار

کردن با سرپرستان زن

- تصورات قالبی مردان در رابطه با نقش زن در جامعه

- کم توجهی مدیریت سازمانها نسبت به واگذاری مسئولیتها

به زنان

- کم بودن علاقه زنان نسبت به شرکت در دوره های

آموزش مدیریت

فصل سيزدهم

پويا شناسي گروه

و

رهبري

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

تعريف مفاهيم گروه

گروه، مجموعه اي از موجودات زنده است كه با هم همكاري مي كنند و به يكديگر يا به محركي مشترك پاسخ مي دهند.

ویژگیهای گروه

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

ویژگیهای گروه

گروه دارای چهار ویژگی است:

- ۱- از بیش از یک نفر تشکیل می شود و با یکدیگر تعامل دارند
- ۲- دارای هدف مشترکی هستند
- ۳- ساخت نسبتاً ثابتی دارند
- ۴- اعضای گروه، خود را به عنوان جمعی استوار و پایدار ادراک می کنند

Payam Noor University Ebook

PNUeb

دلایل پیوستن به گروه

افراد به دلایل زیر به گروه می پیوندند:

۱ - امنیت

۲ - مزایای متقابل

۳ - نیاز به اجتماعی بودن

۴ - عزت نفس

Fajr Near University Ebook

PNUeb

مراحل شکل گیری و فروپاشی گروه

یک گروه طی پنج مرحله شکل می گیرد و فرو می پاشد:

۱ - مرحله شکل گیری

۲ - مرحله توفانزایی

۳ - مرحله هنجارسازی

۴ - مرحله عمل کردن

۵ - مرحله فروپاشی

مراحل شکل گیری و فروپاشی گروه

۱- مرحله شکل گیری

در مرحله شکل گیری گروه:

- ۱- هدف یا هدفهای گروه تعیین می شود.*
- ۲- بعضی از مقررات، قواعد یا هنجارها نیز وضع می شوند.

Payam Noor University Ebook

PNUeb

مراحل شکل گیری و فروپاشی گروه

۲ - مرحله توفانزایی

در مرحله توفانزایی، تعارضهایی بین افراد گروه پدید می آید. در این مرحله، رهبر تعیین می شود.

Pajam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

مراحل شکل گیری و فروپاشی گروه

۳- مرحله هنجارسازی

در مرحله هنجارسازی:

- ۱- افراد گروه برای حل تعارضها تلاش می کنند.
- ۲- هویت گروه شکل می گیرد. قوانین و قواعد رسمی و غیر رسمی وضع می شود.

Payam Noor University Ebook

PNUeb

مراحل شکل گیری و فروپاشی گروه

۴- مرحله عمل کردن

در جریان مرحله عمل کردن، گروه در مسیر هدف یا هدفهای تعیین شده عمل می کند. در این مرحله، اعضای گروه از هنجارها، مقررات و قواعد گروه پیروی می کنند.

مراحل شکل گیری و فروپاشی گروه

۵- مرحله فروپاشی

در مرحله فروپاشی، در صورت وصول گروه به هدفهایش، کار گروه به پایان می رسد و اعضای گروه از هم جدا می شوند.

Pajam Near University Ebook

PNUeb

تعريف مفاهيم اندیشه گروهی

اندیشه یا فکر گروهی در مواردی رخ می دهد که اعضای گروه تصمیمی را اتخاذ کنند که بعدها مشخص شود آن تصمیم اشتباه بوده است.

شرایط وقوع اندیشه گروهی

Pajam Nour University Ebook

PNUeb

شرایط وقوع اندیشه گروهی

پدیده اندیشه گروهی هنگامی رخ می دهد که خطری گروه ها را تهدید کند و در عین حال، گروه نیز از عقاید و نظرات خارج از دیدگاه‌های مطرح در گروه، آگاهی نیابد.

Pam Nour University Ebook

PNUeb

تعريف مفاهيم به هم پیوستگی گروهی

به هم پیوستگی گروهی فرایندی است که طی آن افراد گروه کاملاً به یکدیگر نزدیک می شوند.

شرایط تشکیل گروه به هم پیوسته

Pajam Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور....

شرایط تشکیل گروه به هم پیوسته

به هم پیوستگی گروه در شرایطی اتفاق می افتد که اعضای گروه وابستگی متقابل را بپذیرند و یکدیگر را به عنوان منبع پاداش و وسیله ای برای دستیابی مشترک به هدفهای دلخواه گروه بپذیرند.

Faam Near University Ebook

PNUeb

تعريف مفاهيم تعارض تنش

تعارض تنش به حالت فردي گفته مي شود که مجبور باشد در سازمان دو يا بيش از دو نقش متضاد را بازي کند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

تعريف مفاهيم رهبري

رهبري يعني فرایند اثر گذاشتن بر فعالیتهای گروهی به منظور نیل به هدفهای گروهی.

ویژگیهای رهبري

Pajam Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

ویژگیهای رهبری

با توجه به مفهوم رهبری، دو ویژگی در رهبر وجود دارد:

- ۱- نفوذ در افراد گروه و رابطه صمیمی با آنان
- ۲- تمایل و رضایت افراد گروه در تبعیت از رهبر

Pajam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

مفاهيم نفوذ رهبري در گروه

براي اينکه رهبر بتواند بر ديگران اثر بگذارد از طرق زير اقدام مي کند:

- ۱- اختيارات قانوني
- ۲- اختيار براي پاداش دادن
- ۳- اختيار و قدرت براي مجبور ساختن
- ۴- قدرت شخصيتي
- ۵- قدرت تخصصي

Fajr Near University Ebook

PNUeb

مدلهای رهبری در گروه

تعدادی از مدل‌های رهبری در گروه عبارتند از:

۱- مدل صفات شخصیتی

۲- مدل‌های رفتاری

۳- مدل‌های اقتضایی

۳-۱- مدل اقتضایی فیدلر

۳-۲- مدل مسیر- هدف هاوس

۳-۳- مدل هنجاری (وروم و یتون)

Payam Noor University Ebook

PNUeb

مدلهای رهبري در گروه

مدل صفات شخصيتي رهبر

در مدل صفات شخصيتي رهبر کوشش مي شود صفات شخصيتي رهبران مشخص گردد.

نتایج تحقیقات

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیکی پیام نور.....

صفات شخصيتي رهبر

تحقيقات نشان مي دهند كه

رهبران موفق داراي الگوهاي علائق، توانايي ها و صفات
شخصيتي ويژه اي هستند.

صفات ويژه رهبر

Fajr Near University Ebook

PNUeb

صفات ویژه رهبر

رهبران بسیار موفق در چهار ویژگی مشترک هستند:

۱- هوش بالاتر از میانگین هوش مرئوسان

۲- بلوغ اجتماعی و وسعت نظر و فکر

۳- انگیزشهای درونی و انگیزش پیشرفت

۴- نگرش مناسب در زمینه روابط انسانی

Faam Near University Ebook

PNUeb

مدلهای رهبري در گروه مدلهای رفتاري

در مدلهاي رفتاري رهبري تلاش مي شود تا ساختار رفتارهاي رهبري را مشخص كنند.

طبقه بندي رفتارهاي رهبري

Fajr Near University Ebook

PNUeb

طبقه بندي رفتارهاي رهبري

رفتار رهبري به دو دسته كلي طبقه بندي مي شود:

۱- ملاحظه

۲- آشنا کردن با ساختار شغل

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

طبقه بندي رفتار رهبر ملاحظه

منظور از **ملاحظه** آن دسته از رفتارهاي رهبر است که مبتني بر اعتماد متقابل، ارتباط دو طرفه، احترام براي نظريات و عقايد مرئوسان و ملاحظه و رعايت احساسات آنان است.

Payam Noor University Ebook

PNUeb

طبقه بندي رفتار رهبر آشنا كردن با ساختار وظيفه

منظور از آشنا كردن با ساختار وظيفه، ميزان كوششي است كه رهبر گروه براي تعريف نقشهاي خود و نقشهاي گوناگوني كه بايد مرئوسان به عهده گيرند و نيز تعيين ساختار اين نقشها صرف مي كند.

رابطه ملاحظه و تعيين ساختار وظيفه

Faram Near University Ebook

PNUeb

رابطه ملاحظه و تعیین ساختار وظیفه

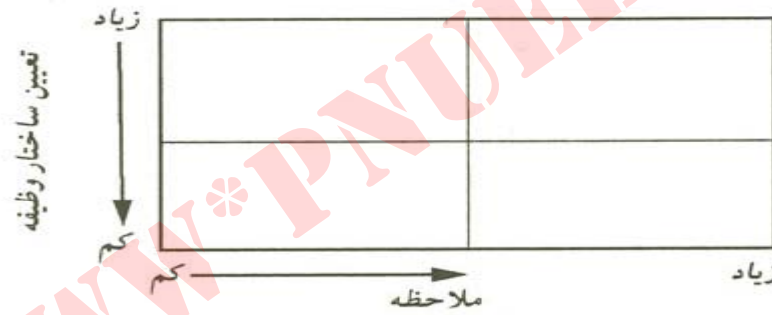
طبق شکل که بیانگر رابطه ملاحظه و تعیین ساختار وظیفه است، ممکن است رهبر در بعد تعیین ساختار وظیفه و ملاحظه امتیاز زیاد، متوسط یا کم بگیرد.

Faym Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

رابطه ملاحظه و تعیین ساختار وظیفه



مدلهای اقتضایی

در مدل‌های اقتضایی، چهار عامل مورد مطالعه قرار می‌گیرند:

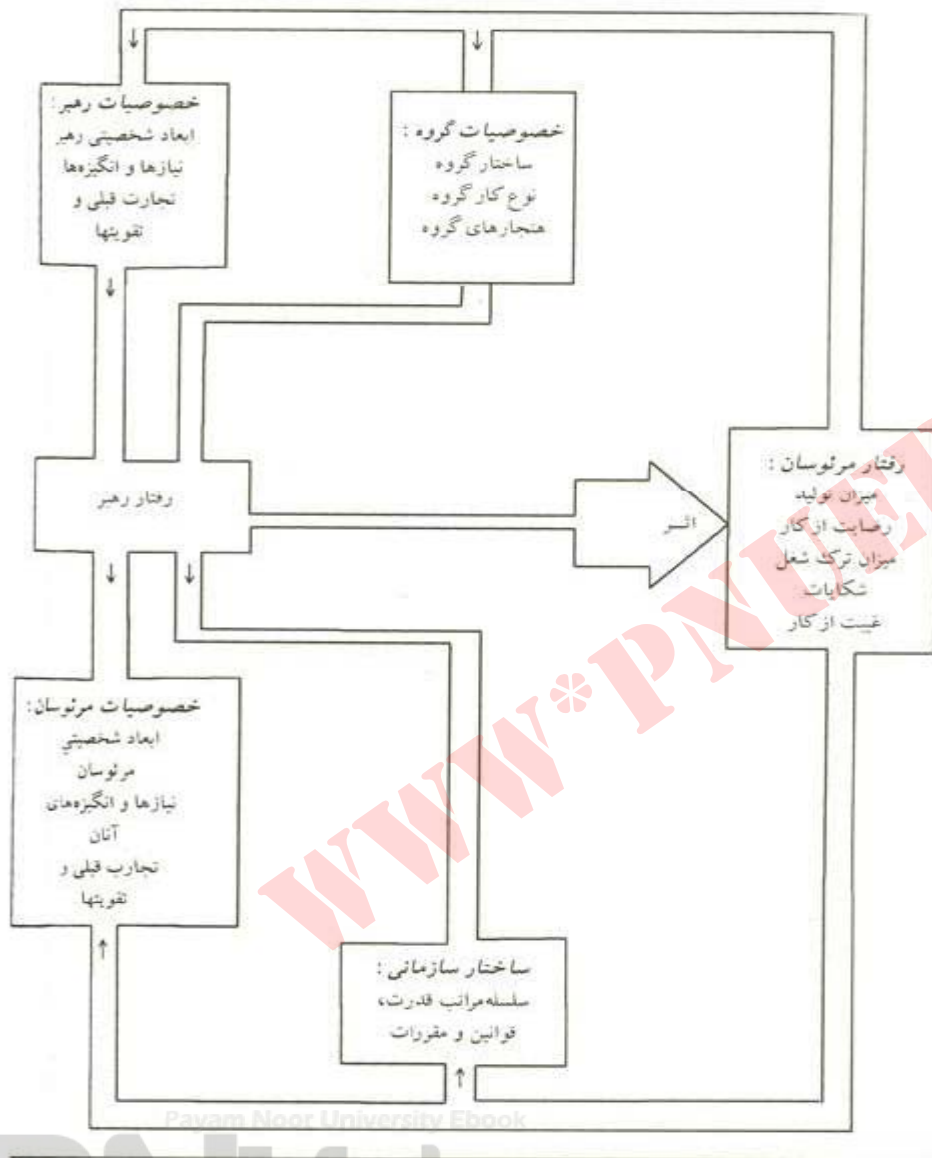
- ۱- خصوصیات شخصیتی رهبر
- ۲- خصوصیات شخصیتی مرئوسان
- ۳- خصوصیات افراد گروه
- ۴- ساختار سازمانی

نمودار روابط متقابل چهار عامل

Fajm Near University Ebook

PNUeb

نمودار چهار عامل اساسی در مدل‌های اقتصادی



Pavam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور...

مدلهای اقتضایی

مدل اقتضایی فیدلر

در مدل اقتضایی فیدلر تلاش می شود اثر بخشی شیوههای مختلف رهبري (عدم مداخله، مردمی و آمرانه) مطالعه شود.

به عبارت دیگر

Pajam Near University Ebook

PNUeb

مدلهای اقتضایی

مدل اقتضایی فیدلر

در مدل اقتضایی فیدلر تلاش می شود نشان دهند که کدام شیوه رهبری برای کدام موقعیت مناسب است.

نتیجه؟

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

مدل اقتضايي فيدلر

نتیجه تحقیقات طرفداران نظریه اقتضايي فيدلر نشان داد که سه بعد یا جنبه، تعیین کننده ماهیت شیوه رهبري است:

۱- رابطه بین رهبر و اعضاي گروه

۲- ساختار وظیفه

۳- قدرت موقعیتي

مدلهای اقتصادی

مدل مسیر - هدف (هاوس)

طبق مدل مسیر - هدف، انگیزش، حاصل دو عامل است:

۱ - میزان کوشش و تلاش و سطح عملکرد فرد

۲ - انتظار دریافت پاداش مناسب با عملکرد

Fajr Nam University Ebook

PNUeb

انواع رهبري

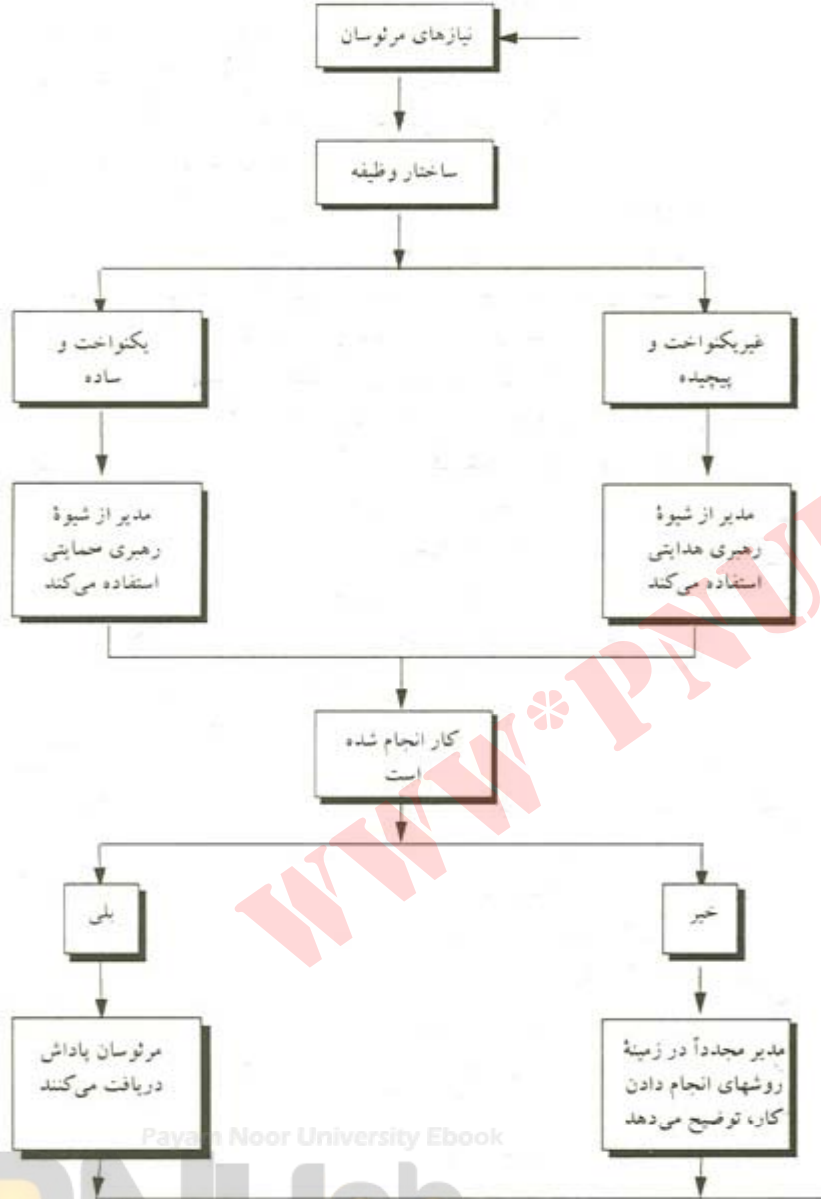
طبق مدل مسير- هدف، چهار نوع رفتار رهبري را مي توان
مشخص کرد:

- ۱- رهبري حمايتي
- ۲- رهبري هدايتي
- ۳- رهبري مبتني بر همکاري
- ۴- رهبري متوجه پيشرفت

Pajam Near University Ebook

PNUeb

مدل مسیر - هدف



Pavan Noor University Ebook

PNUEB

مدل اقتضايي رهبري مدل هنجاري وروم- يتون

فرض اصلي مدل هنجاري:

هيچ شيوه رهبري براي همه موقعيتها مناسب نيست

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

مدل اقتضايي رهبري

مدل هنجاري وروم- يتون

طبق مدل هنجاري، با تغيير درجه يا ميزان مشاركت مرئوسان در

فرآيند تصميمگيري، شيوه رفتار رهبري تغيير مي کند.

Pajam Noor University Ebook

PNUeb

فصل چهاردهم

آسیب شناسی فعالیت‌های گروهی در کار

WWW.PNUeB.COM

موانع فعالیتهای گروهی در ایران

- ۱- ناآشنایی مدیران با مزایای فعالیت های جمعی
- ۲- تبلیغ تلاش فردی و نفی مشارکت گرایي
- ۳- آموزش فعالیت به صورت فردی
- ۴-

موانع فعالیتهای گروهی در ایران

- ۴- عدم آموزش و تشویق فعالیتهای گروهی در جامعه
- ۵- تاکید فرهنگ و نظام آموزشی بر رقابت فردی
- ۶- حاکمیت دیدگاه خردسال آموزی در نظام و مراکز آموزشی کشور

ویژگی مراکز آموزشی معتقد به کار گروهی

- ۱- آشنا بودن مدیران با اهمیت و ارزش کار گروهی
- ۲- آشنا بودن مربیان با مهارتهای آموزش کار گروهی
- ۳- ترغیب دانش آموزان به کار گروهی
- ۴- تشویق رفتارهای مبتنی بر فعالیت گروهی

ویژگی سازمان کار معتقد به کار گروهی

۱- مشخص بودن هدفها برای کارکنان

۲- احساس تعلق کارکنان به محیط کار

۳- حل واقع بینانه مسائل

۴-

ویژگی سازمان کار معتقد به کار گروهی

- ۴- توجه مدیران به دیدگاهها و خواستههای کارکنان
- ۵- ایجاد آمادگی در کارکنان برای اتحاد آنان در شرایط بحران
- ۶- اساس فعالیت، کار گروهی است

روشهاي آموزش مشاركت گروهي

۱- فنون بحث و گفتگو

۲- نقش گزارى و سرمشق گيرى رفتارى

۳- آموزش کنفرانس وىديوئى

Fajr Near University Ebook

PNUeb

فصل پانزدہم

رفتار مصرف کنندہ

و

تبلیغات

Payam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانہ الکترونیک پیام نور.....

مفهوم رفتار مصرف کننده

مطالعه فرآیندهایی که در هنگام انتخاب، خرید، استفاده یا دور-ریختن و همچنین فروش محصولات، خدمات، افکار و تجربیات جهت ارضای نیازها یا آرزوهای افراد یا گروهها، طی می شود.

Faam Near University Ebook

PNUeb

مفهوم ترغیب زیر آستانه ای

منظور از ترغیب زیر آستانه ای عبارتست از تحریک ادراک فرد به گونه ناآگانه.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

عوامل تعیین کننده دریافت محرکها

- ۱- شدت محرك و میزان تکرار آن
- ۲- توجه
- ۳- چگونگی تعبیر و تفسیر محرك

Punjab University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

نظريه گشتالت و تبليغات

تبليغات بر اساس اصول سازماندهي ادراك در نظريه گشتالت،
صورت مي گيرد.

اصول سازماندهي ادراك

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الكترونيکي پيام نور.....

اصول سازماندهي ادراك

۱ - اصل مشابهت

۲ - اصل بندش

۳ - همبستگی شکل و زمینه

Pajam Noor University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

اصل مشابهت

طبق اصل مشابهت، مصرف کنندگان تمایل دارند اشیایی را که دارای مشخصه های مشابهی هستند، گروه بندی کنند.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

اصل بندش

طبق اصل بندش، مصرف کننده بر اساس تجربیات قبلي خود، تصوير موقعيت فعلي را كامل مي كند و به آن معني مي دهد.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

اصل همبستگی شکل و زمینه

طبق اصل همبستگی شکل و زمینه، مصرف کننده بخشی از ادراک خود را برجسته می کند (شکل) و بر سایر اجزای ادراک مسلط می کند (زمینه).

Fajr Near University Ebook

PNUeb

تبلیغات و روانکاوِي

بر اساس نظریه روانکاوِي،

بخشي از رفتار مصرف کننده تابع ضمير ناخودآگاه اوست.

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور.....

عوامل مورد توجه در تبلیغات

در تبلیغات لازم است ویژگیهای مصرف کنندگان مورد توجه قرار گیرد. برخی ویژگیهای مهم مصرف کنندگان عبارتند از:

Fajr Near University Ebook

PNUeb

ویژگیهای مصرف کنندگان و تبلیغات

شخصیت

خود پنداره

نقشهای ویژه جنسیت

سن

سایر عوامل موثر

Fajr Near University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور....

سایر عوامل موثر در تبلیغات

خلق مشتریان

زمان ارائه کالا یا خدمات

محیط فروش

نحوه نمایش کالا و خدمات

گروه های مرجع

سبکهای زندگی

Fajr Near University Ebook

PNUeb

ویژگی شخصیتی مصرف کننده

ویژگیهای فرهنگی
بوم شناسی
مصرف کننده

تبلیغات

شرایط و موقعیت
و شیوه ارائه
کالا یا خدمات

ویژگیهای کالا یا خدمات

Pajuh Nour University Ebook

PNUeb

...کتابخانه الکترونیک پیام نور....

پہلی کتاب

مجموعہ مطالب و نکات مهم درس

روانشناسی کار