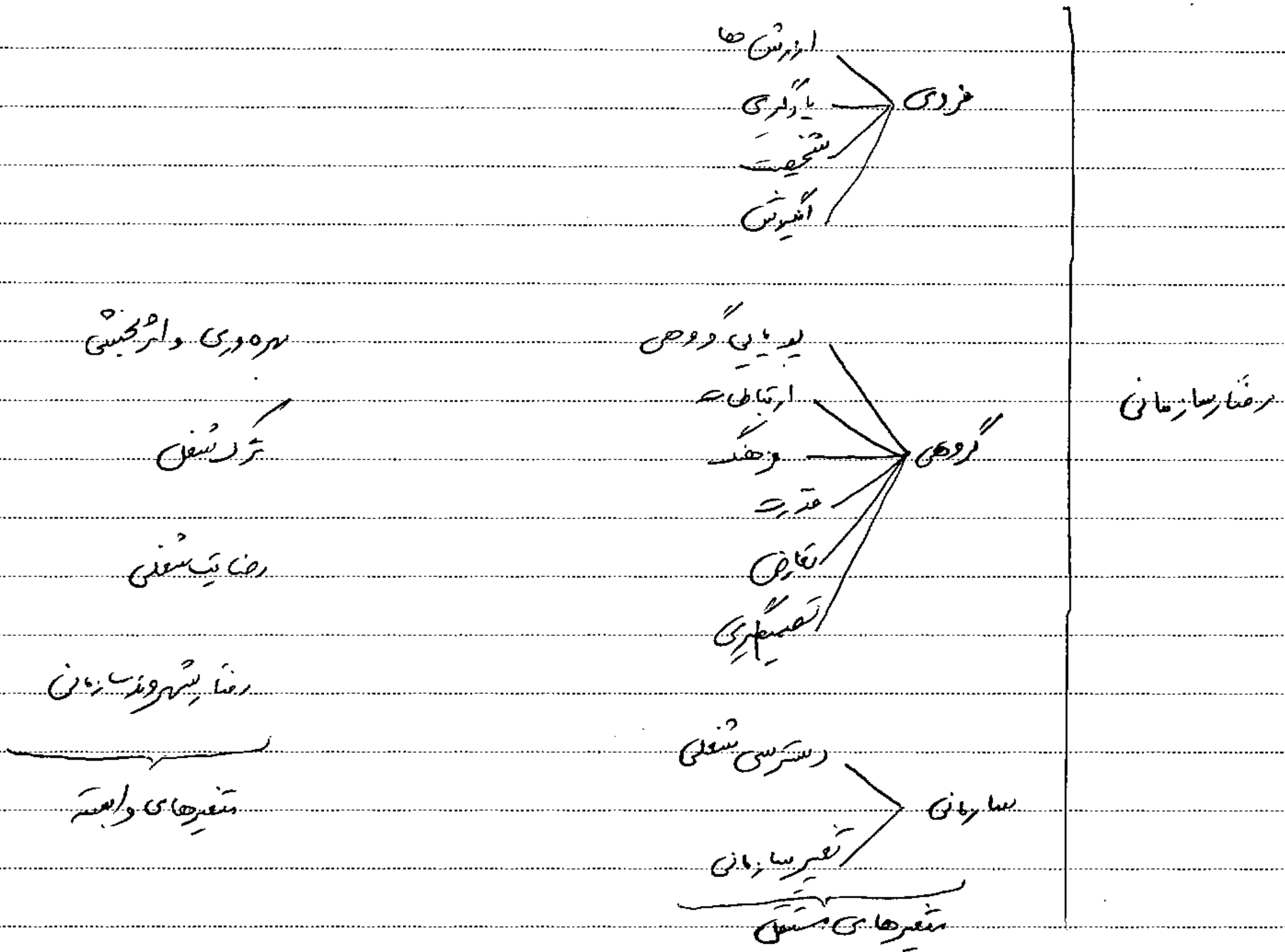
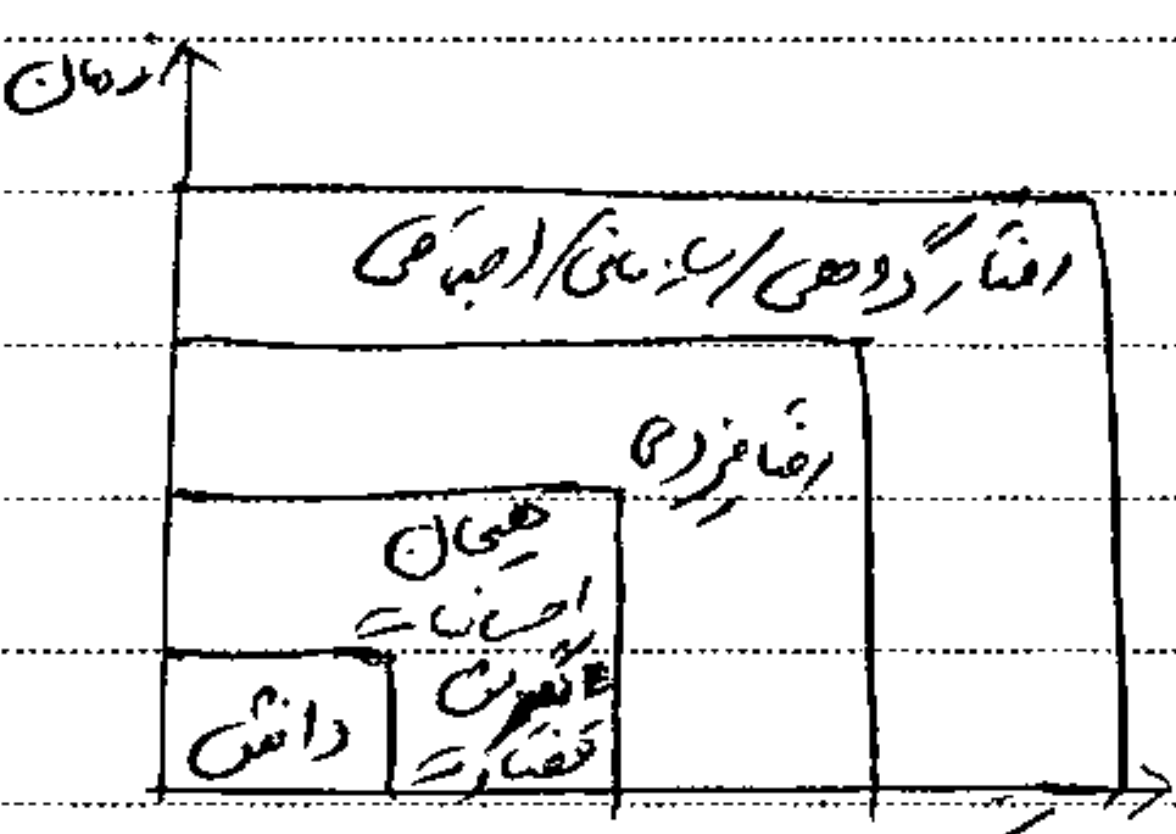


« رفتار سازمانی » دکتر عشق
 امتحان ماه ۱۲ به ۱۰ نمره مطالب درسی
 حضور در کلاس ۵ نمره به فعالیت



Source of Science → ۵۵



عوامل که باعث می شود دانش تغییر کند: رفتار سازمانی
 ۱- هیجان به شکل ترس، امید، غم و غیره
 ۲- هیجان به صورت هیجان IQ
 ۳- هیجان به بلای دارد اما در رفتار در این فرایند است
 ۴- هیجان به بلای دارد اما در رفتار در این فرایند است

۱۲ احساسات به سه دسته ذهنی، انی و احساسی در این تقسیم شده
 ذهنیت ۴ عامل بگن دارد: ۱- هیجان ۲- هیجان ۳- هیجان ۴- هیجان

Attitude
 احساس متفاوت رفتارهای متفاوت و ویژگی هر
 ۳- گذشت به راه های شناخت، چگونه تغییر دین

۴) قضاوت : رفتارهایی چیزی است از رفتار فردی است

آنها دانش به رفتار منجر می شود برخی از دانش ها مفید رفتار است

فلسفه های آموزشی به ما کمک می کند که کدام دانش ها تغییر رفتار می شود

پداگوژی (کودر آموزشی)

آندراگوژی (بزرگسالان آموزشی)

۱- دانش به مطرح است

۱- دانش به مطرح است

۲- محرک ها قدیمی و ارزشی تعیین می شود

۲- محتوا مناسب با نیاز بازار

۳- سیرت های جدید مان ندارد

۳- (ایکاد) سیرت های جدید مان دارد

(سیرت های به برهم افزایی)

در آندراگوژی چیدمان به صورت گرد است و افراد در دور روی یکدیگر هستند اما در پداگوژی چیدمان به صورت خطی است

۴ امکان (بازرسی)

۴- گزاینی در

۵- نفس (آثار) (حالت ها)

۵- نفس (آثار) → مرتبه مرتبه
آنها

Behaviour : رفتار

Knowledge : دانش

emotion : هیجان

feeling : احساسات

Attitud : نگرش

Judgement : قضاوت

عواملی که به رفتار دانش تغییر می دهد

حامل اطلاعات

صاحب اطلاعات

کسانی که حامل اطلاعات هستند و این سه D هستند (مثلاً کسی که به صورت اضطراری قبول و مرید تعلیم است و از خداوند میسر)

(1) Deny: خود را به چالش نبردن (کذب کردن) موقوف به علت زیر وجودی آید

آرزو اول این که نزد چیزی بینیم با و نمی کنیم و کذب می کنیم

(2) Disbelief: بی اعتقاد

آرزو دوم این که (سباحت را دیدیم بی اعتقاد می شویم)

(3) Dispain: ناامیدی

فلسفه ای آموختن آنرا از روی و یادگیری

چرا دانش به رفتار منجر نمی شود؟
→ مایه دانش
سطح یادگیری

(1) یادگیری به رفتار منجر نمی شود ولی آنرا از روی و رفتار منجر می شود (فلسفه آموختن)

(2) مایه دانش: Knowledge spiral

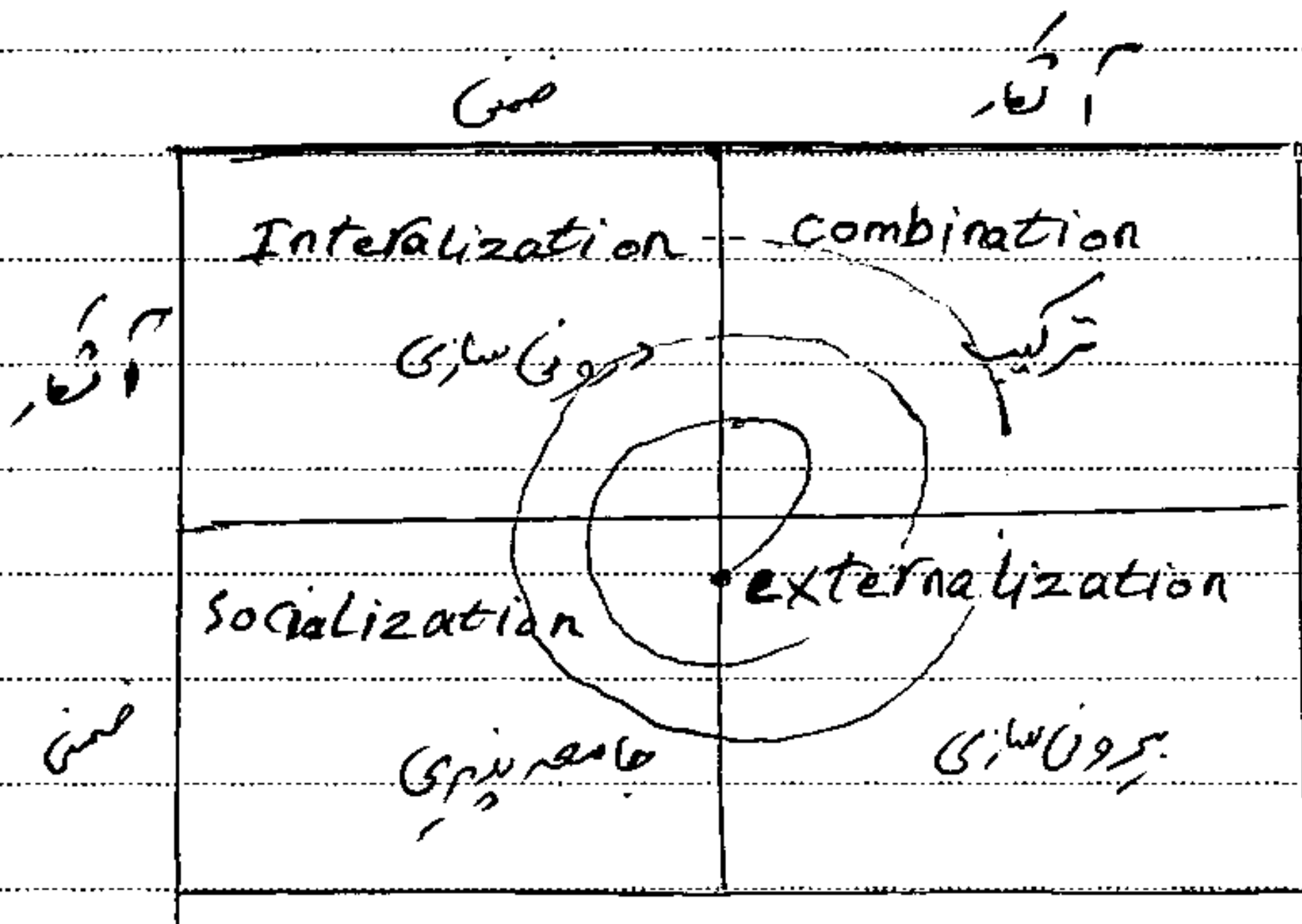
نظریه دو دانشمند به نام نوکانا و تاکاگی :

دانش دو نوع است: (1) دانش آشکار explicit

(2) " ضمنی Tacit

دانش آشکار قابل انتقال است و در کتابها و اسناد می توان آنرا یافت

دانش ضمنی نام انتقال نیست زیرا نمی توان دید و شنید، دانشی است که در اعصاب و جوارح افراد دیده می شود.
دانش ضمنی دقیقاً همان خوست کوزه ری است -



۱) دانش آنگار، دانش آنگاری توان ترکیب شود. مانند رشته مکار و رنگ که ترکیب چند رشته است (مهندسی و کامپیوتر و ...). Combination: ترکیب

۲) اگر دانش آنگار تبدیل به دانش ضمنی شود یعنی توان فهمیدن امور شهودی و محسوسات را به درون خود می‌برد. Internalization: درونی‌سازی

۳) تبدیل دانش ضمنی به دانش آنگار، به عبارتی دانش ضمنی نوشته می‌شود. مانند مهندسی معکوس (برنامه‌نویس به برنامه‌نویس دیگر). Externalization: بیرونی‌سازی

۴) تبدیل دانش ضمنی به دانش ضمنی: یعنی ناخودآگاه (دانشهای محفلت را به بیرون جامعه می‌برد). Socialization: (درست‌تر موزون، راضع، بارگاه، آستانه سخن) مارتیچ دانش از جامعه بیرونی شروع می‌شود.

آموزش بهتر = آموزش موزون با اخلاق که ethic دانش (دانش باطنی و بیرونی) در جامعه سخن می‌گوید.

مثلاً تبدیل الله به مردم الله یعنی خالق الهه را به کسین غیر اخلاقی است و به عکس‌گویی تعداد زیادی از افراد در دین.

دانش دست نا اهل شهسری است دست روانه مست بیفتد.

۱) مهم: دانش که هر کدام درونی ساری، ترکیب، بیرونی ساری و جامعه بیرونی را به طور متوازن دانسته باشد تبدیل.

به رفتار می‌شود. آموزش برای آموزش است که ساری است یعنی به چیزی می‌بایستی کار می‌نمایند. آموزش بهتر: توانایی پیاده‌سازی اهداف عالی برای آموزش.

۲) نتیجه یادگیری: ۱) نتیجه‌ای: فراگیری اندیشه‌ها (نظریه‌ها). مانند دانستن ماهی که در سینه.

۲) دوطرفه‌ای: به چالش کشیدن بنیان‌های اندیشه‌ها (علم) مانند یادداشت‌ها یا بهتری موزون.

۳) نتیجه‌ای: چگونه یادگیری یادگیری: Learn how to learn (یادگیری چگونه یادگیری).

در یادگیری سه مرحله‌ای انسان به مرحله‌ای از بلوغ می‌رسد: نحوه یادگیری، استخوانی دهد. یادگیری سه مرحله‌ای همان اندیشیدن است که یکی موزون و یکی که افروخته‌هاست. به طوری که تجدیدیات به فرصت تبدیل شود.

نکته: دانش آموزان امروز آن‌ها را می‌بینیم که به من افروخته‌ها را یاد داده‌اند است نه اندیشه‌ها را. نکته: دانشی به رفتار تبدیل می‌شود که جنبش آن تبدیل به دانشی می‌شود. دانش به رفتارهای یاد داری ساری.

Subject :

Year . Month . Date . ()

Atkinson : اٹکینسون

efficiency : $\frac{\text{output}}{\text{input}}$ نسبت بی خروجی و ورودی

quantitative : کارایی به متوله کمیت

qualitative : کارایی به متوله کیفیت

goal attainment approach : روش رسیدن به اهداف

system approach : روش سیستم

strategic stock holder : سهامدار استراتژیک

competitive values : ارزشهای رقابتی

money : پول

man : انسان

material : مواد

machine : ماشین

management : مدیریت

Henry Mintzberg

Management Roles

موضوع: فلسفه سوم (فلسفه سوم) - فلسفه سوم
 سه دسته کلی نقشها را می توان به این صورت دسته بندی کرد:
 ۱) نقش های بین فردی (Inter Personal)
 ۲) نقش های اطلاعاتی (Information)
 ۳) نقش های تصمیم گیری (Decisional)

1) Inter Personal : نقش های بین فردی

- ۱) Figure head : تشریفاتی، نمادین
- ۲) Leader : رهبر
- ۳) Liaison : رابط

outsider : بیرون نشین
 coalition : ائتلاف

ائتلاف یعنی از فضای خارج سازمان استفاده می کنیم
 مثلا از خارج چه یارانه از افراد و مدیران لایق استفاده می شود
 تر است به مخالف ائتلاف تر است به همکاران ائتلاف
 کارکن : کارکن

2) Information Roles : نقش های اطلاعاتی

- ۱) Spokesperson : سخنگو

- ۲) Disseminator : توزیع کننده اطلاعات
- ۳) Monitor : (اجرا) / سرپرست / سرپرست اطلاعاتی

3) Decisional Roles : نقش های تصمیم گیری

- ۱) Resource allocator : تخصیص دهنده منابع

- ۲) Negotiator : مذاکره کننده

- ۳) Disturbance Handler : آشوب زد

- ۴) Entrepreneur : کارآفرین

PAPCO

کارآفرین یعنی کسی که ایده جدیدی را ایجاد می کند

French of Raven

مافی قدرت به پنج دسته تقسیم می شود (نظر فرنج و راون)

1) Punishment Power

قدرتی که باعث کاهش یک رفتار می شود. قدرت تنبیه

2) Reward Power

قدرتی که باعث تکرار یک رفتار می شود. قدرت پاداش
پاداشی ممکن است مادی یا معنوی باشد.

3) Expert Power

قدرت تخصصی

4) Referent Power

قدرت مرجعیت

قدرت مرجعیت بین یک چارچوبی که کسی آرزو دارد

5) Position Power

قدرت پست و مقام

قدرت پست و مقام :

۱۱ حق و دستوری

۱۲ تصمیم گیری

۱۳ پاداش

۱۴ تنبیه

هرکس است که یکی از قدرتهای چهارگانه تنبیه، پاداش، تخصص و مرجعیت را دارد

مدیر کسی است که قدرت پست را دارد

لذاً هیچ مدیر هیچ مدیری را ندارد

این نقش کسی است که باید وظایف مدیر را هم ایفا کند

کند مدیر موفق کسی را هم باید بتواند ایفا کند

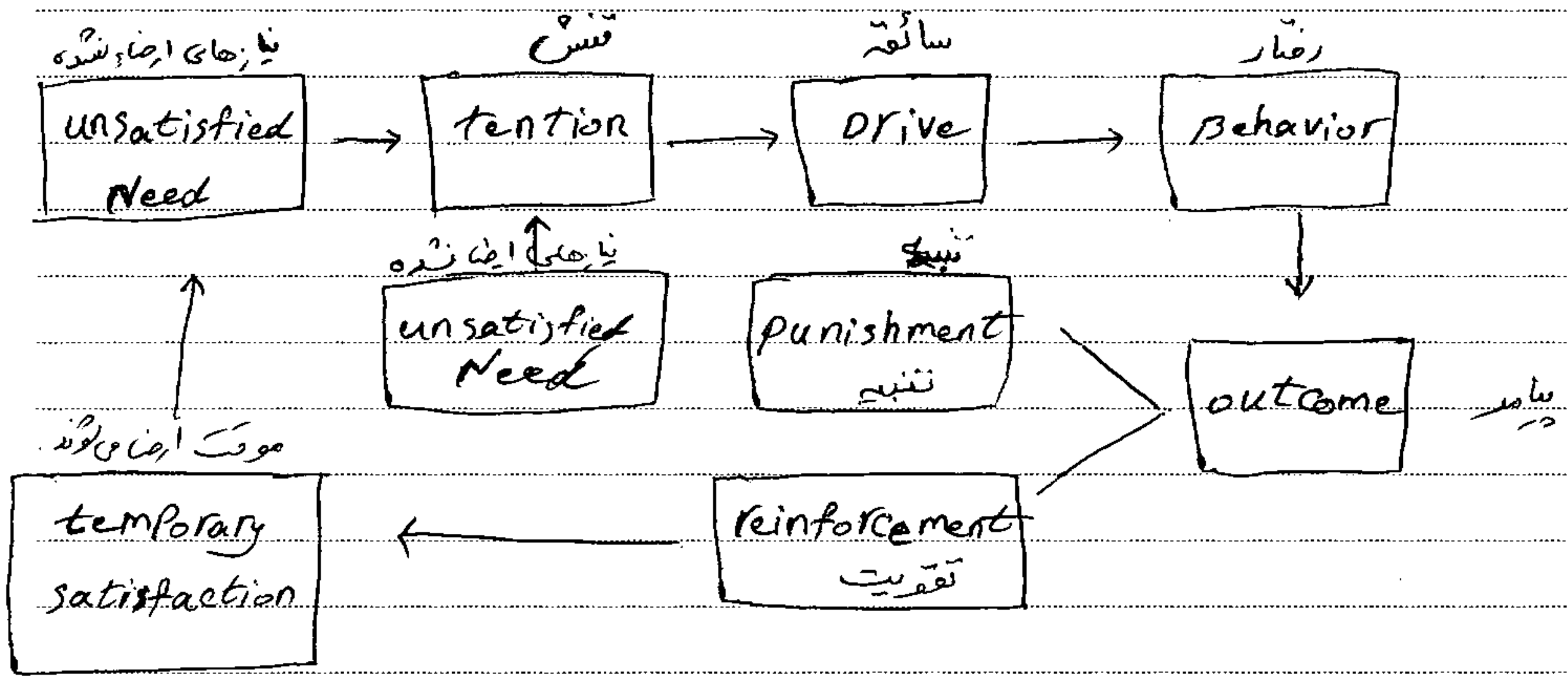
حتیر هر کسی است که قدرت تنبیه داشته و تمام غیر مرغوبی را از دست ببرد

مدیر قبل از آنکه مدیر باشد (یعنی قبل از قدرت پست) باید رهبر باشد یعنی قدرتهای چهارگانه را داشته باشد

Motivation. انگیزش
 ↓
 Mover محرک (درسته انگیزش محرک را میگویند)
 نیاز برای انجام کار
 نیروی درونی
 محرک رفتار
 در حود توانا میگذرد
 به نیت برآورده شدن یک هدف

انگیزش: انگیزش یک درونی است که تمایل برای انجام کار در حدود تواناییهای یک فرد برای برآورده شدن

هدف خاص است
 نیاز: حس محدودیت: روانی
 نیاز: حس محدودیت است



مبای سائقه زیستی است یعنی وقتی در سزم سائقه ایجاد شده است

وقتی یا پاداش تنبیه می شود نیاز همچنان برآورده نشده و دوباره تشنگی ایجاد می کند

انواع نیازها:

۱) نیازهای اولیه: primary need

نیازهایی که بدون دربردار طرفی و لذتی را اضافه نمی کند (نیازهای جنسی)

۲) نیازهای ثانویه: secondary need

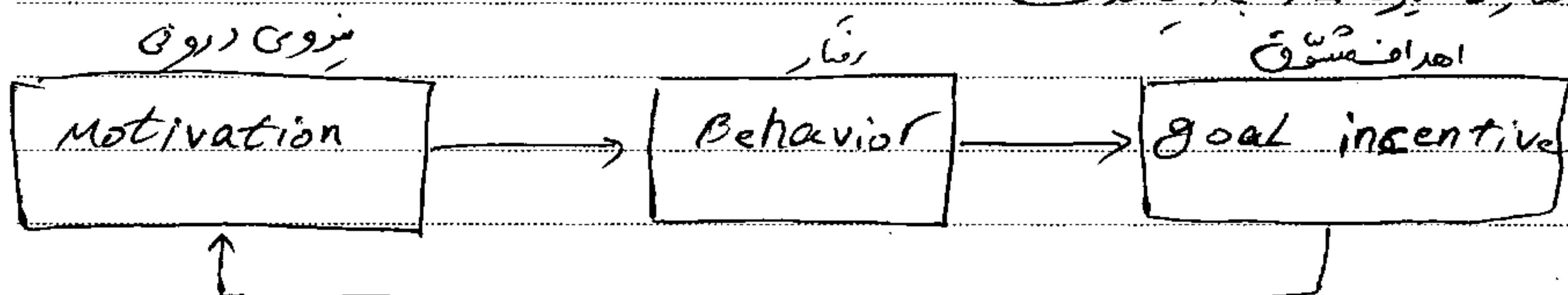
نیازهایی که باعث ارتقاء مطلوب و کیفیت در امراری شود (لذت ایاری، منزلت، نفوذ)

۳) نیازهای عمومی (کلی): general need

نیازهای اولیه را دارند، باقیمانده منوی سوم و بی نیازهای ثانویه را دارند، باقیمانده

منو دارند، باقیمانده منوی

رفتار، انگیزه، رابطه، هدف



محرک ای از اقدامات را رفتار می نامد

انگیزه باعث هدف مندی، رفتار و رفتار باعث موفقیت در هدف می شود و پس از آن انگیزه ها کم می شود و دوباره

تکرار می شود. چرخه رفتاری در تعریف انگیزش:

۱) باعث جهت دار شدن رفتارها می شود. (انگیزه، رفتار، جهت و هدف)

۲) هدف مندی فعالیت می شود. (رفتارها تصادفی نیستند)

۳) استمرار فعالیت ها می شود.

۴) نیرو و دارن هم فعالیت ها می شود.

همراه در هر لحظه از زمان شدیدترین نیازها انگیزه را کاهش می دهد. هر کدام از نیازهای ما بیشتر با شدت انگیزش آن بیشتر است. هر نیاز در هر لحظه از زمان که بیشتر باشد آن نیاز مسبب رفتار می شود.

Subject:

Year: Month: Date: ()

رفتار انطباقی :

رفتار انطباقی ← Blocked Behavior :

1) منطقی : Rational جایگزینی هدف goal replacement

2) غیر منطقی : irrational

Aggression - پرخاشگری (خشم)

rationalization - توجیه

regression - به عقب برگشتن (رواپس راندن)

fixation - تثبیت (روی آوردن به رفتارهای نرسیده)

resignation - بی‌قصدی (لاابالی‌گری)

نظریه‌های آندرسن :

1) نظریه‌های محرک :

- سلسله مراتب نیازهای آبراهام مازلو

- روان‌شناسی هرزبرگ

- ERG از آلکس رز

- X, Y مدل گری

- نظریه روان‌عاملی

2) نظریه‌های فرایندی :

- برای ← آدامز

انتظار ← وینکلر و راس

Victor

① سلسله مراتب نیازها (آبراهام مازلو) : The Hierarchy of Needs

الف نیازهای فیزیولوژیک (جسمی) : Physiological needs

نیازهای جسمی: خواب، غذا، پوشاک، مسکن، دمای مناسب هوا، خواب مناسب، نیاز جنسی

نیازهای جسمی در آن دوران شکر است.

خواب مناسب: اهمیت وای (خواب بی‌روزی) مطالب از حافظه کوتاه مدت به بلندمدت می‌رود.

۱۱ جسم (۷ ساعت شب، ۱ ساعت روز)

خواب شب: ران شب ۱۲ صبح ۱، خواب منظم

(نیازهای جسمی رغذیه‌ها می‌باشد)

نیاز جسمی: آوردن غذا، رسیدن نیازها در دریا، آوردن غذا، نیاز درم بیدار شدن

نیازهای فیزیولوژیک: تغذیه، پوشاک، آوردن در آن ۱۲ از درم واری این تغذیه و تغذیه (نیازهای جسمی)

ب نیازهای ایمنی و امنیت: Safety and security needs

رغذیه‌های این نوع نیازها: مراتب نیازهای جسمی است. (رغذیه‌های فرد است)

مثال از انواع: دریل ریس، آتشباری، رفیق، روضه، دریل بیمه، مردان، فرداها، خود

امزادیه، دریل، از نیازها، مراکز، خلاقیت، از این می‌رود

۱۳ نیازهای اجتماعی:

استقلال و آزادی، مرادها، اصلی این نیازها است. مثال از انواع: امزادیه، آزادی، بدست می‌آورد.

آن در این سطح نیازها: دریل، روضه و تفقد، دریل، (دریل، دریل)

نیازهای اجتماعی و رفاهی: آوردن، دریل، دریل، (دریل، دریل)

۴ نیاز محبت و عزت نفس :
محبت یعنی معیار داشته باشی و برای معیارها مصداق پیدا کنی آنگاه محبت و دوست داشتنی را افعال و عواطف و طواری که اگر کسی

نیز با پیدا کردن خود نگاه مصداق دوست داشتنی را افعال و عواطف و طواری که

عزت نفس : self esteem

عزت نفس در اصل شناسایی و شکر (یعنی قیمت خود را در اختیار گرفتن)

عزت نفس به دو عامل بستگی دارد :

الف) خودیابی (مردن) self monitoring

طبق فرهنگ لغت (ع) «دیده جا - خود را دیدن کنید پس از آنکه به دست شما رسیدن شود»

ب) خودکنترلی self control

یعنی وقتی پول نداری نشه کن - «چرخه است خیم آهسته تر کن»

۵ نیاز معرفت و آگاهی :

عده این نیازها به چراغهای مغز مربوط می شود. یعنی چراغهای با چراغهای هم به طور مثال چراغهای مغز

چرا از دواج و ... به خطی بر آورده می شود که نیازهای بی بر آورده می باشد

۶ نیاز خودشناسی :

یعنی شناسایی استعدادها و خرد ... انسان زمانی می تواند از استعدادهای زیر را در درون هر فردی به موقعیت
درست باید نگه داشت (از این استعداد که بهترین استفاده ممکن را بکند)

۱) بهره جویی : IQ (خوش بینی - عضلات - سرعت درواش) ۳) بهره هیجانی : EQ
استقامت روابط عمومی بالا

۲) بهره هوشی : IQ ۴) بهره معنوی : EQ
سین عظمی بالا نیست به سین نقوی اراده های قوی

شیراز اول مردود و نیا است م عقی

فتریک م ما فتریک

طبع م ماوراء الطبیع علم و هنر

مباحث مربوط به لذت، امید، شکر، عشق و نیازها و نیازهاست. عشق محصل نیازی، زندگی است.

رضایت خدا، حور، خازانہ، خاندان، خلق، حبشہ، مسیح، مسیح، مسیح

مَنْ عَشَقَ وَعَفَّ ثُمَّ لَسَمَ أَمَاتَ مَاتَ شَهِيداً
 هر کس که عاشق شود و عفو بپسندد و ببرد شهید از دنیا می‌شود

نیاز اول: نیازهای سطح پایین و نیازهای مادی و نیازهای سطح بالاست. Meta needs

تفاوت میان: جاسی سلمج و جاسی سلمج بالاد :

۱۱) نیازها سطح پایین مطلوب نهایی کاهشده دارند

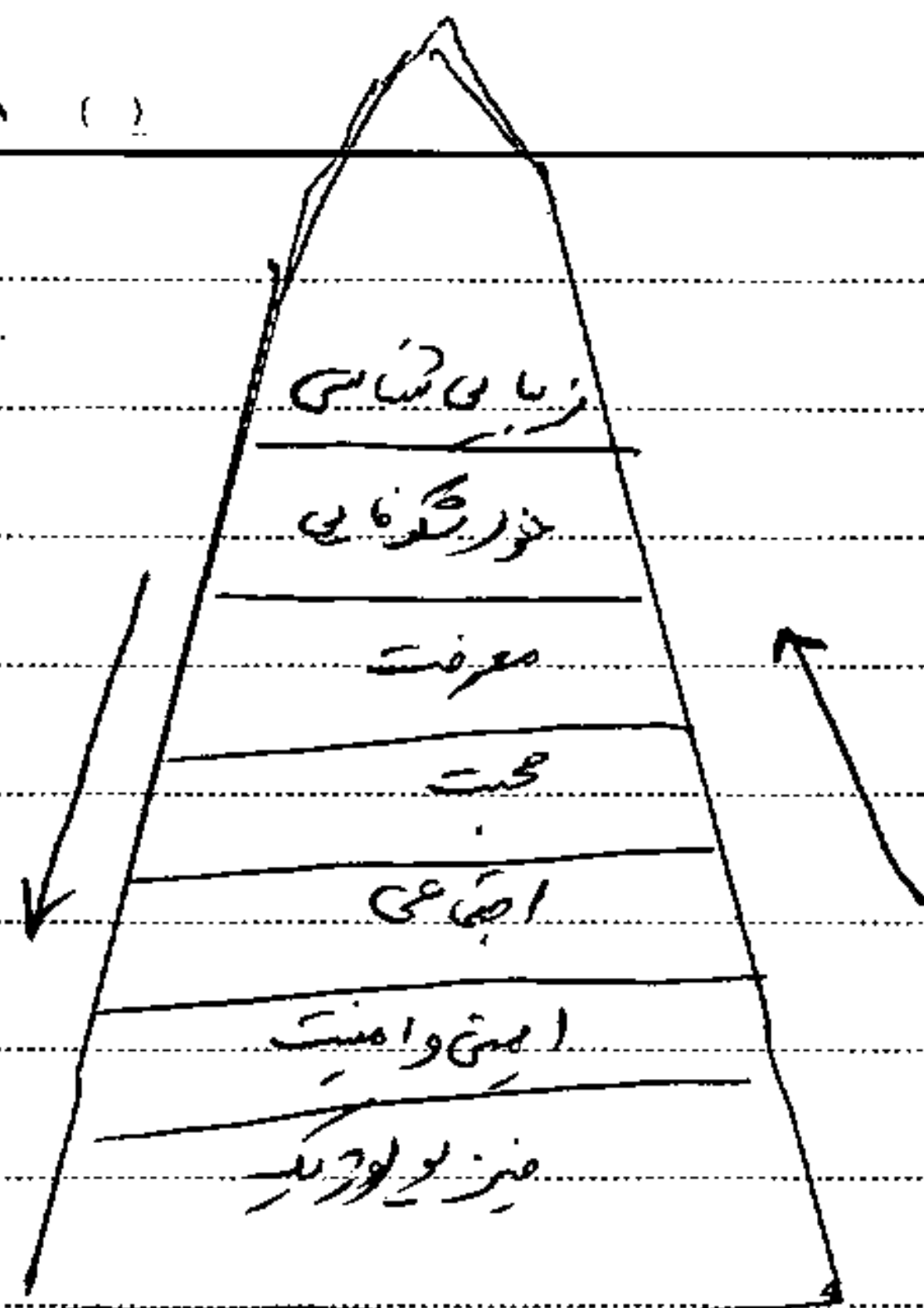
~ ~ بالا ~ ~ افزایش دارند

لذاً کہ اگر فرض و امر استناد حاصل ہوگا۔

(۲) نیا، کاس، سطح، پائیں، رابطہ، مستقیم، بائیں، دائیں

[illegible]

⑤ ERG آکسوز :



اولین تفاوت با ماژلو :

۱) ماژلو سلطه مراتب از پایین به بالا است اما این از بالا به پایین است.

۲) ماژلو می تواند در سطح روان رفتار کند نیاز در خیل است اما آندروزها می توانند نیاز (خالت) دارد.

③ نظریه روانی هرزبرگ :

دیدگاه نشتی

نا رضایتی

رضایت

دیدگاه هرزبرگ

عدم رضایت

رضایت

رضایت

عوامل انگیزشی

نا رضایتی

نا رضایتی

عدم نا رضایتی

عوامل محدود کننده

عدم رضایت به معنای نا رضایتی نیست و همچنین عدم نا رضایتی به معنای رضایت نیست.

دیدگاه هرزبرگ پیوستار رضایت و نا رضایتی را دو پیوستار می داند.

عوامل انگیزشی : عدم وجود آن ها تأثیر می گذارد اما اگر باشند باعث رضایت می شوند.

بهبود کننده : باعث نا رضایتی می شود اما اگر باشند موجب رضایت است.

عوامل انگیزشی

عوامل بهبود کننده

مثال :

دسترسی به اینترنت

حقوق و دستمزد

همکاری با همکاران

لوازم به محیط و شرایط عوامل انگیزشی و بهبود کننده

Subject :

Year . Month . Date . ()

⑤ نظریہ ی و ی :

انسانی مایوسہ بہ پیش فرضی کا کہ دروغی دارند دیدگاه ہائے نفسی نیز دیا و ی و ی م دیکھا ہوا ہے کہ انہا سرچی زند

کسری اور مدیران پیش فرضی و ی و ی پیش فرضی ی دارند

تفاوت آمیز :

پیش فرضی

پیش فرضی

۱) انسان کا ذاتاً نیک ہونے

۱) انسان کا ذاتاً دوستانہ ہونا

۲) اگر کہ فرار سے لے

۲) مسئولیت پذیر ہونا

۳) نیازی ہائی نیز یو کو یہ عامل رضایت و بار بار اپنی زندگی

۳) ان کے عہد نامہ کو تسلیم کرنا نیز ہام ان کی نیازی ہائی

۴) نظارت دقیق و باور سے و معجزی

۴) اصلاح کا آزاد و صورت اعجاز کا بلبل سے خود زبان دہند

۵) دادن آزادی مہر و امتیازہ منجر ہو

۵) دادن آزادی مہر و خلافت منجر ہو

رضاء → دیدگاه → پیش فرضی

تفاوت باور و کار : (چرا باوری حد اسیر کا است ۲)

باوری

۱) نظارت کلی (درونی)

۱) نظارت کلی (بیرونی)

کنترل از طریق عمل

کنترل از طریق ساختار

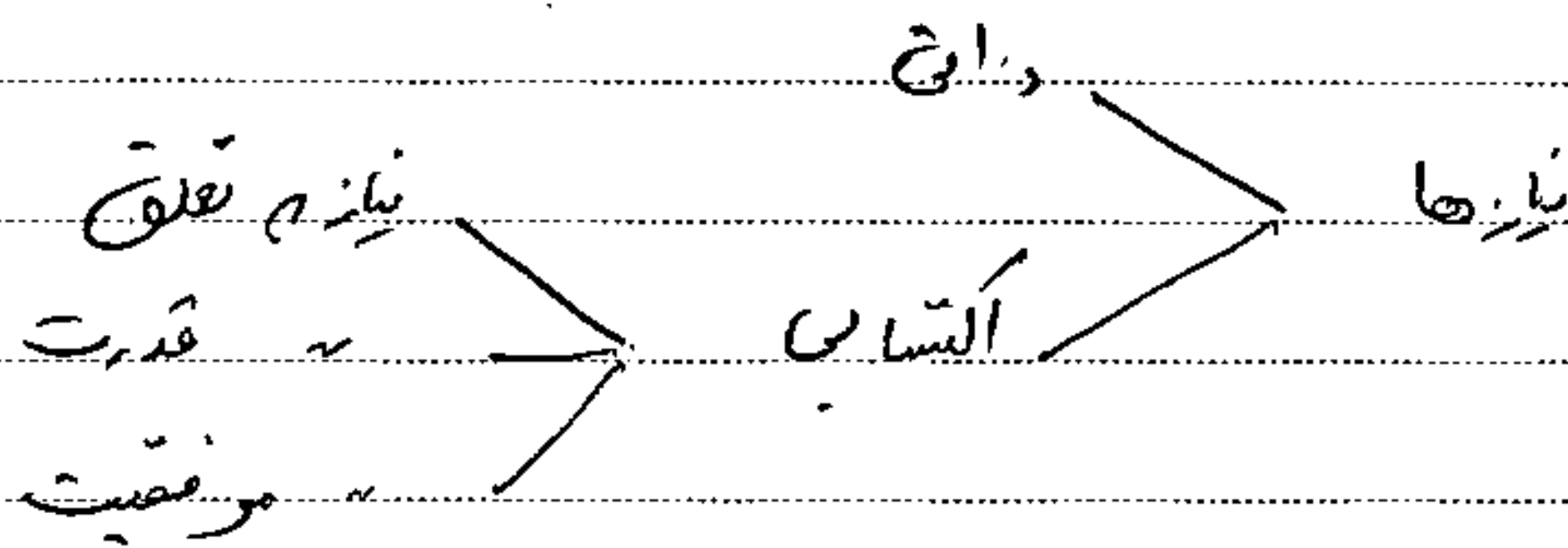
۲) هدف مشخص است

۲) عدم وضع اہداف

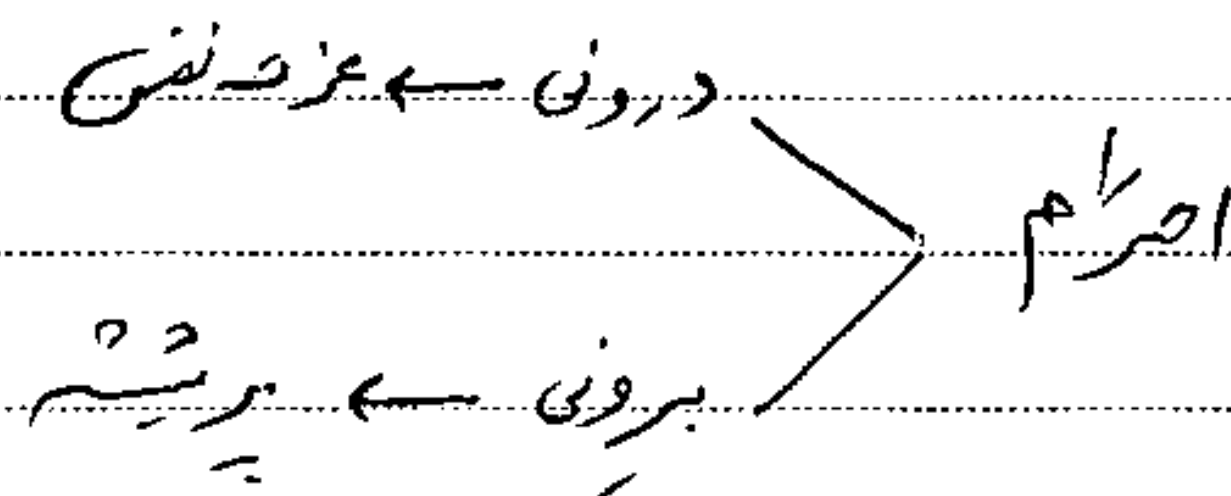
۳) اجازہ بروز خلافت ہے و واد

۳) عدم اجازہ بروز خلافت

⑤ نیازهای انسانی ، نظریه مک گرانر :



نیازهای اجتماعی رفته شده از محقق است.



مردها در این نظریه با زن ها عزت دارند.

کسانی که نیاز به قدرت در مرد ها بالا می رود همزمان نیاز به تعلق هم بالا می رود اما در زنان اینها معکوس نیاز به قدرت

بالا می رود نیاز به تعلق در آن ها کم می شود

قدرت : واد کردن دیگران به آن چیزی که می گویند انجام دهند

نظریه های نوآیندی :

① نظریه برابری (آدامز)

برابری و دو بعد است که می باشد اگر چه در ابتدا با سارمان را بر اهداف خروجی می باشد

این برابری در ۳ حالت رخ می دهد :

الف) ورودی ها و خروجی ها برابر است (در سارمان) (عدالت توزیعی)

ورودی های هر فرد در سارمان به شخص ، توانی ، وقت ، استعداد ، و روان ، تجربه

خروجی های هر فرد (از سارمان) به حقوق و دستمزد ، رفاه ، سفر ، خوابگاه ، غذا

هر انسانی خروجی کم و ورودی کمی دارد و سارمان معالسه می کند

Subject :

Year . ۹۴ Month . ۲ Date . ۲۶

③
۱ <

②
۱ =

①
۱ >

این مقایسه در حالت دراز

۱) اگر بزرگوار یک باشد این است که خروجی های فرد بیشتر از ورودی آن است و عموماً احساس می کند بیشتر باید بداند

حزمت کند

۲) در این حالت همه چیز برابر است

۳) اگر کوچکتر یک باشد باید ورودی ها را کم کنیم تا متادل شود و با افزایش خروجی ها را کم کنیم

ب) عدالت رویایی :

مقایسه ورودی و خروجی هر فرد با ورودی و خروجی فرد دیگر

تا اثرات عدالت رویایی به مراتب از عدالت واقعی بیشتر است

ج) عدالت ارتباطی :

افراد ها احساس کنند به بی نظری ارتباطی با دیگران فرق ندارند

② انتظار ، (Vroom) Victor vroom

پایان → عملکرد → تلاش
Outcome Performance effort

آیا تلاش حاصل داده می شود؟

این عملکرد می تواند به دو بخش تقسیم شود جوان به چه کسی ارزش دارد؟
حکام از این بخش شکر و قدردانی برای این تلاش کردن ندارد

Personality

شخصیت : مجموعه تیرمهای که در فرد در برابر دنیای وانش نشان میدهد

ویژگیهای شخصیت : صفات پدیدار می که در فرد را تشکیل می دهند

عوامل تعیین کننده شخصیت :

Hereditiy

۱۱. ژنتیک : (وراثت) مانند ایند می تواند این رفتار مانند پدر و مادر است

Environment

۱۲. محیط :

situation

۱۳. موقعیت : مانند یک موقعیت که پیش از آن رفتار مشاهده شده است

MBTI

مجموعه شخصیت داریم :

۱. ۷۵٪ مردون در برابر مردون را ۲۵٪ ۴ نفر ۳ نفر بر روی را هستند

۲. ۷۵٪ آرومن حسی در برابر آرومن تصویری (بخش جمع آوری اطلاعات مشهود از طریق حسی که ذهنی طرح می کنند)

۳. ۵۰٪ تفویج ۵۰٪ آرومن احساسی (تفویج آرومن)

۴. ۵۰٪ تقاضا ۵۰٪ آرومن (مدد حفظ کننده) به نفع نگاه آرومن بر روی به نفع نگاه آرومن

(نمای Power Points)

مدل Big Five: (ابعاد شخصیت)

۱) برونگاری افراد: شامل احساسی بودن، شش بودن، جرات ورزیدن Extroversion

۲) سازگاری: افراد که خود را در هر جا سازگار می کنند. agreeableness

الف، خوش بینی - ب، اهل گناه و دروغ (مشارکت) ۱۴ تا ۱۵ اعتبار

۳) میزان باوجدان بودن افراد (دینیت) Conscientiousness

الف) میزان باسکری افراد (مرد قول خود را عمل نمی کند)

ب) تا ۱۵ اعتبار است (تکین انگار است)

ج) هم رنج نیست (سازگار نیست)

۴) ثبات هیجانی: Emotional stability

برونگاری ثبات هیجانی:

الف) آرامش - ۱ اعتبار نفس ۱۵ اعتبار نری (مشارکت)

در افراد آدم عصبی و بی ثبات نری

۵) باز بودن برای تجربیات جدید:

الف) خلاق - ۱ رنج ۱۵ اعتبار (دقیق) ب) اهل نقد

Subject:

Year. Month. Date. ()

مفاهیم (روانشناسی) ابعاد (کتاب) در مورد رفتار سازمان اثرگذارند و
OB

Locus of control

۱. کانون کنترل

الف. درونی
ب. بیرونی
فرار از بردن کنترل می شود

مزد در درون خودش کنترل می کند

هر چه بلوغ افراد بیشتر باشد کانون کنترل بروی تمرکز و بالایی

هر چه از بلوغ کم باشد بلوغ زیاد بروی یک رفتار باید تغییر کند

بلوغ: ۱. میزان روانی ۲. تأیید (المنزه)

④ ↑	③ ↓	② ↑	① ↓	مقایسه
↑	↑	↓	↓	توان
بالای	بلوغ بالایی متوسط	بلوغ غیر متوسط	تأیید	
		عقل و تجربه کار	①	
		انجام امور دشوار		

- ① دستور
- ② حمایتی (کشتی)
- ③ مشارکتی
- ④ تفویضی

تأیید

بلوغ

بالای

منفصل

فعال

خبر ساختار ساده و محدود

رفتارهای متعدد و پیچیده

رفتارهای ساده ای

عینی

خام و خوارانه

خردگرای

نقد خوارانه خاص

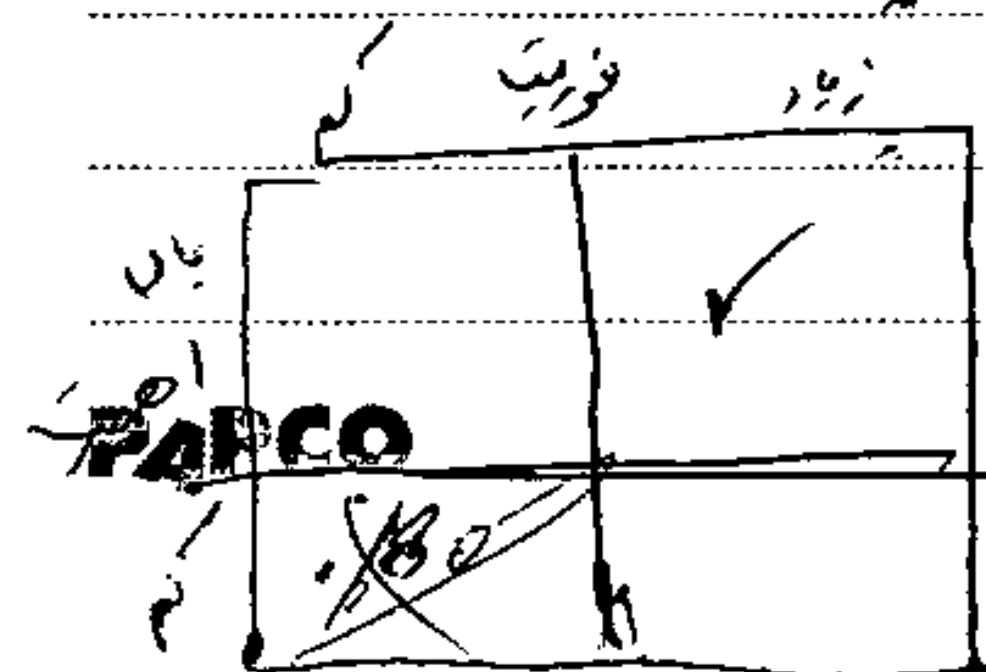
خوارانه

نزدیک

همراه / ارتباط بیشتر (مسئله آسان تر)

آدم منفصل: رفتار چلچلی را از دیگران می داند (مکتب) و موفقیت هر چه را از دیگران می داند

فعال



machiavellianism

(۲) ۱۶ جولائی ۵۵

حرف و سب سے راویہ میں لیتے۔ (در اسلام) ہدف وسیلہ راویہ میں لیتے۔
من اکتہ زیر کسی راویہ میں وکار اور احرام کتنی صفت مایاویں کی لیت۔

self-esteem

۳) عزت نفس (احترام خود)

self-monitoring.

۴۴ خورما سر

Risk taking

۱۵) رسمِ پندری

Type A Personality

١٢) نسبت نوع A

من افرايد مثلًا تند راه می روند، تند غذا می خورند و با کسی

مناصب میان شغل و فرا (نظر به تقابل سن و شخص از حال گذشت)

Achieving Person job fit

۱۱ آرماسی واقع در (رمان)

۶۲ " ہوسر (نجاو)

(۳) اوصاف

win 2 2E

۹۵ - خاطره بندر (حسین اهل لب و لعل)

۷۶ و ۷۷

هیجان‌ها احساس شده در برابر هیجان‌ها نشان دارد، سوره:

هیجان‌ها واقعی‌تر همان هیجان احساس شده است.
 هیجان‌ها آن‌که در دیدگاه زمان مرور پذیر است و برای یک لحظه خاص مناسب در نظر گرفته می‌شود.
 مانند آنکه ما می‌توانیم حس کنیم که در روز عزا می‌مانیم (عزا می‌مانیم)

Emotions Continuum

پیوسته هیجان‌ها:

هر حقیقت در هیجان روی پیوسته، بیشتر باشد اتصال بیشتری دارد (و) آنرا با هم اشتباه می‌کنیم

شادی	-	سورخه	-	خوش	-	غم	-	عصابت	-	تنفر
↓		↓		↓		↓		↓		↓
هیجان مثبت		مثبت		هیجان منفی		منفی		منفی		منفی

Emotion Dimensions

۱. ابعاد هیجان:

۱. تنوع هیجان‌ها از یک نقطه به نقطه

۲. شدت هیجان‌ها از یک نقطه به نقطه

۳. هیجان‌ها در زمان و مکان

۴. گستره و طول مدت هیجان‌ها

۵. هیجان‌ها در زمان و مکان

۶. بعضی هیجان‌ها

۷. هیجان‌ها در زمان و مکان

Gender and Emotions

جنسیت و هیجانات:

مردان و زنان در بروز هیجانات متفاوتند:

مردان

زنان

معتقدند نشان دادن هیجانات، تصویر مردانه نشان می‌دهد

بی‌تأملی و حالات هیجانی بزرگتری را نشان می‌دهند

• هیجانات بسیار محدودتری را تجربه می‌کنند (افسران و هیجانی)

مردان بطور ذاتی کمتر قادرند که هیجانات دیگران را درک کنند

• هیجاناتشان را کمتر با دیگران در اشتراک می‌دهند

مردان کمتر نیاز دارند تا نام هیجانات را مشخص کنند

زنان در تشخیص هیجانات دیگران مهارت دارند

تأیید دیگران می‌کنند

• هیجانات دیگران را هم می‌دانند و می‌گویند

سبک رهبری زنان با سبک رهبری مردان متفاوت دارد:

Transactional Leadership

سبک رهبری مردان، رهبری تعاملی

در مردان حب و دود و جباریت (باج و تک - جلوه می‌دهند)

Transformational Leadership

سبک رهبری زنان، رهبری تحولی

مثلاً سی سال در زندان کسی می‌گذرد و بسیار در تحمل شتری دارند

محدودیت های بیرونی تأثیرگذار روی حیوانات:

۱۱ اثرات سازهایی:

بارش و الزامات سفلی حیوانات فوق دارد.

۱۲ اثرات فرهنگی:

از فرهنگ و فرهنگ دیگر حیوانات فوق دارد.

کاربردهای رفتاری حیوانات سازهایی:

۱ توانایی ها و روش های افراد حیوانات از برخی کارکنان تأثیر دارند.

۲ تصمیم گیری: حیوانات برخی مسائل از فرایند تصمیم گیری بسیار است.

۳ انگیزش: تعهد حیوانات به کار و انگیزش به طور مثبت با هم ارتباط دارند.

۴ رهبری: حیوانات در پذیرش پیام از جانب هر ان سازمانی اهمیت زیادی دارند.

۵ تعارضات بین فردی:

تعارضات محیط کار و حیوانات شخصی سطح دشواری در هم پیچیده.

میزان مسکن به حیوانات کم کیفیت از آن سده به مسکن تأثیر دارند که به نوبه خود در ارتباط با مسکن تأثیر دارد.

۶ آثار انحرافی در محیط کار:

۱ حیوانات منفی متوجه انحراف کارکنان می شود.

۲ اقداماتی که حیوانات از بین می برد و این را تهدید می کند. مثلاً کاهش بهره وری یا از بین بردن بهره وری.

آسیب زدن به داراییها

۳ اقدامات سیاسی: مثل شورشها

۴ مخوفنهای فردی

۴۴ مدل رایجینز: عوامل تأثیرگذار بر ادراک (مسئله حس در امتحان)

۱) عواملی که مربوط به شخصی ادراک کننده است

الف) ذهن شخصی (نوع نگاه)

ب) آغیزه ها و نگاه ادراک کننده

ج) عصبانیت

د) تجربیات

ه) انتظارات فرد

۲) عوامل مربوط به موقعیت

الف) زمان و مکان ادراک کننده

ب) وضعیت ادراک

ج) وضعیت اجتماعی

۳) عوامل مربوط به نحوه ادراک کننده (هدف)

الف) حدیث بودن در متن دیدن چیزها

ب) حرکت در متن تا به جای که لازم باشد و در آنجا سرش را می بیند و در آنجا حرکت می کند (پیدا کردن)

ج) صداها

د) اندازه

ه) پس زمینه (Background)

و) جاودت (یعنی آنچه از آنجا که نمی بیند و می خرد)

ز) حالت

اداره شخصی : تفاوت کردن در مردمان

(مهم) نظریه انسان : چند صفت افراد را می نامند و می گویند تا تعیین کنند که عامل آن رفتار درونی

است یا بیرونی

به عامل تعیین کننده انسان :

۱) تفاوت : رفتارهای متفاوت را در موقعیت های متفاوت نشان می دهد

۲) اجماع : پاسخ دادن افراد در موقعیت های مشابه

۳) ثبات : به رفتار در طول زمان

خطاهای اخلاقی در انسان :

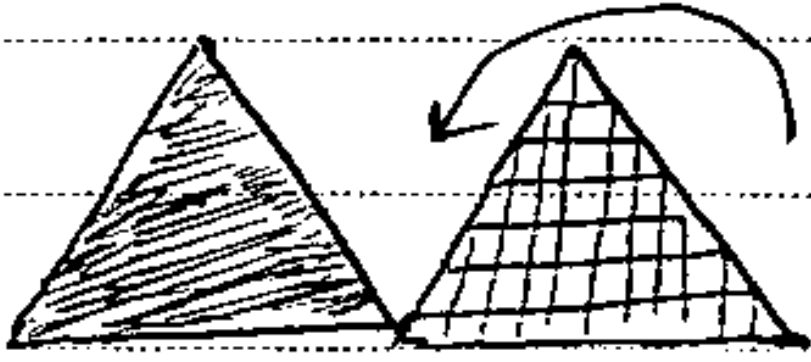
۱) خطای اساسی انسان : باطنی است که افراد موقعیت های درونی را بر عوامل بیرونی و اجتماعی آنها

به عوامل بیرونی نسبت می دهند

۲) خطاهای خردگرایانه : افراد می گویند که عوامل بیرونی و موقعیت های خردگرایانه درونی نیستند

بیانہای پرکاربرد قضاوت در مردگان :

۱) اوراک نرسشی : امر از بطور نرسشی انجام دهم یا نه؟ پسند نصیر می نمایند تفسیر آن مثبت است بر علائق



پسند و منہ ها، تجربیات و نرسشی های آنها (مثلاً مثلث داخل و انوشن)

۲) اثر حاله ای :

کد تصویر کلی از بد فرد بر اساس صراحت و نرسشی از آن. مثلاً وقتی از بد فرد خواهر یا برادر

سپیم آنرا چه حضوریات دیگر او نیز نسبت به (هم)

۳) اثر مقایسه ای :

ارزیابی و تفسیر یک بد فرد تحت تأثیر با امر دیگر یا خیلی قوی تر یا خیلی ضعیف تر از وی بودن اند

مثلاً وقتی دو نفر از هم قوی تر است و نیز هم باشد و هم قوی باشد و در آن از بد فرد چشم نه باید

۴) خطای فراموشی :

نسبت دادن و تفسیر یک بد فرد غرام دیگران

مثلاً وقتی بد فردی از کائنات و یک آدم تر شود و او را هم که مانع نسبت به دهد

۵) خطای کلیه سازی :

قضاوت کردن در مورد دیگران بر اساس دو دو که وی به آن تعلق دارد

مثلاً وقتی دو نفر از هم ضعیف تر یا خفیف ترند

کاربردهای ادراک دیمارمانی : (مترادف (معانی)

۱) مصاحبه‌های استجوابی : هر خطی که دارای ادراک معین است رفع دهند

۲) انتظارات از محکوم

۳) تفاوت در مورد عقوبت‌ها

۴) ارزیابی محکوم : (چون عمدتاً ارزیابی‌هایی که صورت می‌گیرد ذهنی است)

۵) تلاش کارکنان

تصمیم‌گیری :

اقدامات ادراک و تصمیم‌گیری فردی :

مسئله : تفاوت ادراک شده بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اقدامات را مشخص کنیم

تصمیم : انتخابی انجام شده از بین گزینه‌ها با توجه به ادراک از میزان مرتبط بودن

تصمیم‌گیری عقلایی - منزهات مدل تصمیم‌گیری عقلایی

مدل تصمیم‌گیری عقلایی توصیفی کند که چگونه افراد باید رفتار کنند تا نتایج خوشان را حاصل کنند

Subject :

Year . Month . Date . ()

موضوعات حل تصحیح کریں :

۱۔ روشن بول مسالہ

۲۔ نینبہا سنا خیر سناہ

۳۔ معیار کا ملاء مستحق

۴۔ اثبات ثابت

۵۔ محدودیت زبان و وزن ای و دوا

۶۔ پیشینہ ساری نالی

مراحل تصحیح کریں :

۱۔ تعریف مصل

۲۔ معیار ہی تصحیح کریں اس مستحق

۳۔ مستحق ران و ران و معیار

۴۔ شایہ نرینہ

۵۔ ارزیابی نرینہ

۶۔ انتساب بہرینہ

خلافت در تصمیم گیری

روانی تولید ایده های جدید و مفید اخلاقیات

خلافت م. م. عامل تبیین دارد

۱۱ تخصص

۱۲ آئینه برای انجام کار

۱۳ مهارت های خلافت

الف) روانی تبیین ها

ب) حفظ معصیت

در مباحث تصمیم گیری تحت شرایط محدودیت محدودیت ها

عقده نیست محدودیت: افراد تصمیمات خود را بر این اساس مدل ساده شده ای از واقعیت اتخاذ می کنند و بدون آنکه

همه پیچیدگی های موجود را در نظر بگیرند و در نتیجه برخی از مهمترین و بزرگترین موارد می گذرد

عقده نیست محدودیت توسط مالک و بر مبنای برخی از امکان طرح شکایت

خطاهای رایج در تصمیم گیری

۱ خطای اعتقاد نفسی از اندازه

یعنی این که همه شایستگی های لازم برای تصمیم گیری را داریم که چنین است

۲ خطای تقلید (کنتر فاکشن)

۳ " تأیید پذیری: حقایق که تصمیم ما را تأیید می کند فقط آن ها را می پذیریم

۴ " موجود بودن: از اهدای آن که درم در همان است استفاده کنیم

۵ " نمایندگی: نگاهت برای ارتباط دادن و قانع به روش های از پیش تعیین شده

۶ " مزوون تقلید: (تقلید پس از اندازه) یعنی ثابت شده که یک تصمیم اشتباه است و با وجود آن اصرار می کنیم

۷ " تصادفی بودن: یعنی از یک پدیده ناشی و تصادفی یک معنی بدست آوریم

۸ " فهم: یعنی این که بینش هایمان درست است