



مدرسه عالی کسب و کار ماهان

عنوان درس: رفتار سازمانی جلسه دوم

تهیه و تنظیم: داریوش سنقری



تغییر اندیش مدیریت!

The First Business School in Iran

عوامل سطوح رضایت شغلی در آمریکا

طبق تحقیقات انجام شده در آمریکا به ترتیب
عوامل زیر باعث افزایش میزان سطوح رضایت
شغلی بوده است:

۱- ماهیت شغل

۲- همکاران

۳- سرپرست و مدیر ارشد

۴- میزان درآمد

۵- ترفیع شغلی



مفهوم ارزش Value



مجازات اعدام درست است یا غلط؟
دوست داشتن قدرت خوب است یا بد؟
تمام پاسخهای ما به سوالات مشابه بالا
نشانگر باورها و ارزشهای ماست.
ارزش یا Value بیانگر اعتقادات راسخ
است مبنی براینکه از نظر فرد یا جامعه
یک شیوه برخورد یا حالت غایی بخصوص
به یک شیوه برخورد حالت غایی معکوس
یا متضاد آن در ارجحیت دارد.

ابعاد و سیستم ارزش

ارزشها دو مشخصه اصلی دارند:

۱- محتوای ارزش

۲- شدت ارزش

محتوای ارزش مثبت و منفی

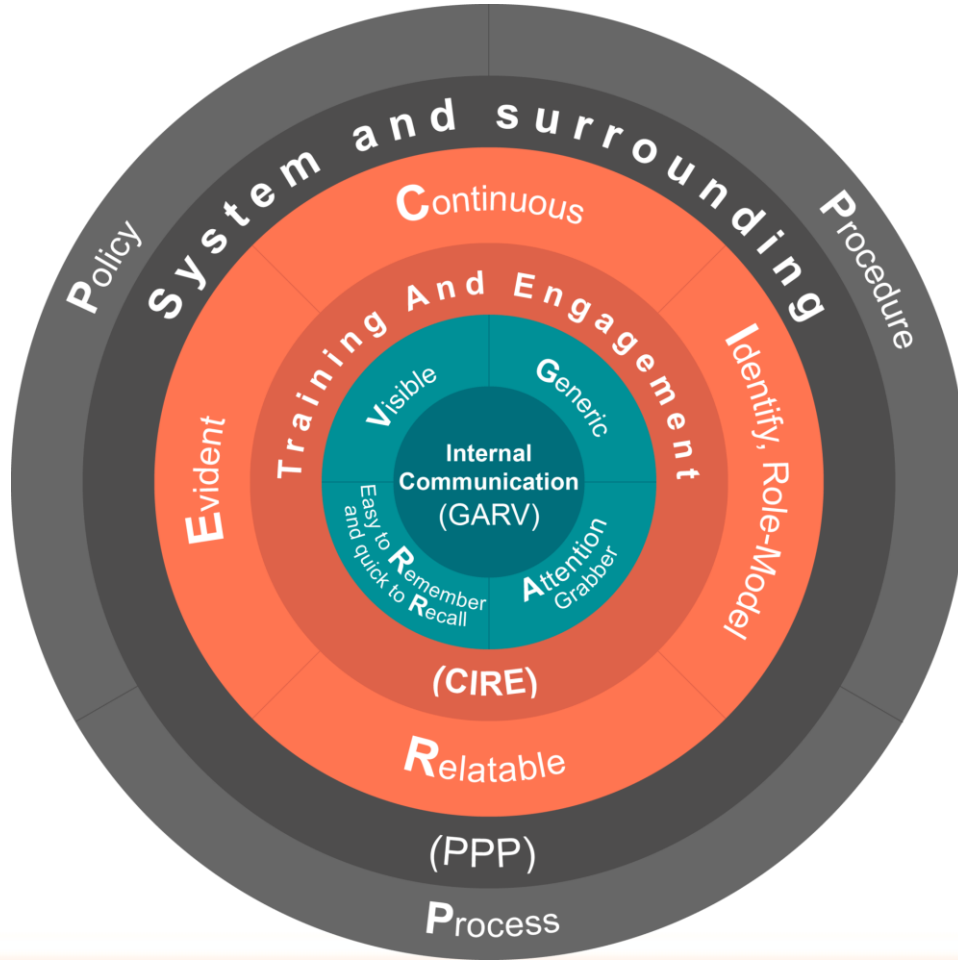
شدت هم قدرتمند و ضعیف

مجموعه ارزشهای ما یک مجموعه ای

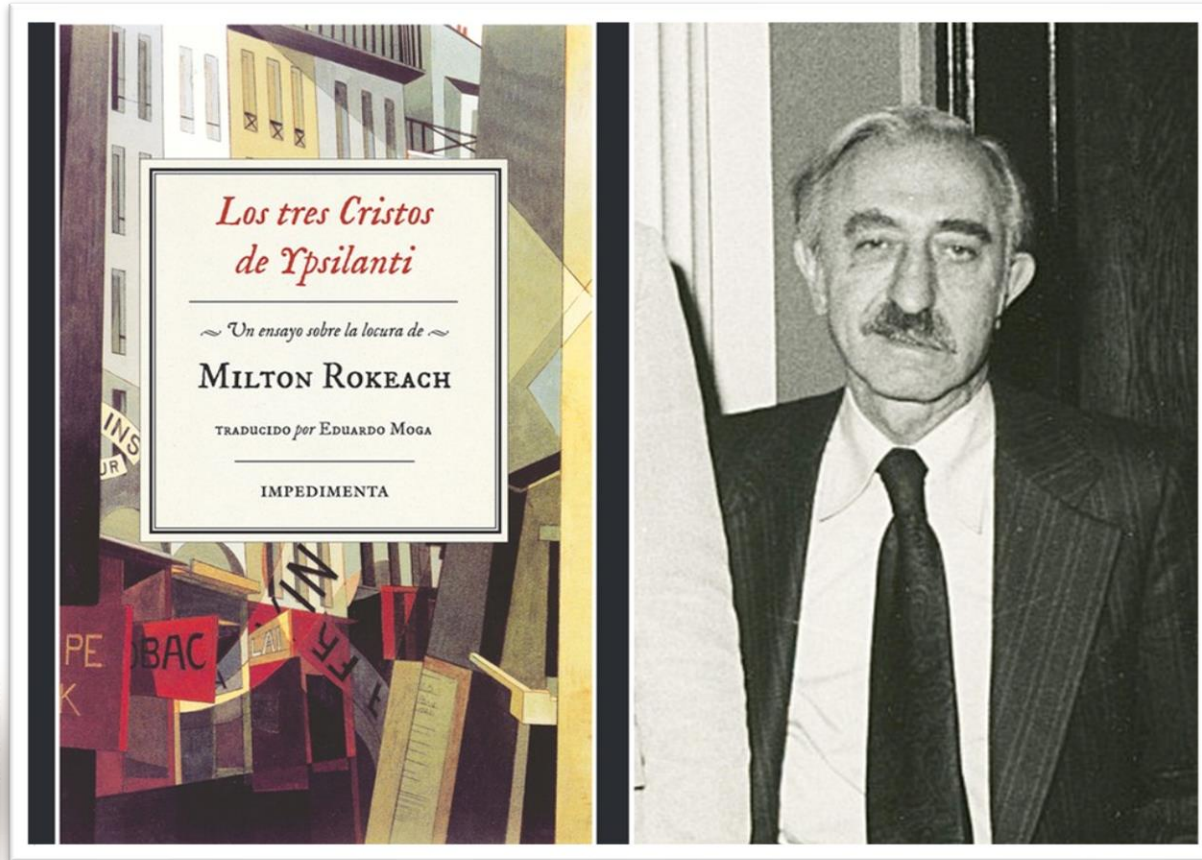
بنام سیستم ارزشی Value System

را مشخص می کنند که یک ساختار

پایدار و بادوام هستند.



انواع ارزش بر اساس مدل راکيچ



میلتون راکيچ خالق پژوهش راکيچ يا Rokeach Value System بودند
این پژوهش شامل دو گروه يا مجموعه است که هر یک شامل ۱۸ ارزش فردی است.

بر اساس الگوی میلتون راکيچ ارزش ها بر دو دسته تقسيم بندی می شوند:

۱- ارزشهای غایی

۲- ارزشهای ابزاری

ارزش‌های غایی در مدل راکیچ

ارزش‌های غایی یا Terminal Value شامل ۱۸ ارزش اساسی انسانی است که به وضعیت نهایی و مطلوب اشاره می‌کند. این ارزش‌های است.

این ارزش‌ها اهدافی هستند که فرد دوست دارد در طول زندگی این ارزش‌ها را بدست آورد.

Terminal Values

A world of beauty
An exciting life
Family security
Inner harmony
Self respect

Instrumental Values

Broad minded
Clean
Forgiving
Imaginative
Obedient

۱۸ مدل ارزش‌های غایی در مدل راکتیچ



- ۱- زندگی راحت یا زندگی مرفه
- ۲- زندگی هیجان انگیز یا مهیج
- ۳- برخورداری از حس به سرانجام رسیدن کارها یا همکاری همیشگی
- ۴- دنیای سراسر صلح و بدون جنگ
- ۵- دنیای مملو از زیبایی، طبیعت و هنر
- ۶- تساوی فرصت‌های برابر برای همه
- ۷- امنیت خانواده و مراقبت عزیزان
- ۸- آزادی و استقلال عمل
- ۹- خوشبختی و رضایتمندی

۱۸ مدل ارزش‌های غایی در مدل راکتیچ



۱۰- هماهنگی درونی بدون تضاد

۱۱- عشق بالغ صمیمت جنسی و روانی

۱۲- امنیت ملی محافظت از حملات

۱۳- زندگی لذت بخش و آسودگی

۱۴- رستگاری و رهایی و زندگی ابدی

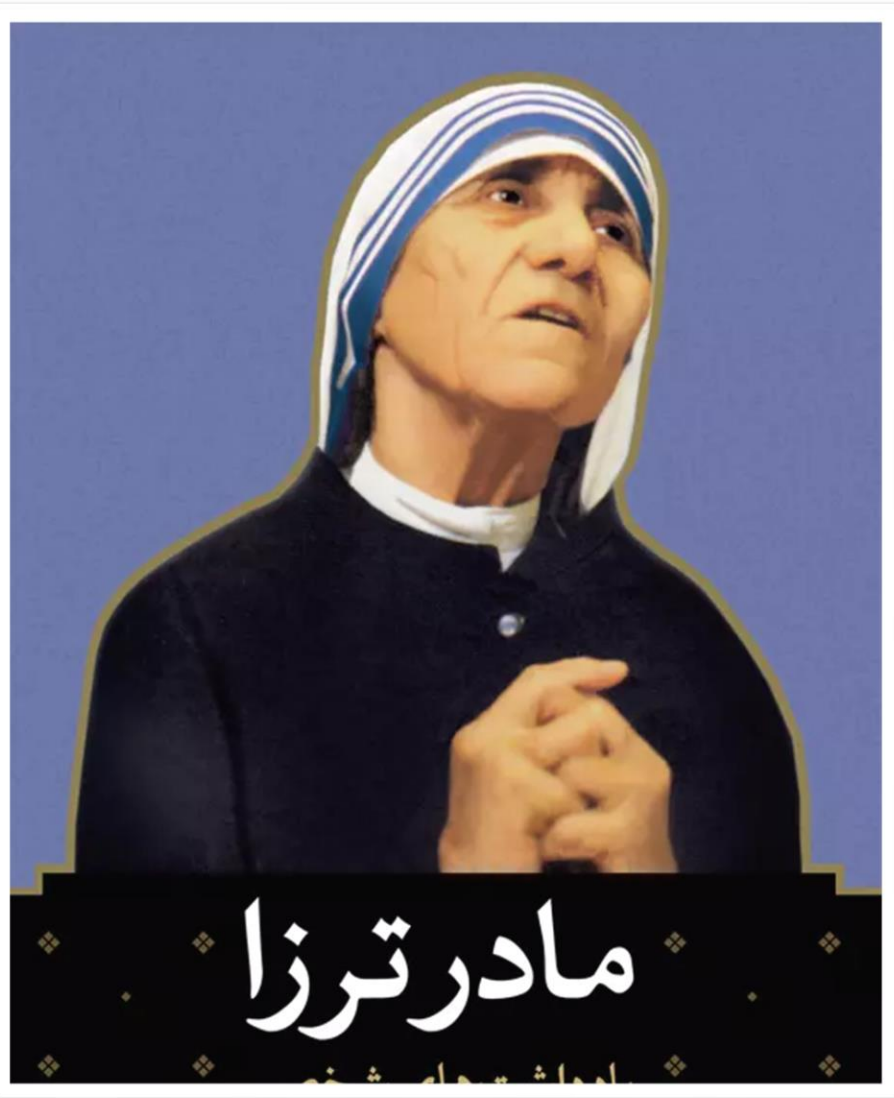
۱۵- احترام به خود یا عزت نفس

۱۶- مورد احترام و تکریم قرار گرفتن

۱۷- دوستی واقعی

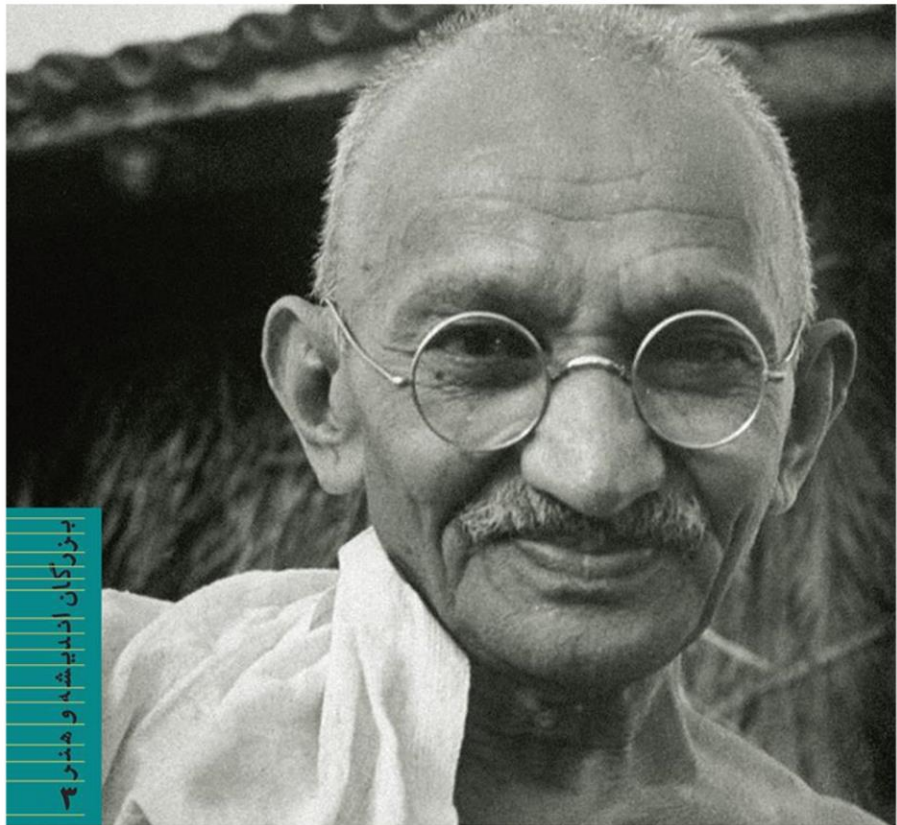
۱۸- خرد یا درک کامل زندگی

۱۸ مدل ارزش‌های ابزاری در مدل راکتیچ



- ۱- بلندپروازی و سخت‌کوشی
- ۲- ذهن باز و روشن فکری
- ۳- توانا و شایسته و کارآمد
- ۴- شاد و سرحال و سرزنده
- ۵- پاک و آراسته
- ۶- شجاع و پای اعتقاد ایستادن
- ۷- بخشنده و رئوف
- ۸- مفید و تلاش برای رفاه دیگران
- ۹- صادق و بی‌ریا

۱۸ مدل ارزش‌های ابزاری در مدل راکتیچ



بزرگان اندیشه و هنر

مهراتما گاندی

سوسمیتا آرپ

- ۱۰- دارای تخیل و خلاقیت
- ۱۱- عدم وابستگی و غرور
- ۱۲- خردمند، هوشمند و اندیشمند
- ۱۳- منطقی، معقول و ثابت قدم
- ۱۴- با محبت، مهربان و محبت آمیز
- ۱۵- فرمانبرداری، وظیفه شناسی
- ۱۶- مودب، فروتن و خوش رفتار
- ۱۷- مسئولیت پذیر و قابل اطمینان
- ۱۸- خودکنترلی، مقید و خویش‌نار



تغییر ارزش‌ها در هر روز

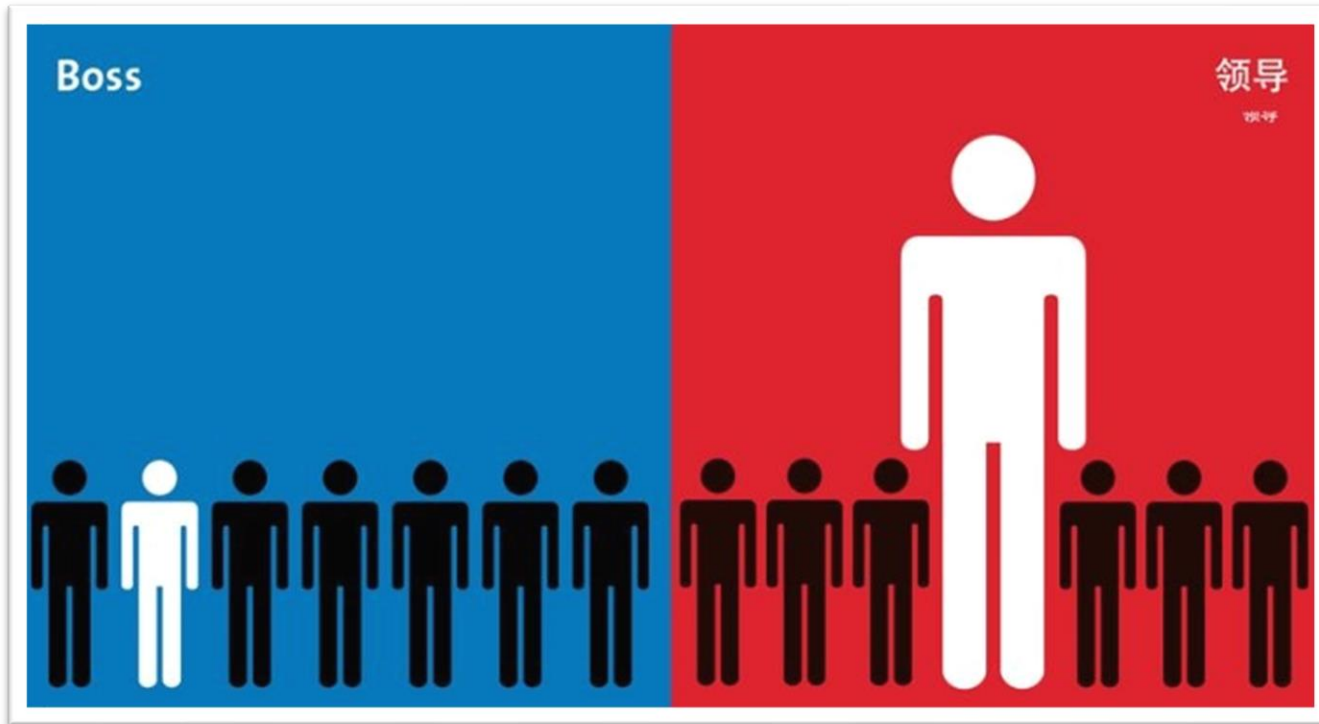
ابعاد چارچوب هافستد برای ارزیابی فرهنگها



یکی از بهترین تحقیقات در حوزه ارتباط بین فرهنگ‌های کشورهای مختلف و ارزشهای شغلی توسط گیت هافستد در اواخر دهه ۱۹۷۰ در جهان بررسی شد در این تحقیق که بر روی بیش از ۱۱۶,۰۰۰ نفر از کارکنان شرکت IBM در ۴۰ کشور جهان ۵ فاکتور ایجاد تفاوت مشخص شد:

- ۱- فاصله قدرت
- ۲- فردگرایی یا جمع گرایی
- ۳- مردسالاری یا زن سالاری ۴- پرهیز از عدم اطمینان
- ۵- جهت گیری بلندمدت یا کوتاه مدت

فاصله قدرت در چارچوب هافستد



فاصله قدرت یا Power Distance نشان‌دهنده این است که مردم یک کشور یا یک استان یا شهر تا چه اندازه در برابر توزیع نابرابر قدرت در سازمان و موسسات خود پذیرش داشته و تسلیم می‌شوند. اگر این میزان بالا باشد نابرابری‌های زیادی از نظر قدرت و ثروت وجود دارد و جامعه و فرهنگ خود را با آن تطبیق داده است. بالعکس یعنی تساوی و فرصت برابر

فردگرایی یا جمع‌گرایی در چارچوب هافستد



me



the group

فردگرایی یا جمع‌گرایی به میزانی که افراد ترجیح می‌دهند در سازمان بصورت فردی یا بصورت جمعی و گروهی کار کنند. در کشورهای فردگرا مانند آمریکا و انگلستان و استرالیا شدت به برتری حقوق فرد اهمیت و احترام می‌گذارند بالعکس در کشورهای مانند اکوادرو، تایوان، گواتمالا جمع‌گرایی یک چارچوب اجتماعی قدرتمند محسوب می‌شود.



مردسالاری یا زنسالاری در چارچوب هافستد

مردسالاری یا زنسالاری به میزان گرایش است که در آن فرهنگ به نقشهای سنتی مردانه مانند پیشرفت، قدرت و کنترل اهمیت داده در کشورهای مردسالار مانند ژاپن، اتریش مکزیک در مقابل کشورهای که در آنها زنسالاری وجود دارد مانند نروژ، دانمارک هلند و سوئد .



پرهیز از عدم اطمینان در چارچوب هافستد

پرهیز از عدم اطمینان نشانگر است که مردم موقعیت‌های ساختاریافته را به موقعیت‌های ساختارنیافته ترجیح می‌دهند.

در کشورهای که پرهیز از عدم ساختاریافتگی دارند عدم اطمینان و ابهام باعث اضطراب شدید آنها شده و برای کنترل آن قوانین و کنترل آنها کاهش می‌دهند بالعکس در کشورهای که عدم اطمینان پایین است مردم آمادگی پذیرش بیشتر ابهام را دارند و عملاً قانون مداری در آنها ضعیف است



جهت گیری بلندمدت یا کوتاه مدت در چارچوب هافستد



میزان دلبستگی جامعه به ارزشهای سنتی است یعنی مردمی که بدنبال ارزشهای بلندمدت هستند توجهشان به آینده است و برای صرفه جویی و پشتکار و سنت ارزش قائلند.

در جهت گیری کوتاه مدت مردم برای لحظه حال و اکنون ارزش قائلند و آنها براحتی تغییرات را پذیرفته و تعهد را مانع نمی دانند.

بلندمدت : هنگ کنگ، هند و ژاپن
کوتاه مدت : آمریکا، فیلیپین و اسپانیا