تفريغ المحاضرات الوجاهية

الاثنين 16\3

بالبداية الدكتور حكى Herzberg theory وحكى إنها تغير وجهة في الحياة وفائدتها مباشرة مرح تدخل معنا بالفاينل

وسأل شو حكينا عنها بالمحاضرة الماضية وسأل عن الـ dissatisfaction والـ factors
الأشياء الأساسية زي الـ safety

بنعكس على الأفراد والمجتمعات وعنا بالأردن تم تطبيق نموذجات هاي النظرية على مستوى وطني زي البرامج الوطنية "أنا أشارك ، نحن (على مستوى belongs من فازلو) ، بسند ، عزوتنا
كل هاي البرامج تعطيك انطباع إنه انتقاء من الـ Hygiene factors والـ motivational factors

* حيث انت بحياتك in your personal حتى في الأسرة حتى الأسر across different use يعني في أردنيا داخل العربي شو تطبيقها هاي النظرية ؟
حكينا بتصير مشاكل بالأسر ما عمرك سمعت بعائلة أسرة يعني أحوال المشكلة نفسها حتى إنتو اتفقتو ذراب أسي - بيعني أنا موفر كل شي بعيني راتب بوظ بالبيت واحتياجات البيت الأساسية موفرها هاي بعد عالم
هاد جزء الـ males بنظلت وبعدل وبحنو في مشاكل مرت على الشكل هاي المشكلة طلعها أو جزء من طلعها شو دخلك بهاي النظرية ؟ تبرير الاحتياجات الأساسية ما بتبقى motivation حتى إنك ما ترد واتخذوا التفكير إذا انت أديت الاحتياجات الأساسية
بالمرة حنا ما رح نعيش بالـ motivational أو الـ satisfaction ، لو وفرت كل الاحتياجات الـ non-satisfaction رح تظل بالمستوى الأدنى من الـ motivation ، لأنه عوامل الـ motivation عوامل مثل personal growth ، مهارات الاتصال المتطورة هاي إلي بتعمل
motivation أما الـ basic needs فاتبقى motivation أدنى وهما الشكل الدرجة الأدنى من الـ motivation
حيث إذا بدك توفر الاحتياجات الأساسية لابنك أو بنتك وتيجي تحكي أنا دفيتلك كل شي بدك إياه بيكون عنده satisfaction و motivation ؟ الجواب لا هاد الكلام لحتى نغير الجيل القادم من الأهل لأنتو الحاجات الأساسية
بتجي
وهي منكم من ذهنين الجامعة الهامشية بيصير مدير أغلب الوقت إنه هاي مدير بسبب تخرجه من الجامعة
الخيار الأول إلي personal حكيلك انت هو أما الخيار الثاني تيجي الـ professional لأحسن هو رح أكمل لحتى لو بعد سنين شغلك مدير ما استوعبت تطبيق
الـ levels هدول برجع أحكيلك لا يعني انت أخذت الشهادة وبحثت بهاي إدارة عشان تكون فاهم هاي الفكرة إذا مش فاهم هاي الفكرة وحنا ما شهادتك نفس
* الـ X-Y theory في إنها بجدول بالملف تدرس كله بنهاية الجدول في recommendation حتى نستخدم X وحتى نستخدم Y
مثلاً الدقة على الحضور والغياب وإنت ما حابب تكون تعتبر X العكس Y ، معين مع مين عنده ؟ إذا كان يستحق Y ← high quality ← الدكتور بيفضلها لأنها مع advance
إذا كان يستحق تجاهل ← X
مثلاً أحياناً نفس الشركات الوهمية يكون فيها أكثر من نظام يعني موظفين تخليهم يدفعوا وموظفين لا يعطى وإنه بيكون الـ دفع وظيفي فاعد
* يعني كثير من الناس بيرفض الحكي إلي رح يحكيه الدكتور ويحبون يستفيد منه ، أكثر دورات القيادة وأعلاها حتى إلي بتعمل الكورس بيرجعوا على نموذج
اسمه black & mouton model بيحكيلك في نظريات إدارة بتعتمد على الـ tasks والـ results إلي تبع منظومة classical ، behavior بتعتمد على الـ connection with people
X ميالة الـ tasks
Y ميالة الـ people
لما تنزل على الرسمة وجودة بالملف من بعيد بتشوف إنه بيوصلك للربع الوسط ، فيكيلك إنه أحسن شي الإنسان يكون بين الجهتين
* أبدا ناس بتفهموا كثير والشغل نظامهم وشغلهم منتشر انتشار كبير في الثقافات المجتمعية يعني في شركات الأردنية ما بتفرق عن مدونين
كثير عن مدراء ، بالجامعات ما بتفرق عن مستوى الجامعة الحادي بتفرق عن مستوى الجامعات المتقدم جداً
أكثر شي رح تحتكين بالعالم ومجموعة الثانية المهم فاهمين هاي النظريات بس ما بيعرفوها إلا للموظف العربي
بيكيلك في أبحاث أخرى تتمم بالنجاح عن الـ people & task وهاي الأبحاث أولها وهدفها اسمه : productivity ← بتلاقيه بالكتب ومدراء بيعرفوه ويتكون منه effectiveness & efficiency
لـ مرتبط بالمواد زي إلي بتمتاز
مرتبط بتحقيق النتائج
بالتالي بيصير عنا منظومة لا تقع أهم مثال: وظيفة التلاميذ إلي هي تزيد الشكل حيث الطلبة تتردد وهاد effective ، بتكون كمية كبيرة كثير not efficiency ، فاتبقى كمية كبيرة كثير efficiency حيث ما تتردد وتكون كمية
بتكون not efficiency في شي اسمه task function و resources
results
وظيفة السيارة تمشي بسرعة وتوفر بنزين اسمه هاي الـ resources كمان بتشمل الـ human
الآن في ناس بتحقق نتائج وبتحافظ على الموارد وفي ناس لا بتحقق نتائج ولا بتحافظ على الموارد
في فرامات يعني من بين هيك بيخرب كمان على ماله وعلى غيره
الآن انت كطالب في طلاب مثلاً إذا الـ task تجيب علامة في طلاب يجيبوا علامة وفي طلاب
فاتبحثوا حيث إلي استهلك وقت دراسة كثير رح يكون not efficiency حيث إلي جاب علامة عالية بس استهلك كثير وما ردد زي طلاب التوجيهي بيكون effective
not efficiency حيث بنعكس إلي استهلك كثير وما جاب نتيجة not effective & not efficiency
حيث إلي ما كلفنا وما جاب نتيجة effectiveness & not effective
إلي بحقق نتائج wision of achievement بحقق نتيجة لكن بيصرف موارد كثيرة wist
حيث prudent و prudless
غير فعال
بالعمل انجاز والتقدم
بين أقرب إنه يصبح هو wision & achievement وإنه يزيد فاعلية بتمشي بالنتائج مش بالموارد
يعني بالمخرجات كل طالب إلي قدرته بسبب الفرق تمشي على النتائج
هاد أبعد كامل productivity إلي فيتلو وإلي على
فعندك people & tasks إلي هي الـ tasks بيوخذ علامة هيز كل النموذج بيشكل نموذج هيز أبعد المتميزين
orientation
هيك في شي اسمه $\frac{1}{m}$ و +1
إنوفها من غيرها

كيف ممكن هذا يكون task oriented عالي ولسا -1 بتبقى 8 من الأبعاد الأقوى أثر على الموضوع

البعد الأول الـ producing اذا كان واحد وعالي not producing رح يكون -1

اسألي مثال على high people ولكنه -1 :

خلينا نفرض انت وادارتك بتقولوا بعطيكم جيت بدل تقلت سباحة جاز بتبقى ابلع لانه بيخاف ددد

ز ما تعلم سباحة بهاي الحالة علاقتك الـ human interaction & leader inership عالية، هل جاز في تقدم وارتاح؟؟

بالـ high الناس اللي بتفهم بتبقى ناجح لكن بس دخل الـ high بتبقى -1 كمان يعني +1 بدو يكون development و skills و producing

مثلا دكتور بيحب طلابه وفي اكتساب مهارات وكاريسما العلاقة عالية بس الـ professional development قليل

بس هلأ الدكتور صرم على الـ leadership اللي هو كان لنا الدكتور! انه في connection و position و permission

هكيا إذا فيه connection ما بتحبك (+ve results) بتكون -1

اذا كان في connection عالي -1

اذا كان في connection عالي & (+ve development) رح يكون +1

اذا ما كان فيه connection بنظل على الخيارات اذا فيه task

* هذا ممكن يكون task oriented ممكن يكون -1 و+1 العبرة بالموضوع

عرفي معنى عنا هذا يعني اهنا بالشغل زي بعبير

اذا كان الاهتمام بالـ task عالي لكن اهتمامي بالـ people قليل ← اهتمي أو -1 ← بس بتحقق success معناها -1

الـ +1 بيحقق الـ task ومهتم بالـ people ← بيكون اهتمامه بالناس والـ relationship اهتمي والـ task +1 المجموع +1 ← وهاي تتبع الحقوق الكاريسما ، بهتم بالـ tasks بس ما عمل (-ve relationship)