



معاً نصنع التميز



الفصل الثاني



معاً نصنع التميز



الدراسة العلمية للسلوك

الأستاذ الدكتور

محمد المحمدي الماضي

أستاذ إدارة الاستراتيجية

كلية التجارة - جامعة القاهرة



المحتويات

- ١- بداية الاتجاه إلى العلم لفهم السلوك
- ٢- هل الدراسة العلمية للسلوك ممكنة؟
- ٣- بعض المفاهيم الأساسية عن السلوك الإنساني
- ٤- الطريقة العلمية لدراسة السلوك الإنساني
- ٥- مظاهر تأثير العنصر البشري في كفاءة المنظمات
- ٦- طبيعة المشكلة السلوكية
- ٧- أسباب تعقد المشكلة السلوكية
- ٨- تطور محاولات علاج المشكلة السلوكية



معاً نصنع التميز



١- بداية الاتجاه إلى العلم لفهم السلوك:

خصائص التوجه العلمي للعلوم السلوكية:

١- الشمول : بالاعتماد على الدراسة الشاملة لكل مظاهر وأبعاد السلوك
الإنساني دون الاقتصار على بعض جوانبه

٢- العلمية: بالاعتماد على المنطق العلمي وأساليب البحث العلمي

٣- التكامل : في مصادر المعرفة تحقيقاً للفهم الشامل لحقيقة الإنسان



معاً نصنع التميز



وتتركز أهداف العلوم السلوكية في ثلاثة هي:

تفسير وتحليل مظاهر السلوك الإنساني (سواء الظاهرة أو الباطنة).

التنبؤ بأنماط السلوك المتوقعة تحت ظروف محددة.

بناء النماذج التي تساعد الإدارة في السيطرة على أنماط السلوك وتوجيهها بما يحقق الأهداف المقررة.

وبهذا المنطق فإن العلوم السلوكية تبدأ بدراسة الإنسان من أجل رفاهية الإنسان كما يتضح ممن النموذج التالي:



معاً نصنع التميز





معاً نصنع التميز



٢- هل الدراسة العلمية للسلوك ممكنة؟

إلى حد ما ولكن ليس تماماً كالعلوم الطبيعية لماذا؟

حيث يتصف السلوك الإنساني عادة بالآتي:

السلوك الإنساني هادف إلى تحقيق نتائج معينة

السلوك الإنساني تحركه دوافع متنوعة متغيرة

السلوك الإنساني متجدد ومتغير بحسب تغير الأهداف والدوافع المحركة له.



معاً نصنع التميز



ومع ذلك نحاول :

- تحديد العوامل المؤثرة على السلوك المشاهد.
- تحديد دور كل من تلك العوامل وأهميته النسبية في تشكيل نمط السلوك المشاهد.
- تحديد العلاقات التفاعلية بين هذه العوامل واتجاهات التأثير الناشئة عن هذه العلاقات.
- متابعة التغير في هذه العوامل وأهميتها وعلاقاتها.



معاً نصنع التميز



٤- الطريقة العلمية لدراسة السلوك الإنساني:

(أ) خصائص الطريقة العلمية:

1. تبدأ أساساً بسؤال واضح وقاطع وليس باستنتاجات أو إجابات

2. إن نهاية الطريقة العلمية ليست إجابة قاطعة ومطلقة

3. هي المنهج الذي يصمد لاختبارات التدليل **evidence**،
والتعقل **reasoning**، والبحث **investigation**، والنقد
criticism، والتقييم **assessment**



معاً نصنع التميز



٤- الطريقة العلمية لدراسة السلوك الإنساني:

(ب) أهمية الطريقة العلمية في دراسة السلوك.

١- تساعد في فهم تعقد وتشابك العوامل المحددة للسلوك الإنساني

٢- توفر أساساً محايداً لتفسير الظواهر السلوكية دون التأثير بالنوازع أو التحيزات الشخصية للباحثين

٣- تتميز بالنظرة الشمولية للمشكلات



معاً نصنع التميز



٤- الطريقة العلمية لدراسة السلوك الإنساني:

(ج) المنطق الأساسي في الطريقة العلمية:

١- **المشاهدة**: أي اكتشاف ظاهرة تحتاج إلى تفسير أو مشكلة ينبغي التوصل إلى حل لها.

٢- **تكوين الفروض** أو التفكير في الأسباب المختلفة التي قد تكون الظاهرة أو المشكلة المشاهدة نتيجة لها

٣- **التنبؤ بسلوك** الظاهرة حال تطبيق أحد الحلول المقترحة

٤- **اختبار** صحة هذا التنبؤ



معاً نصنع التميز



٤- الطريقة العلمية لدراسة السلوك الإنساني:

(د) مزايا استخدام الأسلوب العلمي في البحث:

- ١- يستند في البحث على وضع تعاريف دقيقة للظواهر الملاحظة
- ٢- يتيح في البحث الفرصة لاستغلال المعلومات المتاحة استغلالاً أفضل
- ٣- تستند على الأدلة التي يمكن التحقق من صحتها
- ٤- يتصف الأسلوب العلمي في التفسير بالحياد Neutrality
- ٥- يعتمد على الملاحظة الدقيقة للظواهر موضع البحث



معاً نصنع التميز



٥- مظاهر تأثير العنصر البشري في كفاءة المنظمات

ويمكن تصنيف السلوك الإنساني من وجهة نظر المنظمة واحتمالات تأثيره على كفاءتها إلى أقسام ثلاثة هي:

١- سلوك معاون للمنظمة في تحقيق أهدافها.

٢- سلوك مناقض لأهداف المنظمة ومعوق لنشاطاتها.

٣. سلوك محايد لا يؤثر سلباً أو إيجاباً على كفاءة المنظمة



معاً نصنع التميز



٦- طبيعة المشكلة السلوكية:

نستطيع تحديد التحدى الذى يواجه المنظمات الحديثة فى تعاملها مع السلوك الإنسانى كما يلى:

١- تحاول المنظمة **تأكيد وتدعيم أنماط السلوك المعاون** وحفز مصادره الفردية أو الجماعية على الاستمرار فى نفس الاتجاه الإيجابى المحابى لأهدافها وسياساتها

٢- **استقطاب المحايدىين وتحويلهم إلى متعاونين**

٣- **تعديل السلوك المناقض وتحويله إلى سلوك محايد**



معاً نصنع التميز



السلوك المفضل

السلوك المعتاد

- يعمل على تحقيق أهداف
المنظمة

- يستجيب للدوافع الرشيدة أساساً
ثابت ومستقر

- يستجيب فقط لمطالب المنظمة

- يلتزم فقط بما يعاون المنظمة

- يقبل قيود المنظمة ورقابتها

- يتجة نحو تحقيق أهداف
شخصية

- تحركه دوافع رشيدة وعاطفية.
متغير ومتقلب.

- يتأثر بالضغوط الاجتماعية.

- قد يتجه إلى معارضة المنظمة.

- يميل إلى التحرر والاستقلالية.



معاً نصنع التميز



من الشكل السابق تتضح لنا أبعاد جديدة للمشكلة السلوكية في المنظمات الحديثة ، والأبعاد الجديدة هي:

١. مشكلة التعرف على العوامل والمتغيرات التي تتحكم في أنماط السلوك الظاهرة

٢. مشكلة التبنؤ بما يمكن أن يصير إليه السلوك الإنساني لأفراد وجماعات المنظمة

٣. تباعد الأنماط المعتادة للسلوك عن النمط الأمثل الذي تفضله المنظمات



معاً نصنع التميز



٧- تابع: أسباب تعقد المشكلة السلوكية:

٤. تعدد العوامل والمتغيرات المحددة للسلوك الإنساني وتداخلها في تفاعل مستمر

٦. صعوبة قياس المتغيرات المحددة للسلوك

٧. تغلغل التفكير الذاتي والرؤية الشخصية للباحثين

حين يتعرضون بالدراسة والتحليل لمشكلات سلوكية تكون لهم آراء معينة ونظريات محددة بالنسبة لها



معاً نصنع التميز



تابع: أسباب تعقد المشكلة السلوكية:

٨. تقلب السلوك وعدم ثباته وتجدد العوامل والدوافع المحركة له

٩. تباين أنماط السلوك الناشئة بفعل مؤثر معين

١٠. تشابه أنماط السلوك الناشئة بفعل مؤثرات مختلفة



٨- تطور محاولات علاج المشكلة السلوكية

تمر محاولات علاج المشكلة السلوكية بمراحل مختلفة يمكن تركيزها كالاتي

المرحلة الأولى:

**تجاهل المشكلة السلوكية وتعتمد إخفاء
مظاهرها والتقليل من شأنها**



معاً نصنع التميز



٨- تطور محاولات علاج المشكلة السلوكية

تمر محاولات علاج المشكلة السلوكية بمراحل مختلفة يمكن تركيزها كالاتي

المرحلة الثانية:

بداية الاتجاه نحو العلم للبحث عن تفسير سليم وموضوعي وبالتالي اكتشاف حلول بناءة للمشكلة



معاً نصنع التميز



٨- تطور محاولات علاج المشكلة السلوكية

تمر محاولات علاج المشكلة السلوكية بمراحل مختلفة يمكن تركيزها كالاتي

المرحلة الثالثة:

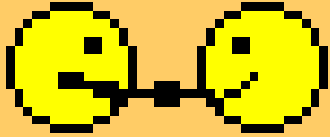
البحث عن علاج علمي

للمشكلة السلوكية بالالتجاء إلى العلم
المختص بدراساتها وهو ما يطلق عليه

"علم السلوك أي the science of behavior"



والقوام أحمد



الفصل الثالث

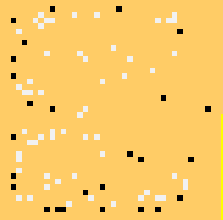




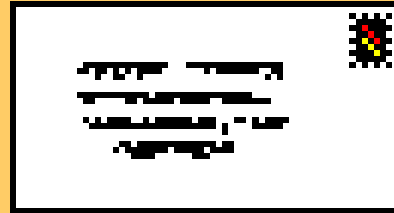
معاً نصنع التميز



للتواصل مع الدكتور



[Dr. mady1@gmail.com](mailto:Dr.mady1@gmail.com)



www.almohamady.com

ENTER