

BUSA130
تلخيص تشابتر 8

By : Tayma Saad

Forms of Employee Behavior:- and motivation.

سلوك الموظف والتحفيز
يعني كل شيء من سلوك الموظف على ما سواء برة الشركة أو جواما

1) Employee Behavior

the pattern of actions by the members of an organization's effectiveness.
عبارة عنه نمط أو تصرفات يمكنه تأثير بشكل مباشر أو غير مباشر
على كفاءة الشركة

2) performance behavior

the total set of work related behaviors that the organization expects employees to display.

تعني السلوك لازم يوصلنا للأداء المطلوبة يعني رعايتنا من رايها
يجب تغطي المحاضرة وتشرح ما عندنا وما عندنا زبانا من لازم تشرح كل
قار بورقا ونمينا.

Employee behavior

performance behavior

citizenship

تصرفات الموظفين

السلوك أداء

مواطنة الشركة (يعني اعتبر الشركة بيتي هو لاني)

3) organizational citizenship

positive behaviors that do not directly contribute to the bottom line (influence)

تصرف ايجابي لا علاقة له بالازداد يعني ممكن واحد من الشركة
بمن الأداء تبعوا يكونه مشدق كثير وممكن واحد يكونه الازداد غير كافي
ما عندنا مواطنة أو حب بالشركة

4) counterproductive Behaviors

behaviors that detract from organizational performance
Absenteeism: When an employee does not show up for work

السلوك غير منتج

2/

سلوك غير منتج
أفنى ما أكرهه من حاجة بالشركة وأعمل ثم فوات ثمرة وتغير الشركة

حالة التغيب وانسحاب

1- غيابات بدون عيب غير الإجازة بسبب عشية إهمال الشركة لعن بلورة
ما ما أخدم أو أريد إجازة أو أتمنى من الطبيب بس انومش جاي تبالس
Absenteeism

2- ((Turnover)) (الترك العول)

أبني أفلح الشركة. أتركها بمره ما أحتكي أرا أفنى تدبير شعوريا إذا نحن ساهم
Annual percentage of our organization's workforce that leaves and must be replaced

3- تخريب (Substage) أضمة شركة

4- عنف (Avoidance) إمارت عن الموظفين أو الشركة

Individual Differences among employees
فروقات شخصية / فردية بين الموظفين

Individual Differences
Personal attribute that vary from one person another
distinguish (= شخصيات مميزة أو بعين)

Basic Categories

- Personality: the relatively stable set of psychological attributes that distinguish one another
- Attitudes: a personal beliefs and feelings about specific ideas, situations of people

the "big five" Personality Traits

3/1
 لا يتوافق
 الشخصية
 لا تتوافق

① **High** Agreeableness ⇒ **Low**
 * kind * cooperative * forgiving * understanding
 * uncooperative * short-tempered * generally antagonistic toward other people

② **Conscientiousness** ⇒
 * focus on few tasks → مركزنا على القليل
 * organized → منظم (منظم يعني على الشيء يكون منظم)
 * systematic → منظماً

③ **Emotionality** ⇒
 * positive * calm * secure
 * negative * insecure * reactive * moody
 (الشيء بالشئ العواطف)

④ **Extraversion** ⇒
 * social * talkative * open for new relationships
 * less social
 (اجتماعي)

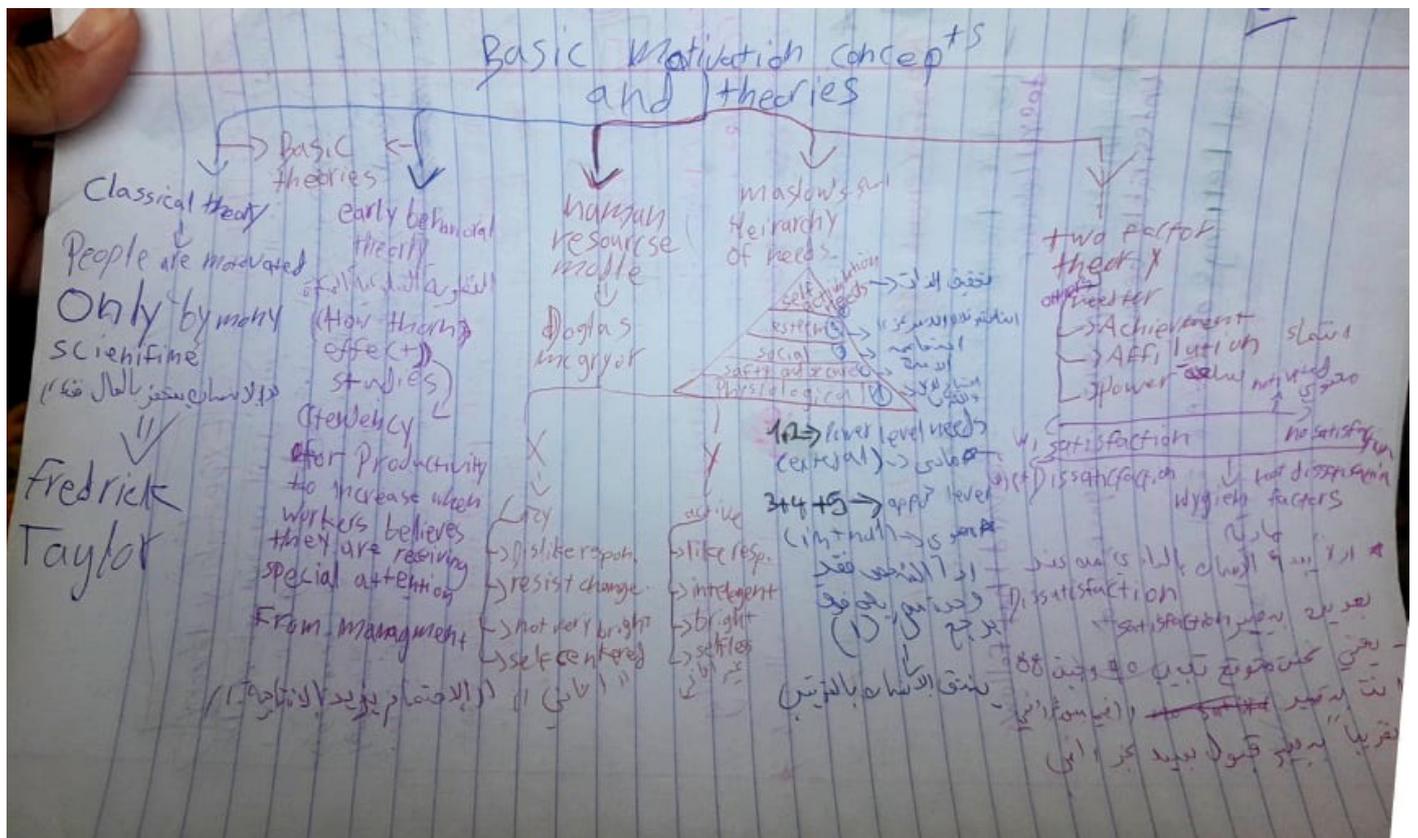
⑤ **Openness** ⇒
 * accept new ideas * listener * flexible
 * doesn't like new ideas * less willing

Emotional intelligence or Emotion Quotient

EQ :- the extent to which people are self-aware, can manage their emotions, can motivate themselves, express empathy for others, and possess social skills.

أشهر إلى مدى إدراك الناس لذاتهم ومكنهم إدارة عواطفهم
وتعبر أنفسهم، والتعبير عن العاطفة للآخرين، ومشاركة المشاعر الإنسانية.

- 1) self awareness
- 2) Managing emotions
- 3) Motivating ourselves
- 4) Empathy
- 5) social skills.



ب- نظريات المعاصرة

Contemporary => (1) **Expectancy theory** (نظرية التوقع)
 الحداثة / المعاصرة
 أصله من نظرية التوقع لدى الفيزيائي ألفريد آدامز، وهو يركز على العلاقة بين الجهد المبذول والنتيجة المتوقعة. يرى آدامز أن الأفراد يقيمون ما إذا كانوا يريدون بذل الجهد بناءً على توقعاتهم من حيث العائدات المتوقعة مقارنةً بالجهود المبذولة. كما يقيمون ما إذا كانوا يعتقدون أنهم قادرون على تحقيق هذه العائدات. إذا كانت العائدات المتوقعة أعلى من الجهود المبذولة، فإن الفرد يكون أكثر تحفيزاً. إذا كانت العائدات المتوقعة أقل، فإن الفرد يكون أقل تحفيزاً. إذا كان الفرد يعتقد أنه غير قادر على تحقيق العائدات المتوقعة، فإن الفرد يكون أقل تحفيزاً.

⇒ People are motivated to work toward that they want a lot they think they have a chance of getting it

(2) **Equity theory** (نظرية الإنصاف)

People evaluate their treatment by the org relative to other

أراد المدير إذا أعطى الموظف مبالغ غير مناسبة فسيب انزواء

* Strategies for enhancing motivation

(1) Reinforcement / behavior modification (تعزيز السلوك / تعديل السلوك)

- Positive Reinforcement: Reward that follows desired behavior (تعزيز إيجابي: مكافأة تلي السلوك المرغوب)

- Punishment: Unpleasant consequences of an undesirable behavior (عقوبة: عواقب غير سارة لسلوك غير مرغوب)

→ Social Learning: observe (التعلم الاجتماعي: مراقبة)

(المشاهدة والتقليد)

Strategies for enhancing motivations

2) MBO

Management By Objective

يعني يتخلى الموظف عن المدير في وضع الأهداف المشتركة ويحدد
 يمتنع الموظف عن الالتزام والشغل

=> Proceed that involves manager and employees
 in setting goals and evaluating programs

3) Participative management and empowerment

=> giving employee voice in decisions, that
 will increase job satisfaction.

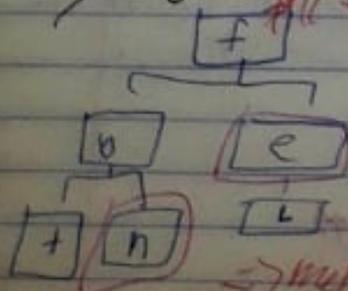
= يعني المدير يجب يسمح رأي الموظف ويؤخذها وهذا يزيد من الموظفين

4) team structures

Adv => disison making faster

$\frac{1035}{1000}$ $\frac{1035}{1200}$ $\frac{1035}{800}$ => not fair

5) Job enrichment and Job Redesign



إعادة تفضيع العمل
 إذا f كان له K من المهام ومسؤوليات
 يرفقه بزيادة في صلاحيات e وبالتالي
 تزيد المسؤولية وتزيد الراتب

=> method of increasing job satisfaction
 by adding on of more motivating factors to job activities

* Job redesign: method of increasing job satisfaction by designing a more satisfactory fit between workers and their jobs.

كيف يده يغير و منه اذا الموظف ; فبما هو الجيد و هو السهل

1- combine task (ادمج الوظائف)
يعني موظف يخلص شغله بدرجه و يديجز بسرعة بغير يد كمان شغل
عشبات يديجز ونا مشرب بالملح

2- group

3- establishing client relationship

6) Modified work Schedules and alternate workplace

1- work sharing => 2 or more employees share one fulltime job.

2- flexible program => يعني الموظف وقت الدوام يديجز
برنامج و يديجز

3- tele commuting (tele working)
(Alternative work place)

Adv	dis Adv
freedom	Coordination
Job Satic	not accurate records
less traffic	الموظف يديجز
Subsidy	