

K4. Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Ποια είναι η έννοια της λειτουργίας του ελέγχου;

Ως έλεγχος θα μπορούσε να ορισθεί το σύνολο των ενεργειών ή δραστηριοτήτων που εξασφαλίζουν την παρακολούθηση και αξιολόγηση των λειτουργιών (π.χ. εξυπηρέτηση πελάτη), των συμπεριφορών (π.χ. τήρηση ωραρίου από τους εργαζόμενους) και των αποτελεσμάτων (π.χ. πωλήσεις, παραγωγικότητα) όλων των συντελεστών της οργάνωσης, ώστε να επιτυγχάνεται η αποτελεσματικότητα αυτής.

2. Ποια είναι τα βασικά στάδια της διαδικασίας του ελέγχου. Να γράψετε λίγα λόγια για κάθε στάδιο.

Η διαδικασία του ελέγχου συνίσταται ουσιαστικά από τα παρακάτω πέντε βασικά στάδια.

Καθορισμός προτύπων,

Παρακολούθηση-αξιολόγηση-μέτρηση των αποτελεσμάτων,

Σύγκριση συμπεριφορών και αποτελεσμάτων με τα πρότυπα,

Ανάλυση αποκλίσεων και εντοπισμός αιτιών,

Διόρθωση αποκλίσεων. (...ανάπτυξη)

3. Ποια είναι τα είδη ελέγχου και σε τι χρησιμεύει το καθένα;

Είδη ελέγχου: Προγενέστερος ή Προδραστικός,

Αντιδραστικός,

Μεταδραστικός.

Επίσης είδη ελέγχου είναι ο Κυβερνητικός και Μη Κυβερνητικός έλεγχος. (ανάπτυξη)

4. Να αιτιολογήσετε την χρησιμότητα και την αναγκαιότητα της λειτουργίας του ελέγχου.

Χωρίς τη λειτουργία του Ελέγχου, δεν θα ήταν δυνατό να εκτιμηθεί ούτε ο βαθμός υλοποίησης επιθυμητών αποτελεσμάτων και συμπεριφορών, ούτε να εντοπιστούν προβλήματα και ευκαιρίες για βελτιώσεις, ούτε βέβαια θα μπορούσε να επιτευχθεί ο συντονισμός, η συνοχή, η προσαρμογή στο περιβάλλον και η αποτελεσματικότητα της οργάνωσης.

Η αναγκαιότητα αυτή του ελέγχου πηγάζει από το γεγονός ότι:

Πρώτον, ο καθορισμός των στόχων και των τρόπων επίτευξής τους βασίζεται σε προβλέψεις σχετικά με το μέλλον που σπάνια συμπίπτουν ακριβώς με την πραγματικότητα. Συνεπώς, χρειάζεται η συνεχής παρακολούθηση των δεδομένων πάνω στα οποία στηρίζονται τα προγράμματα ώστε να γίνονται προσαρμογές στην πραγματικότητα.

Δεύτερον, είναι αναγκαίος, αφού τα άτομα-μέλη της οργάνωσης έχουν αντιλήψεις, ανάγκες και διαθέσεις, με συνέπεια να αναπτύσσουν συμπεριφορές που δεν είναι απόλυτα συμβατές με τους στόχους, τις πολιτικές και τις επιδιώξεις της οργάνωσης.

Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε άλλο μέσο χωρίς σχετική άδεια από το Συγγραφέα.

Τρίτον, είναι αναγκαίος για τον εντοπισμό των λαθών, αδυναμιών και προβλημάτων, των οποίων η συσσώρευση μπορεί να οδηγήσει σε δυσάρεστες καταστάσεις και αποτελέσματα.

Τέταρτον, η πολυπλοκότητα της οργάνωσης απαιτεί τον έλεγχο για την επίτευξη του συντονισμού και της συνοχής.

Τέλος, η μέτρηση και αξιολόγηση αποτελεσμάτων είναι αναγκαία προϋπόθεση για τη δημιουργία αισθήματος επιτυχίας που αποτελεί ανάγκη για πολλά άτομα.

5. Γιατί η λειτουργία του ελέγχου πρέπει να συνδέεται με τη λειτουργία του προγραμματισμού; Ο έλεγχος επιβεβαιώνει όσα σχεδιάστηκαν κατά τη λειτουργία του προγραμματισμού. Τα αποτελέσματα του ελέγχου εκφράζουν την υλοποίηση των στόχων που τέθηκαν στον προγραμματισμό, τις διορθωτικές ενέργειες και τον καθορισμό νέων σχεδίων δράσης.

6. Να αναφέρετε τους δείκτες μέτρησης και ελέγχου των επιδόσεων. Οι δείκτες μέτρησης και ελέγχου των επιδόσεων αφορούν το σύνολο της επιχείρησης, την παραγωγή, τις πωλήσεις, την διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.

7. Για ποιο σκοπό οι επιχειρήσεις ή οι οργανισμοί χρησιμοποιούν αυτούς τους δείκτες μέτρησης και ελέγχου των επιδόσεων; Μέσω των δεικτών, τα διοικητικά στελέχη ελέγχουν τις επιδόσεις και τα αποτελέσματα όλων των λειτουργιών και των θέσεων εργασίας της επιχείρησης ώστε να μπορούν να τα βελτιώνουν ή να τα συγκρίνουν με τα αντίστοιχα των ανταγωνιστικών επιχειρήσεων.

8. Να αναφέρετε και να αναπτύξετε τα βασικά κριτήρια με τα οποία αξιολογείται η αποτελεσματικότητα ενός συστήματος ελέγχου.
Ακρίβεια. μετρήσεων και των πληροφοριών που παρέχει
Αντικειμενικότητα των δεδομένων
Χρονική καταλληλότητα των πληροφοριών
Κατάλληλη διεύθυνση, οι πληροφορίες ελέγχου να απευθύνονται στα κατάλληλα στελέχη
Εστίαση στα κρίσιμα και σημαντικά σημεία ή περιοχές της λειτουργίας της οργάνωσης.
Σύνδεση με τον προγραμματισμό.
Αποδοχή της λειτουργίας του ελέγχου από τους ανθρώπους.
Οικονομικότητα του ελέγχου ώστε τα οφέλη του να είναι μεγαλύτερα από το κόστος του.

ΕΡΓΑΣΙΕΣ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗΣ

1. Τι πρέπει να ελέγχει και γιατί μια οικογένεια προκειμένου να ζει όσο γίνεται καλύτερα με τους διαθέσιμους πόρους της;
Χρονικοί περιορισμοί των εξόδων των μελών της οικογένειας, κοινωνική συμπεριφορά των μελών της οικογένειας, εκτίμηση του μηνιαίου προγραμματισμού της οικογένειας.

Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε άλλο μέσο χωρίς σχετική άδεια από το Συγγραφέα.

2. Να διαμορφώσετε μερικούς δείκτες μέτρησης με βάση τους οποίους θα ελέγχετε την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα ενός φαρμακείου.

Εξυπηρέτηση των πελατών από ευγενικούς υπαλλήλους, επάρκεια φαρμάκων και άλλων προϊόντων του φαρμακείου, τακτοποίηση στα κατάλληλα ράφια των φαρμάκων και άλλων, σωστή αποθήκευση και συντήρηση με ημερομηνία λήξης, και έγκαιρη αντικατάσταση των ελαττωματικών ή ληγμένων φαρμάκων κ.λπ.

4. Να γράψετε παραδείγματα της λειτουργίας του ελέγχου στο σχολείο.

Καταχώρηση απουσιών, εμφάνιση – στολή, έγκαιρη προσέλευση μαθητών και προσωπικού, εξέταση των μαθητών στο μάθημα της ημέρας, εξετάσεις τετραμήνων, εξετάσεις στο τέλος της σχολικής χρονιάς κ.λπ.

Κ 5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Τι είναι ο ηγέτης και σε τι διαφέρει από τον προϊστάμενο (μάνατζερ);

Ηγέτης είναι εκείνο το άτομο, το οποίο ασκεί θετική και δημιουργική επιρροή πάνω σε άλλα άτομα και τα κάνει να τον «ακολουθούν εθελοντικά και πρόθυμα» και να του έχουν εμπιστοσύνη.

Διαφορές μάνατζερ – ηγέτη

ΜΑΝΑΤΖΕΡ – ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	ΗΓΕΤΗΣ
✦ Διορίζεται ✦ Χρησιμοποιεί νόμιμη – «δοτή» δύναμη (εξουσία) ✦ Δίνει οδηγίες – εντολές, ανταμοιβές – τιμωρίες, παρακινεί μέσω «κατώτερων» αναγκών ✦ Ελέγχει ✦ Δίνει έμφαση στις διαδικασίες στα συστήματα και στη λογική – μυαλό ✦ Κινείται σε προκαθορισμένα – τυπικά πλαίσια ✦ Ενδιαφέρεται κυρίως για το «πώς» ✦ Δέχεται και διαχειρίζεται την κατεστημένη κατάσταση (status quo), προτιμά τη σταθερότητα ✦ Αποδέχεται την πραγματικότητα	✦ Αναδεικνύεται ✦ Χρησιμοποιεί προσωπική δύναμη ✦ Περνά όραμα, εμπνέει, πείθει, κινητοποιεί μέσω ιδανικών, αξιών, «ανώτερων» αναγκών ✦ Κερδίζει εμπιστοσύνη, ενδυναμώνει ✦ Δίνει έμφαση στους ανθρώπους, τα συναισθήματα, την καρδιά, τη διαίσθηση ✦ Ανοίγει ορίζοντες, διευρύνει τα πλαίσια ✦ Ενδιαφέρεται κυρίως για το γιατί; ✦ Προκαλεί το κατεστημένο, κάνει αλλαγές, καινοτομεί ✦ Ερευνά την πραγματικότητα

Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε άλλο μέσο χωρίς σχετική άδεια από το Συγγραφέα.

☛ Δίνει έμφαση στο παρόν, βραχυπρόθεσμη προοπτική ☛ Κάνει τα πράγματα σωστά.	☛ Δίνει έμφαση στο μέλλον, μακροπρόθεσμη προοπτική ☛ Κάνει τα σωστά πράγματα.
---	--

2. Ποια είναι τα θεμελιώδη ζητήματα της ηγεσίας;

Τα θεμελιώδη ζητήματα της ηγεσίας που είναι τα ακόλουθα:

Πρώτον, τι πρέπει **να επιτυγχάνει** ο ηγέτης, δηλαδή τα επιθυμητά αποτελέσματα της ηγεσίας στο χώρο της ευθύνης του και στον οργανισμό του συνολικά, ώστε να εξασφαλίζεται η διαρκής επιτυχία.

Δεύτερον, τι πρέπει **να κάνει και πώς** ο ηγέτης, δηλαδή, ποιο πρέπει να είναι το περιεχόμενο μιας ηγετικής συμπεριφοράς, ούτως ώστε να επιτυγχάνονται τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Τρίτον, τι χαρακτηριστικά και ικανότητες πρέπει **να διαθέτει** ο ηγέτης, ώστε να μπορεί να αναπτύξει αποτελεσματικά την ηγετική συμπεριφορά, ώστε να επιτυγχάνει τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Τέταρτον, πώς μπορούν **να αναπτυχθούν** τα ηγετικά χαρακτηριστικά και ικανότητες ενός ατόμου – στελέχους και η αποτελεσματική ηγεσία σε μια επιχείρηση ή οργανισμό.

3. Γιατί το όραμα αποτελεί το πιο σημαντικό στοιχείο της ηγεσίας;

Το όραμα αποτελεί το πιο σημαντικό στοιχείο της ηγεσίας για τρεις βασικούς λόγους.

Πρώτον, αποσαφηνίζει τη κατεύθυνση την οποία η οργάνωση πρέπει να ακολουθήσει στο μέλλον, θέτοντας τα πλαίσια των αποφάσεων και των συμπεριφορών των ατόμων και των ομάδων.

Δεύτερον, συμβάλλει στον συντονισμό των μερών της οργάνωσης, αφού προσδιορίζει μια κοινή πορεία στο μέλλον.

Τρίτον, ενεργοποιεί, παρακινεί τα άτομα, δίνοντας νόημα στην καθημερινότητα της εργασιακής ζωής αφού ως «επιθυμητό μέλλον» αποτελεί πηγή για την ικανοποίηση και των ατομικών αναγκών, προσδοκιών, ονείρων και επιθυμιών.

4. Ποια στοιχεία του ηγέτη είναι απαραίτητα για να τον εμπιστεύονται οι συνεργάτες του;

Οι πυλώνες που στηρίζεται η εμπιστοσύνη και οφείλει να δημιουργήσει ο ηγέτης, είναι: **η ακεραιότητα (integrity), η ικανότητα (ability) και η καλοσύνη (benevolence).**

Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε άλλο μέσο χωρίς σχετική άδεια από το Συγγραφέα.

α. Η ακεραιότητα. Ο ηγέτης διαθέτει ακεραιότητα όταν οι συνεργάτες του πιστεύουν ότι διαθέτει ηθικές αρχές, όπως εντιμότητα, συνέπεια, δικαιοσύνη, υπευθυνότητα, και διαφάνεια στις αποφάσεις και τη συμπεριφορά του.

β. Η ικανότητα. Αυτό σημαίνει ότι οι συνεργάτες του ηγέτη θεωρούν ότι αυτός διαθέτει τις γνώσεις, τις ικανότητες και την τεχνογνωσία να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στα καθήκοντά του. .

γ. Η καλοσύνη. Ο τρίτος πυλώνας της εμπιστοσύνης είναι η «καλοσύνη» με την έννοια ότι ο ηγέτης ειλικρινά ενδιαφέρεται για το καλό των συνεργατών του, δεν τους εκμεταλλεύεται, τους φροντίζει, τους προστατεύει και τους υποστηρίζει στην εργασία και την εξέλιξή τους μέσω καθοδήγησης, εκπαίδευσης, ενθάρρυνσης και παρακίνησης.

5. Ποιες είναι οι δυο συνιστώσες που προσδιορίζουν την ηγετική συμπεριφορά;
Η αποτελεσματικότητα της ηγετικής συμπεριφοράς προσδιορίζεται από δύο βασικές συνιστώσες:

Πρώτον, από το περιεχόμενο της ηγετικής συμπεριφοράς, δηλαδή το τι κάνει ο ηγέτης (ρόλοι και λειτουργίες που θα πρέπει να ασκούνται στην πράξη).

Δεύτερον, από τον χαρακτήρα της ηγετικής συμπεριφοράς δηλαδή στον τρόπο συμπεριφοράς του ηγέτη, και στα χαρακτηριστικά της (ικανότητες που διαθέτει ο ηγέτης).

6. Ποιοι ρόλοι του ηγέτη συνιστούν την αποτελεσματική ηγετική συμπεριφορά;
Οι ηγετικοί ρόλοι για τη διαρκή επιτυχία είναι:
Έμπνευση και παρακίνηση των συνεργατών, Υποστήριξη συνεργατών, Ανάπτυξη ομάδας και συνεργασίας, Υλοποίηση του έργου, Επίτευξη συντονισμού, Διοίκηση εξυπηρέτησης πελατών, Ανάπτυξη ανθρώπων, Προσωπική ανάπτυξη, Ανάπτυξη κουλτούρας, Διαμόρφωση στρατηγικής, Διοίκηση καινοτομιών και συνεχούς βελτίωσης.
(ανάπτυξη με συντομία)

7. Να εξηγήσετε ποιες λειτουργίες θεωρούνται εργαλεία διοίκησης και γιατί.
Η άσκηση των ηγετικών ρόλων απαιτεί, εκτός των άλλων, δύο καθημερινές λειτουργίες του ηγέτη. Αυτές είναι η **επικοινωνία** και η **λήψη αποφάσεων**. Αυτές τις λειτουργίες αποτελούν βασικά εργαλεία, διότι συμβάλλουν ουσιαστικά στην άσκηση όλων των ηγετικών ρόλων.
(ανάπτυξη με συντομία)

8. Να αναπτύξετε τα τρία βασικά στυλ-πρότυπα ηγεσίας με κριτήριο τον τρόπο λήψης των αποφάσεων από τον ηγέτη.
Είναι το αυταρχικό, το δημοκρατικό και το εξουσιοδοτικό στυλ.
(ανάπτυξη με συντομία).

Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε άλλο μέσο χωρίς σχετική άδεια από το Συγγραφέα.

9. Να εξηγήσετε τις δυο διαστάσεις της ηγετικής συμπεριφοράς με κριτήριο τον γενικό προσανατολισμό της συμπεριφοράς του ηγέτη.

Οι δυο διαστάσεις της ηγετικής συμπεριφοράς είναι ο προσανατολισμός της συμπεριφοράς του ηγέτη προς τους ανθρώπους και ο προσανατολισμός της συμπεριφοράς του ηγέτη προ τα καθήκοντα (ανάπτυξη με συντομία)

10. Να εξηγήσετε με συντομία τη θεωρία που αναφέρεται στο συνεχές της ηγετικής συμπεριφοράς

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, υπάρχει μια συνέχεια μεταξύ των διαφόρων στυλ ηγεσίας. Η συνέχεια αυτή ξεκινά από το αυταρχικό και καταλήγει στο δημοκρατικό στυλ ηγεσίας. Η μετακίνηση από το αυταρχικό προς το δημοκρατικό στυλ, σημαίνει μείωση της εξουσίας από τον ηγέτη και αύξηση της ελευθερίας ή της συμμετοχής των υφισταμένων. (Σχήμα 16. Το μοντέλο των Tannenbaum και Schmidt)

11. Ποια στοιχεία πρέπει να λάβει υπόψη του ο ηγέτης ώστε να προσαρμόζει το στυλ ηγεσίας και η συμπεριφορά του να είναι η πλέον κατάλληλη και αποτελεσματική;

Όλα τα στυλ ηγεσίας μπορεί να είναι κατάλληλα αν χρησιμοποιηθούν στην περίπτωση που ταιριάζουν, και αντιστρόφως, όλα μπορεί να είναι ακατάλληλα όταν δεν ταιριάζουν στη περίπτωση που χρησιμοποιούνται.

Το στυλ ηγεσίας πρέπει να ταιριάζει με το έργο που θα υλοποιήσει ο ηγέτης, πρέπει να προσαρμόζεται στο περιβάλλον που ο ηγέτης ασκεί ηγεσία, πρέπει να προσαρμόζεται με τα άτομα-συνεργάτες μέσω των οποίων ο ηγέτης θα υλοποιήσει το έργο.

12. Να εξηγήσετε με συντομία τα χαρακτηριστικά του έργου που θα πρέπει να λαμβάνονται ως κριτήρια επιλογής του στυλ ηγεσίας.

Το επείγον του έργου, η εμπιστευτικότητα του έργου, η πιθανότητα και οι συνέπειες λαθών, η σαφήνεια του έργου ή του προβλήματος, η πιθανότητα συγκρούσεων, η κρισιμότητα της αποδοχής της απόφασης από τους συνεργάτες, η διαχείριση της κρίσης. (ανάπτυξη με συντομία)

13. Να εξηγήσετε την έννοια της «ωριμότητας» των συνεργατών.

Το στυλ ηγεσίας θα πρέπει να προσαρμόζεται στην ωριμότητα των συνεργατών ως άτομα και ως ομάδα. Θα θεωρήσουμε ως άτομα «υψηλής ωριμότητας» αυτά που θέλουν, ξέρουν και μπορούν να υλοποιήσουν το έργο - αποτέλεσμα. Ενώ άτομα «χαμηλής ωριμότητας» αυτά που «δεν ξέρουν, δεν μπορούν και δεν θέλουν» να υλοποιήσουν το έργο – αποτέλεσμα. (ανάπτυξη με συντομία)

14. Πώς συνδέεται η ωριμότητα των συνεργατών με τα στυλ-πρότυπα ηγεσίας;

Όταν η ωριμότητα των συνεργατών ως άτομα και ως ομάδα είναι χαμηλή, τα πιο κατάλληλα και αποτελεσματικά στυλ είναι τα αυταρχικά. Αντίθετα όταν η ωριμότητα των ατόμων είναι υψηλή, τα καταλληλότερα στυλ είναι τα συμμετοχικά – δημοκρατικά

15. Ποια χαρακτηριστικά προσωπικότητας πρέπει να διαθέτει ο ηγέτης;

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που διακρίνουν τον ηγέτη είναι: ανάγκη για όραμα, ανάγκη για αναγνώριση και αυτοεκτίμηση, πίστη σε αξίες, αυτοπεποίθηση, θάρρος, εστίαση στον στόχο, πειθαρχία. (ή Σχήμα 17- Χαρακτηριστικά προσωπικότητας)

16. Πώς αναπτύσσονται τα ηγετικά χαρακτηριστικά και οι ηγετικές ικανότητες;

Ο ηγέτης πέραν των κληρονομικών στοιχείων και της οικογένειας, πλάθεται και αναπτύσσει ηγετικά χαρακτηριστικά και ικανότητες, μέσω του συνδυασμού της εργασιακής εμπειρίας (δύσκολα καθήκοντα, λάθη, επιτυχίες, αποτυχίες), της εκπαίδευσης και της καθοδήγησης.

17. Ποιες είναι οι βασικές ηγετικές ικανότητες;

Η πρώτη κατηγορία ικανοτήτων αφορά συγκεκριμένους ηγετικούς ρόλους όπως η παρακίνηση και η ανάπτυξη των ανθρώπων από τον ηγέτη, η δεύτερη κατηγορία ικανοτήτων αφορά τις γενικές ικανότητες του ηγέτη όπως η ικανότητα της επικοινωνίας, της δημιουργικής λήψης των αποφάσεων, της συστημικής σκέψης, της συναισθηματικής νοημοσύνης, του «γνώθι σ' εαυτόν», του αποτελεσματικού χειρισμού των συναισθημάτων. (ή Σχήμα 17- Ικανότητες)

Κ 6. Η ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Τι σημαίνει παρακίνηση;

Η παρακίνηση θα μπορούσε να οριστεί ως η εσωτερική διαδικασία ώθησης της συμπεριφοράς του ανθρώπου προς τους στόχους, η υλοποίηση των οποίων έχει ως συνέπεια την ικανοποίηση των αναγκών του.

2. Ποιες είναι οι βασικές κατηγορίες των ανθρώπινων κινήτρων;

Τα κίνητρα ταξινομούνται σε τρεις βασικές κατηγορίες: τα πρωτογενή, τα δευτερογενή και τα γενικά κίνητρα (ανάπτυξη με συντομία)

3. Σε ποιες κατηγορίες ταξινομούνται οι ανάγκες του ανθρώπου κατά τον Maslow και με ποιο τρόπο ιεραρχούνται αυτές οι ανάγκες;

Οι πέντε κατηγορίες αναγκών σύμφωνα με τον Maslow είναι: οι φυσιολογικές ανάγκες, οι ανάγκες ασφάλειας ή σιγουριάς, οι κοινωνικές ανάγκες, οι ανάγκες αναγνώρισης και οι ανάγκες ολοκλήρωσης.

Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε άλλο μέσο χωρίς σχετική άδεια από το Συγγραφέα.

4. Ποιοι είναι οι παράγοντες που παρακινούν τους εργαζόμενους σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg;

Σύμφωνα με τον Herzberg στην πρώτη κατηγορία είναι οι παράγοντες υγιεινής ή διατήρησης και στη δεύτερη κατηγορία είναι οι παράγοντες της παρακίνησης. Οι παράγοντες της δεύτερης κατηγορίας παράγουν παρακίνηση γιατί η ύπαρξή τους κάνει τους εργαζόμενους να έχουν διάθεση να αποδώσουν όλο και περισσότερο.. (ανάπτυξη με συντομία)

5. «Το αίσθημα της επιτυχίας συνδέεται με την σημαντική ανάγκη του ανθρώπου για αυτοεκτίμηση» Να σχολιάσετε.

Το αίσθημα της επιτυχίας συνδέεται με την ανάγκη για αυτοεκτίμηση. Αποτελεί ισχυρό παράγοντα εσωτερικής παρακίνησης γιατί όταν το άτομο πιστεύει ότι μέσω της προσπάθειάς του μπορεί να φτάσει σε ένα αποτέλεσμα, που το θεωρεί επιτυχία, τότε αισθάνεται μια εσωτερική κινητοποίηση και κάνει ότι είναι δυνατόν για να το φτάσει.

6. .Γιατί η αναγνώριση των προσπαθειών από τους άλλους αποτελεί παράγοντα παρακίνησης;

Η αναγνώριση των προσπαθειών αποτελεί στοιχείο συμπεριφοράς. Η ανάγκη του ατόμου για εκτίμηση, σεβασμό, αξιοπρεπή μεταχείριση, επιβράβευση, προαγωγές, έπαινο, δημιουργούν ικανοποίηση και αποτελούν παρακινητική δύναμη.

7. Τι κάνει τους εργαζόμενους να θεωρούν σημαντική και ενδιαφέρουσα την εργασία τους;

Ενδιαφέρουσα είναι η εργασία όταν μειώνεται η επανάληψη των εργασιών. Αυτό γίνεται μέσω της εναλλαγής των θέσεων εργασίας και με τον εμπλουτισμό των θέσεων εργασίας.

Σημαντικότητα της εργασίας σημαίνει να αισθάνεται ο εργαζόμενος σημαντική την εργασία του και να βρίσκει νόημα σε αυτήν. Αυτό αυξάνει την αυτοεκτίμηση του ατόμου και δημιουργεί ιδιαίτερα θετικές στάσεις ως προς την εργασία του.

8. Τι σημαίνει πρακτικά για τους εργαζόμενους η συμμετοχή και η ευθύνη στο χώρο εργασίας;

Η συμμετοχή των εργαζομένων για πράγματα που αφορούν την εργασία τους, εκφράζει την εμπιστοσύνη και τον σεβασμό της επιχείρησης προς αυτούς. Επίσης τους δημιουργεί αισθήματα ευθύνης και δέσμευσης για τα αποτελέσματα. Όσο μεγαλύτερη ευθύνη για ένα αποτέλεσμα αισθάνεται ένα άτομο, τόσο περισσότερο προσπαθεί.

9. Ποιο είναι το περιεχόμενο της θεωρίας της Δικαιοσύνης;

Σύμφωνα με τη θεωρία της δικαιοσύνης, ο εργαζόμενος επιθυμεί ίση και δίκαιη μεταχείριση σε σύγκριση με τα άλλα μέλη της επιχείρησης. Οι απολαβές του να είναι δίκαιες τόσο σε σχέση με αυτά που συνεισφέρει, όσο και σε σχέση με τις απολαβές που παίρνουν οι άλλοι εργαζόμενοι.

Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε άλλο μέσο χωρίς σχετική άδεια από το Συγγραφέα.

Η αξία των απολαβών είναι συνάρτηση της έντασης των αναγκών του ατόμου και της ικανοποίησης που αισθάνεται με τις απολαβές του.

10. Ποιοι είναι οι χαρακτήρες των ανθρώπων και ποιο είναι το βασικό διακριτικό στοιχείο του κάθε χαρακτήρα σύμφωνα με την τυπολογία του K. Young;
Χαρακτήρας προωθητικός (η ανάγκη για αναγνώριση),
χαρακτήρας διευκολυντής (η ανάγκη για ανθρώπινες σχέσεις),
χαρακτήρας κυριαρχικός (η ανάγκη για επιτεύγματα),
χαρακτήρας αναλυτικός (η ανάγκη να αισθάνονται σιγουριά-ασφαλείς).
(ανάπτυξη με συντομία)