

بسم الله الرحمن الرحيم

[السلوك التنظيمي] مراجعة: السلوك الجماعي في منظمات الأعمال م10 إلى م14

[أسئلة مراجعة مجهود شخصي - السلوك التنظيمي - أ.د. سامي الباحسين]

1) تجميع عدد من الأفراد بشكل عشوائي بمكان ما، مثل تجمع مجموعة من الأفراد في مطعم أو في ناد أو مسرح أو قرب حادث سيارة

- الجماعة

- المجموعة

- كل ما سبق

- لا شيء مما سبق

2) وحدة اجتماعية تتكون من اثنين فأكثر بينهم تفاعل اجتماعي وعلاقات اجتماعية ونشاط متبادل تتحدد بناءً عليه الأدوار والمكانة الاجتماعية لأعضاء الجماعة وفق معايير وقيم الجماعة وذلك لإشباع حاجات ورغبات هؤلاء الأعضاء بغية تحقيق أهداف الجماعة

- الجماعة

- المجموعة

- كل ما سبق

- لا شيء مما سبق

3) من خصائص الجماعة:

- ضرورة وجود عدد من الأعضاء لا يقل عن اثنين

- ضروره وجود تفاعل واتصال مستمر بين أعضاء الجماعة وأن يكون بينهم تأثير متبادل وأن تنشأ بينهم علاقات مرضيه قائمة على الود.

- وجود هدف أو رسالة مشتركة يسعى أفراد الجماعة لتحقيقها.

- ضرورة وجود عدد من القيم والمعايير والمبادئ الحاكمة لسلوك أفراد الجماعة بحيث تكون مرشداً وضابطاً لسلوك أعضاء الجماعة.

- أن تهيئ الجماعة لأفرادها فرصة النمو وإشباع الحاجة.

- أن تكون الجماعة على درجة معينة من التنظيم بحيث تكون لها قيادة مهما كان عدد أفرادها.

- كل ما سبق

4) من أسباب تكوين الجماعات:

- نظرية التقارب المكاني

- نظرية القطيع

- نظرية التوازن

- نظرية التبادل

- نظرية التفاعل (الأنشطة- المشاعر)

- كل ما سبق

5) تبنى على ثلاث أبعاد ترتبط ببعضها البعض وهي الأنشطة والتفاعلات والمشاعر وترى أن تكوين الجماعة هو محصلة تفاعل العوامل الثلاثة وهذه النظرية الأكثر شمولية.

- نظرية التقارب المكاني

- نظرية القطيع

- نظرية التوازن

- نظرية التبادل

- نظرية التفاعل (الأنشطة- المشاعر)

6) أن الأفراد ينجذبون لبعضهم البعض بسبب تشابه القيم والأهداف وبمجرد تكوين العلاقة الجماعية بينهم فإنهم يحاولون تحقيق توازن بين الاتجاهات العامة ونواحي الجذب للانضمام للجماعة فإذا حدث عدم توازن فستنتهي العلاقة وتتفرق الجماعة فهي تأخذ بالاعتبار التقارب والتفاعل

- نظرية التقارب المكاني

- نظرية القطيع

- نظرية التوازن

- نظرية التبادل

- نظرية التفاعل (الأنشطة- المشاعر)

7) تفترض أن الإنسان بطبيعته كائن اجتماعي يميل للعيش مع أبناء جنسه في شكل مجموعات لذلك لا يستطيع الإنسان أن يحيا بمفرده.

- نظرية التقارب المكاني

- نظرية القطيع

- نظرية التوازن

- نظرية التبادل

- نظرية التفاعل (الأنشطة- المشاعر)

8) أن الأفراد الذين يعيشون أو يتجاورون في مكان واحد يميلون للالتقاء وتكوين جماعة.

- نظرية التقارب المكاني

- نظرية القطيع

- نظرية التوازن

- نظرية التبادل

- نظرية التفاعل (الأنشطة- المشاعر)

9) تركز على فكرة العائد والتكلفة بمعنى أن الفرد لا يميل للانضمام أو التفاعل مع الغير إلا إذا كان العائد من وراء تكوينه الجماعة يزيد ولو قليلا على التكلفة.

- نظرية التقارب المكاني

- نظرية القطيع

- نظرية التوازن

- نظرية التبادل

- نظرية التفاعل (الأنشطة- المشاعر)

10) من العوامل التي تؤدي بالأفراد إلى تكوين الجماعة والانضمام إليها:

- التفهم والمشاركة الوجدانية

- إنجاز المهمات وحل المشكلات

- ازدياد النفوذ وتحقيق قدر أكبر من القوة

- كل ما سبق

11) أول مرحلة من مراحل تطوير الجماعة:

- مرحلة العصف

- مرحلة التكوين أو التشكيل

- مرحلة الاداء

- مرحلة الانتهاء

12) تقسم الجماعات من حيث حجمها إلى:

- جماعات صغيرة وجماعات كبيرة

- جماعات أولية وجماعات ثانوية

- جماعات طبيعية وجماعات مكونة

- جماعات مفتوحة وجماعات مغلقة

- جماعات الدوافع الذاتية وجماعات الدوافع الاجتماعية

- جماعات اجبارية وجماعات اختيارية

- جماعات رسمية وجماعات غير رسمية

13) تقسم الجماعات من حيث الرابطة التي تجمع بين اعضائها إلى:

- جماعات صغيرة وجماعات كبيرة

- جماعات أولية وجماعات ثانوية

- جماعات طبيعية وجماعات مكونة

- جماعات مفتوحة وجماعات مغلقة

- جماعات الدوافع الذاتية وجماعات الدوافع الاجتماعية

- جماعات اجبارية وجماعات اختيارية

- جماعات رسمية وجماعات غير رسمية

14) من طرق قياس تماسك الجماعة:

- أحاديث الأعضاء عن الجماعة

- مسابقة أعضاء الجماعة للمعايير

- مقاييس الصداقة

- المساهمة والانتظام في نشاط الجماعة
- تماسك الجماعة في أوقات الأزمات.
- الحالة الانفعالية لأفراد الجماعة
- كل ما سبق

15) من مصادر جاذبية الجماعة:

- وضوح الهدف.
- تقبل الجماعة للفرد
- الانضمام الاختياري للجماعة
- كل ما سبق

16) تقسم مشكلات الجماعة إلى:

- مشكلات السلوك والعلاقات الشخصية
- المشكلات الوظيفية
- مشكلات التنافس بين الجماعات
- كل ما سبق

17) تتمثل المشكلات الوظيفية في:

- الروتين الإداري
- عدم فهم أهداف الجماعة
- ظهور قيادات جديدة
- أ+ب

18) أي من العبارات التالية صحيحة:

- أن الصراع ظاهرة واقعية وملموسة تتواجد على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة
- يشير الصراع إلى توافق المصالح والأهداف والقيم والمعتقدات والآراء ويظهر في شكل مشاعر وأحاسيس.
- مفهوم الصراع لا يختلف عن مفهوم التنافس
- للصراع آثار سلبية و يخلو من الآثار الإيجابية

19) من الآثار الإيجابية للصراع التنظيمي:

- تحسين جودة عملية اتخاذ القرارات وزيادة درجة التعلم التنظيمي
- شحذ همم الابتكار داخل المنظمة
- زيادة تماسك أعضاء الجماعة لمواجهة جماعة أخرى
- كل ما سبق

20) من الآثار السلبية للصراع التنظيمي:

- التنفيس عن بعض الرغبات والحاجات المكبوتة

- التركيز على مهام ومسؤوليات محددة بهدف إلحاق الهزيمة بالطرف الآخر
- يؤدي إلى إهدار الكثير من الوقت والجهد والمال.
- لا شيء مما سبق

21) للصراع التنظيمي أربع مراحل

- صح

- خطأ

22) تتميز بملموسية الصراع وتجسيده في صور مختلفة من العداء فقد يكون العداء واضحاً وعلنياً كالمشاحنات اللفظية أو العنف أو التخريب أو عداء سلبياً كإصابة الطرف الآخر بالإحباط واليأس نتيجة عدم تلبية طلباته الخاصة.

- مرحلة الصراع الكامن

- مرحلة إدراك الصراع

- مرحلة الشعور بالصراع

- مرحلة إظهار الصراع

- مرحلة ما بعد الصراع

23) لا يكون الصراع صريحاً أو واضحاً ولكن هناك تغيرات أو عوامل يمكن أن تؤدي للصراع منها: [?] اعتمادية العلاقات أو العلاقات المتبادلة بين أطراف الصراع. [?] اختلاف الأهداف والأولويات. [?] تباين أو اختلاف معايير تقييم الأداء والمنافسة على الموارد.

- مرحلة الصراع الكامن

- مرحلة إدراك الصراع

- مرحلة الشعور بالصراع

- مرحلة إظهار الصراع

- مرحلة ما بعد الصراع

24) تبدأ عندما تدرك وحدة أو مجموعة من أصحاب المصالح أن أهدافها قد تأثرت سلباً بتصرفات مجموعة أخرى، وهنا يتم التعرف على مسببات الصراع ويقوم كل طرف بتحليل الأحداث التي تقود إليه وإعداد سيناريو حول المشاكل التي تواجهها في علاقتها بالطرف الآخر

- مرحلة الصراع الكامن

- مرحلة إدراك الصراع

- مرحلة الشعور بالصراع

- مرحلة إظهار الصراع

- مرحلة ما بعد الصراع

25) تبدأ الوحدات المتصارعة في تنمية أو تجهيز رد فعل انفعالي تجاه بعضها مع تزايد الصراع سينعدم التعاون بينها ما يؤثر سلباً على الفعالية التنظيمية للمنظمة مما قد يسبب صعوبة الإسراع في تطوير منتج جديد.

- مرحلة الصراع الكامن
- مرحلة إدراك الصراع
- مرحلة الشعور بالصراع
- مرحلة إظهار الصراع
- مرحلة ما بعد الصراع

(26) إن طال أو قصر الصراع فلا بد أن يحل ولكن بأن يكون مرضياً للطرفين لتسود علاقات التعاون بين الأطراف المتصارعة أما إذا كان الحل لم يرضي كل أو بعض الأطراف فمن المتوقع عودة الصراع بصورة أكثر شدة أو خطورة

- مرحلة الصراع الكامن
- مرحلة إدراك الصراع
- مرحلة الشعور بالصراع
- مرحلة إظهار الصراع
- مرحلة ما بعد الصراع

(27) من مستويات الصراع:

- على مستوى الفرد
- على مستوى الجماعة (بين الأفراد)
- على مستوى الجماعات
- على مستوى المنظمات
- كل ما سبق

(28) تقوم الأطراف المتصارعة بالتعاون فيما بينها وتطوير الحلول البديلة لحل المشكلة

- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- استراتيجية التعاون
- استراتيجية الحل الوسط
- استراتيجية التجنب أو التحاشي
- استراتيجية التكيف

(29) يتم حل الصراع بتدخل أصحاب السلطة في المستويات الأعلى وتعتمد على الإجماع والتهديد، وتعتبر مناسبة في الأحوال التي تتطلب حلولاً سريعة ووقتية.

- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- استراتيجية التعاون
- استراتيجية الحل الوسط
- استراتيجية التجنب أو التحاشي
- استراتيجية التكيف

(30) تستخدم عندما تتقارب قوة طرفي الصراع نسبياً مما يتوجب تنازل كل طرف عن شيء للتوفيق.

- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- استراتيجية التعاون
- استراتيجية الحل الوسط
- استراتيجية التجنب أو التحاشي
- استراتيجية التكيف

31) تمثل الانسحاب السلبي

- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- استراتيجية التعاون
- استراتيجية الحل الوسط
- استراتيجية التجنب أو التحاشي
- استراتيجية التكيف

32) تعتبر مناقضة لاستراتيجية السيطرة والقوة ويطلق عليها استراتيجية الإيثار

- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- استراتيجية التعاون
- استراتيجية الحل الوسط
- استراتيجية التجنب أو التحاشي
- استراتيجية التكيف

33) حل الصراع داخل الجماعة يتم من خلال:

- التركيز على موضوع الخلاف لا على الأشخاص.
- التركيز على نقاط الاتفاق كنقطة انطلاق لحل الصراع.
- الاستماع إلى وجهات النظر دون التحيز لأي منها.
- كل ما سبق

34) المهارة والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم وتنسيق جهودهم بما يكفل تحقيق هدف أو مجموعة أهداف محددة

- المهارة
- الإدارة
- الثقافة
- القيادة

35) أي من العبارات التالية خاطئة:

- تتبع القيادة تلقائياً من الجماعة وتعتمد على تعبئة الدوافع النفسية تجاه القائد قبل اعتمادها على السلطة، وليس من الضروري ظهور القائد في موقع السلطة الرسمي كما هو بالنسبة للمشرف، والقائد ليس من الضروري أن يكون مشرف معين من قبل الإدارة، والقيادة تظهر في جميع المستويات حتى أعلى مستوى العمال.
- قدرة المشرف على التأثير أكبر من القائد.

- أن القيادة تعني أكثر من مجرد الإشراف كما أن المشرفين ينهجون نهج القائد في معظم تصرفاتهم.
- القيادة قد يترتب عليها تبعية فكرية أما المشرف فالتبعية أقل وتقتصر على العمل فقط.
- أن القائد قد يقوم بمهام إشرافية ولكنها ليست كثيرة كالتي يقوم بها المشرف حيث أن للقائد مهاماً أخرى.

(36) من مؤهلات القيادة:

- الموضوعية
- الإلمام بشؤون العمل
- الاستعداد الطبيعي
- كل ما سبق

(37) يحجم القائد عن تفويض سلطاته لمؤسسيه ويتخذ كافة القرارات دون أدنى مشاركة مع استخدام أساليب التخويف والتهديد.

- القيادة الاستبدادية أو الاوتوقراطية
- القيادة الديموقراطية

(38) حيث يتم اشتراك العاملين في اتخاذ القرارات ويسود الاحترام المتبادل بين القائد ومؤسسيه وتنمو روح المبادرة والابتكار والتعاون لتحقيق الهدف المشترك للجماعة ويعطي المرؤوسين إحساس الأهمية ويعطي فرصة لتكوين جيل ثانٍ من القادة

- القيادة الاستبدادية أو الاوتوقراطية
- القيادة الديموقراطية

(39) من نظريات القيادة:

- نظرية الإنسان القائد
- نظرية الخصائص
- نظرية الموقف
- نظرية التوافق
- كل ما سبق

(40) «ذلك النشاط الذي يحدث بين طرفين (مرسل ومستقبل) حول قضية ما، يتم فيه تبادل المعلومات والأفكار من أجل تحقيق هدف معين أو حل مشكلة ما».

- الاتصال
- القيادة

(41) من عناصر الاتصال:

- المرسل
- المستقبل
- الرسالة
- الوسيلة

- نتيجة الاتصال

- كل ما سبق

(42) من أنواع الاتصالات:

- اتصالات رسمية (صاعدة-هابطة-أفقية)

- اتصالات غير رسمية

- كل ما سبق

- لا شيء مما سبق

(43) من وسائل الاتصال:

- شفوي

- مكتوب

- أخرى

- كل ما سبق

(44) من معوقات الاتصال الراجعة للفرد:

- تباين درجة الفهم والإدراك

- وجود بعض الاتجاهات السلبية

- القصور في مهارات الاتصال

- قيام بعض الأفراد بترشيح وتغيير المعلومات

- كل ما سبق

(45) من معوقات الاتصال التنظيمية:

- نظم ولوائح العمل الداخلية

- تباعد المسافات بين بعض الأقسام والإدارات

- تزايد نطاق الإشراف

- تعدد المستويات الإدارية

- كل ما سبق