

المحاضرة الأولى

يتمثل السلوك في :

أ-كل ما يصدر عن الفرد من أفعال ومشاعر وانفعالات

ب-كل ما يعرفه الفرد

ج-كل ما يسعى الفرد إلى تحقيقه

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

ضمن مجال السلوك التنظيمي تعتبر المنظمة :

أ-وحدة اجتماعية

ب-وحدة ثقافية

ج-وحدة اقتصادية

د-وحدة تكنولوجية

واحدة من الآتي , ليست من خصائص المنظمة :

أ-أنها وحدة اجتماعية تضم أفراد يمارسون أنشطة لها أهداف معينة

ب-أنها تعمل في إطار جماعي يحدده هيكلها التنظيمي

ج-يتمثل الهدف من وجودها في خلق المنفعة داخلياً و خارجياً

د-يتمثل دورها في حل المشكلات السلوكية

كل مما يلي من خصائص المنظمة , ما عدا :

أ-تقدم حلول للمشكلات السلوكية

ب-تعتبر وحدة اجتماعية

ج-تعمل في إطار جماعي

د-هدفها خلق المنفعة

من المزايا الرئيسية للمنظمات...

أ-زيادة التخصص وتقسيم العمل

ب-تفسير السلوك الإنساني

ج-التنبؤ بالسلوك الإنساني

د-القدرة على التعامل مع البيئة الانسانية

واحدة من الآتي , ليست من المزايا الرئيسية للمنظمات :

أ-عدم القدرة على التعامل مع البيئة الخارجية

ب-زيادة التخصص وتقسيم العمل

ج-الاستفادة من اقتصاديات الحجم

د-القدرة على التعامل مع البيئة الخارجية

واحدة من الآتي , ليست من المزايا الرئيسية للمنظمات:

أ-زيادة التخصص وتقسيم العمل

ب-تفسير السلوك الإنساني والتنبؤ به (من الأهداف)

ج-الاستفادة من اقتصاديات الحجم

د-القدرة على التعامل مع البيئة الخارجية

السلوك هو :

كل ما يصدر عن الفرد (عمل حركي، تفكير، كلام، مشاعر، انفعالات)

- هو كل ما يصدر عن الفرد من تصرفات وممارسات

- هو محصلة أستجابة الفرد للمثيرات المختلفة التي يتعرض لها في بيئته الإجتماعية

-المنظمة تمثل وحدة اجتماعية تضم أفراد يمارسون أنشطة لها أهداف معينة

- منظمة الأعمال تعمل في إطار جماعي يحدده هيكل المنظمة

- الهدف من وجود المنظمة هو خلق المنفعة داخليا و خارجيا

هنا خصائص المنظمة كلها الثلاث خيارات الاولى احفظوها

أهميه ومزايا المنظمات :

- زيادة التخصص وتقسيم العمل للأفراد
- استخدام التكنولوجيا والاستفادة من اقتصاديات الحجم
- القدرة على التعامل مع البيئة الخارجية
- تساهم في تخفيض تكاليف التبادل بين الأفراد

منظمات الاعمال لها قدرة على التعامل مع..

أ-بيئة الداخلية مقارنة بالأفراد

ب-الأفراد مقارنة بالبيئة الداخلية

ج-الأفراد مقارنة مع البيئة الداخلية

د-البيئة الخارجية مقارنة بالأفراد

يهتم علم السلوك التنظيمي بدراسة السلوك الإنساني :

أ-داخل المنظمات

ب-خارج المنظمات

ج-داخل وخارج المنظمات

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

يتمثل السلوك التنظيمي في دراسة وفهم :

أ-السلوك الانساني في جميع مناحي الحياة

ب-السلوك الانساني في المنظمات

ج-تأثير العوامل المادية والفنية على السلوك

د-السلوك الانساني داخل الاسرة

يهتم علم السلوك التنظيمي بشكل مباشر بدراسة السلوك الانساني داخل المنظمات:

أ-توجيهه وتغييره فقط

ب-تحليله وتفسيره والسيطرة عليه فقط

ج-التنبؤ به وتوجيهه وتغييره فقط

د-فهمه وتفسيره والتنبؤ به وتوجيهه فقط

يعرف السلوك التنظيمي على أنه :

أ-دراسة السلوك الإنساني خارج المنظمات

ب-دراسة ما ينبغي أن يكون عليه السلوك الانساني في المنظمات

ج-دراسة التأثير الناتج عن الأفراد والجماعات والهيكل على السلوك داخل المنظمات

د-دراسة وتطبيق المعرفة المتعلقة بكيفية تصرف وسلوك الأفراد خارج المنظمات

أ-دراسة السلوك الإنساني خارج المنظمات

ب-دراسة ما ينبغي أن يكون عليه السلوك الانساني في المنظمات

ج-دراسة اثر الفرد والجماعة والهيكل على السلوك داخل المنظمات

د-دراسة السلوك الانتاجي داخل المنظمات

محاور السلوك الإنساني هي :

أ-الجماعة والفرد والوظيفة

ب-الفرد والوظيفة والهيكل التنظيمي

ج-الفرد والجماعات والهيكل التنظيمي

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

السلوك التنظيمي :

هو علم يهتم مباشرة بدراسة السلوك الإنساني داخل المنظمات من حيث

فهمه و تفسيره و التنبؤ به و التحكم فيه

يعرف ROBBINS السلوك التنظيمي :

يهتم بدراسة تأثير الناتج عن الأفراد والجماعات و الهيكل ع السلوك

داخل المنظمات بهدف تحسين فعالية المنظمه

محاور السلوك الانساني ثلاث محاور:

1- الفرد : هو السلوك التنظيمي الجزئي

2- الجماعة : هو السلوك التنظيمي الوسطي

3- الهيكل : هو السلوك التنظيمي الكلي

الفرد: يتم التركيز السمات و الخصائص الشخصية ،
التي يأتي بها الفرد للمنظمة ودراسة اتجاهته و قيمته و ميوله ، ولها تأثير سلوكه و أدائه
في العمل

ضمن السلوك التنظيمي الجزئي يتم التركيز على :

- أ- الجماعة وخصائصها وعوامل تماسكها
- ب- السمات والخصائص الشخصية للفرد
- ج- العلاقات الرسمية وكيفية التنسيق بين الوظائف
- د- لا توجد الإجابة الصحيحة

أ-دراسة الجماعات في المنظمه

ب-دراسة اتجاهات الافراد في المنظمه

ج-دراسة العلاقات الرسمية في المنظمه

د-دراسة الوظائف في المنظمه

ضمن السلوك التنظيمي الجزئي يتم التركيز علي خصائص..

أ-الجماعه

ب-الفرد

ج-المنظمة

د-المنظمات

الجماعات :يتم بدراسة الجماعه و خصائصها و عوامل تماسكها
بما يؤثر ع السلوك داخل المنظمه
-ويتم بالقيادة و الاتصالات ، يسمى بالسلوك التنظيمي الوسطي.

ضمن السلوك التنظيمي الوسطي يتم التركيز على :

أ-العلاقات الرسمية وكيفية التنسيق بين الوظائف

ب-الجماعة وخصائصها و عوامل تماسكها

ج-ثقافة المنظمة

د-السمات والخصائص الشخصية للفرد

أ-دراسة العلاقات الرسمية في المنظمة

ب-دراسة اتجاهات الافراد في المنظمة

ج-دراسة الجماعات في المنظمة

د-دراسة الوظائف في المنظمة

ضمن السلوك التنظيمي الكلي يتم التركيز على :

أ-الجماعة وخصائصها وعوامل تماسكها (الوسطي)

ب-السمات والخصائص الشخصية للفرد (الجزئي)

ج-العلاقات الرسمية وكيفية التنسيق بين الوظائف

د-القيادة والاتصالات بالمنظمة (الوسطي)

الهيكل :- يحد إطار العمل داخل المنظمه ، يسمى السلوك التنظيمي الكلي ،

-يحدد شكل العلاقات الرسمية و كيفية تنسيق بين الوظائف

- يركز ع ثقافة وقوة المنظمة كذا الابداع التنظيمي

*يتم التركيز على العلاقات الرسمية ضمن السلوك التنظيمي :

*يتم التركيز على الابداع التنظيمي ضمن السلوك التنظيمي ..

أ-الوسطي

ب-الكلي

ج-الجزئي

د-الرسي

نفس السؤال السابق بس مقلوب انتبهوا

يعتبر السلوك التنظيمي فن لأنه يعتمد على :

أ-أبحاث ونظريات

ب-قدرات وامكانيات

ج-تكنولوجيا وتقنيات

د-خبرات مهارات

يعتبر السلوك التنظيمي علم لأنه يعتمد على :

أ-أبحاث ونظريات

ب-قدرات وامكانيات

ج-تكنولوجيا وتقنيات

د-خبرات مهارات

حسب مبدأ طبيعة الإنسان :

أ-الأفراد لا يختلفون عن بعضهم في السلوك (الناس يختلفون عن بعضهم)

ب-الأفراد لا يختلفون عن بعضهم في الأهداف (لكل سلوك انساني هدف محدد ومختلف)

ج-سلوك الأفراد هو حصيلة تفاعلهم مع البيئة

د-السلوك الإنساني ليس له سبب (لكل تصرف او سلوك انساني دافع او سبب معين)

من مبادئ السلوك التنظيمي انه :

أ-ليس له سبب

ب-ليس له هدف

ج-ليس نتيجة التفاعل مع البيئة.

د-ليس مشابه لعناصر الانتاج الاخرى

ضمن مجال السلوك التنظيمي , و حسب مبدأ طبيعية المنظمة فإن :

أ-المنظمة كائن اجتماعي

ب-المنظمة كائن اقتصادي

ج-المنظمة كائن ثقافي

د-المنظمة كائن تكنولوجي

تقلل دراسة السلوك التنظيمي من :

أ-الاعتماد على الاحكام الموضوعية

ب-الاعتماد على الحدس

ج-الاعتماد على الآراء الجماعية

د-الاعتماد على النظريات العلمية

علم : لان يمكن من خلال النظريات السلوك التنظيمي تفسير السلوك الإنساني و التنبؤ به
فن: لان الفرد يمكن ان يتعامل مع الآخرين من خلال خبراته السابقة

للسلوك التنظيمي مبدأين (مبدأ طبيعة الانسان ومبدأ طبيعه المنظمة)
في السؤال السابق عندكم أربعة نقاط ضمن مبدأ طبيعه الانسان والسؤال هذا
جاب النقطة الخامسة ، كذا أحفظوها كلها
5/ الانسان ذو كرامه انسانيه فهو يختلف عن عناصر الانتاج الاخرى

مبدأ طبيعة المنظمة :

1/ المنظمة كائن اجتماعي يعمل ضمن اطار قانوني في بيئة تتسم بالديناميكية والتغيير

2/ هناك مصالح مشتركة بين المنظمة والعمال ، فكل طرف بحاجة الى الطرف الاخر

تقلل دراسة السلوك التنظيمي من الاعتماد ع الحدس و الأحكام الشخصية في
تكوين الآراء و الأحكام ع الأفراد .

اسباب صعوبه تفسير السلوك 3 نقاط :

- ان السلوك له اكثر من سبب
- كل سبب يتطلب حلا خاص به
- تغيير اسباب السلوك وعدم استقرارها

من الأسباب المؤثرة على صعوبة تفسير السلوك الإنساني :

- أ-ثبات أسباب السلوك الإنساني
 - ب-كثرة أسباب السلوك الإنساني
 - ج-قلة أسباب السلوك الإنساني
 - د-عدم وجود أسباب للسلوك الإنساني
- واحدة من الآتي , ليست من الأسباب المؤثرة على صعوبة تفسير السلوك الإنساني :
- أ-كثرة أسباب السلوك الإنساني
 - ب-لكل سبب حل خاص
 - ج-ثبات أسباب السلوك واستقرارها (تغيير اسباب السلوك وعدم استقرارها)
 - د-تنوع أسباب السلوك الإنساني

*عملية التنبؤ و التفسير و الإدارة للسلوك التنظيمي عملية

نسبية و جزئية بسبب عدم القدرة ع الإحاطة التامة بكل

مسببات السلوك في المنظمة.

*اذا كان تفسير السلوك نسبي فإن التنبؤ سيكون نسبي وكذلك

ادارة ذلك السلوك نسبية انتموا يمكن يجيب التنبؤ ..

غالبا مايكون التنبؤ والتفسير والإدارة للسلوك التنظيمي عملية ...

أ-نسبية

ب-مطلقة

ج-صحيحة

د-خاطئة

غالبا ما يمكن التحكم في السلوك الانساني من خلال التأثير في :

أ-اسبابه

ب-اهدافه >> مره غيرالخيار ب اتجاهاته

ج-نتائجه

د-توقعاته

هـ-خصائصه

غالبا ماتعتبر عملية التنبؤ بالسلوك التنظيمي عملية نسبيه بسبب :

أ-ان كل سبب له حلا خاص به

ب-ان المنظمة كائن اجتماعي

ج-ان الانسان ذو كرامة إنسانية

د-عدم القدرة على الإحاطة بكل أسباب السلوك في المنظمة

اذا كان تفسير السلوك الإنساني نسبي فان :

أ-إدارة السلوك تكون نسبية

ب-التنبؤ بالسلوك يكون غير نسبي

ج-إدارة السلوك يكون غير نسبي

د-فهم السلوك يكون غير نسبي

المحاضرة الثانية

*ضمن مناهج الادارة الفصل بين حياة الموظف الخاصة وعمله في التنظيم يعد أحد مبادئ :

*ضمن مناهج الإدارة يعد التعيين على أساس الجدارة أحد مبادئ ..

*الفصل بين حياة الموظف الخاصة وعمله في المنظمة يعد احد مبادئ نظرية

أ-نظرية التنظيم

ب-النموذج البيروقراطي

ج-نظرية الادارة العلمية

د-نظرية (X,Y)

هـ-التنظيم الإداري

و-العلاقات الإنسانية

النظرية التي تلغي الطابع الشخصي في تصرفات الافراد في العمل هي:

أ-العلاقات الإنسانية

ب-مبادئ الإدارة

ج-البيروقراطية (ماكس بيبر)

د-العلمية

من اهم سلبية المنهج البيروقراطي :... (ماكس بيبر)

أ-الالتزام الحر في القوانين

ب-التعامل النمطي مع مشكلات التنظيم

ج-اغفال التنظيمات غير الرسمية

د-التركيز على الحوافز المعنوية

لم تقدم نظرية الادارة العلمية نظرة شاملة لتفسير السلوك التنظيمي لأنها : (فردريك تايلور)

أ-تنظر للعامل كتابع للألة

ب-أغفلت التنظيمات الرسمية

ج-ركزت على الحوافز المعنوية

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

لم تقدم نظرية الادارة العلمية نظرة شاملة لتفسير السلوك التنظيمي لأنها اهتمت :

أ-بالتنظيمات الرسمية

ب-بالتنظيمات غير الرسمية

ج-بالحوافز المعنوية

د-بمدخلات يحصل عليها التنظيم من البيئة

*النظرية التي ترى انه يمكن السيطرة على السلوك الانساني من خلال التصميم المحكم للعمليات الادارية هي نظرية :

*النظرية التي ترى ان السيطرة على السلوك الإنساني مرتبطة بتصميم العمليات الإدارية هي :

أ-الادارة العلمية

ب-البيروقراطية

ج-مبادئ العلاقات الانسانية.

د-مبادئ الادارة (هنري فايول)

النموذج البيروقراطي (الرائد /ماكس بيبر):

- الغاء الطابع الشخصي و التجرد من الذاتية و

العقلانية في التصرفات

- التخصص و تقسيم العمل و التسلسل الرئاسي

- التعيين ع أساس الجدارة

- الفصل بين حياة الموظف الخاصة و عمله .

الآثار السلبية للمنهج البيروقراطي:

- الألتزام الحرف بالقوانين وجعل سلوك الفرد جامدا .

- قواعد العمل الصرامة التي تمنه التغيير و النمو الشخصي و

الابتكار

جميع الاسباب باختصار هنا :

-تنظر للعامل كتابع للأله

-اغفلت التنظيمات الغير رسمية

-ركزت على الحوافز المادية

-إغفالها لمدخلات البيئة مثل القيم

انتمهوا للسؤال وركزوا على المطلوب

قال اهتمت وليس اغفلت ..

- تتبنى هذه النظرية نفس فرضيات الإدارة العلمية .

- تختلف عنيت بالاسلوب الذي تتبعه المنظمه للسيطرة ع السلوك الانساني .

- يمكن السيطرة ع السلوك الانساني من خلال التصميم المحكم للعمليات الادارية (التخطيط

/التنظيم/التوجيه/الرقابة)

من أهم النتائج التي توصلت إليها مدرسة العلاقات الانسانية ان العوامل : (التون مايو)

❖ من أهم نتائج تلك الدراسات:

- ليس للعوامل المادية الأثر الإيجابي على إنتاجية العاملين
- العوامل الاجتماعية والإنسانية لها تأثير أكبر على معنويات العاملين وإنتاجيتهم.
- تعدد العوامل الاجتماعية عاملاً مهماً يؤثر على سلوك الـ
- تؤثر العوامل الإنسانية بشكل كبير على الرضا الوظيفي.
- يتأثر سلوك الفرد بما يمنح له من حوافز معنوية.
- ينشأ ضمن أي تجمع بشري تنظيمات غير رسمية
- تضع أنماط معينة للسلوك تؤثر وتحكم تصرفات

نظرية (x/y) رائدها دوغلاس ماجريغور.

- تعتبر بداية الانطلاق لدراسة مدخل السلوكي الحدي
- تفترض النظرية y أن الفرد بطبيعته يحب العمل ، يرغب بتعمل المسؤولة.
- تفترض النظرية x ان الفرد لا يحب العمل و يحاول تجنبه و يتهرب منه المسؤولة

المدرسة التقليدية لم تهتم بالسلوك وعلمائها :

هنري فايول ، ماكس بيبر ، فريدريك تايلور

المدرسة السلوكية اهتمت بالسلوك وعلمائها :

التون مايو ، ماسلو ، دوغلاس ماجريغور

الإسهامات الحديثة :

سيمون: طريقة الافراد في صنع القرار تعد مدخلا لفهم السلوك

الفردى

ليكرت : ان رضا الافراد العاملين يزداد عندما يكون النمط

القيادي قائما ع اساس المشاركة

نظرية الإدارة الموقفية : أن المدير يجب تكييفه موقفه ليتلاءم مع

طبيعة و أبعاد المواقف المختلفة

أ-المعنوية ليس لها اثر ايجابي على انتاجية العاملين

ب-الانسانية لها اثر ضعيف على الرضا الوظيفي

ج-الإنسانية لها اثر كبير على الرضا الوظيفي

د-المعنوية لها اثر سلبي على انتاجية العاملين

من أهم النتائج التي توصلت إليها مدرسة العلاقات الانسانية :

أ- أن العوامل المعنوية ليس لها أثر إيجابي على إنتاجية العاملين

ب- أن العوامل الإنسانية لها أثر كبير على الرضا الوظيفي

ج-أن التنظيمات الرسمية تؤثر على تصرفات الأفراد

د-أن التنظيمات غير الرسمية لا تؤثر على تصرفات الأفراد

تفترض نظرية "y" ان الفرد بطبيعته ..

أ-يكره العمل

ب-يحب العمل

ج-يقدم العمل

د-يتهرب من العمل

النظرية التي تفرض ان الفرد بطبيعته يحب العمل هي :

أ-نظرية Y

ب-نظرية X (لا يحب العمل)

ج-نظرية Z

د-نظرية M

النظرية التي تفرض ان الفرد بطبيعته لا يحب العمل هي ..

أ-نظرية M

ب-نظرية X

ج-نظرية Z

د-نظرية Y

الاهتمام المباشر بالسلوك التنظيمي كان من طرف مدرسة ...

أ-هنري فايول

ب-ماكس بيبر

ج-التون مايو

د-فريدريك تايلور

يرى سيمون (Simon) ان

أ-رضا الأفراد العاملين يزداد بوجود القيادة لفهم سلوكهم الفردي

ب-طريقة الافراد في صنع القرار تعد مدخلا لفهم سلوكهم الفردي

ج-المدير مطالب بتكييف موقفه لتلاءم مع المواقف المختلفة

د-الفرد بطبيعته يحب العمل ويرغب في تحمل المسؤولية

تمثلت مساهمة " ليكرت " في الدخل السلوكي في ان :

أ-طريقة الافراد في صنع القرار تعد مدخلا لفهم سلوكهم الفردي (مساهمة سيمون)

ب-رضا الافراد العاملين يزداد بوجود القيادة المشاركة

ج-المدير مطالب بتكليف موقفة ليتلاءم مع المواقف المختلفه (نظريه الإدارة الموقفيه)

د-الفرد بطبيعته يحب العمل ويرغب في تحمل المسؤولية (نظريه y)

اهتمام السلوك التنظيمي باللغة والثقافة و التقاليد يؤكد علاقته القوية بعلم :

أ-الاجتماع

ب-دراسة الانسان (هو نفسه الانثربولوجيا)

ج-النفس

د-التاريخ

اهتمام السلوك التنظيمي بالصراع دليل على علاقته الكبيرة بعلم

أ-الاجتماع

ب-السياسة

ج-النفس

د-الثقافة

كل مما يلي من التحديات الخاصة التي توجه ممارسة السلوك التنظيمي , ما عدا :

أ-الاتجاه لتحسين و إدارة الجودة الشاملة

ب-الاتجاه لتقليل درجة تمكين العاملين

ج-التعامل مع حالات التغيير المستمرة

د-الاتجاه لتقليل السلوك غير الاخلاقي

التحديات الخاصة التي توجه ممارسة السلوك التنظيمي:

✓ ادارة عمالة متعددة الثقافات في ظل العولمة

✓ ادارة العمالة متعددة الخلفيات في البلد الواحد

✓ الاتجاه لتحسين وإدارة الجودة الشاملة

✓ الاتجاه لتحسين مهارات الافراد

✓ الاتجاه لزيادة درجة تمكين العاملين

✓ التعامل مع حالات التغيير المستمر

✓ الرغبة في التجديد والابتكار؛

✓ الاتجاه لتحسين وتطوير السلوك الأخلاقي

المحاضرة الثالثة

الشخصية كمثير:

هي مجمل ماتركه صفات الفرد من انطباعات ع الاخرين اي التأثير الخارجي للشخصية

تعرف الشخصية كمثير بأن لها :

أ-تأثير خارجي على الآخرين

ب-تأثير سلوكي على الاتجاهات

ج-تأثير علمي على الإدراك

د-تأثير داخلي على الفرد

هـ-تأثير داخلي على الآخرين

و-تأثير خارجي على الفرد

تعرف الشخصية كمثير بأن لها تأثير...

أ-داخلي علي الفرد

ب-خارجي علي الآخرين

ج-سلوكي علي الاتجاهات

د-علمي علي الإدراك

إغفال التنظيم الداخلي للشخصية يعد احد الانتقادات الموجهه لتعريف :

أ-الشخصية كاستجابة

ب-الشخصية كمكون داخلي

ج-الشخصية كمثير

د-الشخصية كمكون خارجي

الانتقادات الموجه للشخصية كمثير:

-تركيزه ع جانب واحد من الشخصية و هو تأثيرها ع الآخرين

- إغفال التنظيم الداخلي للشخصية .

التعريف الذي يرى ان اللغة و الافكار و القيم تكسب الفرد طابعا الشخصي هو تعريف الشخصية :

أ-كمكون داخلي

ب-كمثير

ج-كاستجابة

د-الواقعية

الاتجاه الذي يرى ان الكائن الإنساني (يولد فردا لاشخصا هو/ لا يولد شخصا بل فردا هو) :

أ-اتجاه الشخصيه كمثير

ب-اتجاه الشخصية كمون داخلي

ج-اتجاه الشخصيه الميكيافيلية

د-باتجاه الشخصية كاستجابة

مفهوم الشخصية كأسلوب عام يمثل خبرات الشخص في بيئة ثقافية معينة ، يرتبط :

أ-الشخصية كمثير

ب-الشخصية كمكون داخلي

ج-الشخصية كاستجابة

د-الشخصية كمكون خارجي

تعرف الشخصية كاستجابة :

أ-بأن لها تأثير سلوكي على الاتجاهات

ب-بأن لها تأثير على إدراك الآخرين

ج-بأن لها تأثير خارجي على الآخرين (الشخصية كمثير)

الشخصية كاستجابة :

يرى اصحاب هذا الاتجاه الانسان لا يولد شخصا بل فردا ، فهو يكتسب اللغة و الافكار و القيم

التي تكسبه طابعه الشخصي

-بالتالي هي أسلوب عام يمثل محصلة خبرات الشخص في بيئته ثقافية معينة

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

من الانتقادات الموجهة لتعريف الشخصية كاستجابة :

أ- صعوبة الدراسة العلمية للشخصية كمكون داخلي (انتقادات كمكون داخلي)

ب- صعوبة حصر ودراسة الاستجابات والعادات المختلفة للفرد

ج- اغفال التنظيم الداخلي للشخصية (ج ، د >> انتقادات الشخصية كمثير)

د- تركيز التعريف على جانب واحد من الشخصية وهو تأثيرها على الآخرين

صعوبة حصر ودراسة العادات بسبب كثرتها ، يعد أحد الانتقادات الموجهة لتعريف ...:

أ- الشخصية كمكون داخلي

ب- الشخصية كمثير

ج- الشخصية كاستجابة

د- الشخصية كمكون خارجي

من صفات الشخصية أنها :

أ- لا تميز الفرد عن غيره

ب- غير متوافقة مع بيئة الفرد

ج- غير مرتبطة بالزمن

د- وحدة متكاملة

من اهم الصفات الرئيسة للشخصية أنها :

أ- وحدة جامدة لا تميز الفرد عن غيره

ب- وحدة تميز الفرد عن غيره

ج- وحدة غير مرتبطة بالزمن

د- وحدة غير مرتبطة بالمكان

هـ- وحدة غير مرنة

من نتائج نظريات الأنماط الجسمية :

أ- أن هناك علاقة بين التكوين الجسدي و الشخصية

ب- أن أهم دافع أساسي للإنسان هو تحقيق النمو الجسدي واثبات الذات

ج- أن الشخصية لها أربعة وظائف سيكولوجية (نظرية كارل يونج)

د- أن لكل فرد له سمات وخصائص تحدد سلوكه (نظرية السمات)

تتناول نظرية " كرتشمير " :

أ- علاقة التكوين السيكولوجي بالشخصية (نظرية كارل يونج)

ب- علاقة التكوين النفسي بالشخصية

ج- علاقة التكوين الجسدي بالشخصية

د- لا توجد الإجابة الصحيحة

تصنف نظرية " شيلدون " ضمن نظريات الانماط : ..

أ- السلوكية

ب- النفسية

ج- الجسمية

د- القيادية

الانتقادات للشخصية كاستجابة :

• صعوبة حصر ودراسة الاستجابات والعادات

بسبب كثرتها

• عدم ثبات استجابة الفرد للمثيرات بسبب

اختلاف المواقف التي تصدر فيها

صفات الشخصية 5 نقاط باختصار

1. الشخصية وحدة متكاملة

2. الشخصية وحدة تميز الفرد عن غيره

3. تضم الشخصية مكونات نفسية وجسمية تتأثر بما في داخل الفرد

4. يجب أن تتوافق الشخصية مع بيئة الفرد

5. الشخصية مرتبطة بالزمن

نظرية الأنماط تنقسم الى قسمين ..

1/ أنماط جسمية ولها نظريتين

(نظرية كرتشمير ونظرية شيلدون)

2/ أنماط سيكولوجية ومن أهمها نظرية كارل يونج

ونظرية كرتشمير تقسم الى ثلاثة أنماط :

1- النمط المكتنز

2- النمط الواهن

3- النمط الرياضي

توصلت نظريه " شيلدون " الى وجود ثلاثة أنماط جسمية هي :

ونظرية شيلدون تقسم الى ثلاثة أنماط :

- 1- النمط البطني
- 2- النمط العضلي
- 3- النمط الرقيق

- أ-البطني والعضلي والمكتنز
- ب-العضلي والرقيق والبطني
- ج-المكتنز والرقيق والواهن
- د-الواهن والعضلي والرقيق

اشار " شيلدون " ان الفرد ذو القوة العقلية والذي يمثل إثبات الذات غالبا ما يتميز بالنمط الجسمي

البطني: يتميز بالسمنة ، معتدل المزاج ، الميل للاسترخاء ، حب المتعة و الاكل ،
بطء الاستجابة و الاعتماد ع الغير .

الرقيق : ضعيف العضلات ، عدم القدرة ع التحمل ، حب العزلة . الاستغراق في التفكير

- أ-الرقيق
- ب-العضلي
- ج-العقلي
- د-البطني

يري (كارل يونج) أن هناك أربعة وظائف سيكولوجية للشخصية هي..

- أ-التفكير والوجدان والاحساس والهواية
- ب-الوجدان والحدس والمعرفة والإحساس
- ج-التفكير الحدس والوجدان والاحساس
- د-الحدس والاحساس والمعرفة والهواية

يرى " كارل يونج " أن هناك أربعة وظائف سيكولوجية للشخصية هي :

- أ-التفكير والوجدان والإحساس والهواية
- ب-التفكير والوجدان والمعرفة والهوية
- ج-التفكير والإحساس والمعرفة والهواية
- د-لا توجد الإجابة الصحيحة

يرى " كارل يونج " أن هناك : ...

- أ-ثلاثة وظائف سيكولوجية للشخصية
- ب-أربعة وظائف سيكولوجية للشخصية
- ج-خمسة وظائف سيكولوجية للشخصية
- د-ثمانية وظائف سيكولوجية للشخصية

حسب " كارل يونج " أن الفرد الانبساطي الحسي غالباً ما يكون :

- أ-سريع إنتاج الأفكار و مغامر (انبساطي حدسي)
- ب-منسجم مع العالم الخارجي وتنمية العلاقات الودية (انبساطي وجداني)
- ج-واقعي يعتمد على الحقائق (انبساطي مفكر)
- د-متأثر في حياته بالمؤثرات الحسية و لا يقيم علاقات عميقة

- أ-سريع إنتاج الأفكار
- ب-منسجم مع العالم الخارجي
- ج-يعتمد على الحقائق
- د-ذو علاقات غير عميقة

نفس السؤال السابق لكن في مره ماذكر الاجابه الصحيحه ..

حسب " كارل يونج " الفرد الانبساطي الوجداني :

الخيارات نفس السؤال السابق لكن السؤال تغير من
(الحسي الى الوجداني) جميعها في الجدول مهم جدا

أ-سريع أنتاج الأفكار

ب-منسجم مع العالم الخارجي

ج-يعتمد على الحقائق

د-ذو علاقات غير عميقة

حسب " كارل يونج " أن الفرد الانطوائي الحدسي غالباً ما يكون :

أ-مفكر , غير مبالي بالناس

ب-غير مهتم بالمؤثرات الحسية الخارجية , سريع الحكم بدون أدلة

ج-يتأمل المحسوسات والمناظر

د-منسجم مع العالم الخارجي وتنمية العلاقات الودية

حسب " كارل يونج " أن الفرد سريع انتاج الأفكار والمغامر والمخاطر والمؤمن بالنجاح هو شخص :

أ-انبساطي تفكيري عملي واقعي يعتمد على الحقائق والتجارب العملية

نفس السؤال التالي مع تغيير بسيط في الصيغه والخيارات ، كل الأصناف جاء عليهم أسئلة
ماعدا الانبساطي التفكيري ، وكتبت جنبه الصفات

ب-انبساطي حسي

ج-انبساطي حدسي

د-انبساطي وجداني

حسب نظرية " كارل يونج " الشخص المغامر , المقتحم , المخاطر , المؤمن بالنجاح هو :..

أ-انبساطي حدسي

ب-انبساطي حسي

ج-انطوائي حدسي

د-انطوائي حسي

الفرد الانبساطي الحدسي غالباً ما يكون ..

أ-مغامر

ب-ذو تعبير انفعالي

ج-واقعي

د-سطحي التفكير

حسب " كارل يونج " أن الفرد الذي يتأمل الفنون والمناظر الطبيعية هو شخص :

أ-انطوائي حسي

ب-انطوائي وجداني

ج-انطوائي حدسي

د-انطوائي تفكيري

حسب " كارل يونج " الفرد المنسجم مع العالم الخارجي ذو التعبير انفعالي هو شخص :

أ-انبساطي تفكيري

ب-انبساطي حسي

ج-انبساطي وجداني

د-انبساطي حسي

*حسب " كارل يونج " أن الفرد المنسجم مع عالمه الداخلي والغارق في الأحلام هو شخص :

*حسب (كارل يونج) الفرد المنسجم مع عالمة الداخلي..

أ-انطوائي وجداني

ب-انطوائي حسي

ج-انطوائي حدسي

د-انطوائي تفكيري

حسب " كارل يونج " الفرد النظري غير المبالي بالناس هو شخص :

أ-انطوائي تفكيري ولايهتم بالواقع ويميل الى العزلة

ب-انطوائي حسي

ج-انطوائي وجداني

د-انطوائي حدسي

تري نظرية السمات أن فهم السلوك يتوقف على :

أ-نظرة الشخص إلى الواقع الاجتماعي

ب- مجموع السمات المميزة للفرد عن غيره

ج-طبيعة الموقف الذي يوجد فيه الفرد

د-نظرة الشخص إلى الواقع المادي

أ-سمات الواقع المادي الذي يوجد فيه للفرد

ب-سمات الواقع الاجتماعي الذي يوجد فيه للفرد

ج-سمات الموقف الذي يوجد فيه الفرد

د-السمات المميزة للفرد وغيره.

نظرية " جوردن البورت " تركز على :

أ-الذات الشخصية والذات الاجتماعية

ب-الحاجات الفسيولوجية والحاجات السيكولوجية

ج-السمات الفردية و السمات المشتركة

د-الشخصية الانبساطية و الشخصية الانطوائية

"الكريم نادرا مايتصرف تصرف البخيل" هذا السلوك غالبا مايمكن تفسيره ضمن :

أ-نظريه السمات

ب-نظريه الأنماط السيكولوجية

ج-نظرية الأنماط الجسمية

د-نظريه الأنا

حسب نظرية التحليل النفسي تتمثل نظرة الشخص الى الواقع المادي والاجتماعي في :

أ-الانا السفلى الجانب اللاشعوري

ب-الانا

ج-الانا الاعلى الجانب المثالي في الشخصية

د-الانا الجاني مره غير الخيار ب لاتوجد الإجابة الصحيحة

نظريات السمات :

- تفسير الشخصية ع سمات و خصائص الافراد .

- يرى اصحاب هذا الاتجاه ان لكل فرد سمات و خصائص تحدد سلوكه

- ان الشخصية مجموعة السمات المميزة للفرد عن غيرهم

يميز جوردن البورت :

السمات المشتركة : تكون لمجموعه من الافراد في بيئة واحده

السمات الفردية : تكون في الفرد دون غيره من الافراد

نظرية التحليل النفسي (العالم فرويد)

- الذات الدنيا (الأنا الدنيا) : الجانب اللاشعوري - اللاوعي من الشخصية - مصدر الغرائز وتعمل بشكل غير عقلائي

الأنا العليا: الجانب المثالي في الشخصية الذي يمثل القيم والمثل والاتجاهات الاخلاقية

- الانا : نظرة الشخص الى الواقع المادي والاجتماعي- الجانب الواعي الشعوري

مقرر السلوك التنظيبي / د. يحييه سمالي ،

النظرية التي ترى انه يمكننا فهم شخص ما إذا ما استطعنا ان ندرك كيف يرى هذا الشخص نفسه ، هي نظرية :

أ-التعلم (بافلوف وجون دولارد ونيل ميلر)

ب-السمات (جوردن البورت)

ج-الذات

د-التحليل النفسي (فرويد)

الذات كمفهوم هي مايكونه الفرد عن نفسه جسميا وروحيا ومعنويا واجتماعيا ، تنسب الى :

"أ- كارل يونج " صاحب نظرية الشخصية

ب-ابراهام ماسلو " صاحب نظرية سلم الحاجات

ج-التون مايو " صاحب نظرية العلاقات الإنسانية

د-"فرويد " صاحب نظرية الانا

ضمن مجال الشخصية يعرف ما يعتقد الفرد أنها نظرة الآخرين له بالذات :

أ-الشخصية

ب-الاجتماعية

ج-الاقتصادية

د-الثقافية

الذات الاجتماعية هي الصورة التي يكونها ...

أ-الآخرون عن الشخص

ب-الشخص عن الآخرين

ج-الفرد عن نفسه

د-الآخرون عن غيرهم

يصنف تأثير احتكاك الفرد بأسرته ومجتمعه على شخصيته ضمن المحددات ...

أ-السلوكية

ب-الوراثية

ج-البيئية

د-الموقفية

غالبا مايصنف اكتساب الفرد للقيم المؤثرة على شخصيته ضمن :

أ-المحددات السلوكية

ب-المحددات الوراثية

ج-المحددات البيئية

د-المحددات الموقفية

يصنف اكتساب الفرد للقيم و العادات التي تؤثر على سلوكه وشخصيته ضمن :

أ-المحددات السلوكية المؤثرة على الشخصية

ب-المحددات الوراثية المؤثرة على الشخصية

ج-المحددات الموقفية المؤثرة على الشخصية

د-المحددات البيئية المؤثرة على الشخصية

أما الذات الشخصية : هي الصورة التي يكونها الشخص عن نفسه والتي لاتكون مطابقة للواقع إلا انه يميل الى التوافق معها

العوامل المؤثرة في الشخصية باختصار :

محددات وراثية : منتقله للفرد من ابويه وراثيا .

محددات بيئية : يكتسب عادات وقيم نتيجة احتكاكه بالمجتمع والبيئة

والاسره .

من صفات الفرد صاحب مركز الضبط الداخلي أنه شخص : من الجدول

أ-غير قادر على تحديد مصيره

ب-أقل استغراقاً في العمل

ج-يميل إلى المشاركة

د-انعزالي و انطوائي و غير متفتح

أ- التغيب

ب- العزلة

ج- المشاركة

من صفات الفرد صاحب المركز الضبط الداخلي انه : من الجدول

أ-غير قادر على تحديد مصيره

ب-أقل استغراقاً في العمل

ج-أقل رضا عن الوظيفة

د-قليل التغيب

الضبط الخارجي

الفرد الذي يرى نفسه غير قادر على تحديد مصيره هو: من الجدول

أ-فرد صاحب مركز الضبط الداخلي

ب-فرد صاحب مركز الضبط العقلي

ج-فرد صاحب مركز الضبط الخارجي

د-فرد صاحب مركز الضبط النفسي

الفرد الأكثر رضاً عن الوظيفة هو صاحب مركز الضبط : .. الجدول

أ-الداخلي

ب-الكلبي

ج-الخارجي

د-الجزئي

الفرد الأقل رضا عن الوظيفة هو صاحب مركز الضبط.. من الجدول

أ-الداخلي

ب-الكلبي

ج-الخارجي

د-الجزئي

الفرد الذي يتجنب المخاطر في العمل غالباً ما تكون قراراته :

أ-بطيئة

ب-سريعة (قرارات الفرد المخاطر)

ج-صعبة

د-ضعيفة

-الفرد الذي يتجنب المخاطر قراراته بطيئة ، لأنه يقوم بجمع الكثير من المعلومات

- الفرد المخاطر قراراته سريعة ، فهو يستخدم معلومات اقل في اتخاذ القرارات

خصائص الفرد ذو الشخصية الميكافيلية :

- شعاره الغاية تبرر الوسيلة
- لا يهتم بالعواطف
- عملي
- نفعي
- يميل إلى المناورة والمضاربات
- يحقق المكاسب الكبيرة
- من الصعوبة إقناعه بوجهة نظر الآخرين

الشخصية الميكافيلية هو :

- أ-شخصية أخلاقية
- ب-شخصية نفعية
- شخصية انطوائية
- شخصية غبية

أ-شخصية نفعية

- ب-شخصية ضعيفة
- ج-شخصية ايطاليه
- د-شخصية ذكية

الشخص الميكافيلي :

- أ-شخص نظري
- ب-شخص انطوائي
- ج-شخص عملي
- د-شخص تفكيري

غالبا ماتكون الشخصية الميكافيلية شخصية..

- أ-اخلاقية
- ب-نفعية
- ج-انطوائية
- د-حساسة

مما يميز الشخص الميكافيلي : ..

- أ-سهولة اقناعه بوجهة نظر الآخرين
- ب-صعوبة اقناع الآخرين بوجهة نظره
- ج-صعوبة اقناعه بوجهة نظر الآخرين
- د-عدم اقناعه مطلقا بوجهة نظر الآخرين

يمكن التقليل من الآثار السلبية للشخصية الميكافيلية من خلال :

- أ-التستر عليها وإحاطة اعمالها بالكتمان
- ب-توجيهها للأعمال التي تحتاج مهارة التفاوض
- ج-توجيهها إلى الأعمال ذات المكافآت الأقل
- د-توجيهها إلى الأعمال التي لا تراعي الجوانب الأخلاقية
- هـ-توجيهها إلى الأعمال ذات المخاطر العالية

كيفية تقليل الآثار السلبية للشخصية الميكافيلية :

- إحاطة الآخرين بأساليبهم غير المقبوله بدل الصمت عليهم
- ضرورة توجيههم إلى الأعمال التي تحتاج إلى مهارة التفاوض والمساومة
- ضرورة توجيههم إلى الأعمال المطلوب تحقيق المكاسب فيها
- التأكيد على الجانب الأخلاقي في الحكم على كفاءة الأداء والانجاز

المحاضرة الرابعة

الحاجات الغير مشبعة تجعل الفرد ..

أ-اقل حساسية لإدراك المثيرات المتعلقة بها

ب-اكثر حساسية لإدراك المثيرات المتعلقة بها

ج-اقل معرفة بالمثيرات المتعلقة بها

د-اقل فهم للمثيرات المتعلقة بها

طبيعة العلاقة بين الإحساس والادراك هي ان..

أ-الإحساس جزء من الادراك

ب-الأدراك جزء من الإحساس

ج-الإحساس هو الادراك

د-لا علاقة بين الإحساس والادراك

ضمن خطوات عملية الإدراك ، تسجيل المعلومات وتنظيمها يأتي ضمن :

أ-الاولي

ب-الثانية

ج-الثالثة

7علد5-الخامسة

واحد من الآتي ، ليست من خطوات الإدراك :

أ-الإحساس بالمثيرات

ب-تشخيص المعلومات

ج-الانتباه للمثيرات

د-تسجيل المعلومات

*العوامل المؤثرة على الإدراك والمتعلقة بالمثير هي :

*من العوامل المؤثرة على الإدراك والمتعلقة بانتقاء المثيرات :

أ-الحركة والتكرار والتباين والالفه

ب-الحجم والحاجات والتشابه وسد الثغرات

ج-الاتجاهات والخبرات والالفه والحب والكراهية

د-الاستمرار والدوافع والحاله النفسية

من العوامل المؤثرة على الإدراك و المرتبطة بانتقاء المثيرات :

أ- الحجم و التباين و التكرار و التشابه

ب- الألفه و التكرار و الحجم

ج- الخبرات و الحاجات و التقارب و الحب و الكراهية

د- سد الثغرات و الخبرات و الحجم و التكرار

العوامل المؤثرة على الإدراك ومرتبطة بتنظيم المثيرات :

أ-الحجم والتباين والتكرار والالفه

ب-الشكل التشابه و التقارب وسد الثغرات

ج-الخبرات والحاجات والتقارب والحب والكراهية

د-سد الثغرات والخبرات والحجم والتكرار

خطوات عملية الإدراك

1. الإحساس بالمثيرات المحيطة

2. الانتباه

3. تسجيل المعلومات وتنظيمها

4. التفسير

5. الاستجابة السلوكية

العوامل المتعلقة بالمثير تنقسم الى :

1/عوامل متعلقة بانتقاء المثيرات

(شده المثير وقوته ، الحجم ، التباين ، التكرار ،

الحركة ، الألفه والجده)

2/ عوامل متعلقة بتنظيم المثيرات

(الشكل والخلفية ، التشابه ، التقارب ، الاستمرار ، سد الثغرات)

*غالباً ما يميل الفرد إلى إدراك بدرجة أكبر المثيرات:

*يميل الفرد الي ادراك المثيرات ..

أ-التميزة وغير المتكررة

ب-غير المتميزة والمتكررة

ج-غير المتميزة وغير المتكررة

د-التميزة والمتكررة

غالباً لا يميل الفرد الى إدراك المثيرات : ..

أ-غير المتميزة مقارنة بالمتميزة

ب-المألوفة مقارنة بغير المألوفة

ج-القديمة مقارنة بالجديدة

د-المتكررة مقارنة بغير المتكررة

*غالباً ما يكون باستطاعته الفرد إدراك بدرجة أكبر

*يكون باستطاعة الفرد ادراك بشكل اكبر:

أ-المثير ذو الصوت المرتفع مقارنة بالمثير الهادئ

ب-المثير الساكن مقارنة بالمثير المتحرك

ج-المثير الصغير الحجم مقارنة بالمثير كبير الحجم

د-المثير غير المتكرر مقارنة بالمثير المتكرر

غالباً لا يكون باستطاعة الفرد إدراك بدرجة أكبر:

أ-المثير الساكن مقارنة بالمثير المتحرك

ب-المثير ذو الصوت المرتفع مقارنة بالمثير الهادئ

ج-المثير كبير الحجم مقارنة بالمثير صغير الحجم

د-المثير المتكرر مقارنة بالمثير غير المتكرر

غالباً لا يستطيع الفرد إدراك بدرجة أكبر: ... (فقرة التقارب)

أ-المثيرات المتشابهة مقارنة بالمثيرات غير المتشابهة

ب-المثيرات المستمرة مقارنة بالمثيرات غير المستمرة

ج-المثيرات المتباعدة مكاناً مقارنة بالمثيرات غير المتباعدة مكاناً (هنا متباعدة لا يدركها)

د-المثيرات غير المتباعدة زماناً مقارنة بالمثيرات المتباعدة زماناً (هنا متقاربة يدركها)

يكون باستطاعة الفرد إدراك بدرجة أكبر:

أ-المثيرات المتشابهة مقارنة بالمثيرات غير المتشابهة

ب-المثيرات غير المستمرة مقارنة بالمثيرات المستمرة

ج-المثيرات المتباعدة مكاناً مقارنة بالمثيرات غير المتباعدة مكاناً

د-المثيرات المتباعدة زماناً مقارنة بالمثيرات غير المتباعدة زماناً

كل مما يلي يصنف ضمن العوامل الذاتية المؤثرة على الإدراك , ما عدا : ...

أ-المستوى الاقتصادي للفرد

ب-النسق الادراكي

ج-سد الثغرات (العوامل المتعلقة بتنظيم المثيرات)

د-الخبرات

- كلما كان المثير متميزاً كانت فرصته في جذب الانتباه أكبر

- كلما زاد تكرار المثير كانت فرصته

العوامل المتعلقة بالفرد (هي العوامل الذاتية):

[الخبرات السابقة / الحاجات و الدوافع / الشخصية /النسق الادراكي /المستوى

الاقتصادي و الاجتماعي

تأثير الحالة النفسية الراهنة ع الادراك / الاتجاهات و القيم / الحب و الكراهية]

واحدة من الآتي , ليست من العوامل الذاتية المؤثرة على الإدراك :

أ-الشخصية

ب-الحاجات والدوافع

ج-حجم المثير (العوامل المتعلقة بالمثير)

د-الاتجاهات والقيم

واحدة من الآتي ليست من العوامل الذاتية المؤثرة على الإدراك :

أ-الخبرات

ب-الحاجات

ج-الدوافع

د-المثيرات

أ-الخبرات السابقة

ب-الحاجات والدوافع

ج-الاتجاهات والقيم

د-شدة المثير وقوته

*العامل المؤثر على ادراك الشخص المتأثر بأخبار الأجور هو :

*صاحب الحاجة الاقتصادية غالباً ما سيتأثر بأخبار الأجور , فإن العامل المؤثر على ادراكه هو :

أ-الخبرات السابقة

ب-الدوافع والحاجات

ج-الشخصية

د-المستوى الاقتصادي

الحاجات و الدوافع : تلعب حاجات الفرد غير المشبعة دورا هاما ، صاحب الحاجة الاقتصادية سيتأثر بالأخبار عن سياسة الاجور .

*عندما يفسر الأفراد في المنظمة الواحدة الأمور بصورة متشابهة ، فإن العامل المؤثر على ادراكهم هو :

*عندما يفسر الأفراد في المنظمة الواحدة الأمور بصورة متشابهة مقارنة بمنظمة أخرى فإن العامل المؤثر على إدراكهم هو :

أ-الحب والكرهية

ب-النسق الإدراكي

ج-الحالة النفسية الراهنة

د-الاتجاهات والقيم

النسق الإدراكي: يفسر الافراد في المنظمة الواحدة للامورة بصورة متشابهة مقارنة بمنظمة أخرى ، الادارة الواحدة مقارنة بالإدارات الاخرى .

العامل المؤثر على الافراد الذين يفسرون الأمور بصوره متشابهه في منظماتهم مقارنة بمنظمه اخرى :

أ-النسق الإدراكي

ب-النسق الاجتماعي

ج-النسق القيمي

د-النسق الثقافي

نفس السؤال السابق تغير بسيط في الصيغة والخيارات

عندما تفرض البيئة على الأفراد أداء أشياء معينة أكثر من الآخرين يصنف ذلك في الإدراك ضمن :

أ-العادات

ب-نظام الاتصالات

ج-نظام الحوافز مره بدل الخيار ب نظام الحوار

د-الوظائف الشائعة

ضمن معوقات الادراك، يتمثل الاسقاط في قيام الفرد ...

أ-يوصف الآخرين بالجانب السيئ من خصائصه

ب-باستخدام خاصية واحدة لتكوين انطباع عام عن الآخرين (تأثير الهالة)

ج-بالتركيز على المعلومات التي تدعم آرائه فقط (الدفاع الإدراكي)

د-بتصنيف الأشياء بناء على ما يدركه (التنميط)

ضمن معوقات الادراك ، استخدام خاصية واحدة كأساس لتكوين انطباع عام عن شخص ما يصنف ضمن ...

أ-التنميط

ب-الدفاع الإدراكي

ج-تأثير الهالة

د-التنميط

ضمن معوقات الإدراك ، يتمثل الدفاع الإدراكي في قيام الفرد :

أ-يوصف الآخرين بالجانب السيئ من مشاعره أو خصائصه

ب-باستخدام خاصية واحدة كأساس لتكوين انطباع عام عن الآخرين

ج-بالتركيز على المعلومات التي تدعم آرائه فقط

د-بتصنيف الأشياء بناء على ما يدركه

*ضمن معوقات الادراك تركيز الفرد على المعلومات الداعمة لآرائه مع تجاهل المعلومات التي تتنافى معها :

*في مجال معوقات الإدراك ، يصنف تركيز الفرد على المعلومات التي تدعم آرائه فقط ضمن:

*يصنف تركيز الفرد على المعلومات التي تدعم آرائه فقط ضمن .

أ-الدفاع الإدراكي

ب-الإسقاط

ج-تأثير الهالة

د-التنميط

يتمثل الاسقاط في ان ..

أ-يعزى الفرد الجانب السيئ من خصائصه إلى شخص آخر

ب-يرشح الفرد المعلومات المؤلمة

ج-يستخدم الفرد خاصية واحدة كأساس لتكوين انطباع عام

د-يركز الفرد على المعلومات التي تدعم آرائه

عندما نصف الآخرين بالخصائص السيئة الموجودة فينا فإننا بذلك نقوم بعملية :

أ-التنميط

ب-الإسقاط

ج-الدفاع الإدراكي

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

تزداد المعوقات الادراكية عند الفرد عندما..

أ-يعتمد على المعلومات الدقيقة

ب-يعتمد على المعلومات المطابقة لرأيه

ج-يزيد من عدد مرات المشاهدة

د-يعتمد على العديد من مصادر المعلومات

تقليل معوقات الإدراك :

- الدقه في المعلومات

- زيادة عدد مرات المشاهدات لزيادة المعلومات ودقة الإدراك

- الاعتماد ع مصدر معلومات متنوعة مما يقلل من درجة التحفيز

- الاعتماد ع معلومات مخالفة لمعلومات الفرد لتجنب عملية الاسقاط

من المعوقات الادراكية الاعتماد على : ..

- أ-العديد من المصادر للمعلومات
- ب-المعلومات غير المطابقة لمعلومات الفرد
- ج-المعلومات القديمة
- د-المشاهدات المتكررة

يمكن تقليل المعوقات الإدراكية من خلال :

- أ-تقليل عدد مرات المشاهدة
- ب-الاعتماد على مصدر واحد للمعلومات
- ج-الاعتماد على المعلومات المطابقة لمعلومات الفرد
- د-الاعتماد على المعلومات الدقيقة

يمكن تقليل المعوقات الادراكية من خلال :

- أ-الاعتماد على المعلومات القديمة
 - ب-زيادة عدد مرات المشاهدة
 - ج-الاعتماد على مصدر واحد للمعلومات
 - د-الاعتماد على المعلومات المطابقة لمعلومات الفرد
- الاعتماد على معلومات مخالفة لمعلومات الفرد يساهم في :

- أ-تحسين عملية الادراك
 - ب-يضعف عملية الادراك
 - ج-ينقص عملية الادراك
 - د-يشوش على عملية الادراك
- الاعتماد على المعلومات المطابقة لمعلومات الفرد يساهم في ...:

- أ-تحسين عملية الادراك
- ب-اضعاف عملية الادراك
- ج-تجويد عملية الادراك
- د-عدم التأثير على عملية الادراك

من مزايا توظيف الإدراك في مجال السلوك التنظيمي :

- أ-تجنب إصدار الأوامر والأحكام التي تراعي الاختلافات الإدراكية
- ب-تقليل الصراع التنظيمي بين الأفراد والجماعات

- ج-يساعد المدير في توظيف آرائه ومشاعره في الحكم على الأشخاص
- د-زيادة المكافآت المادية التي يحصل عليها الأفراد

من مزايا توظيف الادراك ضمن مجال السلوك التنظيمي تجنب إصدار الاوامر التي ..

- أ-لا تراعي المعوقات الادراكية
- ب-تراعي المعوقات الإدراكية
- ج-لا تراعي الاختلافات الإدراكية
- د-تراعي الاختلافات الإدراكية

من مزايا الادراك في مجال السلوك التنظيمي انه يجعلنا نصدر احكام تراعي الاختلافات الادراكية **ونتجنب** الاحكام التي لا تراعي الاختلافات الادراكية احفظوا المزايا وانتهوا للخيارات وركزوا على المطلوب مثل السؤال التالي ..

كل مما يلي من مزايا توظيف الإدراك ضمن مجال السلوك التنظيمي ماعدًا :

أ-إصدار احكام لاتراعي الاختلافات الإدراكية

ب-إصدار احكام تراعي الاختلافات الإدراكية

ج-انتقاء المدير لأسلوب الاتصال المناسب

د-تقليل الصراع التنظيمي

واحدة من الآتي , لا تصنف ضمن مزايا توظيف الادراك ضمن مجال السلوك التنظيمي :

أ-تجنب إصدار الأوامر والأحكام التي لا تراعي الاختلافات الإدراكية

ب-تساعد المدير في انتقاء أسلوب الاتصال المناسب مع المرؤوسين

ج-تقليل الصراع التنظيمي بين الأفراد والجماعات

د-زيادة المكافآت المادية التي يحصل عليها الأفراد

*قامت مديرة المصنع بوضع مرايا في ممرات بوابة خروج السيدات لحل مشكلة الازدحام يندرج موقفها ضمن :

*قيام مديرة مصنع بوضع مرايا في الممرات المؤدية الى بوابة خروج السيدات بهدف حل مشكله التزاحم عند الخروج هذا

الموقف يندرج ضمن :

*مرايا في ممرات بوابة خروج السيدات لحل مشكلة الازدحام ، الهدف من ذلك :

أ-تثبيت المثير

ب-اهتمام السيدات بمظهرهن / اهتمام السيدات بالمرايا

ج-توجيه المثير

د-تغيير المثير

القدرة على تصور الاشكال الهندسية في اوضاع مكانية مختلفة تتمثل في :

أ-القدرة الحسابية

ب-قدرة السرعة الادراكية

ج-قدرة التذكر

د-القدرة المكانية

*في معظم المجالات توجد زاوية يطلب فيها من القارئ القيام باكتشاف الفروق بين صورتين بهدف هذا النشاط الى تنميه

عامل سرعة :

*محاولة شخص اكتشاف الفروق بين صورتين هدفة من ذلك تنمية عامل السرعة ..

أ-التنبؤ

ب-التفكير

ج-الإدراك

النظر

إذا كنت تعمل في معرض للعطور ، فان القدرة غير العقلية الرئيسية المستخدمة :

أ-اليدين

ب-الإبصار

ج-السمع

د-الشم

اجابه الدكتور ..

المرايا تعتبر مثير جديد .. والمثير ممكن يؤثر على

بعض الموظفين .. من تتأثره تقف للنظر لوجهها

بالتالي حصل هنا تغيير للمثير

لا يوجد في المحتوى أي فقره تتحدث عن القدرات لكن

عالتت العديد من المصادر موجوده بالنص في نظرية

ثيرستون (القدرات العقلية الأولية) بإمكانكم الرجوع لها

القدرة المكانية : وتعتمد على قدرة التصور البصري

للأشكال في المكان ، وتقيسها اختبارات الأشكال الهندسية

وتتبع الخطوط ... وهو يمثل القدرة على تصور الأشكال

الهندسية وتخليها في أوضاع مكانية مختلفة. (الأشخاص

الذين لديهم القدرة على المخيلة نجدهم مبدعين في

الهندسة سواء الهندسة المعمارية أو الهندسة الداخلية أو

الديكور)

قدرة السرعة الإدراكية: وتتمثل في سرعة إدراك

التشابهات بين الأشكال، وسرعة تصنيف الكلمات ... وهو

يمثل السرعة في الإدراك والتعرف على التفصيلات

المحاضرة الخامسة

يتمثل التعلم في التغيير :

أ-الدائم نسبياً في السلوك

ب-الدائم نسبياً في المعلومات

ج-النسبي في السلوك

د-النسبي في المعلومات

يتمثل التعلم في التغيير الدائم ..

أ-نسبياً في اللادراك

ب-نسبياً في السلوك

ج-مطلقاً في السلوك

د-مطلقاً في الادراك

يقصد بالتغيير المرتبط بالتعلم التغيير : ..

أ-النسبي غير الدائم

ب-الدائم غير النسبي

ج-الدائم النسبي

د-غير الدائم و غير النسبي

واحدة من الآتي ليست من خصائص التعلم :

أ-انه تغيير يؤثر في السلوك الحالي والمستقبلي

ب-انه تغيير سلمي أو ايجابي

ج-انه تغيير مرتبط بنضج الفرد و ليس بالخبرة

د-انه تغيير دائم ونسبي

أ- مرتبط بنضج الجماعة

ب- سلمي أو ايجابي

ج- دائم و نسبي

د- غير مرتبط بنضج الفرد

حسب نظرية التعلم الشرطي (التقليدي) فإن الفرد المتعرض للمثير :

أ-يفكر ويحلل ثم يختار استجابته ذات نتائج جيدة

ب-يربط بين المثير غير الشرطي والمثير الشرطي

ج-يميل الي تثبيت المحاولات الناجحة ويتجنب المحاولات الفاشلة

د-يربط بين المثير غير الشرطي والمثير الطبيعي

حسب نظرية التعلم الشرطي التقليدي فإن الفرد المتعرض للمثير :

أ-يفكر ويحلل , ثم يختار استجابته ذات نتائج جيدة (الشرطي الفعال)

ب-يميل إلى تثبيت المحاولات الناجحة ويتجنب المحاولات الفاشلة (المحاولة والخطأ)

ج-يتعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ويحاول تقليدهم (الاجتماعي - التقليد)

د-لا توجد الإجابة الصحيحة (يربط بين المثير غير الشرطي والمثير الشرطي)

التعلم :

- التغيير الدائم في السلوك و الذي يحدث نتيجة الخبرة و الممارسة ، المقصود

بالتغيير الدائم النسبي ،

- التعلم يتضمن التغيير سلمي و إيجابي .

- يؤثر التغيير في السلوك الحالي و المستقبلي .

- تعد الخبرة عنصر ضروريا في عملية التعلم .

- التغيير المرتبط بالخبرة و الممارسة و ليس المتعلق بنضج الفرد .

نظرية التعلم الشرطي التقليدي للعالم بافلوف:

- أجرى التجارب ع الكلاب ، ربط تقديم الاكل بدق الجرس ورؤية

إناء الأكل .

-يتم الربط بين المثير غير الشرطي و المثير الشرطي

نفس السؤال السابق بتغيير الخيارات

ضمن التعلم الشرطي التقليدي يتم فيه الربط بين ..

أ-المثير الشرطي وغير الطبيعي

ب-المثير الشرطي والطبيعي

ج-المثير غير الشرطي والشرطي

د-المثير غير الشرطي وغير الطبيعي

حسب نظرية التعلم الشرطي الفعال فإن الفرد المتعرض للمثير:

أ-يميل إلى تثبيت المحاولات الناجحة ويتجنب المحاولات الفاشلة (التعلم بالمحاولة والخطأ)

ب-يتعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ويحاول تقليدهم (التعلم الاجتماعي)

ج-لا يفكر ولا يحلل بل يختار الإجابة مباشرة

د-يفكر و يحلل , ثم يختار استجابة ذات نتائج جيدة

هـ-يربط بين المثير الشرطي والمثير الغير شرطي (الشرطي التقليدي)

حسب نظرية التعلم الشرطي الفعال فإن الفرد المتعرض للمثير:

أ-يميل الى تثبيت المحاولات الناجحه

ب-يتجنب المحاولات الفاشلة

ج-يفكر ثم يختار استجابة ذات نتائج جيدة

د-يتعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين

عندما يختار الفرد الاستجابة المحققة للنتائج الجيدة بعد التفكير والتحليل يصنف ذلك ضمن ..

أ-عملية التعلم الشرطي التقليدي

ب-عملية التعلم الاجتماعي

ج-عملية التعلم الشرطي الفعال

د-عملية التعلم بالمحاولة والخطأ

النظرية التي ادخلت إرادة الفرد و تصوراته الفكرية كوسيط مثير و الاستجابة هي نظرية التعلم:

أ-الشرطي الفعال

ب-الاجتماعي

ج-الشرطي التقليدي

د-بالمحاولة و الخطأ

حسب نظرية التعلم الاجتماعي:

أ-يتجه الفرد إلى تكرار السلوكيات النافعة ويتجنب السلوكيات الضارة (التعلم الشرطي الفعال)

ب-يجب تقديم النصح والإرشاد للفرد الذي يتعلم بالمحاولة والخطأ (التعلم بالمحاولة والخطأ)

ج-يتعلم الفرد من خلال ملاحظة سلوك الآخرين وتقليدهم

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

نظرية التعلم الاجتماعي (التقليد):

- الفرد يمكنه التعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين وتقليدهم من إطار اجتماعي معين .

- ملاحظة سلوك الآخرين و اكتساب صورة ذهنية للتصرف و نتائجه .

- يجرب الفرد الصورة الذهنية فإذا كانت النتائج إيجابية يكرر السلوك ، سلبية يتوقف عن

التكرار

أ-يتجه الفرد الي تكرار السلوكيات النافعة

ب-يتجه الفرد الي تجنب السلوكيات الضارة

ج-يتعلم الفرد بالمحاولة والخطأ

د-يتعلم الفرد من خلال ملاحظة سلوك الآخرين

ملاحظة سلوك الآخرين واكتساب صورة ذهنية للتصرف ، يصنف ضمن ...:

أ-عملية التعلم الشرطي التقليدي

ب-عملية التعلم الاجتماعي

ج-عملية التعلم الشرطي الفعال

د-عملية التعلم بالمحاولة والخطأ

وجود تعزيز لعملية التقليد ، غالبا مايعتبر احد شروط عمليه :

أ-التعلم الاجتماعي

ب-التعلم الشرطي الفعال

ج-التعلم الشرطي التقليدي

د-التعلم بالمحاولة والخطأ

من أهم العوامل المؤثرة في عملية التعلم الاجتماعي :

أ-قدرة الفرد على استيعاب النموذج المقلد

ب-قدرة الفرد على تحديد مصيره

ج-قدرة الفرد على السيطرة على النموذج المقلد

د-قدرة الفرد على المشاركة السلبية

هـ-المشاركة الايجابية للفرد

من العوامل المؤثرة في عملية التعلم الاجتماعي قدرة الفرد علي...

أ-تحديد مصيره

ب-السيطرة علي النموذج المقلد

ج-استيعاب النموذج المقلد

د-المشاركة الايجابية

مدى قدرة الأفراد على استيعاب تصرفات النموذج المقلد تصنف ضمن العوامل المؤثرة في :

أ-عملية التعلم الشرطي التقليدي

ب-عملية التعلم الاجتماعي

ج-عملية التعلم الشرطي الفعال

د-عملية التعلم بالمحاولة والخطأ

استطاع القط الجائع فتح الصندوق والوصول إلى الاكل الموجود في الخارج ضمن :

أ-تجربة كوهلر

ب-تجربة ثورنديك

ج-تجربة بافلوف

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

ضمن تجربة ثورنديك Thorndile :

أ-استطاع الفرد أن يصل إلى الموز المعلق باستخدام الصناديق الموجودة حوله

ب-استطاع القط الجائع فتح الصندوق والوصول إلى الاكل الموجود في الخارج

ج-سال لعب الكلب عند سماعه صوت الجرس

د-سال لعاب الكلب عند رؤيته صحن الأكل

العوامل المؤثرة في عملية التعلم الاجتماعي :

1. مدى قدرة النموذج محل التقليد على الإثارة وجلب الاهتمام.
2. مدى قدرة الأفراد على استيعاب تصرفات النموذج
3. مدى قدرة تحويل النموذج بعد مشاهدته إلى أفعال
4. مدى وجود التعزيز والتدعيم لعملية التقليد

نظرية التعلم بالمحاولة و الخطأ (للعالم ثورنديك) - تجربة القط الجائع

- ان الكائن الحي يكتسب المهارات و يتعلمها عن طريق المحاولة و الخطأ ، إذا يميل

لتثبيت المحاولا الناجحة و تجنب المحاولات الفاشلة في المرات القادمة

- مثل تعلم القيادة

ضمن تجربة "ثورنديك" :

أ-سال لعاب الكلب عند رؤيته الاكل

ب-سال لعاب الكلب عند سماعه صوت الجرس

ج-استطاع القرد ان يصل الى الموز المعلق باستخدام صناديق اخرى

د-استطاع القط الجائع فتح الصندوق والوصول الى الاكل

غالباً ما يصنف تعلم الفرد لقيادة السيارة ضمن :

أ-التعلم بالتجربة و الخطأ (ثورنديك)

ب-التعلم بالاستبصار (كوهلر تجربة الموز المعلق)

ج-التعلم الاجتماعي (ملاحظه سلوك الآخرين وتقليدهم)

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

غالباً ما يصنف تعلم الفرد لقيادة السيارة ضمن التعلم المبني على ...

أ-تثبيت المحاولات النجاة و تجنب المحاولات الفاشلة

ب-استغلال المفاهيم

ج-ملاحظة سلوك الآخرين

د-التفكير والتحليل

استطاع القرد الوصول إلى الموز المعلق من خلال وضعه للعديد من الصناديق المختلفة الحجم فوق بعضها ضمن :

أ-تجربة ثورنديك

ب-تجربة كوهلر

ج-تجربة بافلوف

د-تجربة سكاينر في ترم غير الخيارية لا توجد الإجابة الصحيحة

من مبادئ التعلم :

أ-التكرار والحالة النفسية والتوجيه والفهم

ب-الدافع والإرشاد والتوزيع الزمني والالفه

ج-المشاركة والتكرار والمكافأة والإرشاد

د-الفهم والمكافأة والتوزيع الزمني والخبرات

واحدة من الآتي , ليست من المبادئ الأساسية للتعلم :

أ-المشاركة الايجابية

ب-وجود مانع للتعلم

ج-وجود دافع للتعلم

د-وجود مكافأة مادية أو معنوية

كل مما يلي من المبادئ الاساسية للتعلم ، ماعدا..

أ-المشاركة الإيجابية

ب-وجود دافع للتعلم

ج-المكافأة المادية

د-المثير غير الشرطي

نفس السؤال السابق وتغيير بسيط في صيغة

انتهوا نفس السؤال السابق مع تغيير الخيارات
(تثبيت المحاولات الناجحة) ضمن التجربة والخطأ

مبادئ التعليم

1. التعلم له دافع
2. المكافأة المادية والمعنوية
3. التعلم الموزع بين الفترات
4. ضرورة المشاركة الايجابية
5. ضرورة تنوع مواد ومجالات التعلم
6. أهمية الفهم أثناء عملية التعلم
7. التكرار
8. التوجيه والإرشاد

أهمية الفهم أثناء عملية التعلم تعتبر من :

أ-موانع التذكر

ب-مبادئ التعزيز

ج-مبادئ التعلم

د-موانع الإدراك

واحدة من الحالات التالية لا تساعد الفرد على التعلم الفعال :

أ-التعليم المتنوع من حيث المواد

ب-التعليم بدون توجيه أو إرشاد

ج-التعليم الموزع على فترات زمنية

د-التعليم بالتكرار

يصنف ضمن تعزيز السلوك :

أ-عدم اهتمام المدير بالموظف سامي بسبب نقله أخبار زملائه إليه

ب-توجيه خطاب تقدير إلى الموظف سامي المتعاون مع زملائه في العمل

ج-تعرض الموظف سامي إلى عقوبات بسبب عدم التزامه بأوقات الدوام

د-توجيه إنذار إلى الموظف سامي غير الملتزم بالدوام الرسمي اليومي

يصنف ضمن إضعاف السلوك :

أ-توقف المدير عن مدح الموظف الناقل لأخبار زملائه

ب-عدم اهتمام المدير بالموظف الناقل لأخبار زملائه

ج-تعرض الموظف الناقل لأخبار زملائه الى عقوبات

د-توجيه انذار الى الموظف الناقل لأخبار زملائه

يصنف ضمن إخماد السلوك :

أ-توقف المدير عن مدح الموظف الناقل لأخبار زملائه

ب-عدم اهتمام المدير بالموظف الناقل لأخبار زملائه

ج-عدم انتباه المدير للموظف الناقل لأخبار زملائه

د-توجيه انذار إلى الموظف الناقل لأخبار زملائه

منح مكافأة لموظف رفع من إنتاجيته يؤدي إلى :

أ-إخماد السلوك

ب-تعزيز السلوك

ج-إضعاف السلوك

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

يقوم الموظف سامي بنقل أخبار زملائه إلى رئيسه الذي يقوم بمدحه , يؤدي ذلك إلى :

أ-إخماد السلوك

ب-تعزيز السلوك

ج-توقيف السلوك

د-تصحيح السلوك

غالباً ما تنطبق حالة تعزيز السلوك على حالة : مدح المدير للموظف سامي على :

أ-عدم نقله لأخبار العاملين بعد ان كان ينقلها (هنا حالة إضعاف سلوك)

ب-عدم نقله لأخبار العاملين بعد ان كان لا ينقلها

ج-نقله لأخبار العاملين بعد ان كان ينقلها .. الدكتور حله في المباشرة

د-نقله لأخبار العاملين بعد ان كان لا ينقلها

قبل سنة كان الموظف سامي ينقل أخبار زملائه إلى رئيسه الذي كان يمدحه على ذلك , الآن توقف المدير عن مدح الموظف

سامي , يؤدي ذلك إلى :

أ-إخماد السلوك

ب-تعزيز السلوك

ج-إضعاف السلوك

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

عدم توجيه خطاب تقدير إلى الموظف سامي المتعاون مع زملائه في العمل يؤدي إلى :

أ-تصحيح السلوك

ب-تعزيز السلوك

ج-تقوية السلوك

د-إخماد السلوك

* توجيه إنذار إلى الموظف سامي غير الملتزم بالدوام الرسمي اليومي يؤدي إلى : من الجدول

*توجيه توبيخ الي الموظف (سامي) غير الملتزم بالدوام الرسمي:

أ-إخماد السلوك

ب-تعزيز السلوك

ج-إضعاف السلوك

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

موظف ينقل الاخبار الى رئيسة الذي يمدحه على ذلك فإذا توقف المدير عن المدح يتوقف عن نقل الاخبار يندرج ذلك

ضمن استراتيجية :

أ- العقاب

ب- الانطفاء

ج- التعزيز

د- التوديه

تعرض الموظف سامي هذا الأسبوع إلى عقوبات بسبب عدم التزامه بأوقات الدوام الرسمي خلال الشهرين الماضيين , بعد ذلك

لاحظ المدير أن تلك العقوبات لم تغير من سلوكه يعود إلى :

أ-عدم معاقبته من البداية

ب-عدم تعريفه بنتائج سلوكه سابقا

ج-عدم توفر بديل له

د-عدم تكرار العقاب

غالباً ما تحقق استراتيجية الانطفاء : ..

أ-التدعيم الايجابي

ب-التدعيم السلبي

ج-اللاتدعيم

د-العقاب

توجيه انذار الي موظف غير ملتزم بالدوام يحقق :

أ-تدعيم ايجابي

ب-تدعيم سلبي

ج-اللاتدعيم

د-العقاب

ضرورة أن يكون الفرد مصدر العقاب هو نفسه مصدر الحوافز الإيجابية غالباً ما يؤدي الى ...

أ-زيادة كفاءة نظام العقوبات

ب-انخفاض كفاءة نظام العقوبات

ج-انخفاض فعالية نظام العقوبات

د-زيادة فعالية نظام العقوبات

ضرورة أن يكون الفرد مصدر الحوافز الإيجابية هو نفسه مصدر العقاب غالباً ما تؤدي إلى :

أ-نظام تقييم الأداء

ب-نظام العقوبات

ج-نظام الاتصال

د-نظام التدريب

من شروط العقوبات الفعالة ضرورة :

أ- توجيه العقاب إلى سلوك غير المرغوب فيه

ب- توجيه السلوك إلى العقاب غير المرغوب فيه

ج- توجيه العقاب إلى السلوك المرغوب فيه

د- توجيه السلوك إلى العقاب المرغوب فيه

غالباً ما يشترط في العقاب الفعال :

أ-عدم توجيه العقاب الى السلوك غير المرغوب فيه

ب-توجيه العقاب إلى السلوك الغير مرغوب فيه

ج-عدم معاقبه أي سلوك

د-عدم توجيه العقاب الى السلوك المرغوب فيه

من العوامل التي تقلل من فعالية انظمة العقوبات في المنظمة :

أ-تطبيق العقاب في بداية نشأة السلوك غير المرغوب

ب-تطبيق العقاب في نهاية نشأة السلوك المرغوب

ج-تطبيق العقاب في بداية نشأة السلوك المرغوب

د-تطبيق العقاب في نهاية نشأة السلوك غير المرغوب

نفس السؤال السابق بصيغة وخيارات

من العوامل التي تحسن من فعالية أنظمة العقوبات في المنظمة ...:

أ-تطبيق العقاب في بداية نشأة السلوك غير المرغوب

ب-تطبيق العقاب في نهاية نشأة السلوك غير المرغوب

ج-تطبيق العقاب في بداية نشأة السلوك المرغوب

د-تطبيق العقاب في نهاية نشأة السلوك المرغوب

يمثل التذكر:

أ-الوجه الخلفي لعملية التعلم

ب-الوجه الامامي لعملية التعلم

ج-الوجه الايجابي لعملية التعلم

د-الوجه السلبي لعملية التعلم

يمثل النسيان:

أ-الوجه المخفي لعملية التعلم

ب-الوجه السلبي لعملية التعلم

ج-الوجه الطبيعي لعملية التعلم

د-الوجه الأنساني لعملية التعلم

واحدة من الآتي , ليست من العوامل المسببة للنسيان :

أ-تغيير الميول والاهتمامات

ب-عدم الاستعمال مره غيرالخيارية طول فتره التعليم

ج-تداخل مواد التعلم

د-اكتمال المعنى

غالبا ما يؤدي تغير الميول والاهتمامات الى زيادة درجة ..

أ-التعلم

ب-التذكر

ج-النسيان

د-الادراك

العوامل المسببة للنسيان:

1. عامل الزمن: طول الفترات مضافا إليها عدم الاستعمال .

2. عامل الاكتمال والمعنى: المعلومة المكتملة **تقاوم** النسيان ،

بخلاف المعلومة الناقصة التي ليس لها معنى فهي قابلة للنسيان .

3. عامل التداخل: إن تداخل المواد يؤدي إلى عملية النسيان .

4. عدم تثبيت موضوع التعلم عن طريق التكرار .

5. المواقف الانفعالية المؤلمة بالنسبة للفرد: حيث غالبا ما

تكبت ولا تظهر في الشعور، مما يؤدي الى نسيانها .

6. تغير الميول والاهتمامات: يؤدي تغيير الميول والانشطة الى

نسيان الموضوعات السابقة التي كانت محل اهتمام .

المحاضرة السادسة

تعرف القيم بأنها

أ-معتقدات تحدد تصرفاتنا (تعريف كوبر cooper)

ب-سلوكات تحدد مبادئنا

ج-معلومات تحدد ادراكنا

د-توجهات تحدد سلوكنا

غالباً ما تصف القيم بأنها :

أ-ثابتة نسبياً

ب-متشابهة بين المجتمعات المختلفة

ج-تسهم في أحداث التوازن الخارجي للفرد مع الهيئة

د-تتغير بسرعة لدى نفس الفرد

واحدة من الآتي , ليست من الخصائص الرئيسية للقيم :

أ-انها معايير توجده سلوك الأفراد وتحكم تصرفاتهم

ب-انها تساهم في أحداث التوازن الداخلي للفرد مع البيئة المحيطة به

ج-انها تختلف من مجتمع آخر

د-أنها ثابتة لا تتغير (تتصف القيم بالثبات النسبي)

أ-توجه سلوك الافراد

ب-تسهم في إحداث التوازن الداخلي للفرد مع البيئة المحيطة به

ج-تختلف من مجتمع لآخر

د-ثابتة لا تتغير

واحدة من الآتي , لا تدخل ضمن أهمية (القيم / القيمة) :

أ-تؤثر على طريقة تعامل الفرد مع الآخرين

ب-تسهم في تشكيل أخلاقيات العمل

ج-تؤثر في شكل الصراع بين الأفراد داخل المنظمة

د-تؤثر في نوعية القرارات المتخذة

ضمن علاقات الاتجاهات بالقيم غالباً ما نجد أن :

أ-الاتجاهات تحدد القيم

ب-القيم تحدد الاتجاهات

ج-الاتجاهات تشمل القيم

د-القيم لا تحدد الاتجاهات

في ديننا الإسلامي تصنف تحريم الرشوة وتحريم السرقة ضمن :

أ-القيم الاجتماعية

ب-القيم الاقتصادية

ج-القيم الدينية

د-القيم السياسية

القيم الاقتصادية : المادة وسيلة وليست غاية ، تحري الحلال . تحريم الرشوة و

الربا و السرقة و الاختلاس و تطفيف الكيل .

القيم الاجتماعية : التعاون و الشورى و العدل بين الناس

تقدير المريض لقيمة الصحة يستمد من :

أ- الأسرة

ب- الخيرة

ج- الدين

د- الأصدقاء

تقدير السجين لقيمة الحرية يستمد من :

أ- المجتمع

ب- الخيرة

ج- الدين

د- الأسرة

الفرد الذي يميل إلى سلوكيات الحوار لتحقيق مزيد من القوة يصنف حسب " سيرانجر " ضمن :

أ- النمط الاقتصادي

ب- النمط السياسي

ج- النمط الديني

د- النمط الثقافي

الفرد الذي يهتم بالمشاركة والتعاون واحترام مشاعر الغير يصنف حسب " سيرانجر " ضمن :

أ- النمط الجمالي

ب- النمط الديني

ج- النمط الاجتماعي

د- النمط الاقتصادي

الفرد الذي يحترم مشاعر غيره ، غالبا ما يصنف حسب " سيرانجر " ضمن النمط:

أ- الاجتماعي

ب- الاقتصادي

ج- الجمالي

د- الديني

حسب " سيرانجر " الفرد ذو النمط الاجتماعي غالبا ما يعتقد :

أ- أنه لا قيمة لذاته بعيداً عن الناس

ب- أن سعادته في الحياة مرتبطة بالالتزام بالقيم الروحية

ج- في أهمية الثروة المادية

د- في أهمية تحقيق المركز الأدبي والاقتصادي

حسب سيرانجر الفرد ذو النمط النظري غالبا ما يعتقد :

أ- أن لاقية لذاته بعيدا عن الناس

ب- ان سعادته في الحياة مرتبطة بالالتزام بالقيم الروحية

ج- في أهمية الثروة المادية

د- اهمية الصدق والامانة والتفكير

قسم " روكيتش " القيم الى نوعين هما : ..

أ-القيم النهائية و القيم الوسيطة

ب-القيم الاجتماعية و القيم الاقتصادية

ج-القيم الاولية و القيم الثانوية

د-القيم الكلية و القيم الجزئية

*حسب " روكيتش " القيم التي تعد وسيلة لتحقيق القيم النهائية هي :

*حسب " روكيتش " القيم التي تساهم في تحقيق القيم النهائية هي :

*حسب (روكيتش) القيم التي تعتبر وسيلة لتحقيق القيم النهائية هي .. :

أ-القيم الجماعية

ب-القيم الثانوية

ج-القيم الأولية

د-القيم الوسيطة في ترم غير لا توجد الإجابة الصحيحة

حسب " كلوكهن " الفرد الذي يركز على الإنجاز يصنف ضمن توجه :

أ-الطبيعة البشرية

ب-النشاط

ج-الفردية

د-العلاقات

الفرد الذي يركز على العمل أو على الانجاز غالباً ما يكون لديه توجه نحو :

أ-العلاقات

ب-الزمن

ج-المكان

د-النشاط

حسب " كلوكهن " اختلاف توجهات القيم سببه ..

أ-توجه المكان

ب-توجه الزمن

ج-توجه الحياة

د-توجه الناس

تردد الانسان بين ما يراه خيراً أو شراً يتناسب مع طبيعته :

أ-البشرية

ب-الفردية

ج-العلمية

د-الاجتماعية

كل مما يلي تصنف ضمن الفروض التي وضعها " كلوكهن " لتفسير اختلاف القيم و السلوك ، ماعدا...

أ-استمرار الاختلاف النسبي في توجهات القيم رغم تشابه الحاجات الاساسية

ب-استمرار الاتفاق في اختيارات الافراد السلوكية المشبعة للحاجات الاساسية (الصحيح استمرار الاختلاف)

ج-استمرار اتفاق الناس على ضرورة ان تتطور حياتهم نحو الافضل

د-استمرار اتفاق الناس على بقاء الأنشطة البشرية متغيرة بشكل مستمر

القيم النهائية : هي الغايات النهائية التي تحقق الاهداف

القيم الوسيطة : هي التي تعتبر وسيلة لتحقيق القيم النهائية

نفس السؤال السابق بتغيير الصيغه والخيارات

ليست من الفروض و السلوكاتي وضعها كلوكهن لتفسير اختلاف القيم و السوك :

أ- استمرار الاختلاف النسبي في توجهات القيم

ب- الاتفاق في اختيارات الافراد السلوكية المشبعة للحاجات

ج- ضرورة ان تتطور حياتهم نحو الافضل

د- اتفاق الناس على بقاء الانشطة البشرية متغيرة

المحاضرة السابعة

تعرف الاتجاهات بانها فكرة تعمل علي تحريك سلوك الفرد بسبب انها مشبعة ..

أ-بالعاطفة

ب-بالتعلم

ج-بالإدراك

د-بالصراع

تتميز الاتجاهات بأنها :

أ-تكتسب عن طريق الخبرة

ب-يمكن ملاحظتها بشكل مباشر

ج-مستمرة على الدوام

د-توجه الفرد للتصرف بطريقة مختلفة لقيمه

غالبًا ما تعتبر الاتجاهات :

أ-حالة من عدم الاستعداد

ب-غير مكتسبة عن التعلم

ج-غير ملاحظة بشكل مباشر

د-ثابتة

من مكونات الاتجاهات :

أ-المكون الابداعي **مره غير الاختيار** المكون الجماعي

ب-المكون الفردي

ج-المكون التنظيمي

د-المكون العاطفي

أ-المكون الجسسي

ب-المكون السلوكي

ج-المكون العقلي

د-المكون التنظيمي

واحدة من الآتي , ليست من مكونات الاتجاهات :

أ-المكون الإدراكي

ب-المكون السلوكي

ج-المكون العاطفي

د-المكون التنظيمي

كل مما يلي تمثل, مكونات الاتجاه ما عدا :...

أ-المكون الفكري

ب-المكون الشعوري

ج-المكون السلوكي

د-المكون الجسسي

لاحظوا تغيير بسيط قلب المعنى انتهى قبل الاختيار

1. الاتجاهات تمثل حالة من الاستعداد والتهيؤ
2. الاتجاهات مكتسبة عن طريق الخبرة أو الممارسة أو التعلم
3. الاتجاهات لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر بل يستدل عليها من خلال السلوك أو التصرف
4. تتسم الاتجاهات بالتفاوت من حيث الاستمرارية والدوام
5. الاتجاهات توجه الإنسان للتصرف بطريقة معينة

مكونات الاتجاهات

- المكون الفكري او الإدراكي
- المكون الشعوري او العاطفي
- المكون السلوكي

معتقدات الفرد تجاه موقف معين تندرج ضمن المكون...

أ-العاطفي

ب-الفكري

ج-السلوكي

د-الاجتماعي

قام الموظف سامي ذو الاتجاه الايجابي بتحسين جودة عمله بهدف الحصول على الترقية ضمن :

أ-وظيفة المعرفة

ب-وظيفة التعبير عن المعتقدات

ج-وظيفة المنفعة

د-وظيفة الدفاع عن الذات

الموظف سامي له اتجاه سلوكي وظيفي ايجابي لإشباع حاجاته , يصنف هذا ضمن :

أ-وظيفة المعرفة

ب-وظيفة التعبير عن القيمة

ج-وظيفة المنفعة

د-وظيفة الدفاع عن الذات

*الموظف سامي له اتجاه للامركزية في العمل , ويميل الي الحرية والاستقلالية والانجاز يصنف اتجاهه ضمن وظيفة :

*الفرد الذي له اتجاه للامركزية في العمل , يصنف سلوكه ضمن ..

أ-المعرفة

ب-التعبير عن القيمة

ج-المنفعة

د-الدفاع عن الذات

الفرد الذي له اتجاه للامركزية يعد ذلك تعبيراً على :

أقيم الحرية

ب-قيم الديكتاتورية

ج-قيم الجماعية

د-قيم نفعية

واحدة من الآتي , ليست من الوظائف الأساسية للاتجاهات :

أ-وظيفة المعرفة

ب-وظيفة المشاركة الايجابية

ج-وظيفة التعبير عن القيمة

د-وظيفة الدفاع عن الذات

*عندما تساعد اتجاهات الفرد في تبني معايير مرجعية لسلوكه , يصنف ذلك ضمن :

*عندما تساعد الاتجاهات في توفير معايير مرجعية لسلوك يندرج ذلك ضمن وظيفة :

أ-وظيفة المعرفة

ب-وظيفة التعبير عن المعتقدات

ج-وظيفة الدفاع عن الذات

د-وظيفة المنفعة

وظائف الاتجاهات :

- وظيفة المنفعة
- وظيفة الدفاع عن الذات
- وظيفة التعبير عن قيمه
- وظيفه المعرفة

ركزوا واعرفوا الفرق بين كل وظائف الاتجاهات

لان الدكتور يمكن يغير

واحدة من مجموعة العوامل التالية ، ليست من الوظائف الأساسية للاتجاهات :

- أ-المنفعة والتعبير عن القيمة والدفاع عن الذات
- ب-الخبرة والمشاركة الأيجابية و المعرفة
- ج-الدفاع عن الذات والتعبير عن القيمة والخبرة
- د-الألفة والحب والكرهية والمنفعة والقيمة

من مصادر الاتجاهات :

- أ-الجماعات
- ب-الصراع
- ج-المنفعة
- د-قلة الخبرة

*واحدة من الآتي , ليست من مصادر الاتجاهات :

*واحد من الآتي لا تدخل ضمن مصادر الاتجاهات

- أ-طريقة التفكير
- ب-الخبرة
- ج-الجماعات
- د-المنفعة

كل مما يلي يندرج ضمن مصادر الاتجاهات , ما عدا : ..

- أ-الخبرة
- ب-التعلم
- ج-الجماعات
- د-التنظيم

تتسم الاتجاهات بالثبات

أ-النسي

ب-المطلق

ج-الكلي

د-الدائم

يسهل تغيير الاتجاه عندما :

أ-يكون مكتملاً

ب-يكون قويا

ج-يكون واضح

د-يظهر اتجاه أقوى منه

غالباً ما يسهل تغيير الاتجاه عندما يكون : ..

أ-شديداً

ب-قويا

ج-متوسطاً

د-ضعيفاً

باعتمادنا يوجد خطأ في السؤال لانو جميع الاجابات غلط ما عدا فقره أ صح
وجميعها الوظائف الاساسيه للاتجاهات / بمعنى السؤال الصحيح بدون (ليست)
ويصح كالتالي : واحدة من مجموعه العوامل التاليه من الوظائف الاساسية
للاتجاهات

لانو خبره من مصادر الاتجاهات ، والالفه والحب والكرهيه من العوامل المؤثره في
الادراك .. هذا والله أعلم ، ، اذا السؤال صحيح أقرب اجابه (د)

مصادر الاتجاهات :

التعلم / الجماعات / طريقة التفكير / المعتقدات / الخبرة / الصلة و التلازم

تتسم الاتجاهات بالثبات النسبي ،

- يسهل تغيير الاتجاه عندما يكون ضعيفا او غير واضح او بروز اتجاه اقوى منه
-يسهل تغيير اتجاهات الافراد الاكثر مرونة في آرائهم و أفكارهم و الذين يقبلون
مناقشته

غالباً ما نجد صعوبة في تغيير اتجاهات الفرد :

أ-الذي يقبل الحوار

ب-الأقل مرونة في آرائه

ج-الأكثر اتصال مع الآخرين

د-الذي يرفض الحوار

تزويد الفرد بالمعلومات , يدخل ضمن محاولة تغيير اتجاهاته من خلال :

أ-تغيير معتقداته

ب-إثارة شكوكه

ج-تغيير جماعته

د-تغيير موقفه

أ-تغيير اهدافه

ب-تغيير عاداته

ج-اثاره شكوكه

د-لا توجد اجابه صحيحه

تغيير اتجاهات الفرد بسبب تغير ظروفه ، سببه:

أ-تغيير العادة

ب-تغيير المجتمع

ج-تغيير الجماعة

د-تغيير الموقف

عندما نعرف أن مدير أحد المنظمات كان ظالماً مع المرؤوسين فإنه غالباً ما :

أ-يتكون لدينا اتجاه سلبى ضده

ب-نحاول أن نعرف سبب ظلمه للمرؤوسين

ج-لا نبالي بهذا الخبر

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

(ب) و (د) اجابتين صحيحة من كلام الدكتور في المباشره

راح اختار (ب) حسب فهمي ..

بالامكان الرجوع للمحاضره المباشرة الثانيه

<https://www.youtube.com/watch?v=NGm5vVbayNg>

المحاضرة الثامنة

يرى روبينس : الدافعية العمليات التي تحدد مدى كثافة او اتجاه او اصرار مجهود ما يبذله الفرد لتحقيق هدف معين .

غالباً ماتعتبر الدافعية عن العمليات التي تحدد مدى ..

أ-كثافة جهد يبذله الفرد لتحقيق هدف معين

ب-كثرة المعلومات التي يمتلكها الفرد

ج-تنوع الحاجات التي يحاول الفرد اشباعها

د-اهتمام الفرد بالوصول لهدف معين

تتميز الدافعية بواحد من الآتي :

أ-أنها العاطفة (العاصفة) التي تحرك سلوك الفرد نحو عدة أهداف

ب-تتأثر بوجود مثيرات داخل الفرد أو خارجه

ج-وجود العديد من الحاجات المتغيرة يؤدي إلى تناقص الدافعية

د-أنها سلوك غير موجه في اتجاه معين

الدافعية :

أ-ليست المحدد الوحيد للسلوك

ب-هي المحدد الوحيد للسلوك

ج-غير مهمة في تحديد السلوك

د-ليست لها أي علاقة بالسلوك

*واحدة من الآتي , ليست من محددات درجة الدافعية لدى الأفراد :

*غالباً ما تتأثر دافعية الأفراد بالمستوى :

أ-المستوى الحالي للطموح

ب-المستوى الحالي للجهد المبذول

ج-المستوى الحالي للتفكير

د-المستوى الحالي للاشباع

من محددات درجة الدافعية لدى الأفراد :

أ-المستوى الحالي للتفكير

ب-المستوى الحالي للجهد المبذول

ج-المستوى القدام (السابق) للتفكير

د-المستوى القدام (السابق) للجهد المبذول

واحدة من الآتي , ليست من محددات الدافعية :

أ-تنشيط السلوك

ب-تثبيت السلوك

ج-اضعاف السلوك

د-توجيه السلوك

تساعد معرفة الدوافع على ...:

أ-زيادة صعوبة تفسير السلوك الانساني

ب-تقليل التنبؤ بالسلوك الانساني

ج-زيادة درجة الغموض في السلوك الانساني

د-زيادة التنبؤ بالسلوك الانساني

الدافعية مجموعه القوى او الدوافع المحركة التي تثير حماس الفرد

- تتأثر درجة الدافعية بوجود مثيرات داخل الفرد او خارجه

- قد يكون للفرد العديد من الحاجات المتغيرة و المتضاربة

- السلوك الافعي موجه في اتجاه معين

- يختلف الافراد في طريقة تحريك دوافعهم و إشباع حاجاتهم

- تؤثر درجة اشباع الحاجات إلى تكرار السلوك او تغييره

رغم الارتباط الوثيق بين الدافعية و السلوك إلا أن الدافعية ليست المحدد الوحيد للسلوك

محددات درجة الدافعية

- المستوى الحالي للطموح
- الجهد المبذول
- المستوى الحالي للإشباع
- قيمة توقعات الفرد من المكافآت

أهمية دراسة الدافعية :

- زيادة فهم الإنسان لنفسه وللآخرين

- تساعد معرفة الدوافع ع زيادة التنبؤ بالسلوك الانساني

- تأثير الدافعية ع انتاجية العاملين

- تحدد الدافعية شدة السلوك و كثافته

واحدة من الآتي , لا تدخل ضمن أهمية الدافعية في المنظمة :

أ-التنبؤ بسلوك العاملين

ب-الحكم الجيد على العاملين

ج-ممارسة السيطرة على العاملين

د-زيادة إنتاجية العاملين

العلاقة الموجودة بين قوة الدافع وشدة السلوك هي :

أ-علاقة عكسية

ب-علاقة هندسية

ج-علاقة طردية

د-علاقة فيزيائية

توجد علاقة طردية بين قوة الدافع و شدة السلوك ، فكلما كان الدافع قويا كلما كان سلوك الفرد شديدا و كثيفا

العلاقة الموجودة بين قوة الدافع و شدة السلوك هي علاقة : ...

أ-عكسية

ب-هندسية

ج-طردية

د-شكلية

تصنف حاجة الفرد إلى الاستقلالية والثقة والاحترام ضمن :

أ-الحاجات الفسيولوجية

ب-حاجات الانتماء

ج-الحاجة إلى التقدير

د-الحاجة إلى إثبات الذات

نظرية سلم الحاجات ماسلو :

- الحاجات الفسيولوجية : تشبع من خلال الحوافز المادية ، الطعام و المأوى
- حاجات الانتماء: الحاجات الإجتماعية كالحاجة للأرتباط و الصداقة تشبع من خلال التفاعل مع الآخرين
- الحاجة إلى أثبات الذات : تمثل اعلى مراحل الإشباع ، و هي اصعبها ، رغبة الفرد في التعبير عن ذاته و الوصول إلى تحقيق اقصى مايمكن تحقيقه

* قام هيرزبرج بدراسة على 200 محاسب ومهندس , واستخدم أسلوب المقابلة للإجابة على سؤالين أحدهما :

*قام هيرزبرج بطرح سؤالين على 200 مهندس احد اسئلته هو ..

أ-متى شعرت بأعلى مستوى من عدم الاحترام في عملك

ب-متى شعرت بأعلى مستوى من عدم الولاء لعملك

ج-متى شعرت بأعلى مستوى من عدم الثقة في عملك

د-متى شعرت بأعلى مستوى من عدم الرضا عن عملك

استخدم "هيرزبرج" في دراسته أسلوب المقابلة للإجابة على سؤالين احدهما :

أ-متى شعرت بأعلى مستوى من التقدير في عملك ؟

ب-متى شعرت بأعلى مستوى من الولاء في عملك ؟

ج-متى شعرت بأعلى مستوى من الثقة في عملك ؟

د-متى شعرت بأعلى مستوى من الرضا عن عملك ؟

أحد الاسئلة التي قام "هيرزبرج" بطرحها ضمن دراسته هو : ..

أ-متى شعرت بأعلى مستوى من الولاء ؟

ب-متى لم تشعر بأعلى مستوى من الولاء ؟

ج-متى شعرت بأعلى مستوى من عدم الرضا ؟

د-متى لم تشعر بأعلى مستوى من عدم الرضا ؟

حسب "هيرزبرج" ان عدم وجود العوامل الوقائية في بيئة العمل يؤدي الى حالة ..

أ-عدم الرضا

ب-عدم الإنجاز

ج-الثقة

د-عدم الثقة

- توجد مجموعة من العوامل الوقائية يؤدي عدم وجودها في بيئة العمل إلى حالة

من عدم الرضا

حسب "هيرزبرج" ان وجود العوامل الدافعة في بيئة العمل يؤدي الى حالة ..

أ-عدم الرضا

ب-الرضا

ج-الثقة

د-عدم الثقة

- توجد مجموعه من العوامل الدافعة التي تؤدي توفرها الى وجود دافعية قوية

للعمل ودرجه عالية من الرضا

حسب "ماكلياند" الأفراد ذوي الانجازات :

أ-يفضلون تحمل المسؤولية

ب-يفضلون اختيار أهداف عالية

ج-يرغبون بمعرفة نتائج أعمالهم في المستقبل

د-يفضلون عدم تحمل المسؤولية

هـ-يفضلون اختيار أهداف سهلة التحقيق

و-لا توجد الإجابة الصحيحة

خصائص الافراد ذوي الانجازات حسب ماكلياند :

- يفضلون اختيار أهداف متوسطة الصعوبة
- يفضلون تحمل المسؤولية
- يرغبون بمعرفة نتائج أعمالهم بشكل فوري

تفضيل التعامل مع ذوي الجدارات بغية تنمية دوافع الإنجاز ، يعد أحد مقترحات :

أ-ماسلو

ب-مايو

ج-ماكلياند

د-هيرزبرج

واحدة من الآتي ليست من مقترحات ماكلياند لتنمية دوافع الانجاز لدى الفرد :

أ-أن يسعى الفرد للحصول على التغذية المرتدة

ب-أن يفضل التعامل مع ذوي الجدارات

ج-أن يضع نفسه محل شخص ناجح

د-أن يتعامل مع الآخرين بشكل نظري

اقتراحات ماكلياند لتنمية دوافع الانجاز:

- يسعى الفرد للحصول ع التغذية المرتدة

- يفضل التعامل مع ذوي الجدارات و التشبه بهم

- سعي الفرد لتعديل انطباعه عن نفسه وان يضع نفسه محل شخص آخر

- يحاول التحكم في أحلام اليقظة ويتعامل بشكل واقعي

أ-سعى الفرد لتعديل انطباعه عن الآخرين

ب-سعى الفرد للحصول على التغذية المرتدة

ج-تفضيل التعامل مع ذوي الجدارات

د-سعى الفرد لتعديل انطباعه عن نفسه

النظرية التي ترى ان الفرد يقارن بين مايبذله من جهد ومايحصل عليه من عائد ، بما يبذله ويحصل عليه غيرة هي :

أ-نظرية التوقع

ب-نظرية دافع الإنجاز

ج-نظرية التكافؤ

د-نظرية العاملين

نظرية وضع الهدف:

وجود الهدف ضروري لتحديد توجهات السلوك فالهدف دافعا للسلوك

النظرية التي ترى أن العاملون يقارنون بين ما يبذلونه من جهد وما يحصلون عليه من عوائد , بما يبذله ويحصل عليه
العاملون الآخرون هي :

أ- نظرية العاملين

ب- نظرية دافع الانجاز

ج- نظرية التكافؤ

النظرية التي تفترض أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هو محصلة العوائد المتوقع الحصول عليها هي :

أ- نظرية العاملين لهيرزبرغ

ب- نظرية الحاجات لماسلو

ج- نظرية التوقع لفروم

د- نظرية دافع الانجاز لماكلياند

واحدة من الآتي , لا تساعد على تحسين دافعية الأفراد في المنظمة :

أ- اختيار أفراد مناسبين للوظائف

ب- تدريب وتنمية الأفراد وتوضيح أدوارهم

ج- ربط نظام الحوافز بنظام تقييم الأداء

د- التوفيق بين الأفراد والعملاء (التوفيق بين الأفراد والوظائف)

تحسين الدافعية من خلال :

- التوفيق بين الافراد و الوظائف

- تدريب و تنمية الافراد و توضيح ادوارهم

- ارتباط أنظمة الحوافز بالأداء

- الإدارة بالأهداف

أ- تصميم وظائف تناسب الافراد

ب- تدريب وتنمية الافراد وتوضيح ادوارهم

ج- ربط نظام الحوافز بنظام تقييم الاداء

د- وضع أهداف غير واضحة

حسب " افانسيبيش " يمكن للمدير تحسين دافعية الأفراد للعمل من خلال :

أ- السماح لهم بقدر معقول من الأخطاء

ب- توفير لهم مناخ عمل مادي داخل المنظمة

ج- الاتجاه إلى أسلوب الترقية من الخارج

د- عدم وضع مواعيد لإنجاز أعمالهم

أ- توفير مناخ عمل مادي داخل المنظمة

ب- الاتجاه إلى أسلوب الترقية من الخارج

ج- وضع مواعيد مرنة للإنجاز

د- لا توجد الإجابة الصحيحة

حسب " افانسيبيش " يمكن للمدير تحسين دافعية الأفراد للعمل من خلال :

أ- عدم السماح بأي خطأ.

ب- السماح بمتوسط من الأخطاء

ج- السماح بقدر كبير من الأخطاء

د- محاسبة الافراد على اخطائهم

اقتراحات افانسيبيش (Ivancevich):

1. تعميم أهداف قصيرة وطويلة الأجل.

2. استخدام برنامج واضح للحوافز.

3. توفير مناخ عمل إنساني داخل المنظمة.

4. الاتجاه الى أسلوب الترقية من الداخل.

5. وضع مواعيد نهائية مناسبة للإنجاز.

6. وجود علاقات متوافقة مع الآخرين.

7. إظهار الاهتمام بالآخرين والثناء عليهم في محله.

8. السماح بقدر معقول من الأخطاء و خاصة في بداية

العمل، وضرورة إدراك الفروق الفردية بين

المحاضرة التاسعة

من خصائص الجماعة :

- أ-أنها وحدة تتكون من شخص فأكثر
- ب-أن يكون لدى الأفراد الإدراك الفردي لوحدتهم
- ج-أن تكون العلاقات فيها قائمة على التنافس
- د-أن تهئ لأفرادها فرصة النمو والتطور (إنها تتيح للفرد فرصة التطور)

واحدة من الآتي , ليست من خصائص الجماعة المتماسكة :

- أ-وجود هدف للجماعة
- ب-وجود العلاقات الودية
- ج-الاتصال المستمر بين أفراد الجماعة
- د-مسايرة الأعضاء لمعايير الجماعة
- هـ-قبول المجتمع بأهداف الجماعة (من مصادر جاذبيه الجماعة)

كل مما يلي يدرج ضمن خصائص تماسك الجماعة , ما عدا :

- أ-وجود علاقات ودية بين افراد الجماعة
- ب-وجود اتصال بين افراد الجماعة
- ج-وجود قبول للمجتمع بالجماعة و اهدافها
- د-وجود استمرار في نشاط الجماعة

أ-وجود قبول للمجتمع بالجماعة

- ب-وجود علاقة ودية بين أفراد الجماعة
- ج-وجود اتصال بين أفراد الجماعة
- د-وجود استمرار في نشاط الجماعة

***الطبيعة الاجتماعية للإنسان وميله إلى العيش مع بني جنسه يؤدي إلى تكوين جماعة :**

***النظرية التي تفسر الطبيعة الاجتماعية للإنسان وميله إلى العيش مع بني جنسه هي :**

أ-نظرية التفاعل **مره غير الخيار ب** نظرية التقارب المكاني

ب-نظرية القطيع

ج-نظرية التوازن

د-نظرية التبادل

النظرية التي ترى ان الفرد يميل الى التفاعل مع غيره عندما يكون العائد من تكوين الجماعة يزيد على تكلفة القلق هي :

أ-نظرية التفاعل

ب-نظرية التوازن

ج-نظرية القطيع

د-نظرية التبادل

نظرية التقارب المكاني :الافراد الذين يعيشون في مكان واحد يميلون للالتقاء

نظرية التوازن :

تجتذب بسبب تشابه القيم والاهداف التي تحقق التوازن بين نواحي الجذب للانضمام للجماعة

و الاتجاهات العامه

نظرية التفاعل : الاشتراك في انشطه يؤدي التفاعل ثم الى زيادة مشاركة المشاعر المشتركة

خصائص الجماعة :

- (1) وجود فردين فأكثر في الجماعة.
- (2) الاتصال والتفاعل المستمر بين أعضاء الجماعة.
- (3) وجود العلاقات القائمة على الود والتعاون.
- (4) وجود هدف أو رسالة مشتركة تسعى الجماعة لتحقيقها.
- (5) قيام كل فرد بدوره في تحقيق أهداف الجماعة.
- (6) وجود عدد من القيم والمعايير والمبادئ الحاكمة والضابطة لسلوك أفراد الجماعة.
- (7) أن تهئ الجماعة لأفرادها فرصة النمو واشباع

- * اشتراك الأفراد في أداء أنشطة ومهام واحدة , يؤدي إلى تكوين جماعة بسبب :
- * غالبا ما يؤدي اشتراك الافراد في اداء أنشطة واحدة الى تكوين جماعة بسبب :

أ-التفاعل بينهم

- ب-تشابههم في القيم
- ج-تشابههم في طريقة اللباس
- د-لا توجد الإجابة الصحيحة

أ-اشتراكهم في القيم

- ب-وجود التفاعل بينهم
- ج-اشتراكهم في العائد
- د-طبيعتهم البشرية

نشوء الصراعات بسبب اختلاف شخصيات الفرد عادة يصنف ضمن مراحل تكوين الجماعات في :

أ-مرحلة التكوين و التشكيل

ب-مرحلة العصف

- ج-مرحلة جس النبض
- د-مرحلة وضع المعايير

عادة ما تتميز مرحلة وضع معايير الجماعة :

أ-بظهور الصراعات

ب-بالاستقرار

- ج-بممارسة النشاط
- د-بالغموض وعدم التأكد

غالبا ما تتميز مرحلة وضع معايير الجماعة بوجود :

أ-الصراعات

ب-كثرة النشاطات

ج-غموض الأدوار

د-استقرار

تزداد درجة التعاون والاحترام المتبادل بين افراد الجماعة ضمن مرحلة :

أ-التعارف

ب-وضع المعايير

ج-التكوين

د-العصف

ضمن مراحل تكوين الجماعات المرحلة التي تتميز بالاستقرار هي

أ-مرحلة التكوين والتشكيل

ب-مرحلة وضع المعايير

ج-مرحلة جس النبض

د-مرحلة الانتهاء

مراحل تكوين الجماعات :

- مرحلة التكوين و التشكيل : تجمع الافراد لأول مرة
- مرحلة جس النبض : تتسم بالغموض وعدم التأكد حول الهيكل و الهدف و مهام الجماعة

- مرحلة العصف : تزداد احتمال نشوء الصراعات بسبب المشاكل التي

جاء بها الافراد

- مرحلة وضع المعايير : وضع قواعد اسلوك و تمى مرحلة الاستقرار

-مرحلة الأداء : ممارسة النشاط (تحمل المسؤولية / الانجاز / نضج

التعامل)

- مرحلة الانتهاء : توقف الجماعة

عادة ما تتميز مرحلة الأداء داخل الجماعة ..

أ-بظهور الصراعات

ب-بالاستقرار

ج-بممارسة النشاط

د-بالغموض وعدم التأكد

ضمن مراحل تكون الجماعات ، وضع المعايير وقواعد السلوك تتم في:

أ-المرحلة الاولى

ب-المرحلة الثانية

ج-المرحلة الثالثة

د-المرحلة الرابعة

ضمن مراحل تكوين الجماعات ، تزايد احتمال نشوء صراعات بين الأفراد يظهر في:

أ-المرحلة الاولى

ب-المرحلة الثانية

ج-المرحلة الثالثة

د-المرحلة الرابعة

تقسم الجماعات إلى جماعات مفتوحة وجماعات مغلقة وفق معيار :

أ-الحجم

ب-درجة التغيير

ج-طبيعة التكوين

د-رابطة الجمع

تقسم الجماعات إلى جماعات رسمية وغير رسمية وفق معيار :

أ-طبيعة السلطة

ب-دوافع الانتماء

ج-الحجم

د-طبيعة التكوين

تصنف الأسرة ضمن :

أ-جماعات العمل الثانوية (ذات طابع شخصي مثل الجماعات السياسي والديني المهني)

ب-جماعات العمل الأولية (ذات طابع عاطفي مثل الأسرة والاصدقاء)

ج-جماعات ذات دوافع ذاتية

د-جماعات ذات دوافع اقتصادية

***التركيز على الأهداف والأنشطة متوسطة وقصيرة الأجل هو من خصائص الجماعات :**

***التركيز على الأهداف متوسطة الأجل يعتبر من خصائص الجماعه :**

أ-المغلقة

ب-المفتوحة

ج-الأولية

د-الكبيرة

يصنف انحراف بعض الاعضاء عن معايير الجماعة ضمن مشكلات :

أ-السلوكية

ب-القانونية

ج-الوظيفية

د-الاجتماعية

من المشكلات السلوكية لجماعات العمل :

أ-مشكلات التنافس بين الجماعات

ب-أنائية بعض أفراد الجماعة

ج-عدم إتاحة الفرصة لظهور قيادات جديدة

د-انحراف بعض الأعضاء عن معايير الجماعة

أ-تسلط بعض أفراد الجماعة

ب-مشكلات التنافس بين الجماعات

ج-وجود صراعات داخل الجماعة

د-انحراف الافراد عن معايير الجماعه

أ-عدم اتاحة الفرصة لظهور قيادات جديدة

ب-انحراف بعض الأعضاء عن معايير الجماعة

ج-مشكلات التنافس بين الجماعات

د-تسلط بعض افراد الجماعة

من مؤشرات تماسك الجماعة :

درجة الصداقة الموجودة بين أعضاء الجماعة

درجة تقبل المجتمع لأهداف الجماعة

درجة اعتماد الأعضاء على الجماعة

درجة تقبل الجماعة للفرد

من مؤشرات تماسك الجماعه درجة:

أ-تقبل المجتمع لأهداف الجماعه

ب-اعتماد الاعضاء علي الجماعة

ج-تقبل الجماعه للفرد

د-الصداقه الموجوده بين الاعضاء مره غير لاتوجد اجابة صحيحه

المشكلات الوظيفية :

- وجود المنازعات والصراعات داخل الجماعة.
- مشكلة الروتين الإداري.
- عدم فهم أهداف الجماعة.
- عدم إتاحة الفرصة لظهور قيادات جديدة.
- انحراف بعض الأعضاء عن معايير الجماعة.

المشكلات السلوكية : انانيه ، تسلط ، تمسك بالرأي .
باقي الخيارات مشكلات وظيفية انتهوا للفرق بينهم

مؤشرات تماسك الجماعة :

- (1) تحدث الأعضاء عن الجماعة بكلمه نحن .
- (2) مدى مسايرة الأعضاء لمعايير الجماعة.
- (3) درجة الصداقة الموجودة بين الأعضاء
- (4) درجة تماسك الجماعة في أوقات الأزمات.
- (5) الحالة الانفعالية لأفراد الجماعة.
- (6) درجة المساهمة والانتظام في نشاط

من مصادر جاذبية الجماعة :

- أ-تحدث الأعضاء عن الجماعة باستخدام كلمة (نحن)
- ب-الحالة الانفعالية لأفراد الجماعة
- ج-مساهمة الأفراد الكبيرة في نشاط الجماعة
- د-وضوح أهداف الجماعة

مؤشرات تماسك الجماعة

مصادر جاذبية الجماعة:

- (1) وضوح الأهداف.
- (2) مكانة الفرد داخل الجماعة.
- (3) الانضمام الاختياري للجماعة.
- (4) التعامل والتعاون بين أعضاء الجماعة.
- (5) حجم الجماعة: الصغيرة أكثر جاذبية.
- (6) درجة اعتماد الأعضاء على الجماعة
- (7) درجة تقبل الجماعة للفرد.

- أ-درجة اعتماد الجماعة على الأعضاء (انتبهوا الصحيح العكس)
- ب-درجة اعتماد الجماعة على المجتمع
- ج-درجة تقبل المجتمع لأهداف الجماعة
- د-درجة تقبل الفرد لأهداف الجماعة

واحدة من الآتي , ليست من مصادر جاذبية الجماعة :

- أ-درجة اعتماد الأعضاء على الجماعة
- ب-درجة اعتماد الجماعة على الأعضاء
- ج-درجة تقبل الجماعة للفرد
- د-درجة تقبل المجتمع لأهداف الجماعة

تصنف درجة تقبل المجتمع لأهداف الجماعة ضمن

- أ-عوامل تماسك الجماعة
- ب-مشكلات الجماعة
- ج-جاذبية الجماعة
- د-اهتمامات الجماعة

هنا السؤال مقلوب يمكن يغيرركزوا واعرفوا الفرق بين المشكلات و مصادر الجاذبيه و المؤشرات و الخصائص.....

المحاضرة العاشرة

تتوقف درجة تطور الصراع على مدى

أ-إدراك أطراف الصراع لأهدافهم

ب-قوة أطراف الصراع وشخصياتهم

ج-إدراك أطراف الصراع لحاجاتهم

د-قوة القضية محل الصراع

غالباً ما تتوقف درجة تطور الصراع على :

أ-مدى إدراك أطراف الصراع للنتائج

ب-مدى إدراك أطراف الصراع لأهدافهم

ج-مدى إدراك أطراف الصراع لحاجاتهم

د-مدى إدراك أطراف الصراع لقيمهم

غالباً ما يتوقف تطور الصراع على مدى إدراك الاطراف :

أ-لأهداف الصراع

ب-لنتائج الصراع

ج-لظروف الصراع

د-لاستراتيجيات الصراع

يتميز الصراع بأنه :

أ-يتطابق تماما مع المنافسة

ب-يختلف تماما عن المنافسة

ج-ليست له أية آثار إيجابية

د-ليست له أية آثار سلبية

يحدث الصراع بين الأفراد أو بين الجماعات في المنظمة عندما :

أ-يتنافس طرف مع الطرف الآخر

ب-يتعاون طرف مع الطرف الآخر

ج-لا يتعاون طرف مع الطرف الآخر

د-يحاول كل طرف إعاقه الطرف الآخر من تحقيق أهدافه

يحدث الصراع بين الافراد أو بين الجماعات في المنظمة عند محاولة كل طرف :

أ-تحقيق أهدافه واهداف الطرف الاخر

ب-أعاقه الطرف الآخر عن تحقيق أهدافه

ج-التنافس مع الطرف الأخر علي المكاسب المادية

د-إشباع حاجاته مع عجز الطرف الاخر عن اشباع حاجاته

تتوقف درجة تطور الصراع على عوامل منها :

▪ قوة أطراف الصراع وشخصياتهم

▪ مدى إدراك الأطراف لنتائج الصراع وأثاره

غالبا ما يحدث الصراع بين الافراد او بين الجماعات في المنظمة عند .. مو واضحه الكلمة :

أ-إعاقة الطرف الاخر عن تحقيق أهدافه

ب-التنافس مع اطراف الاخر

ج-تحقيق أهدافه

د-اشباع حاجاته

*الصراع الذي يؤدي إلى انخفاض الأداء هو:

*الصراع الذي يؤدي إلى انخفاض اداء الفرد و الجماعة:

أ-صراع ايجابي

ب-صراع سلبي

ج-صراع جماعي

د-صراع فردي

من اهم الاثار الإيجابية للصراع التنظيمي تحسين ...

أ-جودة الأداء والأنتاج

ب-مستوي الخدمة المقدمة للعملاء

ج-جودة القرارات

د-درجة مشاركة الاطراف المتصارعة في أنشطة المنظمة

واحدة من الآتي , ليست من الآثار الإيجابية للصراع التنظيمي :

أ-تحسين جودة عملية اتخاذ القرارات

ب-غلبة المصالح الخاصة على المصلحة العامة

ج-تشجيع الابتكار لدى الأفراد و الجماعات

د-تماسك أعضاء الجماعة

من الآثار السلبية للصراع التنظيمي :

أ-زيادة الهالة الموجبة بالنسبة لأفراد الجماعة

ب-فرصة للتنفيس عن الرغبات المكبوتة لدى الأفراد

ج-زيادة الهالة السالبة بالنسبة لأفراد الجماعة

د-زيادة درجة التعاون بين أفراد الجماعة

أ-زيادة الهالة الموجبة بالنسبة لأفراد الجماعة

ب-لا توجد الإجابة الصحيحة

ج-غلبة المصالح العامة على المصالح الخاصة

د-غلبة مصلحة الجماعة علي مصلحة الفرد

واحدة من الآتي, ليست من الآثار السلبية للصراع التنظيمي ...

أ-غلبة المصلحة الخاصة على المصلحة العامة

ب-غلبة المصلحة الحالية على المصلحة المستقبلية

ج-غلبة المصلحة المستقبلية على المصلحة الحالية

د-غلبة المصلحة العامة على المصلحة الخاصة

الصراع الإيجابي : الصراع الذي يسهم في زيادة مستوى أداء الفرد و الجماعة الصراع السلبي : الصراع الذي يعوق اداء كل من الفرد و الجماعة و يترتب عليه إحداث ضرر للمنظمة مما يفرض ع الإدارة التصدي له الحد من مسبباته

الاثار الإيجابية :

- تحسين جودة عملية اتخاذ القرارات

- يؤدي الصراع الى الدفع نحو الابتكار

-يساهم الصراع في تماسك أعضاء الجماعة

- التركيز ع اداء مهام و مسؤوليات قيادية تلحق الهزيمة بالطرف الاخر

النتائج السلبية :

الادراك السلبي : زيادة الهالة الموجبة بالنسبة لافراد الجماعة ، الهالة السالبة

للطرف الاخر

- زيادة العداء وقله قنوات الاتصال بين اطراف الصراع

- يؤدي إلى اثار نفسية و صحيه ينتج عنها القلق و التوتر

- غلبة المصالح الخاصه ع المصالح العامه

- يؤدي الى اهدار الكثير من الوقت و الجهد و المال

- تحمل طرف نتائج الصراع تولد لديه الاحساس بالظلم و القهر و الرغبة بالصراع

مرة اخرى

- مساعدة الادارة في التعرف ع اساليب علاج الصراع و تجنب اسبابه مستقبلا

- فرصه للتنفيس عن بعض الرغبات المكبوتة لدى الافراد

أ-غلبة المصالح الخاصة على المصلحة العامة

ب-غلبة الإحساس بالظلم

ج-غلبة المصالح العامة على المصلحة الخاصة

د-قلة قنوات الاتصال بين اطراف الصراع

المدرسة التي ترى ان الصراع بين العاملين ينشأ بسبب فروق فردية هي المدرسة :

أ-الموقفية

ب-التقليدية

ج-الانسانية

د-الحديثة

ترى المدرسة التقليدية أن :

أ-أسباب الصراع متعددة

ب-الصراع ظاهرة حتمية

ج-الموقف يحدد طبيعة الصراع (المدرسة الموقفية)

د-وجود الصراع دليل على خلل في المنظمة

*المدرسة التي ترى أن الصراع ظاهرة حتمية تصاحب التعاملات الإنسانية داخل المنظمة بوجوده هي :

*المدرسة التي ترى ان الصراع ظاهرة حتمية تصاحب التعاملات الإنسانية :

*المدرسة التي ترى أن الصراع ظاهرة حتمية تصاحب التعلم هي:

أ-المدرسة الموقفية

ب-المدرسة السلوكية

ج-المدرسة التقليدية

د-المدرسة العلمية

أ-العلمية

ب-السلوكية

ج-الموقفية

د-التقليدية

المدرسة التي ترى أنه لايجب على الإدارة التدخل طالما كان الصراع ضمن حدود مسموح بها هي :

أ-المدرسة التقليدية

ب-المدرسة الحديثة

ج-المدرسة السلوكية

د-المدرسة الموقفية

ضمن مراحل الصراع ، يتجسد الصراع في صور مختلفة من العداء في:

أ-المرحلة الاولى

ب-المرحلة الثانيه

ج-المرحلة الثالثه

د-المرحلة الرابعه

مراحل الصراع التنظيمي :

1- مرحلة الصراع الكامن (الغير ظاهر):تتسم بعدم وضوح الصراع مه وجود عوامل مؤدية الى الصراع

2-مرحلة إدراك الصراع : تبدأ عندما تدرك مجموعة اصحاب المصالح أن أهدافها قد تأثرت سلبا

3- مرحلة الشعور بالصراع:تبدأ الوحدات المتصارعة في تنمية و تجهيز رد الفعل الانفعالي تجاه بعضها

4- مرحلة إظهار الصراع :هنا يتجسد الصراع في صور مختلفة من العداء قد يكون واضح(

مشاحنات /لفظي) او سلبا (إصابة الطرف الآخر بالإحباط)

5- مرحلة ما بعد الصراع :

يظهر الصراع في صورة مختلفة من العداة اللفظي والمادي ضمن :

أ-مرحلة الصراع الكامن

ب-مرحلة الشعور بالصراع

ج-مرحلة إظهار الصراع

د-مرحلة إدراك الصراع

يصنف على مستوى الفرد أنواع الصراعات التالية :

أ-غموض الدور ومشاكل العمل وتعارض الأهداف

ب-تعارض الأهداف والصراع على الكفاءة والمركز الاجتماعي

ج-مشاكل العمل والإحباط والتنافس

د-التنافس والعلاقات الاعتمادية و الاختلاف في الادراك

تعارض الدور وغموضه يعد أحد أسباب الصراع على مستوى :

أ-المنظمة

ب-الجماعة

ج-الفرد

د-بين الجماعات

يصنف على مستوى الجماعات أنواع الصراعات التالية ..

أ-غموض الدور ومشاكل العمل وتعارض الأهداف

ب-تعارض الأهداف والصراع على المكافأة والمركز الاجتماعي

ج-مشاكل العمل والإحباط والتنافس

د-التنافس والعلاقات الاعتمادية وتعارض الأهداف

في الظروف و الأزمات من المناسب لأحد اطراف الصراع استخدام :

أ-استراتيجية التكيف

ب-استراتيجية التجنب

ج-استراتيجية السيطرة

د-استراتيجية التعاون

يميل أطراف الصراع إلى تبني استراتيجية التعاون في حالة :

أ-تقدير مشاعر الآخرين وأرائهم ومقترحاتهم

ب-الرغبة في التنازل بين أطراف الصراع (الحل الوسط)

ج-كون القضية في التنازل محل الصراع بسيطة وغير مهمة

في حالة تقدير الطرف الأول من الصراع لمشاعر وأراء الطرف الثاني فإنه من الانسب للطرف الأول اعتماد :

أ-استراتيجية الحل الوسط

ب-استراتيجية التجنب

ج-استراتيجية التكيف

د-استراتيجية التعاون

غالبا ما يميل اطراف الصراع الى تبني استراتيجية التعاون في حالة .. :

أ-تقدير احدهم لمشاعر و اراء الطرف الآخر

ب-رغبة احدهم في عدم تصعيد الصراع

ج-تقدير احدهم ان القضية بسيطة و غير مهمة

د-رغبة احدهم في التنازل للأخر

الصراع على مستوى الفرد باختصار

1. الاحباط
2. تعارض اهداف الفرد
3. تعارض الدور وغموضه
4. مشاكل العمل

نفس فقرة السؤال السابق لكن عكس السؤال اجابه انتبهوا

الصراع بين الجماعات :

تعارض الأهداف / التنافس / اختلاف في الادراك/ العلاقات الاعتمادية /
اختلاف هوية الجماعة

استخدام القوة و السيطرة :

- يحاول احد الاطراف استخدام القوة التي يتمتع بها للسيطرة ع موقف الصراع
- تعد مناسبة في الظروف التي تتطلب حل سريع مثل أوقات الأزمات
- تعتمد ع الإجبار و التهديد

التعاون :

- حالة الاتفاق ع الحل المتكامل
- حالة الرغبة في اكتساب الخبرة و التعاون مع الاطراف الاخرى
- حالة تقدير مشاعر الآخرين و أرائهم و مقترحاتهم

يميل أطراف الصراع إلى التبني إستراتيجية الحل الوسط في حالة :

- تستخدم في حالة رغبة التنازل بين أطراف الصراع .
- تعد لغة مناسبة للتفاوض بين طرفي الصراع بسبب تعادل الطرفين

أ-تقدير أحد أطراف الصراع لمشاعر و آراء الطرف الآخر (التعاون)
ب-رغبة أطراف الصراع عدم تصعيد الصراع (التجنب والتحاشي)

ج-رغبة أطراف الصراع في التنازل لبعضهم

د-كون القضية محل الصراع بسيطة و غير مهمة

تعد استراتيجيات التجنب مدخل مناسب لحل الصراع في حالة ..:

استراتيجية التجنب او التحاشي :

- القضية بسيطة و غير مهمة

- غياب فرصة قبول وجهة نظر لدى أطراف الصراع

- الرغبة في كسب الوقت

أ-غياب فرصة قبول وجهة النظر الأخرى

ب-شعور أحد اطراف الصراع بضعف موقفه التفاوضي

ج-رغبة طرفي الصراع في التفاوض لأنهم متعادلين

د-رغبة طرفي الصراع في زيادة حدة الصراع

في حالة الرغبة في كسب الوقت من الأنسب لأحد أطراف الصراع اعتماد ..

أ-استراتيجية الحل الوسط

ب-استراتيجية التعاون

ج-استراتيجية التجنب

د-استراتيجية التكيف

غالباً مايميل أطراف الصراع الى تبني استراتيجيات التجنب في حالة :

أ-تقدير احدهم لمشاعر و آراء الطرف الآخر

ب-رغبة احدهم في عدم تصعيد الصراع

ج-ان القضية بسيطة و غير مهمة

د-رغبة احدهم في التنازل للآخر

تعد استراتيجيات التكيف مدخل مناسب لحل الصراع في الحالة التالية :

أ-غياب فرصة قبول وجهة النظر الأخرى لدى أطراف الصراع (التجنب و التحاشي الصراع)

ب-شعور أحد أطراف الصراع بضعف موقفه التفاوضي

ج-رغبة طرفي الصراع في التفاوض لأنهم متعادلين (الحل الوسط)

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

هـ-رغبة طرف الصراع في زيادة حدة الصراع

و-شعور احد الأطراف الصراع بقوة موقفه التفاوضي

عندما يشعر احد اطراف الصراع ان موقفه التفاوضي ضعيف في

أ-الانسحاب الإيجابي (استراتيجيات التكيف وتسمى استراتيجيات الإيثار وقد تبدو استسلاماً للطرف الآخر)

ب-الانسحاب السلبي

ج-التعاون الإيجابي

د-التعاون السلبي

استراتيجية رابح / رابح تناسب بدرجة اقل استراتيجياتية :

أ- التجنب

ب- التكيف

ج- الحل الوسط

د- الانسحاب

بأحد المحاضرات المباشرة للترم السابق ذكرها الدكتور وكذلك موجوده

بالكتاب :

- [التعاون / الحل الوسط / التكيف] رابح / رابح

- التجنب : رابح / خاسر

- السيطرة : خاسر / خاسر

المحاضرة الحادية عشر

واحدة من الآتي , ليست من خصائص ثقافة المنظمة :

أ-تشمّل قيم يشترك فيها أعضاء التنظيم

ب-تعمل كإطار مرجعي لسلوك المنظمات الأخرى

ج-تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات

د-تمثل فهماً مشتركاً بين أفراد التنظيم

تعرف ثقافة المنظمة بأنها القيم التي ..

أ-تميز منظمة عن بقية المنظمات

ب-تشارك فيها منظمة مع بقية المنظمات

ج-تميز المنظمة عن أفرادها

د-تميز المنظمة عن جماعات العمل فيها

غالباً ما تحدد ثقافة المنظمة شكل التصرف مع :

أ-المشكلات الداخلية والخارجية فقط

ب-المشكلات الداخلية والجاذبية فقط

ج-المشكلات الجاذبية والعادية فقط

د-المشكلات الجاذبية و الخارجية فقط

تحدد ثقافة المنظمة كل من :

أ-شكل التصرف مع المشكلات الداخلية فقط

ب-شكل التصرف مع المشكلات الخارجية فقط

ج-شكل التصرف مع العملاء فقط

د-شكل التصرف مع المشكلات الداخلية والخارجية

تحدد ثقافة المنظمة شكل التصرف مع ...

أ-المشكلات الداخلية والخارجية

ب-المشكلات الداخلية فقط

ج-المشكلات الخارجية فقط

د-العملاء فقط

هـ-لا توجد الإجابة الصحيحة

واحدة من الآتي , ليست ضمن أهمية ثقافة المنظمة :

أ-توحيد قيم ومعايير الأداء بين العاملين

ب-زيادة الانتماء والولاء للمنظمة

ج-مساعدة الإدارة في التعرف على أساليب علاج الصراع

د-زيادة درجة التبادل بين أعضاء المنظمة

أ-توحيد معايير الأداء

ب-زيادة الانتماء لدى الأعضاء

ج-زيادة درجة التبادل بين الأعضاء

د-التعرف على الصراع

مفهوم ثقافة المنظمة :

- مجموعة المدركات التي يشترك فيها أعضاء وحدة تنظيمية

- مجموعة افتراضات و توقعات وقواعد للسلوك .

- تعمل كإطار مرجعي لسلوك لأفراد

- تمثل فهم مشترك بين أفراد التنظيم

- تميز المنظمه عن غيرها من المنظمات

- نظام من القيم المشتركة و المعتقدات التي ينتج عنها قواعد للسلوك

- تشمل قيم و معتقدات يشترك فيها أعضاء التنظيم

- تحدد شكل التصرف او السلوك مع المشكلات الداخلية و الخارجية

أهمية ثقافة المنظمة :

1. تلعب دور هام في تشكيل سلوك الأفراد وفي الحفاظ على هوية المنظمة.
2. تحدد ثقافة المنظمة دور الأفراد في المنظمة .
3. تحدد هوية أفراد المنظمة.
4. تسهل عملية الالتزام الجماعي.
5. زيادة درجة استقرار التنظيم.
6. تساعد في فهم الاختلافات بين منظمات الأعمال وكيفية تفاعل الأفراد مع منظماتهم.
7. تمثل أداة للرقابة والتوجيه لسلوك الأفراد.
8. تساعد في فهم سلوك الأفراد وتزيد من إمكانية التنبؤ به.
9. توحيد القيم ومعايير الأداء المتميز بين العاملين.
10. زيادة الانتماء والولاء.

أ-توحيد قيم ومعايير الأداء بين العاملين

ب-زيادة الانتماء والولاء للمنظمة

ج-تسهيل عملية الالتزام الفردي

د-زيادة درجة التبادل بين أعضاء المنظمة

واحدة من الآتي , ليست من وسائل نقل الثقافة التنظيمية :

أ-أساليب التطبيع الاجتماعي

ب-أساليب المنظمة في الترقية

ج-أسلوب الاتصال داخل المنظمة

د-الأسلوب التربوي الأسري

*يصنف أسلوب الاتصال داخل المنظمة ضمن أحد وسائل نقل الثقافة التنظيمية التالية:

*ضمن وسائل نقل الثقافة التنظيمية . يصنف أسلوب الاتصال داخل المنظمة ضمن :

أ-أساليب التطبيع الاجتماعي

ب-لغة التنظيم

ج-أساليب المنظمة في الترقية

د-لغة المراقبة

هـ-أساليب المنظمة في العقاب

تصنيف لغة التنظيم ضمن وسائل نقل ..

أ-ثقافة المنظمة

ب-الصراع التنظيمي

ج-الدافعية

د-الأدراك

في الهياكل المركزية تسود :

أ-ثقافة العمل الفردي

ب-ثقافة العمل الجماعي

ج-تنمو روح الابتكار

د-لا توجد الإجابة الصحيح

*غالباً ما تسود في الهياكل المركزية ثقافة العمل : ..

*في الهياكل المركزية تسود ثقافة العمل ..

أ-الفردي

ب-الثنائي

ج-الجماعي

د-المنظمي

هـ-التشاركي

و-التعاوني

ي-المؤسسي

وسائل نقل الثقافة التنظيمية :

1-أساليب التطبيع : العمليات التي يستطيع الفرد من خلالها أن يتعلم قيم وعادات المنظمة

2-أساليب المنظمة في الترقية وزيادة الروابط والعلاقات والعقاب والإجازة

3-لغة التنظيم : المظهر العام للأفراد / أسلوب الاتصال داخل المنظمة / تنظيم

المكاتب / الهندام / السلوكيات الجيدة

في الهياكل اللامركزية تزدهر ثقافة حرية العمل والاستقلالية والمبادأة والرغبة في تحمل المخاطرة

في الهياكل المركزية تسود ثقافة العمل الفردي وتقل الجماعية ، والتجديد والتطوير وروح

ثقافة الرغبة في تحمل المخاطرة غالبا ما تزدهر ضمن هيكل ..

أ-اللامركزية

ب-المركزية

ج-المفلطحة

د-المفتوحة

المحاضرة الثانية عشر

الابداع هو النظر الى الظواهر والاشياء نظرة غير

أ-تقليدية

ب-فني

ج-علمية

د-حديثة

الإبداع هو :

أ-النظر إلى الظواهر و الأشياء نظرة غير تقليدية

ب_النظر إلى الظواهر و الأشياء نظرة سطحية

ج-النظر إلى الظواهر و الأشياء نظرة تقليدية

د-النظر إلى الظواهر و الأشياء نظرة بسيطة

عملية انتاج افكار جديدة تصنف :

أ-كقدرة إبداعية

ب-كسلوك إبداعي

ج-كفكرة إبداعية

د-كرؤية إبداعية

التبصر واستنارة الأفكار . يندرج ضمن مراحل عملية الابداع في المرحلة ..

أ-الأولى

ب-الثانية

ج-الثالثة

د-الرابعة

من خصائص الشخص المبدع :

أ-المعرفة الواسعة والتفكير الخلاق

ب-الميل إلى المركزية

ج-عدم تفهم الصراع و أسبابه في المنظمة

د-الميل إلى الخوف و القلق

من خصائص الشخص المبدع:

أ-الميل إلى اللامركزية

ب-تفهم الصراع و إيجاد الحلول المناسبة له

ج-الاستثمار في البحث طويل الأجل

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

-الإبداع هو النظر لظواهر الاشياء و المشكلات نظرة غير تقليدية ،

- يعرف الابداع التنظيمي بأنه تطوير لفكرة داخل المنظمه

السلوك الإبداعي : عملية إنتاج أفكار جديدة او غير مألوفة

القدرات الأبداعية : القدرة ع إنتاج تلك الأفكار

مراحل عملية الإبداع :

1- الإحساس بالمشكلة و الدراية بها و معرفتها

2- الاستغراق في المشكلة و جمع المعلومات

3- حضانه و حفظ المعلومات

4- التبصر و استنارة الأفكار

5- تأكيد الفكرة و تطبيقها

خصائص المنظمة المبدعة

خصائص الشخص المبدع

-عدم قبول الوضع الحالي والرغبة في التغيير.

-عدم الالتزام بمعايير المجموعة والميل إلى المعايير المستقلة. (

عدم التقليد)

-الاهتمام بالجديد .

-المعرفة الواسعة والتفكير الخلاق (غير تقليدي).

-تفضيل حرية التعبير عن الري وعدم الاهتمام بآراء الآخرين.

من خصائص المنظمة المبدعة :

- أ-الاستثمار في البحث على المدى الطويل
- ب-تفهم الصراع وإيجاد الحلول المناسبة له
- ج-وجود مشكلات سلوكية ضمن المنظمة
- د-لا توجد الإجابة الصحيحة

- أ-الاستثمار في البحث على المدى الطويل
- ب-تفهم الصراع وإيجاد الحلول المناسبة له
- ج-وجود مشكلات سلوكية ضمن المنظمة
- د-تجريب الأفكار الجديدة وعدم الحكم عليها مسبقاً

واحدة من الآتي , ليست من خصائص المنظمة المبدعة :

- أ-شروع قيم تنظيمية دافعة للابتكار والإبداع
- ب-تبني أساليب تنمي الاتجاهات الإبداعية وتشجيعها
- ج-رفض الصراعات و عدم تفهمها
- د-الاستثمار في البحث طويل الأجل

أ-نشر قيم الابتكار والإبداع

- ب-تشجيع الاتجاهات الإبداعية
- ج-الاستثمار في البحث طويل الأجل
- د-الاستثمار في البحث قصير الأجل

من أهم المعوقات الاجتماعية لإبداع :

- أ-الأسلوب التربوي المكمل للقدرات
- ب-الاستبداد بالرأي و رفض الرأي الآخر
- ج-انعدام الثقة بين الإدارة والعاملين
- د-الحكم المسبق على أفكار الآخرين

أ-التمسك بالنمط التقليدي في الآراء (المعوقات الشخصية)

ب-انعدام الثقة بين الادارة والعاملين (المعوقات التنظيمية)

ج-الأسلوب التربوي المكمل للقدرات

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

أ-التمسك بالنمط التقليدي في الآراء

ب-انعدام الثقة بين الإدارة والعاملين

ج-الأسلوب التربوي المكمل للقدرات

د-انعدام الثقة بين الإدارة والعملاء

خصائص المنظمة المبدعة

- شروع قيم تنظيمية دافعة للابتكار والإبداع.
- تبني أساليب تنمي الاتجاهات الإبداعية وتشجيعها.
- الاستثمار في البحث طويل الأجل.
- تجريب الأفكار الجديدة وعدم الحكم عليها مسبقاً.
- الميل إلى اللامركزية وعدم تعقيد الإجراءات.
- تشجيع المبادرات.
- نشر ثقافة تبادل الآراء والمشاركة بالنقد الذاتي.
- تفهم الصراع وإيجاد الحلول المناسبة له.

الاجابتين صحيحة بشكل نصي

في ملخص مشعلي ص52 ، ملخص فهد ص 59

المعوقات الاجتماعية

- 1- احترام مسلمات تعيق الإبداع.
- 2- غياب حرية التعبير والانتقاد الذاتي.
- 3- الأسلوب التربوي القائل للطموح والمكبل للحريات والقدرات.
- 4- أساليب تعليم تقليدية تعتمد التلقين والحفظ بدل تنمية التفكير

غالباً ما يصنف غياب حرية التعبير كأحد معوقات الابداع:

أ- الشخصية

ب- الاجتماعية

ج- التنظيمية

د- التعليمية

من أهم المعوقات الشخصية للإبداع:

أ- التمسك بالنمط التقليدي في الآراء

ب- انعدام الثقة بين الإدارة والعاملين

ج- الأسلوب التربوي المكبل للمقدرات

د- لا توجد الإجابة الصحيحة

اصدار الأحكام المسبقة على الأفكار والأشياء , تصنف ضمن معوقات الإبداع:

أ- الشخصية

ب- التنظيمية

ج- الاجتماعية

د- النظرية

واحدة من الآتي , ليست من أهم المعوقات التنظيمية للإبداع:

أ- الالتزام الحرفي بالقوانين

ب- غياب القيادة الإدارية المؤهلة

ج- انعدام الثقة بين الإدارة والعاملين

د- السلبية وعدم الاستقلالية والانطواء (المعوقات الشخصية)

غياب القدرة الإدارية المؤهلة يصنف ضمن معوقات الابداع:

أ- التنظيمية

ب- الشخصية

ج- الاجتماعية

د- الإستراتيجية

المعوقات الشخصية

- 1- الخوف و القلق المكبل للمقدرات (ثلاثة لأرأي لهم الخائف، الجائع، المغرور)
- 2- التمسك بالنمط التقليدي في الآراء.
- 3- الأحكام المسبقة على الأفكار والأشياء.

المعوقات التنظيمية 3 نقاط كلها

نفس فقرات السؤال السابق لكن عكس السؤال اجابه انتموها

المحاضرة 13 / 14 : مراجعه من المحاضرة الاولى الى الثانية عشر

الاسئلة شاملة جميع نماذج دكتور المقرر (11 أترام)

دعواتي لكم بالتوفيق ،،

ربي لاتحرم اخي من الجنه إنك انت الغفور الرحيم ..

اللهم املاً قبره بالرضا والنور والفسحة والسرور ... اذكروه بالدعاء ..

وليجير الله غصبة افتقادي .

أختكم ... marsella

آخر تحديث للملف بواسطة جوان } كتابة و حل نموذج 1-1438 وردة جورية

} كتابة وحل النموذج 2-1438 أم حنان – تصوير أبو عصبه