

المحاضرة الاولى

يتمثل السلوك في :

أكل 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 إجتماعية

ب-وحدة ثقافية

ج-وحدة اقتصادية

د-وحدة تكنولوجية

واحدة من الآتي , ليست من خصائص المنظمة :

أ-أنها وحدة إجتماعية 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 إجتماعية

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

بالنظر الى ان علم السلوك التنظيمي يتمثل في الدراسة العلمية للسلوك، وبالتالي فهو يهتم:

أ- بالعرض المنظم للسلوك

ب- بالعرض الغير منظم للسلوك

ت- بدراسة ماينبغي ان يكون عليه السلوك

ث- بدراسة ما لاينبغي ان يكون عليه السلوك

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 إجتماعية تضم أفراد يمارسون أنشطة لها أهداف معينة

- منظمة الأعمال تعمل في إطار جماعي يحدده هيكل المنظمة

- الهدف من وجود المنظمة هو خلق المنفعة داخلياً و خارجياً

هنا خصائص المنظمه كلها الثلاث خيارات الاولى

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 :

أدخال المنظمات

ب-خارج المنظمات

ج-داخل وخارج المنظمات

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

يتمثل السلوك التنظيمي في دراسة وفهم :

- أ-السلوك الإنساني في جميع مناحي الحياة
- ب-السلوك الإنساني في المنظمات
- ج-تأثير العوامل المادية والفنية على السلوك
- د-السلوك الإنساني داخل الاسرة

يهتم علم السلوك التنظيمي بشكل مباشر بدراسة السلوك الإنساني 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 الإنساني 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 الإنساني 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

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

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 والهيكل ع السلوك

داخل المنظمات بهدف تحسين فعالية المنظمه

محاور السلوك الانساني ثلاث محاور:

١- الفرد : هو السلوك التنظيمي الجزئي

٢- الجماعة : هو السلوك التنظيمي الواسطي

٣- الهيكل : هو السلوك التنظيمي الكلي

الفرد: يتم التركيز السمات و الخصائص الشخصية ،

التي يأتي بها الفرد للمنظمه و دراسة اتجاهته و قيمته و ميوله ، ولها تأثير

ع سلوكه و أدائه في العمل

أ-دراسه الجماعات في المنظمه

ب-دراسة اتجاهات الافراد في المنظمه

ج-دراسه العلاقات الرسمية في المنظمه

د-دراسه الوظائف في المنظمه

ضمن السلوك التنظيمي الجزئي يتم التركيز علي خصائص..

أ-الجماعه

ب-الفرد

ج-المنظمة

د-المنظمات

ضمن السلوك التنظيمي الواسطي يتم التركيز على :

يهتم السلوك التنظيمي الواسطي بدراسة:

أ-العلاقات الرسمية وكيفية التنسيق بين الوظائف

ب-الجماعة وخصائصها و عوامل تمسكها

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 (الواسطي)

ب-السمات والخصائص الشخصية للفرد (الجزئي)

ج-العلاقات الرسمية وكيفية التنسيق بين الوظائف

د-القيادة والاتصالات بالمنظمة (الواسطي)

***يتم التركيز على العلاقات الرسمية ضمن السلوك التنظيمي :**

***يتم التركيز على الابداع التنظيمي ضمن السلوك التنظيمي ..**

أ-الواسطي

ب-الكلي

ج-الجزئي

د-الرسمي

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

محاور السلوك الانساني ثلاث محاور:

١- الفرد : هو السلوك التنظيمي الجزئي

٢- الجماعة : هو السلوك التنظيمي الواسطي

٣- الهيكل : هو السلوك التنظيمي الكلي

الجماعات :يهتم بدراسة الجماعة و خصائصها و عوامل تماسكها

بما يؤثر ع السلوك داخل المنظمه

-ويهتم بالقيادة و الاتصالات ، يسمى بالسلوك التنظيمي الواسطي.

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

نفس السؤال السابق بس مقلوب انتموهوا

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

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

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

غالباً ما يكون التنبؤ والتفسير والإدارة للسلوك التنظيمي عملية:

أ-نسبية

ب-مطلقة

ج-صحيحة

د-خاطئة

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

مبدأ طبيعة المنظمة :

١/ المنظمة كائن اجتماعي يعمل ضمن اطار قانوني في بيئة تتسم بالديناميكية والتغيير
٢/ هناك مصالح مشتركة بين المنظمة والعمال ، فكل طرف بحاجة الى الطرف الآخر

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

اسباب صعوبه تفسير السلوك ٣ نقاط :

-ان السلوك له اكثر من سبب

-كل سبب يتطلب حلا خاص به

-تغيير اسباب السلوك وعدم استقرارها

*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 انتموها يمكن يجيب

التنبؤ ..

غالبًا ما يمكن التحكم في السلوك الإنساني من خلال التأثير في :

أ-أسبابه

ب-اهدافه >> مره غير الخيار بـ اتجاهاته

ج-نتائجه

د-توقعاته

ه-خصائصه

غالبًا ما تعتبر عملية التنبؤ بالسلوك التنظيمي عملية نسبية بسبب :

أ-ان كل سبب له حلا خاص به

ب-ان المنظمة كائن اجتماعي

ج-ان الانسان ذو كرامة إنسانية

د-عدم القدرة على الاحاطة بكل أسباب السلوك في المنظمة

إذا كان تفسير السلوك الإنساني نسبي فإن :

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 الإدارة الفصل بين حياة الموظف الخاصة وعمله في التنظيم يعد أحد مبادي ء :

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

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

وضع قواعد صارمة للعمل ، يصنف ضمن سلبيات :

أ-نظرية التنظيم

ب-النموذج البيروقراطي

ج-نظرية الإدارة العلمية

د-نظرية (X, Y)

ه-التنظيم الإداري

و-العلاقات الإنسانية

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

أ-العلاقات الإنسانية

ب-مبادئ الإدارة

ج-البيروقراطية (ماكس بيبر)

د-العلمية

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

أ-الالتزام الحرفي بالقوانين

ب-التعامل النمطي مع مشكلات التنظيم

ج-اغفال التنظيمات غير الرسمية

د-التركيز على الحوافز المعنوية

النموذج البيروقراطي (الرائد /ماكس بيبر):

- الغاء الطابع الشخصي والتجرد من الذاتية و

العقلانية في التصرفات

- التخصص وتقسيم العمل والتسلسل الرئاسي

- التعيين ع أساس الجدارة

- الفصل بين حياة الموظف الخاصة وعمله .

الآثار السلبية للمنهج البيروقراطي:

- الألتزام الحرفي بالقوانين وجعل سلوك الفرد جامدا .

- قواعد العمل الصرامة التي تمنه التغيير و النمو الشخصي و

الابتكار

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

جميع الاسباب باختصار هنا :

- تنظر للعامل كتابع للآله
- اغفلت التنظيمات الغير رسمية
- ركزت على الحوافز المادية
- إغفالها لمدخلات البيئة مثل القيم

أ-تنظر للعامل كتابع للآلة

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 :

- انتبهوا للسؤال وركزوا على المطلوب
- قال اهتمت وليس اغفلت ..

أ-بالتنظيمات الرسمية

ب-بالتنظيمات غير الرسمية

ج-بالحوافز المعنوية

د-بمدخلات يحصل عليها التنظيم من البيئة

تتبنى نظرية مبادئ الادارة نفس فرضية نظري

أ-نظرية (X, Y)

ب-الادارة العلمية

ج-العلاقات الانسانية

د- الادارة الموقفية

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

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

أ-الادارة العلمية

ب-البيروقراطية

ج-مبادئ العلاقات الانسانية.

د-مبادئ الادارة (هنري فايول)

- تتبنى هذه النظرية نفس فرضيات الإدارة العلمية .

- تختلف عنهن 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)

أ-المعنوية ليس لها اثر ايجابي على إنتاجية العاملين

ب-الانسانية لها اثر ضعيف على الرضا الوظيفي

ج-الانسانية لها اثر كبير على الرضا الوظيفي

د-المعنوية لها اثر سلبي على إنتاجية 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

❖ من أهم نتائج تلك الدراسات:

- ليس للعوامل المادية الأثر الايجابي على إنتاجية العاملين
- العوامل الاجتماعية والإنسانية لها تأثير اكبر على معنويات العاملين وإنتاجيتهم.
- تعد العوامل الاجتماعية عاملا مهما يؤثر على سلوك ال
- تؤثرالعوامل 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

(١-٣٩)

تفترض نظرية "y" ان الفرد بطبيعته ..

أ-يكره العمل

ب-يحب العمل

ج-يقدم العمل

د-يتهرب من العمل

نظرية (x/y) رائدها دوغلاس ماجريغور.

- تعتبر بداية الانطلاق لدراسة مدخل السلوكي الحدي

- تفترض النظرية y أن الفرد بطبيعته يحب العمل ، يرغب

بتعمل المسؤلية،

- تفترض النظرية x ان الفرد لا يحب العمل و يحاول تجنبه و

يتهرب منه المسؤلية

النظرية التي تفترض ان الفرد بطبيعته يحب العمل هي :

أ-نظرية Y

ب-نظرية X (لايحب العمل)

ج-نظرية Z

د-نظرية M

النظرية التي تفترض 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 الأفراد في صنع القرار تعد مدخلا لفهم سلوكهم الفردي

ج-المدير مطالب بتكييف موقفه لتلائم 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 بتكييف موقفه لتلائم مع المواقف المختلفة (نظرية الإدارة الموقفية)

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

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

أ-الاجتماع

ب-دراسة الانسان (هو نفسه الانثروبولوجيا)

ج-النفس

د-التاريخ

اهتمام السلوك التنظيمي بالصراع دليل على علاقته الكبيرة بعلم

أ-الاجتماع

ب-السياسة

المدرسة التقليديه 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 الفردي

ليكرت : ان رضا الافراد العاملين يزداد عندما يكون النمط

القيادي قائم على اساس المشاركة

نظرية الإدارة الموقفية : أن المدير يجب تكيف موقفه لتلائم

مع طبيعة و أبعاد المواقف المختلفه

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 | ✓ | الاتجاه لزيادة درجة تمكين العاملين |
| ✓ | ادارة العمالة متعددة الخلفيات في البلد الواحد | ✓ | التعامل مع حالات التغيير المستمر |
| ✓ | الاتجاه لتحسين وإدارة الجودة الشاملة | ✓ | الرغبة في التجديد والابتكار؛ |
| ✓ | الاتجاه لتحسين مهارات الافراد | ✓ | الاتجاه لتحسين وتطوير السلوك الأخلاقي |

واحدة من الاتي ليست من التحديات التي تواجه المديرين وتدفعهم الى استخدام السلوك التنظيمي:

أ- ادارة العمالة متعددة الخلفيات في البلد الواحد

ب- الاتجاه لتحسين وادارة الجودة الشاملة

ت- الاتجاه لتحسين مهارات الافراد

ث- ادارة عمالة متماثلة الثقافات في ظل العولمة

المحاضرة الثالثة

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

ه-تأثير داخلي على الآخرين

و-تأثير خارجي على الفرد

تعرف الشخصية كمثير بأن لها تأثير ...

أ-داخلي علي الفرد

ب-خارجي على 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

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

أ-كمكون داخلي

الشخصية كمثير:

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

الانتقادات الموجه للشخصية كمثير:

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

- إغفال التنظيم الداخلي للشخصية .

(١-٣٩)

ب-كثير

ج-كاستجابة

د-الواقعية

الكائن الانساني الذي يكتسب اللغة والافكار والقيم التي تكسبه طابعه الشخصي هو:

أ- الكائن الانساني الذي يولد شخصا

ب- الكائن الانساني الذي يولد اجتماعيا

ت- الكائن الانساني الذي يولد فردا

ث- الكائن الانساني الذي يولد انطونيا

يرى اصحاب اتجاه الشخصية كاستجابة ان الكائن الانساني

أ-لا يولد شخصا بل فردا

ب-لا يولد فردا بل شخصا

ج-يولد شخصا

د-لا يولد شخصا ولا فردا

ارتباط الشخصية بالزمن يصنف ضمن:

أ- صفات الشخصية

ب- مبادئ الشخصية

ت- مكونات الشخصية

ث- نظريات الشخصية

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

أ-اتجاه الشخصية كثير

ب-اتجاه الشخصية كمون داخلي

ج-اتجاه الشخصية الميكيافيلية

د-ياتجاه الشخصية كاستجابة

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

أ-الشخصية كثير

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 كثير)

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 كثير)

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

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

صعوبة حصر ودراسة العادات يصنف ضمن الانتقادات الموجهة الى تعريف الشخصية:

أ-الشخصية كمكون داخلي

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

الانتقادات للشخصية كاستجابة :

• صعوبه حصر ودراسة الاستجابات والعادات

بسبب كثرتها

• عدم ثبات استجابة الفرد للمثيرات بسبب

اختلاف المواقف التي تصدر فيها

(١-٣٩)

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 الرئيسية 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

ه- وحدة غير مرنة

صفات الشخصية ٥ نقاط باختصار

١. الشخصية وحدة متكاملة
٢. الشخصية وحدة تميز الفرد عن غيره
٣. تضم الشخصية مكونات نفسية وجسمية تتأثر بما في داخل الفرد
٤. يجب أن تتوافق الشخصية مع بيئة الفرد
٥. الشخصية مرتبطة بالزمن

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

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

أ- البطني والعضلي والمكتنز

ب- العضلي والرقيق والبطني

ج- المكتنز والرقيق والواهن

د- الواهن والعضلي والرقيق

نظرية الأنماط تنقسم الى قسمين ..

١/ أنماط جسمية ولها نظريتين

(نظرية كرتشمير ونظرية شيلدون)

٢/ أنماط سيكولوجية ومن أهمها نظرية كارل يونج

ونظرية كرتشمير تنقسم الى ثلاثة أنماط :

١- النمط المكتنز

٢- النمط الواهن

٣- النمط الرياضي

ونظرية شيلدون تنقسم الى ثلاثة أنماط :

١- النمط البطني

٢- النمط العضلي

٣- النمط الرقيق

(١-٣٩)

أشار "شيلدون" أن الفرد ذو القوة العقلية والذي يمثل إثبات الذات غالباً ما يتميز بالنمط الجسمي

أ-الرقيق
ب-العضلي
ج-العقلي
د-البطني

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

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

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

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

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

يري " 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

حسب " كارل يونج " الفرد الأنبساطي الوجداني :

- 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 الشخص الانطوائي المفكر غالباً ما يكون:

نفس السؤال السابق لكن في مره ماذكر الاجابه الصحيحه ..

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

(١-٣٩)

أ- غير مهتم بالموثرات الخارجية

ب- لا يهتم بالواقع

ت- غارق في الأحلام

ث- يتأمل المحسوسات والمناظر الطبيعية

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

أ- انبساطي تفكيري عملي واقعي يعتمد على الحقائق والتجارب العملية

ب- انبساطي حسي

ج- انبساطي حدسي

د- انبساطي وجداني

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

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 غالبا 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 ولا يهتم بالواقع ويميل الى العزلة

ب- انطوائي حسي

ج- انطوائي وجداني

د- انطوائي حدسي

حسب كارل يونج الشخص الانبساطي الحدسي غالبا مايكون:

(١-٣٩)

أ- واقعي

ب- ذو تعبير انفعالي

ت- مقتحم

ث- سطحي التفكير

حسب كارل يونج ان الفرد الانطواني الحسي غالبا مايكون:

أ- نظري غير مبالي بالناس

ب- سريع في الحكم دون ادلة

ت- يتأمل بالمحسوسات والمناظر الطبيعية

ث- منسجم مع العالم الخارجي وتنمية العلاقات الودية

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

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

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 مايصرف تصرف البخيل" هذا السلوك غالبا مايمكن تفسيره ضمن :

أ-نظريه السمات

ب-نظريه الأنماط السيكولوجية

ج-نظرية الأنماط الجسمية

د-نظريه الأنا

حسب نظرية السمات ...

أ-السمة لا تلاحظ بل تستنتج من السلوك

ب-السمة تلاحظ و لا تستنتج من السلوك

ج-السمة لا تلاحظ و لا تستنتج من السلوك

د-السمة تلاحظ و تستنتج من السلوك في نفس الوقت

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 الجانبي

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)

نظرية التحليل النفسي (العالم فرويد)

مقرر السلوك التنظيمي / د يحيى سمللا - الذات الدنيا (الأنا الدنيا) : الجانب اللاشعوري - اللاوعي من الشخصية - مصدر الغرائز وتعمل بشكل غير عقلائي

(١-٣٩)

ب-السمات (جوردن البورت)

ج-الذات

د-التحليل النفسي (فرويد)

الذات كمفهوم هي ما يكونه الفرد عن نفسه جسميا و روحيا ومعنويا واجتماعيا ، تنسب الى :

أ- كارل يونج " صاحب نظرية الشخصية

ب-ابراهيم 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 ما يصف اكتساب الفرد للقيم المؤثرة على شخصيته ضمن

أ-المحددات السلوكية

ب-المحددات الوراثية

ج-المحددات البيئية

د-المحددات الموقفية

تتمثل الأنا في :

أ- نظرة الشخص الى الواقع المعنوي

ب- الجانب المثالي في الشخصية

ت- الجانب اللاشعوري من الشخصية

ث- نظرة الشخص الى الواقع المادي

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

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

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

العوامل المؤثرة في الشخصية باختصار :

محددات وراثية : منتقلة للفرد من ابويه وراثيا .

محددات بيئية : يكتسب عادات وقيم نتيجة احتكاكه بالمجتمع

والبيئة والاسره .

(١-٣٩)

- 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 رضاء عن الوظيفة هو صاحب مركز الضبط : .. الجدول

أ- الداخلي

ب- الكلي

ج- الخارجي

د- الجزئي

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

أ- الداخلي

ب- الكلي

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- أخلاقية

ب- نفعية

ج- انطوائية

د- حساسة

مما يميز الشخص الميكافيلي : ..

أ- سهولة إقناعه بوجهة نظر الآخرين

ب- صعوبة إقناع الآخرين بوجهة نظره

ج- صعوبة إقناعه بوجهة نظر الآخرين

د- عدم إقناعه 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

ضمن محاولة فهمنا للحقيقة او الواقع نحن:

- أ- نرى الحقيقة ونفسر مانراه عكس ذلك
ب- ننظم انطباعاتنا الحسية من اجل اعطاء معنى لما يدور خارج بينتنا
ت- لانرى الحقيقة بل نفسر مانراه على انه الحقيقة
ث- ننظم انطباعاتنا الحسية من اجل اعطاء معنى لما يدور خارج بينتنا
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 علاقة الادراك بالاحساس:

أ- الاحساس اكثر شمولاً من الادراك

ب- لا توجد علاقة بين الاحساس والادراك

ت- الادراك جزء من الاحساس

ث- الادراك اكثر شمولاً من الاحساس

خطوات عملية الادراك

١. الإحساس بالمشيربات المحيطة
٢. الانتباه
٣. تسجيل المعلومات وتنظيمها
٤. التفسير
٥. الاستجابة السلوكية

ضمن خطوات عملية الإدراك ،تسجيل المعلومات وتنظيمها يأتي ضمن :

أ-الاولي

ب-الثانية

ج-الثالثة

د-الخامسة

ضمن خطوات الادراك، الانتقاء من بين المعلومات المخزنة واعطائها معنى

يأتي ضمن المرحلة:

أ- الثانية

ب-الرابعة

ت- الخامسة

ث- الثالثة

واحد من الآتي ، ليست من خطوات الإدراك :

أ-الإحساس بالمشيربات

ب-تشخيص المعلومات

ج-الانتباه للمشيربات

د-تسجيل المعلومات

***العوامل المؤثرة على الإدراك والمتعلقه بالمشير هي :**

***من العوامل المؤثرة على الإدراك والمتعلقة بانتقاء المشيربات :**

أ-الحركة والتكرار والتباين والألفه

ب-الحجم والحاجات والتشابه وسد الثغرات

ج-الاتجاهات والخبرات والألفه والحب والكراهية

د-الاستمرار والدوافع والحاله النفسية

من العوامل المؤثرة على الإدراك و المرتبطة بانتقاء المشيربات :

أ- الحجم و التباين و التكرار و التشابه

ب- الألفه و التكرار و الحجم

ج- الخبرات و الحاجات و التقارب و الحب و الكراهية

العوامل المتعلقة بالمشيرتنقسم الى :

١/عوامل متعلقة بانتقاء المشيربات

(شده المشير وقوته ، الحجم ، التباين ، التكرار ،

الحركة ، الألفه والجده)

٢/عوامل متعلقة بتنظيم المشيربات

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

د- سد الثغرات و الخبرات و الحجم و التكرار
العوامل المؤثرة على الادراك ومرتبطة بتنظيم المؤثرات :

أ-الحجم والتباين والتكرار والالفة

ب-الشكل التشابه و التقارب و سد الثغرات

ج-الخبرات والحاجات والتقارب والحب والكراهية

د-سد الثغرات والخبرات والحجم والتكرار

*غالباً ما يميل الفرد إلى إدراك بدرجة أكبر المثيرات:

*يميل الفرد الي ادراك المثيرات ..

أ-المتميّزة وغير المتكررة

ب-غير المتميّزة والمتكررة

ج-غير المتميّزة وغير المتكررة

د-المتميّزة والمتكررة

- كلما كان المثير متميزاً كانت فرصته في جذب الانتباه أكبر

- كلما زاد تكرار المثير كانت فرصته

غالباً لا يميل الفرد إلى إدراك المثيرات : ..

أ-غير المتميّزة مقارنة بالمتميّزة

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

(١-٣٩)

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 الإدراكي

ج-سد الثغرات (العوامل المتعلقة بتنظيم المثيرات)

د-الخبرات

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

*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 ادراكهم هو :

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 .

العوامل المتعلقة بالفرد (هي العوامل الذاتية):

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

الاقتصادي والاجتماعي

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

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

أ-النسق الإدراكي

ب-النسق الاجتماعي

ج-النسق القيمي

نفس السؤال السابق تغير بسيط

في الصيغة والخيارات

(١-٣٩)

د-النسق الثقافي

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 الإدراك، يتمثل الإسقاط في قيام الفرد ...

أ-بوصف 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)

هنا كل معوقات الإدراك الباقية و جنبها تعريفها

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

أ-الإسقاط

ب-الدفاع الإدراكي

ج-تأثير الهالة

د-التنميط

ضمن معوقات الإدراك ، يتمثل الدفاع الإدراكي في قيام الفرد :

أ-بوصف 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

عدم الاعتماد على المعلومات المخالفة لمعلومات الفرد يعد من ...

أ-معوقات الإدراك

ب-دوافع الإدراك

ج-خطوات الإدراك

د-العوامل المؤثرة على الإدراك

*ضمن معوقات الإدراك 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 الإسقاط في ان ..

أ-يعزى الفرد الجانب السيئ من خصائصه الى شخص اخر

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-التمييز

ب-الإسقاط

ج-الدفاع الإدراكي

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

تزداد المعوقات الإدراكية عند الفرد عندما..

أ-يعتمد على المعلومات الدقيقة

ب-يعتمد على المعلومات المطابقة لرأية

ج-يزيد من عدد مرات المشاهدة

د-يعتمد على العديد من مصادر المعلومات

تقليل معوقات الإدراك :

- الدقة 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 الإسقاط

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 الإدراك

ب-يضعف عملية الإدراك

ج-ينقص عملية الإدراك

د-يشوش على عملية الإدراك

الاعتماد على المعلومات المطابقة لمعلومات الفرد يساهم في :

أ-تحسين عملية الإدراك

ب-اضعاف عملية الإدراك

ج-تجويد عملية الإدراك

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 الادراك في مجال السلوك التنظيمي انه

يجعلنا نصدرا احكام تراعي الاختلافات الادراكية

ونتجنب الاحكام التي لا تراعي الاختلافات الادراكية

احفظوا المزايا وانتهوا للخيارات وركزوا على

المطلوب مثل السؤال التالي ..

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

عدم اهتمام مدير المنظمة بالإدراك يؤدي إلى ...

تجنب إصدار أوامر وأحكام موحدة لا تراعي الاختلافات الإدراكية

تجنب إصدار أوامر وأحكام موحدة لا تراعي الاختلافات الشخصية

إصدار أوامر وأحكام موحدة لا تراعي الاختلافات الإدراكية

تجنب إصدار أوامر وأحكام موحدة تراعي الاختلافات الإدراكية

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

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-تشبيث 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

اجابه الدكتور ..

المرايا تعتبر مثير جديد .. والمثير ممكن يؤثر على

بعض الموظفين .. من تتأثره تقف للنظر لوجهها

بالتالي حصل هنا تغيير للمثير

*في معظم المجالات توجد زاوية يطلب فيها من القارئ القيام باكتشاف الفروق بين صورتين يهدف هذا النشاط الى تنميته عامل سرعة :

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

أ-التنبؤ

ب-التفكير

ج-الإدراك

د-النظر

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

أ-اليدين

ب-الإبصار

ج-السمع

د-الشم

المحاضرة الخامسة

التعلم :

- التغيير الدائم في السلوك والذي يحدث نتيجة الخبرة والممارسة المقصود بالتغيير الدائم النسبي ،
- التعلم يتضمن التغيير سلبى و إيجابى .
- يؤثر التغيير في السلوك الحالى و المستقبلى .
- تعد الخبرة عنصر ضروريا فى عملية التعلم .
- التغيير المرتبط بالخبرة و الممارسة و ليس المتعلق بنضج الفرد .

يتمثل التعلم في التغيير :

أ-الدائم نسبياً في السلوك

ب-الدائم نسبياً في المعلومات

ج-النسبى في السلوك

د-النسبى في المعلومات

يتمثل التعلم في التغيير الدائم ..

أ-نسبياً في اللادراك

ب-نسبياً في السلوك

ج-مطلقاً في السلوك

د-مطلقاً في الادراك

التعلم هو التغيير في السلوك بحيث يكون:

أ- مطلقاً نسبياً

ب- مطلقاً دائماً

ت- دائماً نسبياً

ث- دائماً مطلقاً

يقصد بالتغيير المرتبط بالتعلم التغيير : ..

أ-النسبى غير الدائم

ب-الدائم غير النسبى

ج-الدائم النسبى

د-غير الدائم و غير النسبى

واحدة من الآتى ليست من خصائص التعلم :

- أ-انه تغيير يؤثر في السلوك الحالي والمستقبلي
 ب-انه تغيير سلبي أو ايجابي
 ج-انه تغيير مرتبط بنضج الفرد و ليس بالخبرة
 د-انه تغيير دائم ونسبي

أ- مرتبط بنضج الجماعة

ب- سلبي أو إيجابي

ج- دائم و نسبي

د- غير مرتبط بنضج الفرد

الربط بين المثير غير الشرطي و المثير الشرطي يتم ضمن

أ-التعلم الشرطي الفعال

ب-التعلم الشرطي التقليدي

ج-التعلم الاجتماعي

د-التعلم بالمحاولة و الخطأ

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

ضمن استراتيجيات التعلم ، منع حافز سلبي عن الموظف سامي هدفه:

أ- اخماد السلوك

ب- تعزيز السلوك

ت- اضعاف السلوك

ث- نسيان السلوك

حسب نظرية التعلم الشرطي التقليدي فإن الفرد المتعرض للمثير :

أ-يفكر ويحلل , ثم يختار استجابة 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)

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 و لا يحلل بل يختار الإجابة مباشرة

د-يفكر ويحلل , ثم يختار استجابة ذات نتائج جيدة

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

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

حسب نظرية التعلم الشرطي الفعال فان الفرد المتعرض للمثير :

أ-يميل الى تثبيت المحاولات الناجحة

ب-يتجنب المحاولات الفاشلة

ج-يفكر ثم يختار استجابة ذات نتائج جيدة

د-يتعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين

نظرية التعلم الشرطي الفعال للعالم سكايتز:

- اخل العالم إرادة الفرد و تصوراته الفكرية كوسيط بين

المثير و الاستجابة .

- عندما يتعرض الفرد لمثير يفكر و يحلل و يختار

الاستجابة المحققة للنتائج الجيدة .

- الفرد يتجه ل تكرار السلوكات ذات النتائج النافعة و يقلل من

تكرار السلوكات ذات النتائج الضارة

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 دخلت 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 و يتجنب 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 وتقليد هم

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

نظرية التعلم الاجتماعي (التقليد):

- الفرد يمكنه التعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين وتقليد هم من إطار اجتماعي

معين .

- ملاحظة سلوك الآخرين واكتساب 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

مدى قدرة النموذج محل التقليد على الإثارة و جلب الاهتمام ، يصنف ضمن العوامل المؤثرة في

أ-التعليم الاجتماعي

ب-التعليم الشرطي التقليدي

ج-التعلم بالمحاولة والخطأ

د-التعلم الشرطي الفعال

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

أ-عملية التعلم الشرطي التقليدي

ب-عملية التعلم الاجتماعي

ج-عملية التعلم الشرطي الفعال

(١-٣٩)

د- عملية التعلم بالمحاولة والخطأ

وجود تعزيز لعملية التقليد ، غالباً ما يعتبر 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 الأكل الموجود في الخارج ضمن :

أ-تجربة كوهلر

ب-تجربة ثورنديك

ج-تجربة بافلوف

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

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

تري نظرية (ثورنديك) ان الكائن الحي يكتسب المهارات عن طريق:

أ- تقليد الاخرين

ب- المحاولة والخطأ

ت- تكرار السلوكيات النافعة

ث- تكرار السلوكيات الضارة

ضمن تجربة ثورنديك Thorndile :

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

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

ج-سال لعب الكلب عند سماعه صوت الجرس

د-سال لعب الكلب عند رؤيته صحن الأكل

ضمن تجربة " ثورنديك " :

أ-سال لعب الكلب عند رؤيته الاكل

ب-سال لعب الكلب عند سماعه صوت الجرس

نفس السؤال السابق وتغيير بسيط في صيغة

(١-٣٩)

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

د- استطاع القرد 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 الناجحة 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

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

من المبادئ الاساسية للتعلم:

أ- وجود مانع للتعلم

ب- وجود دافع للتعلم

ت- وجود نسيان للتعلم

ث- وجود بديل للتعلم

كل مما يلي من المبادئ الاساسية للتعلم ، ماعدا..

أ-المشاركة الإيجابية

ب-وجود دافع للتعلم

ج-المكافأة المادية

د-المثير غير الشرطي

أهمية الفهم أثناء عملية التعلم تعتبر من :

أ-موانع التذكر

ب-مبادئ التعزيز

ج-مبادئ التعلم

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

مبادئ التعليم

١. التعلم له دافع
٢. المكافأة المادية والمعنوية
٣. التعلم الموزع بين الفترات
٤. ضرورة المشاركة الايجابية
٥. ضرورة تنوع مواد ومجالات التعلم
٦. أهمية الفهم أثناء عملية التعلم
٧. التكرار
٨. التوجيه والإرشاد

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 اضعاف 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 إنذار الى الموظف الناقل لأخبار زملائه

يصنف ضمن اخماد 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 إنذار الى 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

غالبًا 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

(١-٣٩)

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 بالادوام الرسمي يؤدي إلى : من الجدول

*توجيه توبيخ الي الموظف (سامي) غير الملتزم بالادوام 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

غالبا ما تحقق استراتيجية الانطفاء : ..

أ-التدعيم الايجابي

ب-التدعيم السلبي

ج-اللاتدعيم

د-العقاب

توجيه انذار الي موظف غير ملتزم بالادوام يحقق :

أ-تدعيم ايجابي

ب-تدعيم سلبي

ج-اللاتدعيم

د-العقاب

ضرورة أن يكون الفرد مصدر العقاب هو نفسه مصدر الحوافز الإيجابية غالبا 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 الي السلوك غير المرغوب فيه

ب-توجيه العقاب الى السلوك الغير مرغوب فيه

ج-عدم معاقبه أي سلوك

د-عدم توجيه العقاب الى السلوك المرغوب فيه

واحدة من الاتي ، ليست من شروط العقاب الفعال ...

أ-توجيه العقاب إلى السلوك غير المرغوب فيه

ب-توجيه العقاب إلى السلوك المرغوب فيه

ج-تجنب إهدار كرامة الفرد المعاقب

د-توفير بديل للسلوك غير المرغوب فيه

من العوامل التي تقلل من فعالية أنظمة 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

عدم تعريف الفرد بالسلوكيات غير المرغوبة وكيفية تجنبها يؤدي إلى ...

أ-عدم فعالية أنظمة العقوبات

ب-قوة أنظمة العقوبات

ج-فعالية أنظمة العقوبات

د-زيادة فعالية أنظمة العقوبات

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 التذكّر :

أ-الوجه الخلفي لعملية التعلم

ب-الوجه الامامي لعملية التعلم

ج-الوجه الايجابي لعملية التعلم

نفس السؤال السابق بصيغة وخيارات

د-الوجه السلبي لعملية التعلم

المواقف الانفعالية المؤلمة بالنسبة للفرد تصنف ضمن العوامل المسببة:

أ- نقوة الذاكرة

ب- للنسيان

ت- للتذكر

ث- لفقدان الذاكرة

يمثل النسيان :

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 غير الخيار بـ طول فتره التعليم

ج-تداخل مواد التعلم

د-اكتمال المعنى

غالبا ما يؤدي تغيير الميول والاهتمامات الى زيادة درجة ..

أ-التعلم

ب-التذكر

ج-النسيان

د-الادراك

ضمن نظرية التعلم الشرطي التقليدي يتم فيه الربط بين المثيرين :

أ- الشرطي وغير الطبيعي

ب- غير الشرطي والطبيعي

ت- غير الطبيعي والشرطي

ث- الطبيعي والشرطي

المحاضرة السادسة

تعرف القيم بأنها

أ-معتقدات تحدد تصرفاتنا (تعريف كوبر cooper)

ب-سلوكات تحدد مبادئنا

ج-معلومات تحدد ادراكنا

د-توجهات تحدد سلوكنا

غالبا ما تصف القيم بأنها :

أ-ثابتة نسبية

ب-متشابهة بين المجتمعات المختلفة

ج-تساهم في أحداث التوازن الخارجي للفرد مع الهيئة

د-تتغير بسرعة لدى نفس الفرد

واحدة من الآتي , ليست من الخصائص الرئيسية للقيم :

أ-أنها معايير توجده سلوك الأفراد وتحكم تصرفاتهم

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

العوامل المسببة للنسيان:

١. عامل الزمن: طول الفترات مضافا إليها عدم الاستعمال .
٢. عامل الاكتمال والمعنى: المعلومة المكتملة تقاوم النسيان ، بخلاف المعلومة الناقصة التي ليس لها معنى فهي قابلة للنسيان .
٣. عامل التداخل: إن تداخل المواد يؤدي إلى عملية النسيان .
٤. عدم تثبيت موضوع التعلم عن طريق التكرار .
٥. المواقف الانفعالية المؤلمة بالنسبة للفرد: حيث غالبا ما تكبت ولا تظهر في الشعور، مما يؤدي الى نسيانها .
٦. تغير الميول والاهتمامات: يؤدي تغيير الميول والانشطة الى نسيان الموضوعات السابقة التي كانت محل اهتمام .

-انها معايير توجده سلوك الأفراد وتحكم تصرفاتهم

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

- تتباين القيم وتختلف من مجتمع لآخر .

- تتصف القيم بالثبات النسبي .

- هناك فرق بين قيم العمل وقيم الفرد الشخصية

ج- انها تختلف من مجتمع آخر
د- أنها ثابتة لا تتغير (تتصف القيم بالثبات النسبي)

أ-توجه سلوك الأفراد
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 غالبا ما نجد أن :

أ-الاتجاهات تحدد القيم
ب-القيم تحدد الاتجاهات
ج-الاتجاهات تشمل القيم
د-القيم لاتحدد الاتجاهات

في ديننا الإسلامي تصنف تحريم الرشوة وتحريم السرقة ضمن :

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

أ-القيم الاجتماعية
ب-بالقيم الاقتصادية
ج-القيم الدينية
د-القيم السياسية

تقدير المريض لقيمة الصحة يستمد من :

أ-الأسرة
ب-الخبرة
ج-الدين
د-الأصدقاء

تقدير السجين لقيمة الحرية يستمد من :

أ-المجتمع
ب-الخبرة
ج-الدين
د-الأسرة

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

أ-النمط الاقتصادي
ب-النمط السياسي
ج-النمط الديني
د-النمط الثقافي

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

أ-النمط الجمالي
ب-النمط الديني
ج-النمط الاجتماعي

(١-٣٩)

د- النمط الاقتصادي

الفرد الذي يحترم مشاعر غيره ، غالبا مايصنف حسب "سبرانجر " ضمن النمط

أ-الاجتماعي

ب-الاقتصادي

ج-الجمالي

د-الديني

تعرف القيم على انها :

أ- توجهات تحدد معايير الفرد

ب- معايير تحدد معتقدات الفرد

ت- اهداف تحدد معتقدات الفرد

ث- معايير تحدد توجهات الفرد

غالبا ماتسهم القيم في احداث:

أ- التوازن الداخلي للفرد مع البيئة المحيطة به

ب- التوازن الخارجي للفرد مع البيئة المحيطة به

ت- التوازن النفسي للفرد مع البيئة المحيطة به

ث- التوازن المادي للفرد مع البيئة المحيطة به

حسب " سبرانجر " 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 سبرانجر الفرد ذو النمط النظري غالبا ما يعتقد :

أ-أن لاقيمة 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

القيم النهائية : هي الغايات النهائية التي تحقق الاهداف

القيم الوسيطة : هي التي تعتبر وسيلة لتحقيق القيم النهائية

(١-٣٩)

ج-الفردية

د-العلاقات

الفرد الذي يركز على العمل أو على الانجاز غالباً ما يكون لديه توجد 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

غالباً ما يصنف "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 ، ما عدا...

واحدة من الاتي ليست من ضمن الفروض التي وضعها كلوكهن لتفسير اختلاف القيم:

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

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

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

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

ليست من الفروض و السلوكيات التي وضعها كلوكهن لتفسير اختلاف القيم و السلوك :

أ- استمرار الاختلاف النسبي في توجهات القيم

ب- الاتفاق في اختيارات الافراد السلوكية المشبعة للحاجات

ج- ضرورة ان تتطور حياتهم نحو الأفضل

د- اتفاق الناس على بقاء الانشطة البشرية متغيرة

حسب تصنيف (سبرانجر) يعد انكار الذات من سلوكيات النمط:

أ- الاجتماعي

ب- الاقتصادي

ت- الديني

ث- النظري

الفرد الذي يميل الى سلوكيات الاقناع، يصنف حسب سبرانجر ضمن النمط:

أ- الجمالي

ب- الديني

ت- السياسي

ث- الاجتماعي

المحاضرة السابعة

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

أ-بالعاطفة

(١-٣٩)

ب- بالتعلم

ج- بالإدراك

د- بالصراع

تعرف الاتجاهات على انها:

- أ- عاطفة مشبعة بالفكرة تعمل على تحريك السلوك
- ب- حالة من التهيؤ النفسي المتعلم نحو الأشخاص
- ت- حالة من التهيؤ الاجتماعي المتعلم نحو الأشخاص
- ث- فكرة مشبعة بالعاطفة تعمل على تحريك السلوك

لاحظوا تغيير بسيط قلب المعنى انتبهو قبل الاختيار

١. الاتجاهات تمثل حالة من الاستعداد والتهيؤ
٢. الاتجاهات مكتسبة عن طريق الخبرة أو الممارسة أو التعلم
٣. الاتجاهات لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر بل يستدل عليها من خلال السلوك أو التصرف
٤. تتسم الاتجاهات بالتفاوت من حيث الاستمرارية والدوام
٥. الاتجاهات توجه الإنسان للتصرف بطريقة معينة

تتميز الاتجاهات بأنها :

أ-تكتسب عن طريق الخبرة

ب-يمكن ملاحظتها بشكل مباشر

ج-مستمرة على الدوام

د-توجه الفرد للتصرف بطريقة مختلفة لقيمته

غالبا ماتعتبر 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 الجسمي

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 الجسمي

معتقدات الفرد تجاه موقف معين تدرج ضمن المكون...

أ-العاطفي

ب-الفكري

مكونات الاتجاهات

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

(١-٣٩)

ج- السلوكي

د- الاجتماعي

ضمن مكونات الاتجاه (ميل الفرد للتصرف بشكل معين اتجاه موقف معين) يرتبط بالمكون:

أ- السلوكي

ب- الإدراكي

ت- الشعوري

ث- العاطفي

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 :

أ-قيم 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 تبنية لمعايير 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

وظيفة الاتجاهات التي تجعل الفرد يهتم بمعلومات ويهمل معلومات اخرى هي وظيفة ...

أ-الدفاع عن الذات

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

(١-٣٩)

ب-المعرفة

ج-التعبير عن القيمة

د-المنفعة

واحدة من مجموعة العوامل التالية ، من الوظائف الأساسية للاتجاهات :

أ-المنفعة والتعبير عن القيمة والدفاع عن الذات

ب-الخبرة والمشاركة الإيجابية 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-النسبي

ب-المطلق

ج-الكلي

د-الدائم

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

يسهل تغيير الاتجاه عندما :

أ-يكون مكتملاً

ب-يكون قويا

ج-يكون واضح

د-يظهر اتجاه أقوى منه

غالبا ما يسهل تغيير الاتجاه عندما يكون : ..

أ-شديدا

ب-قويا

مصادرالاتجاهات :
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

(١-٣٩)

ج-متوسطا

د-ضعيفا

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 صحيحة

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 سلبي ضده

ب-نحاول أن نعرف سبب ظلمه للمرؤوسين

ج-لا نبالي بهذا الخبر

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

المحاضرة الثامنة

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

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

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 :

حول علاقة الدافعية بالسلوك نجد ان 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 :

*غالبا 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 القادم (السابق) للتفكير

د-المستوى القادم (السابق) للجهد المبذول

واحدة من الآتي , ليست من محددات الدافعية :

أ-تنشيط السلوك

ب-تثبيت السلوك

ج-اضعاف السلوك

د-توجيه السلوك

قيمة توقعات الفرد من المكافآت تصنف ضمن :

أ- الخصائص الرئيسية للدافعية

ب- محددات الجهد المبذول للدافعية

ت- الخصائص الثانوية للدافعية

ث- محددات درجة الدافعية

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

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

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

تكرر السؤال مع تغيير ما بين

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

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

أ-عكسية

ب-هندسية

ج-طرديّة

د-شكليّة

تصنف حاجة الفرد إلى الاستقلالية والثقة والاحترام ضمن :

أ-الحاجات الفسيولوجية

ب-حاجات الانتماء

ج-الحاجة إلى التقدير

د-الحاجة إلى إثبات الذات

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

*قام هيرزبرج بطرح سؤالين على ٢٠٠ 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 دراسة 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 " ماركيلاند " الافراد ذوي الانجازات ...

أ-يفضلون اختيار اهداف متوسطة الصعوبة

ب-يفضلون اختيار الاهداف سهلة التحقيق

ج-يفضلون اختيار الاهداف التعجيزية

د-يفضلون اختيار اهداف عالية الصعوبة

حسب " ماركيلاند " الافراد 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

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

أ-ماسلو

ب-مايو

ج-ماركيلاند

د-هيرزيرج

واحدة من الآتي ليست من مقترحات ماركيلاند 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

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

خصائص الافراد ذوي الانجازات حسب ماركيلاند :

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

اقتراحات ماركيلاند لتنمية دوافع الانجاز:

- يسعى الفرد للحصول ع التغذية المرتدة

- يفضل التعامل مع ذوي الجدارات والتشبه بهم

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

- يحاول التحكم في أحلام اليقظة ويتعامل بشكل واقعي

النظرية التي ترى ان الفرد يقارن بين ما يبذله من جهد وما يحصل عليه من عائد ، بما يبذله ويحصل عليه غير هي :

أ-نظرية التوقع

ب-نظريه دافع الإنجاز

ج-نظريه التكافؤ

د-نظرية العاملين

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

نظرية وضع الهدف:

وجود الهدف ضروري لتحديد توجهات السلوك فالهدف دافعا للسلوك

(١-٣٩)

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):

١. تعميم أهداف قصيرة وطويلة الأجل.

٢. استخدام برنامج واضح للحوافز.

٣. توفير مناخ عمل إنساني داخل المنظمة.

٤. الاتجاه إلى أسلوب الترقية من الداخل.

٥. وضع مواعيد نهائية مناسبة للإنجاز.

٦. وجود علاقات متوافقة مع الآخرين.

٧. إظهار الاهتمام بالآخرين والثناء عليهم في محله.

٨. السماح بقدر معقول من الأخطاء و خاصة في

بداية العمل، وضرورة إدراك الفروق الفردية

بين العاملين.

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 تهيب لأفرادها فرصة النمو والتطور (انها 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

خصائص الجماعة :

(١) وجود فردين فأكثر في الجماعة.

(٢) الاتصال والتفاعل المستمر بين أعضاء الجماعة.

(٣) وجود العلاقات القائمة على الود والتعاون.

(٤) وجود هدف أو رسالة مشتركة تسعى الجماعة

لتحقيقها.

(٥) قيام كل فرد بدوره في تحقيق أهداف الجماعة.

(٦) وجود عدد من القيم والمعايير والمبادئ الحاكمة

والضابطة لسلوك أفراد الجماعة.

(٧) أن تهيب الجماعة لأفرادها فرصة النمو و اشباع

(١-٣٩)

د-مسايرة الأعضاء لمعايير الجماعة

ه-قبول المجتمع بأهداف الجماعة (من مصادر جاذبيه الجماعة)

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

أ-وجود علاقات ودية بين أفراد الجماعة

ب-وجود اتصال بين أفراد الجماعة

ج-وجود قبول للمجتمع بالجماعة و أهدافها

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

* 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-تشابهم في القيم

ج-تشابهم في طريقة اللباس

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

أ-اشتراكهم في القيم

ب-وجود التفاعل بينهم

ج-اشتراكهم في العائد

د-طبيعتهم البشرية

(١-٣٩)

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

غالباً 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 :

ضمن مراحل تكوين الجماعات ، يتعاون الافراد ويسود الاحترام بينهم في:

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

هـ-مرحلة الاداء

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

(١-٣٩)

أ-المرحلة الاولى

ب-المرحلة الثانية

ج-المرحلة الثالثة

د-المرحلة الرابعة

تقسم الجماعات إلى جماعات مفتوحة و جماعات 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 السياسيـه والدينيـه المهنيـه)

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 الاجل 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-أنانية 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 الجماعه

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 : انانية ، تسلط ، تمسك بالرأي .

باقي الخيارات مشكلات وظيفية انتهوا للفرق بينهم

د- انحراف الأفراد عن معايير الجماعة

- 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 الجماعة درجة:

- أ- تقبل المجتمع لأهداف الجماعة
- ب- اعتماد الاعضاء علي الجماعة
- ج- تقبل الجماعة للفرد

د- الصداقة الموجودة بين الاعضاء مره غير لاتوجد اجابة صحيحة

من مؤشرات عدم تماسك الجماعة ..

أ- تحدث الاعضاء بكلمة " نحن "

- ب- المساهمة والانتظام في نشاط الجماعة
- ج- عدم مسايرة الاعضاء لمعايير الجماعة

د- عدم فهم اهداف الجماعة

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

أ- درجة اعتماد الجماعة على الأعضاء (انتبهوا الصحيح العكس)

ب- درجة اعتماد الجماعة على المجتمع

ج- درجة تقبل المجتمع لاهداف الجماعة

د- درجة تقبل الفرد لاهداف 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

مؤشرات تماسك الجماعة :

- (١) تحدث الأعضاء عن الجماعة بكلمه نحن .
- (٢) مدى مسايرة الأعضاء لمعايير الجماعة.
- (٣) درجة الصداقة الموجودة بين الأعضاء
- (٤) درجة تماسك الجماعة في أوقات الأزمات.
- (٥) الحالة الانفعالية لأفراد الجماعة.
- (٦) درجة المساهمة والانتظام في نشاط

مصادر جاذبية الجماعة

مصادر جاذبية الجماعة:

- (١) وضوح الأهداف.
- (٢) مكانة الفرد داخل الجماعة.
- (٣) الانضمام الاختياري للجماعة.
- (٤) التعامل والتعاون بين أعضاء الجماعة.
- (٥) حجم الجماعة: الصغيرة أكثر جاذبية.
- (٦) درجة اعتماد الأعضاء على الجماعة
- (٧) درجة تقبل الجماعة للفرد.

مؤشرات تماسك الجماعة

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

د-اهتمامات الجماعة

اتساع الاطار الفكري المرجعي يصنف ضمن خصائص الجماعة:

أ- المغلقة

ب- الاجبارية

ت- المفتوحة

ث- الاختيارية

المحاضرة العاشرة

تتوقف درجة تطور الصراع على عوامل منها :

- قوة أطراف الصراع وشخصياتهم
- مدى إدراك الأطراف لنتائج الصراع وأثاره

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 تتوقف درجة 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 إعاقة 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- إعاقة الطرف الآخر عن تحقيق أهدافه

ج- التنافس مع الطرف الآخر علي المكاسب المادية

د- إشباع حاجاته مع عجز الطرف الاخر عن اشباع حاجاته

غالباً ما يحدث الصراع بين الافراد او بين الجماعات في المنظمة عند .. مو واضحة 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 أداء الفرد و الجماعة:

أ-صراع ايجابي

ب-صراع سلبي

ج-صراع جماعي

د-صراع فردي

من اهم الآثار الايجابية للصراع التنظيمي تحسين

أ-جودة الأداء والانتاج

ب-مستوى الخدمة المقدمة للعملاء

ج-جودة القرارات

د-درجة مشاركة الاطراف المتصارعة في انشطة 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 على 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

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

تفترض :

- الصراع ضار ويجب تجنبه

- الصراع دليل على خلل في المنظمه

- ينشأ الصراع نتيجة فروق فردية بين العاملين

- يترتب عن وجوده ردود فعل غير مناسبة

(١-٣٩)

د-الحديثة

تري 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 التفاعلات الإنسانية داخل المنظمة بوجوده هي :
*المدرسة التي تري ان الصراع ظاهرة حتمية تصاحب التفاعلات الإنسانية :
*المدرسة التي تري أن الصراع ظاهرة حتمية تصاحب التعلم هي:
*المدرسة التي ترى ان اسباب الصراع متعددة الامر الذي يتطلب دراستها وتحليلها هي:

أ-المدرسة الموقفية

ب-المدرسة السلوكية

ج-المدرسة التقليدية

د-المدرسة العلمية

المدرسة السلوكية :

- الصراع ظاهرة حتمية تصاحب التفاعلات الإنسانية

- يجب ع الإدارة مراقبة مستوى الصراع و عدم التدخل طالما كان ضمن الحدود المسموح بها

- قد يكون الصراع ايجابيا

- اسباب الصراع متعددة و يتطلب دراستها و تحليلها

- انخفاض مستوى الصراع يساعد ع تنمية الابتكار و التجديد داخل المنظمه

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 تكون الصراع ،يتم التعرف على مسببات الصراع ضمن المرحلة؟

أ-الاولى

ب-الثانية

ج- الثالثة

د-الرابعة

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

- أ-المرحلة الاولى
- ب-المرحلة الثانية
- ج-المرحلة الثالثة
- د-المرحلة الرابعة

مراحل الصراع التنظيمي :

- ١- مرحلة الصراع الكامن (الغير ظاهر): تتسم بعدم وضوح الصراع مه وجود عوامل مؤدية الى الصراع
- ٢-مرحلة إدراك الصراع : تبدأ عندما تدرك مجموعة اصحاب المصالح أن أهدافها قد تأثرت سلبا
- ٣- مرحلة الشعور بالصراع: تبدأ الوحدات المتصارعة في تنمية وتجهيز رد الفعل الانفعالي تجاه بعضها
- ٤- مرحلة إظهار الصراع: هنا يتجسد الصراع في صور مختلفة من العداء قد يكون واضح (مشاحنات /لفظي) او سلبا (إصابة الطرف الآخر بالإحباط)
- ٥- مرحلة ما بعد الصراع :

يظهر الصراع في صورة مختلفة من العداء اللفظي والمادي ضمن :

- أ-مرحلة الصراع الكامن
- ب-مرحلة الشعور بالصراع
- ج-مرحلة إظهار الصراع
- د-مرحلة إدراك الصراع

ضمن مرحلة الشعور بالصراع :

- أ- يقل التعاون بين اطراف الصراع
 - ب- يختلف اطراف الصراع على معايير تقييم الاداء
 - ت- يقوم كل طرف بتحليل الاحداث واعداد السيناريوهات
 - ث- يختلف اطراف الصراع على الاهداف والاولويات
- واحدة من الاتي ليست من ايجابيات الصراع التنظيمي:

- أ- زيادة تماسك اعضاء الجماعة
- ب- الدفع نحو الابتكار
- ت- زيادة درجة التعلم التنظيمي
- ث- زيادة تفكك التنظيمات الغير رسمية

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

سوء ظروف العمل 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

الصراع على مستوى الفرد باختصار

١. الاحباط
٢. تعارض اهداف الفرد
٣. تعارض الدور وغموضه
٤. مشاكل العمل

نفس فقرة السؤال السابق لكن عكس السؤال اجابه انتهوا

الصراع بين الجماعات :

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

(١-٣٩)

ب- تعارض الأهداف والصراع على المكافأة والمركز الاجتماعي

ج- مشاكل العمل والإحباط والتنافس

د- التنافس والعلاقات الاعتمادية وتعارض الأهداف

في الظروف و الإزمات من المناسب لأحد اطراف الصراع استخدام :

أ- استراتيجية التكيف

ب- استراتيجية التجنب

ج- استراتيجية السيطرة

د- استراتيجية التعاون

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 آرائهم و مقترحاتهم

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

يميل أطراف الصراع إلى تبني استراتيجية التعاون في حالة :

أ- تقدير مشاعر الآخرين و آرائهم و مقترحاتهم

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

ج- كون القضية في التنازل محل الصراع بسيطة و غير مهمة

أ- استراتيجية الحل الوسط

ب- استراتيجية التجنب

ج- استراتيجية التكيف

د- استراتيجية التعاون

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

أ- تقدير احدهم لمشاعر و آراء الطرف الاخر

ب- رغبة احدهم في عدم تصعيد الصراع

ج- تقدير احدهم ان القضية بسيطة و غير مهمة

د- رغبة احدهم في التنازل للآخر

تعد استراتيجية التعاون مدخل مناسب لحل الصراع في حالة؟

أ- الرغبة في كسب الوقت

ب- تقدير مشاعر الآخرين

ج- الرغبة في عدم تصعيد الصراع

د- ان القضية محل الصراع غير ذات اهمية

يميل أطراف الصراع إلى التبنى إستراتيجية الحل الوسط في حالة :

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 استراتيجية التجنب مدخل مناسب لحل الصراع في حالة : ..

أ- غياب فرصة قبول وجهة النظر الاخرى

ب- شعور أحد اطراف الصراع بضعف موقفه التفاوضي

ج- رغبة طرفي الصراع في التفاوض لأنهم متعادلين

د- رغبة طرفي الصراع في زيادة حدة الصراع

استراتيجية التجنب او التحاشي :

- القضية بسيطه و غير مهمه

- غياب فرصة قبول وجهة نظر لدى أطراف الصراع

- الرغبة في كسب الوقت

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

(١-٣٩)

أ-استراتيجية الحل الوسط

ب-استراتيجية التعاون

ج-استراتيجية التجنب

د-استراتيجية التكيف

غالبًا ما يميل أطراف الصراع إلى تبني استراتيجية التجنب في حالة :

أ-تقدير احدهم لمشاعر و آراء الطرف الآخر

ب-رغبة احدهم في عدم تصعيد الصراع

ج-ان القضية بسيطة وغير مهمة

د-رغبة احدهم في التنازل للآخر

تعد استراتيجية التكيف مدخل مناسب لحل الصراع في الحالة التالية :

أ-غياب فرصة قبول وجهة النظر الاخرى لدى أطراف الصراع (التجنب وتحاشي الصراع)

ب-شعور أحد أطراف الصراع بضعف موقفه التفاوضي

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

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

ه-رغبة طرف الصراع في زيادة حدة الصراع

و-شعور احد الأطراف الصراع بقوة موقفه التفاوضي

عندما يشعر احد اطراف الصراع ان موقفه التفاوضي ضعيف فإنه غالبًا ما تناسبه استراتيجية :

أ-الانسحاب الايجابي (استراتيجية التكيف وتسمى استراتيجيه الايثار وقد تبدو استسلاما للطرف الآخر)

ب-الانسحاب السلبي

ج-التعاون الايجابي

د-التعاون السلبي

استراتيجية حل الصراع التي تسمى باستراتيجية الايثار هي

استراتيجية التعاون

استراتيجية التجنب

ج- استراتيجية الحل الوسط

د- استراتيجية التكيف

استراتيجية رابع / رابع تناسب بدرجة اقل استراتيجية :

أ-التجنب

ب-التكيف

ج-الحل الوسط

د-الانسحاب

محاولة افراد او جماعة او منظمة تحقيق هدف دون اعاقه الطرف الاخر يسمى:

أ- صراع

ب- منافسة

ت- حياد

ث- مشاركة

التكيف :

- الرغبة في بناء جسور العلاقات الطيبة بين اطراف الصراع

- عند شعور احد اطراف الصراع بضعف موقفه التفاوضي

- عندما تكون القضية محل الصراع غير ذات اهمية او هامشية

بأحد المحاضرات المباشرة للترم السابق ذكرها الدكتور وكذلك موجوده

بالكتاب :

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

-التجنب : رابع /خاسر

- السيطرة : خاسر / خاسر

المحاضرة الحادية عشر

واحدة من الآتي , ليست من خصائص ثقافة المنظمة :

أ-تتمثل 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 بانها القيم التي ..

أ-تميز منظمة عن بقية المنظمات

ب-تتشترك فيها منظمة مع بقية المنظمات

ج-تميز المنظمة عن أفرادها

د-تميز المنظمة عن جماعات العمل فيها

غالباً ماتحدد 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

تشمل ثقافة المنظمة:

أ- معتقدات يشترك فيها أعضاء التنظيم

ب- اهداف يتفق عليها أعضاء التنظيم

ت- استراتيجيات يلتزم بها أعضاء التنظيم

ث- افكار يناقشها أعضاء التنظيم

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

ه-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

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 :

١. تلعب دور هام في تشكيل سلوك الأفراد وفي الحفاظ على هوية المنظمة.
٢. تحدد ثقافة المنظمة دور الأفراد في المنظمة .
٣. تحدد هوية أفراد المنظمة.
٤. تسهل عملية الالتزام الجماعي.
٥. زيادة درجة استقرار التنظيم.
٦. تساعد في فهم الاختلافات بين منظمات الأعمال وكيفية تفاعل الأفراد مع منظمتهم.
٧. تمثل أداة للرقابة والتوجيه لسلوك الأفراد.
٨. تساعد في فهم سلوك الأفراد وتزيد من إمكانية التنبؤ به.
٩. توحيد القيم ومعايير الأداء المتميز بين العاملين.
١٠. زيادة الانتماء والولاء.

ج-زيادة درجة التبادل بين الأعضاء

د-التعرف على الصراع

وسائل نقل الثقافة التنظيمية

١. أساليب التطبيع الاجتماعي
٢. أساليب المنظمة في الترقية وزيادة الروابط والعلاقات والعقاب والإجازة.
٣. لغة التنظيم

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

ه-أساليب المنظمة في العقاب

يصنف تسهيل عملية الالتزام الجماعي ضمن:

أ- مبادئ ثقافة المنظمة

ب- أهداف ثقافة المنظمة

ت- أهمية ثقافة المنظمة

ث- استراتيجيات ثقافة المنظمة

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

***غالبًا ما تسود في الهياكل المركزية ثقافة العمل :**

***في الهياكل المركزية تسود ثقافة العمل ..**

أ-الفردي

ب-الثنائي

ج-الجماعي

د-المنظمي

ه-التشاركي

وسائل نقل الثقافة التنظيمية :

١-أساليب التطبيع : العمليات التي يستطيع الفرد من خلالها أن يتعلم قيم وعادات المنظمه

٢-أساليب المنظمه في الترقية وزيادة الروابط والعلاقات والعقاب والإجازة

٣-لغة التنظيم : المظهر العام للأفراد / أسلوب الاتصال داخل المنظمه / تنظيم

المكاتب / الهدام / 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

(١-٣٩)

و-التعاوني

ي-المؤسسي

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

أ-اللامركزية

ب-المركزية

ج-المفطحة

د-المفتوحة

المحاضرة الثانية عشر

الإبداع 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 إنتاج افكار جديدة تصنف :

أ-كقدرة إبداعية

ب-كسلوك إبداعي

ج-كفكرة إبداعية

د-كروية إبداعية

ضمن مراحل الابداع ، تتم عملية جمع المعلومات ضمن المرحلة ...

أ-الأولى

ب-الثانية

ج-الثالثة

د-الرابعة

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

-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 مألوفا

القدرات الأبداعية : القدرة ع إنتاج تلك الأفكار

مراحل عملية الإبداع :

١- الإحساس بالمشكلة و الدراية بها و معرفتها

٢- الاستغراق في المشكلة و جمع المعلومات

٣- حضانه و حفظ المعلومات

٤- التبصر و استنارة الأفكار

٥- تأكيد الفكرة و تطبيقها

خصائص المنظمة المبدعة

ب- تفهم الصراع و إيجاد الحلول المناسبة له
ج- الاستثمار في البحث طويل الأجل
د- لا توجد الإجابة الصحيحة

من خصائص المنظمة المبدعة :

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

أ- الاستثمار في البحث على المدى الطويل
ب- تفهم الصراع و إيجاد 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- شيوع 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 المكبل 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 الإدارة والعاملين **(المعوقات التنظيمية)**

ج- الأسلوب التربوي المكبل للقدرات

د- لا توجد الإجابة الصحيحة

أ- التمسك بالنمط التقليدي في الآراء

ب- انعدام الثقة بين الإدارة والعاملين

ج- الأسلوب التربوي المكبل للقدرات

د- انعدام الثقة بين الإدارة والعاملين

تعتبر أساليب التعليم المرتكزة على التلقين والحفظ أحد معوقات الإبداع

أ- التنظيمية

ب- الشخصية

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 الرأي وعدم الاهتمام بأراء الآخرين.

خصائص المنظمة المبدعة

- شيوع 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 و إيجاد الحلول المناسبة له.

الاجابتين صحيحه بشكل نصي

في ملخص مشعلي ص ٥٢ ، ملخص فهد ص ٥٩

المعوقات الاجتماعية

١- احترام مسلمات تعيق الإبداع.

٢- غياب حرية التعبير والانتقاد الذاتي.

٣- الأسلوب التربوي القاتل للطموح والمكبل للحريات والقدرات.

٤- أساليب تعليم تقليدية تعتمد التلقين والحفظ بدل تنمية التفكير

غالبا 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 للقدرات

د-لا توجد الإجابة الصحيحة

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

اصدار الاحكام المسبقة على الافكار تصنف ضمن معوقات الابداع:

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)

المعوقات التنظيمية ٣ نقاط كلها

غياب القدرة الإدارية المؤهلة يصنف ضمن معوقات الابداع :

أ-التنظيمية

ب-الشخصية

ج-الاجتماعية

د-الإستراتيجية

نفس فقرات السؤال السابق لكن عكس السؤال اجابه انتهوا

المحاضرة ١٣ / ١٤ : مراجعه من المحاضرة الاولى الى الثانية عشر

الاسئلة شاملة جميع نماذج دكتور المقرر (١٢ أترام)

دعواتي لكم بالتوفيق ،،

ربي لاتحرم اخي من الجنة إنك انت الغفور الرحيم ..

اللهم املاً قبره بالرضا والنور والفسحة والسرور اذكره بالدعاء ..

وليحبر الله غصة افتقادي .

أختكم ... marsella

آخر تحديث للملف بواسطة جوان } كتابة و حل نموذج ١٤٣٨-١ وردة جورية
كتابة و حل النموذج ١٤٣٨-٢ أم حنان
كتابة أسئلة الترم الصيفي لعام ١٤٣٨ ، Zarina , shime ، جنون احساس

التحديث الاخير ١-٣٩♥ Zainab habib