

جامعة الملك عبد العزيز

كلية الاقتصاد والإدارة

قسم الإدارة العامة

اسم الطالب :-

رقم الطالب :-

الاختبار النهائي لمادة السلوك التنظيمي (٢٢٣)

الفصل الدراسي الأول لعام (١٤٢٥/١٤٢٦) هـ

(الطلاب المنتسبون)

BBBBBBBBBB

أجب على جميع الفقرات التالية :-

درجة (١٠٠)

أولاً - ضع بين القوسين علامة (✓) أو (×) أمام كل عبارة من العبارات التالية بما يناسبها :-
درجة (٧٠)

(✓) - وفقاً لنظرية الإنجاز فإن للتدريب دوراً في تنمية روح الإنجاز عند العاملين.

(✓) - ليس شرطاً أن يخضع العاملون لنفس الترتيب الوارد في هرم الحاجات الإنسانية.

(✓) - دائماً ما تتجاهل التنظيمات الرسمية الحاجات الاجتماعية والنفسية للعاملين.

(✓) - يميل المفاوض في استراتيجية (الكاسب - الخاسر) إلى إعطاء المعلومات والحصول عليها بقدر ضئيل.

(✓) - يمكن لمعطيات البيئة والظروف أن تفرض سلوكاً لا يتفق مع اتجاهات الأفراد.

(✓) - يمكن أن يختلف التطبيق الفعلي للقيم مع الادعاء بوجودها في المنظمات.

(✓) - يمكن اعتبار القوة عنصراً مهماً للقيادة الديمقراطية رغم عدم اللجوء إليها في كثير من المواقف.

(×) - يرى البعض من المفكرين أن العرب يميلون إلى الجدية والانفعال في مفاوضاتهم.

(✓) - هناك فرق بين مفهوم الصراع والتنافس في العمل فالصراع قد يحمل مفهوم الإعاقة واضر.

(✓) - هناك علاقة مهمة بين علم النفس الاجتماعي والصناعي وعلم السلوك التنظيمي.

(✓) - هناك علاقة للتقنية وتطورها السريع في تغيير اتجاهات الأفراد.

(✓) - نظرية المساواة في الحوافز تعني التوازن بين ما يقدمه الفرد للمنظمة وما يتحقق له منها.

(✓) - نجد دائماً أن الشخص المنفتح واضح في شعوره وآراءه ر مع الآخرين.

(✓) - نادراً ما نجد القوانين والأنظمة على درجة كبيرة من الحيادية وذلك لتأثرها بقيم واضعها.

(✓) - من غير السهل على المديرين ملاحظة دوافع السلوك لدى العاملين.

(✓) - من بين العوامل الدافعة في نظرية العاملين للحوافز (الإنجاز، التقدم الوظيفي، وزيادة المسؤوليات).

(✓) - من إيجابيات السلوك الجماعي فرض رقابة ذاتية على الأفراد العاملين كأعضاء في الجماعة.

(✓) - من أبرز مقومات الشخصية القدرة على التكيف مع البيئة.

(✓) - مرحلة (الأنا) في نظرية فرويد لتطور الشخصية هي مرحلة إشباع الغرائز بغض النظر عما هو مباح أو متاح.

(✓) - ليس مهماً ولا شرطاً أساسياً أن يكون هناك خلافاً منظوراً قبل وأثناء عملية التفاوض.

(✓) - ليس من الضروري أن يتفق سلوك الفرد دائماً مع اتجاهاته.

(✓) - ليس للجمع بين مصادر القوة دور كبير في إنجاح وتميز القيادة.

(X) - ليس شرطاً أن يحظى القائد بقوة المنصب، ودعم المجموعة وهيكله العمل في التحكم العالي (القيوي) للموقف. X

(X) - لا يمكن أن يبنى اتجاه سلبي أو إيجابي نحو الأشخاص والأشياء دون فهم واستيعاب الموقف. ✓ ٢٩

(X) - لا يمكن اعتبار حاجة تحقيق الذات أداة مستمرة للتحفيز. X

(X) - لا يقوم نموذج الأثر في التعلم على قاعدة أن السلوك يتحدد بالنتائج. X

(X) - لا نجد القائد خارج نطاق أو دائرة السلطة في أي نوع من أنواع القيادة. X

(X) - لا فوارق على الإطلاق بين المنهجين الإنساني والسلوكي في الإدارة. X

(X) - لا خير إطلاقاً في النزاعات والاختلافات في وجهات النظر في العمل فهي لا تخدم مصلحة التنظيم. X

(X) - قياسنا للاتجاهات قد يمكننا من التعرف على مواقف الأفراد نحو الأشخاص، المواضيع، دون معرفة الأسباب وراء ذلك. ✓

(X) - قمة هرم مازلو تتشابه كثيراً مع العوامل الدافعة في نظرية العاملين في الحوافز. ✓

(X) - قد يدفع التفكير الجماعي الفرد إلى موافقة الجماعة رغم عدم اقتناعه وهذه هي إحدى إيجابيات التفكير الجماعي. X

(X) - في كل الحالات نجد علاقة إيجابية بين زيادة واجبات الفرد ومسؤولياته وبين سلوكه الإيجابي وزيادة رضاه. X

(X) - في النظام البيروقراطي لا بد وأن تقوم الترقية على أساس الأقدمية لا الإنجاز. X

(X) - في أغلب الأحيان يكون سلوك الفرد محكوماً بتلبية رغباته. ✓

(X) - سرعة صنع واتخاذ القرار في القيادة السلطوية يقود إلى سرعة التنفيذ. X

(X) - زيادة تماسك الجماعة يحمل كثيراً من السلبيات للجماعة وللمنظمة قد تتفوق على إيجابياتها. X

(X) - رغم اتسام القيم بدرجة عالية من الثبات إلا أنه يمكن تغييرها حيث أن البعد القيمي ليس جامداً. ✓

(X) - ذاتي في مفهوم الذات تعني نظرة الآخرين لي. ✓

(X) - تفاعلات الفرد مع البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة التي يعمل بها لا تؤثر سلباً ولا إيجاباً على سلوكه. X

(X) - تعتبر تجارب الهاوثرن أولى الدراسات والتجارب التي ركزت على الاتجاهات وتأثيرها على أداء وسلوك العاملين. ✓

(X) - تتميز القيم الدينية عند العاملين الأكفاء بالثبات التام. ✓

(X) - تتحدد شخصية الفرد من خلال سماته الرئيسية. X

(X) - إن عدم اتسام الاتجاهات بدرجة عالية من المرونة لا يمكن الأجهزة الإدارية من تغييرها لدى العاملين من السلبية إلى الإيجابية. X

(X) - إن جوهر وأساس نظرية التوقع في الحوافز أن سلوك الفرد يتحدد بنتائج هذا السلوك. ✓

(X) - إن الإدراك الوظيفي الذي يتكون لدى الفرد العامل هو عبارة عن ترجمة لما يتصوره عن واقع بيئة العمل. ✓

(X) - الهو تمثل قمة الأناثية عند الفرد في إشباع الحاجات وفقاً لفرويد. ✓

(X) - النظرة الشمولية للقيادة تعني النظر إلى أو الحكم على القيادة من خلال السمات الشخصية للقائد، ودعم التابعين له. X

(X) - المنظمة نظام تعاوني في رأي (بارنارد) وفيها يرى أن من الأفضل مشاركة كل المستويات في السلطة. ✓ ٢٩

(X) - المشكلات التنظيمية هي التي دعت للاهتمام بدراسة السلوك التنظيمي بجانب عوامل أخرى منها زيادة عدد العاملين. ✓

(X) - المزاوجة التكرارية بين مشيرين طبيعي وآخر مكيف هي جوهر عملية التعلم في النموذج التقليدي. ✓

(X) - القوة الشرعية أو القسرية وقوة المكافأة تستمد جميعها من المركز الوظيفي للفرد. ✓ ١٨٥

(X) - القذف والإسقاط (كنمط من أنماط السلوك الواقعي)، يحدث عند الشخص حال تعرض مفهوم الذات عند الغير للخطر. ✓

(X) - الفرق الجوهرية بين الدوافع والحوافز أن الأولى وهي الدوافع محركات داخلية. ✓

(X) - العوامل الوقائية في نظرية العاملين لا تمثل قاعدة هرم الحاجات الإنسانية فهي مختلفة عنها تماماً. X

تحت

- (✓) العوامل الدافعة يؤدي توافرها إلى الرضا بينما لا يقلل عدم توافرها من رضا الفرد. ✓
- (X) العوامل الدافعة تتعلق ببيئة العمل، أما الوقائية فتتعلق بطبيعة العمل. X
- (✓) العقوبة يجب أن لا تكون من الأهداف الرئيسية للمدير الناجح. ✓
- (X) الصراع يحدث بين الأفراد والجماعات أثناء محاولة كل طرف تحقيق هدف معين لكن دون محاولة إعاقة الطرف الآخر. X
- (✓) الصراع بين الأفراد والجماعات داخل المنظمات قد يكون من الأمور المرغوب فيها مهما احتدمت حدته. X
- (✓) السلوك العدواني نتاج للاتجاهات السلبية. ✓
- (X) السلوك التنظيمي هو كل ما يصدر عن الفرد من استجابات للمثيرات التي تحدث له في الحياة يوجه عام. X
- (X) التعويض كأحد أنماط السلوك الوقائي يعني إظهار القدرات والمهارات في الإطار غير الرسمي، عوضاً عن التنظيم الرسمي. ✓
- (✓) البيروقراطية تدفع وفي كل الحالات الأفراد إلى تجنب المسؤولية والاكتفاء بالحد الأدنى من الأداء. X
- (X) الاحتياجات غير المشبعة لا تؤثر وبشكل كبير على درجة الإدراك. X
- (X) استراتيجية الكاسب الخاسر تميل إلى موقف متصلب في البداية، ثم تنتهي بتفاوضاً بحل المشكلة. ✓
- (✓) إدراكنا وفي معظم الأوقات لا يعكس الجزء الأكبر من الحقيقة. ✓
- (✓) أثبتت تجارب الهاوثر عدم أهمية العوامل الفيزيائية على الإنتاج. ✓
- (X) اتفق أريكسون مع فرويد حول مسألة تجمد الشخصية عند مرحلة البلوغ. X
- (X) في النظام المفتوح كل مستويات السلوك داخل المنظمة تؤثر وتتأثر ببعضها البعض وتقف في مجملها حامية للمنظمة ضد التأثيرات الخارجية للبيئة، فهي دوماً لا تتأثر بها.

درجة (١٥)

ضع دائرة حول الإجابة الصحيحة من بين البدائل التالية:-

- ١- نظرية الإنجاز في الحوافز تتكون من ثلاثة محاور رئيسية هي:
- أ- السيطرة (✓) ب- التشامح ج- العلاقات والإنجاز (✓) د- (أ+ج) (✓)
- ٢- مقياس التوافق الاجتماعي يستخدم لقياس (✓)
- أ- الإدراك ب- درجة الذكاء ج- اتجاهات الرأي العام د- لا شيء مما سبق
- ٣- من محددات الشخصية:
- أ- الأنا العليا ب- الهو ج- الموقف (✓) د- (أ+ب معاً) (✓)
- ٤- من صفات السلوك التنظيمي:
- أ- يهتم ويقدر كبير بسلوك الموظف داخل المنظمة وخارجها. ب- لا يهتم بسلوك الموظف خارج المنظمة بشكل كبير ج- من مناهج دراسة السلوك التنظيمي
- أ- الاختصاصي (✓) ب- النهج الإنساني ج- السلوكي د- (ب+ج معاً) (✓)
- ٥- المنظمة وقياداتها مطالبة بالاهتمام بمعالجة السلوك الذي يحدث على المستوى:
- أ- الجماعي ب- والفرد ج- البيئي د- الكلي للمنظمة (✓)

٧- يتكون مفهوم الذات من بعدين هما:

ج- أنا وذاتي

أ- الفردية والازدواجية ب- الانفتاحية والانطوائية في الشخصية

٨- يوضح مفهوم الإدراك الوظيفي لدى الأفراد ما يلي:

أ- استيعاب وفهم الأفراد لانتباعاتهم الشخصية حول ما يدور حولهم في بيئة العمل.

ب- استيعاب وفهم الأفراد لانتباعات رؤسائهم عنهم في تحقيق أهداف العمل.

ج- استيعاب وفهم الرؤساء لواقع ما يدور حولهم في بيئة العمل.

د- لا شيء مما سبق

٩- من مكونات الشبكة الإدارية لبليك وموتون :

د- أ+ب معاً

ج- القيادة الوصفية

ب- القيادة المتأرجحة.

أ- القيادة الاجتماعية

١٠- وفقاً لمصفوفة بليك وموتون فإن القيادة المهتلة والمتأرجحة يمثلها الرمزان:

ج- (١٠، ٩) ، (٩، ٩)

ب- (١٠، ١٠) ، (٥، ٥)

أ- (١، ١) ، (٩، ١)

(١٥) درجة

المُلاحَظ في القائمة السريّة رقم الرابطة المناسب من القائمة المعنى

الرقم	الرابطة	الرقم	المربوط
١	الوراثة ، البيئة ، الموقف	١	ما أقدمه للعمل مساوياً لما أحصل عليه منه
٢	هرم الحاجات	٢	البعد القيمي ليس جامداً
٣	نموذج الأثر في التعلم	٣	الربط بين المثير والاستجابة عن طريق التعزيز والمكافأة
٤	نظرية المساواة	٤	وجود قيمة إيجابية لما يحصل عليه الفرد يعتبر دافعاً لأداء العمل
٥	نظرية التوقع	٥	من مراحل تطور الشخصية
٦	نسبية رسوخ القيم	٦	استراتيجية الكاسب - الخاسر
٧	ممارسة القوة على الآخرين	٧	هيكل العمل
٨	الرضاعة - الطفولة - الرجولة	٨	محددات الشخصية
٩	درجة وضوح الإجراءات والأهداف	٩	علم دراسة الإنسان
١٠	الأنثروبولوجيا	١٠	المنهج السلوكي في الإدارة

مع تمنياتنا لكم بالتوفيق

لجنة مـادة السلوك التنظيمي

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.