

أسئلة - مادة السلوك التنظيمي - المستوى الخامس

اعداد : عبدالله

تنسيق : سكون الليل

الماضرة ٢

(عدد الاسئلة : ١٧)

المستوى ٥

المادة : السلوك التنظيمي

(المدخل الى السلوك التنظيمي)

السؤال ١

الهدف من المنظمة هو خلق المنفعة داخلياً

١- صح

٢- خطأ ►

التصحيح(خلق المنفعة داخلياً وخارجياً)

السؤال ٢

(وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة من الافراد الذين يعملون معاً لتحقيق مجموعة من الاهداف المنشودة)

١- مفهوم المنظمة ►

٢- تعريف السلوك التنظيمي

السؤال ٣

السلوك يمثل مجال دراسة يحتوي على جانب معرفي لمحاور رئيسية هي

- ١- الفرد العامل
- ٢- الجماعات
- ٣- الهيكل التنظيمي
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٤

(مجال معرفة يهتم بدراسة التأثير الناتج عن الافراد والجماعات والهيكل التنظيمي على السلوك داخل المنظمات بغرض تطبيق هذه المعرفة في تحسين فاعلية المنظمة)

- ١- مفهوم المنظمة
- ٢- تعريف السلوك التنظيمي ►

السؤال ٥

دراسة السمات الشخصية والاتجاهات والميول

- ١- السلوك التنظيمي الكلي
- ٢- السلوك التنظيمي الوسيط
- ٣- السلوك التنظيمي الجزئي ►

السؤال ٦

الهدف من دراسة السلوك التنظيمي

- ١- تحسين الاداء
- ٢- تحسين الانتاجيه
- ٣- زيادة الفاعليه التنظيميه
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٧

يركز السلوك التنظيمي على السلوك الملحوظ مثل

- ١- العلاقات المرئيه مع الزملاء في العمل ►
- ٢- التفكير والادراك والاتجاهات والقيم

السؤال ٨

يهتم السلوك التنظيمي بدراسة الجوانب الشخصيه مثل

- ١- العلاقات المرئيه مع الزملاء في العمل
- ٢- التفكير والادراك والاتجاهات والقيم ►

السؤال ٩

السلوك التنظيمي

- ١- فن
- ٢- فن و علم ►
- ٣- علم

السؤال ١٠

سلوك الفرد هو محصلة تفاعل الفرد مع البيئة المحيطة

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ١١

اهمية دراسة السلوك التنظيمي بسبب

١- زيادة المشكلات الانسانية

٢- استخدام التكنولوجيا وتفاعلها مع البشر

٣- وجود انحرافات سلوكيه من قبل بعض موظفي المنظمة

٤- جميع ما سبق ▶

٥- اجابة (١-٣)

السؤال ١٢

التنبؤ بالسلوك التنظيمي ، تفسير السلوك التنظيمي ، ادارة السلوك التنظيمي والتحكم فيه من

١- مبادي السلوك التنظيمي

٢- اهداف السلوك التنظيمي ▶

السؤال ١٣

يستفيد السلوك التنظيمي من علم الاجتماع

١- معرفة وتحليل العوامل الثقافيه والماديه والاجتماعيه

٢- تفسير سلوك الانسان في مفاعله مع المجتمع المحيط به ▶

السؤال ١٤

يستفيد السلوك التنظيمي من علم الانثروبولوجيا (علم الانسان)

- ١- معرفة وتحليل العوامل الثقافية والمادية والاجتماعية وتأثيرها على تطور اداء
العنصر البشري في المنظمة ►
- ٢- تفسير سلوك الانسان في مفاعله مع المجتمع المحيط به

السؤال ١٥

مهارات المديرين في التعامل مع الافراد يجب ان تتسم.....للتكيف مع حقيقة اختلاف
الثقافات بين العاملين في نفس المنظمة

- ١- بالشده
- ٢- بالمرونه ►

السؤال ١٦

على المديرين ان يتفهموا ان اي مجهود يبذل لتحسين الجودة الانتاجيه.....بدون
مشاركة العاملين

- ١- ينجح
- ٢- لن ينجح ►

السؤال ١٧

من ممارسات السلوك التنظيمي تحسين مهارات الافراد

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

الماضرة ٣

(عدد الاسئلة : ٢٦)

المستوى ٥

المادة : السلوك التنظيمي

(السلوك الفردي في منظمات الاعمال)

الفصل الاول: الشخصية

السؤال ١

مجموعة من الصفات الفيسولوجية والسيكولوجية التي تحدد هوية الفرد

١- مفهوم الشخصية ►

٢- طبيعة الشخصية

السؤال ٢

ذلك التكوين الديناميكي الذي يكمن بداخل الفرد والذي ينظم كل الاجهزة النفسية والجسمية ويحدد الاساليب التي يتوافق بها الفرد مع بيئته

١- مفهوم الشخصية ►

٢- طبيعة الشخصية

السؤال ٣

اصناف الشخصية كما عرفها علماء النفس

١- الشخصية كمثير

٢- الشخصية بوصفها استجابة

٣- الشخصية كمكون داخلي

٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٤

اي قدرة الفرد على التأثير في الاخرين

- ١- الشخصية كمثير ►
- ٢- الشخصية بوصفها استجابة
- ٣- الشخصية كمكون داخلي

السؤال ٥

هي مجمل ما تتركه صفات الفرد من انطباعات على الاخرين

- ١- الشخصية كمثير ►
- ٢- الشخصية بوصفها استجابة
- ٣- الشخصية كمكون داخلي

السؤال ٦

انتقد مفهوم الشخصية كمثير في انه يشير الى جوانب معينة من حياة الفرد مع اغفال التنظيم الداخلي للشخصية

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ٧

هي الانماط السلوكية المتعددة التي يستجيب بها الفرد للمثيرات

- ١- الشخصية كمثير
- ٢- الشخصية بوصفها استجابة ►
- ٣- الشخصية كمكون داخلي

السؤال ٨

الشخصية بوصفها استجابة

- ١- يسهل دراستها
- ٢- يصعب دراستها ►

السؤال ٩

(الشخصية بوصفها استجابة) استجابات الشخص الواحد قد تتسم بالثبات

- ١- صح
 - ٢- خطأ ►
- التصحيح (تتسم بعدم الثبات)

السؤال ١٠

يركز على الميكانيزمات الداخلية للفرد والعلاقة المتبادلة بين العقل والجسم

- ١- الشخصية كمثير
- ٢- الشخصية بوصفها استجابة
- ٣- الشخصية كمكون داخلي ►

السؤال ١١

ينظر للشخصية باعتبارها تنظيماً داخلياً يمكننا من تفسير مظاهر السلوك المختلفة كما يؤكد الاثر او العلاقة المتبادلة لكل من العقل والجسم في التأثير على الشخصية

- ١- الشخصية كمثير
- ٢- الشخصية بوصفها استجابة
- ٣- الشخصية كمكون داخلي ►

السؤال ١٢

الشخصية وحدة متكاملة ومتفاعلة

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ١٣

نظريات الشخصية

١- نظرية الانماط

٢- نظرية السمات

٣- نظرية التحليل النفسي

٤- نظرية الذات

٥- جميع ما سبق ▶

السؤال ١٤

(التكوين الجسماني - الذكاء - الشجاعة - التواضع - الكرم) امثلة على

١- نظرية الانماط

٢- نظرية السمات ▶

٣- نظرية التحليل النفسي

٤- نظرية الذات

السؤال ١٥

(تدور الفكرة المركزية في هذه حول وجود صراع دائم بين الجانب اللاشعوري والجانب القيمي)

- ١- نظرية الانماط
- ٢- نظرية السمات
- ٣- نظرية التحليل النفسي ►
- ٤- نظرية الذات

السؤال ١٦

تنقسم نظرية الذات

- ١- الذات الشخصية
- ٢- الذات الاجتماعية
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١٧

هي الذات كما يراها الفرد ويتصرف طبقاً لرؤيته لذاته

- ١- الذات الشخصية ►
- ٢- الذات الاجتماعية

السؤال ١٨

تصور الآخرين للفرد ومايعتقده الفرد بشأن الآخرين له

- ١- الذات الشخصية
- ٢- الذات الاجتماعية ►

السؤال ١٩

العوامل المؤثرة في الشخصية

- ١- قوى ثقافية(عادات - قيم - تقاليد - افكار)
- ٢- قوى اجتماعية(طبقة اجتماعية - جماعات مرجعية)
- ٣- قوى موقفية و علاقات الاسرة
- ٤- المحددات الوراثية والجينية
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٢١

(ان يقوم الفرد بتقويم شخصيته والحكم على انواع سلوكه وتصرفاته من خلال استقصاء يصمم لهذا الغرض)

- ١- الاستقصاء ►
- ٢- الاختبارات الاسقاطية
- ٣- الاختبارات الموقفية
- ٤- اختبارات الصفات الانفعالية

السؤال ٢٢

اختبارات الشخصية هي

- ١- الاستقصاء
- ٢- الاختبارات الاسقاطية
- ٣- الاختبارات الموقفية
- ٤- اختبارات الصفات الانفعالية
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٣

(ان يقوم الفرد باسقاط حالته النفسية من موقف غامض وغير منتظم فيتم الكشف عن حقيقة شخصيته)

١- الاستقصاء

٢- الاختبارات الاسقاطية ►

٣- الاختبارات الم...

المحاضره ٤

(عدد الاسئلة : ٢٩)

مستوى ٥

المادة: السلوك التنظيمي

الفصل الثاني(الادراك)

السؤال ١

اي العبارتين صحيحة

١- الادراك اكثر شمولاً من الاحساس ►

٢- الاحساس اشمل من الادراك

السؤال ٢

(هو معرفة ذهنية يقوم بها الفرد باستقبال المعلومات المرتبطة بالمشيرات عن طريق الحواس الخمس وتنظيمها وتفسيرها واعطائها معاني خاصة)تعريف

١- التفكير

٢- الادراك ►

السؤال ٣

الاحساس او الشعور هو استقبال الفرد لمثير خارجي من خلال حواسه الخمس فهو عملية فسيولوجية وعصبية

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٤

اي العبارتين صحيحة

- ١- الادراك جزء من الاحساس
- ٢- الاحساس جزء من الادراك ►

السؤال ٥

العوامل المؤثر في الادراك

- ١- العوامل المتعلقة بالمثير
- ٢- العوامل المتعلقة بالفرد
- ٣- اثر البيئة في عملية الادراك
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٦

خطوات عملية الادراك

- ١- الاحساس بالمثيرات المحيطة
- ٢- الانتباه
- ٣- تسجيل المعلومات وتنظيمها
- ٤- التفسير والتاويل
- ٥- الاستجابة السلوكية
- ٦- جميع ماسبق ►

السؤال ٧

تبداء عملية الادراك

- ١- وصول المثيرات الى مركز الاستقبال الحسيه(الحواس) ثم تبداء ادوات الاستقبال بنقل هذه المثيرات الى المخ ►
- ٢- وصول المثير الى المخ ثم يبداء عمل المخ في ايصال ذلك المثير لاحد الحواس الخمسة

السؤال ٨

هي مرحلة تتمثل في الانتقاء من بين المعلومات المنظمة او المخزنة في الجهاز العصبي واعطائها معنى يحدد دلالاتها حسب فهمها في ضوء مدركات الفرد لها وفي ضوء شخصيته وقيمه وخبراته

- ١- الاستجابة السلوكية
- ٢- التفسير و التأويل ►

السؤال ٩

اقدام الفرد على سلوك معين في ضوء تفسيره وتاويله للمدركات يتمل في تكوين مشاعر او اتجاهات داخلية تجاه المثير

- ١- الاستجابة السلوكية ►
- ٢- التفسير و التأويل

السؤال ١٠

العوامل المتعلقة بانتقاء المثيرات

- ١- شدة المثير او قوته
- ٢- الحجم
- ٣- التباين
- ٤- التكرار
- ٥- الحركة
- ٦- الالفة والجدة
- ٧- جميع ماسبق ►
- ٨- اجابات ١-٢-٣-٤-٥

السؤال ١١

العوامل المتعلقة بتنظيم المثيرات

- ١- الشكل والخلفية
- ٢- التشابه
- ٣- التقارب
- ٤- الاستمرارية
- ٥- الاغلاق او سد الثغرات
- ٦- الشمول
- ٧- جميع ماسبق ►

السؤال ١٢

من العوامل المتعلقة بتنظيم المثيرات (الشكل والخلفية) ويقصد بها

- ١- المدركات البصرية ►
- ٢- العمال الذين يرتدون الزي الموحد

السؤال ١٣

من العوامل المتعلقة بتنظيم المثيرات (التشابه) ومثاله

- ١- المدركات البصرية
- ٢- العمال الذين يرتدون الزي الموحد ►

السؤال ١٤

العوامل المتعلقة بالفرد (العوامل الذاتية المؤثرة على الادراك) هي

- ١- الخبرات السابقة
- ٢- الحاجات والدوافع
- ٣- الشخصية
- ٤- النسق الادراكي
- ٥- المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد المدرك
- ٦- اثر الاتجاهات والقيم على الادراك
- ٧- تاثير الحالة النفسية
- ٨- جميع ماسبق ►

السؤال ١٥

(الرسالة الهامة لاحد المديرين) مثال على

١- تأثير البيئة المادية ►

٢- تأثير البيئة الاجتماعية

السؤال ١٦

(المدير الذي ينصح او ينتقد مرؤوسيه في حضور زملائه يختلف عن المدير الذي ينصح او ينتقد مرؤوسيه بشكل سري) مثال على

١- تأثير البيئة المادية

٢- تأثير البيئة الاجتماعية ►

السؤال ١٧

دور المدرسة في تشكيل شخصيته

١- تأثير البيئة المادية

٢- تأثير البيئة الاجتماعية ►

السؤال ١٨

دور الاسرة في تشكيل شخصيته

١- تأثير البيئة المادية

٢- تأثير البيئة الاجتماعية ►

السؤال ١٩

دور الجامعة في تشكيل شخصيته

١- تأثير البيئة المادية

٢- تأثير البيئة الاجتماعية ►

السؤال ٢٠

دور الاصدقاء في تشكيل شخصيته

١- تأثير البيئة المادية

٢- تأثير البيئة الاجتماعية ►

السؤال ٢١

تتأثر عملية الادراك باختلاف الاطار البيئي الثقافي ولذا نتوقع ان تؤثر الثقافة على الادراك

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٢٢

يرجع تأثير الثقافة على الادراك الى

- ١- ثلاث عوامل رئيسية (١- الوظائف الشائعة ٢- التعود ٣- نظم الاتصالات) ►
- ٢- اربع عوامل رئيسية (١- الوظائف الشائعة ٢- التعود ٣- نظم الاتصالات ٤- المادة)

السؤال ٢٣

معوقات الادراك

- ١- التنميط
- ٢- اثر الهالة
- ٣- الدفاع الادراكي
- ٤- الاسقاط
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٤

هو عملية تصنيف الافراد او الاشياء بناء على ماندركه من تماثل بينهم

- ١- التنميط ►
- ٢- اثر الهالة
- ٣- الدفاع الادراكي
- ٤- الاسقاط

السؤال ٢٥

غالباً ما يستخدمه رجال الاعمال ومتخذوا القرارات عملية

١- التتميط ►

٢- اثر الهالة

٣- الدفاع الادراكي

٤- الاسقاط

السؤال ٢٦

تعني استخدام خاصية واحدة كأساس لتكوين انطباع عام او فكرة عامة او تقييم للفرد

١- التتميط

٢- اثر الهالة ►

٣- الدفاع الادراكي

٤- الاسقاط

السؤال ٢٧

(الشخص الذي يؤدي اول مهمة له في عمله الجديد على احسن وجه قد ينظر اليه
بانه كفؤ في جميع الجوانب الاخرى) مثال على

١- التتميط

٢- اثر الهالة ►

٣- الدفاع الادراكي

٤- الاسقاط

السؤال ٢٨

هو ان يعزي الفرد الجانب السيئ من خصائصه او مشاعره الى اشخاص اخرين

- ١- التتميط
- ٢- اثر الهالة
- ٣- الدفاع الادراكي
- ٤- الاسقاط ►

السؤال ٢٩

العوامل التي يمكن من خلالها تجنب المشكلات الادراكية

- ١- الدقة في المعلومات
- ٢- كثرة مشاهدة الشي محل الادراك لزيادة مستوى الادراك والمعلومات حول المثير
- ٣- الاعتماد على مصادر معلومات متنوعه لزيادة دقة الادراك حول المثير
- ٤- الاعتماد على معلومات مخالفة او غير منسجمة مع خبرات الفرد تجنباً لعملية الاسقاط الادراكي على الاخرين
- ٥- جميع ماسبق ►

المحاضره ٥

(عدد الاسئلة : ٢٧)

مستوى ٥

المادة: السلوك التنظيمي

السلوك الفردي في منظمات الاعمال

الفصل الثالث(التعلم)

السؤال ١

التغير الدائم في السلوك والذي يحدث نتيجة الخبرة والممارسة

١- التعلم ►

٢- الادراك

السؤال ٢

الخبرة عنصر ضروري في عملية التعلم

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٣

نظريات التعلم

١- نظرية التعلم الشرطي التقليدي

٢- نظرية التعلم الشرطي الفعال

٣- نظرية التعلم الاجتماعي

٤- نظرية التعلم بالمحاولة والخطأ

٥- نظرية التعلم بالاستبصار

٦- جميع ما سبق ►

السؤال ٤

اسس النظرية العالم الروسي Pavlov وترتكز على دراسة العلاقة بين المنبه والاستجابة

- ١- نظرية التعلم الشرطي التقليدي ►
- ٢- نظرية التعلم الشرطي الفعال
- ٣- نظرية التعلم الاجتماعي
- ٤- نظرية التعلم بالمحاولة والخطاء
- ٥- نظرية التعلم بالاستبصار

السؤال ٥

قدمها Robbins يتعلم الفرد من خلال الملاحظة ومشاهدة سلوك الآخرين وتقليدهم

- ١- نظرية التعلم الشرطي التقليدي
- ٢- نظرية التعلم الشرطي الفعال
- ٣- نظرية التعلم الاجتماعي ►
- ٤- نظرية التعلم بالمحاولة والخطاء
- ٥- نظرية التعلم بالاستبصار

السؤال ٦

قدمها العالم الامريكي **Skinner** وادخل فيها ارادة الفرد وتصوراته الفكرية التي تتوسط بين المثير و الاستجابة

- ١- نظرية التعلم الشرطي التقليدي
- ٢- نظرية التعلم الشرطي الفعال ►
- ٣- نظرية التعلم الاجتماعي
- ٤- نظرية التعلم بالمحاولة والخطاء
- ٥- نظرية التعلم بالاستبصار

السؤال ٧

قدمها عالم النفس الامريكي **Thorndike** وترتكز فكرتها على ان الانسان والحيوان يكتسبان بعض المهارات ويتعلمانها، حيث يميل الكائن الحي الى تثبيت المحاولات الناجحة وتجنب المحاولات الفاشلة

- ١- نظرية التعلم الشرطي التقليدي
- ٢- نظرية التعلم الشرطي الفعال
- ٣- نظرية التعلم الاجتماعي
- ٤- نظرية التعلم بالمحاولة والخطاء ►
- ٥- نظرية التعلم بالاستبصار

السؤال ٨

قدمها **Kohler** وتشير الى ان السلوك لا يحدث بشكل عشوائي ولكن نتيجة لاستبصار وادراك المعاني

- ١- نظرية التعلم الشرطي التقليدي
- ٢- نظرية التعلم الشرطي الفعال

- ٣- نظرية التعلم الاجتماعي
- ٤- نظرية التعلم بالمحاولة والخطأ
- ٥- نظرية التعلم بالاستبصار ►

السؤال ٩

من مبادئ التعلم

- ١- لا يتعلم الانسان بدون دافع
- ٢- المكافأة تعزز وتدعم عملية التعلم
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١٠

من مبادئ التعلم

- ١- المشاركة الايجابية
- ٢- التكرار
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١١

من مبادئ التعلم فائدة الارشاد والتوجيه

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ١٢

من مبادئ التعلم مبداء التماثل او التشابه

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ١٣

من مبادئ التعلم اهمية الفهم اثناء التعلم

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ١٤

من مبادئ التعلم التعلم الموزع افضل من التعلم المركز

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ١٥

من مبادئ التعلم ضرورة تنوع مواد او مجالات التعلم

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ١٦

نتيجة مؤلمة وغير سارة

١- استخدام استراتيجيات الإطفاء

٢- العقاب ▶

السؤال ١٧

منع وإيقاف حافز إيجابي

١- استخدام استراتيجيات الإطفاء ▶

٢- العقاب

السؤال ١٨

(قد يحدث مع السلوك المرغوب بتجاهل مقترحات الموظف) مثال على

١- استخدام استراتيجيات الإطفاء ▶

٢- العقاب

السؤال ١٩

تنقسم جداول التدعيم إلى

١- جداول مستمرة

٢- جداول متقطعة

٣- جميع ما سبق ▶

السؤال ٢٠

الاحتفاظ بالتغير الذي اكتسبه الفرد نتيجة للتعلم

١- النسيان

٢- التذكر ►

السؤال ٢١

عدم القدرة على تذكر بعض الخبرات التي سبق اكتسابها وتعلمها

١- النسيان ►

٢- التذكر

السؤال ٢٢

يمثل الوجه الايجابي لعملية التعلم

١- التذكر ►

٢- النسيان

السؤال ٢٣

يمثل الوجه السلبي لعملية التعلم

١- التذكر

٢- النسيان ►

السؤال ٢٤

مراحل التذكر

- ١- التعلم و الاستظهار
- ٢- الاحتفاظ بحصيلة ما تعلمناه
- ٣- الاسترجاع
- ٤- التعرف
- ٥- جميع ماسبق

السؤال ٢٥

تقسم الذاكرة الى نوعين الاول ذاكرة قصيرة المدى والثانية طويلة المدى

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ٢٦

العوامل المؤثرة في الذاكر

- ١- سرعة وبطء المتعلم
- ٢- مواد التعلم
- ٣- طريقة التعلم
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٧

العوامل والمسببات التي تؤدي الى النسيان

- ١- عامل الزمن
- ٢- عامل الاكتمال والمعنى
- ٣- عامل التداخل
- ٤- عدم تثبيت موضوع التعلم عن طريق التكرار
- ٥- المواقف الانفعالية المؤامة بالنسبة للفرد
- ٦- تغير الميول والاهتمامات
- ٧- جميع ماسبق ►

المحاضره ٦

(عدد الاسئلة : ٢٨)

مستوى ٥

المادة: السلوك التنظيمي

السلوك الفردي في منظمات الاعمال

(الفصل الرابع: القيم و الاتجاهات)

الجزء الاول: القيم

السؤال ١

ينظر للقيم انها معايير تحدد توجهات الفرد وتصرفاته

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ٢

القيم حالة مثالية وليست حالة مفضلة

١- صح

٢- خطأ ▶

التصحيح(القيم ليست حالة مثالية ولكنها حالة مفضلة)

السؤال ٣

مفهوم القيم (مفهوم يوضح للفرد او الجماعة ماهو مرغوب ويؤثر على اختيار الاهداف والاساليب وردود الافعال)

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٤

يرى البعض ان القيم ليست شيئاً مطلقاً انما هي عرضة للتاثر بالاطار الثقافي وهي تختلف من مجتمع لآخر

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٥

مرشد او دليل للسلوك يتم من خلاله تفضيل سلوك على اخر

١- القيم

٢- القيم من المنظور الاداري ►

السؤال ٦

معايير تحدد توجهات الفرد وتصرفاته وتقييم سلوكياته وسلوكيات الآخرين

١- القيم

٢- القيم من المنظور الاداري ►

السؤال ٧

ان القيم ليست هي الافعال او التصرفات ولكنها تحدد من خلال التصرفات او الافعال

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٨

تساهم القيم في تحديد درجة توافق الفرد مع الجماعة والاطار البيئي المحيط

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٩

القيم تختلف عن الاتجاهات في انها

١- اكثر رسوخاً واقل احتمالية للتغيير ►

٢- اقل رسوخاً واكثر احتمالية للتغيير

السؤال ١٠

يقصد بقيم العمل

١- قيم المنظمة ►

٢- قيم ترتبط بالعامل نفسه

السؤال ١١

لا بد من التفريق بين قيم العمل وقيم الفرد الشخصية ويقصد هنا بقيم الفرد الشخصية هي

١- قيم المنظمة

٢- قيم ترتبط بالعامل نفسه ►

السؤال ١٢

من اهمية القيم انها تلعب دوراً هاماً في تشكيل سلوكيات الافراد

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٣

القيم هي بمثابة الصورة المرجعية التي يعمل الفرد على التوافق معها

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٤

العلاقات الشخصية تتأثر بشكل كبير بالقيم

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٥

تتبع اهمية دراسة القيم ومنها

- ١- قيم الفرد تؤثر على ادراكه للمواقف و المشاكل التي يواجهها
- ٢- تؤثر القيم الشخصية على الطريقة التي يتعامل بها الفرد مع الاخرين
- ٣- تسهم القيم الى درجة كبيرة في تشكيل اخلاقيات العمل
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٦

تؤثر القيم في نوعية وشكل القرارات المتخذة حيث انها تعد المرجع و الاساس الذي يبني الفرد عليه قراراته

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ١٧

هناك علاقة وثيقة بين القيم و الاتجاهات حيث يتفرع عن القيم عدة اتجاهات

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ١٨

القيم هي تحدد اتجاهات الافراد فيما يتعلق بكافة اشكال التصرفات

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ١٩

ان التزام جماعة العمل بقيم معينة يقل من تماسكها يسهل من عملية التعامل معها

١- صح

٢- خطأ ►

التصحيح (يزيد من تماسكها)

السؤال ٢٠

مصادر القيم

١- المصدر الاجتماعي

٢- المصدر الديني

٣- الخبرة

٤- الاسرة

٥- منظمات الاعمال او جماعات العمل

٦- جميع ماسبق ►

السؤال ٢١

تعتبر اللجنة الاولى في بناء قيم الفرد

١- المصدر الاجتماعي

٢- المصدر الديني

٣- الخبرة

٤- الاسرة ►

السؤال ٢٢

تمثل حجر الاساس في بناء قيم الفرد

١- المصدر الاجتماعي

٢- المصدر الديني

٣- الخبرة

٤- الاسرة ►

السؤال ٢٣

يعد مصدراً خصباً و ثرياً للكثير من القيم بكافة انواعها سواء كانت قيم مادية او اجتماعية او سياسية او نظرية

١- المصدر الاجتماعي

٢- المصدر الديني ►

٣- الخبرة

٤- الاسرة

السؤال ٢٤

القيم تتشكل وفقاً لطبيعة المجتمع

١- المصدر الاجتماعي ►

٢- المصدر الديني

٣- الخبرة

٤- الاسرة

السؤال ٢٥

انواع تقسيمات / تصنيفات القيم

- ١- تصنيف سبرانجر
- ٢- تصنيف روكيتش
- ٣- تصنيف كلوكهن
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٦

توصلت الدراسة التي توصل لها تصنيف سبرانجر الى ستة انماط هي كالتالي ماعدا

- ١- النمط الاقتصادي
- ٢- النمط الاجتماعي
- ٣- النمط الديني
- ٤- النمط السياسي
- ٥- النمط النظري
- ٦- النمط الخارجي ►
- ٧- النمط الجمالي

السؤال ٢٧

هناك عوامل تؤدي الى تردي القيم منها

- ١- سيطرة العشائر و القرابة و الولاءات العائلية و الحزبية على العلاقات الاجتماعية و التنظيمية
- ٢- وجود التمييز في المعاملة بين الموظفين
- ٣- تعقيد الاجراءات وكثرة القوانين والانظمة والتعليمات المرتبطة بانجاز المعاملات
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٨

هناك عوامل تؤدي الى تردي القيم منها

- ١- عدم توفر القدوة الحسنة للموظفين داخل العمل وخارجة
- ٢- تردي الاحوال الاقتصادية في المجتمع ولدى الموظفين
- ٣- ضعف برامج التدريب والتأهل المتعلقة باخلاق العمل
- ٤- ضعف الهياكل التنظيمية وضعف القيادات الادارية
- ٥- ضعف الرقابة والاجراءات التأديبية الرادعة
- ٦- جميع ماسبق ►

المحاضره ٧

(عدد الاسئلة : ٢٩)

مستوى ٥

المادة: السلوك التنظيمي

السلوك الفردي في منظمات الاعمال

(الفصل الرابع: القيم و الاتجاهات)

الجزء الثاني: الاتجاهات

السؤال ١

تعد الاتجاهات من اكثر واهم الموضوعات التي نوقشت في مجال

١- علم الاعمال

٢- علم السلوك ►

السؤال ٢

ان سلوك الفرد في كافة مظاهره يتاثر بمجموعة اتجاهاته

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٣

ان للفرد عدة اتجاهات تجاه الاحداث والاشياء المختلفة

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٤

ان الاتجاهات المختلفة تمثل نمطاً مترابطاً يلعب دوراً عاماً في السلوك الانساني

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٥

(استعداد وجداني مكتسب يحدد سلوك وشعور الفرد نحو موضوعات معينة من حيث تفضيلها او عدم تفضيلها) يقصد بـ.....

١- القيم

٢- الاتجاه ►

السؤال ٦

تعتبر الاتجاهات متعلمة و مكتسبة عن طريق

١- الخبرة

٢- الممارسة

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٧

الاتجاهات تمثل حالة من الاستعداد والتهيؤ

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٨

الاتجاهات يجب ان تشمل نمطاً مترابطاً

١- متنافر

٢- غير متنافر ►

السؤال ٩

تتفاوت الاتجاهات من حيث الاستمرارية و الدوام

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٠

الاتجاهات

١- يمكن ملاحظتها بشكل مباشر اذ يستدل عليها من خلال السلوك

٢- لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر اذ يستدل عليها من خلال السلوك ►

السؤال ١١

ان الاتجاهات توجه الانسان للتصرف بطريقة معينة

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٢

هي انفعالات خاصة تحدد علاقة الفرد باشياء معينة

١- الميول ►

٢- الاراء

السؤال ١٣

الفرق بين الميل والاتجاه

١- الميل شخصي اما الاتجاه فهو استعداد وجداني مكتسب ثابت نسبياً ►

٢- الاتجاه شخصي والميل استعداد وجداني مكتسب ثابت نسبياً

السؤال ١٤

تعتبر الاراء اكثر خصوصية من الاتجاهات فالاتجاهات اكثر عمومية ويتم التعبير عن الاتجاهات بالاراء لفظياً

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٥

مكونات الاتجاهات

١- المكون الفكري او الادراكي

٢- المكون الشعوري او العاطفي

٣- المكون السلوكي

٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٦

يتعلق هذا الجانب بمدركات الفرد تجاه موقف معين

- ١- المكون الفكري او الادراكي ►
- ٢- المكون الشعوري او العاطفي
- ٣- المكون السلوكي

السؤال ١٧

(اذا سالت شخص عن اتجاهاته نحو الاحداث في منطقة الشيشان فانه لن يستطيع اعطاء اية اجابة مالم تعطه فكرة عن هذه المنطقة وطبيعتها) مثال على

- ١- المكون الفكري او الادراكي ►
- ٢- المكون الشعوري او العاطفي
- ٣- المكون السلوكي

السؤال ١٨

يتعلق هذا المكون بميل الفرد للتصرف بشكل معين تجاه موقف محدد

- ١- المكون الفكري او الادراكي
- ٢- المكون الشعوري او العاطفي
- ٣- المكون السلوكي ►

السؤال ١٩

(إذا افترضنا ان الفرد باء يعرف معلومات عن الشيشان وانه اصبح متعاطف مع قضية المسلمين هناك فانه قد يبادر بالتبرع بالمال لاهالي الشيشان) مثال على المكون

- ١- المكون الفكري او الادراكي
- ٢- المكون الشعوري او العاطفي
- ٣- المكون السلوكي ►

السؤال ٢٠

يعبر هذا البعد عن المشاعر و العواطف بمعنى ان يتكون لدى الفر شعوراً او عاطفة ايجابية او سلبية

- ١- المكون الفكري او الادراكي
- ٢- المكون الشعوري او العاطفي ►
- ٣- المكون السلوكي

السؤال ٢١

(بعد اعطاء فكرة عن الشيشان و مايتعرض له اهلها المسلمون من اضطهاد يتعاطف الشخص مع اهالي الشيشان ويكون عدائياً نحو الروس) مثال للمكون

- ١- المكون الفكري او الادراكي
- ٢- المكون الشعوري او العاطفي ►
- ٣- المكون السلوكي

السؤال ٢٢

وظائف الاتجاهات

- ١- وظيفة المنفعة
- ٢- وظيفة الدفاع عن الذات
- ٣- وظيفة التعبير عن القيمة
- ٤- وظيفة المعرفة
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٣

مصادر الاتجاهات

- ١- التعلم
- ٢- الجماعات
- ٣- طريقة وايدلوجية التفكير
- ٤- المعتقدات
- ٥- الاحتكاك والخبرة المباشرة مع الشيء
- ٦- الصلة والتلازم
- ٧- جميع ماسبق

السؤال ٢٤

(الطفل الذي يتخذ والده كنموذج في حياته) مثال على واحد من مصادر الاتجاهات التالية

- ١- التعلم ►
- ٢- الجماعات
- ٣- طريقة وايدلوجية التفكير
- ٤- المعتقدات

السؤال ٢٥

(الافراد الذين يعيشون في مناطق تتسم بعدم الانفتاحية تجد اتجاهاتهم تميل للشدة والعكس صحيح) مثال على واحد من مصادر الاتجاهات التالية

- ١- التعلم
- ٢- الجماعات
- ٣- طريقة وايدلوجية التفكير ►
- ٤- المعتقدات

السؤال ٢٦

احد مصادر الاتجاهات حيث يلعب فيها المربون و السياسيون و الكتاب دوراً هاماً في نشرها وترسيخها

- ١- التعلم
- ٢- الجماعات
- ٣- طريقة وايدلوجية التفكير
- ٤- المعتقدات ►

السؤال ٢٧

تهدف عملية قياس الاتجاهات الى

- ١- التعرف على درجة وضوح او غموض الاتجاهات او درجة قوتها او تطرفها او تثبيتها
- ٢- فحص ودراسة العوامل المؤثرة في تشكيل الاتجاهات ونشاتها
- ٣- جميع ما سبق ►

السؤال ٢٨

الاتجاهات تتسم بالثبات النسبي الا انها قابلة للتغيير نظراً لتغيير الظروف من حولنا

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٢٩

من اهم طرق تغيير الاتجاهات

١- تغيير الجماعة

٢- تغيير الموقف(من طالب الى مدرس)

٣- تغيير المعتقدات

٤- اثارة المخاوف والشكوك

٥- الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه

٦- تاثير الاحداث الهامة

٧- التغيير القسري في السلوك

٨- تاثير راي الاغلبية والخبراء

٩- جميع ماسبق ►

المحاضره ٨

(عدد الاسئلة : ٢٤)

مستوى ٥

المادة: السلوك التنظيمي

الفصل الرابع: الدافعية (الجزء الاول)

السؤال ١

تعتبر الدافعية احد اهم العوامل المحددة للسلوك الانساني

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ٢

هناك مجموعة من الدوافع الاخرى النفسية والاجتماعية التي تؤثر على سلوك الافراد

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ٣

يرجع مفهوم الدافعية Motivation الى الكلمة اللاتينية Movere والتي تعني يحرك او يدافع

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ٤

يرى ان الدافعية هي العمليات التي تحدد مدى كثافة او اتجاة او اصرار مجهود ما يبذله الفرد لتحقيق هدف معين

► Robbins - ١

Gray - ٢

Luthans - ٣

Hampton - ٤

السؤال ٥

يؤكد في تعريفه للدافعية على درجة الاصرار والمثابرة عند تحقيق الهدف

Robbins - ١

► Gray - ٢

Luthans - ٣

Hampton - ٤

السؤال ٦

ذلك المدى الذي يمكن ان يصل اليه الجهد المنطوي على اصرار و مثابرة عند توجيهه نحو هدف معين

Robbins - ١

► Gray - ٢

Luthans - ٣

Hampton - ٤

السؤال ٧

ينظر للدافعية على انها عملية تبدأ بوجود نقص او حاجة فسيولوجية او نفسية
تنشط و تستحث وتعد الدافع او الباعث في سبيل تحقيق هدف او حافز معين

Robbins - ١

Gray - ٢

► Luthans - ٣

Hampton - ٤

السؤال ٨

يرى ان الدافعية هي مجموعة من القوى المنشطة و المحركة التي تأتي من داخل او
خارج الفرد بحيث تدفعه لانتهاج سلوك معين

Robbins - ١

Gray - ٢

Luthans - ٣

► Hampton - ٤

السؤال ٩

مجموعة من القوى المحركة التي تثير حماس الفرد وتحرك وتنشط سلوكه باتجاه
معين لتحقيق هدف او منفعة معينة فسيولوجية او نفسية

► ١- مفهوم الدافعية

٢- مفهوم التحفظ

السؤال ١٠

درجة الدافعية تتأثر بوجود مثيرات داخل الفرد او خارجه

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١١

لا تتغير توقعات وحاجات الفرد بصورة مستمرة ولا تتعقد عملية الدافعية

١- صح

٢- خطأ ►

التصحيح(تتغير توقعات وحاجات الفرد بصورة مستمرة ومن ثم تتعقد عملية الدافعية)

السؤال ١٢

لا يختلف الافراد في اشباع دوافعهم

١- صح

٢- خطأ ►

التصحيح(يختلف الافراد في اشباع دوافعهم بسبب تعدد طرق الاشباع)

السؤال ١٣

الدافعية اما ان تنشط السلوك او توجهه او تثبته في اتجاه معين، وعلى هذا يتم اتخاذ القرار في تكرار السلوك من عدمه

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٤

تحدد درجة الدافعية بناء على

- ١- المستوى الحالي للاشباع
- ٢- المستوى الحالي للطموح
- ٣- معدل البحث او المجهود المبذول
- ٤- قيمة ما يتوقعه الفرد من مكافآت
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ١٥

الخصائص الاساسية للدافعية

- ١- المجهود
- ٢- المثابرة والاصرار
- ٣- الاتجاه
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٦

مقدار الجهد الذي يبذله الفرد في اداء العمل

- ١- المجهود ►
- ٢- المثابرة والاصرار

السؤال ١٧

لا تكتمل الخصائص بكمية ونوعية العمل بل لا بد من توجه سلوك الفرد لتحقيق هدف معين

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٨

اتجاه الدافعية يجب ان يخدم مصلحة المنظمة ومصلحة افرادها العاملين بها

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٩

شخص يملك دافع يعني يبذل جهد ويثابر ويوجه سلوكه نحو هدف معين

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٢٠

من اهمية دراسة الدافعية

١- التعمق في فهم الانسان لنفسه وللآخرين

٢- الدافعية تحدد اتجاه السلوك ومدى شدته وكثافته او مدى ضعفه وانطفائه

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٢١

التنبؤ بالسلوك الانساني

- ١- خصائص الدافعية
- ٢- اهمية دراسة الدافعية ►

السؤال ٢٢

له اهمية في ميادين العمل المختلفة كالتربية و التعليم و القانون والعلاج النفسي

- ١- خصائص الدافعية
- ٢- اهمية دراسة الدافعية ►

السؤال ٢٣

العملية التعليمية لا يتوقف نجاحها على القدرات العقلية فقط وانما يتوقف على الدافعية للتعلم

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ٢٤

لها اهمية خاصة في مجال الصناعة والاعمال لوجود علاقة وطيدة بين الكفاءة الانتاجية والدافعية للعمل

- ١- خصائص الدافعية
- ٢- اهمية دراسة الدافعية ►

المحاضرة ٩

(عدد الاسئلة : ٥٠)

مستوى ٥

المادة: السلوك التنظيمي

الفصل الرابع: الدافعية (الجزء الثاني)

السؤال ١

تنقسم نظريات الدافعية الى

- ١- نظرية المحتوى (المضمون) للدافعية
- ٢- نظرية النسق او العملية الدافعية
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٢

تبحث عن آلية وكيفية الدافعية

- ١- نظرية المحتوى (المضمون) للدافعية
- ٢- نظرية النسق او العملية الدافعية ►

السؤال ٣

تركز على مصادر الدافعية الداخلية او الحاجات التي تدفع او تحرك السلوك

- ١- نظرية المحتوى (المضمون) للدافعية ►
- ٢- نظرية النسق او العملية الدافعية

السؤال ٤

من اهم نظريات المحتوى للدافعية

- ١- نظرية هرم الحاجات لماسلو
- ٢- نظرية هيرزبرج ذات العاملين
- ٣- نظرية آلدر فير
- ٤- نظرية دافع الانجاز لماك ليلاند
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٥

من اهم نظريات النسق او العملية الدافعية

- ١- نظرية فروم للتوقع
- ٢- نظرية التكافؤ او المساواة
- ٣- نظرية وضع الاهداف
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٦

من اشهر النظريات واقدمها للدافعية

- ١- نظرية هرم الحاجات لماسلو ►
- ٢- نظرية هيرزبرج ذات العاملين
- ٣- نظرية آلدر فير

السؤال ٧

جوهرها ان للفرد خمسة انواع من الحاجات تتدرج في شكل هرمي يبدأ بالحاجات الاساسية في قاعدة الهرم وينتهي في قمة الهرم بالحاجات المتعلقة بتحقيق الذات

- ١- نظرية هرم الحاجات لماسلو ▶
- ٢- نظرية هيرزبرج ذات العاملين
- ٣- نظرية آلدرفير

السؤال ٨

يكون في قاعدة هرم ماسلو

- ١- تقدير الذات
- ٢- الاحتياجات الفسيولوجية ▶

السؤال ٩

ينتهي هرم ماسلو (في القمة)

- ١- تحقيق الذات ▶
- ٢- احتياجات الامان

السؤال ١٠

الانتقادات الموجهة لنظرية الحاجات لماسلو

- ١- ليس من الضروري انتقال الفرد من حاجة منخفضة الى حاجات اعلى منها مباشرة بنفس الترتيب الذي وضعه ماسلو
- ٢- يختلف الافراد فيما بينهم في صور الاشباع لحاجاتهم وفي القدر الذي يكفي لاشباعها فلم تحدد حجم الاشباع اللازم للانتقال لحاجة اعلى
- ٣- جميع ماسبق ▶

السؤال ١١

من الانتقادات الموجهة لنظرية الحاجات لماسلو

- ١- افتقار النظرية للدليل العلمي
- ٢- قد يصر بعض الافراد على مزيد من الاشباع لحاجة تم اشباعها بالفعل
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١٢

استخدم اسلوب المقابلات

- ١- نظرية هرم الحاجات لماسلو
- ٢- نظرية هيرزبرج ذات العاملين ►
- ٣- نظرية آلدرفير

السؤال ١٣

اجري دراسة على مايقارب ٢٠٠ محاسب ومهندس يعملون في عدد من الشركات في ولاية بنسلفانيا في امريكا

- ١- ماسلو
- ٢- هيرزبرج ►

السؤال ١٤

استخدم هيرزبرج نظريته ذات العاملين اسلوب المقابلات من خلال اجابة المبحوثين على سوالين هما

- ١- متى ستشعر باعلى مستوى من الرضا عن عملك
- ٢- متى شعرت باعلى مستوى من الرضا عن عملك؟

٣- متى شعرت بأعلى مستوى من الاستياء أو عدم الرضا عن عملك

٤- اجابة ١ و ٢

٥- اجابة ٢ و ٣ ►

٦- اجابة ١ و ٣

السؤال ١٥

العوامل الوقائية لنظرية هيرزبرج ذات العاملين

١- سياسات الشركات وادارتها

٢- العلاقات مع الزملاء والمرؤوسين

٣- العلاقات التبادلية مع المشرف

٤- ظروف العمل

٥- الحياة الشخصية

٦- الاستقرار في العمل

٧- المرتب

٨- الاشراف الفني

٩- المركز و المكانه

١٠- جميع ماسبق ►

١١- اجابة ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨

السؤال ١٦

العوامل الدافعة في نظرية هيرزبرج

- ١- الانجاز
- ٢- التقدم و الترقى في العمل
- ٣- امكانية النمو و التطور الذاتي
- ٤- الاعتراف بالانجاز
- ٥- طبيعة العمل نفسه
- ٦- المسؤولية
- ٧- جميع ماسبق ►

السؤال ١٧

من انتقادات نظرية هيرزبرج ذات العاملين

- ١- تركيزها على الرضا وليس على الدافعية
- ٢- اعتماد اسلوب المقابلات المعتمد على تذكر الاحداث الجوهرية او الحرجه
- ٣- اهملت الفروق الفردية بين العاملين
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٨

اوجه التشابه بين نظرية ماسلو و نظرية هيرزبرج

- ١- اتفاق النظريتين في ان العوامل الدافعة او عوامل الرضا عند هيرزبرج تعادل الحاجات العليا عند ماسلو
- ٢- ركزت النظريتين على العوامل الداخلية المتعلقة بالفرد عند ماسلو و المتعلقة عند هيرزبرج واعتبراها اساسية في تحقيق الدافعية
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١٩

اوجه الاختلاف بين نظرية ماسلو ونظرية هيرزبرج

- ١- قام هيرزبرج بتقليص مستويات ماسلو الخمس للحاجات الى مستويين للتحليل
- ٢- يفسر ماسلو الدافعية من مدخل سيكولوجي يرتبط بالحاجات الخاصة بالانسان اما هيرزبرج فسرّها من خلال مدخل مرتبط بالوظيفة
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٠

اعتمد على نظريتي ماسلو وهيرزبرج حيث اقترح ان للنسان ثلاث مجموعات من الحاجات

- ١- نظرية ألدر فير ►
- ٢- نظرية ماكلياند

السؤال ٢١

اقترح الدرفير ان للانسان ثلاث مجموعات من الحاجات

- ١- حاجات الوجود
- ٢- حاجات الارتباط
- ٣- حاجات الافتراق
- ٤- حاجات النمو
- ٥- اجابة ١ و ٢ و ٤ ►
- ٦- اجابة ١ و ٢ و ٣

السؤال ٢٢

قام بدراسة مستفيضة لدافع الانجاز وركز على دراسة الظروف التي تمكن الافراد من تطوير هذا الدافع

- ١- نظرية آلدرفير
- ٢- نظرية ماكلياند ▶

السؤال ٢٣

من الخطوات التي تنمي دوافع الانجاز لدى الافراد بناء على دراسة ماكلياند

- ١- ان يسعى الفرد لاحصول على التغذية العكسية لتعزيز نجاحه ودفعه لنجاح اكبر
- ٢- ان يفضل التعامل مع اشخاص ذوي جدارات ومحاولة التشبه بهم
- ٣- جميع ماسبق ▶

السؤال ٢٤

ينظر فروم للدافعية على انها

- ١- عمليات اختيار من بين عدة افضليات متاحة للفرد
- ٢- ان دافعية الفرد لاداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي يتوقع الحصول عليها وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول لهذه العوائد
- ٣- جميع ماسبق ▶

السؤال ٢٥

تعتبر من بين اشهر تفسيرات التوقع الدافعية

- ١- نظرية التكافؤ و المساواة
- ٢- نظرية فروم للتوقع ▶

السؤال ٢٦

اهم عناصر نظرية فروم للتوقع

- ١- جاذبية العوائد
- ٢- الوسيلة
- ٣- التوقع
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٧

تعكس قوة ميل او تفضيل الفرد نتيجة او عائد معين

- ١- جاذبية العوائد ►
- ٢- الوسيلة
- ٣- التوقع

السؤال ٢٨

يعبر عن مدى قناعة او ادراك الفرد بان مخرجات المستوى الاول سترتبط او تقترن بمخرجات المستوى الثاني

- ١- جاذبية العوائد
- ٢- الوسيلة ►
- ٣- التوقع

السؤال ٢٩

يشير الى اعتقاد الفرد المتعلق باحتمال ان سلوكاً معيناً سيتبعه او يترتب عليه ناتج معين

١ - جاذبية العوائد

٢ - الوسيلة

٣ - التوقع ►

السؤال ٣٠

هو مقياس يستطيع من خلاله قياس قوة العلاقة بين المجهود الذي يبذله ومستوى الاداء الذي يمكن الوصول اليه

١ - جاذبية العوائد

٢ - الوسيلة

٣ - التوقع ►

السؤال ٣١

انتقادات نظرية فروم للتوقع

١ - وجود صعوبات تتعلق بمفاهيم النظرية

٢ - رغم انتمائها لنظريات الكيفية الا انها لم تحدد اي النتائج او العوائد التي ترتبط بفرد معين وفي موقف معين

٣ - جميع ماسبق ►

السؤال ٣٢

تنسب نظرية التكافؤ او المساواة الى Stacey Admas

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ٣٣

ان العاملين يقارنون مايبدلون من مجهود وما يحصلون عليه من عوائد بما يبذله ويحصل عليه العاملون الاخرون في مواقع العمل المشابهه

١- نظرية التكافؤ و المساواة ▶

٢- نظرية فروم للتوقع

السؤال ٣٤

عبارة عن الفرد الذي يدرك او يتقبل المساواة او عدم المساواة

١- المخرجات

٢- المدخلات

٣- مجموعة المقارنة

٤- الشخص ▶

السؤال ٣٥

عبارة عن خصائص يدخلها الشخص على العمل وترتبط بالوظيفة او ترتبط به نفسه كالسن و الجنس

١- المخرجات

٢- المدخلات ▶

٣- مجموعة المقارنة

٤- الشخص

السؤال ٣٦

عبارة عن جماعة او عدد من الافراد يستخدمهم الشخص الاول كمرجع فيما يتعلق بمدخلات ومخرجات العمل

١- المخرجات

٢- المدخلات

٣- مجموعة المقارنة ►

٤- الشخص

السؤال ٣٧

عبارة عن ما يحصل عليه الشخص من العمل مثل الاجور والمزايا العينية والاعتراف والتقدير

١- المخرجات ►

٢- المدخلات

٣- مجموعة المقارنة

٤- الشخص

السؤال ٣٨

اساليب استعادة الاحساس بالمساواة

١- تغيير في ندخلات الفرد (الجهد) حيث يميل لبذل مجهود اقل

٢- تغيير في اتجاهات الفرد

٣- تغيير جماعة المقارنة

٤- تغيير الموقف كان يترك العمل والانتقال الى عمل اخر

٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٣٩

انتقادات نظرية التكافؤ و المساواة

١- مبالغة الناس او الافراد في تقدير جهودهم وتقدير العوائد التي يحققها الآخرون

٢- تركيزهم على الاجر او الجانب المادي

٣- ركزت معظم دراساتها على المقارنات التي تمت في المدى القصير

٤- عدم الوضوح في تحديد جماعة المقارنة

٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٤٠

اشهر رواد نظرية وضع الهدف Edwin Locke يرون ان وجود الهدف شي ضروري لتحديد مسارات او توجهات السلوك

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٤١

الهدف: هو غاية يسعى الفرد لتحقيقها فهي تمثل دافعاً للسلوك

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٤٢

حالات زيادة التأثير الدافعي للاهداف

- ١- عندما تكون الاهداف واضحة ومحدد وسهلة القياس
- ٢- عندما تكون الاهداف مقبولة
- ٣- عندما تكون الاهداف ذات جدوى او فائدة
- ٤- عندما تحوي الاهداف قدراً من التحدي او الصعوبة
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٤٣

من خطوات وضع الاهداف المراجعات النهائية لاختبار وفحص الاهداف والتعديل ثم الانجاز

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ٤٤

من خطوات وضع الاهداف المراجعات المرحلية او الوسيطة اللازمة لتحقيق ضبط وترابط الاهداف

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ٤٥

من خطوات وضع الاهداف تشخيص اوضاع المنظمة ثم اعداد العاملين وتهيئتهم لخدمة وضع الاهداف

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ٤٦

انتقادات نظرية وضع الهدف

- ١- صعوبة تطبيقها في الاعمال الصعبة او المعقدة التي يصعب قياس اهدافها
- ٢- قد تتحول عملية وضع الاهداف الى مباراة بين الرئيس وتابعيه
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٤٧

النموذج المتكامل للدافعية

- ١- يبداء بادراك الفرصة التي يمكن ان تحفز او تؤثر على مجهود الفرد
- ٢- مجهود الفرد يتاثر باهدافه الشخصية
- ٣- المجهود كي يحقق مستوى عالي من الاداء يتطلب توفر القدرة اللازمة لبذل هذا المجهود وان يتسم نظام تقييم الاداء بالعدالة و الموضوعية
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٤٨

اجراءات واقتراحات لتحسين الدافعية هي

- ١- التوفيق بين الافراد و الوظائف
- ٢- تدريب وتنمية الافراد وتوضيح ادوارهم
- ٣- ارتباط انظمة الحوافز بالاداء
- ٤- الادارة بالاهداف
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٤٩

قدم Ivancevich وزملاؤه عدة مقترحات من شأنها ان تساعد المدير على تحسين دافعية الافراد ومنها

- ١- تعميم اهداف قصيرة وطويلة الاجل
- ٢- استخدام برنامج واضح لاحوافز
- ٣- توفير مناخ او بيئة عمل انسانية
- ٤- الالتجاء الى اسلوب الترقية
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٥٠

قدم Ivancevich وزملاؤه عدة مقترحات من شأنها ان تساعد المدير على تحسين دافعية الافراد ومنها

- ١- وضع مواعيد نهائية مناسبة للانجاز
- ٢- وجود علاقات متوافقة مع الاخرين
- ٣- السماح بقدر معقول من الاخطاء
- ٤- جميع ماسبق ►

المحاضره ١٠

(عدد الاسئلة : ٥٢)

مستوى ٥

المادة: السلوك التنظيمي

- السلوك الجماعي في منظمات الاعمال

الفصل الاول: جماعات العمل

السؤال ١

(تجمع عدد من الافراد بشكل عشوائي في مكان ما حيث لا يوجد بين هؤلاء الافراد تفاعل او علاقات اجتماعية كما لا يربطهم الا المكان او موقف التجمع) يطلق عليه

١- لفظ مجموعة ►

٢- مفهوم الجماعة

السؤال ٢

وحدة اجتماعية تتكون من اثنين فاكثر بينهم تفاعل اجتماعي وعلاقات اجتماعية ونشاط متبادل تتحدد بناء عليه الادوار والمكانة الاجتماعية لاجتماعية لاجتماعية وفق معايير وقيم الجماعة وذلك لاشباع حاجات ورغبات هؤلاء الاعضاء بغية تحقيق اهداف الجماعة

١- لفظ مجموعة

٢- مفهوم الجماعة ►

السؤال ٣

يرى.....انها وحدة تتكون من اثنين فاكثر لهم الادراك الجماعي وعندهم القدرة على العمل والتصرف باسلوب موحد تجاه البيئة المحيطة

١- Miles

٢- Smith ►

السؤال ٤

يرى.....انها وحدة تتكون من فردين او اكثر يمارسون الاتصال فيما بينهم بحيث ينشأ بينهم علاقة يتحقق من خلالها هدف او غرض معين

► Miles -١

Smith -٢

السؤال ٥

من خصائص الجماعة

١- ضرورة وجود عدد من الاعضاء لا يقل عددهم عن اثنين

٢- ضرورة وجود تفاعل واتصال مستمر وان يكون بينهم تأثير متبادل وان تنشأ بينهم علاقات مرضية قائمة على الود

٣- وجود هدف او رسالة مشتركة يسعى افراد الجماعة لتحقيقها

٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٦

من خصائص الجماعة ضرورة وجود عدد من القيم والمعايير و المبادئ الحاكمة لسلوك افراد الجماعة

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٧

من خصائص الجماعة ان تهئ الجماعة لافرادها فرصة النمو واشباع الحاجة

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٨

اسباب تكوين الجماعات

- ١- نظرية التقارب المكاني
- ٢- نظرية القطيع
- ٣- نظرية التوازن
- ٤- نظرية التبادل
- ٥- نظرية التفاعل
- ٦- جميع ماسبق ►

السؤال ٩

العوامل التي تؤدي بالافراد الى تكوين الجماعة و الانضمام اليها

- ١- الاسباب الاقتصادية
- ٢- الاسباب الاجتماعية والنفسية
- ٣- التفهم والمشاركة الوجدانية
- ٤- انجاز المهام وحل المشكلات
- ٥- ازدياد النفوذ وتحقيق قدر اكبر من القوة
- ٦- جميع ماسبق ►

السؤال ١٠

ترتيب مراحل تطور الجماعة

- ١- (التكوين - العصف - وضع المعايير - الاداء - الانتهاء) ►
- ٢- (التكوين - العصف - وضع - الاداء - المعايير - الانتهاء)

السؤال ١١

(تعارف الاعضاء ، وجس النبض ، وعدم تأكد ، وتلمس المهام)

- ١- التكوين ►
- ٢- العصف
- ٣- وضع المعايير

السؤال ١٢

(صراعات داخلية)

- ١- التكوين
- ٢- العصف ►
- ٣- وضع المعايير

السؤال ١٣

(اختلاف في وجهات النظر)

- ١- التكوين
- ٢- العصف ►
- ٣- وضع المعايير

السؤال ١٤

(امكانية الانسحاب)

- ١- التكوين
- ٢- العصف ►
- ٣- وضع المعايير

السؤال ١٥

(الاتفاق على المعايير)

- ١- التكوين
- ٢- العصف
- ٣- وضع المعايير ►

السؤال ١٦

(التعاون والتألف، ودرجات الالتزام)

- ١- التكوين
- ٢- العصف
- ٣- وضع المعايير ►

السؤال ١٧

احد مراحل تطور الجماعة(الاداء)ويتضمن

- ١- تحمل المسؤولية
- ٢- الانجاز
- ٣- نضج التعامل
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٨

احد مراحل تطور الجماعة(الانتهاء)ويتضمن

- ١- انتهاء المهمة

٢- الضعف الداخلي للجماعة

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١٩

انواع الجماعات

١- من حيث الحجم

٢- من حيث قوة تأثيرها في شخصية الفرد

٣- من حيث طبيعة تكوينها

٤- من حيث مدى انغلاقها او انفتاحها

٥- من حيث دوافع الانتماء لاجماعة

٦- من حيث الرابطة التي تجمع بين اعضائها

٧- حسب طبيعة سلطاتها

٨- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٠

تقسيم الجماعات من حيث الحجم تنقسم الى

١- الجماعات الصغيرة

٢- الجماعات الكبيرة

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٢١

تقسيم الجماعات من حيث قوة تأثيرها في شخصية الفرد

١- الجماعات الاولى

٢- الجماعات الثانوية

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٢

لها تأثير كبير في شخصية الفرد مثل الاسرة

١- الجماعات الاولى ►

٢- الجماعات الثانوية

السؤال ٢٣

يغلب عليها الطابع الشخصي مع قلة شعور التعاطف بين الاعضاء مثل الجماعات السياسية والدينية والمهنية والمدرسية

١- الجماعات الاولى

٢- الجماعات الثانوية ►

السؤال ٢٤

تقسم الجماعات من حيث طبيعة تكوينها

١- جماعات طبيعية تلقائية

٢- جماعات مكونة

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٥

(الاصدقاء - جماعات اللعب - جماعة الاسرة) مثال على

١- جماعات طبيعية تلقائية ►

٢- جماعات مكونة

السؤال ٢٦

(جماعات اعضاء هيئة التدريس بالجامعات - الجماعات الممثلة للهيئات القضائية)
مثال على

١- جماعات طبيعية تلقائية

٢- جماعات مكونة ►

السؤال ٢٧

تقسم الجماعات من حيث مدى انغلاقها او انفتاحها الى

١- تغير العضوية

٢- الوقت

٣- الاطار الفكري او المرجعي للجماعة

٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٨

(الجماعات المفتوحة كطلاب المدن الجامعية حيث يتغير اعضاء الجماعة بدخول
وخروج الطلاب) مثال على

١- تغير العضوية ►

٢- الوقت

٣- الاطار الفكري او المرجعي للجماعة

السؤال ٢٩

تقسم الجماعات حسب دوافع الانتماء للجماعة الى

- ١- جماعات الدوافع الذاتية
- ٢- جماعات الدوافع الاجتماعية
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٣٠

(جماعات الاصدقاء - الاندية الصحية - جماعات التمثيل) مثال على

- ١- جماعات الدوافع الذاتية ►
- ٢- جماعات الدوافع الاجتماعية

السؤال ٣١

(الجمعيات الخيرية التي تخدم مرضى السرطان ورعاية الايتام و المكفوفين) مثال على

- ١- جماعات الدوافع الذاتية
- ٢- جماعات الدوافع الاجتماعية ►

السؤال ٣٢

تقسم الجماعات من حيث الرابطة التي تجمع بين اعضائها

- ١- الجماعات الاجبارية
- ٢- الجماعات الاختيارية
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٣٣

(الاسرة - جماعة الفصل - النقابات) امثلة على

١- الجماعات الاجبارية ►

٢- الجماعات الاختيارية

السؤال ٣٤

(جماعات الاصدقاء - الجمعيات التعاونية) مثال على

١- الجماعات الاجبارية

٢- الجماعات الاختيارية ►

السؤال ٣٥

تقسم الجماعات حسب طبيعة سلطاتها

١- الجماعات الرسمية

٢- الجماعات غير الرسمية

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٣٦

أمور تشجع الافراد للانضمام للجماعات غير الرسمية

١- انها تقوم بتلبية وتحقيق حاجات معينة تعجز عن تلبيتها الجماعات الرسمية

٢- امكانية الحصول على بعض المعلومات خاصة بالمنظمة

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٣٧

اي الجماعات توفر الصداقة والامان

١- الجماعات الرسمية

٢- الجماعات غير الرسمية ►

السؤال ٣٨

مقدار المشاعر الايجابية التي يكنها افراد الجماعة لبعضهم البعض ومدى شعورهم بالولاء والانتماء للجماعة وتمسكهم بعضويتها

١- التماسك (تماسك الجماعة) ►

٢- العاطفة

السؤال ٣٩

من طرق قياس تماسك الجماعة احاديث الاعضاء عن الجماعة

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٤٠

من طرق تماسك الجماعة

١- مسايرة اعضاء الجماعة للمعايير

٢- مقاييس الصداقة

٣- تمسك الجماعة في اوقات الازمات

٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٤١

وضوح الهدف من

- ١- مصادر جاذبية الجماعة ►
- ٢- من طرق قياس تماسك الجماعة

السؤال ٤٢

الحالة الانفعالية لأفراد الجماعة

- ١- مصادر جاذبية الجماعة
- ٢- من طرق قياس تماسك الجماعة ►

السؤال ٤٣

المساهمة و الانتظام في نشاط الجماعة

- ١- مصادر جاذبية الجماعة
- ٢- من طرق قياس تماسك الجماعة ►

السؤال ٤٤

حجم الجماعة من

- ١- مصادر جاذبية الجماعة ►
- ٢- من طرق قياس تماسك الجماعة

السؤال ٤٥

مكانة الفرد داخل الجماعة من

- ١- مصادر جاذبية الجماعة ►

٢- من طرق قياس تماسك الجماعة

السؤال ٤٦

التعامل و التعاون بين اعضاء الجماعة من

١- مصادر جاذبية الجماعة ►

٢- من طرق قياس تماسك الجماعة

السؤال ٤٧

تقبل المجتمع لاعداف الجماعة من

١- مصادر جاذبية الجماعة ►

٢- من طرق قياس تماسك الجماعة

السؤال ٤٨

تقبل الجماعة للفرد من

١- مصادر جاذبية الجماعة ►

٢- من طرق قياس تماسك الجماعة

السؤال ٤٩

درجة اعتمادية الاعضاء على الجماعة من

١- مصادر جاذبية الجماعة ►

٢- من طرق قياس تماسك الجماعة

السؤال ٥٠

الاحداث الاجتماعية الهامة من

- ١- مصادر جاذبية الجماعة ►
- ٢- من طرق قياس تماسك الجماعة

السؤال ٥١

مشكلات الجماعة

- ١- مشكلات السلوك والعلاقات الشخصية
- ٢- مشكلات التنافس بين الجماعات
- ٣- المشكلات الوظيفية
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٥٢

تتمثل المشكلات الوظيفية في

- ١- وجود منازعات او صراع داخل الجماعة
- ٢- مشكلة الروتين الاداري
- ٣- عدم فهم اهداف الجماعة
- ٤- عدم اتاحة الفرصة لظهور قيادات جديدة
- ٥- انحراف بعض الاعضاء عن معايير الجماعة
- ٦- جميع ماسبق ►

المحاضره ١١

(عدد الاسئلة : ١٣)

مستوى ٥

المادة: السلوك التنظيمي

- السلوك الجماعي في منظمات الاعمال

الفصل الثامن:(الصراع التنظيمي - الجزء الاول)

السؤال ١

يُعرف.....الصراع التنظيمي بانه حالة من الخلاف او التعارض تحدث عندما تصطدم اهداف مجموعة من المجموعات مع اهداف مجموعة اخرى

١- Jones ▶

٢- Smith

السؤال ٢

يرى البعض الصراع على انه صور من صور التفاعل التي ينتج عنها عدم اتفاق في وجهات النظر والقيم وعدم التوافق في الانشطة والممارسات

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ٣

ان الصراع ظاهرة واقعية وملموسة تتواجد على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ٤

يشير الى تعارض في المصالح والاهداف والقيم والمعتقدات والاراء ويظهر في شكل مشاعر واحاسيس

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٥

يحدث بين الافراد والجماعات والمنظمات عند محاولة احد اطرافها تحقيق هدف معين دون اعاقه الطرف الاخر

١- التنافس ►

٢- الصراع

السؤال ٦

يحاول كل طرف وضع العقبات التي تحول دون تحقيق الطرف الاخر لاهدافه

١- التنافس

٢- الصراع ►

السؤال ٧

رغم ما يحمله الصراع من اثار سلبية الا انه لا يخلو من الاثار الايجابية تستدعي من الادارة استغلالها لصالح المنظمة

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٨

تتوقف درجة تطور الصراع وحدته على عدة عوامل

- ١- مدى قوة الاطراف محل الصراع وشخصيتهم
- ٢- مدى ادراك هذه الاطراف لنتائج الصراع واثاره
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٩

(عبارة عن ظاهرة سلوكية مستمرة تحدث على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة وتؤثر سلباً او ايجاباً على طبيعة العلاقات التفاعلية بين الاطراف محل الصراع وعلى مدى قدرتهم على تحقيق مصالحهم واهدافهم)تعريف

- ١- الصراع ►
- ٢- التنافس

السؤال ١٠

هو صراع يسهم في زيادة مستوى اداء الفرد و الجماعة

- ١- الصراع الايجابي ►
- ٢- الصراع السلبي او الهدام

السؤال ١١

هو صراع يعوق اداء كل من الفرد والجماعة ويترتب عليه احداث ضرر للمنظمة

- ١- الصراع الايجابي
- ٢- الصراع السلبي او الهدام ►

السؤال ١٢

من اثار ونتائج الصراع التنظيمي الايجابي

- ١- تحسين جودة عملية اتخاذ القرار
- ٢- يودي الى شحذ همم الابتكار داخل المنظمة
- ٣- يودي الى تماسك اعضاء الجماعة لمواجهة اخرى
- ٤- مواجهة التخلي والمنافسة
- ٥- مساعدة الادارة في التعرف على اساليب علاج الصراع
- ٦- جميع ماسبق ►

السؤال ١٣

ن اثار ونتائج الصراع التنظيمي السلبي

- ١- اطلاق مسميات عدوانية على الجماعات اخرى
- ٢- زيادة العداء وقلة قنوات الاتصال بين اطراف الصراع
- ٣- يودي الصراع الى اثار نفسية وصحية سيئة
- ٤- يودي الى اهدار الكثير من الوقت والجهد والمال
- ٥- الحاق الضرر بمصلحة طرف دون اخر
- ٦- تقديم المصلحه الخاصة على المصلحه العامه
- ٧- جميع ماسبق ►

المحاضره ١٢

(عدد الاسئلة : ٣٨)

مستوى ٥

المادة: السلوك التنظيمي

- السلوك الجماعي في منظمات الاعمال

الفصل الثامن:(الصراع التنظيمي - الجزء الثاني)

السؤال ١

مراحل الصراع التنظيمي

- ١- مرحلة الصراع الكامن
- ٢- مرحلة ادراك الصراع
- ٣- مرحلة الشعور بالصراع
- ٤- مرحلة الصراع الظاهر
- ٥- مرحلة مابعد الصراع
- ٦- جميع ماسبق ►

السؤال ٢

لا يكون الصراع صريحاً او واضحاً ولكن هناك تغيرات او عوامل يمكن ان تؤدي للصراع

- ١- مرحلة الصراع الكامن ►
- ٢- مرحلة ادراك الصراع
- ٣- مرحلة الشعور بالصراع

السؤال ٣

تبدأ عندما تدرك وحدة او مجموعة من اصحاب المصالح ان اهدافها قد تاثرت سلباً
بتصرفات مجموعة اخرى

- ١- مرحلة الصراع الكامن
- ٢- مرحلة ادراك الصراع ►
- ٣- مرحلة الشعور بالصراع

السؤال ٤

تبدأ الوحدات المتصارعة في تنمية او تجهيز رد فعل انفعالي تجاه بعضها

- ١- مرحلة الصراع الكامن
- ٢- مرحلة ادراك الصراع
- ٣- مرحلة الشعور بالصراع ►

السؤال ٥

تتميز بملموسية وتجسيد الصراع في صور مختلفة من العداء فقد يكون العداء
واضحاً وعلنياً كالمشاحنات اللفظية او العنف او التخريب او عداء سلبياً كاصابة
الطرف الاخر بالاحباط

- ١- مرحلة الصراع الظاهر ►
- ٢- مرحلة مابعد الصراع

السؤال ٦

ان طال او قصر الصراع فلا بد ان يحل ولكن ان يكون مرضياً للطرفين

- ١- مرحلة الصراع الظاهر ►
- ٢- مرحلة مابعد الصراع

السؤال ٧

(تظاهر ادارة الانتاج بسرعة تلبية الطلبات الخاصة برجال البيع ولكنها لا تفعل وتماطل ما يسبب حالة من الاحباط والقلق لدى ادارة المبيعات فالخاسر الرئيسي هي المنظمة) مثال على

١- مرحلة الصراع الظاهر ►

٢- مرحلة ما بعد الصراع

السؤال ٨

(اكتشاف ادارة الانتاج ان العديد من مشاكل الانتاج ترجع لعيوب في المواد الداخلة في الانتاج التي توفرها ادارة الموارد)

١- مرحلة الصراع الكامن

٢- مرحلة ادراك الصراع ►

٣- مرحلة الشعور بالصراع

السؤال ٩

هناك عوامل يمكن ان تؤدي الى الصراع الكامن

١- اعتمادية العلاقات او العلاقات المتبادلة بين اطراف الصراع

٢- اختلاف الاهداف والاولويات

٣- تباين او اختلاف معايير تقييم الاداء و المنافسة على الموارد

٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٠

مستويات الصراع

- ١- الصراع على مستوى الفرد
- ٢- الصراع بين الافراد(ضمن الجماعة)
- ٣- الصراع بين الجماعات
- ٤- الصراع بين المنظمات
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ١١

مسببات وعوامل الصراع على مستوى الفرد

- ١- الاحباط
- ٢- تعارض اهداف الفرد
- ٣- تعارض الدور وغموضه
- ٤- مشاكل العمل
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ١٢

من صور الصراع بين الافراد(ضمن الجماعة)

- ١- الخلاف على المكافأة
- ٢- الخلاف على الترقية
- ٣- الخلاف على المركز الاجتماعي
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٣

في مرحلة ما بعد الصراع اذا كان الحل لم يرضي كل او بعض الاطراف فمن المتوقع

- ١- انتهاء الصراع بعد هذه المرحلة
- ٢- عودة الصراع كما كان او اقل خطورة
- ٣- عودة الصراع بصورة اكثر شدة او خطورة ►

السؤال ١٤

يواجه الانسان عندما لا يستطيع تحقيق هدفه بسبب وجود هدف ما يمنعه من تلبية حاجاته ورغباته

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

السؤال ١٥

عند احساس الانسان بالاحباط يلجا الى تبني احد انواع السلوك الدفاعي ومن صوره

- ١- الانسحاب والتخلي عن الهدف
- ٢- العدوانية
- ٣- الجمود
- ٤- الكبت
- ٥- احلام اليقظة
- ٦- المساواة
- ٧- الاحلام والتعويض
- ٨- التبرير
- ٩- جميع ماسبق ►

السؤال ١٦

عمل الفرد في وظيفة تجعله محاطاً بتوقعات مختلفة تتطلب منه القيام بادوار معارضة مما يجعله في حالة صراع نفسي داخلي وعليه ان يقرر اي المصالح يجب تنفيذها او اشباعها اولاً

١- الاحباط

٢- تعارض اهداف الفرد

٣- تعارض الدور وغموضه ►

٤- مشاكل العمل

السؤال ١٧

يشعر الفرد بنزاع وتوتر بسبب المشكلات التي يواجهها في العمل

١- الاحباط

٢- تعارض اهداف الفرد

٣- تعارض الدور وغموضه

٤- مشاكل العمل ►

السؤال ١٨

(زيادة العبء) مثال على

١- الاحباط

٢- تعارض اهداف الفرد

٣- تعارض الدور وغموضه

٤- مشاكل العمل ►

السؤال ١٩

(سوء الظروف) مثال على

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

السؤال ٢٠

(تدني العلاقات مع الزملاء) مثال على

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

السؤال ٢١

(تعارض اساليب العمل مع معتقدات الفرد) مثال على

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

السؤال ٢٢

يحدث بين جماعتين او اكثر داخل المنظمة

- ١- الصراع على مستوى الفرد
- ٢- الصراع بين الافراد(ضمن الجماعة)
- ٣- الصراع بين الجماعات ►
- ٤- الصراع بين المنظمات

السؤال ٢٣

(النزاعات مستمرة بين التنفيذيين و الاستشاريين او بين الادارات او الاقسام المختلفة بين الانتاج والتسويق او الانتاج والمشتريات)جميع هذه النزاعات امثلة على

- ١- الصراع على مستوى الفرد
- ٢- الصراع بين الافراد(ضمن الجماعة)
- ٣- الصراع بين الجماعات ►
- ٤- الصراع بين المنظمات

السؤال ٢٤

العوامل التي تسهم في ظهور الصراع بين الجماعات

- ١- تعارض الاهداف
- ٢- التنافس على موارد محدودة
- ٣- الاختلاف في الادراك
- ٤- العلاقات الاعتمادية
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٥

يحدث على مستوى المنظمات التي تضم جماعات عمل مختلفة وسبب الصراع هو اختلاف الاهداف والتنافس على الموارد ومحاولة تحقيق اكبر قدر من المكاسب على حساب بعضها البعض

- ١- الصراع على مستوى الفرد
- ٢- الصراع بين الافراد(ضمن الجماعة)
- ٣- الصراع بين الجماعات
- ٤- الصراع بين المنظمات ►

السؤال ٢٦

استراتيجيات مواجهة او حل الصراع

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- ٢- استراتيجية التعاون
- ٣- استراتيجية الحل الوسط
- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي
- ٥- استراتيجية التكيف
- ٦- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٧

اي الاستراتيجيات مناسبة في الحلول التي تتطلب حلولاً سريعة وقتية

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة ►
- ٢- استراتيجية التعاون
- ٣- استراتيجية الحل الوسط

- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي
- ٥- استراتيجية التكيف

السؤال ٢٨

اي الاستراتيجيات مناسبة في حالة الاتفاق على حل متكامل

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- ٢- استراتيجية التعاون ►
- ٣- استراتيجية الحل الوسط
- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي
- ٥- استراتيجية التكيف

السؤال ٢٩

اي الاستراتيجيات مناسبة حالة الرغبة في اكتساب الخبرة بالتعاون مع الاطراف الاخرى

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- ٢- استراتيجية التعاون ►
- ٣- استراتيجية الحل الوسط
- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي
- ٥- استراتيجية التكيف

السؤال ٣٠

اي الاستراتيجيات مناسبة في حالة تقدير مشاعر الآخرين و ارائهم ومقترحاتهم

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- ٢- استراتيجية التعاون ►
- ٣- استراتيجية الحل الوسط
- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي
- ٥- استراتيجية التكيف

السؤال ٣١

اي الاستراتيجيات تستخدم عندما تتقارب قوة طرفي الصراع نسبياً ممايتوجب تنازل كل طرف عن شي للتوفيق

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- ٢- استراتيجية التعاون
- ٣- استراتيجية الحل الوسط ►
- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي
- ٥- استراتيجية التكيف

السؤال ٣٢

اي الاستراتيجيات تمثل الانسحاب السلبي

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- ٢- استراتيجية التعاون
- ٣- استراتيجية الحل الوسط
- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي ►
- ٥- استراتيجية التكيف

السؤال ٣٣

هي استراتيجية تعتبر مناقضة لاستراتيجية السيطرة والقوة ويطلق عليها استراتيجية الايثار

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- ٢- استراتيجية التعاون
- ٣- استراتيجية الحل الوسط
- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي
- ٥- استراتيجية التكيف ►

السؤال ٣٤

اهمال موضوع الصراع احد اشكال الاستراتيجية

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- ٢- استراتيجية التعاون
- ٣- استراتيجية الحل الوسط
- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي ►
- ٥- استراتيجية التكيف

السؤال ٣٥

اقامة حواجز بين الطرفين احد اشكال الاستراتيجية

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- ٢- استراتيجية التعاون
- ٣- استراتيجية الحل الوسط
- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي
- ٥- استراتيجية التكيف ►

السؤال ٣٦

جعل العلاقات الاعتمادية بين الطرفين محدودة احد اشكال الاستراتيجية

- ١- استراتيجية استخدام القوة والسيطرة
- ٢- استراتيجية التعاون
- ٣- استراتيجية الحل الوسط
- ٤- استراتيجية التجنب او التحاشي
- ٥- استراتيجية التكيف ►

السؤال ٣٧

تصنيف استراتيجية تسوية الصراع حسب النتائج المختلفة

- ١- استراتيجية خاسر / خاسر
- ٢- استراتيجية رابح / خاسر
- ٣- استراتيجية رابح / رابح
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٣٨

ان حل الصراع داخل الجماعة يمكن ان يتم من خلال

- ١- التركيز على موضوع الخلاف لا على الاشخاص
- ٢- التركيز على نقاط الاتفاق كنقطة انطلاق لحل الصراع
- ٣- الاستماع الى وجهات النظر دون التحيز لاي منها
- ٤- جميع ماسبق ►

المحاضره ١٣

(عدد الاسئلة : ١٧)

مستوى ٥

المادة: السلوك التنظيمي

- السلوك الجماعي في منظمات الاعمال

الفصل الرابع:(القيادة و الاتصالات)

الجزء الاول: القيادة

السؤال ١

هي المهارة والقدرة على التأثير في الاخرين وتوجيه سلوكهم وتنسيق جهودهم بما يكفل تحقيق هدف او مجموعة اهداف محددة

١- الاتصال

٢- القيادة ►

السؤال ٢

مجموعة من الصفات الشخصية التي تمكن الفرد من التأثير في الاخرين

١- الاتصال

٢- القيادة ►

السؤال ٣

يرىانها عملية التأثير التي يزاولها القائد

١- تائبوم ومزاريك ►

٢- تيد

٣- بفنر و برستس

السؤال ٤

يرى.....ان القيادة هي فن التنسيق بين الافراد وشحذ هممهم لتحقيق
الاهداف المطلوبة

١- تاتنبوم ومزاريك

٢- تيد

٣- بفنر و برستس ►

السؤال ٥

يرى.....انها النشاط الذي يؤثر في الاشخاص بهدف كسب تعاونهم لتحقيق
هدف يرونه مناسباً لهم

١- تاتنبوم ومزاريك

٢- تيد ►

٣- بفنر و برستس

السؤال ٦

الفرق بين القيادة والاشراف

١- تتبع القيادة تلقائياً من الجماعة وتعتمد على تعبئة الدوافع النفسية تجاه القائد قبل
اعتمادها على السلطة

٢- قدرة القائد التأثير اكبر من المشرف

٣- ان القيادة تعني اكثر من مجرد الاشراف كما ان المشرفين ينجحون نهج القائد في
معظم تصرفاتهم

٤- القيادة قد يترتب عليها تبعية فكرية اما المشرف فالتبعية اقل وتقتصر على العمل
فقط

٥- ان القائد قد يقوم بمهام اشرافية ولكنها ليست كثيرة كالتى يقوم بها المشرف
حيث ان للقائد مهاماً اخرى

٦- جميع ماسبق ►

السؤال ٧

ليس من الضروري ظهور القائد في موقع السلطة الرسمي كما هو بالنسبة للمشرف

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٨

القائد ليس من الضروري ان يكون مشرف معين من الادارة والقيادة تظهر في جميع
المستويات حتى مستوى العمال

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٩

مؤهلات القيادة

١- الطاقة الجسمية والعقلية

٢- الموضوعية

٣- الاهتمام بالجانب الانساني للمرؤوسين

٤- الالمام بشؤون العمل

٥- الاستعداد الطبيعي

٦- قدرته على الاندماج والتأقلم

٧- القدرة على التعبير و الاتصال

٨- جميع ماسبق ►

السؤال ١٠

انماط القيادة

١- القيادة الاستبدادية او الاتوقراطية

٢- القيادة الديموقراطية

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١١

اي انماط القيادة الذي يحجم القائد عن تفويض سلطاته لمروسيه ويتخذ بنفسه كافة القرارات دون ادنى مشاركة مع استخدام اساليب التخويف والتهديد

١- القيادة الاستبدادية او الاتوقراطية ►

٢- القيادة الديموقراطية

السؤال ١٢

اي انماط القيادة الذي يتم اشتراك العاملين في اتخاذ القرارات ويسود الاحترام المتبادل بين القائد ومروسيه

١- القيادة الاستبدادية او الاتوقراطية

٢- القيادة الديموقراطية ►

السؤال ١٣

احد انماط القيادة يؤثر سلبياً على معنويات العاملين ويشعرهم بعدم الثقة في انفسهم مما يقلل من روح التعاون الى جانب اضعاف درجة الولاء للمنظمة

١- القيادة الاستبدادية او الاتوقراطية ►

٢- القيادة الديموقراطية

السؤال ١٤

نظريات القيادة هي

- ١- نظرية الانسان القائد
- ٢- نظرية الخصائص
- ٣- نظرية التوافق
- ٤- نظرية الموقف (الاتجاه الموقف)
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ١٥

القيادة الفعالة تعتمد على التوافق بين

- ١- طبيعة القائد
- ٢- طبيعة واحتياجات المرؤوسين
- ٣- طبيعة الموقف
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٦

تضم طبيعة الموقف

- ١- نوع التنظيم
- ٢- طبيعة المشكلة
- ٣- الضغوط الزمنية
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٧

نظرية الانسان القائد تقوم على ان القائد يولد ولا يصنع

١- صح ▶

٢- خطأ

المحاضرہ ۱۴

(عدد الاسئلة : ۱۹)

مستوى ۵

المادة: السلوك التنظيمي

- السلوك الجماعي في منظمات الاعمال

الفصل الرابع: (القيادة و الاتصالات)

الجزء الثاني: الاتصالات

السؤال ۱

هو عملية تفاعلية تبادلية بين شخصين لايصال رسالة ما عبر وسيلة محددة لتحقيق هدف معين

۱- مفهوم الاتصال ►

۲- مفهوم القيادة

السؤال ۲

(ذلك النشاط الذي يحدث بين طرفين مرسل و مستقبل حول قضية ما، يتم فيه تبادل المعلومات والافكار من اجل تحقيق هدف معين او حل مشكلة ما) تعريف

۱- الاتصال ►

۲- القيادة

السؤال ٣

عناصر الاتصال

- ١- المرسل
- ٢- المستقبل
- ٣- الوسيلة
- ٤- الرسالة
- ٥- نتيجة الاتصال
- ٦- جميع ماسبق ►

السؤال ٤

هو الشخص الذي يوجه الامر او يعرض المعلومات

- ١- المرسل ►
- ٢- المستقبل
- ٣- الوسيلة
- ٤- الرسالة
- ٥- نتيجة الاتصال

السؤال ٥

هي موضوع الاتصال

- ١- المرسل
- ٢- المستقبل
- ٣- الوسيلة
- ٤- الرسالة ►
- ٥- نتيجة الاتصال

السؤال ٦

قياس مدى استيعاب وفهم المستقبل لموضوع الرسالة ومدى تجاوبه وتنفيذه

- ١- المرسل
- ٢- المستقبل
- ٣- الوسيلة
- ٤- الرسالة
- ٥- نتيجة الاتصال ►

السؤال ٧

هي الوسيط الناقل للرسالة

- ١- المرسل
- ٢- المستقبل
- ٣- الوسيلة ►
- ٤- الرسالة
- ٥- نتيجة الاتصال

السؤال ٨

هو الشخص او الجماعة التي يصل اليها الامر او التوجيه او الرئيس الذي يصل اليه الاقتراح او الشكوى او الملاحظة

- ١- المرسل
- ٢- المستقبل ►
- ٣- الوسيلة
- ٤- الرسالة
- ٥- نتيجة الاتصال

السؤال ٩

انواع الاتصال

- ١- الاتصال الرسمي
- ٢- الاتصال غير الرسمي
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١٠

تمثل الاتصالات التي تتم عبر خط السلطة الرسمي في اطار بناء تنظيمي يحدد مسارات الاتصال وقنواته

- ١- الاتصال الرسمي ►
- ٢- الاتصال غير الرسمي

السؤال ١١

اتجاهات الاتصال الرسمي

- ١- اتصالات هابطة
- ٢- اتصالات صاعدة
- ٣- اتصالات الافقية
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٢

تعتمد على التفاعل و الاتصالات الشخصية بين الافراد ويسير في قنوات اتصال غير رسمية من اعلى لاسفل والعكس و افقي ويصعب تحديد قنواته

١- الاتصال الرسمي

٢- الاتصال غير الرسمي ►

السؤال ١٣

وسائل الاتصال

١- وسائل الاتصال الشفوي

٢- وسائل الاتصال المكتوب

٣- وسائل اخرى (الاتصال التصويري-الاتصال بالتصرف)

٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٤

يتكون الاتصال الشفوي

١- مباشرة

٢- غير مباشرة

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١٥

الاتصال الشفوي المباشرة تتمثل بالتعليمات والاوامر الشفوية(وجه لوجه)والمقابلات و الاجتماعات اما غير المباشرة تتمثل باستخدام الهاتف

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٦

وسائل الاتصال المكتوب وتتمثل في

١- التقارير

٢- المذكرات

٣- النشرات الدورية

٤- الاوامر والتعليمات المكتوبة

٥- المقترحات المكتوبة

٦- الشكاوي المكتوبة

٧- الخطابات

٨- مجلة الشركة

٩- لوحة الاعلانات

١٠- جميع ماسبق ►

السؤال ١٧

معوقات الاتصال

١- معوقات تنظيمية

٢- معوقات ناشئة عن عدم وجود سياسة واضحة للاتصال

- ٣- معوقات ترجع للأفراد
- ٤- عائق التخطيط السيء لعملية الاتصال
- ٥- معوقات ناشئة عن حواجز لغوية
- ٦- معوقات ناشئة عن استخدام وسائل اتصال غير مناسبة
- ٧- جميع ماسبق ►

السؤال ١٨

معوقات ترجع للأفراد وتشمل

- ١- تباين درجة الفهم والادراك
- ٢- وجود بعض الاتجاهات السلبية
- ٣- القصور في مهارات الاتصال
- ٤- قيام بعض الافراد بترشيح وتغيير المعلومات
- ٥- جميع ماسبق ►

السؤال ١٩

تشمل المعوقات التنظيمية

- ١- نظم ولوائح العمل الداخلية
- ٢- تباعد المسافات بين بعض الاقسام او الادارات
- ٣- تزايد نطاق الاشراف
- ٤- تعدد المستويات الادارية
- ٥- جميع ماسبق ►

المحاضرة ١٥

(عدد الاسئلة : ٢١)

مستوى ٥

المادة : السلوك التنظيمي

الفصل الثاني(ادارة ثقافة و اخلاقيات المنظمة)

الجزء الاول: الثقافة التنظيمية

السؤال ١

عرف Simicich ثقافة المنظمة

- ١- بأنها مجموعة من المدرجات التي يشترك فيها أعضاء وحدة تنظيمية ►
- ٢- أنها مجموعة افتراضات وتوقعات وقواعد للسلوك
- ٣- أنها تعبير عن قيم الأفراد المؤثرين في منظمة ما

السؤال ٢

يرى Alder and Jelenek ثقافة المنظمة

- ١- بأنها مجموعة من المدرجات التي يشترك فيها أعضاء وحدة تنظيمية
- ٢- أنها مجموعة افتراضات وتوقعات وقواعد للسلوك ►
- ٣- أنها تعبير عن قيم الأفراد المؤثرين في منظمة ما

السؤال ٣

يرى هيجان ثقافة المنظمة

- ١- بأنها مجموعة من المدرجات التي يشترك فيها أعضاء وحدة تنظيمية
- ٢- أنها مجموعة افتراضات وتوقعات وقواعد للسلوك
- ٣- أنها تعبير عن قيم الأفراد المؤثرين في منظمة ما ►

السؤال ٤

انها نظام القيم و المعتقدات والافتراضيات الاساسية الاي يشترك فيها اعضاء التنظيم بحيث يشكل هذا النظام قواعد للسلوك واسس للتعامل مع مشكلات البيئة الداخلية و الخارجية

١- تعريف المنظمة

٢- تعريف ثقافة المنظمة ►

السؤال ٥

ان ثقافة المنظمة تشمل قيم ومعتقدات وافتراضات اساسية فيها اعضاء التنظيم

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٦

ان ثقافة المنظمة هي التي تحدد شكل التصرف او السلوك

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٧

لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها وقد تكون ايجابيه اذا حققت اهدافها او سلبيه اذا كانت مخالفة لاهداف المنظمة

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ٨

قد تتعدد الثقافات الفرعية داخل الثقافة الام بحيث تعكس هذه الثقافات التباين بين ادارات الاقسام

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ٩

تهتم ثقافة المنظمة بوصف كيفية ادراك الافراد لخصائص هذه الثقافة فهي مجرد تعبير وصفي لا يهتم بقياس مدى حب او كراهية الافراد لتلك الخصائص

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ١٠

تمثل الثقافة التنظيمية احدث المدارس الادارية التي تهتم بها الملفات و البحوث الحديثة في ادارة الاعمال

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ١١

تظهر اهمية دراسة ثقافة المنظمة لقيامها بعدد من الوظائف منها

١- وضع حدود لدور افراد المنظمة

٢- تحديد هوية افراد المنظمة

٣- تسهيل تواجد عملية الالتزام الجماعي

٤- زيادة درجة استقرار التنظيم

٥- ادارة للرقابة

٦- جميع ماسبق ►

السؤال ١٢

يحدد البعض وظائف ثقافة المنظمة في

١- تعد الثقافة اداة للتطوير والتغيير التنظيمي

٢- تعد الثقافة اداة تستخدم لتهيئة الافراد لتقبل نوعية معينة من القيم التي تحددها الادارة

٣- تستخدم الثقافة كاداة تساعد الباحثين في تفهم ودراسة التنظيمات الاجتماعية المختلفة

٤- جميع ماسبق ►

السؤال ١٣

وسائل نقل الثقافة التنظيمية

١- القصص و الحكايات

٢- لغة التنظيم

٣- الرموز التنظيمية

٤- اساليب التطبيع الاجتماعي

٥- طقوس وشعائر المنظمة

٦- جميع ماسبق ►

السؤال ١٤

هي تلك العمليات التي يستطيع الفرد من خلالها ان يتعلم قيم وعادات المنظمة وهي مهمة للموظفين الجدد

- ١- القصص و الحكايات
- ٢- لغة التنظيم
- ٣- الرموز التنظيمية
- ٤- اساليب التطبيع الاجتماعي ►
- ٥- طقوس وشعائر المنظمة

السؤال ١٥

تعني الطرق التي يتضح من خلالها كيفية اعداد المنظمة لافرادها اما للترقية او للتقاعد

- ١- طقوس او شعائر الانتقال او الترقى ►
- ٢- طقوس تقوية الروابط او العلاقات

السؤال ١٦

هي تلك الطقوس التي يمكن من خلالها بناء علاقات طيبة بين افراد المنظمة مثل الحفلات وتناول وجبات جماعية

- ١- طقوس او شعائر الانتقال او الترقى
- ٢- طقوس تقوية الروابط او العلاقات ►

السؤال ١٧

توضح منهجية او طريقة المنظمة في منح المكافآت والحوافز

١- طقوس تعزيز السلوك والاثابة ►

٢- طقوس العقاب

السؤال ١٨

وسيلة فعالة للاتصالات وتشمل ايضاً الجوانب المادية مثل المظهر العام لافراد المنظمة وشكل المكاتب

١- القصص و الحكايات

٢- لغة التنظيم ►

٣- الرموز التنظيمية

السؤال ١٩

ان ثقافة المنظمة تتبع من خلال التفاعل بين اربعة عوامل هي

١- صفات وخصائص افراد المنظمة

٢- اخلاقيات التنظيم

٣- حقوق الملكية

٤- الهيكل التنظيمي

٥- جميع ماسبق ►

السؤال ٢٠

تمثل المصدر الاساسي لثقافة المنظمة الافراد المكونين للمنظمة وبالذات المؤسسين لها فاختلاف الثقافة يرجع لافراد التنظيم

١- صفات وخصائص افراد المنظمة ►

٢- اخلاقيات التنظيم

٣- حقوق الملكية

٤- الهيكل التنظيمي

السؤال ٢١

تتأثر اخلاقيات المنظمة بالجوانب الاخلاقية التالية

١- اخلاقيات المجتمع

٢- الاخلاقيات المهنية

٣- الاخلاقيات الشخصية الفردية

٤- جميع ماسبق ►

المحاضرة ١٦

(عدد الاسئلة : ٨)

مستوى ٥

المادة : السلوك التنظيمي

الفصل الثاني (ادارة ثقافة و اخلاقيات المنظمة)

الجزء الثاني: اخلاقيات المنظمة

السؤال ١

تعتبر الاخلاقيات التنظيمية مصدراً هاماً من مصادر ثقافة المنظمة، اذ تمثل مجموعة القيم الاخلاقية التي تحدد سلوكيات الافراد في تعاملاتهم مع بعضهم البعض ومع الآخرين خارج المنظمة

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ٢

تتمثل اهمية السلوك الاخلاقي في

١- تسهم القيم الاخلاقية في التحكم والرقابة على سلوكيات الافراد الخاصة التي قد تهدد المصالح العامة للمجتمع

٢- ان تواجد اساسيات السلوك الاخلاقي يساعد في تقليل التكاليف اللازمة لتحديد ماهو صح وماهو خطأ او ماهو الانسب لبعض السلوكيات

٣- اتباع قواعد السلوك الاخلاقي يعد مؤشراً على سمعة المنظمة الجيدة وبالتالي يكون عنها انطباعاً جيداً وإيجابياً في اذهان المتعاملين

٤- جميع ما سبق ▶

السؤال ٣

مسببات السلوك غير الاخلاقي

- ١- تدني الاخلاقيات الفردية بسبب المؤثرات البيئية او الاسرية
- ٢- السعي بشكل كبير وراء المصالح الذاتية ولتحقيق ذلك قد ينتهج الفرد سلوكيات غير اخلاقية فما فيها الرشوة او المضاربة
- ٣- الضغوط الخارجية
- ٤- جميع ماسبق ►

السؤال ٤

المسؤولية الاجتماعية الاخلاقية تعني ان المنظمة مسؤولة اخلاقياً تجاه اصحاب المصالح الداخليين و الخارجيين

- ١- صح ►
- ٢- خطأ

السؤال ٥

يمكن ممارسة المسؤولية الاجتماعية الاخلاقية من خلال وجهتي نظر هما

- ١- وجهة النظر الضيقة
- ٢- وجهة النظر الموسعة
- ٣- جميع ماسبق ►

السؤال ٦

تمارس في إطار قانوني محدد وإطار القواعد او اللوائح التي يتم تحديدها داخل المنظمة او خارجها فالمسؤولية اتجاه العاملين لها إطار قانوني واتجاه المساهمين لها إطارها الخاص

١- وجهة النظر الضيقة ►

٢- وجهة النظر الموسعة

السؤال ٧

للمنظمة الحق في التحرك بحرية عند ادائها للمسؤولية الاجتماعية فهي تتحرك لتحقيق اكبر قدر من المنافع لاصحاب المصالح مع تقليل الاضرار التي يتعرضون لها

١- وجهة النظر الضيقة

٢- وجهة النظر الموسعة ►

السؤال ٨

تستطيع المنظمة تشجيع افرادها على ممارسات السلوك الاخلاقي من خلال

١- توفير الحوافز المدعمة للسلوكيات الاخلاقية

٢- سن القوانين الرادعة للسلوكيات غير الاخلاقية

٣- جميع ماسبق ►

المحاضرة ١٧

(عدد الاسئلة : ١٨)

مستوى ٥

المادة : السلوك التنظيمي

الفصل الثالث (التغيير التنظيمي)

السؤال ١

يتضمن النموذج الفعال للتغيير مجموعة من العناصر هي

- ١- تنظيم قائم يسعى للتغيير
- ٢- مشكلة او مشاكل يعاني منها التنظيم
- ٣- اداة تغيير
- ٤- خطة تغيير
- ٥- الفعالية التنظيمية
- ٦- المعرفة والالمام بامور التنظيم
- ٧- ارجاع المعلومات
- ٨- جميع ماسبق ►

السؤال ٢

تمر عملية التغيير التنظيمي بخمسة مراحل هي

- ١- مرحلة الضغط والاثارة
- ٢- مرحلة التشخيص التنظيمي
- ٣- مرحلة تحديد الاهداف ووضع الحلول
- ٤- مرحلة تجريب وتنفيذ التغيير

٥- مرحلة استقرار التغيير

٦- جميع ماسبق ►

السؤال ٣

في هذه المرحلة تتعرض المنظمة لمجموعة من الضغوط الداخلية و الخارجية التي تخلق العديد من المشكلات التي تظهر الحاجة الى تغيير

١- مرحلة الضغط والاثارة ►

٢- مرحلة التشخيص التنظيمي

٣- مرحلة تحديد الاهداف ووضع الحلول

السؤال ٤

الغرض منها وضع تشخيص دقيق للمشكلات لاتخاذ قرار بشأنها

١- مرحلة الضغط والاثارة

٢- مرحلة التشخيص التنظيمي ►

٣- مرحلة تحديد الاهداف ووضع الحلول

السؤال ٥

تهتم بتحديد واضح لاهداف التغيير التنظيمي والاساليب الممكن استخدامها لاحداثه بما يؤدي الى وضع خطة للتغيير

١- مرحلة الضغط والاثارة

٢- مرحلة التشخيص التنظيمي

٣- مرحلة تحديد الاهداف ووضع الحلول ►

السؤال ٦

مرحلة تبدأ بالاعلان عن خطة التغيير واعلام الافراد بها ثم تحديد نطاق تنفيذها ويفضل ان تطبق في نطاق ضيق

١- مرحلة تجريب وتنفيذ التغيير ►

٢- مرحلة استقرار التغيير

السؤال ٧

مرحلة تعمل على تثبيت نتائج التغيير من خلال نشر النتائج بين ارجاء التنظيم واقامة النظم الحافزة او المؤيدة لتيار التغيير

١- مرحلة تجريب وتنفيذ التغيير

٢- مرحلة استقرار التغيير ►

السؤال ٨

يؤكد كورت ليفين ان التغيير الناجح يتضمن ثلاث نواحي هي

١- عملية اذابة مستوى الاداء الحالي

٢- التحرك نحو المستوى الجديد

٣- استقرار او تجميد الاوضاع الجديدة للتنظيم لفترة معينة

٤- جميع ما سبق ►

السؤال ٩

من مبررات التغيير الوظيفي

١- حدوث تغيرات اساسية في الاسس التي قام على اساسها الهيكل

٢- عدم وضوح اهداف التنظيم

٣- عدم فعالية العمليات التنظيمية

٤- عدم مجارة التنظيم للتغيير

٥- جميع ماسبق ►

السؤال ١٠

من مبررات التغيير الوظيفي

١- التغيير في شكل وحجم العمالة الموجودة في المشروع

٢- النمو غير المتوازن

٣- الاضطراب في اداء الاعمال

٤- وجود مشاكل واضحة بين التنفيذيين والاستشاريين

٥- جميع ماسبق ►

السؤال ١١

من مبررات التغيير الوظيفي

١- تعدد الرئاسات

٢- المبالغة في تطبيق اساليب التنظيم

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١٢

مداخل التغيير في الهيكل والعلاقات التنظيمية

١- شكل او حجم المنظمة

٢- نمط التنظيم

٣- نظم الاتصالات الموجودة

٤- مستويات وشكل الهيكل التنظيمي

٥- جميع ماسبق ►

السؤال ١٣

نمط التنظيم هو طريقة ربط الوحدات او الوظائف الادارية ببعضها البعض وتحديد العلاقات بينها

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ١٤

اكثر انماط التنظيم شيوعاً هو النمط البيروقراطي

١- صح ▶

٢- خطأ

السؤال ١٥

يتميز النمط البيروقراطي بـ

١- تقسيم الاعمال وفقاً للتخصص الوظيفي

٢- يهتم بالتدرج او التسلسل الرئاسي للسلطة

٣- يقدر الروتين ويعتمد على اجراءات جامدة ودقيقة في تنفيذ الاعمال

٤- الخبرة والاقدمية هي الاساس في الترقى للوظائف الاعلى

٥- لا يهتم كثيراً باثر المتغيرات الخارجية

٦- جميع ما سبق ▶

السؤال ١٦

ينتج عن زيادة المسافات بين الادارة العليا والعمال

١- تعقد عمليات الاتصال

٢- تزيد النفقات و التكاليف

٣- جميع ماسبق ►

السؤال ١٧

الاتصالات اداة ربط هامة بين مراكز ووحدات العمل

١- صح ►

٢- خطأ

السؤال ١٨

يجب علاج مشاكل الاتصال باختيار

١- نمط اتصال تفاعلي يعمل في اكثر من اتجاه

٢- اتخاذ الاجراءات التي يعمل على زيادة الاتصالات وتنميتها

٣- جميع ماسبق ►