



١

تم التحميل من اسهل عن بعد

أ سئلة مهمة باعتقادي ..

١. تأتي أهمية دراسة السلوك التنظيمي لعدة اعتبارات ، أهمها :

- وجود علاقة بين بيئة العمل
- ينتج الصراع نتيجة التفاعل بين مستويات التنظيم
- الانحرافات في سلوك الموظفين و التي تمنع التنظيم من تحقيق اهدافه
- يتأثر الفرد بحالته النفسية و التي تؤثر بدورها على أدائه
- معرفة أسباب السلوك و التحكم فيها يساعد على التنبؤ بالسلوك و توجيهه
- معرفة كيفية تنمية و تحسين سلوك الافراد
- وجود علاقة بين اتجاهات الفرد و سلوكه
- تعزيز السلوك الإيجابي بالمكافئة حتى يستمر

٢. من أهم خصائص الإدراك :

- الاختيار
- المرونة
- التكامل
- الثبات

٣. يتأثر أدراكنا للأشياء بالعديد من العوامل ، أهمها : أو أهم العوامل المؤثرة في الإدراك :

- سمات الفرد وخصائصه
- المنبه
- الموقف
- البيئة الاجتماعية

٤. من أهم متطلبات نظام الحوافز الفعال :

- عدالة الحافز وكفايته
- سهولة فهم نظام الحافز
- ان يوجه الحافز تجاه الحاجات غير المشبعة
- أن يكون له تأثير فعال في دفع و استثارة الموظفين
- ارتباط الحافز بالجهد المبذول
- أن تواكب الحوافز المتغيرات الاقتصادية
- أن لا يدخل في تحديد أسلوب التحفيز للاعتبارات الشخصية
- ان يرتكز على أسس مقبولة

٥. يسمى الابداع الذي يتم التوصل إليه عن طريق الجهد التعاوني لجميع أعضاء المنظمة ، الابداع على مستوى :

- على مستوى المنظمة

٦. من أهم شروط المناخ التنظيمي الفعال :

- زرع الثقة المتبادلة بين العاملين
- المشاركة في عملية اتخاذ القرار
- الدعم من القيادة بإيجاد جو يقوم على أساس المصارحة
- التأكيد على المسؤولية الشخصية
- التحمل والتعامل بفاعلية مع الصراع
- إعطاء اعتبار للأفراد في النمط القيادي المتبع
- توضيح الأهداف العامة التي يسعى الجميع الى تحقيقها
- إيجاد أكثر من خيار للنمو الوظيفي
- التركيز على العمل الجماعي
- تصميم نظام مكافآت ذو قيمة لدى الافراد
- تهيئة جو العمل الذي يساعد على الابداع والتجديد

٧. من أهم العوامل المؤثرة في عملية الادراك :

- سمات الفرد وخصائصه
- المنبه
- الموقف
- البيئة الاجتماعية

٨. تتمثل أهم معوقات الادراك :

- المظاهر المادية
- التنميط
- الانطباع الأول
- تأثير الهالة
- التسرع بالحكم
- الاندفاع الادراكي
- الاسقاط

٩. هناك أربعة شروط للتعلم :

- يجب أن يتضمن عنصر التغيير وليس بالضرورة لتحسن في السلوك
- لابد ان يكون التغيير في السلوك نسبيا
- لابد من توفر شكل معين من الخبرة أو التجربة حتى يمكن للتعلم أن يتحقق
- لابد من التركيز على عنصر التدعيم الذي يجب أن يصاحب التجربة أو الخبرة حتى يمكن للتعلم أن يتحقق

١٠. من أهداف التعلم :

- تعديل السلوك والدوافع الفطرية واكتساب مهارات وخبرات جديدة
- تنظيم المعارف والخبرات المكتسبة وحسن فهمها وتقديرها وربطها بما يماثلها والقدرة على التطبيق

١١. هنالك عدة **تقسيمات للحوافز** منها :

- الحوافز المادية
- الحوافز المعنوية
- الحوافز الفردية
- الحوافز الجماعية
- الحوافز الإيجابية والسلبية

١٢. هنالك عدة **أساليب لحفز المديرين** :

- إسناد عمل مثير للمدير
- منح المكانة المناسبة والوظيفة المرموقة والمكتب المناسب
- الحث على تبوء مركز قيادي بين زملاء العمل
- تشجيع المنافسة الإيجابية في الحصول على المميزات
- منح الحوافز بأنواعها

١٣. من أهم **الصفات العامة للشخصية الإنسانية** :

- إن الشخصية هي الكل المنظم للشخص
- تنظيم الشخصية في أنماط يمكن ملاحظتها وقياسها
- الشخصية لها أسسها البيولوجية الا انها تعتبر نتيجة للبيئة الثقافية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد
- يوجد للشخص جوانب عميقة وسطحية ومن أمثلتها الأمور الدينية وامور العمل
- تحتوي الشخصية على صفات مشتركة بين الناس وأخرى مختلفة

١٤. من أهم **خصائص الاتجاهات** :

- تعتبر الاتجاهات متعلمة ومكتسبة
- الاتجاهات مرتبطة بالمشاعر والانفعالات
- تمتاز الاتجاهات بالثبات النسبي
- تعتبر الاتجاهات قابلة للتغير وتعتمد درجة التغير والقابلية
- تمتاز الاتجاهات بالذاتية
- انها تحدد تقيم الفرد للمنبهات الاجتماعية
- إن الاتجاهات المتعلقة بموقف محدد قد تتعدد
- أن الاتجاهات قد تكون سلبية أو إيجابية ولكنها لا تكون محايدة

١٥. من أهم **العناصر المؤثرة في تغيير الاتجاهات** :

- الإقناع
- التنافر الوجداني

١٦. توجد مجموعة من **مصادر القيم** ، أهمها :

- التعاليم الدينية
- التنشئة الاجتماعية

- الخبرة السابقة
- الجماعة

١٧. الصراع الذي يقع بين الفرد ورؤ سائه ومرؤ سيه وزملائه داخل المنظمة يسمى الصراع على مستوى :

- على مستوى الأفراد
- * للتوضيح [يوجد على " مستوى الفرد " وعلى " مستوى الافراد " وعلى " مستوى الجماعات " على " مستوى المنظمات "] يمكن يغير في السؤال ويغير المستوى

١٨. تتمثل أهم الآثار السلبية للصراعات في منظمات الأعمال في :

- يدفع الأطراف إلى سلوكيات وتصرفات غير مسؤولة
- يؤدي إلى إعاقة العمل التعاوني
- تعمل كثرة الصراعات على تبديد الطاقات

١٩. تتمثل أهم الآثار الإيجابية للصراعات في منظمات الأعمال في :

- إبراز القدرات والاستعدادات الكامنة
- إتاحة الفرصة للنقاش
- شحذ همم العاملين على الإبداع

٢٠. تأتي أهمية عملية قياس وتقييم الأداء والانتاجية في منظمات الأعمال من كونها :

- يساعد في الترقية والنقل
- تقييم المشرفين والمديرين
- إجراء تعديلات في الرواتب
- معيار لبعض الأمور (مثل التدريب)
- يعتبر حافز للتواصل بين الرئيس والمرؤوس
- يساعد على اكتشاف الحاجة التدريبية
- يزود المسؤولين بالمعلومات عن أداء العاملين

٢١. من الأسباب الرئيسة لفشل برنامج القياس وتقييم الأداء في منظمات الأعمال ما يلي :

- عدم اقتناع المديرين بأهميته
- عدم قدرة الكثير من المدراء على تصميمه أو إدارته
- تأثير المقومين بعوامل اجتماعية أو شخصية بعيدة الصلة عن الأداء الفعلي
- كراهية بعض المدراء له لما يسببه لهم من مشكلات مع العاملين تحت رئاستهم

٢٢. تأتي أهمية دراسة ضغوط العمل :

- حماية متخذ القرار من القرارات الخاطئة
- توفير الظروف المناسبة والجو الصحي في بيئة العمل
- حماية المنفذين أو التنفيذيين من عشوائية القرارات أو ازدواجيتها
- تنمية مهارات التوافق السريع والتعامل الفعال مع الضغوط الداخلية والخارجية

- زيادة روح التعاون وسيادة روح الفريق بين الرؤساء والمرؤوسين
- تحقيق الرقابة الفعالة والمتابعة الحثيثة للسلوكيات الإدارية للمديرين في كافة مستويات الإدارة
- التأكيد على ربحية المنشأة وتحقيق أهدافها
- زيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية

٢٣. تتمثل أهم الآثار السلبية لضغوط العمل في أنها :

- النوع الأول : على الفرد [اثار سلوكية ، اعراض نفسية ، اثار جسدية]
- النوع الثاني : المنظمة [زيادة التكاليف المالية ، تدني مستوى الإنتاج ، صعوبة التركيز على العمل ، الاستياء من جو العمل ، عدم الرضا الوظيفي ، الغياب والتأخر ، ارتفاع معدل الشكاوى ، عدم الدقة في اتخاذ القرارات ، سوء العلاقات بين الافراد ، سوء الاتصال ، التسرب الوظيفي]

٢٤. يكون سلوك الفرد محفز في إحدى الحالات التالية :

- يحاول الفرد عن طريق العملية المعرفية الخاصة بالإدراك تفهم العالم الخارجي
- يحدد الفرد أهدافا يريد تحقيقها
- يقوم الفرد بتحديد الطرق والوسائل اللازمة لتحقيق الهدف
- يبدأ الفرد في محاولة تحقيق أهدافه بالطرق التي حددها
- تصل الفرد معلومات مرتدة تساعد في تقييم مدى نجاحه او فشله في تحقيق الأهداف
- يتعلم الفرد اتباع نفس الطرق والوسائل التي أدت الى نجاحه
- في حالة فشل الفرد في تحقيق الهدف فإنه يقوم ببعض الأنشطة حتى يصل الى النجاح

٢٥. من أهم الأسباب التي تدعو المنظمات للتغيير والتطوير التنظيمي :

- الحفاظ على الحيوية والفاعلية
- تنمية القدرة على الابتكار
- اثار الرغبة في التطوير والتحسين والإرتقاء
- زيادة مستوى الأداء
- التوافق مع متغيرات الحياة

٢٦. من أهم الإستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات في التعامل مع مقاومة الأفراد للتغيير والتطوير :

- التعليم والاتصال
- المشاركة والاندماج
- التسهيل والدعم
- التفاوض والاتفاق
- اختيار الأعضاء ووضعهم في أماكن مهمة في عملية التغيير
- الإكراه الظاهر وغير الظاهر

٢٧. من أهم معوقات الإبداع :

- الخوف من التغيير ومقاومة المنظمات له
- انشغال المديرين بالاعمال اليومية الروتينية
- الالتزام بحرفية القوانين والتعليمات والتشديد في التركيز على الشكليات دون المضمون
- مركزية الإدارة

- عدم الايمان بأهمية المشاركة
- نبذ الزملاء
- قلة الحوافز المادية والمعنوية
- القيادة الإدارية الغير الكفؤ

٢٨. **الإبداع** الذي يتم تقديمه أو التوصل إليه من قبل **الجماعة** يسمى الإبداع على مستوى :

- مستوى الجماعة
- ***للتوضيح [يوجد على " مستوى الفرد " وعلى " مستوى الجماعة " وعلى " مستوى المنظمة "] يمكن**
- غير في السؤال ويغير المستوى

٢٩. من أهم العوامل **الخارجية** المؤثرة على **المناخ** التنظيمي :

- ثقافة التنظيم
- ظروف العمل
- البيئة الخارجية
- البيئة التقنية أو التكنولوجيا
- البيئة الاجتماعية
- درجة تماسك الجماعة وولائها
- المشاكل الاسرية

٣٠. من **مزايا** الأسلوب **الجماعي** في اتخاذ القرارات :

- التأكيد على مبدأ الشورى
- الوصول إلى قرارات أفضل
- الوصول الى بدائل أكثر
- رفع الروح المعنوية عند الأفراد
- القبول

٣١. من **عيوب** الأسلوب **الجماعي** في اتخاذ القرارات :

- استهلاك وقت طويل
- الهيمنة من قبل بعض الأعضاء
- تشتت المسؤولية
- التأثير بما يسمى التفكير الجماعي

٣٢. **الدافع** هو :

- شعور **داخلي** يوجه سلوك الفرد لسد حاجة معينة

إعداد : عبدالاله الشيباني

" الأسئلة عبارة عن مراجعة فقط وليست للاعتماد لأنه اجتهاد شخصي "