

## المحاضرة الأولى

### 1/ حسب مبدأ طبيعة الإنسان : ص 4

جنب كل وحده تصحيحها  
علشان لو غير الفقرة عارفين

- 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)

### 2/ من مبادئ السلوك التنظيمي انه : ص 4

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  
5/ الانسان ذو كرامه انسانيه فهو يختلف عن عناصر الانتاج الاخرى

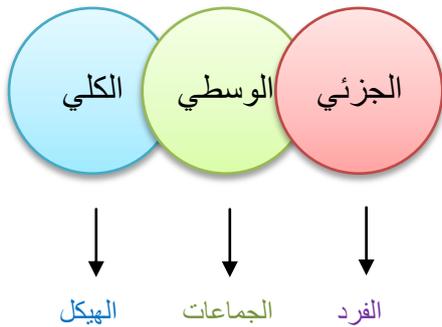
- أ ليس له سبب  
ب ليس له هدف  
ج ليس نتيجة التفاعل مع البيئة.  
د ليس مشابه لعناصر الانتاج الاخرى

### 3/ ضمن مجال السلوك التنظيمي , و حسب مبدأ طبيعية المنظمة فإن : ص 5

مبدأ طبيعة المنظمة :  
1/ المنظمة كائن اجتماعي يعمل ضمن اطار قانوني في بيئة تتسم بالديناميكية والتغيير  
2/ هناك مصالح مشتركة بين المنظمة والعمال ، فكل طرف بحاجة الى الطرف الآخر

- أ المنظمة كائن اجتماعي  
ب المنظمة كائن اقتصادي  
ج المنظمة كائن ثقافي  
د المنظمة كائن تكنولوجي

### محاور السلوك الانساني



### محاور السلوك الانساني ثلاث محاور:

- 1- الفرد: هو السلوك التنظيمي الجزئي  
2- الجماعة: هو السلوك التنظيمي الواسطي  
3- الهيكل: هو السلوك التنظيمي الكلي

### 4/ ضمن السلوك التنظيمي الواسطي يتم التركيز على : ص 4

- 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

5/ ضمن السلوك التنظيمي الجزئي يتم التركيز على: ص4

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

- أ دراسته الجماعات في المنظمه  
ب دراسة اتجاهات الافراد في المنظمه  
ج دراسته العلاقات الرسمية في المنظمه  
د دراسته الوظائف في المنظمه

6/ ضمن السلوك التنظيمي الجزئي يتم التركيز علي خصائص..ص4

- أ الجماعه  
ب الفرد  
ج المنظمة  
د المنظمات

7/ ضمن السلوك التنظيمي الكلي يتم التركيز على : ص4

- أ الجماعة وخصائصها وعوامل تماسكها (الوسطي)  
ب السمات والخصائص الشخصية للفرد (الجزئي)  
ج العلاقات الرسمية وكيفية التنسيق بين الوظائف  
د القيادة والاتصالات بالمنظمة (الوسطي)

8 / يتم التركيز على العلاقات الرسمية ضمن السلوك التنظيمي : ص4

- أ الوسطي  
ب الكلي  
ج الجزئي  
د الرسي

نفس السؤال السابق بس مقلوب انتبهوا

أهميه ومزايا المنظمات :

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

9/ من المزايا الرئيسية للمنظمات ... ص3

- أ زيادة التخصص وتقسيم العمل  
ب تفسير السلوك الإنساني  
ج التنبؤ بالسلوك الإنساني  
د قدره على التعامل مع البيئة الإنسانية

10/ واحدة من الآتي , ليست من المزايا الرئيسية للمنظمات : ص 3

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

11 / واحدة من الآتي , ليست من المزايا الرئيسية للمنظمات: ص 3

أ زيادة التخصص وتقسيم العمل

ب تفسير السلوك الإنساني والتنبؤ به من الأهداف ص 5

- ج الاستفادة من اقتصاديات الحجم  
د القدرة على التعامل مع البيئة الخارجية

نفس السؤال السابق بتغيير الخيارات

12 / واحدة من الآتي , ليست من خصائص المنظمة : ص 2

أ أنها وحدة اجتماعية تضم أفراد يمارسون أنشطة لها أهداف معينة

ب أنها تعمل في إطار جماعي يحدده هيكلها التنظيمي

ج يتمثل الهدف من وجودها في خلق المنفعة داخلياً و خارجياً

د يتمثل دورها في حل المشكلات السلوكية

هنا خصائص المنظمة كلها الثلاث خيارات الاولى احفظوها

13 / كل مما يلي من خصائص المنظمة , ما عدا : ص 2

أ تقدم حلول للمشكلات السلوكية

ب تعتبر وحدة اجتماعية

ج تعمل في اطار جماعي

د هدفها خلق المنفعة

نفس السؤال السابق اختلاف الصيغة فقط

14 / من الأسباب المؤثرة على صعوبة تفسير السلوك الإنساني : ص 5

أ ثبات أسباب السلوك الإنساني

ب كثرة أسباب السلوك الإنساني

ج قلة أسباب السلوك الإنساني

د عدم وجود أسباب للسلوك الإنساني

اسباب صعوبه تفسير السلوك 3 نقاط :

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

15 / واحدة من الآتي , ليست من الأسباب المؤثرة على صعوبة تفسير السلوك الإنساني : ص 5

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

16 / مهتم علم السلوك التنظيمي بشكل مباشر بدراسة السلوك الانساني داخل المنظمات: ص3

- أ توجيهه وتغييره فقط
- ب تحليله وتفسيره والسيطرة عليه فقط
- ج التنبؤ به وتوجيهه وتغييره فقط
- د فهمه وتفسيره والتنبؤ به وتوجيهه فقط

17 / مهتم علم السلوك التنظيمي بدراسة السلوك الإنساني : ص3

- أ داخل المنظمات
- ب خارج المنظمات
- ج داخل وخارج المنظمات
- د لا توجد الإجابة الصحيحة

18 / يتمثل السلوك التنظيمي في دراسة وفهم : ص3

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

19 / غالبا مايكون التنبؤ والتفسير والإدارة للسلوك التنظيمي عملية ... ص 6

- أ نسبية
- ب مطلقة
- ج صحيحة
- د خاطئة

20 / غالبا ما يمكن التحكم في السلوك الانساني من خلال التأثير في : ص6

- أ اسبابه
- ب اهدافه **مره غير** اتجاهاته
- ج نتائجه
- د توقعاته
- ه خصائصه

21 / غالبا ماتعتبر عملية التنبؤ بالسلوك التنظيمي عملية نسبيه بسبب : ص 6

- 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

22/ اذا كان تفسير السلوك الإنساني نسبي فان : ص 6

اذا كان تفسير السلوك نسبي فإن التنبؤ سيكون نسبي  
وكذلك ادارة ذلك السلوك نسبية  
انتبهوا يمكن يجيب التنبؤ ..

- أ إدارة السلوك تكون نسبية  
ب التنبؤ بالسلوك يكون غير نسبي  
ج إدارة السلوك يكون غير نسبي  
د فهم السلوك يكون غير نسبي

23/ يتمثل السلوك في : ص 2

- أ كل ما يصدر عن الفرد من أفعال ومشاعر وانفعالات  
ب كل ما يعرفه الفرد  
ج كل ما يسعى الفرد إلى تحقيقه  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

24/ محاور السلوك الإنساني هي : ص 4

محاور السلوك الانساني ثلاث محاور:  
1- الفرد : هو السلوك التنظيمي الجزئي  
2- الجماعة : هو السلوك التنظيمي الواسطي  
3- الهيكل : هو السلوك التنظيمي الكلي

- أ الجماعة والفرد والوظيفة  
ب الفرد والوظيفة والهيكل التنظيمي  
ج الفرد والجماعات والهيكل التنظيمي  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

25/ يعرف السلوك التنظيمي على أنه : ص 3

- أ دراسة السلوك الإنساني خارج المنظمات  
ب دراسة ما ينبغي أن يكون عليه السلوك الانساني في المنظمات  
ج دراسة التأثير الناتج عن الأفراد والجماعات والهيكل على السلوك داخل المنظمات  
د دراسة وتطبيق المعرفة المتعلقة بكيفية تصرف وسلوك الأفراد خارج المنظمات

- أ دراسة السلوك الإنساني خارج المنظمات  
ب دراسة ما ينبغي أن يكون عليه السلوك الانساني في المنظمات  
ج دراسة اثر الفرد والجماعه والهيكل على السلوك داخل المنظمات  
د دراسة السلوك الانتاجي داخل المنظمات

26/ ضمن مجال السلوك التنظيمي تعتبر المنظمة : ص 2

- أ وحدة اجتماعية  
ب وحدة ثقافية  
ج وحدة اقتصادية  
د وحدة تكنولوجية

27/ يعتبر السلوك التنظيمي فن لأنه يعتمد على : ص 4

- أ أبحاث ونظريات
- ب قدرات وامكانيات
- ج تكنولوجيا وتقنيات
- د خبرات مهارات

28/ يعتبر السلوك التنظيمي علم لأنه يعتمد على : ص 4

- أ أبحاث ونظريات
- ب قدرات وامكانيات
- ج تكنولوجيا وتقنيات
- د خبرات مهارات

29/ تقلل دراسة السلوك التنظيمي من : ص 5

- أ الاعتماد على الاحكام الموضوعية
- ب الاعتماد على الحدس
- ج الاعتماد على الآراء الجماعية
- د الاعتماد على النظريات العلمية

30/ يتم التركيز على الابداع التنظيمي ضمن السلوك التنظيمي ..

- أ الوسطي
- ب الجزئي
- ج الكلي
- د الفردي

## المحاضرة الثانية

❖ من أهم نتائج تلك الدراسات:

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

1/ من أهم النتائج التي توصلت إليها مدرسة العلاقات الانسانية : ص 9

- 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

2/ من أهم النتائج التي توصلت إليها مدرسة العلاقات الإنسانية أن العوامل ص 9 (التون مايو)

نفس السؤال السابق مع تغيير بعض الخيارات جميع النتائج فوق حفظوها يمكن يغير

- أ المعنوية ليس لها اثر ايجابي على انتاجية العاملين  
ب الانسانية لها اثر ضعيف على الرضا الوظيفي  
ج الإنسانية لها اثر كبير على الرضا الوظيفي  
د المعنوية لها اثر سلبي على انتاجية العاملين

3/ لم تقدم نظرية الادارة العلمية نظرة شاملة لتفسير السلوك التنظيمي لأنها : ص 8 (فردريك تايلور)

جميع الاسباب باختصار هنا :

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

- أ تنظر للعامل كتابع للآلة  
ب أغفلت التنظيمات الرسمية (اغفلت التنظيمات الغير رسمية)  
ج ركزت على الحوافز المعنوية (ركزت على الحوافز المادية)  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

4/ لم تقدم نظرية الادارة العلمية نظرة شاملة لتفسير السلوك التنظيمي لأنها اهتمت : ص 8

انتهوا 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

5/ من اهم سلبيات المنهج البيروقراطي : ... ص 7 (ماكس فيبر)

الآثار السلبية :

- 1- قواعد العمل الصارمة التي تمنع التغيير والنمو الشخصي والابتكار
- 2- الالتزام الحرفي بالقوانين وجعل سلوك الفرد جامدا

- أ الالتزام الحرفي بالقوانين  
ب التعامل النمطي مع مشكلات التنظيم  
ج اغفال التنظيمات غير الرسمية  
د التركيز على الحوافز المعنوية

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

بصيغة اخرى النظرية التي ترى ان السيطرة على السلوك الإنساني مرتبطة بتصميم العمليات الإدارية هي : ص 8

- أ الادارة العلمية  
ب البيروقراطية  
ج مبادئ العلاقات الانسانية.  
د مبادئ الإدارة (هنري فايول)

7/ النظرية التي تلغي الطابع الشخصي في تصرفات الافراد في العمل هي: ص 7

- أ العلاقات الإنسانية
- ب مبادئ الإدارة
- ج البيروقراطية (ماكس فيبر)
- د العلمية

8/ ضمن مناهج الإدارة يعد التعيين على أساس الجدارة أحد مبادي ..

- أ نظرية العلاقات الإنسانية
- ب النموذج البيروقراطي
- ج نظرية الإدارة العلمية
- د نظرية (y.x)

9/ ضمن مناهج الادارة الفصل بين حياة الموظف الخاصة وعمله في التنظيم يعد أحد مباديء:

- أ نظرية التنظيم
- ب النموذج البيروقراطي
- ج نظرية الادارة العلمية
- د نظرية (X,Y)

10 / تفترض نظرية "y" ان الفرد بطبيعته ..

- أ يكره العمل
- ب يحب العمل
- ج يقدر العمل
- د يتهرب من العمل

11/ النظرية التي تفرض ان الفرد بطبيعته يحب العمل هي : ص 10

- أ نظريه Y
- ب نظريه X (لايحب العمل)
- ج نظريه Z
- د نظريه M

12/ اهتمام السلوك التنظيمي باللغة والثقافة و التقاليد يؤكد علاقته القوية بعلم ص 11

- أ الاجتماع
- ب دراسة الانسان (هو نفسه الانثربولوجيا)
- ج النفس
- د التاريخ

13/ اهتمام السلوك التنظيمي بالصراع دليل على علاقته الكبيرة بعلم ..... ص 10

- أ الاجتماع
- ب السياسة
- ج النفس
- د الثقافة

المدرسة التقليديه لم تهتم بالسلوك وعلمائها :  
هنري فايول , ماكس بيبر , فريدريك تايلور  
المدرسة السلوكية اهتمت بالسلوك وعلمائها :  
التون مايو , ماسلو , دوغلاس ماجريغور  
انتبهوا اذا غير اسماء العلماء تكونون عارفين

14/ الاهتمام المباشر بالسلوك التنظيمي كان من طرف مدرسة ... ص 9

- أ هنري فايول
- ب ماكس بيبر
- ج التون مايو
- د فريدريك تايلور

15/ كل مما يلي من التحديات الخاصة التي توجه ممارسة السلوك التنظيمي , ما عدا : ص 11

4 في الخيارات وباقي 4 نقاط اضافية هي :  
- الاتجاه لتحسين مهارات الافراد  
- ادارة عمالة متعددة الثقافات في ظل العولمة  
- الرغبة في الابتكار والتجديد  
- ادارة العمالة متعددة الخلفيات في البلد الواحد

- أ الاتجاه لتحسين و إدارة الجودة الشاملة
- ب الاتجاه لتقليل درجة تمكين العاملين (الاتجاه لزيادة تمكين العاملين)
- ج التعامل مع حالات التغيير المستمرة
- د الاتجاه لتقليل السلوك غير الاخلاقي ( بالتالي يكون الاتجاه لتحسين السلوك الاخلاقي )

16/ تمثلت مساهمة " ليكرت " في الدخل السلوكي في ان : ص 10

- 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 موقفة ليتلاءم مع المواقف المختلفه (نظريه الإدارة الموقفيه)
- د الفرد بطبيعته يحب العمل ويرغب في تحمل المسؤولية (نظريه y)

## المحاضرة الثالثة

1/ تعرف الشخصية كمثير بأن لها : ص 12

- أ تأثير خارجي على الآخرين
- ب تأثير سلوكي على الاتجاهات
- ج تأثير علمي على الإدراك
- د تأثير داخلي على الفرد

2/ تعرف الشخصية كمثير بأن لها تأثير ... ص 12

- أ داخلي على الفرد
- ب خارجي على الآخرين
- ج سلوكي على الاتجاهات
- د علمي على الإدراك

3/ الاتجاه الذي يرى ان الكائن الإنساني يولد فرداً لا شخصاً هو/ لا يولد شخصاً بل فرداً هو: ص 12

- أ انجاة الشخصية كمثير  
ب انجاة الشخصية كمون داخلي  
ج انجاة الشخصية الميكيا فيلية  
د انجاة الشخصية كاستجابة

4/ تعرف الشخصية كاستجابة : ص 12

- أ بأن لها تأثير سلوكي على الاتجاهات  
ب بأن لها تأثير على إدراك الآخرين  
ج بأن لها تأثير خارجي على الآخرين (الشخصية كمثير)  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

5/ من الانتقادات الموجهة لتعريف الشخصية كاستجابة : ص 12

- أ صعوبة الدراسة العلمية للشخصية كمكون داخلي (انتقادات كمكون داخلي)  
ب صعوبة حصر ودراسة الاستجابات والعادات للفرد  
ج اغفال التنظيم الداخلي للشخصية (ج ود انتقادات الشخصية كمثير)  
د تركيز التعريف على جانب واحد من الشخصية وهو تأثيرها على الآخرين

الانتقادات للشخصية كاستجابة :

- صعوبة حصر ودراسة الاستجابات والعادات بسبب كثرتها
- عدم ثبات استجابة الفرد للمثيرات بسبب اختلاف المواقف التي تصدر فيها

6/ التعريف الذي يرى ان اللغة و الافكار و القيم تكسب الفرد طابعة الشخصي هو تعريف الشخصية : ص 12

- أ كمكون داخلي  
ب كمثير  
ج كاستجابة  
د الواقعية

7/ اغفال التنظيم الداخلي للشخصية يعد احد الانتقادات الموجهة لتعريف :

- أ الشخصية كاستجابة  
ب الشخصية كمكون داخلي  
ج الشخصية كمثير  
د الشخصية كمكون خارجي

8/ من صفات الشخصية أنها : ص 13

- أ لا تميز الفرد عن غيره (تميز الفرد عن غيره)  
ب غير متوافقة مع بيئة الفرد (يجيب ان تتوافق مع بيئة الفرد)  
ج غير مرتبطة بالزمن (مرتبطة بالزمن)  
د وحدة متكاملة

صفات الشخصية 5 نقاط في السؤال 4 خيارات

- جنب كل وحده تصحيحها وتبقى النقطة الخامسة هي :  
تضم الشخصية مكونات نفسية وجسمية تتأثر بما في داخل الفرد

9/ من اهم الصفات الرئيسة للشخصية أنها : ص 13

- أ وحدة جامدة لا تميز الفرد عن غيره  
ب وحدة تميز الفرد عن غيره  
ج وحدة غير مرتبطة بالزمن  
د وحدة غير مرتبطة بالمكان

10/ من نتائج نظريات الأنماط الجسمية : ص 14

- 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)

نظرية الأنماط تنقسم الى قسمين ..

1/ أنماط جسمية ولها نظريتين

(نظرية كرتشمير ونظرية شيلدون)

2/ أنماط سيكولوجية ومن أهمها نظرية كارل يونج

11/ تصنف نظرية " شيلدون " ضمن نظريات الانماط : .. ص 14

ونظرية شيلدون تقسم الى ثلاثة أنماط :

1- النمط البطني

2- النمط العضلي

3- النمط الرقيق

أ السلوكية

ب النفسية

ج الجسمية

د القيادية

12/ توصلت نظرية " شيلدون " الى وجود ثلاثة أنماط جسمية هي : ص 14

أ البطني والعضلي والمكتنز

ب العضلي والرقيق والبطني

ج المكتنز والرقيق والواهن

د الواهن والعضلي والرقيق

13/ اشار "شيلدون " ان الفرد ذو القوة العقلية والذي يمثل إثبات الذات غالبا ما يتميز بالنمط الجسدي ... ص 14

أ الرقيق

ب العضلي

ج العقلي

د البطني

14/ تتناول نظرية " كرتشمير " : ص 14

ونظرية كرتشمير تقسم الى ثلاثة أنماط :

1- النمط المكتنز

2- النمط الواهن

3- النمط الرياضي

أ علاقة التكوين السيكولوجي بالشخصية (نظرية كارل يونج)

ب علاقة التكوين النفسي بالشخصية

ج علاقة التكوين الجسدي بالشخصية

د لا توجد الإجابة الصحيحة

15/ يري (كارل يونج) أن هناك أربعة وظائف سيكولوجية للشخصية هي.. ص 14

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

16/ يرى "كارل يونج" أن هناك أربعة وظائف سيكولوجية للشخصية هي : ص 14

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

نفس السؤال السابق لكن في مره ماذكر الاجابه الصحيحه .. انتهبوا

17/ يرى "كارل يونج" أن هناك : ... ص 14

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

18/ حسب "كارل يونج" أن الفرد الانبساطي الحسي غالباً ما يكون: ص 14

- 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 ولا يقيم علاقات عميقة

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

19/ حسب "كارل يونج" الفرد الأنبساطي الوجداني : ص 14

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

الخيارات نفس السؤال السابق لكن السؤال تغير من  
(الحسي الى الوجداني) جميعها في الجدول ص 14 مهم جدا

20/ حسب " كارل يونج " أن الفرد الانطوائي الحدسي غالباً ما يكون : ص 14

- أ مفكر , غير مبالٍ بالناس
- ب غير مهتم بالمؤثرات الحسية الخارجية , سريع الحكم بدون أدلة
- ج يتأمل المحسوسات والمناظر
- د منسجم مع العالم الخارجي وتنمية العلاقات الودية

21/ حسب " كارل يونج " أن الفرد سريع انتاج الأفكار والمغامر والمخاطر والمؤمن بالنجاح هو شخص : ص 14

- 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 الصيغ والخيارات ، كل الأصناف جاء عليهم أسئلة  
ماعد الانبساطي التفكيري ، وكتبت جنبه الصفات

22/ حسب نظرية " كارل يونج " الشخص المغامر , المقتحم , المخاطر , المؤمن بالنجاح هو : .. ص 14

- أ انبساطي حدسي
- ب انبساطي حسي
- ج انطوائي حدسي
- د انطوائي حسي

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

- أ انطوائي حسي
- ب انطوائي وجداني
- ج انطوائي حدسي
- د انطوائي تفكيري

24/ حسب " كارل يونج " الفرد المنسجم مع العالم الخارجي ذو التعبير انفعالي هو شخص : ص 14

- أ انبساطي تفكيري
- ب انبساطي حسي
- ج انبساطي وجداني
- د انبساطي حسي

25/ حسب " كارل يونج " أن الفرد المنسجم مع عالمه الداخلي والغارق في الأحلام هو شخص : ص 14

- أ انطوائي وجداني
- ب انطوائي حسي
- ج انطوائي حدسي
- د انطوائي تفكيري

26/ حسب " كارل يونج " الفرد النظري غير المبالي بالناس هو شخص : ص 14

- أ انطوائي تفكيري ..... ولا يهتم بالواقع ويميل الى العزلة
- ب انطوائي حسي
- ج انطوائي وجداني
- د انطوائي حدسي

27/ نظرية " جوردن البورت " تركز على : ص 15

- أ الذات الشخصية والذات الاجتماعية
- ب الحاجات الفسيولوجية والحاجات السيكلوجية
- ج السمات الفردية و السمات المشتركة
- د الشخصية الانبساطية و الشخصية الانطوائية

28/ "الكريم نادرا ما يتصرف تصرف البخيل" هذا السلوك غالبا ما يمكن تفسيره ضمن : ص 15

- أ نظريه السمات
- ب نظريه الأنماط السيكلوجية
- ج نظرية الأنماط الجسمية
- د نظريه الأنا

29/ ترى نظرية السمات أن فهم السلوك يتوقف على : ص 15

- 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

30 / ضمن مجال الشخصية يعرف ما يعتقد الفرد أنها نظرة الآخرين له بالذات : ص 16

- أ الشخصية
- ب الاجتماعية
- ج الاقتصادية
- د الثقافية

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

31/ حسب نظرية التحليل النفسي تتمثل نظرة الشخص الى الواقع المادي والاجتماعي في : ص 15

- أ الانا السفلى .... الجانب اللاشعوري
- ب الانا
- ج الانا الاعلى .... الجانب المثالي في الشخصية
- د الانا الجاني مره غير الخيار لا توجد الإجابة الصحيحة

32/ النظرية التي ترى انه يمكننا فهم شخص ما إذا ما استطعنا ان ندرك كيف يرى هذا الشخص نفسه, هي نظرية :ص 16

أ التعلم ( بافلوف وجون دولارد ونيل ميلر )

ب السمات (جوردن البورت )

ج الذات

د التحليل النفسي ( فرويد )

33/ الذات الاجتماعية هي الصورة التي يكونها ... ص 16

أ الاخرون عن الشخص

ب الشخص عن الاخرين

ج الفرد عن نفسه

د الاخرون عن غيرهم

34/ الذات كمفهوم هي مايكونه الفرد عن نفسه جسميا و روحيا ومعنويا واجتماعيا ، تنسب الى : ص 16

أ " كارل يونج " صاحب نظرية الشخصية

ب " ابراهام ماسلو " صاحب نظرية سلم الحاجات

ج " التون مايو " صاحب نظرية العلاقات الإنسانية

د " فرويد " صاحب نظرية الانا

35/ يصنف تاثير احتكاك الفرد بأسرته ومجتمعه على شخصيته ضمن المحددات ... ص 17

أ السلوكية

ب الوراثة

ج البيئية

د الموقفية

**العوامل المؤثرة في الشخصية باختصار :**

محددات وراثية : منتقله للفرد من ابويه وراثيا .

محددات بيئية : يكتسب عادات وقيم نتيجة احتكاكه بالمجتمع والبيئة والاسره .

محددات موقفية : تواجد الفرد في مواقف معينه تقييد سلوكياته

36/ غالبا مايصف اكتساب الفرد للقيم المؤثرة على شخصيته ضمن : ص 17

أ المحددات السلوكية

ب المحددات الوراثة

ج المحددات البيئية

د المحددات الموقفية

37/ يصنف اكتساب الفرد للقيم و العادات التي تؤثر على سلوكه وشخصيته ضمن : ص 17

أ المحددات السلوكية المؤثرة على الشخصية

ب المحددات الوراثة المؤثرة على الشخصية

ج المحددات الموقفية المؤثرة على الشخصية

د المحددات البيئية المؤثرة على الشخصية

38/ من صفات الفرد صاحب مركز الضبط الداخلي أنه شخص : ص 17 من الجدول

- أ غير قادر على تحديد مصيره
- ب أقل استغراقاً في العمل
- ج يميل إلى المشاركة
- د انعزالي و انطوائي و غير متفتح

39/ من صفات الفرد صاحب المركز الضبط الداخلي انه : ص 17 من الجدول

- أ غير قادر على تحديد مصيره
- ب أقل استغراقاً في العمل
- ج أقل رضا عن الوظيفة
- د قليل التغييب

40/ الفرد الذي يرى نفسه غير قادر على تحديد مصيره هو: ص 17 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

41/ الفرد الأكثر رضاً عن الوظيفة هو صاحب مركز الضبط : .. ص 17 الجدول

- أ الداخلي
- ب الكلي
- ج الخارجي
- د الجزئي

42/ الفرد الأقل رضاً عن الوظيفة هو صاحب مركز الضبط.. ص 17 من الجدول

- أ الداخلي
- ب الكلي
- ج الخارجي
- د الجزئي

43/ الفرد الذي يتجنب المخاطر في العمل غالباً ما تكون قراراته : ص 18

- أ بطيئة
- ب سريعة (قرارات الفرد المخاطر)
- ج صعبة
- د ضعيفة

#### 44/ الشخصية الميكافيلية هو : ص 18

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

#### 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
- يحاول إقناع الآخرين بوجهة نظره

#### 45/ الشخص الميكافيلي :

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

#### 46/ غالبا ماتكون الشخصية الميكافيلية شخصية.. ص 18

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

#### 47/ مما يميز الشخص الميكافيلي : .. ص 18

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

#### 48/ يمكن التقليل من الآثار السلبية للشخصية الميكافيلية من خلال : ص 18

- 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

#### 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

### 1/ الحاجات الغير مشبعة تجعل الفرد .. ص 22

- أ اقل حساسية لإدراك المثيرات المتعلقة بها
- ب اكتر حساسية لإدراك المثيرات المتعلقة بها
- ج اقل معرفة بالمثيرات المتعلقة بها
- د اقل فهم للمثيرات المتعلقة بها

### 2/ ضمن معوقات الادراك يتمثل الدفاع الإدراكي في قيام الفرد : ص 20

- أ بوصف الآخرين بالجانب السيء من مشاعرة وخصائصة
- ب باستخدام خاصية واحدة كأساس لتكوين انطباع عن الآخرين
- ج بالتركيز على المعلومات التي تدعم ارائه فقط
- د بتصنيف الأشياء بناء على ما يدركه

هنا في الخيارات ثلاث عوامل

تقلل من معوقات الادراك باقي العامل الرابع : الدقة في المعلومات  
ولان الاعتماد على المعلومات القديمة غير دقيق فهو يسبب عائق  
للادراك كذلك المعلومات الغير صادقه او الغير صحيحة او الغير  
واضحه وكلها وردت في شرح الدكتور

### 3/ من المعوقات الادراكية الاعتماد على : .. ص 21

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

### 4/ يمكن تقليل المعوقات الإدراكية من خلال : ص 21

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

انتبهو هنا في السؤال طلب عوامل تقليل المعوقات، الاجابات ال3 الياقيه  
مقلوبه يمكن يغير ويجيب واحد منها صح مثل السؤال اللى بعده

### 5/ يمكن تقليل المعوقات الادراكية من خلال : ص 21

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

### 6/ الاعتماد على معلومات مخالفة لمعلومات الفرد يساهم في :

- أ تحسين عملية الادراك
- ب يضعف عملية الادراك
- ج ينقص عملية الادراك
- د يشوش على عملية الادراك

7/ العوامل المؤثرة على الإدراك والمتعلقه بالمثير هي : بصيغة اخرى من العوامل المؤثرة على الإدراك والمتعلقة بانتقاء المثيرات : ص 21

أ الحركة والتكرار والتباين والالفه

ب الحجم والحاجات والتشابه وسد الثغرات

ج الاتجاهات والخبرات والالفه والحب والكرهية

د الاستمرار والدوافع والحاله النفسية

العوامل المتعلقة بالمثير تنقسم الى :

1/ عوامل متعلقة بانتقاء المثيرات

(شده المثير وقوته , الحجم , التباين , التكرار ,  
الحركه , الألفة والجده)

2/ عوامل متعلقة بتنظيم المثيرات

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

8/ العوامل المؤثرة على الإدراك ومرتبطة بتنظيم المثيرات : ص 21

أ الحجم والتباين والتكرار والالفه

ب الشكل التشابه و التقارب وسد الثغرات

ج الخبرات والحاجات والتقارب والحب والكرهية

د سد الثغرات والخبرات والحجم والتكرار

9/ غالباً ما يميل الفرد إلى إدراك بدرجة أكبر المثيرات: ص 21

أ المتميزة وغير المتكررة

ب غير المتميزة والمتكررة

ج غير المتميزة وغير المتكررة

د المتميزة والمتكررة

10/ غالباً لا يميل الفرد الى إدراك المثيرات : .. ص 21

أ غير المتميزة مقارنة بالمتميزة

ب المألوفة مقارنة بغير المألوفة

ج القديمة مقارنة بالجديدة

د المتكررة مقارنة بغير المتكررة

11/ غالباً ما يكون باستطاعته الفرد إدراك بدرجة أكبر : بصيغة اخرى يكون باستطاعة الفرد ادراك بشكل اكبر : ص 21

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

انتهو الاجابات ال3 الباقيه مقلوبه يمكن يجيبها صح

12/ غالباً لا يستطيع الفرد إدراك بدرجة أكبر : ... ص 21 (فقرة التقارب)

أ المثيرات المتشابهه مقارنة بالمثيرات غير المتشابهه

ب المثيرات المستمرة مقارنة بالمثيرات غير المستمرة

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

د المثيرات غير المتباعدة زمانا مقارنة بالمثيرات المتباعدة زمانا (هنا متقاربة يدركها)

13/ يكون باستطاعة الفرد إدراك بدرجة أكبر: ص 21

- أ المثيرات المتشابهة مقارنة بالمثيرات غير المتشابهة
- ب المثيرات غير المستمرة مقارنة بالمثيرات المستمرة
- ج المثيرات المتباعدة مكاناً مقارنة بالمثيرات غير المتباعدة مكاناً
- د المثيرات المتباعدة زماناً مقارنة بالمثيرات غير المتباعدة زماناً

14/ كل مما يلي يصنف ضمن العوامل الذاتية المؤثرة على الإدراك , ما عدا: ... ص 21 - 22

- أ المستوى الاقتصادي للفرد
- ب النسق الإدراكي
- ج سد الثغرات (العوامل المتعلقة بتنظيم المثيرات)
- د الخبرات

15/ واحدة من الآتي , ليست من العوامل الذاتية المؤثرة على الإدراك : ص 21 - 22

- أ الشخصية
- ب الحاجات والدوافع
- ج حجم المثير (العوامل المتعلقة بالمثير)
- د الاتجاهات والقيم

16/ واحدة من الآتي ليست من العوامل الذاتية المؤثرة على الإدراك ص 22

- أ الخبرات
- ب الحاجات
- ج الدوافع
- د المثيرات

17/ العامل المؤثر على ادراك الشخص المتأثر بأخبار الأجور هو : ص 22

- أ الخبرات السابقة
- ب الدوافع والحاجات
- ج الشخصية
- د المستوى الاقتصادي

18/ صاحب الحاجة الاقتصادية غالباً ما سيتأثر بأخبار الأجور , فإن العامل المؤثر على ادراكه هو: ص 22

- أ الخبرات السابقة
- ب الدوافع والحاجات
- ج الشخصية
- د المستوى الاقتصادي

19/ عندما يفسر الأفراد في المنظمة الواحدة الأمور بصورة متشابهة ، فإن العامل المؤثر على ادراكهم هو: بصيغة اخرى

عندما يفسر الأفراد في المنظمة الواحدة الأمور بصورة متشابهة مقارنة بمنظمة أخرى فإن العامل المؤثر على إدراكهم هو: ص 22

- أ الحب والكراهية
- ب النسق الإداري
- ج الحالة النفسية الراهنة
- د الاتجاهات والقيم

20/ العامل المؤثر على الأفراد الذين يفسرون الأمور بصورة متشابهة في منظماتهم مقارنة بمنظمة اخرى : ص22

نفس السؤال السابق تغير بسيط  
في الصيغة والخيارات

- أ النسق الادراكي
- ب النسق الاجتماعي
- ج النسق القيمي
- د النسق الثقافي

21/ عندما تفرض البيئة على الأفراد أداء أشياء معينة أكثر من الآخرين يصنف ذلك في الإدراك ضمن: ص22

- أ العادات
- ب نظام الاتصالات
- ج نظام الحوافز مره بدل الخيار ب نظام الحوار
- د الوظائف الشائعة

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

22/ من مزايا توظيف الإدراك في مجال السلوك التنظيمي : ص 23

- 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

23/ من مزايا توظيف الادراك ضمن مجال السلوك التنظيمي تجنب إصدار الاوامر التي .. ص23

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

24/ كل مما يلي من مزايا توظيف الإدراك ضمن مجال السلوك التنظيمي ماعدا : ص 23

- أ إصدار احكام لا تراعي الاختلافات الإدراكية
- ب إصدار احكام تراعي الاختلافات الإدراكية
- ج انتقاء المدير لأسلوب الاتصال المناسب
- د تقليل الصراع التنظيمي

25/ واحدة من الآتي , لا تصنف ضمن مزايا توظيف الادراك ضمن مجال السلوك التنظيمي : ص 23

- 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

26/ ضمن معوقات الادراك، يتمثل الإسقاط في قيام الفرد ... ص 20

- أ يوصف الآخرين بالجانب السيئ من خصائصه
- ب باستخدام خاصية واحدة لتكوين انطباع عام عن الآخرين (تأثير الهالة)
- ج بالتركيز على المعلومات التي تدعم آرائه فقط (الدفاع الإدراكي)
- د بتصنيف الأشياء بناء على ما يدركه (التنميط)

هنا كل معوقات الادراك الباقية و جنبها تعريفها

27/ ضمن معوقات الإدراك , يتمثل الدفاع الإدراكي في قيام الفرد : ص 20

- 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

28/ في مجال معوقات الإدراك , يصنف تركيز الفرد على المعلومات التي تدعم آرائه فقط ضمن: ص 20

- أ الدفاع الإدراكي
- ب الإسقاط
- ج تأثير الهالة
- د التنميط

29/ ضمن معوقات الادراك , استخدام خاصية واحدة كأساس لتكوين انطباع عام عن شخص ما يصنف ضمن ...

- أ التنميط
- ب الدفاع الإدراكي
- ج تأثير الهالة
- د التنميط

30/ عندما نصف الآخرين بالخصائص السيئة الموجودة فينا فإننا بذلك نقوم بعملية : ص 20

- أ التنميط
- ب الإسقاط
- ج الدفاع الإدراكي
- د لا توجد الإجابة الصحيحة

31/ قامت مديرة المصنع بوضع مرايا في ممرات بوابة خروج السيدات لحل مشكلة الازدحام يندرج موقفها ضمن : بصيغة اخرى قيام مديرة مصنع بوضع مرايا في الممرات المؤدية الى بوابة خروج السيدات بهدف حل مشكله التزاحم عند الخروج هذا الموقف

يندرج ضمن :

أ تثبيت المثير

ب اهتمام السيدات بمظهرهن / اهتمام السيدات بالمرايا

ج توجيه المثير

د تغيير المثير

اجابه الدكتور للدفعات السابقة ..

المرايا تعتبر مثير جديد .. والمثير ممكن يؤثر على بعض الموظفين .. من تتأثره تقف للنظر لوجهها بالتالي حصل هنا تغيير للمثير

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

أ القدرة الحسابية

ب قدرة السرعة الادراكية

ج قدرة التذكر

د القدرة المكانية

لايوجد في المحتوى أي فقره تتحدث عن القدرات لكن عالنت العديد من المصادر موجوده بالنص في نظرية ثيرستون (القدرات العقلية الأولية) بامكانكم الرجوع لها : القدرة المكانية : وتعتمد على قدرة التصور البصري للأشكال في المكان, وتقيسها اختبارات الأشكال الهندسية وتتبع الخطوط ... وهو يمثل القدرة على تصور الأشكال الهندسية وتخيّلها في أوضاع مكانية مختلفة. (الأشخاص الذين لديهم القدرة على المخيلة نجدهم مبدعين في الهندسة سواء الهندسة المعمارية أو الهندسة الداخلية أو الديكور) قدرة السرعة الإدراكية: وتتمثل في سرعة إدراك التشابهات بين الأشكال, وسرعة تصنيف الكلمات ... وهو يمثل السرعة في الإدراك والتعرف على التفاصيل الدقيقة للأشياء وأوجه الشبه والاختلاف بينها (قوة الملاحظة)

33/ في معظم المجالات توجد زاوية يطلب فيها من القارئ القيام

باكتشاف الفروق بين صورتين يهدف هذا النشاط الى تنميه عامل سرعة :

بصيغه اخرى محاولة شخص اكتشاف الفروق بين صورتين

هدفة من ذلك تنمية عامل السرعة ..

أ التنبؤ

ب التفكير

ج الإدراك

د النظر

## المحاضرة الخامسة

1/ يتمثل التعلم في التغيير : ص24

أ الدائم نسبياً في السلوك

ب الدائم نسبياً في المعلومات

ج النسبي في السلوك

د النسبي في المعلومات

2/ يتمثل التعلم في التغيير الدائم .. ص24

أ نسبياً في اللادراك

ب نسبياً في السلوك

ج مطلقاً في السلوك

د مطلقاً في الادراك

3/ يقصد بالتغيير المرتبط بالتعلم التغيير : .. ص24

- أ النسبي غير الدائم
- ب الدائم غير النسبي
- ج الدائم النسبي
- د غير الدائم و غير النسبي

4/ واحدة من الآتي ليست من خصائص التعلم : 24

- 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

5/ وجود تعزيز لعملية التقليد ، غالبا مايعتبر احد شروط عمليه : ص25

- أ التعلم الاجتماعي
- ب التعلم الشرطي الفعال
- ج التعلم الشرطي التقليدي
- د التعلم بالمحاولة والخطأ

6/ من أهم العوامل المؤثرة في عملية التعلم الاجتماعي : ص 25

- 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

العوامل المؤثرة في عملية التعلم الاجتماعي :

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

7/ من العوامل المؤثرة في عملية التعلم الاجتماعي قدرة الفرد علي... ص 25

- أ تحديد مصيره
- ب السيطرة علي النموذج المقلد
- ج استيعاب النموذج المقلد
- د المشاركة الايجابية

8/ مدى قدرة الأفراد على استيعاب تصرفات النموذج المقلد تصنف ضمن العوامل المؤثرة في : ص25

- أ عملية التعلم الشرطي التقليدي
- ب عملية التعلم الاجتماعي
- ج عملية التعلم الشرطي الفعال
- د عملية التعلم بالمحاولة والخطأ

9/ حسب نظرية التعلم الاجتماعي : ص 25

- أ يتجه الفرد إلى تكرار السلوكيات النافعة ويتجنب السلوكيات الضارة (التعلم الشرطي الفعال)  
ب يجب تقديم النصح والإرشاد للفرد الذي يتعلم بالمحاولة والخطأ (التعلم بالمحاولة والخطأ)  
ج يتعلم الفرد من خلال ملاحظة سلوك الآخرين وتقليدهم.  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

10/ حسب نظرية التعلم الشرطي الفعال فإن الفرد المتعرض للمثير: ص 25

- أ يميل إلى تثبيت المحاولات الناجحة ويتجنب المحاولات الفاشلة (التعلم بالمحاولة والخطأ)  
ب يتعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ويحاول تقليدهم (التعلم الاجتماعي)  
ج لا يفكر ولا يحلل بل يختار الإجابة مباشرة  
د يفكر و يحلل , ثم يختار استجابة ذات نتائج جيدة  
هـ يربط بين المثير الشرطي والمثير الغير شرطي (الشرطي التقليدي)

11/ حسب نظرية التعلم الشرطي الفعال فان الفرد المتعرض للمثير : ص 25

- 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

نفس السؤال السابق تغيير بسيط في صيغة الخيارات

12/ 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

13/ النظرية التي ادخلت إرادة الفرد و تصوراته الفكرية كوسيط مثير و الاستجابة هي نظرية التعلم :ص 25

- أ الشرطي الفعال  
ب الاجتماعي  
ج الشرطي التقليدي  
د بالمحاولة و الخطأ

14/ حسب نظرية التعلم الشرطي ( التقليدي) فان الفرد المتعرض للمثير: ص 24

- أ يفكر ويحلل ثم يختار استجابته ذات نتائج جيدة  
ب يربط بين المثير غير الشرطي والمثير الشرطي  
ج يميل الى تثبيت المحاولات الناجحة ويتجنب المحاولات الفاشلة  
د يربط بين المثير غير الشرطي والمثير الطبيعي

15/ حسب نظرية التعلم الشرطي التقليدي فإن الفرد المتعرض للمثير: ص 24

نفس السؤال السابق بتغيير الخيارات

- 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)

16/ غالباً ما يصنف تعلم الفرد لقيادة السيارة ضمن : ص 26

- أ التعلم بالتجربة والخطأ (ثورنديك)  
ب التعلم بالاستبصار (كوهلر تجربة الموز المعلق)  
ج التعلم الاجتماعي (ملاحظه سلوك الآخرين وتقليدهم)  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

17/ غالباً ما يصنف تعلم الفرد لقيادة السيارة ضمن التعلم المبني على ... ص 26

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

- أ تثبيت المحاولات الناجحة و تجنب المحاولات الفاشلة  
ب استغلال المفاهيم  
ج ملاحظة سلوك الآخرين  
د التفكير والتحليل

18/ استطاع القط الجائع فتح الصندوق والوصول إلى الأكل الموجود في الخارج ضمن : ص 26

- أ تجربة كوهلر  
ب تجربة ثورنديك  
ج تجربة بافلوف  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

19/ ضمن تجربة ثورنديك Thorndile : ص 26

- 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 لعاب الكلب عند رؤيته صحن الأكل

20/ ضمن تجربة " ثورنديك " : ص 26

- أ سال لعاب الكلب عند رؤيته الأكل  
ب سال لعاب الكلب عند سماعه صوت الجرس  
ج استطاع القرد ان يصل الى الموز المعلق باستخدام صناديق اخرى  
د استطاع القط الجائع فتح الصندوق والوصول الى الأكل

نفس السؤال السابق وتغيير بسيط في صيغة الخيارات

### مبادئ التعليم

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

### 21/ من مبادئ التعلم : ص 26

- أ التكرار والحالة النفسية والتوجيهية والفهم
- ب الدافع والإرشاد والتوزيع الزمني والالفه
- ج المشاركة والتكرار والمكافأة والإرشاد
- د الفهم والمكافأة والتوزيع الزمني والخبرات

### 22/ واحدة من الآتي , ليست من المبادئ الأساسية للتعلم : ص 26

- أ المشاركة الايجابية
- ب وجود مانع للتعلم
- ج وجود دافع للتعلم
- د وجود مكافأة مادية أو معنوية

### 23/ كل مما يلي من المبادئ الاساسية للتعلم ، ماعدا.. ص 26

- أ المشاركة الإيجابية
- ب وجود دافع للتعلم
- ج المكافأة المادية
- د المثير غير الشرطي

### 24/ أهمية الفهم أثناء عملية التعلم تعتبر من : ص 26

- أ موانع التذكر
- ب مبادئ التعزيز
- ج مبادئ التعلم
- د موانع الإدراك

### 25 / واحدة من الحالات التالية لا تساعد الفرد على التعلم الفعال : ص 27

- أ التعليم المتنوع من حيث المواد
- ب التعليم بدون توجيه أو إرشاد
- ج التعليم الموزع على فترات زمنية
- د التعليم بالتكرار

### 26/ يصنف ضمن تعزيز السلوك : ص 27

- 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

27/ يصنف ضمن إضعاف السلوك : ص 27

- أ توقف المدير عن مدح الموظف الناقل لآخبار زملائه  
ب عدم اهتمام المدير بالموظف الناقل لآخبار زملائه  
ج تعرض الموظف الناقل لآخبار زملائه الى عقوبات  
د توجيه انذار الى الموظف الناقل لآخبار زملائه

28/ يصنف ضمن إخماد السلوك :

- أ توقف المدير عن مدح الموظف الناقل لآخبار زملائه  
ب عدم اهتمام المدير بالموظف الناقل لآخبار زملائه  
ج عدم انتباه المدير للموظف الناقل لآخبار زملائه  
د توجيه انذار الى الموظف الناقل لآخبار زملائه

29/ منح مكافأة لموظف رفع من إنتاجيته يؤدي إلى : ص 27

- أ إخماد السلوك  
ب تعزيز السلوك  
ج إضعاف السلوك  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

30/ يقوم الموظف سامي بنقل أخبار زملائه إلى رئيسه الذي يقوم بمدحه , يؤدي ذلك إلى : ص 27

- أ إخماد السلوك  
ب تعزيز السلوك  
ج توقيف السلوك  
د تصحيح السلوك

31/ غالباً ما تنطبق حالة تعزيز السلوك على حالة : مدح المدير للموظف سامي على : ص 27

- أ عدم نقله لآخبار العاملين بعد ان كان ينقلها (هنا حالة إضعاف سلوك)  
ب عدم نقله لآخبار العاملين بعد ان كان لا ينقلها  
ج نقله لآخبار العاملين بعد ان كان ينقلها .. الدكتور حله في المباشرة  
د نقله لآخبار العاملين بعد ان كان لا ينقلها

32/ 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 : ص 27

- أ إخماد السلوك  
ب تعزيز السلوك  
ج إضعاف السلوك  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

33/ عدم توجيه خطاب تقدير إلى الموظف سامي المتعاون مع زملائه في العمل يؤدي إلى : ص 27

- أ تصحيح السلوك
- ب تعزيز السلوك
- ج تقوية السلوك
- د إخماد السلوك

34/ توجيه إنذار إلى الموظف سامي غير الملتزم بالدوام الرسمي اليومي يؤدي إلى : 27 من الجدول

أ إخماد السلوك

يوجد خطأ في الملخص قبل التعديل للتأكد راجعوا المحاضرة

الصحيح إخماد السلوك وليس إضعاف

- ب تعزيز السلوك
- ج إضعاف السلوك
- د لا توجد الإجابة الصحيحة

35/ 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 : ص 27

- أ عدم معاقبته من البداية
- ب عدم تعريفه بنتائج سلوكه سابقا
- ج عدم توفر بديل له
- د عدم تكرار العقاب

36/ غالبا ما تحقق استراتيجية الانطفاء : .. ص 27

- أ التدعيم الايجابي
- ب التدعيم السلبي
- ج اللاتدعيم
- د العقاب

37/ توجيه انذار الي موظف غير ملتزم بالدوام يحقق : ص 27

- أ تدعيم ايجابي
- ب تدعيم سلبي
- ج اللاتدعيم
- د العقاب

38/ استطاع القرد الوصول إلى الموز المعلق من خلال وضعه للعديد من الصناديق المختلفة الحجم فوق بعضها ضمن : ص 27

- أ تجربة ثورنديك
- ب تجربة كوهلر
- ج تجربة بافلوف
- د تجربة سكايبير **في ترم غير الخيار** لا توجد الإجابة الصحيحة

39/ ضرورة أن يكون الفرد مصدر العقاب هو نفسه مصدر الحوافز الإيجابية غالباً ما يؤدي الى ... ص 37

- أ زيادة كفاءة نظام العقوبات
- ب انخفاض كفاءة نظام العقوبات
- ج انخفاض فعالية نظام العقوبات
- د زيادة فعالية نظام العقوبات

40/ ضرورة أن يكون الفرد مصدر الحوافز الإيجابية هو نفسه مصدر العقاب غالباً ما تؤدي إلى : ص 27

- أ نظام تقييم الأداء
- ب نظام العقوبات
- ج نظام الاتصال
- د نظام التدريب

41/ من شروط العقوبات الفعالة ضرورة : ص 28

- 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

42/ غالباً ما يشترط في العقاب الفعال : ص 28

- أ عدم توجيه العقاب الى السلوك غير المرغوب فيه
- ب توجيه العقاب إلى السلوك الغير مرغوب فيه
- ج عدم معاقبه أي سلوك
- د عدم توجيه العقاب الى السلوك المرغوب فيه

نفس السؤال السابق بصيغة وخيارات مختلفة

43/ من العوامل التي تقلل من فعالية انظمة العقوبات في المنظمة :

- أ تطبيق العقاب في بداية نشأة السلوك غير المرغوب
- ب تطبيق العقاب في نهاية نشأة السلوك المرغوب
- ج تطبيق العقاب في بداية نشأة السلوك المرغوب
- د تطبيق العقاب في نهاية نشأة السلوك غير المرغوب

44/ يمثل التذكر : ص 28

- أ الوجه الخلفي لعملية التعلم
- ب الوجه الامامي لعملية التعلم
- ج الوجه الايجابي لعملية التعلم
- د الوجه السلبي لعملية التعلم

45/ يمثل النسيان : ص 28

- أ الوجه المخفي لعملية التعلم  
ب الوجه السلي لعملية التعلم  
ج الوجه الطبيعي لعملية التعلم  
د الوجه الأنساني لعملية التعلم

### العوامل المسببة للنسيان:

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

46/ واحدة من الآتي , ليست من العوامل المسببة للنسيان : 28

- أ تغيير الميول والاهتمامات  
ب عدم الاستعمال مره غير الخيار طول فتره التعليم  
ج تداخل مواد التعلم  
د اكتمال المعنى

47/ غالبا ما يؤدي تغير الميول والاهتمامات الى زيادة درجة ..

- أ التعلم  
ب التذكر  
ج النسيان  
د الادراك

## المحاضرة السادسة

1/ تعرف القيم بأنها .... ص 29

- أ معتقدات تحدد تصرفاتنا (تعريف كوبر cooper)  
ب سلوكات تحدد مبادئنا  
ج معلومات تحدد ادراكنا  
د توجهات تحدد سلوكنا

2/ غالبا ما تصف القيم بأنها : ص 29

- أ ثابتة نسبية  
ب متشابهة بين المجتمعات المختلفة  
ج تسهم في أحداث التوازن الخارجي للفرد مع الهيئة  
د تتغير بين .....

3/ واحدة من الآتي , لا تدخل ضمن أهمية (القيم / القيمة) : ص 29

- 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

4/ واحدة من الآتي , ليست من الخصائص الرئيسية للقيم : ص 29

- أ انها معايير توجهه سلوك الأفراد وتحكم تصرفاتهم
- ب انها تساهم في أحداث التوازن الداخلي للفرد مع البيئة المحيطة به
- ج انها تختلف من مجتمع آخر
- د أنها ثابتة لا تتغير (تتصف القيم بالثبات النسبي)

5/ ضمن علاقات الاتجاهات بالقيم غالبا ما نجد أن :

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

6/ في ديننا الإسلامي تصنف تحريم الرشوة وتحريم السرقة ضمن : 30

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

7/ تقدير المريض لقيمة الصحة يستمد من : 30

- أ الأسرة
- ب الخير
- ج الدين
- د الأصدقاء

8/ تقدير السجين لقيمة الحرية يستمد من : ص 30

- أ المجتمع
- ب الخير
- ج الدين
- د الأسرة

9/ الفرد الذي يميل إلى سلوكيات الحوار لتحقيق مزيد من القوة يصنف حسب " سبرانجر " ضمن : ص 31

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

10/ الفرد الذي يهتم بالمشاركة والتعاون واحترام مشاعر الغير يصنف حسب " سبرانجر " ضمن : ص 31

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

11/ الفرد الذي يحترم مشاعر غيره , غالبا ما يصنف حسب " سبرانجر " ضمن النمط .....: ص 31

- أ اجتماعي
- ب الاقتصادي
- ج الجمالي
- د الديني

12/ حسب " سبرانجر " الفرد ذو النمط الاجتماعي غالباً ما يعتقد : ص 31

- 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

13/ حسب سبرانجر الفرد ذو النمط النظري غالباً ما يعتقد :

- أ أن لاقية لذاته بعيداً عن الناس
- ب ان سعادته في الحياة مرتبطة بالالتزام بالقيم الروحية
- ج في أهمية الثروة المادية
- د اهمية الصدق والامانة والتفكير

14/ قسم " روكيتش " القيم الى نوعين هما : .. ص 31

- أ القيم النهائية و القيم الوسيطة
- ب القيم الاجتماعية و القيم الاقتصادية
- ج القيم الاولى و القيم الثانوية
- د القيم الكلية و القيم الجزئية

15/ حسب " روكيتش " القيم التي تعد وسيلة لتحقيق القيم النهائية هي : ص 31

بصيغة اخرى حسب " روكيتش " القيم التي تساهم في تحقيق القيم النهائية هي :

- أ القيم الجماعية
- ب القيم الثانوية
- ج القيم الأولية
- د القيم الوسيطة في ترم غير لا توجد الإجابة الصحيحة

القيم النهائية: هي الغايات النهائية التي تحقق الاهداف  
القيم الوسيطة: هي التي تعتبر وسيلة لتحقيق القيم النهائية

16/ حسب " كلوكهن " الفرد الذي يركز على الإنجاز يصنف ضمن توجه : ص 32

- أ الطبيعة البشرية
- ب النشاط
- ج الفردية
- د العلاقات

17/ الفرد الذي يركز على العمل أو على الانجاز غالباً ما يكون لديه توجه نحو: ص 32

- أ العلاقات
- ب الزمن
- ج المكان
- د النشاط

نفس السؤال السابق بتغيير الصيغه والخيارات

18/ حسب " كلوكهن " اختلاف توجهات القيم سببه ..

- أ توجه المكان
- ب توجه الزمن
- ج توجه الحياة
- د توجه الناس

19/ تردد الانسان بين ما يراه خيراً أو شراً يتناسب مع طبيعته : ص 32

- أ البشرية
- ب الفردية
- ج العلمية
- د الاجتماعية

20/ كل مما يلي تصنف ضمن الفروض التي وضعها " كلوكهن " لتفسير اختلاف القيم و السلوك ، ماعدا... ص 33

- أ استمرار الاختلاف النسبي في توجهات القيم رغم تشابه الحاجات الاساسية
- ب استمرار الاتفاق في اختيارات الافراد السلوكية المشبعة للحاجات الاساسية (الصحيح استمرار الاختلاف)
- ج استمرار اتفاق الناس على ضرورة ان تتطور حياتهم نحو الافضل
- د استمرار اتفاق الناس على بقاء الانشطة البشرية متغيرة بشكل مستمر

## المحاضرة السابعة

1/ تزويد الفرد بالمعلومات , يدخل ضمن محاولة تغيير اتجاهاته من خلال : ص 35

أ تغيير معتقداته

ب إثارة شكوكه

ج تغيير جماعته

د تغيير موقفه

أ تغيير اهدافه

ب تغيير عاداته

ج اثاره شكوكه

د لا توجد اجابه صحيحه

2/ تتسم الاتجاهات بالثبات .... ص 34

أ النسي

ب المطلق

ج الكلي

د الدائم

3/ قام الموظف سامي ذو الاتجاه الايجابي بتحسين جودة عمله بهدف الحصول على الترقية ضمن : ص 34

أ وظيفة المعرفة

ب وظيفة التعبير عن المعتقدات

ج وظيفة المنفعة

د وظيفة الدفاع عن الذات

4/ الموظف سامي له اتجاه سلوكي وظيفي ايجابي لإشباع حاجاته , يصنف هذا ضمن : ص 34

أ وظيفة المعرفة

ب وظيفة التعبير عن القيمة

ج وظيفة المنفعة

د وظيفة الدفاع عن الذات

5/ الموظف سامي له اتجاه للامركزية في العمل , ويميل الي الحرية والاستقلالية والانجاز يصنف اتجاهه ضمن وظيفة ص 34

أ المعرفة

ب التعبير عن القيمة

ج المنفعة

د الدفاع عن الذات

6/ الفرد الذي له اتجاه للامركزية يعد ذلك تعبيراً على :

- أ قيم الحرية
- ب قيم الديكتاتورية
- ج قيم الجماعية
- د قيم نفعية

7/ يسهل تغيير الاتجاه عندما : ص 34

- أ يكون مكتملاً
- ب يكون قويا
- ج يكون واضح
- د يظهر اتجاه أقوى منه

8/ غالباً ما يسهل تغيير الاتجاه عندما يكون : .. ص 34

- أ شديدا
- ب قويا
- ج متوسطا
- د ضعيفا

9/ غالباً ما نجد صعوبة في تغيير اتجاهات الفرد : 34

- أ الذي يقبل الحوار
- ب الأقل مرونة في آرائه
- ج الأكثر اتصال مع الآخرين
- د الذي يرفض الحوار

10/ من مصادر الاتجاهات : ص 34

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

(ب) و (د) اجابتين صحيحة من كلام الدكتور في المباشرة  
راح اختار (ب) حسب فهمي لكن ممكن الاجابه تكون  
(د) الذي يرفض الحوار  
بالامكان الرجوع للمحاضر المباشرة الثانيه

#### مصادر الاتجاهات

- التعليم
- الجماعات
- طريقة التفكير
- المعتقدات
- الخبرة
- الصلة والتلازم

11/ من مكونات الاتجاهات : ص33

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

- أ المكون العاطفي
- ب المكون الابداعي **مره غير الاختيار** المكون الجماعي
- ج المكون الفردي
- د المكون التنظيمي
- أ المكون الجسدي
- ب المكون السلوكي
- ج المكون العقلي
- د المكون التنظيمي

12/ واحدة من الآتي , ليست من مكونات الاتجاهات : ص33

- أ المكون الإدراكي
- ب المكون السلوكي
- ج المكون العاطفي
- د المكون التنظيمي

13/ كل مما يلي تمثل, مكونات الاتجاه ما عدا :... ص33

- أ المكون الفكري
- ب المكون الشعوري
- ج المكون السلوكي
- د المكون الجسدي

14/ واحدة من الآتي , ليست من مصادر الاتجاهات : ص34

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

15/ كل مما يلي يندرج ضمن مصادر الاتجاهات , ما عدا :... ص34

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

16/ واحدة من الآتي , ليست من الوظائف الأساسية للاتجاهات : ص 34

وظائف الاتجاهات :

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

- أ وظيفة المعرفة  
ب وظيفة المشاركة الايجابية  
ج وظيفة التعبير عن القيمة  
د وظيفة الدفاع عن الذات

17/ عندما نعرف أن مدير أحد المنظمات كان ظالماً مع المرؤوسين فإنه غالباً ما : ص 34

- أ يتكون لدينا اتجاه سلمي ضده  
ب نحاول أن نعرف سبب ظلمه للمرؤوسين  
ج لا نبالي بهذا الخبر  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

18/ واحدة من مجموعة العوامل التالية ، ليست من الوظائف الأساسية للاتجاهات : ص 34

باعترادي يوجد خطأ في السؤال لانو جميع الاجابات غلط ماعدا فقره أ صح  
وجميعها الوظائف الاساسيه للاتجاهات / بمعنى السؤال الصحيح بدون (ليست)  
ويصح كالتالي : واحدة من مجموعه العوامل التاليه من الوظائف الاساسية للاتجاهات  
لانو خبره من مصادر الاتجاهات ، والالفه والحب والكراهيه من العوامل المؤثره في  
الادراك .. هذا والله أعلم ، ، اذا السؤال صحيح أقرب اجابه ( د )

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

19/ معتقدات الفرد تجاه موقف معين تندرج ضمن المكون... ص 34

- أ العاطفي  
ب الفكري  
ج السلوكي  
د الاجتماعي

20/ تعرف الاتجاهات بأنها فكرة تعمل علي تحريك سلوك الفرد بسبب انها مشبعة .. ص 32

- أ بالعاطفة  
ب بالتعلم  
ج بالإدراك  
د بالصراع

21/ تتميز الاتجاهات بأنها : ص 33

- أ تكتسب عن طريق الخبرة  
ب يمكن ملاحظتها بشكل مباشر  
ج مستمرة على الدوام  
د توجه الفرد للتصرف بطريقة مختلفة لقيمته

لاحظوا تغيير بسيط قلب المعنى انتهى قبل الاختيار

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

22/ غالبا ماتعتبر الاتجاهات :

- أ حالة من عدم الاستعداد  
ب غير مكتسبة عن التعلم  
ج غير ملاحظة بشكل مباشر  
د ثابتة

## المحاضرة الثامنة

1/ حسب " ماكيلاند " الأفراد ذوي الانجازات : ص 38

خصائص الافراد ذوي الانجازات حسب ماكيلاند :

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

أ يفضلون تحمل المسؤولية

- ب يفضلون اختيار أهداف عالية الصعوبة  
ج يرغبون بمعرفة نتائج أعمالهم في المستقبل  
د يفضلون عدم تحمل المسؤولية  
هـ يفضلون اختيار أهداف سهلة التحقيق  
و لا توجد الإجابة الصحيحة

2/ واحدة من الآتي ليست من مقترحات ماكيلاند لتنمية دوافع الانجاز لدى الفرد : ص 38

- 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

- 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 (بشكل واقعي وایجابي)

3/ من محددات درجة الدافعية لدى الأفراد : ص 36

بصيغة اخرى غالبا ما تتأثر دافعية الأفراد بالمستوى :

تكرر مع تغيير كلمه في الخيارات بين القوسين

محددات درجة الدافعية

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

- أ المستوى الحالي للتفكير  
ب المستوى الحالي للجهد المبذول  
ج المستوى القادم (السابق) للتفكير  
د المستوى القادم (السابق) للجهد المبذول

4/ واحدة من الآتي , ليست من محددات درجة الدافعية لدى الأفراد : ص 36

- أ المستوى الحالي للطموح  
ب المستوى الحالي للجهد المبذول  
ج المستوى الحالي للتفكير  
د المستوى الحالي للإشباع

5/ واحدة من الآتي , ليست من محددات الدافعية : ص36

الدافعية تتحدد من ثلاث منطلقات هي :

- تنشيط السلوك
- توجيه السلوك
- تثبيت السلوك في اتجاه معين

- أ تنشيط السلوك
- ب تثبيت السلوك
- ج اضعاف السلوك
- د توجيه السلوك

6/ العلاقة الموجودة بين قوة الدافع وشدة السلوك هي : ص37

- أ علاقة عكسية
- ب علاقة هندسية
- ج علاقة طردية
- د علاقة فيزيائية

7/ العلاقة الموجودة بين قوة الدافع وشدة السلوك هي علاقة : ... ص37

- أ عكسية
- ب هندسية
- ج طردية
- د شكلية

8/ غالبا ماتعبر الدافعية عن العمليات التي تحدد مدى .. ص36

- 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

9/ تتميز الدافعية بواحد من الآتي : ص36

- 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

10/ واحدة من الآتي , لا تدخل ضمن أهمية الدافعية في المنظمة : ص37

- أ التنبؤ بسلوك العاملين
- ب الحكم الجيد على العاملين
- ج ممارسة السيطرة على العاملين
- د زيادة إنتاجية العاملين

في اهمية دراسة الدافعية كاتب الخيارات باختصار وعلى الفهم

11/ 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)

يمكن تحسين الدافعية من خلال الإجراءات التالية: ص 39

1. التوفيق بين الأفراد والوظائف من خلال تصميم وظائف تناسب الأفراد، واختيار أفراد مناسبين للوظائف  
2. تدريب وتنمية الأفراد وتوضيح أدوارهم، مما يؤدي إلى زيادة صحة توقعاتهم  
3. ارتباط أنظمة الحوافز بالأداء  
4. الإدارة بالأهداف من المهم الاتفاق على أهداف واضحة ومحددة ذات تأثير دافعي واضح على سلوك الفرد وأدائه

12/ حسب " افانسيبيش " يمكن للمدير تحسين دافعية الأفراد للعمل من خلال : ص 39

- 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

اقتراحات افانسيبيش (Ivancevich):

1. تعميم أهداف قصيرة وطويلة الأجل.  
2. استخدام برنامج واضح للحوافز.  
3. توفير مناخ عمل إنساني داخل المنظمة.  
4. الاتجاه إلى أسلوب الترقية من الداخل.  
5. وضع مواعيد نهائية مناسبة للإنجاز.  
6. وجود علاقات متوافقة مع الآخرين.  
7. إظهار الاهتمام بالآخرين والثناء عليهم في محله.  
8. السماح بقدر معقول من الأخطاء و خاصة في بداية العمل، وضرورة إدراك الفروق الفردية بين العاملين.

13/ حسب " افانسيبيش " يمكن للمدير تحسين دافعية الأفراد للعمل من خلال : ص 39

- أ عدم السماح بأي خطأ.  
ب السماح بمتوسط من الأخطاء  
ج السماح بقدر كبير من الأخطاء  
د محاسبة الافراد على اخطائهم

14/ تصنف حاجة الفرد إلى الاستقلالية والثقة والاحترام ضمن : ص 37

- أ الحاجات الفسيولوجية  
ب حاجات الانتماء  
ج الحاجة إلى التقدير  
د الحاجة إلى إثبات الذات

15/ النظرية التي ترى ان الفرد يقارن بين ما يبذله من جهد وما يحصل عليه من عائد ، بما يبذله ويحصل عليه غيره هي : ص 38

- أ نظرية التوقع  
ب نظريه دافع الإنجاز  
ج نظريه التكافؤ  
د نظرية العاملين

16/ النظرية التي ترى أن العاملون يقارنون بين ما يبذلونه من جهد وما يحصلون عليه من عوائد , بما يبذله ويحصل عليه

العاملون الآخرون هي : ص38

- أ نظرية العاملين
- ب نظرية دافع الانجاز
- ج نظرية التكافؤ
- د لا توجد الإجابة الصحيحة

17/ النظرية التي تفترض أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هو محصلة العوائد المتوقع الحصول عليها هي ص38

- أ نظرية العاملين لهيرزبرغ
- ب نظرية الحاجات لماسلو
- ج نظرية التوقع لفروم
- د نظرية دافع الانجاز لماكلياند

18/ قام هيرزبرج بدراسة على 200 محاسب ومهندس , واستخدم أسلوب المقابلة للإجابة على سؤالين أحدهما : ص38

- 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

19/ استخدم " هيرزبرج " في دراسته أسلوب المقابلة للإجابة على سؤالين احدهمها ص38

- 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 ؟

20/ أحد الاسئلة التي قام " هيرزبرج " بطرحها ضمن دراسته هو : .. ص 38

- 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؟

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

- أ عدم الرضا
- ب عدم الإنجاز
- ج الثقة
- د عدم الثقة

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

- أ عدم الرضا
- ب الرضا
- ج الثقة
- د عدم الثقة

## المحاضرة التاسعة

1/ من خصائص الجماعة : 40

- أ أنها وحدة تتكون من شخص فأكثر
- ب أن يكون لدى الأفراد الإدراك الفردي لوحدهم
- ج أن تكون العلاقات فيها قائمة على التنافس
- د أن تهيئ لأفرادها فرصة النمو والتطور

خصائص الجماعة :

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

2/ واحدة من الآتي , ليست من خصائص الجماعة المتماسكة : 40

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

3/ كل مما يلي يدرج ضمن خصائص تماسك الجماعة , ما عدا : 40

- أ وجود علاقات ودية بين افراد الجماعة
- ب وجود اتصال بين افراد الجماعة
- ج وجود قبول للمجتمع بالجماعة واهدافها
- 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

نفس السؤال السابق بتغيير الصيغة و الخيارات

4/ الطبيعة الاجتماعية للإنسان وميله إلى العيش مع بني جنسه يؤدي إلى تكوين جماعة : ص 40

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

- أ نظرية التفاعل **مره غير** نظرية التقارب المكاني  
ب نظرية القطيع  
ج نظرية التوازن  
د نظرية التبادل

5/ النظرية التي ترى ان الفرد يميل الى التفاعل مع غيره عندما يكون العائد من تكوين الجماعة يزيد على تكلفة القلق هي : ص 40

- أ نظرية التفاعل  
ب نظرية التوازن  
ج نظرية القطيع  
د نظرية التبادل

6/ نشوء الصراعات بسبب اختلاف شخصيات الفرد عادة يصنف ضمن مراحل تكوين الجماعات في : ص 41

- أ مرحلة التكوين و التشكيل  
ب مرحلة العصف  
ج مرحلة جس النبض  
د مرحلة وضع المعايير

7/ التركيز على الأهداف والأنشطة متوسطة وقصيرة الأجل هو من خصائص الجماعات : ص 41

بصيغة أخرى التركيز على الأهداف متوسطة الاجل يعتبر من خصائص الجماعه :

تتميز الجماعة المفتوحة عن المغلقة بما يلي:

- التغيير المستمر في العضوية.
- التركيز على الأهداف والأنشطة متوسطة وقصيرة الأجل .
- اتساع الإطار الفكر والمرجعي.

- أ المغلقة  
ب المفتوحة  
ج الأولية  
د الكبيرة

8/ عادة ما تتميز مرحلة وضع معايير الجماعة : ص 41

- أ بظهور الصراعات  
ب بالاستقرار  
ج بممارسة النشاط  
د بالغموض وعدم التأكد

غالبا ماتتميز مرحلة وضع معايير الجماعة بوجود

- أ الصراعات  
ب كثرة النشاطات  
ج غموض الأدوار  
د استقرار

9/ تزداد درجة التعاون والاحترام المتبادل بين افراد الجماعة ضمن مرحلة :

- أ التعارف
- ب وضع المعايير
- ج التكوين
- د العصف

10 / عادة ما تتميز مرحلة الأداء داخل الجماعة ..

- أ بظهور الصراعات
- ب بالاستقرار
- ج بممارسة النشاط
- د بالغموض وعدم التأكد

11 / اشترك الأفراد في أداء أنشطة ومهام واحدة , يؤدي إلى تكوين جماعة بسبب : ص40

بصيغة اخرى غالبا مايؤدي اشترك الافراد في اداء انشطة واحدة الى تكوين جماعة بسبب :

- أ التفاعل بينهم
- ب تشابههم في القيم
- ج تشابههم في طريقة اللباس
- د لا توجد الإجابة الصحيحة
- أ اشتراكهم في القيم
- ب وجود التفاعل بينهم
- ج اشتراكهم في العائد
- د طبيعتهم البشرية

12 / تقسم الجماعات إلى جماعات مفتوحة وجماعات مغلقة وفق معيار : ص41

- أ الحجم
- ب درجة التغيير
- ج طبيعة التكوين
- د رابطة الجمع

13 / تقسم الجماعات إلى جماعات رسمية وغير رسمية وفق معيار : ص42

- أ طبيعة السلطة
- ب دوافع الانتماء
- ج الحجم
- د طبيعة التكوين

#### 14/ يصنف انحراف بعض الاعضاء عن معايير الجماعة ضمن مشكلات ص 42

- أ السلوكية
- ب القانونية
- ج الوظيفية
- د الاجتماعية

#### 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.
- مشكلات التنافس بين الجماعات.

#### 15/ من المشكلات السلوكية لجماعات العمل : ص 42

- أ مشكلات التنافس بين الجماعات
- ب أنانية بعض أفراد الجماعة
- ج عدم إتاحة الفرصة لظهور قيادات جديدة
- د انحراف بعض الأعضاء عن معايير الجماعة

#### المشكلات السلوكية : انانيه ، تسلط ، تمسك بالرأي

باقي الخيارات مشكلات وظيفية انتهوا للفرق بينهم

- أ تسلط بعض أفراد الجماعة
- ب مشكلات التنافس بين الجماعات
- ج وجود صراعات داخل الجماعة
- د انحراف الافراد عن معايير الجماعة

#### 16/ تصنف الأسرة ضمن : ص 41

- أ جماعات العمل الثانوية ( ذات طابع شخصي مثل الجماعات السياسيه والدينيه المهنيه )
- ب جماعات العمل الأولية ( ذات طابع عاطفي مثل الأسرة والاصدقاء )
- ج جماعات ذات دوافع ذاتية
- د جماعات ذات دوافع اقتصادية

#### 17/ من مؤشرات تماسك الجماعة : ص 42

- أ درجة الصداقة الموجودة بين أعضاء الجماعة
- ب درجة تقبل المجتمع لأهداف الجماعة
- ج درجة اعتماد الأعضاء على الجماعة
- د درجة تقبل الجماعة للفرد

#### بصيغه اخرى من مؤشرات تماسك الجماعة درجة..

- أ تقبل المجتمع لأهداف الجماعة
  - ب اعتماد الاعضاء علي الجماعة
  - ج تقبل الجماعة للفرد
  - د الصداقه الموجوده بين الاعضاء
- مره غير لا توجد اجابة صحيحه

مصادر جاذبية الجماعة

#### 18/ من مصادر جاذبية الجماعة : ص 43

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

مؤشرات تماسك الجماعة

#### مؤشرات تماسك الجماعة :

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

### مصادر جاذبية الجماعة:

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

19/ واحدة من الآتي , ليست من مصادر جاذبية الجماعة : ص 43

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

20/ تصنف درجة تقبل المجتمع لأهداف الجماعة ضمن ..... ص 43

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

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

## المحاضرة العاشرة

1/ ترى المدرسة التقليدية أن : ص 45

- أ أسباب الصراع متعددة
- ب الصراع ظاهرة حتمية
- ج الموقف يحدد طبيعة الصراع ( المدرسة الموقفية )
- د وجود الصراع دليل على خلل في المنظمة

2/ المدرسة التي ترى أن الصراع ظاهرة حتمية تصاحب التعاملات الإنسانية داخل المنظمة بوجوده هي : ص 45

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

- أ المدرسة الموقفية
- ب المدرسة السلوكية
- ج المدرسة التقليدية
- د المدرسة العلمية

- أ العلمية
- ب السلوكية
- ج الموقفية
- د التقليدية

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

- أ الموقفية
- ب التقليدية
- ج الانسانية
- د الحديثة

4/ من الآثار السلبية للصراع التنظيمي : 45

- أ زيادة الهالة الموجبة بالنسبة لأفراد الجماعة
- ب فرصة للتنفيس عن الرغبات المكبوتة لدى الأفراد
- ج زيادة الهالة السالبة بالنسبة لأفراد الجماعة
- د زيادة درجة التعاون بين أفراد الجماعة

أ زيادة الهالة الموجبة بالنسبة لأفراد الجماعة

- ب لا توجد الإجابة الصحيحة
- ج غلبة المصالح العامة على المصالح الخاصة
- د غلبة مصلحة الجماعة علي مصلحة الفرد

5/ من اهم الاثار الايجابية للصراع التنظيمي تحسين .... ص 44

- أ جودة الأداء والأنتاج
- ب مستوى الخدمة المقدمة للعملاء
- ج جودة القرارات
- د درجة مشاركة الاطراف المتصارعة في أنشطة المنظمة

6/ واحدة من الآتي , ليست من الآثار الإيجابية للصراع التنظيمي : ص 44 - 45

- أ تحسين جودة عملية اتخاذ القرارات
- ب غلبة المصالح الخاصة على المصلحة العامة
- ج تشجيع الابتكار لدى الأفراد و الجماعات
- د تماسك أعضاء الجماعة

7/ واحدة من الآتي، ليست من الآثار السلبية للصراع التنظيمي ... ص 45

- 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

8/ يميل أطراف الصراع إلى التبني إستراتيجية الحل الوسط في حالة : ص 48

- 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

9/ يميل أطراف الصراع إلى تبني استراتيجية التعاون في حالة : ص 48

- أ تقدير مشاعر الآخرين وأرائهم ومقترحاتهم
- ب الرغبة في التنازل بين أطراف الصراع (الحل الوسط)
- ج كون القضية في التنازل محل الصراع بسيطة و غير مهمة
- د لا توجد الإجابة الصحيحة

10/ تعد استراتيجية التكيف مدخل مناسب لحل الصراع في الحالة التالية : ص 48

- 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

11/ في الظروف و الأزمات من المناسب لأحد اطراف الصراع استخدام : ص 47

- أ استراتيجية التكيف
- ب استراتيجية التجنب
- ج استراتيجية السيطرة
- د استراتيجية التعاون

12/ في حالة تقدير الطرف الأول من الصراع لمشاعر وأراء الطرف الثاني فإنه من الأنسب للطرف الأول اعتماد: ص 48

- أ استراتيجية الحل الوسط
- ب استراتيجية التجنب
- ج استراتيجية التكيف
- د استراتيجية التعاون

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

- أ استراتيجية الحل الوسط
- ب استراتيجية التعاون
- ج استراتيجية التجنب
- د استراتيجية التكيف

14/ عندما يشعر احد اطراف الصراع ان موقفه التفاوضي ضعيف فإنه غالبا ما تناسبه استراتيجية : ص 48

- أ الانسحاب الايجابي ( استراتيجية التكيف وتسمى استراتيجيه الايثار وقد تبدو استسلاما للطرف الآخر )
- ب الانسحاب السلبي
- ج التعاون الايجابي
- د التعاون السلبي

15/ غالبا ما يميل اطراف الصراع الى تبني استراتيجية التعاون في حالة : .. ص 48

- أ تقدير احدهم لمشاعر و اراء الطرف الاخر
- ب رغبة احدهم في عدم تصعيد الصراع
- ج تقدير احدهم ان القضية بسيطة و غير مهمة
- د رغبة احدهم في التنازل للآخر

16/ غالبا ما يميل اطراف الصراع الى تبني استراتيجية التجنب في حالة : ص 48

- أ تقدير احدهم لمشاعر و اراء الطرف الاخر
- ب رغبة احدهم في عدم تصعيد الصراع
- ج ان القضية بسيطة و غير مهمة
- د رغبة احدهم في التنازل للآخر

من حالات استخدام استراتيجيه التجنب ..

ان تكون القضية بسيطة و غير مهمه وايضا الرغبة في عدم تصعيد الصراع في الكتاب (عدم تصعيد الخلاف بين اطراف الصراع)  
راح ناخذ بالنص .. السؤال عن اطراف الصراع وفي الخيارات كتب رغبه أحدهم لذلك الاجابه المنطقيه ج ..

17/ يحدث الصراع بين الأفراد أو بين الجماعات في المنظمة عندما : ص 44

- 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

18/ يحدث الصراع بين الافراد أو بين الجماعات في المنظمة عند محاولة كل طرف : ص 44

- أ تحقيق أهدافه واهداف الطرف الاخر  
ب أعاقة الطرف الأخر عن تحقيق أهدافه  
ج التنافس مع الطرف الأخر علي المكاسب المادية  
د إشباع حاجاته مع عجز الطرف الاخر عن اشباع حاجاته

19/ تتوقف درجة تطور الصراع على مدى ..... ص 44

تتوقف درجة تطور الصراع على عوامل منها :

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

أ إدراك أطراف الصراع لأهدافهم

ب قوة أطراف الصراع وشخصياتهم

ج إدراك أطراف الصراع لحاجاتهم

د قوة القضية محل الصراع

20/ غالباً ما تتوقف درجة تطور الصراع على : ص 44

أ مدى إدراك أطراف الصراع للنتائج

ب مدى إدراك أطراف الصراع لأهدافهم

ج مدى إدراك أطراف الصراع لحاجاتهم

د مدى إدراك أطراف الصراع لقيمهم

ه لا توجد اجابة صحيحة

21/ غالباً ما يتوقف تطور الصراع على مدى إدراك الاطراف : ص 44

أ لأهداف الصراع

ب لنتائج الصراع

ج لظروف الصراع

د لاستراتيجيات الصراع

22/ الصراع الذي يؤدي إلى انخفاض الأداء هو: ص 44

أ صراع ايجابي

ب صراع سلي

ج صراع جماعي

د صراع فردي

23/ يظهر الصراع في صورة مختلفة من العداء اللفظي والمادي ضمن : ص 46

أ مرحلة الصراع الكامن

ب مرحلة الشعور بالصراع

ج مرحلة إظهار الصراع

د مرحلة إدراك الصراع

24/ يتميز الصراع بأنه : ص44

- أ يتطابق تماما مع المنافسة
- ب يختلف تماما عن المنافسة
- ج ليست له أية آثار إيجابية
- د ليست له أية آثار سلبية

25/ يصنف على مستوى الفرد أنواع الصراعات التالية : ص46

- 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

26/ يصنف على مستوى الجماعات أنواع الصراعات التالية ..

- أ غموض الدور ومشاكل العمل وتعارض الأهداف
- ب تعارض الأهداف والصراع على المكافأة والمركز الاجتماعي
- ج مشاكل العمل والإحباط والتنافس
- د التنافس والعلاقات الاعتمادية وتعارض الأهداف

27/ استراتيجية رابح / رابح تناسب بدرجة اقل استراتيجية :

- أ التجنب
- ب التكيف >> اقرب اجابه ( سؤال خارجي )
- ج الحل الوسط
- د الانسحاب

## المحاضرة الحادية عشر

تحدد ثقافة المنظمة شكل التصرف مع ...

- أ المشكلات الداخلية والخارجية
- ب المشكلات الداخلية فقط
- ج المشكلات الخارجية فقط
- د العملاء فقط

1/ غالبا ماتحدد ثقافة المنظمة شكل التصرف مع : ص49

- أ المشكلات الداخلية والخارجية فقط
- ب المشكلات الداخلية والجازبيه فقط
- ج المشكلات الجازبيه والعادية فقط
- د المشكلات الجازبيه و الخارجية فقط

## 2/ تحدد ثقافة المنظمة كل من : ص 49

- 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  
ه لا توجد الإجابة الصحيحة

### أهمية ثقافة المنظمة :

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

## 3/ واحدة من الآتي , ليست ضمن أهمية ثقافة المنظمة : ص 50

- أ توحيد قيم ومعايير الأداء بين العاملين  
ب زيادة الانتماء والولاء للمنظمة  
ج مساعدة الإدارة في التعرف على أساليب علاج الصراع  
د زيادة درجة التبادل بين أعضاء المنظمة  
أ توحيد معايير الأداء  
ب زيادة الانتماء لدى الأعضاء  
ج زيادة درجة التبادل بين الأعضاء  
د التعرف على الصراع

### وسائل نقل الثقافة التنظيمية

1. أساليب التطبيع الاجتماعي
2. أساليب المنظمة في الترقية وزيادة الروابط والعلاقات والعقاب والإجازة.
3. لغة التنظيم

## 4/ واحدة من الآتي , ليست من وسائل نقل الثقافة التنظيمية : ص 50

- أ أساليب التطبيع الاجتماعي  
ب أساليب المنظمة في الترقية  
ج أسلوب الاتصال داخل المنظمة (ضمن لغة التنظيم)  
د الأسلوب التربوي الأسرى

## 5/ يصنف أسلوب الاتصال داخل المنظمة ضمن أحد وسائل نقل الثقافة التنظيمية التالية : ص 50

### لغة التنظيم :

- المظهر العام للأفراد ، أسلوب الاتصال داخل المنظمة ، تنظيم المكاتب ، الهندام ، السلوكيات الجيدة ( احفظوها كلها يمكن يغير..)

- أ أساليب التطبيع الاجتماعي  
ب لغة التنظيم  
ج أساليب المنظمة في الترقية  
د لغة المراقبة

## 6/ واحدة من الآتي , ليست من خصائص ثقافة المنظمة : ص 49

- أ تشمل قيم يشترك فيها أعضاء التنظيم  
ب تعمل كإطار مرجعي لسلوك المنظمات الأخرى (إطار مرجعي لسلوك الافراد)  
ج تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات  
د تمثل فهماً مشتركاً بين أفراد التنظيم

7/ في الهياكل المركزية تسود : ص 50

- أ ثقافة العمل الفردي  
ب ثقافة العمل الجماعي  
ج تنموروح الابتكار  
د لا توجد الإجابة الصحيحة

في الهياكل المركزية تسود ثقافة العمل ...

- أ الفردي  
ب الجماعي  
ج التشاركي  
د التعاوني

8/ غالبا ما تسود في الهياكل المركزية ثقافة العمل : .. ص 50

- أ الفردي  
ب الثنائي  
ج الجماعي  
د المنظمي

- 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 الابتكار

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

- أ اللامركزية  
ب المركزية  
ج المفلطحة  
د المفتوحة

10/ تعرف ثقافة المنظمة بانها القيم التي .. ص 49

- أ تميز منظمة عن بقية المنظمات  
ب تشترك فيها منظمة مع بقية المنظمات  
ج تميز المنظمة عن افرادها  
د تميز المنظمة عن جماعات العمل فيها

## المحاضرة الثانية عشر

الإبداع هو: ص 51

- 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

1/ الإبداع هو النظر إلى الظواهر والأشياء نظرة غير....؟

- أ تقليدية  
ب فنية  
ج علمية  
د حديثة

## 2/ من خصائص الشخص المبدع : ص 52

- أ المعرفة الواسعة والتفكير الخلاق
- ب الميل إلى المركزية
- ج عدم تفهم الصراع وأسبابه في المنظمة
- د الميل إلى الخوف والقلق

### خصائص الشخص المبدع

1. عدم قبول الوضع الحالي والرغبة في التغيير.
2. عدم الالتزام بمعايير المجموعة والميل إلى المعايير المستقلة. (عدم التقليد)
3. الاهتمام بالجديد .
4. المعرفة الواسعة والتفكير الخلاق (غير تقليدي).
5. تفضيل حرية التعبير عن الري وعدم الاهتمام بأراء الآخرين.

## 3/ من خصائص الشخص المبدع : ص 52

### خصائص المنظمة المبدعة

- أ الميل إلى اللامركزية
- ب تفهم الصراع وإيجاد الحلول المناسبة له
- ج الاستثمار في البحث طويل الأجل
- د لا توجد الإجابة الصحيحة

## 4/ من خصائص المنظمة المبدعة : ص 52

أ الاستثمار في البحث على المدى الطويل

ب تفهم الصراع وإيجاد الحلول المناسبة له

ج وجود مشكلات سلوكية ضمن المنظمة

د تجريب الأفكار الجديدة وعدم الحكم عليها مسبقاً

الاجابتين صحيحة بشكل نصي في ملخص مشعلي ص 52 ، ملخص فهد ص 59

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

## 5/ واحدة من الآتي , ليست من خصائص المنظمة المبدعة : ص 52

### خصائص المنظمة المبدعة

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

- أ شيوع قيم تنظيمية دافعة للابتكار والإبداع
  - ب تبني أساليب تنمي الاتجاهات الإبداعية وتشجيعها
  - ج رفض الصراعات وعدم تفهمها
  - د الاستثمار في البحث طويل الأجل
- 
- أ نشر قيم الابتكار والإبداع
  - ب تشجيع الاتجاهات الإبداعية
  - ج الاستثمار في البحث طويل الأجل
  - د استثمار في البحث قصير الأجل

6/ من أهم المعوقات الاجتماعية لإبداع : ص 53

### المعوقات الاجتماعية

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

- 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 الادارة والعاملين (المعوقات التنظيمية)

### الأسلوب التربوي المكبل للقدرات

د لا توجد الإجابة الصحيحة

7/ من أهم المعوقات الشخصية للإبداع : ص 53

### المعوقات الشخصية

- 1 - الخوف و القلق المكبل للقدرات (ثلاثة لا رأي لهم الخائف، الجائع، المغرور)
- 2 - التمسك بالنمط التقليدي في الآراء.
- 3 - الأحكام المسبقة على الأفكار والأشياء.
- 4 - السلبية وعدم الاستقلالية والانطواء.

### التمسك بالنمط التقليدي في الآراء

- أ انعدام الثقة بين الإدارة والعاملين
- ب الأسلوب التربوي المكبل للقدرات
- ج لا توجد الإجابة الصحيحة

8/ اصدار الأحكام المسبقة على الأفكار والأشياء , تصنف ضمن معوقات الإبداع : ص 53

### الشخصية

ب التنظيمية

ج الاجتماعية

د النظرية

9/ غالبا ما يصنف غياب حرية التعبير كأحد معوقات الابداع : .. ص 53

أ الشخصية

ب الاجتماعية

ج التنظيمية

د التعليمية

10/ واحدة من الآتي , ليست من أهم المعوقات التنظيمية للإبداع : 59

المعوقات التنظيمية 3 نقاط كلها هنا

- أ الالتزام الحرفي بالقوانين
- ب غياب القيادة الإدارية المؤهلة
- ج انعدام الثقة بين الإدارة والعاملين
- د السلبية وعدم الاستقلالية والانطواء ( المعوقات الشخصية )

11/ التبصر واستنارة الأفكار، يندرج ضمن مراحل عملية الإبداع في المرحلة ..

- أ الأولى
- ب الثانية
- ج الثالثة
- د الرابعة

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

حدثوا الله عني بدعوه صادقه ..

بالتوفيق للجميع ..

أختكم ... marsella