**الاجابة النموذجية لمقياس السلوك التنظيمي**

**المستوى : الثالثة علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية**

**السداسي:5**

**تاريخ إجراء الامتحان: 09/01/2025**

**1.نقصد بالرسمية**(0.5ن) الطابع الرسمي القائم على استخدام الاتصال الكتابي.

**2.يمكننا الهيكل التنظيمي من**(1ن): فهم توزيع الأعمال والمسئوليات والسلطات بين الأفراد. تحديد عدد المستويات التنظيمية. تفويض السلطات وتحديد الإجراءات الرقابية. توفير الوسائل والقواعد اللازمة لتقييم أداء العمال.

**3.تمنح الثقافة الفردية** حسب Robins(1ن) إحساسا بالهوية لأعضاء المنظمة، والتأثير في سلوك الفرد.

**4.نقصد بالهيكل التنظيمي (01ن)؛ البنية التنظيمية ومستويات السلطة والمسئولية والعلاقات الوظيفية والاستشارية في المنظمة من خلال الوحدات أو الأقسام التنظيمية التي تعكس نشاط المنظمة وأهدافها.**

**5.** حسب MINTZBERG (1989)(1ن)فإن الهيكل التنظيمي يقوم على عناصر أساسية هي الإدارة العليا، الادارة الوسطى التنفيذية، الادارة التشغيلية، الوحدات الاستشارية، الوحدات الداعمة.

**6**. **يركز السلوك التنظيمي(1) في دراسة الفرد على** دراسة الخصائص الشخصية، ودراسة اتجاهات الفرد، قيمه وميوله وأدائه في المنظمة.

**7. يركز السلوك التنظيمي في دراسة الجماعة(1) على** تفهم سلوكات الأفراد في شكل فرق وجماعات، واهتمامه ببعض المواضيع مثل ديناميكية الجماعة، القيادة، الاتصالات.

**8. يركز السلوك التنظيمي في دراسة الهيكل على(1)** قوة ونفوذ المنظمة، ثقافة المنظمة، وكيفية تنسيق الأنشطة والأعمال.

**9.** يشير نطاق الاشراف إلى (0.5ن) إلى أن هناك حد أقصى لعدد المرؤوسين الذين يستطيع الرئيس الاشراف عليهم بفعالية.

**10.** الجانب المعرفي (العقلي) للسلوك الانساني هي تلك السلوكات التي(0.50ن) يمارسها الفرد بناء على المعلومات والتعلم والخبرة والثقافة المكتسبة سابقا، مثا التخيل، التذكر، الادراك..

**11.للنموذج البيروقراطي مساهمات ذات الصلة بالسلوك التنظيمي ومنها** (1ن) تخصص العمل وتقسيمه، تحديد المهام، العلاقات الوظيفية، هرمية السلطة، العمل بالتعيين، استخدام السجلات في العمل، عدم الجمع بين وظيفتين

**12.ركزت نظرية الادارة العلمية في التنظيم على** (1ن) التخلي عن الأساليب القديمة في الادارة القائمة على التجربة والخطأ. إحلال الأساليب العلمية. استخدام الطرق العلمية في اختبار وتدريب العمال. البحث عن أحسن الطرق الممكنة للأداء، مع تحديد الوقت الأمثل الذي يستغرقه أي عمل. البحث عن تنمية ونوع الصداقة والتعاون الممكن بين الادارة والعمال. اعتبار زيادة الأجر هو المحرك الأساسي لرفع الأداء.

**13.من تجارب إلتون مايو Mayo, E (1ن)** تجربة الاضاءة، تجربة فترات الراحة، تجربة نظام المقابلات، تجربة الجماعات الغير الرسمية، تجربة الحافز المادي،

**واستنتج**(1ن)أن هناك عوامل غير مادية تؤدي إلى زيادة الانتاج.

**14.استخلص ماسلو، أ. , A Maslow من التجارب التي قام بها مبادئ** (1ن) الثقة الجماعية - رغبة الفرد في التطوير - السعي للأفضل - الاتجاهات الايجابية للعمل - الديمقراطية قوة المؤسسة - المحافظة على الممتلكات - حب التقدير - احترام الرؤساء)

**15.اهتم ليكرت، ر. Likert, R (**1ن) بدراسة التفاعلات بين أعضاء الجماعة، بحيث أن المشاركة في اتخاذ القرارات، وتحديد الأهداف، وحل المشاكل على مستوى الجماعة تؤدي إلى مستوى عال من الفعالية.

**وتمكن من خلال المقابلات التي أجراها(0.50ن)** على أن رضا العمال يزداد عندما يكون النمط القيادي قائما على أساس المشاركة.

 **16.افترض رواد النظرية الموقفية(0.5ن)** أن كل موقف تتعرض له المؤسسة يتطلب اتخاذ اجراءات وحلول مناسبة.

**وفيها يجب على المدير**(0.50ن) تكييف سلوكه القيادي ليتلاءم مع طبيعة وأبعاد المواقف المختلفة.

**17**. **إن الهدف من دراسة السلوك التنظيمي هو(1ن)** الفهم العميق لسلوك الفرد في المنظمة، التنبؤ بالسلوك التنظيمي، حسن تسيير وإدارة السلوك التنظيمي، تحسين الأداء والانتاجية وزيادة الفعالية التنظيمية.

**18**. **يستمد السلوك التنظيمي من علم النفس(0.50ن)**؛ فهم ذات الفرد من حيث دوفعه، حاجاته، رغباته الواعية والغير الواعيةإلى جانب مواضيع أخرى مثل الادراك، الشخصية، الاتجاهات، الدافعية، الشعور.

**19**. **يستمد السلوك التنظيمي من علم الاجتماع(0.50ن)**؛ فهم الأفراد كجماعة لها مجموعة من الأهداف أو المنافع المشتركة والمتبادلة.

**20. لاحظ تايلور، ف. Taylor, F أن عدم تحقيق الزيادة في الانتاج راجع إلى(0,50ن)** جهل الادارة بالطرق العلمية لتحديد كمية العمل وزمنه، وتكاسل العمال عن تأدية عملهم، وانعدام الحوافز التشجيعية لتأدية العمل.

**21. يتم الاتصال الأفقي بهدف(0,50ن)** التنسيق بين مختلف الوحدات أو تبادل المعلومات أو لمناقشة صراع ما؛ حدث في نفس المستوى لهذه الوحدات.

**22. يتميز الاتصال التنظيمي الغير الرسمي(0,50ن) من خلال** خلوه من القواعد التنظيمية، وسرعة الانجاز، وديمومة الحركة والتجدد والتغير، وبعدم تحديده للموضوع، وحدوثه بطرق غير مضبوطة وغير مقننة، ومن خلال لقاءات عفوية.

**23. يُقاس التمايز العمودي في الهيكل** **التنظيمي** **بــــــــــــــــــــــ**ـ(0.50ن) ــــــعدد المستويات التنظيمية الموجودة.